

# »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis«

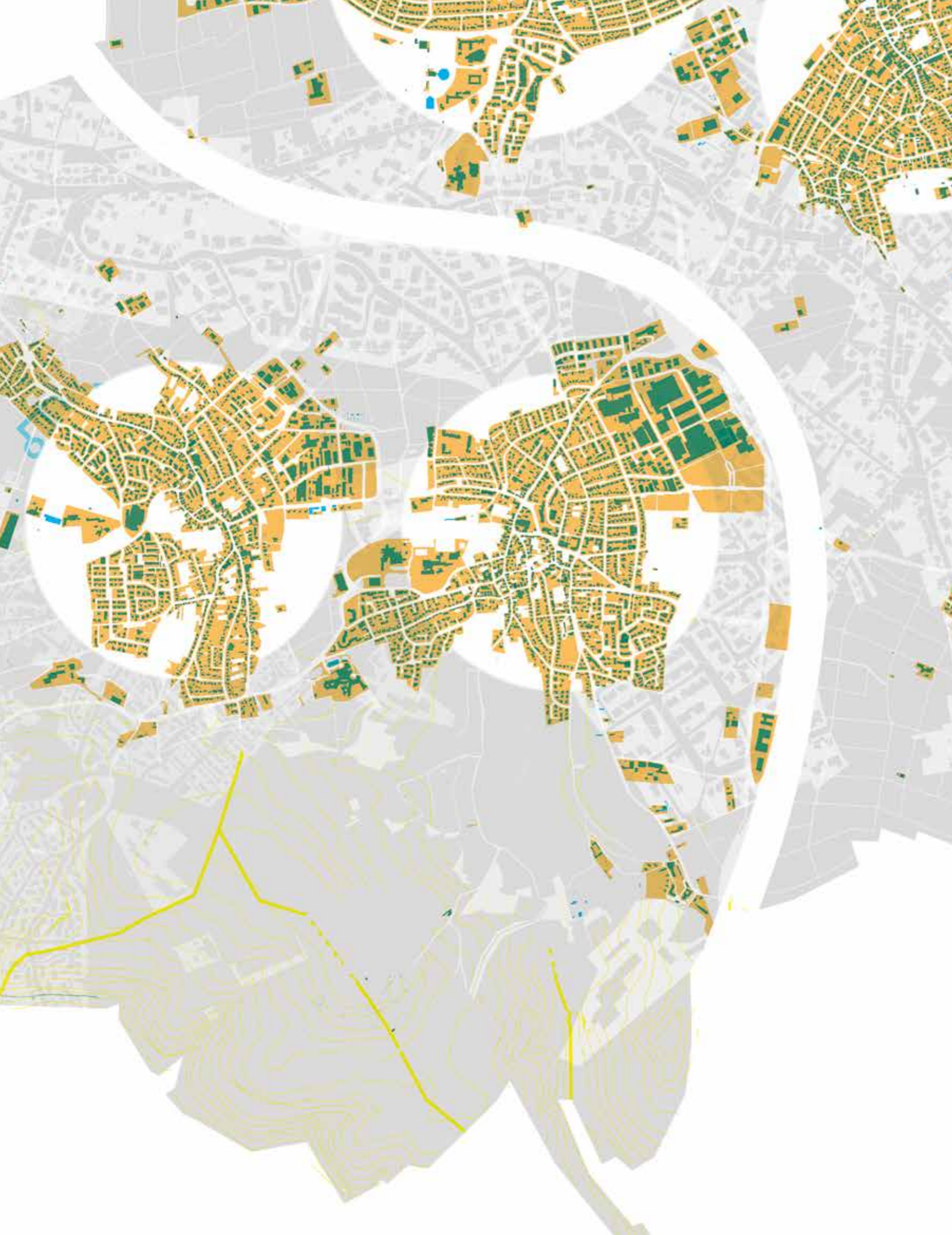


Dokumentation  
und Handlungs-  
empfehlungen



FILDERSTADT

*Eine Stadt.  
Viele Möglichkeiten.*



## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	4
<b>Einleitung</b> .....	5
<b>1. Dokumentation »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis«</b> .....	7
<b>Die Strategie Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit</b> .....	7
Hintergrund: Wie kam es dazu?.....	7
Anwendung: Wie geht man vor?.....	8
Chancen und Hindernisse: Was ist zu beachten?.....	10
<b>Das Projekt »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis«</b>	
Besonderheiten im Vorgehen in Filderstadt.....	11
Der Prozess: Von der Vorlage bis zur strukturellen Umsetzung.....	12
<b>Beschreibung der 4 Teil-Projekte entlang der Prozessphasen:</b>	
Analyse, Planung, Durchführung, Auswertung.....	14
Dezernat 1 - Abteilung Personal: Geteilte Führung.....	14
Dezernat 2 - Jugendkunstschule: Kulturwochen »Krimi«.....	15
Dezernat 3 - Tiefbauamt: FilderAirportAreal-Quartiersplatz.....	17
Dezernat 3 - Umweltschutzreferat: Mistelbekämpfung in Streuobstwiesen.....	18
<b>Quintessenz der Erkenntnisse aus den Teil-Projekten und Handlungsempfehlungen</b> .....	19
Förderliches und Hinderliches in der Projektentwicklung.....	19
»Lessons learnt« im Projektsteuerungsprozess.....	19
<b>2. Handlungsempfehlungen</b> .....	21
<b>Anknüpfungspunkte für eine nachhaltige strukturelle Verankerung</b> .....	21
Kommunikation und Genderblick.....	21
Strukturebene.....	21
Die Strategie Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe.....	21
Verstetigung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungsstruktur.....	22
Nachhaltigkeit.....	22
<b>Anlage 1 – Projektergebnisse »Chancengerechtes Filderstadt – Gender Mainstreaming in der Praxis«</b>	
<b>Dezernat 1</b> .....	23
• Teilbarkeit von Führungspositionen; Nadine Hoss, Abteilungsleitung Personal.....	
<b>Dezernat 2</b> .....	27
• Kulturwochen »Krimi«; Barbara Grupp, Kunstschule.....	
• Leitfaden für eine chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit.....	39
<b>Dezernat 3</b> .....	44
• FilderAirportAreal - Quartiersplatz; Jürgen Lenz, Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung.....	44
• Mistelbekämpfung in Streuobstwiesen; Claudia Arold / Simone Schwiete, Umweltschutzreferat.....	47
<b>Impressum</b> .....	50

