

Gender Mainstreaming bei KomBi

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“

(Gender Mainstreaming. Was ist das? Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2002)

Das von der EU im Amsterdamer Vertrag rechtsverbindlich vorgeschriebene Leitprinzip versteht sich als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder, um die Gleichstellung der Geschlechter auf politischer, organisationaler und individueller Ebene zu erreichen.

Gender Mainstreaming ist nicht nur eine Aufgabe der Politik, sondern auch der Auftrag an Organisationen, die Geschlechterperspektive strukturell, konzeptionell und handlungsbezogen zu berücksichtigen. Als Top-down-Strategie bedarf Gender-Mainstreaming der Implementierung durch die jeweils höchste Führungsebene.

KomBi hat im Dezember 2001 Gender Mainstreaming als verpflichtendes Leitprinzip für die Grundlage seines Handelns verankert. Dabei konnte auf Prinzipien wie Geschlechterparität bei der Stellenbesetzung und gendersensible Sprache zurückgegriffen werden, die der Trägerverein schon seit längerer Zeit anwandte.

KomBi begreift die Kategorie Geschlecht als soziales Konstrukt und geht davon aus, daß das gewohnte System der Zweigeschlechtlichkeit die Realität gelebter Geschlechter nur unzureichend erfaßt. Insbesondere muß die angestrebte Gleichstellung der Geschlechter auch diejenigen einbeziehen, die sich in bipolaren Vorstellungen aus den unterschiedlichsten Gründen nicht wiederfinden.

I. Strukturelle Umsetzung von Gender Mainstreaming

1. Trägerverein

Vereinsname

Der Vereinsname *„Kommunikations- und Beratungszentrum homosexueller Frauen und Männer e.V.“* benennt explizit Frauen und Männer.

Vorstand

Der Vorstand des Trägervereins besteht aus zwei Frauen und zwei Männern. (gemäß Vereinssatzung von 1980)

Vereinsmitgliedschaft

Für die Mitgliedschaft wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

Auf ein eventuell eintretendes Ungleichgewicht wird mit einer Analyse der Ursachen und spezifischer Werbung reagiert.

2. Personalmanagement

Fachteam

Das Fachteam besteht aus den BildungsreferentInnen der geschlechterparitätisch besetzten Referate und ist damit ebenfalls geschlechterparitätisch besetzt.

Stellenbesetzung

Personalstellen werden aufgrund des geschlechterparitätischen pädagogischen Ansatzes mit Frauen und Männern zu gleichen Teilen besetzt und entsprechend ausgeschrieben.

Derzeit bestehen zwei Referate: Das Referat Jugendbildung besteht aus einer Referentin und einem Referenten, das Referat Erwachsenenbildung ebenso.

Anforderungsprofil

Voraussetzung für eine Einstellung bei KomBi ist neben der erforderlichen Fach- und Methodenkompetenz auch Genderkompetenz (Definition s.u.).

Honorarverträge

Honorarverträge an Dritte werden ausgewogen an Frauen und Männer vergeben. Ist nur ein Vertrag für eine Tätigkeit zu vergeben, wird auf eine abwechselnde Vergabe an Frauen und Männer geachtet.

PraktikantInnen

Bei der Vergabe von Praktikumsplätzen wird auf Geschlechterparität geachtet. Gleiches gilt für die Anleitung von PraktikantInnen durch MitarbeiterInnen.

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Bei der Zusammensetzung der ehrenamtlichen Kräfte wird auf Geschlechterparität geachtet.

II. Konzeptionelle Umsetzung von Gender Mainstreaming

Selbstverständnis

KomBi versteht sich als lesbisch-schwule Bildungseinrichtung und Vertreterin der „lesbisch-schwulen Pädagogik“ (vgl. J. Hartmann, *Vielfältige Lebensweisen. Dynamisierungen in der Triade Geschlecht-Sexualität-Lebensform*, Opladen 2002, S. 189 ff).

Das lesbisch-schwule Selbstverständnis gründet sich auf die gemeinsame lesbisch-schwule Vereinsgeschichte, die praktische Zusammenarbeit von Lesben und Schwulen im Verein seit 1981 sowie auf die aus dieser Zusammenarbeit entwickelte Geschlechterparität, die organisationsintern und in der Außendarstellung berücksichtigt wird.

Damit schließt KomBi sich auch an die internationale Debatte zum Thema sexuelle Identität an, die LGBT (lesbian-gay-bisexual-transgender) - Lebensweisen thematisiert und sich in Institutionen wie der ILGA (*International Lesbian & Gay Association*) ausdrückt.

