

Gender Mainstreaming- Konzept

Gender Mainstreaming

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Denn: Frauen und Männer sind in Deutschland zwar nach dem Gesetz gleichberechtigt, in der Realität aber nicht immer gleichgestellt.

Gender Mainstreaming ist damit eine Strategie zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Bei allen Entscheidungen, also im Hinblick Außendarstellungen, Personal und Organisation, ist immer zu berücksichtigen, dass sich Frauen und Männer individuell, geschlechtsspezifisch und aufgrund weiterer gesellschaftlicher Strukturen in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Nur wenn die jeweiligen Unterschiede berücksichtigt werden, ist Diskriminierung zu vermeiden. Damit sorgt GM dafür, dass mit scheinbar neutralen Maßnahmen nicht faktisch Benachteiligungen erzeugt werden.

Werden bei diesem Vorgehen Benachteiligungen festgestellt, sind „Frauenpolitik“ bzw. „Männerpolitik“ die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken (siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend, 2004).

Gender Mainstreaming soll daher Frauenpolitik und Männerpolitik keinesfalls ersetzen. Vielmehr können geschlechtsspezifische Angebote aufgrund von Analysen im Rahmen von Gender Mainstreaming als notwendig erachtet werden.

Das bedeutet in erster Linie, dass alle Akteure und Akteurinnen in ihren jeweiligen Handlungsfeldern fachspezifisch gefordert sind. In GM sind daher Männer ebenso wie Frauen als Beschäftigte einerseits und als Zielgruppen von Maßnahmen und Programmen andererseits in die Analysen zu deren Gleichstellungsrelevanz immer einbezogen.

Mit der Strategie GM sollen Gender-Aspekte in den Mainstream des Routinehandelns z.B. der Schulorganisation integriert werden.

Umsetzung des GM am Adam-Josef-Cüppers-Berufskollegs

Die steigenden Schülerzahlen in den letzten Jahren haben einen großen Einfluss auf das Wachsen des Kollegiums. Durch jährliche Neueinstellungen ist der Altersdurchschnitt gesunken. Geschlechtsspezifische Besonderheiten lassen sich hier nicht feststellen. Es lässt sich feststellen, dass die Erfahrungen, die im Bereich der Frauenförderung gemacht werden, auch im Sinne des GM umgesetzt werden. So wird z. B. grundsätzlich positiv beurteilt, wenn sich ein Mitglied des Kollegiums dazu entschließt, eine Stundenreduzierung z. B. für die Betreuung von Kindern vorzunehmen. Obwohl dies immer noch eher von Kolleginnen wahrgenommen wird, beweisen zurzeit 2 Kollegen, dass hier ein Veränderungsprozess begonnen hat. In der Stundenplangestaltung wird zum Teil auf die Wünsche der Teilzeitkräfte hinsichtlich

Unterrichtsbeginn, Verteilung der Stunden und freie Tage eingegangen. Sicherlich kann hier im Einzelfall noch nachgebessert werden. Die Anwesenheit der Teilzeitkräfte in Konferenzen ist einvernehmlich geregelt: Jeder Teilzeitkollege hat einen Duo-Partner, so dass der Informationsfluss jederzeit gewährleistet ist.

Erweiterung des Bildungsangebotes

Das Bildungsangebot des Adam-Josef-Cüppers-Berufskollegs konnte in den letzten Jahren erheblich ausgedehnt werden. Die Einführung neuer Bildungsgänge wie z. B. das Erziehungswissenschaftliche Gymnasium, die Kaufleute für Bürokommunikation, Bürokaufleute, Kaufleute im Einzelhandel, Verkäufer bedingen eine andere Zusammensetzung der Schüler, so dass insgesamt der Anteil der Schülerinnen auf 43 % gestiegen ist.

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung

Unser Selbstverständnis als Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsarbeit orientiert sich an dem gesetzlichen Auftrag der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.

- Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung sind aktiv eingebunden in die Schulprogrammarbeit
- Sie sind - auch in ihren weiteren Funktionen - Mitglieder in den Gremien der Schule (z.B. Abteilungsleiterkonferenz)
- Die Ansprechpartnerinnen sind stimmberechtigtes Mitglied in der Auswahlkommission.
- Auf Initiative der Ansprechpartnerinnen beteiligt sich das Adam-Josef-Cüppers Berufskolleg am Mädchen-Zukunftstag/Girls' Day.
- Organisation von außerunterrichtlichen Bildungsangeboten
- Teilnahme an Fortbildungen
- Teilnahme an Regionaltreffen
- Austausch mit den Diversity¹-Beauftragten der Kooperationsunternehmen
- Sie sichern die Umsetzung der jeweils aktuellen Verfügung und Verordnung

Gleichstellungsarbeit:

Schule muss sich verstärkt mit der Entstehung von Frauen- und Männerrollen auseinandersetzen und vermitteln, dass die Geschlechterverhältnisse prinzipiell gestaltbar sind! Und das heißt, sowohl Mädchen als auch Jungen zu fördern und zwar nach den jeweiligen Erfordernissen. In der Praxis hieße das vielleicht, den Jungen verstärkt einen Zugang zum Lesen und zu sprachlichen Fächern zu vermitteln und den Mädchen mehr Lust auf Technik und Naturwissenschaft zu machen.

¹ Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor.

Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Männer- und Jungenförderung:

Männerförderung

Die Verwirklichung von Chancengleichheit bedeutet, dass auch Männer (nach jahrelanger Frauenförderung) entsprechend gefördert werden.

Denn oft genug ist das starke Geschlecht das schwache: Der Mann stirbt etwa sechs Jahre früher als die Frau, wird doppelt so häufig chronisch krank, hält von Vorsorgeuntersuchungen eher wenig und geht nicht selten an seine körperlichen und psychischen Grenzen...

Ein Hauptziel der Männerförderung muss daher die Förderung des Gesundheits- und Vorsorgebewusstseins bei Männern zwischen 25 und 65 Jahren sein.

Möglich ist dies durch entsprechende Schulungen u.a. von Seiten des Gesundheitsamtes.

Als weiteres Hauptziel muss Männern, die die Vaterrolle annehmen u.a. die Möglichkeit eingeräumt werden, zu ihrem eigenen Nutzen andere Lebensmöglichkeiten neben Beruf und Karriere kennen lernen zu können.

Dazu benötigen sie mehr Informationen zu Väterkarenz, Teilzeit für Männer und Männer- bzw. Väterförderung in unserer Schule für verschiedene Zielgruppen verfügbar machen, im speziellen für:

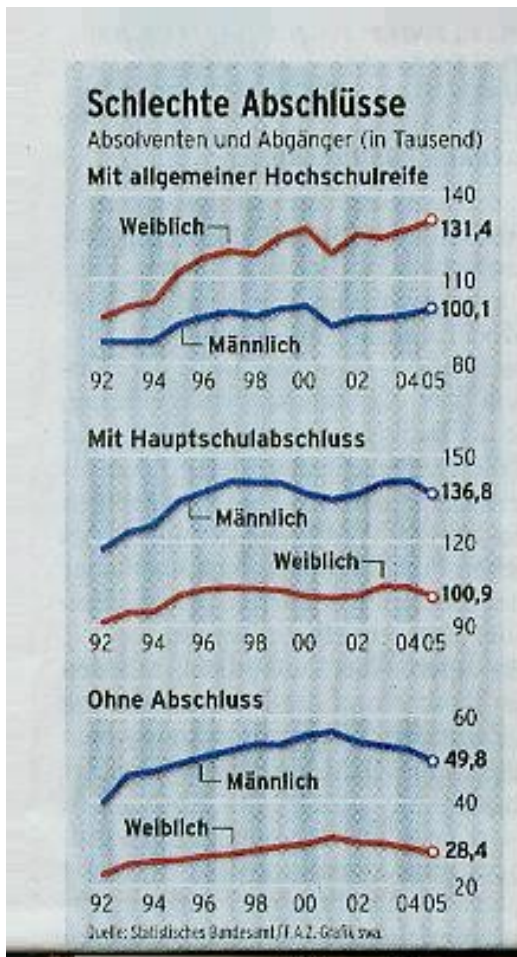
- Leitungsebene (inkl. Personalmanagement) von Unternehmen
- Männer, die in Karenz gehen möchten und deren Partnerinnen
- Männliche und weibliche Schüler

