



**Halbzeit-Tagung**  
**1:0 für NRW: Gendern, so geht's .....in strukturpolitischen Projekten**  
**24. November 2004**

**Gendern...so ging' bei uns**  
**Berichte aus der Praxis**

**Chemielabor:**

**Keine geschlechtsfreie Zone**

Angela Hövelmann, Elisabeth-Lüders-Berufskolleg, Hamm  
www.els.schulnetz.hamm.de

**Dienstleistungswettbewerb Ruhr (dlwr):**

**Arbeitsplätze für Frauen und Männer**

Dr. Edelgard Kutzner, Sozialforschungsstelle, Dortmund  
www.dlwr.nrw.de

**Kulturwirtschaftliches Gründungszentrum:**

**Wirtschaftsförderung und Stadtplanung für Frauen und Männer**

Werner Fuhrmann, Stadt Bochum  
Susanne Eyssen, Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop Rauxel  
www.kulturwerk-lothringen.de

**Großprojekt Zollverein:**

**Der Weg ist auch ein Ziel**

Stefan Schwarz, Entwicklungsgesellschaft Zollverein, Essen  
Gisela Humpert, Zentrum Frau in Beruf und Technik/Entwicklungsgesellschaft Zollverein,  
Castrop-Rauxel/Essen  
www.zollverein.de

*Moderation: Angela Wegener, WDR, Wuppertal*

---

**Berichte aus der Praxis**

Angela Wegener:

Ich will Ihnen kurz die Runde vorstellen. Dass das mit dem Gendern klappen kann, zeigt uns gleich Angela Hövelmann. Sie ist Leiterin des Elisabeth-Lüders-Berufskollegs in Hamm. Dr. Edelgard Kutzner ist bei der Sozialforschungsstelle in Dortmund verantwortlich für den Dienstleistungswettbewerb Ruhrgebiet. Wie man bei einem solchen Wettbewerb Genderfragen von vornherein integriert, wird sie uns gleich erzählen. Dann haben wir noch ein ganz besonderes Tandem hier. Zwei, die ein Projekt gegendert haben, das noch nicht in die Wirklichkeit umgesetzt ist: das kulturwirtschaftliche Gründungszentrum. Das ist ein Zentrum, das den Kultur- und Medienbereich auf dem Gelände der ehemaligen Zeche Lothringen fördern soll. Werner Fuhrmann von der Stadt Bochum ist verantwortlich für das Projekt, und Susanne Eyssen vom Zentrum Frau in Beruf und Technik hat von Anfang an in Gender-Fragen beraten. Und nun haben wir noch ein Großprojekt hier, das Leuchtturm-Projekt der Ziel-2-Förderung im Ruhrgebiet: das Großprojekt Zollverein. Geschäftsführer der Entwicklungsgesellschaft ist Stefan Schwarz, und in Gender-Fragen berät Gisela Humpert. Sie beschäftigt sich seit vielen Jahren auch mit feministischer Architektur, ist Architektin, war lange selbstständig und arbeitet seit einem Jahr fürs Zentrum Frau in Beruf und Technik. Für das



Großprojekt war sie als Gender-Beraterin direkt vor Ort. Ich möchte Sie zunächst alle um ganz kurze Statements bitten: Was bedeutet Gendern in Ihrem Projekt, Frau Lüders?

Angela Hövelmann:

Ich werde häufig mit Frau Lüders angeredet, der Namensgeberin meiner Schule. Manchmal kommt auch Post an Herrn Lüders oder auch an Herrn Hövelmann, weil man vielleicht mit Frauen in solchen Positionen nicht unbedingt rechnet.

Angela Wegener:

Dabei sind wir Namensvettern, dummer Fehler, freudscher Fehler. Aber damit sind wir gleich beim Thema Gendern, also noch mal, Frau Hövelmann, warum ist gerade in einem Berufskolleg Gendern wichtig.

Angela Hövelmann:

Nach wie vor erleben wir – und Sie haben das ja gerade auch im Parcours deutlich gesehen - im Hinblick auf die Berufswahlorientierung junger Frauen und Männer ganz klassisch eine Rollenverteilung. Auch in meinem Haus. Für die mir zugeordneten Berufsfelder Ernährung, Hauswirtschaft, Sozial- und Gesundheitswesen interessieren sich überwiegend junge Frauen. Ich denke, dass wir die Chancengleichheit in unterschiedlichen Berufsfeldern nur erhöhen können, wenn wir entsprechend steuern. Wir müssen allen gleiche Entwicklungschancen geben, und auch den Frauen, die sich für ein solches Berufsfeld entschieden haben, bewusst machen, auf welche berufliche Schiene sie sich begeben und wo man eventuell da auch Perspektiven entwickeln kann.

Angela Wegener:

Warum ist Gendern bei einem Dienstleistungswettbewerb Ruhrgebiet wichtig?

Dr. Edelgard Kutzner:

Gerade im Bereich der Dienstleistungsarbeit spielt das Geschlechterverhältnis eine Rolle. Dass Frauen in ganz bestimmten Dienstleistungsbereichen stärker vertreten sind, brauche ich Ihnen nicht zu erzählen. Ich habe kürzlich eine Broschüre des „Zukunftswettbewerbs“ in der Hand gehabt, eines Gründungs- und Projektwettbewerbs. Da spielt das Thema Geschlecht überhaupt keine Rolle. Alle Gründer, die da abgebildet werden, und alle Projektentwickler sind Männer. Das ist schon sehr bedenklich. Unser Dienstleistungswettbewerb ist der erste Wettbewerb, der sich des Themas Gendern annimmt. Es gab mal irgendwann einen Gründungswettbewerb, da gab es einen Zusatzpreis, so ein Extrabonbon, wo man dann sagt: Gucken wir uns auch noch mal die Genderperspektive an. Daher sind wir relativ glücklich darüber, dass wir die Möglichkeit haben, in Dortmund auszuprobieren, wie das in solch einem Wettbewerb funktioniert.

Angela Wegener:

Frau Humpert, warum ist Gendern für die Entwicklungsgesellschaft Zollverein wichtig?

Gisela Humpert:

Ich habe inzwischen eine besondere Zuneigung zu diesem Projekt gewonnen. Ich habe das System Zollverein auf meine Weise verstanden: Eine riesige Maschine, die immer schon – traditionell – innovativ sein wollte, auf der Höhe der Zeit und zukunftsorientiert. Da passt Gender-Mainstreaming als Qualitätsprofil unbedingt hinein, weil es zukunftsfähig ist. Es macht keinen Sinn, viel Geld und Aufwand in ein Projekt zu stecken, wo das fehlen würde, das also in Zukunft diesen Mangel haben würde. Die Geschichte von Zollverein ist unter Gendergesichtspunkten, was frauengerechte Planung angeht, sehr ergiebig. Was hat das für einen Verlauf genommen in den 20er Jahren? Heute regelt das im Privatleben der Markt, so dass Wohnhäuser vielleicht schon mehr auf die Bedürfnisse von Männern und Frauen ausgerichtet sind. Bei öffentlichen Aufgaben steckt das noch in den Anfängen. Es gibt fast keine Erfahrungen, und ich finde das toll, dass das jetzt ermöglicht wurde, indem



Strukturen geschaffen wurden. Ich möchte mich bei denen bedanken, die diese Idee hatten. Aus der Praxis kann ich sagen: Es gibt viel zu tun, und es bewegt sich auch etwas.

Angela Wegener:

Frau Eyssen, warum spielt Gendern beim Gründungszentrum für Kultur- und Medienschaffende eine Rolle?

Susanne Eyssen:

Wir haben in verschiedenen Handlungsbereichen bei der Projektplanung Alternativen entwickelt. Wir sind die Baupläne durchgegangen, was die Gestaltung der Gebäude und der Umgebung angeht. Wir haben uns das Marketingkonzept und die spätere Beratungsstruktur angesehen: Was soll im Gründungszentrum angeboten werden? Dazu haben wir dann eine Fülle von Vorschlägen gesammelt. Das habe ich nicht als Gender-Expertin vorgeschlagen, sondern wir haben es uns gemeinsam erarbeitet. Unsere Maßgabe war die Qualitätsverbesserung, und ich glaube, dass uns das zumindest, was die Planung angeht, auch gelungen ist.

Angela Wegener:

Bleiben wir beim Kulturwirtschaftlichen Gründungszentrum. Herr Fuhrmann, Sie sind Leiter der Strukturentwicklung und Beschäftigungsförderung. Als man mit dem Angebot einer Gender-Beratung an Sie herantreten ist, haben Sie sofort zugesagt. Warum?

