



GemiNi

Gender Mainstreaming
in Niedersachsen

Gleiche Chancen

Gleiche Rechte

Politik mit Konsequenz

**Leitfaden zur Bewertung
geschlechtsspezifischer Auswirkungen bei
Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen
der Staatsmodernisierung**

Leitfaden zur Bewertung
geschlechtsspezifischer Auswirkungen
bei Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung

1. Vorbemerkung

1.1 Das Ziel

Im Juni 1998 hat die Landesregierung beschlossen, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in alle Politikbereiche von Anfang an zu integrieren und sich zur Förderung dieser Aufgabe auf den Ansatz des **Gender Mainstreaming** verpflichtet. Dabei handelte sie in dem Bewusstsein, dass die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht nur eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise ist (vgl. Art. 3 Abs. 2 NV), sondern Politik und Verwaltung hilft, differenzierte und damit zielgerichtete Entscheidungen zu treffen. Eine am „Wohl des Volkes“ orientierte Politik und Verwaltung sollte sich immer der Auswirkungen ihrer Entscheidungen – z.B. auf Alte und Junge, Gesunde und Kranke, Reiche und Arme und eben auch auf Frauen und Männer – bewusst sein.

Danach wurde begonnen, den Gender Mainstreaming – Ansatz zunächst projektbezogen in der Aufgabenwahrnehmung der Landesverwaltung zu verankern. Nun sollen die politischen und administrativen Entscheidungen durchgängig auf ihre Auswirkungen auf die soziale Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen überprüft werden. Das gilt für sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen, erst recht für Projekte und sonstigen Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung.

Die transparente und zielgerichtete Durchführung der Frauenförderung, Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming ist ein gemeinsam erklärtes Ziel der Niedersächsischen Landesregierung und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Staatsmodernisierung und Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Gestaltung der Staatsmodernisierung.

Nachdem die Umsetzung des Gender Mainstreaming von der Landesregierung auch als zu berücksichtigender Bestandteil der Staatsmodernisierung erklärt wurde, wird von dort ein Umsetzungs- und Controllingkonzept im Modernisierungsprozess entwickelt. Dieser Auftrag basiert auf der Erkenntnis, dass Gleichstellungspolitik Reformprozesse fördert und umkehrt. Die Anwendung des Instruments Gender Mainstreaming ist somit Querschnitts- und Daueraufgabe aller Beschäftigten in der Landesverwaltung.

1.2 Der Begriff

Gender Mainstreaming hat sich inzwischen in der englischen Ursprungsfassung als ein feststehender Terminus etabliert. Eine Übersetzung ins Deutsche würde den Bedeutungsgehalt einschränken, da adäquate Worte und Wortverbindungen nicht zur Verfügung stehen.

Gender

+

Mainstreaming

| | |
|---|---|
| <p>Das Englische unterscheidet zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender). Mit gender werden gesellschaftliche und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Interessen von Frauen und Männern bezeichnet.</p> | <p>Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln - hier ein geschlechtsbewusstes - zum selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört.</p> |
|---|---|

Gender Mainstreaming bezeichnet danach eine Strategie, die die Anliegen und Erfahrungen von Frauen ebenso wie die von Männern in die Planung, Durchführung, die Überwachung und Auswertung politischer und administrativer Maßnahmen selbstverständlich einbezieht.

1.3. Die Relevanz des sozialen Geschlechts

Entscheidungen, die zunächst als geschlechtsneutral erscheinen, können bei näherer Überprüfung unterschiedliche Auswirkungen auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Männer und Frauen haben, denn das Leben von Männern und Frauen weist in den meisten Bereichen des öffentlichen Lebens Unterschiede auf. Unterschiede, die dazu führen können, dass zunächst geschlechtsneutral erscheinende Maßnahmen Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise beeinflussen und die bestehenden Ungleichheiten noch verstärken.

