

1. Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Gender ist ein Begriff aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum und bezeichnet das ‚soziale Geschlecht‘ im Gegensatz zu dem Begriff *sex*, das das biologische Geschlecht einer Person bezeichnet. *Gender* bezeichnet somit die gesellschaftlich geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Es sind die vielfältigen sozialen und kulturellen Erwartungen an das Verhalten, an das persönliche Auftreten etc. und neben diesen geschlechtsbezogenen Rollenerwartungen auch deren Ausgestaltung durch die einzelnen Personen. Diese Geschlechtsrollen sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt, im Sozialisationsprozess erworben und damit auch veränderbar.

Mainstream - ebenfalls ein Begriff aus dem angloamerikanischen Sprachraum - bedeutet Hauptströmung und bezeichnet in allen gesellschaftlichen Bereichen eine Perspektive und Handlungsformen, die von den Akteuren generell akzeptiert und in Handeln umgesetzt wird. *Mainstreaming* bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Perspektive zum zentralen Bestandteil alles Handeln gemacht wird. Im Falle des *Gender Mainstreamings* heißt dies, dass die Erkenntnis über die sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen und geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen das Handeln leiten sollte und zwar dergestalt, dass soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abgebaut werden.

Gender Mainstreaming

- Ist die systematische Implementation der Gleichstellung der Geschlechter in allen Facetten der Gesellschaft und ihren Teilsystemen: in die Organisationsstrukturen, Politikprogramme, Entscheidungsprozesse, Handlungsprodukte.
- Ist die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern – der Effekte des sozialen Geschlechts – bei allen gesellschaftlichen Vorhaben, getragen von der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

- Zielt darauf ab, die sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen und in allen sozialen Systemen strategisch Entscheidungen zu entwickeln, von denen beide Geschlechter profitieren.

2. Zentrale Stufen der weltweiten Implementierung von GM

- 1985 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen: das Konzept wird vorgestellt
- 1994 GM wird vom Europarat aufgegriffen und ein Lenkungsausschuss eingesetzt
- 1995 4. Weltfrauenkonferenz und die Vereinten Nationen verabschieden eine Resolution, die die Implementation des GM in den Organisationen der UN verpflichtet
- 1996 Die EU verpflichtet sich dem neuen Ansatz des GM
- 1999 Amsterdamer Verträge (EG) treten in Kraft und schreiben GM rechtlich verbindlich fest.
- 2000 Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung wird novelliert: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihrem Bereich gefördert werden (Gender Mainstreaming)“

3. Wie unterscheidet sich dieser Ansatz von bisherigen Ansätzen der Gleichstellung?

In den vergangenen 30 Jahren haben sich unterschiedliche Ansätze der Gleichstellungspolitik entwickelt. Eine Politik der Gleichbehandlung seit den 70er Jahren, der Frauenförderung seit den 80er Jahren und des Gender Mainstreamings seit den 90er Jahren.

Gleichbehandlung meint, dass Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in unserer Gesellschaft gleichberechtigt sind und so auch behandelt werden sollen. Dies resultierte aber oft darin, dass Mädchen/Frauen wie Jungen/Männer behandelt und die unterschiedlichen Voraussetzungen, die sie mitbringen, nicht angemessen berücksichtigt wurden. Beispiele hierfür sind z.B. im koedukativen (Sport-, Physik-) Unterricht zu finden.

Gleich behandeln kann meinen, sie identisch zu behandeln (ohne Unterschied) oder sie gleichberechtigt zu behandeln (mit Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen). Manchmal muss man Personen unterschiedlich behandeln oder andere Maßnahmen anwenden, um sie tatsächlich auch gleich zu behandeln.

Frauenförderung

Charakteristisch für die 80er Jahre ist eine zunehmende Frauenförderpolitik, d.h. auch eine positive Diskriminierung. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass Jungen und Mädchen von Geburt an in unterschiedliche Lebensbedingungen hereinwachsen und Mädchen angesichts unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen Benachteiligungen in Bezug auf eine gleiche gesellschaftlichen Position haben. Frauenförderpolitik setzt dabei immer an besonderen Problemkonstellationen an, an Defiziten bei der Gleichstellung.

Ein Beispiel für die Frauenförderpolitik ist die Einführung von Quoten oder zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Politik und Wirtschaft oder auch die Einführung der Klausel im öffentlichen Dienst, dass Frauen bei gleicher bevorzugt werden. Ein anderes Beispiel sind spezielle Weiterbildungsseminare für Mädchen und Frauen (Selbstverteidigungskurse, Rhetorik-Seminare, Management-Seminare nur für Frauen). Diese setzen allerdings nur punktuell an einer Dimension des Problems an und sind zeitlich begrenzt.