Werner Fuhrmann:

Zunächst eine Erläuterung zum Kulturwirtschaftlichen Gründungszentrum oder „Kulturwerk Lothringen“, wie es inzwischen auch heißt. Das Land NRW hat Anfang dieses Jahrzehnts einen Kulturwirtschaftsbericht vorgelegt, in dem festgestellt wurde, dass es enorme wirtschaftliche Potenziale in diesem Bereich gibt. Dementsprechend wurde ein Wettbewerb zur Errichtung von Kulturwirtschaftlichen Gründungszentren in NRW ausgeschrieben, an dem wir uns sofort beteiligt haben, weil zwei Voraussetzungen in Bochum gegeben waren. Zum einen hat unsere städtische Tochter, die EGR, geeignete Gebäude. Ein altes Maschinenhaus und eine alte Fördermaschinenhalle waren in der Planung zum Umbau. Man hatte bereits Ideen entwickelt, auch über eine Architekturausschreibung. Und zum anderen gehört der Kunst-, Kultur-, Medien- und Musikwirtschaftsbereich zu einer besonderen Zielgruppe der Existenzgründungsberatung durch die Bochumer Wirtschaftsförderung. Dies hat dazu geführt, dass wir uns dort beworben haben und ein Jahr später auch zu den drei ausgezeichneten Projekten unter insgesamt 27 Bewerbungen gehörten. Am Ende gab es drei Siegerstandorte, nämlich Aachen, Siegen und Bochum.

Eine erste Berechnung ergab, dass die Umbaumaßnahmen 6 Mio. kosten würden. Wir haben über Ziel-2-Mittel 4,1 Mio. dazubekommen und sind vor genau zwei Monaten mit den Umbaumaßnahmen gestartet. Auf einer Gesamtnutzfläche von rd. 3.400 m<sup>2</sup> werden am Ende 60 bis 80 Jungunternehmerinnen und Unternehmer oder Existenzgründungen unterkommen können. Wir halten auch ein Angebot mit Kleinräumen ab 40 m<sup>2</sup> bereit, was sehr selten im Immobilienbereich ist. Die Mieteinheiten können modulartig miteinander verzahnt werden.

Nachdem wir den Antrag für die Errichtung des Kulturwirtschaftlichen Gründungszentrums gestellt hatten, kam vom Land, vertreten durch das Zentrum Frau in Beruf und Technik, die Anfrage, ob es Möglichkeiten für Pilotprojekte gibt, solch ein Thema zu begleiten. Ich habe ganz klar dazu Ja gesagt, um ein gutes Produkt noch besser zu machen. In Bochum gibt es dazu gute Ansätze. In Bochum liegen wir mit einem Anteil von 39 bis 41 % Frauen an den jährlichen Existenzgründungen deutlich über dem Landesdurchschnitt von 25 bis 30 %.



Angela Wegener:

Frau Eyssen, Sie sind seit elf Monaten an der Planung beteiligt. Im Unterschied zum Tandem von Zollverein sind Sie nicht jeden Tag dort gewesen, sondern haben so etwas wie eine externe Beratung gemacht. Wie haben Sie Herrn Fuhrmann beraten können?

Susanne Eyssen:

Wir hatten ziemlich ideale Bedingungen, weil alle Projektbeteiligten zusammengekommen sind und gemeinsam Zielmargen festgelegt haben: Was wollen wir erreichen, was wäre ein gegendertes Zentrum? Wir stießen auf offene Ohren und hatten im gesamten Verlauf des Beratungsprozesses eine Beteiligung des späteren Trägers, der Projektleitung der Kulturinitiative, des Architekten, des Kulturbüros der Stadt, der Gleichstellungs- und der Regionalstelle der Stadt und einer freien Kulturinitiative als Vertreterin der zukünftigen Mieter und Mieterinnen. Die saßen also alle an einem Tisch und waren alle bereit, Gender-Ziele zu entwickeln und sich zu überlegen, wie man eine Gender-Kultur in das spätere Zentrum integrieren kann. Das ist eine ideale Ausgangsbedingung, so dass wir keine Schwierigkeiten hatten, z. B. den Prozess transparent zu gestalten. Die Kommunikation zwischen allen Beteiligten funktionierte sehr gut. Wir haben drei Workshops zusammen veranstaltet, in denen wir überlegt haben, mit welchen Stellschrauben wir die Zielsetzungen erreichen können. 40 % aller späteren Mieterinnen und Mieter sollen Frauen sein. Wie können wir das umsetzen? Wir haben zu den Handlungsfeldern Arbeitsgruppen gegründet: eine Arbeitsgruppe Bau, die sich mit der Gebäudegestaltung befasst, eine Arbeitsgruppe Marketing, eine Arbeitsgruppe Infrastruktur, die der Frage nachgeht, was später im Existenzgründungszentrum an Beratung, Weiterbildung und sonstigen informellen Strukturen angeboten werden soll. Was ist die Aufgabe des späteren Managers, den wir „Kümmererin“ genannt haben? Denn wir fanden das irgendwie viel besser als „Manager“. An den Arbeitsgruppen haben sich alle beteiligt. So haben wir einen Riesenkatalog mit Vorschlägen zusammengetragen.

Angela Wegener:

Sie haben also keinen Bauleiter oder Architekten, dem sie erst mal ihr Anliegen erklären mussten und der Sie angeguckt hat wie Auto, so nach dem Motto: Was soll das hier jetzt mit dem Gendern? Das hört sich für mich jetzt wirklich sehr positiv an.

Werner Fuhrmann:

Ja, zu meiner eigenen Überraschung ist es optimal gelaufen. Ich bin Wirtschaftsförderer, das auch aus Leidenschaft, und wir haben darauf zu achten, dass unsere Unternehmerinnen und Unternehmer arbeiten können. Wir haben es in diesem Projekt mindestens mit zwei, drei Wirtschaftsunternehmen zu tun, nämlich dem Architekturbüro, den Planern, aber auch dem Träger, der das Projekt zielgerichtet möglichst kostengünstig herstellen soll. Hier gab es einen Prozess, der natürlich auch Zeit kostete, das war meine große Sorge als Wirtschaftsförderer. Aber dann sind alle der Einladung gefolgt und haben sich sehr aufgeschlossen gezeigt, was mich am Anfang schon überrascht hat. Aus meiner Praxis heraus weiß ich, dass diese Aufgeschlossenheit nicht immer so vorhanden ist.

Angela Wegener:

Schauen wir einmal nach Essen. Die Entwicklungsgesellschaft ist dafür da, das Weltkulturerbe Zeche Zollverein zu einem Kultur- und Designstandort zu entwickeln. Das ist auf den ersten Blick ja geschlechtsneutral. Es ist ein Großprojekt, hat Modellcharakter, es geht um Fördergelder. Herr Schwarz, Sie sind der Geschäftsführer dieses riesengroßen Projektes. Vielleicht skizzieren Sie noch einmal die Entwicklungsgesellschaft. Was bedeutet genau Kultur- und Designstandort?

Stefan Schwarz:

Ich will mit einem Blick zurück beginnen und damit das Statement von Frau Humpert ergänzen. Zollverein war während der originären Produktion immer ausschließlich ein Ort von Männern, ausschließlich ein Ort von Arbeit und kein Ort von Familie. Er war immer verbotene Stadt, jetzt soll er



geöffnet werden. Wir wollen daraus ein gutes Stück neue Stadt machen, mit Kultur, Design, Kulturwirtschaft. Zollverein ist 100 ha groß, besteht aus dem Schacht 12, dem Ursprungsschacht 1, 2, 8 und der gesamten Kokerei. Nicht nur die Gebäude, sondern auch die gesamte Industrielandschaft, die sich dazwischen befindet, ist Weltkulturerbe. Damit umzugehen, ist eine große Aufgabe, eine Verpflichtung, aber auch eine Chance für uns.

Wir hatten am Anfang eine Denkschrift „Zollverein 2010“. Wie kann sich das entwickeln? Zollverein ist seinerzeit nicht für die Ewigkeit gebaut worden, heute haben wir die Aufgabe, das auf Dauer – nicht für zehn, zwanzig Jahre, sondern auf Dauer – zu erhalten. Das kriegt man bei 100 ha nicht hin, indem man es zu einem großen Freilichtmuseum macht, sondern man muss es zu einem neuen Ort zur Produktion und für die Menschen im Ruhrgebiet machen. Ich glaube, Zollverein hat eine große Chance, ein neuer Ort zu werden.