Damit Gender Mainstreaming in allen Reformprojekten und -maßnahmen der Staats- und Verwaltungsmodernisierung Anwendung findet, z.B. bei der Personal- und Organisationsentwicklung, bei den betriebswirtschaftlichen und haushaltsrechtlichen Bestandteilen des Neuen Steuerungsmodells, der Aufgabenkritik und bei den gesellschaftlichen Diskursen und Veranstaltungen im Rahmen des Bürgerdialogs, sind diese auf geschlechtsspezifische Auswirkungen zu überprüfen. Ebenso ist sicherzustellen, dass im Rahmen von Reformmaßnahmen oder -projekten beauftragte Unternehmen und/oder die Projektorganisation dem Gender Mainstreaming - Ansatz gerecht werden, z. B. durch Qualifizierung, paritätische Besetzung etc.. Der Auftragnehmer und/oder die Projektorganisation wird geschlechtsspezifische Auswirkungen bei Projekten oder Reformmaßnahmen transparent machen.

Zur Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen und der Bewertung werden folgende Prüfschritte empfohlen:

2. Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen

2.1 Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

Wenn ein Reformprojekt oder eine -maßnahme geplant wird, dann ist zur Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen folgende Frage zu beantworten:

- Hat das Projekt/das Reformvorhaben Einfluss auf Beschäftigte und/oder Kundinnen und Kunden der Landesverwaltung?

Ist die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen in der Landesverwaltung und/oder Kundinnen und Kunden der Landesverwaltung unterschiedlich betroffen?

Auf welche der folgenden Gebiete hat die Reformmaßnahme/das Projekt unterschiedlichen Einfluss auf den Berufs- oder Lebensalltag der Beschäftigten und/oder Kundinnen und Kunden?

Ressourcen der Beschäftigten/Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zeit, Raum und Geld, z. B.

- Einkommen
- Bildung/Ausbildung
- Berufsausübung/berufliche Weiterentwicklung
- Persönliche Weiterentwicklung
- Zeitbedarf
- Zugang zu Informationen
- Gesundheit/Freizeit
- Mobilität
- Zugang zu Technologien

Beteiligung der Beschäftigten/Kundinnen und Kunden

- Anteil von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen
- Anteil von Frauen und Männern im Reformprozess, insbesondere bei der Projektorganisation

Rechtliche Gleichstellung

- Inwieweit erfolgt ein Abbau mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung

- Wird die Frage nach der geschlechtsspezifischen Auswirkung mit „nein“ beantwortet, ist die Ermittlung abgeschlossen.
- Wird die Frage mit „ja“ beantwortet, gibt es eine geschlechtsspezifische Relevanz. In diesem Fall wird eine Bewertung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf das anstehende Reformvorhaben durchgeführt.

2.2 Bewertung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Ist die unterschiedliche Auswirkung auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen in der Landesverwaltung und/oder Kundinnen und Kunden der Landesverwaltung beabsichtigt?

- ja → Weil...und sie ist rechtlich zulässig, weil....
- nein → Gibt es Alternativen, damit die unbeabsichtigte Auswirkung nicht eintritt ?
 - Können gezielte Maßnahmen(kurzfristig/langfristig) die unterschiedlichen Auswirkungen mildern?
(durch Beteiligungsquoten, der Verteilung von Ressourcen, Vorteilen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten im privaten und öffentlichen Leben, in der Wertschätzung und dem Respekt gegenüber Männern und Frauen, gegenüber männlichen und weiblichen Charakteristika, Verhalten und Prioritäten?)

3. Beispiele aus Reformvorhaben und Reformprojekttideen zur geschlechtsspezifischen Relevanz

Hinweise auf geschlechtsspezifische Auswirkungen eines Reformprojekts oder einer -maßnahme im Hinblick auf **Ressourcen, Beteiligung** und **Rechte** sind in **Fettdruck** dargestellt.