## VORWORT

**F**rauenförderung und später Gleichstellungsarbeit ist in Filderstadt als politikfeldübergreifende Querschnittsaufgabe auf der kommunalen Ebene seit den 1980er Jahren fest verankert. Die Stadtverwaltung Filderstadt hat sich auf den Weg gemacht, vor dem Hintergrund von Fraktionsanträgen aus dem Gemeinderat einen neuen Genderprozess anzustoßen.

Schon im Jahr 1995 wurde Gender Mainstreaming auf der Weltfrauenkonferenz von den Vereinten Nationen als eine eigenständige Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern fixiert. Diese schreibt eine systematische Genderanalyse als Querschnittsaufgabe in allen politischen, ökonomischen und sozialen Bereichen vor und ba-

siert auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Aufgabe ist es, den Blickwinkel von Frauen und Männern in allen Bereichen einzunehmen und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Chance in den kommunalpolitischen Handlungsfeldern des Integrierten Nachhaltigen StadtEntwicklungsKonzepts zu nutzen.

Gendergesichtspunkte können nahezu auf jedem Gebiet interessante Analysen und Ergebnisse ermöglichen. Sie verändern die Wirklichkeit und tragen zu einem Mehr an Demokratie bei.

Mit dem Leitprojekt »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis« wurden innerhalb der Verwaltung

vier dezernatsübergreifende Projekte in fachspezifischen Zusammenhängen bearbeitet, um aus den Ergebnissen eine Handlungsempfehlung für den Gemeinderat und die Verwaltung zu erstellen.

Die vorliegende Dokumentation spiegelt die Arbeit und den Prozess der Geschlechtergerechtigkeit in unterschiedlichen Bereichen wie Personal, Umwelt, Stadtplanung und Kunst wider. Es galt Perspektiven und Wissen im Kontext von Geschlecht und Gender zu erweitern und differenzierte Blickwinkel für die Arbeit zu schaffen.

Wir freuen uns, Ihnen diese Broschüre für Ihre und unsere Arbeit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung stellen zu können.

*Christoph Traub*

Christoph Traub  
Oberbürgermeister

*Dr. Susanne Omran*

Dr. Susanne Omran  
Referentin für Chancengleichheit,  
Teilhabe und Gesundheit

## EINLEITUNG

**D**iese Dokumentation beschreibt das aktuelle Pilotprojekt »Chancengerechtes Filderstadt – Gender Mainstreaming in der Praxis«, die Ergebnisse, Erfahrungen und Handlungsempfehlungen aus der Projektarbeit im Zeitraum 2019 bis 2021. Damit wird das Ziel verfolgt, die Gleichstellung der Geschlechter in der kommunalen Arbeit ein weiteres Stück voranzubringen.

Warum gerade Gender Mainstreaming?  
Wie kam es zu diesem Pilotprojekt?

Ein schwedisches Projekt verdeutlicht die Hintergründe am Beispiel des Schneeräumens. Was hat Schneeräumen mit Geschlechtergleichstellung zu tun? In der schwedischen Stadt Karlskoga hat man es untersucht, zunächst nur um die Absurdität dieser Frage zu beweisen.

Zur Überraschung offenbarten sich Zusammenhänge, die kaum jemand vermutet hatte: Wie in den meisten Kommunen wurden zuerst die Hauptverkehrswege und zuletzt die Geh- und Fahrradwege vom Schnee befreit. Diese Abfolge hatte unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer. Studien zeigen, dass Frauen weitaus häufiger zu Fuß gehen oder öffentliche Verkehrsmittel nutzen. Männer fahren im Vergleich viel häufiger mit dem Auto, auch und gerade dann, wenn davon im Haushalt nur eines vorhanden ist. Grund dafür ist die unterschiedlich verteilte Sorgearbeit. Frauen bringen mehrheitlich Kinder zur Kita oder Schule, kaufen Lebensmittel ein und erledigen neben ihrer Erwerbstätigkeit auf ihren Wegen sehr vieles, was alltäglich mit dem Haushalt und der Pflege von Angehörigen verbunden ist. Männer legen vergleichsweise eher einfache Wege zurück, morgens zur Arbeit und abends wieder zurück. Dieser Unterschied in der Fortbewegung ist weltweit verbreitet.

Es ist sicherer und einfacher mit dem Auto zu fahren, als sich zu Fuß, mit einem Rollstuhl/ Rollator oder Fahrrad durch den Schnee zu bewegen. Eine Studie zu verletzten Fußgänger\*innen während der Wintermonate in einer vergleichbaren schwedischen Stadt zeigte, dass es sich bei zwei Drittel der Verunfallten um Frauen handelte, die ausrutschten und stürzten, häufiger sogar mit tendenziell schwereren Verletzungen.<sup>1</sup>

Deshalb veränderte Karlskoga – kostenneutral – die Reihenfolge des Schneeräumens und sparte vermutlich sogar an einer anderen Stelle.