Aus der Beobachtung heraus, daß es aufgrund mangelnder Genderkompetenz in "schwul-lesbischen" Zusammenhängen häufig eine starke männliche Dominanz und eine Vereinnahmung von Frauen ohne deren gleichberechtigte Interessenvertretung gibt, versteht sich KomBi nicht als schwul-lesbische, sondern als lesbisch-schwule Einrichtung.

Genderkompetenz der Organisation

Unsere Definition hierfür lautet:

Genderkompetenz bedeutet die Fähigkeit der Organisation,

- aktiv ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen und Männer sich gleichermaßen willkommen fühlen und gleichberechtigt an allen relevanten Prozessen - insbesondere Entscheidungsprozessen - beteiligt sind
- in der internen und externen Kommunikation Frauen und Männer gleichberechtigt und im gleichen Umfang so anzusprechen, daß beide sich tatsächlich gemeint fühlen (Gendersensible Sprache, Definition s.u.)
- essentialistisch begründete Zuschreibungen (*Frauen/Männer sind ... und können daher ... besonders gut/schlecht*) zu erkennen und für das eigene Handeln als Organisation abzulehnen
- Transparenz zu gewährleisten und den Informationsfluß unabhängig von der Kategorie Geschlecht zu regeln
- Zuständigkeiten unabhängig von der Kategorie Geschlecht zu organisieren (es sei denn, geschlechtsspezifische Erfahrung ist Voraussetzung für die betreffende Tätigkeit)
- den Wert von Arbeit nicht über geschlechtsbezogene Zuschreibungen zu definieren und damit zu hierarchisieren
- Wertschätzung für die Beiträge von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit auszudrücken
- das eigene Handeln als Organisation kritisch zu reflektieren und regelmäßig zu überprüfen

Genderkompetenz der MitarbeiterInnen

Genderkompetenz der MitarbeiterInnen heißt für die pädagogische Arbeit von KomBi insbesondere:

- Persönliche Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Sexismus
- Teamfähigkeit im paritätisch besetzten Anleitungsteam
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Gendersensible Sprache schriftlich und mündlich (Definition s.u.)
- Genderbewußter Umgang mit den Zielgruppen

- Fähigkeit, in der pädagogischen Arbeit kompetent nicht nur über das eigene, sondern auch über das Gegengeschlecht sprechen zu können
- Aktive Unterstützung des Ansatzes, daß Lesben nicht „automatisch“ für Frauen-/Lesbenthemen zuständig sind und Schwule nicht „automatisch“ für Schwulen-/Männerthemen
- Verständnis für die doppelte Diskriminierung von Lesben durch Sexismus und Homophobie
- Verständnis für die Diskriminierung von Schwulen durch Homophobie
- Verständnis für die diskriminierenden Auswirkungen von Sexismus und Homophobie auf Bisexuelle und Transgender People

Inhaltliches Konzept

Das von KomBi entwickelte Bildungskonzept der Lebensformenpädagogik berücksichtigt die Geschlechterperspektive explizit in allen Bereichen:

- im Bereich Antidiskriminierung durch die ausdrückliche Thematisierung lesbischer und schwuler Lebensweisen in ihren Unterschieden und ihren Gemeinsamkeiten
- im Bereich Gewaltprävention durch die Reflexion über Männerrollen und Frauenrollen und deren Auswirkungen auf Frauen und auf Männer
- im Bereich Emanzipatorische Sexualpädagogik durch die geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen und mit Jungen
- im Bereich Politische Bildung durch das Hinterfragen sozialer und kultureller Normen einschließlich der Norm der Zweigeschlechtlichkeit und ihrer Konsequenzen für das gesellschaftliche Zusammenleben

III. Handlungsbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming

1. Qualitätsstandards

Die von KomBi entwickelten Qualitätsstandards für die lesbisch-schwule Bildungsarbeit berücksichtigen die Geschlechterperspektive durchgängig in allen Bereichen.

Dies zeigt sich besonders an der grundsätzlich geschlechterparitätischen Seminarleitung und dem gewählten integrativen Ansatz, der eine gemeinsame Behandlung und gleichberechtigte Darstellung lesbischer und schwuler Lebensweisen vorsieht. Die Verortung in der Menschenrechtserziehung, die Einbettung in das übergreifende Thema Umgang mit Differenz und die Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung und Dominanzkultur wären ohne eine explizite Berücksichtigung genderbezogener wie auch interkultureller Aspekte gar nicht möglich.

Da lesbische Frauen nicht als "richtige" Frauen und schwule Männer nicht als "richtige" Männer wahrgenommen werden, ist eine genaue Analyse und kritische Reflexion gängiger Geschlechterrollen ein ebenso wesentlicher Bestandteil der Bildungsarbeit von KomBi wie das Hinterfragen der Zweigeschlechtlichkeit.