Beispiel: Projekt „Einführung eines Regionalen Managements in der Mittelinstanz“

Ein wichtiges Reformvorhaben der Staatsmodernisierung ist das Konzept zur Einführung eines Regionalmanagements (ReM). Das ReM soll die regionalpolitischen Vorstellungen und Interessen der Region in die Landesregierung vermitteln, die Umsetzung landespolitischer Ziele und Entscheidungen in der Region aktiv fördern und die Kunden- und Ergebnisorientierung zur Stärkung der Region optimieren. Ausgangspunkt für die Entwicklung und den Aufbau eines ReM's sind die Bezirksregierungen. Es wird keine neue Verwaltungsebene geschaffen. ReM ist ein Instrument, mit dem behördenübergreifend auf der mittelinstantzlichen Ebene die für die Region bedeutsamen Angelegenheiten, wie z. B. Wirtschaftsentwicklung, Beschäftigung, Bildung und Ausbildung, Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur, Kultur, Umweltschutz und Soziales, ergebnisorientiert koordiniert werden. Die Landesregierung legt ihre Politikziele fest. Auf dieser Grundlage schließen die Fachressorts mit dem ReM Zielvereinbarungen darüber, welche operativen Ziele erreicht werden sollen. Das ReM entscheidet, welche konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden.¹

2.1 Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

- Hat das Projekt „Einführung eines Regionalen Managements in der Mittelinstanz“ unterschiedlichen Einfluss auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Kundinnen und Kunden der Landesverwaltung?

Die Landesregierung legt ihre Politikziele einschließlich der gleichstellungspolitischen Ziele fest, die vom ReM aktiv zu fördern und umzusetzen sind. Andererseits bringt das ReM seine

¹ vgl. Kabinettsbeschluss v. 30.1.2001 (I. bis IV.)

regionalpolitischen Vorstellungen auf der Basis der analysierten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit in die Landesregierung ein. Auf beiden Ebenen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu analysieren. Der aufgabenbezogene Ansatz bietet die Möglichkeit, die Entscheidungsprozesse im ReM i. S. von Gender Mainstreaming zu (re)organisieren, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren mit dem Ziel, dass alle am ReM Beteiligten die Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern übernehmen.

Die Einbeziehung von Gender Mainstreaming dient dazu, im Entscheidungsprozess des ReM geschlechtsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen im Hinblick auf **Ressourcen** - je nachdem, welche Entscheidung im ReM konkret ansteht z. B. beim Einkommen, bei der Bildung, bei beruflicher Aus- und Weiterbildung, aber auch bei Mobilität etc. -, die **Beteiligung** an den Entscheidungen des ReM oder im Hinblick auf die **rechtliche Gleichstellung** einer Entscheidung des ReM. Die Bürgerinnen und Bürger der Region können durch Entscheidungen des ReM in höchst unterschiedlicher Art und Weise betroffen sein, denn die Lebensbedingungen für Männer und Frauen unterscheiden sich sehr.

Ein Beispiel: Sofern die regionalen Akteure im Rahmen des ReM die Notwendigkeit für eine Beschäftigungsinitiative als Vollzeitmaßnahme sehen, können Frauen und Männer auf Grund ihrer spezifischen Situation (z.B. Alleinerziehende, Teilzeitwünsche oder -notwendigkeiten) unterschiedlich betroffen sein und damit nur scheinbar geschlechtsneutralen **Zugang** zum Programm haben. Ohne Gegensteuerung führt dies zu einem unterschiedlichen Dienstleistungsangebot für die Bürgerinnen und Bürger der Verwaltung.

- Entscheidungen, die im Rahmen des ReM anstehen, können durchaus eine geschlechtsspezifische Relevanz für die Kundinnen und Kunden der Landesverwaltung haben.

2.2 Bewertung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Unbeabsichtigten geschlechtsspezifischen Auswirkungen ist mit Alternativen, damit diese nicht eintreten, und/oder gezielten Maßnahmen, die diese mildern, entgegenzuwirken. Dabei kommt der Option, die den höchsten Zielerreichungsgrad auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern erwarten lässt Priorität zu.