Wie kam es zu dem ursprünglichen Schneeräumplan? Es war keine Absicht, sondern entstand vermutlich durch eine Lücke in der Datenlage, von der man gar nicht wusste, dass es sie gibt. Denkbar ist, dass es sich bei den Planenden um Männer handelte, die ihre Bedürfnisse aus ihrer eigenen Lebenslage – ihre Wege - im Blick hatten und sich dabei nicht fragten, ob diese sich von den Bedürfnissen der Frauen unterscheiden. Sie gingen – unbewusst und somit nach bestem Wissen und Gewissen - davon aus, dass ihre Sicht und die daraus resultierende Planung Sicherheit für alle bietet. Erst der Genderblick deckte Sicherheitslücken auf und trug zu mehr Qualität bei.

Wie können solche Fehlplanungen vermieden werden? Die inzwischen weltweit bewährte Strategie ist Gender Mainstreaming. Durch Anwendung des Genderblicks werden die Bedürfnisse von Frauen, Männern und allen Geschlechtern stets bewusst wahrgenommen und systematisch berücksichtigt. Damit werden Lösungen entwickelt, die den unterschiedlichen Lebenslagen der Geschlechter und - somit auch dem Grundgesetzauftrag - gerecht werden.



<sup>1</sup>Caroline Criado-Perez Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. München, 2020, 51-55.  
[www.youtube.com/watch?v=udsJbB6wJeg](https://www.youtube.com/watch?v=udsJbB6wJeg)



Es handelt sich um eine sehr komplexe Mammutaufgabe. Sie braucht viele Jahre, erhebliche Ressourcen und insbesondere eine in allen Köpfen und Prozessen verankerte Perspektive, die die Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen wahrnimmt und bei jedem Schritt berücksichtigt.

Der Komplexität der Aufgabe, den tief verwurzelten unbewusst wirkenden Geschlechterstereotypen ist es geschuldet, dass trotz spektakulärer Beispiele, wie dem oben Beschriebenen, die Bedeutung und Wirkung von Gender Mainstreaming, in der breiten Öffentlichkeit noch immer weitgehend unbekannt ist. Teilweise steht der Begriff inzwischen sogar im Ruf eines »Unwortes«.

Kommunen wie die Stadt Filderstadt lassen sich davon nicht beeindrucken und setzen unbeirrt diese gleichstellungspolitisch sinnvolle Strategie um.

»Dabei gilt es Vorbehalte abzubauen. Sie sind zum Teil aus einer unübersehbaren Fülle an Checklisten, Fragebögen und Handlungsanleitungen durch die Fachliteratur entstanden und haben zur Ablehnung des Themas ‚Gender‘ als technokratisch und bürokratisch beigetragen. Gerade mit Blick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Potenziale von Männern und Frauen

unterschiedlichen Alters sowie in unterschiedlichen Lebenssituationen, werden Diversitätsmanagement und Genderkompetenz künftig eine wachsende Bedeutung für die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Kommunen haben.«<sup>2</sup>

Es wurden innerhalb der Verwaltung vier dezentrierte übergreifende Projekte in fachspezifischen Zusammenhängen und durch hierarchieübergreifende Diskussionen bearbeitet und durch eine externe Fachberatung begleitet. Der Oberbürgermeister, die Bürgermeister, die Amtsleitungen, die Projektleitungen und die einbezogenen Gemeinderatsmitglieder sorgten trotz der besonders herausfordernden Bedingungen der Corona Pandemie für die kontinuierliche Bearbeitung der Projekthemen.

<sup>2</sup> Vgl. [www.filderstadt.de/start/alltag/pilotprojekte.html](http://www.filderstadt.de/start/alltag/pilotprojekte.html) - Beschlussvorlage 0158/2019

<sup>3</sup> »Gender« bezeichnet in Abgrenzung zum biologischen das soziale Geschlecht. Damit sind die Geschlechterstereotype gemeint, die das menschliche Handeln bestimmen und Benachteiligungen ermöglichen.  
»Mainstreaming« heißt »etwas in den Hauptstrom bringen«. Es bedeutet, dass die Perspektive der Geschlechtergleichstellung in den »Hauptstrom« des Wahrnehmens, Denkens, Entscheidens und Handelns genommen wird.

<sup>4</sup> In Deutschland wurde durch die Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch Kabinettsbeschluss vom 26. Juli 2000 ein wichtiger Schritt zur Verankerung von Gender Mainstreaming getan. Der § 2 GG0 stellt alle Ressorts der Bundesregierung vor die Aufgabe, den Gender Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.  
[www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming)

<sup>5</sup> Barbara Stiegler: Gender Mainstreaming - Postmoderner Schmussekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion. Friedrich-Ebert-Stiftung 2003, 14

# 1. Dokumentation

## »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis«

### DIE STRATEGIE GENDER MAINSTREAMING UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

#### Hintergrund: Wie kam es dazu?

Die in der Einleitung beschriebene Veränderung im Schneeräumplan von Karlskoga hat eine wichtige Vorgeschichte.

Die Gleichstellungspolitik des ausgehenden 20. Jahrhunderts hat die Geschlechtergleichstellung nicht zufriedenstellend verwirklichen können. Frauenfördermaßnahmen zeigten wenig oder kaum nachhaltige Wirkung.

Als Antwort auf diese nicht zufriedenstellende Situation wurde Gender Mainstreaming<sup>3</sup> erstmals 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen als neue gesellschaftspolitische Strategie auf internationaler Ebene diskutiert und 1995 in Peking in der »platform of action« als neue Gleichstellungsstrategie konkret formuliert und verankert.