Gender Mainstreaming

Als Grundsatz und generelle Leitlinie des gesellschaftlichen und vor allem des politischen Handelns hat GM ein anderen Fokus. Nicht mehr die Individuen bzw. die Mädchen und Frauen mit ihren im Prinzip gleichen Rechten aber sichtbaren Benachteiligungen und persönlichen Defiziten stehen im Mittelpunkt, sondern die gesellschaftlich hervorgebrachte soziale Ungleichheit zwischen beiden Geschlechtern. Dies bedeutet, dass alle Benachteiligungen von Mädchen und Frauen im Zentrum stehen, aber auch die Benachteiligungen von Jungen und Männern ins Blickfeld rücken.

Gleichzeitig sind bei der Politik des GM alle gesellschaftlichen Teilsysteme (auch der Sport), ihre Organisationen (der DSB, die dsj, deren Mitgliedsverbände etc.) und die Gesamtheit der Akteure (Präsidien, Ausschüsse, Übungsleiter/innen etc.) angesprochen. Die Organisationen und die in ihr Handelnden werden als Beteiligte bei der Reproduktion sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in die Pflicht der Gleichstellungspolitik genommen.

Gender Mainstreaming setzt bei allen Entscheidungen und Maßnahmen an, auch bei denjenigen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsbezogenen Problemgehalt haben. Alle Entscheidungen werden unter einer geschlechterbezogenen Perspektive betrachtet und die potentiell unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf die beiden Geschlechter werden berücksichtigt.

Gender Mainstreaming ist somit eine mittel- und langfristige Strategie zur Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen und ergänzt die beiden anderen Strategien der Implementierung der gesetzlich verankerten Gleichstellung.

4. Was sind die Voraussetzungen zur erfolgreichen Realisierung von GM?

- Klare Bestimmung des Ziels. GM ist der Herstellung einer gerechten und gleichen Teilhabe beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen verpflichtet.
- Abschied von der Vorstellung einer geschlechtsneutralen Politik. In allen Lebensbereichen bestehen Unterschiede in der Lebensrealität von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern. Das Ausgehen von geschlechtsneutralen Entscheidungen ist daher irreführend und bedeutet in der Regel eine selbstverständliche Übernahme männlich geprägter Sicht- und Vorgehensweisen was dem Ziel der Herstellung einer Geschlechtergleichstellung widerspricht.
- Top down Strategie / Leitungsnahe Ansiedlung der Verantwortung. Der Erfolg der Realisierung von GM hängt von dem erklärten politischen Willen der obersten Hierarchieebenen ab. Die Geschäftsführung, das Präsidium etc. muss dies als Aufgabe ernst nehmen, ihr einen besonderen Stellenwert geben und sich hierzu als einer der zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben bekennen. Dies darf nicht als Gegensatz zu einer ‚Strategie der kleinen Schritte von unten‘ missverstanden werden, sondern als Voraussetzung für eine systematische und erfolgreiche Implementierung dieses Politikansatzes.
- Expertise. Diejenigen, die in verantwortlicher Position GM implementieren, müssen hierfür qualifiziert sein. Expertise ist in zweifacher Hinsicht notwendig, zum einen i.S. des Wissens über geschlechtsbezogene soziale Ungleichheiten, zum anderen i.S. der Erfahrung von ‚change management‘.

5. Verfahren und Mittel zur Implementierung von G M

Jede Maßnahme, jedes Planungsvorhaben, jede Aktion sollte einer analytischen Gleichstellungsprüfung unterzogen werden:

- Prüfung der geschlechtsbezogenen Relevanz (Welche Zielgruppen soll die Maßnahme ansprechen? Gibt es hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern z.B. im Hinblick auf die Beteiligung, die Ressourcen, Werte und Normen?)
- Analyse der Situation und der geschlechtsbezogenen Auswirkung
- Definition des gleichstellungspolitischen Ziels
- Entwicklung / Analyse der Optionen
- Umsetzung der getroffenen Entscheidungen
- Erfolgskontrolle

Zur Analyse der geschlechtsbezogenen Relevanz und der potenziellen Auswirkungen der anstehenden Entscheidungen sind eine Reihe von Mitteln hilfreich.

Analytische Instrumente

- Geschlechterbezogene Daten: um überhaupt ein Bild zu erhalten über die Parameter des Organisationshandelns (über Angebot/Anbieter und Nachfrage/TeilnehmerInnen). Um die Effizienz von Politikmaßnahmen zu bemessen, um Ressourcen zu zuweisen,
- Politikanalyse und –folgenabschätzung (3 R–Methode):
 1. Repräsentation: Hier wird überprüft, wie hoch der Anteil von Angelegenheiten bzw. Entscheidungen ist, die hauptsächlich Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer betreffen und ob die beiden Geschlechter gleichermaßen in den relevanten Entscheidungsgremien vertreten sind
 2. Ressourcen: Hier wird gefragt, wie die Verteilung bzw. der Zugang zu den Ressourcen – Zeit, Raum, Geld, Infrastruktur - in Bezug auf Mädchen/Frauen und Jungen/Männer bei der anstehenden Maßnahme ist
 3. Realisierung: Hier wird nach den Ursachen der festgestellten Repräsentation und Ressourcenverteilung zw. den Geschlechtern geforscht und ihre Veränderungsmöglichkeiten abgesteckt.