Um bei dem o.g. Beispiel zu bleiben:

Bei der Beschäftigungsinitiative ist zu überprüfen, welche **Alternativen** es zur Vollzeitmaßnahme gibt, um die unbeabsichtigten geschlechtsspezifischen Zugangsunterschiede zum Programm zu beseitigen/zu mildern. Können **Rahmenbedingungen** verändert werden - Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Anbieten einer Teilzeitmaßnahme -? Kommen gezielte **Anreizsysteme** oder **Fördermaßnahmen** in Betracht?

Beispiel: Projekt zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen

Eine Behörde hat sich das Ziel gesetzt, innerhalb von zwei Jahren für bis zu 8 Arbeitsplätze alternierende Telearbeit einzurichten. Kernziel des Projektes ist die Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität. In der alternierenden Telearbeit wechselt der/die Tele-Arbeitende zwischen dem betrieblichen und dem häuslichen Arbeitsplatz in einem vereinbarten Rhythmus. Zur Umsetzung dieses Ziels soll eine Projektgruppe eingerichtet werden.

Der erste Schritt zum Gender Mainstreaming-Ansatz kann bereits in der **Projektorganisation** gesetzt werden, indem die Projektgruppe sich zum Thema Gender Mainstreaming **qualifiziert** und die Projektgruppe möglichst **paritätisch besetzt** wird (=Beteiligung).

2.1 Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

- Hat das Projekt zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen unterschiedlichen Einfluss auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Kundinnen und Kunden dieser Behörde?

Telearbeit als neue Form der Arbeitsorganisation kann unterschiedliche Auswirkungen auf die **Bürger- und Kundennähe des Dienstleistungsangebots der Behörde** haben. Die Regelungen zu den „Kommunikationszeiten“, zur Anrufweiterleitung und zu Anrufbeantwortern sowie der Informationstransfer über Fax und E-mail können den Lebensalltag der Kundinnen und Kunden unterschiedlich beeinflussen. Hierzu kann das unterschiedliche **Kommunikationsverhalten** von Frauen und Männern hinterfragt werden. Wer nutzt das Internet und wer sucht eher den persönlichen Kontakt? Hierbei kann auch der **unterschiedliche Zugang zu Technologien** wie Fax und Computer relevant sein. Die Ressourcen **Zeitbedarf, Zugang zu Informationen, Mobilität und Zugang zu Technologien** können durch das Projekt im Lebensalltag der Kundinnen und Kunden unterschiedlich beeinflusst werden.

→ Damit gibt es eine geschlechtsspezifische Relevanz für die Kundinnen und Kunden.

- Hat die Einrichtung von Telearbeitsplätzen geschlechtsspezifische Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Landesverwaltung?

Kernziel des Projektes ist die verbesserte **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Hierzu kann untersucht werden, welcher Personenkreis aus welchen Motiven Telearbeit praktiziert. Die Vereinbarkeitsproblematik ist oft ein Frauenthema, da immer noch überwiegend Frauen für die **Kinderbetreuung** oder **Betreuung pflegebedürftiger Personen** zuständig sind. Auch in der Telearbeit lassen sich Hausarbeit und Erwerbsarbeit nicht gleichzeitig ausüben. Erfahrungen in verschiedenen Telearbeitsstudien zeigen, dass die häufig genannten Vorteile der Telearbeit, wie „freie Zeiteinteilung“, „Arbeiten nach dem eigenen Rhythmus“ für Mütter oft nicht gelten; ihr Tagesablauf wird von den Bedürfnissen der Familie bestimmt. So ergaben sich auch im Pilotprojekt P 17 der Landesregierung erhöhte Anforderungen an die Telearbeitenden insbesondere bei der **Arbeitszeitflexibilität** und an die **Selbstständigkeit zur Integration von Familie und Arbeit**. Hierbei sind jedoch auch die positiven Auswirkungen zur Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit und Bereitschaft zur Flexibilität in der Wochenarbeitszeit für die Telearbeitenden zu nennen. Über die Telearbeit haben Frauen auch die Möglichkeit, die **Kontinuität ihrer Berufsbiographie** und ihre **Qualifikation** aufrecht zu halten. Dies kann im Weiteren die **Karriereplanung** beeinflussen. Durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen können die Ressourcen **Einkommen, Berufsausübung/berufliche Weiterentwicklung, Zeitbedarf, Zugang zu Informationen** und **Mobilität** der Beschäftigten in der Behörde unterschiedlich beeinflusst werden. Zudem kann das unterschiedliche **Kommunikationsverhalten** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rolle spielen.