Das veränderte Vorgehen im Vergleich zur »klassischen« Frauenförderung zeigt sich darin, dass sich der Blick statt auf Frauen allein auf das Geschlechterverhältnis, auf Männer und Frauen, ihre Lebensumstände, ihren Zugang zu und Teilhabe an Ressourcen richtet. Mit dieser Strategie werden Ungleichheiten wahrgenommen und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung entwickelt. Es wird dafür gesorgt, dass keine neuen Benachteiligungen entstehen. Das jeweils konkrete Vorgehen wird in der Gesellschaftsstruktur verankert. Das reicht von Gesetzen auf nationaler Ebene bis hin zu Leitfäden in der öffentlichen Verwaltung von Kommunen, z.B. für ein geschlechtergerechtes Personalauswahlverfahren. Auf diese Weise wird von Anfang

an und bei jedem Schritt der Gleichstellungsaspekt in alle Politiken und Maßnahmen integriert. Das geschieht auch dort, wo man von einer geschlechtsneutralen Lage ausgeht.

Seit 1995 nimmt diese Gleichstellungsstrategie in der EU eine zentrale Rolle ein und führte zu einer vielfältigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Praxis. Sie ist im Amsterdamer Vertrag von 1997 als elementarer Bestandteil der europäischen Integration festgeschrieben. Die Vereinten Nationen nehmen nach wie vor einen steuernden Einfluss, z.B. durch den »Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)« und heute durch die Agenda 2030 für eine Nachhaltige Entwicklung. Dort wird Geschlechtergleichstellung als Fünftes von 17 Zielen konkret spezifiziert und evaluiert. Die systematische Genderanalyse ist als Querschnittsaufgabe in allen politischen, ökonomischen und sozialen Bereichen zu integrieren und die Gleichstellung der Geschlechter zum Leitprinzip in allen fachlichen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.<sup>4</sup>

In Deutschland hat Gender Mainstreaming mittlerweile sowohl im Bereich öffentlicher Verwaltungen (Bundes- bzw. Landesministerien oder Kommunalverwaltungen) als auch in einer Vielzahl anderer Bereiche und Organisationen Eingang gefunden. »Allerdings ist Gender Mainstreaming vorrangig für Organisationen bestimmt, die in gewisser Weise einer öffentlichen Kontrolle unterliegen und deren geschlechterpolitische Zielsetzungen demokratische Legitimationen haben.«<sup>5</sup>

**4. AUSWERTEN**  
 ERGEBNISSE BEWERTEN  
 TRANSFER HERSTELLEN  
 GENDER-BLICK ETABLIEREN

**1. ANALYSE**  
 AUSGANGSBEDINGUNGEN  
 HANDLUNGSBEDARF  
 GENDER-BLICK SCHÄRFEN

**GENDER  
 Mainstreaming  
 Prozess**

**3. DURCHFÜHREN**  
 HANDELN  
 BETEILIGTE EINBEZIEHEN  
 GENDER-BLICK EINSETZEN

**2. PLANEN**  
 VORGEHEN  
 BETEILIGTE ERUIEREN  
 GENDER-BLICK EINSETZEN

Abb 1: Phasen im Gender Mainstreaming-Prozess



**Anwendung: Wie geht man vor?**

Die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert ein hohes Maß an Gender-, Fach- und Veränderungskompetenz sowie zeitliche Ressourcen für Analyse, Recherche, Planung, Umsetzung und Reflexion. Es gilt bei jedem Schritt die Gleichstellungsperspektive zu berücksichtigen. Wir haben es also mit einer komplexen Sachlage zu tun, die keine mechanische Herangehensweise ermöglicht.

Daraus folgt: »Jeder Gender-Mainstreaming-Prozess ... läuft anders. Die Instrumente und Methoden müssen an die Organisation(-skultur) und die jeweiligen Zielgruppen angepasst werden. Es gibt keine fertigen Raster.«<sup>6</sup>

Deshalb ist es hilfreich, einen äußeren Rahmen zu setzen, der die Arbeit strukturiert. Der Pro-

jektmanagement-Zyklus hat sich bewährt. Er ermöglicht, die Phasen eines Projektentwicklungsprozesses zu durchlaufen und dabei die Gleichstellungsorientierung bei jedem Schritt zu berücksichtigen. Der daraus resultierende Gender Mainstreaming-Prozess wird in Abbildung 1 skizziert.

Gender Mainstreaming im Projektentwicklungsprozess umfasst die Analyse der Ausgangsbedingungen bezogen auf die Akteur\*innen, die Planung, die Durchführung sowie die Auswertung der Ergebnisse. Bei jedem Schritt sind Gender-Aspekte zu berücksichtigen. Alle relevanten Akteur\*innen (weiblich und männlich) sind in allen Phasen paritätisch und aktiv zu beteiligen bzw. zu berücksichtigen. Alle im Projekt erhobenen Daten sind nach Geschlecht und sozialen Faktoren zu differenzieren und zu dokumentieren.

**Phase 1. Analyse**

Die Ausgangssituation wird analysiert:

- Wen betrifft die geplante Maßnahme?
- Wer ist am Prozess beteiligt?
- Wie gestaltet sich rein numerisch das Geschlechterverhältnis unter diesen Akteur\*innen?
- Wie gestaltet sich die Lebenssituation der Betroffenen und Beteiligten?
- Wie verteilen sich die Ressourcen - Geld, Raum, Zeit - auf die Geschlechter?
- Gibt es Schiefen im Geschlechterverhältnis, die einen Handlungsbedarf aufzeigen?
- Welche Gleichstellungsziele sind aufgrund des Handlungsbedarfs anzustreben?
- Woran können wir konkret erkennen, dass die Ziele erreicht wurden?

Die Erkenntnisse aus der Analyse schärfen den Gender-Blick im Handlungsfeld, weil sie Ungleichgewichte im Geschlechterverhältnis aufzeigen. Diese bedürfen entweder noch weiterer Erforschung oder – bei ausreichender Datenlage – kann eine zielführende Maßnahme geplant werden.