- Qualitätssicherung / Controlling: GM setzt einen umfassenden Veränderungsprozess auf allen Ebenen in Gang. Hierfür ist eine kontinuierliche Begleitung notwendig (Monitoring), eine systematische und regelmäßige Überprüfen/Auswertung (Evaluation) und auch die Ableitung/Umsetzung von Konsequenzen.

Technische Instrumente

- Gleichstellungsindikatoren: Indikatoren mit denen bemessen werden kann, ob eine Gleichstellung vorhanden ist, ob eine gleichberechtigte Teilhabe an Ressourcen, Entscheidungsmöglichkeiten etc. realisiert ist
- Geschlechtsbezogene Budgetierung: die geschlechtsbezogene Auswertung der Finanzströme eines Verbandes kann z.B. ergeben, dass sie in Bezug auf die Verwendung für Mädchen/Jungen bzw. den Nutzen für die beiden Geschlechter sehr unterschiedlich fließen. Hieraus kann i.S. des GM eine Umverteilung festgelegt werden.

Bildungsinstrumente

- Expertise/ Gender Training: GM erfordert ein entsprechendes Problembewusstsein und das notwendige Fachwissen über geschlechtsbezogene Unterschiede in den Lebensrealitäten der Mädchen/Frauen und Jungen/Männer. Dieses Wissen der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung muss in allen organisatorischen Ebenen bereitgestellt werden und zur Handlungsgrundlage werden.
- Visioning: GM verlangt Kreativität von denjenigen, die für die Umsetzung verantwortlich sind, da es keine für alle Sachgebiete und Fragen passende Gender-Mainstreaming-Methode gibt. Es gilt ein Verständnis davon zu entwickeln, wie das tägliche Handeln soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hervorbringt, wie Organisationsstrukturen, vorhandene Regeln, Gesetze oder auch Routinen den einen oder die andere benachteiligen und mit welchen neuen Instrumenten und Methoden hier entgegengewirkt werden kann.

6. Erfahrungen und Perspektiven im Rahmen des Fachkongresses

Die Diskussionen in den beiden Workshopphasen des Kongresses haben uns gezeigt, dass ganz unabhängig vom Erfahrungshorizont der AkteurInnen im wesentlichen drei Bereiche bzw. Fragen aus der Perspektive der Jugendarbeit im organisierten Sport bzw. Sportverein relevant sind, deren Diskussionsergebnisse wir im folgenden kurz darstellen wollen.

Frauenförderung vs. Gender Mainstreaming?

Wenn GM historisch gesehen die nächste Phase der Gleichstellungspolitik darstellt, stellt sich für viele VerantwortungsträgerInnen in Verbänden und Vereinen die Frage, ob GM die Frauenförderung ablösen soll oder wird. Das würde bedeuten, die in den 80er Jahren implementierten Instrumente der Frauenförderung zugunsten der Instrumente des GM aufzugeben und die Erfolge der Frauenförderung aufs Spiel setzen. GM ist jedoch keine Alternative zur Frauenförderung sondern vielmehr eine Ergänzung. GM setzt allgemeiner (nämlich als Querschnittsaufgabe) als die Frauenförderung an, die ihrerseits nur punktuell an einer Dimension des Problems ansetzen kann und zeitlich begrenzt ist (vgl. Kapitel 3). Frauenförderung wird weiterhin als spezifische Aufgabe auch im organisierten Sport bestehen bleiben müssen, um an solchen Stellen zu wirken, an denen Frauen und Mädchen gesellschaftlich benachteiligt sind. Auch Formen der in den 80er und Anfang der 90er Jahre entstandenen parteilichen Arbeit haben weiterhin ihre Notwendigkeit.

Konsequenzen für die Politik der Sportverbände und -vereine – Strategien zur Implementierung

Bei vielen interessierten FunktionsträgerInnen stellt sich die Frage nach den Konsequenzen der Europa- und Bundespolitik für den Sport, auch die Frage nach einer angemessenen Strategie zur Implementierung:

1. GM ist im Rahmen der Beschlüsse der Bundesregierung zur Standardanforderung geworden. So muss inzwischen bei allen im Rahmen des KJP geförderten Maßnahmen „die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen (...) besonders beachtet werden“. Mittelfristig wird sich keine Sportorganisation dieser Maßgabe entziehen können, wenn sie weiterhin von der Förderung im Rahmen des KJP profitieren können. Bis zur Umsetzung des GM in allen Bereichen des

jeweiligen Verbandes ist es dann nicht mehr weit, wenn dies schon bei allen KJP-Maßnahmen gelten wird.