→ Damit gibt es eine geschlechtsspezifische Relevanz für die Beschäftigten.

Das Projekt zur Einführung von Telearbeitsplätzen hat also unterschiedliche Auswirkungen auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen in der Landesverwaltung und bei deren Kundinnen und Kunden.

2.2 Bewertung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Da die unterschiedlichen Auswirkungen auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter und Kundinnen und Kunden nicht beabsichtigt ist, sind Alternativen zu überlegen, damit diese nicht eintreten. Es sind gezielte Maßnahmen gefragt, die die unterschiedlichen Auswirkungen mildern.

Um den Kundinneninteressen gerecht zu werden, die noch keinen direkten Zugang zum Internet haben, kann die **traditionelle Kommunikationsform** alternativ aufrechterhalten werden. Der Telearbeitsplatz kann so ausgestattet sein, dass die **persönliche Erreichbarkeit** nicht gestört wird, z.B. durch technische Unterstützung (Anrufbeantworter) und Ausweitung der Sprechzeiten.

Um das Thema **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auch für die männlichen Beschäftigten zu öffnen, besteht die Möglichkeit, die Zahl der Telearbeitenden **geschlechtsspezifisch je zur Hälfte (Quote)** festzulegen². Bei männlichen Beschäftigten könnte für die Telearbeit gezielt geworben werden. Telearbeit sollte insbesondere mit der sonstigen **Personalentwicklung** der Dienststelle verzahnt werden. Es kann ein spezielles **Schulungsangebot** zu den Themen **Zeitmanagement, Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit** für die Telearbeitenden erarbeitet werden. Grundsätzlich wird die Verteilung der Arbeitszeit auf die beiden Arbeitsorte zwischen den Beschäftigten und der oder dem Vorgesetzten vereinbart und ggf. den wechselnden und privaten Bedürfnissen angepasst. Dabei sollte insbesondere der **unterschiedliche Zeitbedarf** von Telearbeiterinnen und Telearbeitern beachtet werden. Telearbeiterinnen sollten kurzfristig bei unvorhersehbaren familiären Anforderungen den Arbeitsort wechseln und ihre Arbeitszeit variabel handhaben können. Telearbeit kann dazu beitragen, dass die herkömmliche Arbeitsteilung überwunden wird.³

Beispiel: Projektidee „Personalentwicklung für Lehrkräfte an Grundschulen“

Diese Projektidee basiert auf der Erkenntnis, dass Lehrerinnen und Lehrer über ihr Verhalten als Frau oder Mann Einfluss auf die Ausgestaltung der Geschlechtsidentität der Schülerinnen und Schüler haben. Gemäß § 9 KJHG hat sich die Grundrichtung der Erziehung auf die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu richten. Damit hat die Schulinstanz bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen. Eine erfolgreiche Personalentwicklung für Lehrkräfte an Grundschulen erkennt das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten, erhält und fördert es. Auf der Grundlage von Bestandserhebungen und Bedarfsermittlungen ist ein konkretes PE-Programm zu planen und durchzuführen. Zur Erstellung eines PE-Konzeptes könnte eine Projektgruppe, die eine vielschichtige Beteiligung sicherstellt, eingerichtet werden.

Bereits in der **Projektorganisation** ist darauf zu achten, dass diese Gender Mainstreaming gerecht wird. Dazu könnte eine **Qualifizierung** der Projektgruppenmitglieder erforderlich sein. Nach Möglichkeit sollte die Projektgruppe zudem **paritätisch besetzt** sein (**=Beteiligung**).