Oft wird bei der Analyse der Ausgangsbedingungen allerdings ein Mangel an Information, insbesondere bezogen auf Geschlechteraspekte deutlich. Dann gilt es, das Handlungsfeld qualitativ und quantitativ näher zu erforschen, z.B. durch Befragungen in Form von Interviews, Fragebögen, Beteiligungsverfahren. Dabei sind alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und paritätisch in das Vorgehen einzubeziehen.

**Phase 2. Planung**

Liegen ausreichende Informationen vor, wird eine Maßnahme geplant, um die Geschlechterschieflage auszugleichen. Kriterien werden definiert, an denen sich erkennen lässt, dass eine bestimmte Schieflage ausgeglichen ist.

**Phase 3. Durchführung**

Das Geplante wird umgesetzt. Dabei ist sicher zu stellen, dass das Arbeitsteam über die nötige Geschlechterkompetenz verfügt und die Arbeitsbelastung zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt ist.

**Phase 4. Auswertung**

In dieser Phase werden die Ergebnisse bewertet, gleichgültig, ob es darum geht, forschend noch mehr über die Genderaspekte des Handlungsfelds in Erfahrung zu bringen oder darum, eine ausgleichende Maßnahme umzusetzen:

- Welche geschlechterbezogenen Wirkungen sind festzustellen?
- Welche unerwarteten Effekte und Erkenntnisse gibt es?
- Wie wird sichergestellt, dass die Erkenntnisse nachhaltig auch das zukünftige Handeln bei weiteren Maßnahmen bestimmen?



<sup>6</sup> Angelika Blickhäuser und Henning von Barga: Gender-Mainstreaming-Praxis Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie »Gender« in Gender-Mainstreaming-Prozessen, Heinrich-Böll-Stiftung 2005, 5

## Chancen und Hindernisse:

### Was ist zu beachten?

Gender Mainstreaming sorgt für eine gerechte Verteilung der Ressourcen und für zielführenderes, nachhaltigeres Wirken der kommunalen Arbeit und somit für eine Qualitätsverbesserung. Darüber hinaus werden durch diese Strategie die im Grundgesetz verankerten Werte Gerechtigkeit, Würde (im Sinne von Nicht-Diskriminierung) und Freiheit verwirklicht. Zugleich ist »Gender Mainstreaming ... ein äußerst anspruchsvolles Konzept und eine enorme Herausforderung für bürokratische Organisationen.«<sup>7</sup> D.h.: Gute Rahmenbedingungen sind eine essenzielle Notwendigkeit für das Gelingen. Wenn sich beispielsweise eine Kommune entschließt, die Gender Mainstreaming-Strategie einzusetzen, um im Geschlechterverhältnis chancengerechter vorzugehen, braucht es...

- einen erklärten Willen der Verwaltungsspitze, eine Entscheidung und kontinuierliches Kümern durch Nachfragen, Unterstützen und Kommunizieren der Vorteile für die Kommune,
- Projektleitende und -mitarbeitende, die an Geschlechtergerechtigkeit wirklich interessiert sind und zeitliche Ressourcen dafür nutzen können,

- Methodenkompetenz, um Realitäten zu erfassen und diese Daten qualitativ und quantitativ auszuwerten,
- Beratung und Begleitung für das Entwickeln des Genderblicks,
- Offenheit, Lust am Lernen, insbesondere Frustrationstoleranz bei allen Mitarbeitenden, wenn sie erkennen, dass sie bislang in bestimmten Situationen »geschlechterblind« gewesen sind,
- schnelle Erfolge oder Erfolgsmeldungen und eine »gute Presse«,
- eine nachhaltige Verankerung als Querschnittsaufgabe durch verbindliche Handlungsleitfäden, die die Gleichstellungsorientierung im konkreten Verwaltungshandeln sicherstellen.

Wenn diese Faktoren nicht oder nur unzureichend gesichert sind, kann die Strategie des Gender Mainstreaming schnell »verbrennen«. Dann bleibt es bei der Durchführung von Einzelprojekten, die zwar dokumentiert werden, aber ohne weitere strukturelle Wirkung bleiben und irgendwann nur noch erinnert werden als »Gender Mainstreaming? Ja klar! Da haben wir mal was gemacht!«

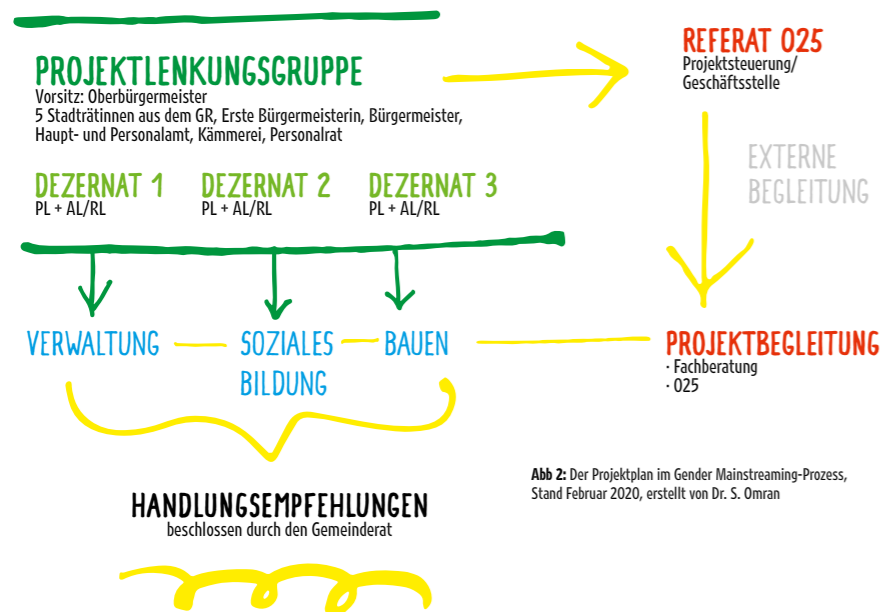


Abb 2: Der Projektplan im Gender Mainstreaming-Prozess, Stand Februar 2020, erstellt von Dr. S. Omran