2. GM eröffnet eine neue Chance für die Akzeptanz der Gleichstellungspolitik. Denn sie eröffnet die Perspektive auf beide Geschlechter und vermeidet zugleich deren fortschreitende Stigmatisierung. Wenn nicht mehr nur Benachteiligungen und Defizite von Mädchen und Frauen sondern soziales Geschlecht und damit verbundene soziale Ungleichheit im Mittelpunkt stehen (vgl. Kapitel 3), wird auch die Arbeit mit und für Jungen und Männer notwendig, um insbesondere die Stereotypen des jeweiligen sozialen Geschlechts abzubauen. So wird Geschlechterpolitik kein Kampf von wenigen Frauen gegen viele Männer innerhalb von Führungsgremien sondern ein gemeinsames Arbeiten an einer Querschnittsaufgabe. Diese wiederum führt zu höherer Akzeptanz, da sie als Querschnittsaufgabe den Anforderungen von Geschlechterpolitik implizit gerecht wird. Explizite Themenstellungen der Gleichstellungspolitik werden dadurch nicht überflüssig, aber sie werden ihr Stigma und vielerorts Nischendasein verlieren.
3. Die Einführung des GM wird zu einem größerem Erfolg von Sportpolitik allgemein und Projekten im besonderen führen, da die Zielgruppendefinition schärfer wird. Wenn sich Maßnahmen nicht mehr an „Menschen“ innerhalb einer Klientel richten sondern eben an „Männer und Frauen“ muss und wird diese veränderte Perspektive auf die Zielgruppe auch Konsequenzen für das Konzept der jeweiligen Maßnahme mit sich bringen.

Top Down vs. Basisarbeit?

Bei der Fülle von sozialen Aufträgen, die der Sport wegen seiner gesellschaftlichen Stellung gerechtfertigter Weise hat, ist das Implementieren von neuen Ansätzen „von oben“ nicht einfach oder wirkt womöglich im einen oder anderen Verband oder Verein kontraproduktiv. So stellt sich also die Frage, ob die Top Down Strategie in jedem Fall sinnvoll ist. Wir meinen „ja“, da die Einführung von GM als flächendeckendem System der Gleichstellungspolitik nur mit einer entsprechenden Hartnäckigkeit der jeweils übergeordneten Instanz gelingen wird. Dennoch sind die geschilderten Bedenken nicht unberechtigt. Im organisierten Sport scheinen deshalb folgende Ansätze vernünftig zu sein:

- Die Top Down Strategie sollte sowohl als Rückhalt als auch als Vorbild „von oben“ verstanden werden. Erst wenn die übergeordnete Instanz ihrerseits Konsequenz und Erfolge vorlebt und in den Mitgliedsorganisationen anhaltend unterstützt, werden auch SkeptikerInnen ihre Haltung überdenken.
- Top Down darf nicht als „ausschließliche Sache der Führungsebene“ verstanden und zur Einbahnstraße werden. Es wird im Gegenteil durch Dynamik und Innovation „von unten“ an Breite und Wirkung gewinnen. Top Down wird deshalb erst durch „Bottom up“ wirklich lebendig. Eine entsprechende ständige Wechselwirkung zwischen „unten“ und „oben“ sollte von allen GM installierenden Ebenen des Sports gefördert werden.
- Ohne fachliche Kompetenz wird kaum ein/e Funktionsträger/in kompetent Entscheidungen zum GM fällen können geschweige denn (was schließlich viel entscheidender sein wird) in ihrem Bereich umsetzen. Das (mittlerweile salopp gern als „gendern“ bezeichnete) Vermitteln dieser Kompetenzen zum Gender Mainstreaming wird deshalb helfen, FunktionsträgerInnen aller Ebenen, insbesondere der jeweils nächsten „untergeordneten“ Instanz, Entscheidungen und Umsetzung zu erleichtern.

7. Literatur

Deutsche Sportjugend (dsj): „Geschlechtsbewusste Jugendarbeit im Sport“, Frankfurt am Main, 2000.

Deutsche Sportjugend (dsj): „Neue Partizipationsformen für Mädchen und junge Frauen im Sport“, Frankfurt am Main, 2000.

Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V.: „Männerlust- Frauenfrust? Gremien in der Jugendverbandsarbeit: Tipps und Anregungen für Frauen / Frauenlust- Männerfrust? Gremien in der Jugendverbandsarbeit: Tipps und Anregungen für Männer“, Kiel 1999.

Sportjugend NRW: „Mädchen und Frauen im Sport – Wir gestalten Zukunft in NRW“, Duisburg, 2002.