Wir haben eine neue Hochschule für Design und Management gegründet, eine englischsprachige, private Postgraduierten-Hochschule außerhalb des öffentlich-rechtlichen Hochschulsystems. Für dieses Institut bauen wir ein neues Gebäude mit einem interessanten Planungsprozess. Wir haben Freiflächen, die wir aufbereiten, und ganz gezielt Unternehmen der kreativen Branche anbieten wollen. Wir haben eine Weltausstellung konzipiert, ein Weltforum für Design und Architektur, das alle fünf Jahre auf Zollverein stattfinden wird. Und wir haben ein neues Museum, ein Museum für die gesamte Natur- und Kulturgeschichte des Ruhrgebietes, kombiniert mit einem großen Besucherzentrum. Dazu bauen wir die Kohlenwäsche um, das größte Gebäude auf Zollverein.

Dabei hatten wir zwei große Herausforderungen, die zum Teil aus dem Ziel-2-Programm folgen. Erstens mussten wir Inhalte planen, bauen und gleichzeitig entwickeln – nicht hintereinander, sondern gleichzeitig. Es hat sich aber herausgestellt, dass das sehr förderlich war, weil die Gebäude jetzt auch ein Stück Identität derjenigen sind, die sie nachher nutzen. Zweitens mussten wir mit allen Aufgaben gleichzeitig beginnen und sie gleichzeitig umsetzen, weil wir wenig Zeit hatten. Wir sind 2001 gestartet und müssen bis 2006 komplett mit diesem Programm fertig sein. Wir haben jetzt den gesamten Planungsprozess abgeschlossen und sind in den Bauprozess eingestiegen mit dem Ziel, bis März 2006 alle diese Dinge fertig zu stellen. Im Sommer wird die Weltausstellung stattfinden und Zollvereinschule bezogen werden. Daraus soll deutlich werden, auf welchen Ebenen wir gearbeitet haben: auf der planerischen Ebene, was Wettbewerbe anbelangt, was das Planen von Gebäuden anbelangt, den Freiraum, die Belichtung und Beleuchtung, Parkplätze und dergleichen.

Angela Wegener:  
Das sind wichtige Fragen für Frauen und Männer ...

Stefan Schwarz:  
Sicherlich. Wir verfolgen das Ziel, dass Zollverein in Zukunft ein Ort ist, der gleichermaßen Frauen und Männern gerecht wird.

Angela Wegener:  
Frau Humpert, wie sieht ein konkreter Arbeitstag von Ihnen eigentlich aus? Gender-Mainstreaming ist ja etwas, was im Kopf passiert.

Gisela Humpert:  
Einen Tag in der Woche bin ich hier im Zentrum in Castrop-Rauxel. Diese Rückanbindung ist wichtig, um sozusagen aus der freien Wildbahn mal wieder zurückkommen und einen anderen Blick nehmen zu können, sich mit den Kolleginnen auszutauschen und Strategien zu entwickeln. Den Rest der Zeit bin ich auf Zollverein und habe da meinen Schreibtisch in einem großen Raum. Frau Kersting sagt immer, in einem sehr attraktiven Raum, ich müsste Vergnügungssteuer dafür bezahlen, meint sie, dass ich da arbeiten darf. Ich sitze in einem Raum mit zwei Designerinnen zusammen. Dann ist da



noch ein Kollege, der für private Investitionen zuständig ist, eine Raumplanerin und eine Sachbearbeiterin aus der Bauabteilung. Ich erwähne das hier so ausführlich, weil es eine wichtige Alltagsarbeitsebene ist, mit welchen Menschen ich zusammensitze, und ich auch mitkriege, was die tun – und die mitkriegen, was ich tue. Ich bin also räumlich integriert in das Team.

Es hat eine Weile gedauert, bis alles funktionierte. Es gibt regelmäßige Termine, wie z. B. die Bürobesprechung montags auf Zollverein, wo alle zusammenkommen und man erfährt, was in der Woche über läuft, wer bei welchen Terminen ist. Das ist eine wichtige Informationsquelle für mich, denn ich arbeite ja im Querschnitt und muss mitkriegen, was passiert. Es kommen ja nicht alle ständig zu mir und sagen: Hören Sie mal Frau Humpert – oder hör mal Gisela –, wir machen diese Woche das und das. Sondern es ist eher so, dass ich immer meine Ohren aufhabe und mitkriege, wer welchen Termin hat und daraus Schlussfolgerungen ziehe und weiß, bei wem ich nachfragen kann, wenn ich das für einen relevanten Termin halte. Und es ist auch die Möglichkeit, etwas einzuspeisen. Wenn ich etwas gemacht habe, was ich für die Kollegen und Kolleginnen interessant finde, dann ist das der Ort, wo ich das allgemein kundtun kann. Die Bürobesprechung ist wichtig für meine Arbeit. Dienstags gibt es eine Dienstbesprechung im Zentrum für Frau in Beruf und Technik in Castrop Rauxel. Ich bin eigentlich in zwei Teams. Das ist nicht ganz einfach, ich habe eine Menge Kollegen und Kolleginnen, die für sich ihre eigenen zwei Welten bilden.

Einige Beispiele aus der täglichen Arbeit: Morgen habe ich zum „Forum Frauen im Zollverein“ geladen, ein Netzwerk, das wir vor einem Jahr gegründet haben. Seit einem Jahr treffen sich dort vierteljährlich Frauen aus der Region. Auch Unternehmensvertreterinnen, auch welche, die auf dem Gelände ansässig sind, auch Designerinnen, Künstlerinnen – also eine ganz bunte Mischung verschiedener Kompetenzen. Wir vereinbaren frei, zu welchen Themen wir arbeiten wollen. Letztes Mal haben wir über Zollverein und Freiraumplanung gesprochen. Morgen ist das Thema „Arbeitsplätze“ dran: Welche Ressourcen sind im Stadtteil vorhanden? Welche Arbeitsplätze sind jetzt schon auf Zollverein vorhanden und welche plant die EGZ mit ihrer Projektentwicklung zu schaffen? Dafür muss ich eine inhaltliche Vorbereitung treffen, ich muss die Frauen einladen, ein Protokoll nachher verfassen. Ich speise das, was die Frauen mir mitgegeben haben, in die Entwicklungsgesellschaft ein.

Ich gebe einen Zollverein-Letter heraus, inzwischen mit einer Kollegin von der EGZ, die mir noch an die Seite gestellt ist, wo wir einen Verteiler von 70 Interessenten und Interessentinnen bedienen, die sich gewünscht haben, dass wir sie regelmäßig informieren über das, was auf Zollverein zu Gender-Mainstreaming passiert. Da arbeite ich dann meinetwegen auch mit den Designerinnen zusammen, die sich ein Logo ausgedacht haben.

Ich finde die Projekte am intensivsten, an denen wir gemeinsam arbeiten, wo ich etwas einbringe und mit den Beschäftigten der EGZ zusammen etwas tun kann. Da bestehen nämlich nicht so sehr diese Schwellen. Dass ich sagen muss: Aha, aus Genderaspekten würde ich das und das vorschlagen. Ich habe mich eingeschlichen auf Zollverein. Das war, glaube ich, da die angemessene Strategie. Ich hätte Schwierigkeiten bekommen, wenn ich immer gesagt hätte: So, und jetzt kommt mein Gender-Beitrag. Ich habe einfach nachgefühlt, was dort funktioniert, wo wir kommunizieren können. Wir konnten es auf der Ebene, dass ich Architektin bin und ein wohlwollender Mensch, der zuverlässig ist und das Vertrauen gewinnen kann. Auf diese Weise konnte ich am ehesten in die Kommunikation treten. Jetzt erst, nach einem Jahr, nachdem ich ganz viele Informationen gesammelt habe und wir uns gut kennen gelernt haben, jetzt können wir eine Struktur entwickeln, was wir machen können. Jetzt könnten wir ein bisschen straffer vorgehen. Aber diese Zeit und diese Art schienen mir für Zollverein passend. Einfach mitzureden, am Tisch, so hat man es mir am Anfang gesagt. Ich habe gefragt: Wie läuft das hier? Da haben die mir gesagt, alle sitzen am Tisch – ob das jetzt Planer oder Fachingenieure sind oder Investoren oder die Geschäftsführung oder die Mitarbeitenden – alle haben ein Rederecht und am besten setzen Sie sich damit rein und reden mit.



Seite 7

Angela Wegener:  
... und sagen dann: Aus Genderaspekten so und so ...

Gisela Humpert:  
Das dürfen Sie möglichst erst mal nicht sagen.

Angela Wegener:  
Das hat jetzt mehrere Monate gedauert, bis es überhaupt mal zu diesem Prozess gekommen ist.

Gisela Humpert:  
Das reicht vielleicht erst einmal.