Für diese Zielgruppen sollen

- Vorhandene erfolgreiche Modelle und Ansätze vorgestellt werden
- Vorteile für die Schule, Väter, Familien und die Gesellschaft im allgemeinen aufgezeigt werden,
- der Erfahrungsaustausch gefördert werden und
- die Auswirkungen auf Familien- und Beziehungssysteme dargestellt werden.

Wie wichtig dies ist, belegen die Zahlen: 41 % der Akademikerinnen sind kinderlos; auf das Lebensalter bezogen sind unter den 36/37-jährigen Frauen 30 % kinderlos bei steigender Tendenz.

Jungenförderung



Entnommen: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 05. August 2007, S. 31

Auch werden im Sinne des Gender Mainstreaming mit dem Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur die Grundlagen für einen Boys' Day entwickelt. Das BMSK übernimmt in dieser Kooperation Aktivitäten/Maßnahmen aus einer spezifischen Buben-/Männerperspektive. Hier kann sich das AJC-BK im Rahmen des Sprachenunterrichts beteiligen.

Denn Jungs werden als die neuen Bildungsverlierer betrachtet. Jungen hielten sich weniger als Mädchen an die Regeln und Umgangsformen des sozialen Zusammenlebens, sondern beanspruchen durch ihr dominantes, undiszipliniertes Verhalten die Überlegenheitsposition in der Klasse. Jungen wird in der Gesellschaft die Rolle des starken, mutigen Mannes zugeschrieben, wodurch sie ihre weichere Seite wie beispielsweise ihr Bedürfnis nach Nähe oder das Zeigen von Schwäche und Gefühlen verleugnen.

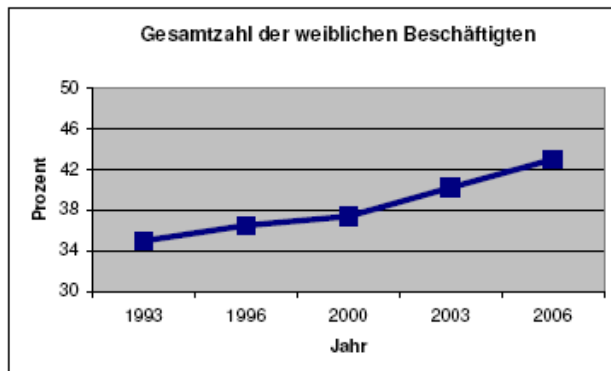
Änderungen können hier u.a. durch

- eine Förderung der Beziehungs- und Kooperationsfähigkeit
- ein spezifisches Kommunikationstraining für Männer und Jungen
- einen teilweisen Abschied von der Koedukation, d.h. eine fächerweise Trennung von Jungen und Mädchen, da sich die beiden Geschlechter nach Untersuchungen in der Regel in Anwesenheit des anderen Geschlechts so verhalten wie es geschlechtsstereotyp ist.
- Projekte der Gewaltprävention

Frauen- und Mädchenförderung

Frauenförderung

Der Frauenförderplan des Landes weist für Berufskollegs folgende Daten aus:



Regierungsbezirk Düsseldorf Berufskollegs Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen						
Übersicht 9/93 – 5/96 – 5/2000 – 12/2003 – 12/2006 – Daten in %-Punkten						Veränderung zu '03
Jahr	09/1993	05/1996	05/2000	12/2003	12/2006	
Gesamtzahl	35,0	36,5	37,4	40,2	43,0	+ 2,8
Funktion/Gruppierung						
Schulleitung A 16	12,5	19,6	19,4	12,5	15,3	+ 2,8
Schulleitung A 15L	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	+ 0,0
Stellvertretende Schulleitung A 15V	16,1	10,5	10,4	18,2	21,5	+ 3,3
Fachleitung A 15	27,3	21,2	22,5	30,6	30,0	- 0,6
A 15	15,5	16,7	15,7	16,0	17,2	+ 1,2
A 14	22,9	23,3	24,3	28,3	31,1	+ 2,8

Kapitel 05 410 Berufskollegs									
Stand 12-2006									
Übersicht Besetzungen insgesamt, Teilzeit und Beurlaubungen – Daten in % (absolute Zahlen)									
Teilzeitbeschäftigte(w)									
	Besetzungen gesamt	TZ gesamt	Sabbat- jahr	TZ nach & 85a	TZ nach & 78b	Eltern- zeit	ATZ- Block- modell	ATZ-TZ- Modell	TZ- Sonsti- ge
Gesamt- anteil	43,0 (2643)	73,8 (1164)	45,1 (14)	89,7 (496)	77,9 (286)	97,3 (108)	31,0 (50)	17,0 (7)	64,6 (203)
Bes Gr									
A 16L	15,3(9)								
A 15L	50,0(1)								
A 15V	21,5(14)								
A 15FL	30,0(27)	41,7(5)	100,0(1)	50,0(2)	100,0(2)				
A 15	17,2(76)	28,2(11)		100,0(3)	66,7(4)		16,0(4)		
A 14	31,1 (568)	62,8 (250)	30,7 (4)	87,8 (123)	71,3 (97)	90,0 (9)	16,0 (12)	13,6 (3)	100,0 (2)

Kapitel 05 410 Berufskollegs						
Stand 12-2006						
Übersicht Besetzungen insgesamt, Teilzeit und Beurlaubungen – Daten in % (absolute Zahlen)						
Beurlaubungen (w)						
	Besetzungen gesamt	Beurlaubun- gen gesamt	Beurlaubun- gen nach § 85a	Beurlaubun- gen nach § 78e	Elternzeit	Sonder-ulaub
Gesamt-anteil	43,0 (2643)	94,9 (242)	92,9 (66)	50,0 (5)	61,8 (170)	100,0 (1)
Bes Gr						
A 16L	15,38(9)					
A 15L	50,0(1)					
A 15V	21,5(14)					
A 15FL	30,0(27)					
A 15	17,2(76)					
A 14	31,1(568)	80,9(17)	66,7(6)		91,7(11)	

Betont werden als landesweite Ziele:

Eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im Sinne einer gleichberechtigten Vertretung von Frau/Mann auf der Ebene von Schulleitung und erweiterter Schulleitung wird weiterhin angestrebt.

Hier sollen die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Rahmen von Ressourcenmanagement in Schule deutlich Akzente setzen. Ressourcenmanagement dient dazu, die an Schule Beteiligten und von Schule Betroffenen möglichst effektiv einzusetzen.

Für das Berufskolleg Ratingen sehen die relevanten Zahlen folgendermaßen aus:

**Adam-Josef-Cüppers-Berufskolleg Ratingen Schuljahr
2007/2008**

Funktion/Gruppierung	Daten absolut und in % vom Gesamtkollegium		50 Frauen		TZ nur 1
Gesamt: 105 Kollegen	54 Männer 52 %		48 %		
A 16	1	1 %	0	0 %	0
A 15V	1	1 %	0	0 %	0
A 15	6	6 %	0	0 %	
A14	15	14 %	14	13 %	2
A13	28	27 %	29	28 %	11
A10/11	3	3 %	7	7 %	

Es ist positiv herauszustellen, dass in den letzten drei Jahren die Anzahl der Frauen in A14 Funktionsstellen gesteigert werden konnte, dass sie der prozentualen Zusammensetzung von Männern und Frauen des Kollegiums entspricht. Es bleibt weiterhin festzuhalten, dass der Anteil an Frauen in den Beförderungssämtern A15, A15 V oder A 16 nicht der prozentualen Zusammensetzung des Kollegiums entspricht.