<sup>7</sup> Barbara Stiegler: Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming. In: Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Hrsg.: Dorothea Lüdke/Anita Runge/Mechtild Koreuber, Theorie und Praxis der Geschlechterforschung, 2005, 164

<sup>8</sup> Vgl. [www.filderstadt.de/start/alltag/pilotprojekte.html](http://www.filderstadt.de/start/alltag/pilotprojekte.html) - Beschlussvorlage 0158/2019

## Das Projekt

### »Chancengerechte Filderstadt - Gender Mainstreaming

## in der Praxis«

**Besonderheiten im Vorgehen in Filderstadt** Angesichts der in (fast) allen Stadtverwaltungen vorherrschenden Situation sehr begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen wurde ein exemplarisches dezernatsübergreifendes Vorgehen gewählt. Das heißt:

- Die mit der Gender Mainstreaming Strategie zu bearbeitenden Projekte werden aus den im laufenden Jahr anstehenden Aufgaben der Verwaltung ausgewählt. Diese Aufgaben sollen durch Gender Mainstreaming als Qualitätsstandard erweitert werden. »Das praxisorientierte Vorgehen an Projekten, die in den Dezernaten anstehen oder erarbeitet werden, soll die Akzeptanz sichern, Beratung und neues Fachwissen zu ermöglichen.«<sup>8</sup>
- Jedes Dezernat wählt für sich zwei Projekte im eigenen Bereich.
- Bei der Projektauswahl liegt der Fokus auf »Herzessachen«. D.h. die Auswählenden und Bearbeitenden sind intrinsisch motiviert, weil sie ein sehr persönliches Interesse mit dem

Projekt verbinden. Gerade in den »Mühen der Ebene« der Projektbearbeitung braucht es das daraus gespeiste Durchhaltevermögen.

- Eine Projektleitungsgruppe unter dem Vorsitz des Oberbürgermeisters wird gebildet. Sie setzt sich zusammen aus der obersten Verwaltungsebene (d.h. die Bürgermeister\*innen in ihrer Rolle als Dezernatsleitungen, Personalrat, Haupt- und Personalamt, Stadtkämmerei) und Gemeinderatsmitgliedern. Sie unterstützt den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming. In Bezug auf die Geschlechter ist sie paritätisch zu besetzen. Gleichzeitig bilden diese Personen eine vielfältige Breite an Fähigkeiten und Kompetenzen ab. Dieses Gremium entscheidet, welches Projekt pro Dezernat bearbeitet wird und begleitet den Bearbeitungsprozess. Auf diese Weise wird sowohl in der Verwaltung als auch im Gemeinderat Erfahrungswissen aufgebaut, eine wichtige Voraussetzung für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming.

- Eine externe engmaschige Prozessbegleitung hat die Aufgabe, das notwendige Wissen einzubringen, wenn es im Projekt gebraucht wird und bei den Entwicklungsschritten zu beraten. Dieses pragmatische »Training-on-the-Job-Vorgehen« bindet wenig Personal und qualifiziert kleinschrittig beim Tun und Entwickeln. Gemeinsame Austauschtreffen der Projektleitungen ermöglichen zudem das Voneinander-Lernen und kollegiale Beratung.
- Die Projektleitung liegt bei einer Abteilungs- oder Referatsleitung des jeweiligen Amtes. Dadurch ist sichergestellt, dass Mitarbeitende durch die Abteilungs- oder Referatsleitung bei Bedarf in die Arbeit einbezogen werden können und die Amtsleitung nur beratend und steuernd eingebunden ist.
- Die Haushaltsmittel für dieses Projekt wurden im Budget eingeplant.

#### Der Prozess: Von der Vorlage bis zur strukturellen Umsetzung

Bereits 2002 hat der Gemeinderat von Filderstadt den **Beschluss** gefasst, die Strategie des Gender Mainstreaming in der Verwaltung umzusetzen (Vorlage 0138/2002, Beschluss im AVB am 28. April 2003). 2011 wurde es als ein wesentliches **Leitziel** im Chancengleichheitsplan verankert. Zudem ist Gender Mainstreaming im aktuellen **Leitbild** »Nachhaltige Stadt Filderstadt (INSEK)« ein elementares Querschnittsziel. Der mit dieser Gleichstellungsstrategie verbundene Veränderungsprozess ist umfangreich und langfristig. Er wird vom Dezernat des Oberbürgermeisters initiiert, analysiert und koordiniert. Nach ersten Überlegungen im Jahr 2017 erfolgte die konkrete Initiierung der hier dargestellten Projekte im Sommer und Herbst 2019 durch die Verwaltungsspitze in enger Zusammenarbeit mit dem Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit, den Dezernatsleitungen und der externen Beratung. Im Sep-

tember 2019 eröffnete die Beschlussvorlage 0158/2019 im Gemeinderat den Weg zur Detailplanung und Umsetzung in den Projekten.