Angela Wegener:  
Frau Hövelmann, wenn ich an den Chemieunterricht früher denke ... Da waren immer die Gerätschaften und der Bunsenbrenner, und alleine der Raum roch immer schon ganz fürchterlich. Ich fand das schrecklich. Sie als Leiterin des Berufskollegs für Gesundheit, Hauswirtschaft, Technik und Bekleidung haben sich entschieden, es anders zu machen. Sie haben Fördergelder bekommen, 70.000 Euro für ein neues Chemielabor. Was haben Sie da genau gemacht, was den Genderaspekt berücksichtigt?

Angela Hövelmann:  
Ich habe Fakultas für Chemie und schon als Kollegin sehr eigenwillige Erfahrungen gemacht. Als Referendarin musste ich bedarfsdeckenden Unterricht geben, kam in eine Klasse der Fachoberschule, 27 junge Herren vom Bau, die ich in Chemie zu unterrichten hatte. Ich suchte in diesem Kolleg nach dem Klassenraum. Ein junger Mann war mir behilflich und sagte: Ach Kleine, bist du neu hier, ich nehm dich mal mit rein. Als man dann feststellte, dass diese junge Frau Chemie unterrichten wollte, wurde Alarm geschlagen. Das zeigte mir schon sehr früh und sehr deutlich, dass da Handlungsbedarf ist. Das Ganze hat sich durch meine Schulkarriere durchgezogen. Ich habe mir auch im eigenen Haus von Schülern einmal die kritische Frage stellen lassen müssen: Sie sind doch ein netter Mensch, warum unterrichten Sie Chemie? Ich glaube, das deckt sich mit den Erfahrungen, die auch Frau Wegener gemacht hat. In unserem Hause war die Gestaltung des Chemie- und auch des Biologieraumes so, wie Sie sie kennen: mit Experimentiertischen und, und, und. Aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen vom Fach her und mit den Schülerinnen habe ich mich gefragt, was ich ändern kann, um Frauen für Naturwissenschaften zu begeistern. Sie sind unterrepräsentiert in solchen Berufen, sie erschließen sich die Zukunftswissenschaften und Berufsfelder im Rahmen von Chemie und Biologie überhaupt nicht.

Angela Wegener:  
Jetzt haben Sie zunächst etwas ganz Praktisches gemacht.

Angela Hövelmann:  
Richtig. Wir haben gesagt, wir müssen jetzt diesen Raum umgestalten, um den Lernzugängen, die Frauen haben, Rechnung zu tragen. Es gibt keinen einzigen Experimentiertisch mehr in diesem Raum, wir haben nur noch bewegliche Möbelteile und so genannte Medienlifte. Von der Decke herab kommt ein Anker mit einem EDV-Anschluss, Gas, Wasser und Strom. So sind wir sehr flexibel. Wir arbeiten jetzt projektbezogen und fächerübergreifend an einem Thema. Zum Beispiel wird in einem solchen Bildungsgang das Thema Wasser angesprochen. In Deutsch thematisiert die Kollegin das mit dem Märchen vom Wassertropfen von Christian Andersen. In Chemie bzw. in Biologie wird dann mit dem Mikroskop geschaut, was da eigentlich für ein Leben drin ist. Anschließend wird in Deutsch ein ABC-Gedicht dazu geschrieben, was in Musik und Rhythmik dann vertont wird. So versuchen wir, die Zugänge auszugraben, die Frauen zu Lerninhalten im Bereich dieser beiden Naturwissenschaften



haben. Wir bringen über Lernwege, die ganz anders sind als die klassischen, Frauen wieder an solche Themen heran. Denn die jungen Damen, die zu uns kommen und in sozialpädagogische und sozialpflegerische Berufe möchten, wollen sich eigentlich von Naturwissenschaft und Mathematik entlasten. Die sagen immer: Das konnten wir noch nie! Wir haben versucht, diese Barrieren abzubauen, indem wir diese Multifunktionsräume geschaffen haben. So können wir einen anderen pädagogischen Ansatz wählen, der Frauen andere Perspektiven öffnen kann.

Angela Wegener:  
Und klappt das jetzt besser?

Angela Hövelmann:  
Es klappt hervorragend. Wir haben bereits sehr, sehr gute Erfahrungen damit gemacht. Das Konzept ist in unsere Lernfelddidaktik integriert, und wir haben schon in den eineinhalb Jahren der Nutzung sehr positive Ergebnisse erzielen können. Das schönste Kompliment für mich ist, dass dann irgendwann junge Frauen sagen: So schlimm ist das ja gar nicht, es macht Spaß.

Angela Wegener:  
Was war Ihre Motivation, sich als Schuldirektorin um ein Förderprogramm zum Thema Gender zu bemühen.

Angela Hövelmann:  
Meine jungen Frauen liegen mir sehr am Herzen, und ich muss gucken, wie ich die fit für die Berufs- und Arbeitswelt mache. Wenn ich das in den Vordergrund meiner täglichen Arbeit stelle, werde ich zwangsläufig auch nach der Ausstattung schauen müssen und danach, was kann ich verändern kann, um ihnen bessere Chancen zu eröffnen. Und dann schaut man. Bei der Bezirksregierung in Arnsberg gibt es für Schulen ein EU-Büro. Und dann begibt man sich auf den Weg, und das hat hervorragend geklappt.

Angela Wegener:  
Frau Kutzner, Sie sind Leiterin für das Projektbüro, zuständig für den Dienstleistungswettbewerb Ruhrgebiet. Die Bewerbungsfrist ist gerade abgeschlossen.

Dr. Edelgard Kutzner:  
Das Team besteht aus drei Personen, einem Mann und zwei Frauen. Dieser junge Mann entwickelt sich noch zu einem Gender-Experten in diesem Projekt. Wir haben in der Broschüre darauf geachtet, dass wir Frauen und Männer abbilden. Wir haben auf die Sprache geachtet. Es war ein sehr langer Prozess, auch in der Abstimmung mit unseren beiden betreuenden Ministerien, dem MWR und dem Frauenministerium NRW. Wir haben in unseren Veranstaltungen darauf geachtet. Wir haben viele Informationsveranstaltungen gemacht, wo wir auch ausprobiert haben, wie das ankommt. Es ist ein Unterschied, ob ich mit meinem „frauen- oder geschlechterforscherischen Hintergrund“ dieses Thema präsentiere oder ob mein junger Kollege das macht. Wenn der junge Kollege das vor IHK-Geschäftsführern präsentiert, kommt das einfach besser an, als wenn ich das tue. Wir haben oft die Erfahrung gemacht, dass es emotionalisierter abläuft, wenn ich das tue – ohne dass ich irgendwie aggressiver vorgehe. Dann läuft das eher auf einer sachlichen Ebene ab. Da wird gefragt: Was bedeutet das denn jetzt, und wie können wir das denn machen?

In den Bewerbungsbögen haben wir unterschiedliche Themenfelder aufgeführt. Gender-Mainstreaming ist Querschnitt, das muss in allen vorkommen. Wir haben dann z. B. im Bereich von Innovation genau wie im Bereich von Umsetzung und von erwartbarem Nutzen immer Hinweise darauf gehabt, dass es für den Wettbewerbserfolg wichtig ist, dass sich die Antragstellenden Gedanken über die Wirkung auf Frauen und Männer machen. Dabei geht es sowohl um die Arbeitenden, die das Dienstleistungsunternehmen betreiben, als auch um die Kunden und Kundinnen.





Also beim Fingernagelstudio wird es meiner Ansicht nach z. B. darum gehen, wie ich Männer auch mal in das Studio reinholen kann. Dass es nicht Frauenförderung ist, haben wir in verschiedenen Texten verdeutlicht. Wir haben auf unserer Homepage ein paar Good-Practice-Beispiele aufgeführt.

Angela Wegener:

Wie viele Bewerbungen sind eingegangen, wie viele haben sich mit dem Gender-Aspekt beschäftigt?