Zur Unterstützung bieten sich hier Fortbildungen an, wie z. B. „Frauen in Leitungspositionen“ oder „Schulleitung eine Perspektive“, die von vier Kolleginnen bereits in den letzten Jahren besucht wurden. Hier ist eine systematische weitere Förderung sinnvoll.

Mädchenförderung

Technische Berufe sowie Berufe im Bereich der Informationstechnologien bieten attraktive Karriere- und Verdienstmöglichkeiten - für beide Geschlechter. Bis heute sind diese Zukunftsberufe jedoch eine Männerdomäne. Junge Frauen sind überwiegend in kaufmännischen Berufen, medizinischen Assistenzberufen und im Dienstleistungssektor präsent. Seit 2004 sind von den IT-Auszubildenden konstant nur zu 11 % weiblich. (Zitat von der Website: *Mädchen Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag*).

Am vierten Donnerstag im April jedes Jahres findet der bundesweite Aktionstag "Girls'Day - Mädchenzukunftstag" statt.

2007 ging der Tag in die siebte Runde. Das AJC-BK hat- in Weiterentwicklung des Mädchenschnuppertages am 25.01.2006 – auch 2007 seine Türen für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 geöffnet. Es gewährt so einen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen bei ihrer Berufswahl eher selten in Betracht ziehen.

Die Teilnahme am Girl's Day soll auch in Zukunft (24.04.2008) weitergeführt werden.

1) Schnuppertag für Mädchen im informationstechnischen Bereich am 25.01.2006

Ziele:

- Abbau von Ängsten gegenüber der Informationstechnik
- Erweiterung der Berufs- und Studienwahlperspektive von Schülerinnen im Hinblick auf zukunftsorientierte und qualifizierte Berufe

- Stärkung der Kompetenz von Mädchen und jungen Frauen im Bereich der neuen Technologien

Teilgenommen haben 30 Mädchen von Zubringerschulen aus Ratingen, die an drei Angeboten teilgenommen haben: einen Online-Lebenslauf erstellen, eine eigene Homepage erstellen.

Das Feedback über einen Fragebogen war sehr positiv

2) Girls Day am 27.4.06 und am 26.04.2007

Ziel: wie beim Schnuppertag

Bundesweit durchgeführt

Schule hat sich erstmals daran beteiligt Angebote im technischen und informationstechnischen Bereich zu gestalten

Vormittags

2007 haben sich 60 Schülerinnen angemeldet, um sich über die Ausbildung im technischen und informationstechnischen Bereich zu informieren.

Sie hatten die z.B. die Möglichkeit einen Armreif aus Metall in der Werkstatt herzustellen oder einen Computer auseinander zu schrauben und wieder zusammenzusetzen sowie eine Website zu erstellen.

Nachmittags

wurde in Zusammenarbeit mit der Regionalstelle Frau & Beruf ein Interview mit erfolgreichen Frauen aus dem Bereich Ingenieurwesen und Informationstechnik organisiert. Zu Gast hier an der Schule war z.B. die IT-Leiterin der Messe Düsseldorf

Zusätzlich fand am 20.01.2006 ein Workshop „Berufs- und Lebensplanung“ -Zukunftschancen in sozialen Berufen – in Kooperation mit der Regionalstelle Frau & Beruf des Kreises Mettmann statt.

Ziele:

- Informationen zur Berufs- und Lebensplanung vermitteln
- Berufs-/Karrierechancen für Frauen in sozialen Berufen aufzeigen

Es wird angedacht, dass unsere Schule z.B. am Berufsplanspiel "Joblab" teilnimmt.