In der **Führungsklausur** im März 2020 wurden die ersten Projektideen entwickelt und in den darauffolgenden Wochen in den Dezernaten konkretisiert. Die eingerichtete **Projektleitungsgruppe** traf sich erstmalig im Juli 2020 und wählte drei der fünf vorgeschlagenen Projektideen zur Umsetzung<sup>9</sup> aus. Zur Auswahl standen:

- Dezernat 1 – Teilbarkeit von Führungspositionen
- Dezernat 1 – Digitalisierungsstrategie
- Dezernat 2 – Kulturwochen 2021 »Krimi«
- Dezernat 3 – Mistelbekämpfung in Streuobstwiesen
- Dezernat 3 – Filder-Airport-Areal

Entschieden wurde nach folgenden vier gewichteten Kriterien<sup>10</sup>:

1. Verbesserung der Lebenssituation und Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter
2. Übertragbarkeit auf andere Anwendungsbereiche
3. Nachhaltigkeit
4. Umsetzbarkeit innerhalb eines Jahres

Ausgewählt wurden »Teilbarkeit von Führungspositionen«, Kulturwochen »Krimi« und »Filder Airport Areal - Quartiersplatz«. Die beiden Referatsleitungen im Bereich Umweltschutz bedauerten, dass ihr Thema »Mistelbekämpfung« in Streuobstwiesen von der Projektleitungsgruppe für eine Bearbeitung im Rahmen dieses Pilotprojektes negativ beschieden wurde. Die Begrenzung auf drei Projekte hatte den Hintergrund, die Arbeitsbelastung möglichst gering zu halten.

## Zeitplan/ Meilensteine

Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis

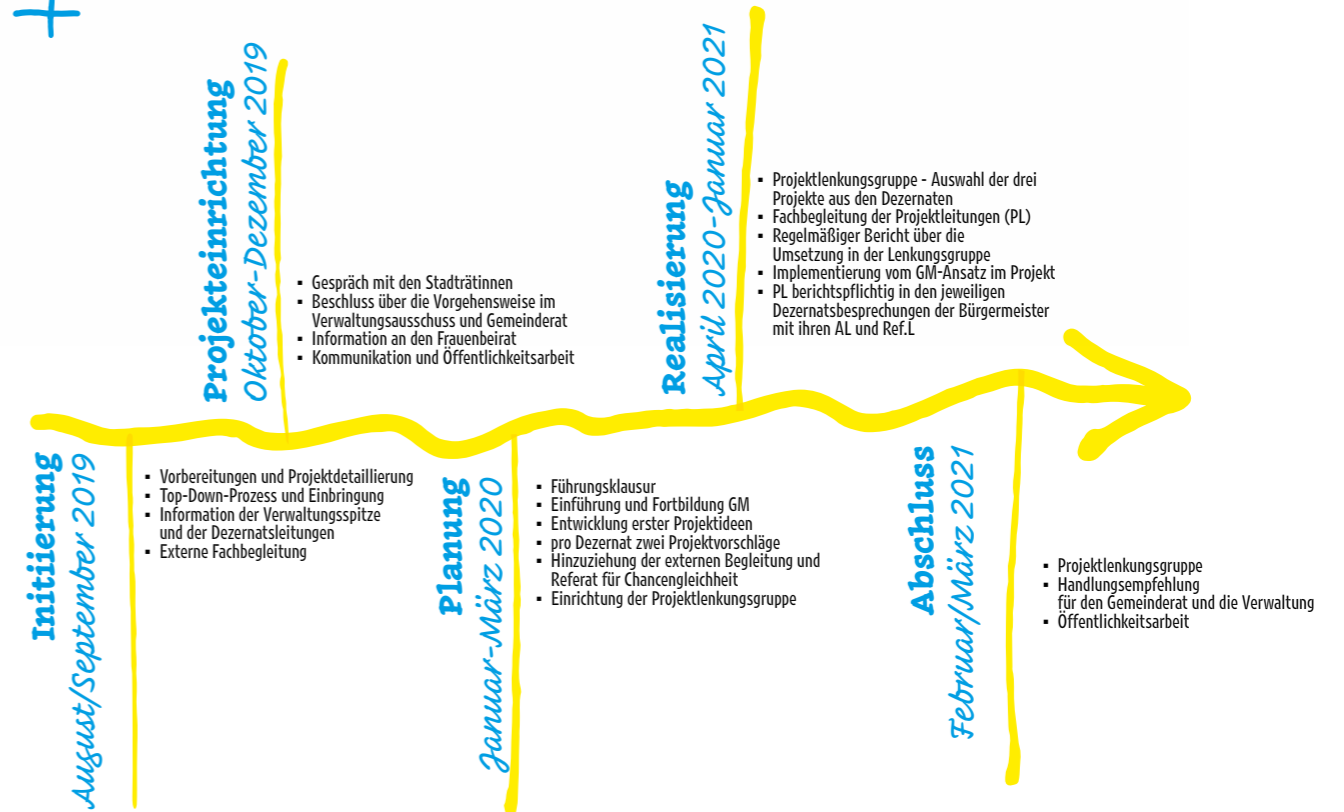


Abb 3: Zeitplan mit Meilensteinen im Gender Mainstreaming-Prozess, Stand 21.08.2019, erstellt von Dr. S. Omran

Das Interesse und Engagement des Umweltschutzreferats war jedoch so groß, dass dieses Projekt als viertes aufgenommen wurde. In den folgenden Monaten veränderte die Corona-Pandemie die Projektbearbeitung in vielerlei Hinsicht. Der Einführungsworkshop sowie zwei Prozessbegleitungen gemeinsam mit allen Projektleitungen und der jeweiligen Amtslei-

tung fanden noch in Präsenz statt. Die zwischen diesen Terminen stattfindende individuelle Fachberatung jedes Projektes war bereits per Telefon geplant und wurde zusammen mit der Referentin für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit der externen Fachberatung in der Folge online durchgeführt. Die Projektleitungsgruppensitzungen fanden zum großen Teil online statt.

<sup>9</sup> Die beginnende Corona-Pandemie zeigte hier schon erste Auswirkungen: Das Projekt »Kultursaison 2021/22 Filharmonie« wurde zurückgezogen. Aus den ursprünglich geplanten sechs Projektideen wurden deshalb nur fünf vorgestellt.