Dr. Edelgard Kutzner:

Das kann ich nicht genau sagen, weil der Bewerbungsschluss erst 14 Tage zurückliegt. Es sind über 100 Bewerbungen eingegangen und alle, die ich in der Hand hatte, haben sich auf irgendeine Weise damit befasst. Ich glaube, ich habe bisher 40 quer gelesen, und es ist schon lustig, wie unterschiedlich das gemacht wird. Wissenschaftlerinnen bilden ja immer ganz schnell Typen. Das erste ist eine Gruppe der Ignoranten und auch Ignorantinnen. Die schreiben dann einen Satz rein wie „Das spielt bei uns keine Rolle.“ Fakt. So ist es. Dann gibt es die zweite Gruppe, sehr vereinfacht natürlich, der Frauenförderer oder Frauenförderinnen. Die gehen noch mit dem Ansatz dran: Ach ja, stimmt, bei uns sind Frauen wirklich benachteiligt, und wir wollen da ganz speziell was für die Frauen tun. Die heben das in epischer Breite sehr hervor. Und dann gibt es die dritte Gruppe der Gender-Mainstreamer und -streamerinnen. Das Wort ist natürlich arg holprig für Unternehmen, die keine Erfahrung haben mit Förderprogrammen und diesen ganzen Modalitäten und Begriffen. Es gibt gute Beispiele, z. B. aus dem IT-Bereich. Angesprochen sind ja gerade auch höher Qualifizierte, weil die sich durchgängig Gedanken machen, wie Frauen und Männer zu fördern sind. Ganz innovative Modelle. Diese drei Gruppen gibt es, und noch eine vierte, die ist mir gestern Abend noch eingefallen, als ich noch zwei Anträge las. Es gibt auch Komiker und Komikerinnen, die es auf einer ganz traditionellen Schiene versuchen: Wenn wir schöne und kommunikative Frauen mit dem Fach- und Sachverstand der Männer kombinieren, dann ist unser Unternehmen erfolgreich.

Angela Wegener:

Sie haben es gerade schon angesprochen: Der Begriff Gender, Gender Mainstreaming stößt in diesem Zusammenhang wahrscheinlich doch auf einige Schwierigkeiten. In einem Dienstleistungswettbewerb stelle ich mir das nicht einfach vor.

Dr. Edelgard Kutzner:

Das ist auch nicht so einfach. Bei Projektanträgen müsste theoretisch am Ende eine Evaluation erfolgen. Da müsste man sagen: Versprechen kann man viel, Erwartungen kann man auch viele äußern. Doch was kommt am Ende dabei raus? Und gerade die „Antragsprofis“, die bei solchen Wettbewerben einen gewissen Anteil stellen, wissen, wie sie das zu schreiben haben. Wir wollen nicht dabei stehen bleiben, einfach nur eine Bestandsaufnahme zu machen. Das Thema verleitet dazu zu sagen: Wie viele Frauen, wie viele Männer beschäftigen wir, sind die benachteiligt, haben die die gleichen Chancen, welche Kundenkreise sprechen wir an? Wir wollen konkrete Schritte zur Umsetzung. Das ist natürlich etwas, was wir im Vorhinein gar nicht groß beurteilen können, denn das ist ja Aufgabe der Projekte, die teilweise bis zu zwei Jahre laufen. Evaluation wäre für mich ein Stichwort. Man sollte sich am Ende dieses Wettbewerbes mal einige Projekte ansehen, wie das realisiert worden ist. Da ist unser Projekt schon längst ausgelaufen, daran müsste das Ministerium Interesse haben.

Angela Wegener:

Das werden wir auch in der Nachmittagsrunde klären: Wie kann man prüfen, ob da etwas stattgefunden hat? Vielleicht noch mal die Frage an Frau Eyssen und Herrn Fuhrmann. Sie haben ja die ganze Zeit in einem theoretischen Raum geplant. Auf welche Schwierigkeiten sind Sie gestoßen?



Werner Fuhrmann:

Uns hat die Arbeit erleichtert, dass wir in dem Bereich, wo das kulturwirtschaftliche Gründungszentrum entstehen soll, schon eine Klientel hatten. Auf dem Zechengelände Lothringen hat sich bereits eine Kunst- und Kulturszene entwickelt, und wir haben relativ früh angefangen, die möglichen Bewerberinnen und Bewerber in einem Netzwerk zusammenzufassen. Das war im weiteren Prozess sicherlich förderlich. So konnten wir fragen, was die von uns erwarten.

Angela Wegener:

Wissen denn die Bewerber, was Gender-Mainstreaming ist?

Werner Fuhrmann:

Eher nicht. Deswegen haben wir einen Fragebogen entwickelt, mit dessen Hilfe wir versucht haben, bei der möglichen Klientel für das Kulturwerk Lothringen zu erfahren, was deren Wünsche sind und welche Erwartungshaltung an uns herangetragen wird, wenn wir dieses Zentrum schaffen und Genderaspekte dort berücksichtigen.

Angela Wegener:

Ich komme aus der Medienbranche. Wenn ich bei mir in der Redaktion fragen würde, was Gender-Mainstreaming ist, wüsste das kein Mensch. Frau Eyssen, auf welche Schwierigkeiten stoßen Sie bei der Planung, wenn Sie noch gar nicht wissen, wie das umgesetzt wird?

Susanne Eyssen:

Die Nagelprobe fehlt tatsächlich noch. Denn wir haben noch nicht wirklich prüfen können, ob die Maßnahmen greifen, die wir geplant und in einer Form von Masterplan festgehalten haben.

Angela Wegener:

Können Sie Beispiele nennen, was das für Maßnahmen sind?

Susanne Eyssen:

Wir haben einen gegenderten Fragebogen an alle interessierten Mieter und Mieterinnen verschickt und haben teilweise verblüffende Ergebnisse bekommen. Ich fand es z. B. verblüffend, wie interessiert auch die männlichen Mietanwärter an späteren Netzwerken waren, an Beratungsangeboten, informellen Strukturen. Dass sie also gar nicht auf Konkurrenz und Abgrenzung aus waren, sondern ein großes Interesse an Kooperationen geäußert haben. Andererseits waren wir auch ziemlich verblüfft darüber, dass z. B. nur ein verschwindend kleines Interesse an Kinderbetreuungsangeboten bestand. Es ist ärgerlich, wenn man so etwas einrichtet, und nach drei Wochen ist ein Abstellraum daraus geworden. Wir haben auch die Raumgrößen noch einmal genau abgefragt, die im Rahmen des Marketings angeboten werden sollen.

Wir haben natürlich auch über die Gestaltung der Räumlichkeiten und Gebäude noch einmal nachgedacht: Wie kann ein Leitsystem für ein so riesiges Gelände aussehen? Natürlich gibt es offene Punkte und Unwägbarkeiten. Es ist ein altes Gelände, und man weiß nicht, was da noch alles Geld fressen kann. Nur einmal angenommen, dass da irgendwann die Kanalisation zusammenbricht oder so etwas, dann ist ganz viel Geld gebunden, das vorher anders eingeplant war. Gelingt es in diesem Gründungszentrum mit seiner ganzen Ausstattung und in der Atmosphäre, die entstanden ist, nicht nur bei den Erstvermietungen einen Frauenanteil von 40 Prozent zu sichern, sondern den auch zu erhalten? Gelingt das auch später, wenn wir einen hohen Anteil an Selbstverwaltung und Beteiligung der Mieterinnen und Mieter haben? Das sind Fragen, die noch offen sind.

Uns ist es gelungen, Genderaspekte in die Planung zu implementieren. Jetzt haben wir einzelne Schritte dazu unternommen. Wir haben z. B. das Projekt im Kreis der Mieterinnen und Mieter vorgestellt und waren ehrlich gesagt erstaunt, auf welches hohe Selbstverständnis das bei den jungen



Leuten getroffen ist. Das war überhaupt kein Problem. Ich hatte mich eigentlich vorher schon auf lauter blöde Bemerkungen vorbereitet, und es kam gar nichts in der Richtung. Es war völlig klar. Die hatten auch selber sehr darauf geachtet. Die hatten Sprecherinnen und fanden das sehr gut, dass die Wirtschaftsförderung so interessiert war.

Angela Wegener:  
An Gender-Mainstreaming?

Susanne Eyssen:  
Ja, an Gender-Mainstreaming. Wobei der Begriff nicht sehr verankert war.

Werner Fuhrmann:  
Die Nagelprobe steht wie gesagt noch aus. Die Eröffnung des Zentrums ist für April 2006 vorgesehen. Ich glaube jedoch, dass wir es bei der Kunst-, Kultur- und Medienbranche mit einer Branche zu tun haben, die mit dieser Sache sensibel umgeht.

Angela Wegener:  
Wie läuft es bei Ihnen auf Zollverein? Ich denke mir, dass Sie es auch nicht so ganz einfach haben.