2. Gendersensible Sprache

Da Sprache den bewußten und unbewußten Umgang mit der Kategorie Geschlecht reflektiert, hat sich KomBi eine gendersensible Sprache im allgemeinen Sprachgebrauch und bei der Verwendung spezifischer Begrifflichkeiten zu eigen gemacht.

a) Allgemeiner Sprachgebrauch

Berücksichtigung von Gender in schriftlicher Form

Es wird generell die Schreibweise mit dem „Jota feministicum“ (*TeilnehmerInnen* statt kollektives *Teilnehmer* oder additives *Teilnehmer/-innen*) verwendet, die Frauen und Männer gleichermaßen bezeichnet.

Daneben werden auch Partizipialkonstruktionen (*Teilnehmende*) und geeignete genderübergreifende Formulierungen (*Leitung* statt *Leiter*) verwendet.

Berücksichtigung von Gender in mündlicher Form

Es wird generell die explizite Sprechweise unter Voranstellung der weiblichen Form (*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) verwendet. Ebenso werden Partizipialkonstruktionen (*Studierende*) und geeignete genderübergreifende Formulierungen (*Leitung* statt *Leiter*) verwendet.

Die Sprechweise mit dem „Jota feministicum“ (*TeilnehmerInnen*) braucht den erklärenden Hinweis, daß sie kollektiv zu hören ist, weil sie phonetisch mit der weiblichen Form (*Teilnehmerinnen*) übereinstimmt.

Prinzip „L first“

Um die gleichberechtigte Darstellung lesbischer und schwuler Lebensweisen sprachlich umzusetzen, wurde für die Reihenfolge der Benennung das Prinzip „L first“ entwickelt. Indem Lesben zuerst benannt werden, wird der häufig anzutreffende Effekt vermieden, daß generell über schwule Männer und Themen gesprochen wird und der Vollständigkeit halber lesbische Themen noch „angehängt“ werden (falls sie überhaupt Erwähnung finden).

Durch diese Verfahren wird zudem dem allgemeinen Verschweigen und der größeren Unsichtbarkeit lesbischer Lebensweisen entgegengewirkt.

Gesprächskultur

Bei Arbeitssitzungen und bei Veranstaltungen in der Bildungsarbeit wird auf die Ausgewogenheit der Redebeiträge von Frauen und Männern geachtet, was den Umfang betrifft.

Es wird ein Diskussionsstil gepflegt, der alle Anwesenden unabhängig vom Geschlecht ermutigt, sich am Gespräch zu beteiligen.

Bei der inhaltlichen Diskussion wird nicht davon ausgegangen, daß Männer den Modellfall menschlicher Erfahrungen schlechthin bilden. Aussagen mit dem Anspruch allgemeiner Gültigkeit werden dahingehend hinterfragt, ob sie für alle Geschlechter zutreffen.

b) Spezifische Begrifflichkeiten

Als lesbisch-schwule Bildungseinrichtung mit dem Schwerpunkt Lebensformenpädagogik thematisiert KomBi eine Reihe von Begriffen, die im Kontext dieser Bildungsarbeit eine entscheidende Rolle spielen. Dies schließt einen gendersensiblen Umgang mit den Begriffen ein.

Homosexualität

Trotz seiner Internationalität ist der scheinbar neutrale Begriff Homosexualität aus mehreren Gründen problematisch:

- Er wird überwiegend mit schwulen Männern assoziiert und vertritt nur nominell den selten eingelösten Anspruch, gleichberechtigt auch von lesbischen Frauen zu sprechen.
- Er verstärkt durch seine Fokussierung auf Sexualität die Sexualisierung der Bezeichneten, reduziert sie auf ihre Sexualität und blendet den Aspekt ihrer Liebesfähigkeit und ihrer Lebensform aus.
- Er drückt durch seine wissenschaftlich-klinische Herkunft eine Distanz zu den Bezeichneten aus.
- Seine Wirkungsgeschichte ist unmittelbar verknüpft mit der Kriminalisierung und der Pathologisierung der Bezeichneten.
- Er ist daher auch keine Selbstbezeichnung der mit ihm Bezeichneten.

Aus diesen Gründen verwendet KomBi den Begriff in der Regel nicht. In den Bildungsveranstaltungen wird dies erläutert und begründet.

Positive Alternativen sind:

- Gleichgeschlechtliche Liebe
- Gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- Lesbisch-schwule Liebe
- Lesbisch-schwule Lebensweisen
- Sexuelle Identität (findet in politischen Debatten Verwendung)
- Sexuelle Orientierung (findet in Gesetzestexten Verwendung)

Schon der sprachliche Bezug auf die soziale Situation von Lesben und Schwulen, die Benennung von Liebe und Lebensform, kann eine konstruktive Verunsicherung bedeuten und wirkt bestehenden Vorurteilen, insbesondere der Sexualisierung, entgegen.