² Vgl. Ziffer 5.1 der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über alternierende Telearbeit in der niedersächsischen Landesverwaltung.

³ Telearbeit -Eine innovative Arbeitsform mit vielen Vorteilen, Ein Ratgeber für Dienststellen und Beschäftigte, Schlussbericht über das Pilotprojekt P 17: Flexiblere Arbeitszeit durch Telearbeit
Beide Broschüren sind auf Anfrage beim Nds. Innenministerium erhältlich
Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche- von Bettina Maus und Gabriele Winker, Furtwangen

2.1 Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

- Hätte das Projekt „Personalentwicklung für Lehrkräfte an Grundschulen“ unterschiedlichen Einfluss auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Mädchen und Jungen in der Grundschule?

Eine Vielzahl von Analysen belegt, dass sowohl im Bereich der Kindergärten als auch in Grundschulen männliche Erziehende und Lehrende **unterrepräsentiert** sind.

Daraus ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Jungen und Mädchen. Die Analysen zur Geschlechtersozialisation zeigen, dass nach wie vor die **stereotypen Vorstellungen** (Mädchen sind hübsch, Jungen sind stark) die Sozialisationsprozesse bestimmen. Das schränkt Mädchen und Jungen gleichermaßen dabei ein, die gesellschaftlich definierten Grenzen an Denk- und Verhaltensweisen zu überschreiten. So nähern sich Mädchen, obwohl **Fähigkeiten** und **Interessen** vorhanden sind, kaum **technisch-naturwissenschaftlichen Inhalten**. Jungen haben später nachweislich **Probleme bei der Lebensbewältigung**, die sich aus einer Entwicklung, bei der die Auseinandersetzung mit Gefühlen der Schwäche und Empathie stark ausgegrenzt werden, ergeben. Mädchen übernehmen seltener Aufgaben, die **dominantes Verhalten** in der Klasse oder **Auftreten in der Schulöffentlichkeit** ermöglichen. Jungen wiederum haben wenig Chancen, bestimmte **soziale Kompetenzen**, wie Einfühlungsvermögen, Umgang mit Schwäche etc. zu erwerben. Mädchen und Jungen in diesem Alter sind oft ausschließlich von Frauen als Erzieherinnen und Lehrerinnen umgeben. Das Erziehungsangebot und die vermittelten Werte entsprechen oft nicht den Bedürfnissen der Jungen und Mädchen und werden dem Ziel zum individualisierten Lernen nicht gerecht werden können. Diese Erkenntnisse können auch weiterführende Einflüsse in das familiäre Umfeld der Kinder haben, so dass auch Mütter und Väter unterschiedlich betroffen sein können.

→ Damit gibt es eine geschlechtsspezifische Relevanz für die Kundinnen und Kunden.

2.2 Bewertung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Diesen unbeabsichtigten Auswirkungen von Jungen und Mädchen in dieser besonders sensiblen Lernphase ist entgegenzuwirken. Für die Entwicklung der Geschlechtsidentität ist es wichtig, dass Jungen und Mädchen in ihrem Schulalltag gleichgeschlechtliche Identifikationspersonen vorfinden. Eine Möglichkeit zur Implementierung einer Pädagogik der Gleichberechtigung besteht in der Personalentwicklung. Es können Maßnahmen initiiert werden, die Männer fördern und motivieren in Grundschulen zu unterrichten. Zur Milderung der Auswirkungen können die vorhandenen Lehrkräfte zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen in ein Aus- und Fortbildungskonzept eingebunden werden. Die Selbstreflexion der Lehrkräfte ist die Grundbedingung, um die Normen der Geschlechterpädagogik zu öffnen und einen Blick auch für positive Entwicklungsmöglichkeiten von Mädchen und Jungen zu entwickeln. Möglichkeiten zur Änderung der Ausbildungsverordnung und Besoldungsordnung sind zu prüfen. Die personalführenden Stellen sind zu sensibilisieren und dabei zu unterstützen, „Lehrerförderung“ in ein PE-Programm zu integrieren.