Stefan Schwarz:  
In den ersten Monaten haben wir uns mit dem Thema Gender nicht wirklich auseinander gesetzt. Dann hatten wir die breite Unterstützung aus dem Ministerium und vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, so dass Frau Humpert zu uns gestoßen ist. Nun erst haben wir uns mit der Fragestellung auseinander zu setzen. Es sind nicht nur zwei Personen und die Geschäftsführung, die dieses Thema repräsentieren, sondern auch die Mitarbeiter. Und wir machen die Projekte nicht alleine, sondern haben einen Gründungspräsidenten für die Hochschule und Herrn Prof. Borsdorf für das Ruhrmuseum. Alle müssen sich zusammen mit dem Thema auseinander setzen und ein gewisses Bewusstsein dafür entwickeln. Wir haben zwar mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter, aber das bedeutet nicht automatisch mehr Gender-Kompetenz oder auch Offenheit für das Thema. Aber ich glaube, wir haben das über die Zeit ganz gut hingekriegt und sind zu einem Team zusammengewachsen. Wir haben versucht, Ziele schriftlich zu formulieren und uns auf einen Prozess eingelassen. Wir haben „zugelassen“, dass man sich nicht nur mit dem drohenden Zeigefinger unter dem Aspekt Gender mit den einzelnen Aufgaben beschäftigt, sondern dass man versucht, gemeinsam ein Gefühl dafür zu kriegen, welche Qualitätssprünge da drin sein könnten. Frau Humpert hat Chancen und Gelegenheiten genutzt, Projekte eben nicht nur unter dem Gender-Aspekt zu sehen, sondern ganzheitlich. Das hat sicher auch zur Akzeptanz bei unseren Partnern geführt.

Angela Wegener:  
Ich kann mir vorstellen, dass Gender-Mainstreaming in vielen Projekten als zusätzliche Arbeit gesehen wird. Das Alltagsgeschäft ist anstrengend genug, und dann kommt irgendjemand daher und sagt: So hallo, jetzt aber bitte auch noch Gender-Mainstreaming. War das bei Ihnen auch so, dass in einem langen Prozess erst einmal geklärt werden musste, was das ist, wie das funktionieren und was dabei Positives herauskommen kann?

Stefan Schwarz:  
Das war sicherlich bei uns auch erst mal so. Aber es war kein Prozess über Monate. Es hat natürlich gedauert, bis wir Frau Humpert in unserem Team hatten. Aber dann ging es relativ schnell. Frau Humpert hat relativ schnell ins Team hineingefunden, und das Team hat Frau Humpert angenommen, und damit war auch relativ schnell zumindest ein Grundbewusstsein da.

Angela Wegener:  
Frau Humpert, auf welche Schwierigkeiten sind Sie gestoßen?



Gisela Humpert:

Wir haben auf verschiedenen Ebenen gearbeitet. Im Team der Beschäftigten haben wir halbjährliche Workshops verabredet. Im letzten haben wir z. B. erklärt, woher ich die Kriterien meiner Betrachtung der Bauprojekte und des ganzen Tuns auf Zollverein beziehe. Diese Grundlagen haben wir mit dem Team hergeleitet, damit das nicht so aussieht, als hätte ich mir die gerade aus dem Ärmel geschüttelt. Wir haben versucht, dafür um Verständnis zu werben.

In dieser Intensität konnten wir mit den Kooperationspartnern und -partnerinnen nicht umgehen. Wenn da eine Bauplanungsbesprechung ist, wo Architekturbüro, Fachingenieure und andere Beteiligte sitzen, sind sie nicht willens, mit mir über Gender-Mainstreaming grundsätzlich zu sprechen, jedenfalls nicht mehr als einmal im Jahr. Ich habe das auch nicht weiter versucht. Ich habe den anderen Weg gewählt – in der Sache zu sprechen – und darauf vertraut, dass in der Langzeitwirkung ein Gefühl dafür entsteht, ohne dass wir eine Sitzung mit Gender-Mainstreaming überschreiben. Das ist mit den externen Partnern und Partnerinnen nicht möglich gewesen, weil da gar keine Bereitschaft besteht, über solche „theoretischen“ Sachen zu sprechen. Es gibt einen unwahrscheinlichen Zeit-, Kosten- und Erfolgsdruck. Dafür ist einfach kein Platz.

Ich verfolge die Bauprojekte, indem ich entweder selbst in den Besprechungen bin oder die Protokolle lese, die Tagesordnungen sehe. Ich habe einen Gender-Input gegeben, z. B. in schriftlicher Form, und das dann auch in der nächsten Besprechung vorgestellt. Da bin ich z. B. den Entwurf der Zollvereinssschule nach den Kriterien durchgegangen und habe gesagt: Vieles finde ich toll, aber vier, fünf Punkte könnten wir noch verbessern. Dem haben wir Zeit gewidmet, um uns darüber auszutauschen. Das hat aber z. B. nicht dazu geführt, dass sie mir eine Rückmeldung gegeben hätten: Ja, die Anforderungen erkennen wir an, und so gehen wir jetzt als Planer damit um. Wenn wir z. B. vorschlagen, Fenster oder Glasausschnitte in die Türöffnungen von Treppenhäusern zu machen, die zum Alltagsweg gehören. Ich habe jetzt noch ein Exragespräch mit dem Architekten geführt, und der hat mir gesagt: Das verstehe ich gar nicht, ich habe keine Angst in so einem Treppenhaus. Auf dieser Ebene lässt sich natürlich nur schwer argumentieren. Das mag für ihn ja zutreffen, aber wir versuchen, ein Gebäude zu machen, wo viele Menschen, die unterschiedliche Ausgangslagen haben, sich wohl fühlen. Er kennt sich in dem Gebäude aus, hat sowieso ein ganz anderes Gefühl für dieses spezielle Treppenhaus. Dann haben wir weiter nach Wegen gesucht, über die wir uns austauschen können.

Ich kann nur Anregungen geben, sie sind nicht verpflichtet, sie aufzunehmen. Ich muss gucken, wo stoße ich auf Verständnis. Wir sind noch nie so weit gegangen, dass wir gesagt haben: Das muss jetzt sein. Ich halte das nicht für einen guten Weg. Mein Ziel ist, einen projektypischen Standard zu entwickeln. Am Ende der Zusammenarbeit sollten die im Projekt Beschäftigten selbst ein Gefühl dafür entwickelt haben, wie sie es machen könnten, unter den Rahmenbedingungen dieses Projektes, ihren persönlichen Haltungen und in Übereinkunft mit unseren Aufsichts- oder sonstigen Gremien. Wir wollen nicht die Standards setzen: Das und das muss dabei nachher bei euch herauskommen. Eher stelle ich mich auf das Projekt ein, und wir versuchen, einen Weg zu finden. Der Paukenschlag von diesem Projekt ist, dass wir diesen Prozess miteinander machen. Es kommt nicht darauf an, dass nachher da irgendwo Fenster drin sind. Das sind nur kleine, sichtbare Ergebnisse. Der Prozess ist hier das eigentlich innovative Element.

Angela Wegener:

Sie nicken, Frau Hövelmann. Es ist in Ihrer Schule wahrscheinlich nicht damit getan, einen Raum umzugestalten, sondern es geht um Erziehungsprozesse. Auf welche Schwierigkeiten stoßen Sie?

Angela Hövelmann:



Ich kann mich glücklich schätzen, dass ich in meinem Kollegium ein sehr junges Team habe. Für mich ist es nicht ganz so schwierig, alte Strukturen aufzubrechen. Für mich war dieser Gender-Ansatz sogar eine Chance. In unserem Haus sind 60 Prozent Kolleginnen und 85 Prozent Schülerinnen. Da heißt es schnell: Da sind ja sowieso nur Frauen, die sind ja eigentlich gefördert genug. Als wir einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in unserem Haus benennen sollten, wurde heftigst diskutiert, ob das nicht ein Herr sein müsse. Wir haben in unserem Haus deutlich machen können, dass Gender eine große Chance bietet, die Stärken beider Geschlechter in die Umsetzung einfließen zu lassen und Teams zusammenschweißen. Denn unsere 15 % jungen Herren wollen wir nun auch nicht vergessen, die liegen uns natürlich genauso am Herzen.

In unseren hauseigenen Lehrplänen und der didaktischen Jahresplanung lassen wir viele Aspekte einfließen, die sich z. B. mit Berufswahlorientierung beschäftigen. Unsere Schülerschaft lassen wir zu Beginn ein Methodentraining veranstalten, um den Schülern und Schülerinnen noch einmal deutlich zu machen, welche Lernwege sie haben und wie sie zu selbst organisiertem Lernen kommen können. Die Schülerinnen und Schüler können bei einer Aufgabe selbst entscheiden, ob sie eine Internetrecherche machen, sich hinter ein Fachbuch setzen oder auf eine andere Art die Aufgabe lösen wollen. Somit denke ich, dass wir einen Ansatz verfolgen, der mir im Aspekt Gender wichtig ist: Beide, junge Herren und junge Damen, sollen bei uns gleiche Chancen haben. Der Umsetzungsprozess funktioniert, wenn allen bewusst ist, dass es von Vorteil ist. Das ist ganz wichtig.