Lesben und Schwule

Da viele Menschen eine Scheu vor diesen Begriffen haben und unsicher sind, ob sie sie verwenden „dürfen“, ist es wichtig, diese Begriffe als erwünschte Selbstbezeichnungen vorzustellen und anzubieten. Dabei kann gut auf ihre Wortgeschichte, d.h. ihre Entwicklung vom Schimpfwort zur allgemeinen Bezeichnung verwiesen werden.

Die explizite Benennung von Lesben und Schwulen stellt zudem sicher, daß die Lebensrealität von Lesben ebenfalls zur Sprache kommt und nicht vergessen wird.

LGBT – (lesbian, gay, bisexual, transgender)

Die in internationalen Zusammenhängen geläufige englische Abkürzung macht deutlich, daß von Homophobie nicht nur Lesben und Schwule, sondern auch Bisexuelle und Transgendered People betroffen sind.

Auf diesen Zusammenhang hinzuweisen, ist immer wieder notwendig, da das Sprechen von Lesben und Schwulen allein nur ungenügend wäre, um die Auswirkungen von Homophobie zu verdeutlichen. Gerade am Beispiel Transgender läßt sich besonders gut verdeutlichen, wie tief die Abwertung von Weiblichkeit, die die Basis von Sexismus und Homophobie bildet, in unserer kulturellen Wahrnehmung verankert ist. Am Beispiel Intersexualität läßt sich die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und die Rigidität dieses Systems besonders klar belegen.

Der Nachteil des LGBT-Begriffs liegt in der Abkürzung und der sprachlichen Distanz zu konkreten Personen, was sich durch die Verwendung von Formulierungen wie „LGBT-Personen“ kaum ausgleichen läßt.

3. Beispiele für die Umsetzung in der pädagogischen Arbeit

Den „Assistentinnen-Effekt“ vermeiden

Die unbewußte Erwartung gegenüber einer geschlechterparitätisch besetzten Seminarleitung geht dahin, daß der Mann die Veranstaltung eröffnen, die Teilnehmenden begrüßen und den Ablauf des Seminars vorstellen wird. Tatsächlich ist diese Rollenverteilung häufig zu beobachten, obwohl sie der Frau im Anleitungsteam zunächst oder sogar dauerhaft das Image der Assistentin verleiht. Die Anwendung des Prinzips "L first" bedeutet hier, den gewohnten Blick konstruktiv zu irritieren, indem die unbewußt männlich identifizierte Handlung bewußt von einer Frau ausgeführt wird. Dies hat eine Signalwirkung auf die Teilnehmenden und verdeutlicht, daß auf die Beiträge von Frauen und Männern Wert gelegt wird. Die von KomBi praktizierte Co-Leitung im Zweierteam bedeutet die gleiche Verteilung von Verantwortung bei der Durchführung der Veranstaltung.

Begriffsklärungen

Im Rahmen von Begriffsklärungen wird in den Veranstaltungen die Kategorie Geschlecht explizit thematisiert.

Neben den oben genannten Begriffen Homosexualität, Lesben und Schwule und LGBT wird auf Bisexualität, Heterosexualität, Transsexualität, Transvestismus, Intersexualität und das Begriffspaar „sex & gender“ eingegangen.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede benennen

Bei den Fragen, die die TeilnehmerInnen zu lesbisch-schwulen Lebensweisen stellen, wird auf die Gemeinsamkeiten von Lesben und Schwulen (z.B. Auswirkungen von Homophobie), aber auch auf die Unterschiede (z.B. relative Unsichtbarkeit von Lesben) und deren Gründe eingegangen.

Auch andere geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden thematisiert, z.B. die größeren Schwierigkeiten von Vätern, mit der gleichgeschlechtlichen Identität ihres Kindes umzugehen.

Die Frage hinterfragen

Fragen von TeilnehmerInnen oder im Rahmen der pädagogischen Beratung werden so umfassend beantwortet, daß die Lebensrealitäten von Lesben und Schwulen in ihrer Unterschiedlichkeit klar benannt werden. Gegebenenfalls werden Fragen auch um die nicht benannte Geschlechterdimension ergänzt.

Auf die Problematik von Aussagen mit dem Anspruch allgemeiner Gültigkeit für „die Homosexuellen“, die sich bei näherer Betrachtung als Aussagen über Schwule erweisen und Lesben nicht erwähnen, wird hingewiesen.

Bei der Beratung zu wissenschaftlichen Arbeiten und Referaten wird Wert darauf gelegt, den Gegenstand der Arbeit genau zu definieren und im Konzept die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.