Joblab I und II sind zwei multimediale Planspiele auf CD-Rom, die Schülerinnen die Möglichkeit geben, sich interaktiv mit ihren Berufs- und Lebensvorstellungen auseinander zu setzen. Die Nutzerinnen entdecken neue Berufsbilder und können in der Simulation jeweilige Vor- und Nachteile abwägen. Ziel ist eine perspektivreiche Lebensplanung unter Einbeziehung der technisch orientierten Zukunftsberufe. Joblab I thematisiert Ausbildungsberufe, Joblab II Studienberufe. (Weitere Informationen: <http://www.joblab.de/>).

Speziell für Mädchen bietet die ärztliche Gesellschaft zur Gesundheitsförderung der Frau e.V. Schülerinnen aus allen Klassen folgendes Informationsangebot:

Ziele:

„Die Ärztinnen der ÄGGF haben es sich zur Aufgabe gemacht, mit Mädchen und jungen Frauen in der Schule im Rahmen einer „Ärztinnen-Informationsstunde“ über

all die Dinge zu reden und Fragen zu beantworten, die speziell für Mädchen und junge Frauen wichtig sind, die gesundheitlich relevant sind oder für die Entscheidungen von Mädchen und jungen Frauen bedeutsam sind, z.B. Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch, Hepatitis B.

In Hunderten von Schulen sprechen die Ärztinnen der ÄGGF jedes Jahr mit vielen Tausend Mädchen und jungen Frauen. Oft ergänzen die Ärztinnen der ÄGGF mit ihren Fragestunden den Sexualkundeunterricht in der Schule. Das Angebot der ÄGGF ist für die Schulen kostenlos."

Im Rahmen der Stärkung der Kompetenzstärkung von jungen Frauen vermittelt eine Frauenärztin hat in einer Doppelstunde alles Wissenswerte über die Gesundheit der Frau.

Wie bei der Jungenförderung bietet sich aber auch bei der Mädchenförderung ggf.

- eine Trennung in bestimmten Fächern sowie
- die gezielte Förderung, um die Bildung, die Mädchen erwerben, auch in Zukunftschancen umzumünzen,
- Prinzip der "reflexiven Koedukation" (dem bewussten Umgang mit der Geschlechterdifferenz in der Schule)

Handlungsfelder:

	Zielsetzung	Maßnahme	Verantwortlich
Männerförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung der Gesundheit • Informationen zur Väterkarenz (Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsmaßnahmen durch das Gesundheitsamt • Informationsveranstaltung und -material durch Ansprechpartner 	<ul style="list-style-type: none"> • Herr Arnold (Fortbildungsbeauftragter) • Frau Heithorst/Frau von Zedlitz
Jungenförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Kommunikationsfähigkeit • Reduktion der Gewaltbereitschaft • bewusste Wahrnehmung von Geschlechterrollen 	<ul style="list-style-type: none"> • Trainingsraumkonzept • Fortbildungen zur Gewaltprävention • Beteiligung am Boys' Day zur Förderung der Lesefähigkeit • ggf. teilweise Aufgabe der Koedukation 	Herr Lebbing NN NN Abteilungsleiter
Frauenförderung	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuale Gleichverteilung in Beförderungsmtern • Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> • kontinuierliche Fortbildungen zu Leitungsaufgaben • Fortbildungsmaßnahmen zum besonderen Umgang mit muslimischen Schülern • Organisatorische Umsetzung bei Stundenplänen, Arbeitszeiten, etc. 	Herr Arnold Herr Arnold Herr Helbig/Frau Saxe-Wagner/Herr Etgeton
Mädchenförderung	<ul style="list-style-type: none"> • mehr Frauen in technischen Berufen • verantwortungsvoller Umgang mit der eigenen Gesundheit • bewusste Wahrnehmung von Geschlechterrollen 	<ul style="list-style-type: none"> • Girls' Day • Frauenärztin-Besuch • ggf. teilweise Aufgabe der Koedukation 	Herr Michel Frau Schrage Abteilungsleiter

Ratingen, Oktober 2007