Für mich persönlich ist Frauenförderung ein Problem gewesen. Nachdem ich als Schulleiterin in Hamm tätig geworden bin, bei einem Stadtempfang, hat mir ein Landtagsabgeordneter jovial auf die Schulter geklopft und gesagt: „Na, bist du die Quotilde von der Lüders-Schule?“ Da konnte ich ihm nur antworten: „Entschuldigen Sie mal bitte, mein Name ist Angela Hövelmann.“ Dann kriegte ich noch zu hören: „Hach, was bist du empfindlich!“ Und er entschwand mit seinem Bierglas. Obwohl ich sicher nicht über eine Quote in die Stellung gekommen bin, sondern eindeutig die bessere Note im Bewerberfeld hatte. Man stößt teilweise auf Mauern, wenn man sich bürokratisch für Rechte von Frauen einsetzt. Und wenn man nach Schema F versucht, Frauen in bestimmte Positionen zu bringen, hat das nachher einen gegenteiligen Effekt. Für mich ist Erziehung ein ganz entscheidendes Thema.

Vielleicht noch ein Ausblick aus unserem Haus: Über die Umgestaltung der Räume hat sich eine spannende Geschichte im Bereich unserer Erzieherausbildung entwickelt. Wir bieten da natürlich einen Schwerpunkt in der Naturwissenschaft an, doch zusätzlich konzipieren wir zurzeit einen Aufbaubildungsgang „Naturwissenschaftlich-technische Früherziehung“. Hier in NRW wird er mit einem Berufskolleg in Lüdinghausen auf den Weg gebracht, mit wissenschaftlicher Begleitung. Denn wir merken, dass wir früher anfangen müssen. Vor der Schule müssen wir bereits beginnen, junge Mädchen zu fördern. Wir können unseren Erzieherinnen schon in der Schule das Rüstzeug mit auf den Weg geben. Aber so ein Aufbaubildungsgang gibt bereits tätigen Erzieherinnen und Erziehern die Chance, sich weiter zu qualifizieren und das dann in ihre Kindertageseinrichtung hineinzutragen. Und damit zur Chancengleichheit beizutragen.

Werner Fuhrmann:

Bei der geschilderten Situation mit dem Landtagsabgeordneten kam mir etwas in Erinnerung. Ich habe vorhin ganz offen gesagt, ich wollte ein vorhandenes Produkt besser machen und habe diese Chance ergriffen. Gleichwohl war das von Anfang an unter Führungskollegen ein Thema: „Ach ja, da ist der Mann, der sich um Gendern kümmert.“ Ich war schon erstaunt, dass das bis heute noch passiert. Eine zweite Anmerkung: Wir sitzen hier in unterschiedlichen Projektstadien zusammen. Beim Thema Existenzgründung ist es auch so, dass wir unternehmerisches Denken überhaupt erst in die Köpfe hineinkriegen müssen. Ähnlich wie bei der Gender-Begleitung. Das ist die wichtigste Aufgabe, die Sie haben, Frau Hövelmann, nämlich frühzeitig damit zu beginnen. Wir sind im fortgeschrittenen Stadium. Sie haben ein Mammutprojekt mit Zollverein, da beneide ich Sie gar nicht drum. Das



kulturwirtschaftliche Gründungszentrum ist ein überschaubares Projekt dagegen, und ebenfalls der Wettbewerb von Frau Dr. Kutzner. Doch die wichtigste Aufgabe ist, frühzeitig damit anzufangen, in der Schule. Dann werden vielleicht solche Gesprächsrunden, wie wir hier haben, in der nächsten Generation nicht mehr notwendig sein.

Frage aus dem Publikum an Frau Hövelmann:

Ich habe mit Interesse den Ausführungen von Ihnen zugehört, was den Chemieunterricht und die Ausstattung betrifft. Haben Sie Untersuchungen durchgeführt, ob die Quote der Mädchen gestiegen ist?

Angela Hövelmann:

Eine Quote der Mädchen konnten wir nicht messen. Wir können immer nur sagen, wer im Bildungsgang bleibt. Ein Berufskolleg ist eine Angebotsschule, und wer das Angebot nicht mehr annehmen möchte, meldet sich ab oder ist den Anforderungen nicht gewachsen. Doch wir haben ein sehr positives Feedback. Ich kann Ihnen das aus dem Abiturbildungsgang sagen, wo wir nach dem pädagogischen Konzept den Unterricht sehr intensiv betreiben. Im Schnitt haben die Kolleginnen und Kollegen festgestellt, dass die Schülerinnen in den naturwissenschaftlichen Bereichen fast eine Note besser geworden sind. Ich finde, das ist für Schule ein sehr, sehr gutes Ergebnis. Wir wollen natürlich auch wissen, ob sich die Arbeit rechnet, die wir da reinstecken. In der Schule rechnet sich das in Form von Noten.

Außerdem evaluieren wir eine Unterrichtsreihe, indem wir die Schülerinnen und Schüler bitten, sich zum Unterricht und zur Gestaltung des Unterrichts frei zu äußern. Wir haben z. B. in Biologie und Pädagogik ein Projekt gemacht: „Typisch Mann – typisch Frau“. Das haben wir sehr intensiv betreut und nachher eine Auswertung gemacht. Da waren sehr positive Ergebnisse zu verzeichnen. Auch unseren jungen Frauen war sich gar nicht bewusst, was sie einfach akzeptieren, was bei ihnen schon über ihre Sozialisation an Vorurteilen gewachsen ist. Ich habe jetzt noch in einer Lehrprobe gesessen, wo es um Hochbegabte ging. Die Kollegin legte zum Einstieg ein Bild aus einer Kindergartengruppe auf, und die Schülerinnen und Schüler sollten mutmaßen, welches das hochbegabte Kind sei. Keine einzige der jungen Frauen hat ein Mädchen benannt. Alle haben sich einen Jungen aus der Gruppe ausgesucht. Nachher haben wir das thematisiert. Das ist den jungen Frauen gar nicht aufgefallen. Ich habe dann ketzerisch gesagt, ich hätte aber die kleine Blonde da vorne genommen. Da waren die völlig erschlagen, das war unbewusst. Da haben wir noch eine Menge Arbeit vor uns.

Angela Hövelmann:

Ich möchte gerne noch eine Runde machen. Was können wir aus Ihren Erfahrungen lernen? Wie kann man Gendern verankern, wie kann man Gendern besser in das Bewusstsein aller Köpfe bringen? Welche Tipps haben Sie für ähnliche Projekte?

Dr. Edelgard Kutzner:

Bei dem Wettbewerb sind wir in einer recht komfortablen Lage, denn ohne Gender-Mainstreaming gibt es kein Geld. Das ist einfach ein Fakt, und das wurde in den Veröffentlichungen so deutlich geschrieben, dass wir ein Druckmittel in der Hand haben. Ich glaube, dass es ohne Druckmittel nicht geht. Eins ist deutlich: Es ist zusätzliche Arbeit, wenn man sich in so einem Fragebogen auch noch zum Geschlechterverhältnis äußern muss, und der Vorteil liegt nicht immer gleich auf der Hand. Irgendwann können Sie dann damit argumentieren, dass die Noten der Mädchen besser geworden sind. Bei Unternehmen ist das teilweise immer noch so, dass man fragt: Was haben wir denn davon? Wir sind immer noch auf der Suche nach Good-Practice-Beispielen. Denn außerhalb des öffentlichen Dienstes waren wir nicht sehr erfolgreich. Wir wollen am Ball bleiben, auf unserer Homepage wird das vervollständigt werden, um klar zu machen, dass es eben wirklich nicht Beispiele zur Frauenförderung sind, sondern für Gender-Mainstreaming. Wir sind noch im Suchprozess, wie man das wirklich macht. Der Prozess ist natürlich das Wichtige, aber für mich – auch als frauenpolitisch Engagierte – zählt



auch das Ergebnis. Dass sich die Situation für Frauen verbessert. Da kann man noch nicht häufig mit guten Beispielen aufwarten, die auch dokumentiert sind. So dass man dann zu den Unternehmen sagen kann: Mensch, guck mal, das lohnt sich doch, wenn ihr so etwas macht.

Angela Hövelmann:

Frau Hövelmann, Ihr Tipp für andere Schulen oder Institutionen. Sollte jeder Lehrplan gendert werden?

Angela Hövelmann:

Das ist ein wichtiger Aspekt. Wir haben jetzt z. B. die neuen Lehrpläne für die Fachoberschule sehr kritisch gelesen und Vorschläge gemacht, was man einbringen müsste, um auch einem solchen Aspekt gerecht zu werden. Ich habe das Glück, dass unsere Dezernentin auch Gleichstellungsbeauftragte bei der Bezirksregierung ist und selbst auch immer einen kritischen Blick mit darauf hat. Wir haben gestern noch über den Lehrplan Gesundheitswissenschaft diskutiert. Ich denke, dass wir ein Auge drauf haben müssen, was da passiert. Denken wir an die Gestaltung von Schulbüchern und, und, und ... Wenn Sie allein die Prospekte für Weihnachtsartikel sehen, ist es typisch besetzt. Der Kran mit dem jungen Mann und die Puppe mit dem Mädchen. Auch da ist enormer Nachholbedarf. Das ist für mich z. B. auch so ein Punkt, die Arbeitsmaterialien, die wir herausgeben, kritisch zu überprüfen. Wenn die Materialien nicht diesen Anforderungen genügen, versuchen wir, den Schülerinnen den kritischen Blick dafür zu öffnen.

Angela Wegener:

Frau Humpert, was sind Ihre praktischen Tipps, wie gendert man ein Großprojekt?

Gisela Humpert:

Ein Gender-Konzept für ein Projekt muss danach ausgerichtet sein, wie das Projekt sortiert ist, wie die Entscheidungen in dem Projekt zustande kommen, welche Projektphilosophie vorhanden ist. Das kann man nur zusammen mit denen erarbeiten, die aus dem Projekt kommen. Es wird nicht funktionieren, dem irgendein Raster überzustülpen und zu sagen: Jetzt machen wir das nach dieser Methode. Das glaube ich nicht. Die Forderung nach vorzeigbaren Ergebnissen kann ich verstehen. Doch es ist immer ein Balanceakt. Ob man jetzt in die Tiefe geht und sagt, ich habe mit diesem Prozess ein Signal gesetzt. Ich habe jetzt Beschäftigte, die, wenn sie an eine andere Arbeitsstelle gehen, das noch in sich tragen oder Leute, die überhaupt das Wort Gender-Mainstreaming schon mal gehört haben. Ob das Erfolge sind, darüber können wir uns unterhalten. Natürlich soll etwas veröffentlicht werden, aber ich möchte auch dafür werben, diesen Prozess einfach mal ein bisschen höher einzustufen und nicht nur nach messbaren Ergebnissen zu fragen. Beides soll gleichgewichtig sein.

Ich halte es für wichtig, dass das z. B. nicht auf eine Person, wie es jetzt bei uns der Fall ist, fokussiert bleibt. Ich würde es als hilfreich empfinden, wenn wir im Umfeld, auch bei den Aufsichtsgremien und in der Politik der Stadt Essen und bei den Gesellschaftern, für den Gender-Mainstreaming-Gedanken werben, damit nicht alles auf meine Person in dem Projekt fokussiert ist. Dass die Fördergeber, die sagen: „Wir möchten, dass ihr Gender-Mainstreaming macht“, gleichzeitig auch eine Unterstützung geben und sagen: „Wir erzählen euch jetzt schon mal, was Gender-Mainstreaming ist.“ Damit wir das nicht immer mit der Projektarbeit alles überlagern müssen. Man sollte auf mehreren Ebenen arbeiten, damit wir uns nicht so sehr an diesen ganzen Widerständen abarbeiten müssen. Das wäre dann vielleicht ein bisschen einfacher. Da müsste auch von höherer Stelle für mehr Akzeptanz geworben werden. Nicht zu vergessen sind der Humor und das persönliche Element. Denn Gender-Mainstreaming berührt jeden und jede: aus Unsicherheit, aus Angst oder aus sonstiger Betroffenheit, auch das müsste höher aufgehängt werden. Dass man persönlich mal für sich überprüft: Wie gehe ich mit dieser Rolle um? Das ist der eigentliche Schlüssel für die Umsetzung. Theorien haben wir viele. Doch zur Umsetzung darf man die persönliche Ebene nicht außer Acht lassen.



Seite 16

Angela Wegener:

Den Tipp von Herrn Schwarz möchte ich auch gerne noch hören.

Stefan Schwarz:

Wir liegen da nicht weit auseinander. Ich glaube, man muss offen sein. Für ein solches Großprojekt ist wegen der Vielschichtigkeit und der unterschiedlichen Ebenen, auf denen man da arbeiten muss, eine Unterstützung sehr sinnvoll. Wir wären ohne die Unterstützung in den Inhalten und Qualitäten nicht da, wo wir heute stehen. Ohne eine wirklich kompetente Unterstützung hätten wir nicht die Möglichkeiten zur Umsetzung. Vieles kann man sich auch anlesen und selbst eine eigene Kompetenz schaffen. Aber für unser Projekt ist es sehr sinnvoll gewesen, dass wir eine personelle Unterstützung vor Ort hatten, die immer wieder Ansprechpartner war.

Angela Wegener:

Frau Eyssen, was würden Sie raten als „Gender-Coach“?

Susanne Eyssen:

Wir hatten die Aufgabe, die Erfahrungen, die wir in unserer Gender-Begleitung des kulturwirtschaftlichen Existenzgründungszentrum machen, auch in eine übertragbare Ebene zu bringen. Dazu gibt es die Broschüre, die Sie in Ihren Unterlagen finden, wo wir unsere Erfahrungen zusammengetragen haben. Es war die Idee, ein Strickmuster zu entwickeln, wie man Projekte gendert. Einen theoretischen Prozess zu beschreiben, schien uns zu abstrakt, deswegen haben wir es sehr viel konkreter gefasst. Sie werden das in der Broschüre finden. Häufig wird Gendern einfach nur als ein neuer Begriff gesehen, unter dem der alte Katalog frauenfördernder Maßnahmen eingebaut wird. Wie langweilig, jetzt kommt die Frauentoilette und so. Ich glaube, man muss relativ frühzeitig klarmachen, dass wir Feldkompetenz zur Verfügung stellen, für verschiedene Bereiche des Gesamtprojekts. Wir entwickeln dann zusammen mit den Projektbeteiligten Alternativen. Wir gucken, wo die Filter sind und wo tatsächlich Zusatzmaßnahmen nötig sind. Wo sind Umgestaltungen sinnvoll? Man sollte darauf achten, nicht selbst an irgendeinem Katalog festzuhalten.

Werner Fuhrmann:

Ergänzen möchte ich einen Tipp als Wirtschaftsförderer. Es ist ganz wichtig, frühzeitig zu kommunizieren, dass es sich um eine Gesamtkompetenz handelt, um dann auch einen leichteren Einstieg zu haben und die Partner ins Boot zu holen. Ich möchte auch noch einmal betonen, was Frau Humpert gesagt hat, die uns ja auch dankenswerterweise eine Zeit lang begleitet hat: nämlich dass wir die nächsten Ebenen erreichen müssen. Weiter oben ist das in manchen Fällen nicht angekommen, und das würde es sicherlich erleichtern. Ich erlebe es zumindest bei unserer Stadt ab und zu so.

Angela Wegener:

Noch eine Abschlussrunde. Ich möchte gern von Ihnen, dass Sie alle einen Satz ergänzen: Ich habe Gender-Kompetenz erreicht, wenn ...

Dr. Edelgard Kutzner:

... wenn ich bei allem, was ich tue, nicht mehr auf Stereotype von Männern und Frauen zurückgreife.

Angela Hövelmann:

... wenn ich in meinem Berufsfeld Stärken von Frauen und Männern den jungen Menschen nutzbar machen kann.

Gisela Humpert:

... wenn ich meine eigene Rolle hinterfragt habe.





Stefan Schwarz:

... wenn ich selber und vielleicht auch der Partner das Gefühl haben, dass da ein gemeinsames Verständnis für die Umsetzung von Projekten ist.

Susanne Eyssen:

Gender-Kompetenz habe ich erreicht, wenn es mir gelingt, Projektverantwortlichen auf einer ganz praktischen Ebene zu zeigen, dass auch die Bereiche, die völlig unsensibel und neutral sind, sehr wohl für Frauen und Männer immer unterschiedliche Auswirkungen haben, und dass es sich lohnt, unter dem Geschlechtergesichtspunkt Projekte zu beurteilen oder Teilprojekte zu beurteilen.

Werner Fuhrmann:

Gender-Kompetenz habe ich erreicht, wenn ich unsere Kunden – und das sind Unternehmerinnen und Unternehmer und gerade auch bei uns die Existenzgründerinnen und Existenzgründer – so erreichen kann, dass sie sich beide gut beraten fühlen und sich umfassend auf die richtige Art und Weise angesprochen fühlen.

Angela Wegener:

Ich danke Ihnen allen für diese interessanten Einblicke in Praxisberichte. Ich glaube auch, dass wir eine Menge mitgenommen haben. Vieles werden wir hoffentlich heute Nachmittag noch vertiefen.