<sup>10</sup> Die damit verbundenen Fragestellungen werden in der Anlage 1 – Projektergebnisse »Chancengerechtes Filderstadt - Gender Mainstreaming in der Praxis« im Detail dargestellt.

## Beschreibung der vier Teil-Projekte entlang der Prozessphasen:

### ANALYSE, PLANUNG, DURCHFÜHRUNG, AUSWERTUNG

#### Dezernat I - Abteilung Personal: Geteilte Führung

Das Projekt zielt auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Frauen und Männern auf der Führungsebene ab, denn im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen auf der Führungsebene noch immer unterrepräsentiert. Die geschlechterdifferenzierte **Analyse** der Personalstatistik ergab:

- Im Oktober 2020 liegt das Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene<sup>11</sup> bei 36 % Männern zu 64 % Frauen. Damit entspricht es noch nicht der Geschlechterverteilung in der Gesamtheit der Beschäftigten (25 % zu 75 %). Insbesondere in den hohen Positionen gibt es eine noch ausgeprägtere Schiefe. Erst bei einem Verhältnis von drei Viertel Frauen zu einem Viertel Männer auf allen Leitungspositionen wird ein Gleichgewicht erreicht.
- Führung in reduzierter Arbeitszeit wird mit Ausnahme eines männlichen Beschäftigten ausschließlich von Frauen wahrgenommen.
- Zwei Drittel der beschäftigten Frauen ohne Führungsverantwortung haben ihre Arbeitszeit reduziert.

Von daher ist es naheliegend, geteilte Führung als Maßnahme für eine geschlechtergerechtere Verteilung auf der Leitungsebene ins Auge zu fassen.

Wenn die Lebenslagen und daraus resultierenden Bedürfnisse der Geschlechter optimal berücksichtigt werden, gewinnt geteilte Führung an Attraktivität für alle. Wünschenswerte Nebeneffekte für die Arbeitgeberin sind:

- ein leichter Einstieg in eine Führungsposition durch Austausch und Lernen auf Augenhöhe
- Wissenstransfer von Erfahrenen zum Nachwuchs
- eine höhere Attraktivität und verstärkte Bindung der Beschäftigten

Nicht zuletzt ist ein Image-Gewinn für Führung in reduzierter Arbeitszeit zu erwarten, wenn sie sowohl von Frauen als auch von Männern gleichermaßen wahrgenommen wird.

Die bisher realisierten Maßnahmen, wie der Wortlaut in Stellenausschreibungen »grundsätzliche Möglichkeit der Stellenteilung« und ein Stellenüberhang von pro Person 10 % für nötige Abstimmungen bei geteilter Führung<sup>12</sup>, haben bislang noch keine zufriedenstellende Wirkung gezeigt. Um zielführende Maßnahmen zu generieren, bedurfte es deshalb weiterer Informationen über die Ausgangssituation.

Ein Interviewleitfaden mit Fokus auf dem Einstieg in Führungspositionen wurde entworfen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie verhinderten bis zum Ende der Projektlaufzeit die geplanten Präsenz-Interviews. Befragt werden sollen Führungskräfte in geteilter Führung oder mit reduzierter Arbeitszeit und solche, die sich in den letzten Jahren ihrer Erwerbsphase befinden. Bei Letzteren geht es um das Interesse, die Arbeitszeit zu reduzieren, indem sie sie mit einer Nachwuchsführungskraft in ebenfalls reduzierter Arbeitszeit teilen. Im Anschluss an die Interviews sollen Fokusgespräche mit dem Personalrat (interessensvertretende Perspektive) und übergeordneten Führungspersonen (Verantwortlichen-Perspektive) geführt werden, und zwar jeweils mit der gleichen Anzahl an Frauen und Männern. Auf diese Weise sollen Chancen, Hindernisse und Veränderungsideen für Führung in reduzierter Arbeitszeit in Erfahrung gebracht werden. Diese Informationen können gerade durch die geschlechterdifferenzierte Erhebung wertvolle Anstöße und Ideen für eine nachhaltige Veränderung liefern. Weitere Maßnahmen für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene wurden im internen Austausch entwickelt.

<sup>11</sup> Vgl. Personalstatistik am Stichtag 5.10.2020

<sup>12</sup> Eine Vollzeitstelle (100 %) erhält bei geteilter Führung einen Stellenüberhang von 20 %. Bei dem erhöhten Abstimmungsbedarf ermöglichen die 120 % eine reibungslose Kommunikation untereinander. Die Stelleninhaber\*innen erhalten also jeweils einen zusätzlichen Stellenanteil von 10 % und können so wirklich ihre »volle Arbeitszeit = 100 %« zur Ausübung ihrer Aufgaben verwenden.

Es handelt sich dabei um:

- Das interne Formular zur Wiederbesetzung von Stellen enthielt bisher eine Frage nach der Teilbarkeit, die bejaht oder - mit Begründung - verneint werden konnte. Die Verneinung der Teilbarkeit wurde recht häufig mit wenigen Worten - und damit im Detail nicht nachvollziehbar - untermauert. Deshalb wird im neuen Formular die grundsätzliche Teilbarkeit festgeschrieben und eine Ansprechperson im Personalbereich genannt, die bei der Stellenanalyse in Bezug auf die konkrete Teilbarkeit Unterstützung bietet.
- Ein neuer Textbaustein auf der städtischen Homepage und der Startseite des Bewerbungsportals soll die Teilbarkeit von Stellen betonen und Anreiz zu Tandem-Bewerbungen bieten.

Diese Maßnahmen sind geplant und stehen zur Erprobung an. Sie basieren allerdings noch nicht auf einer belastbaren geschlechterdifferenzierten Datenlage. Diese noch notwendigen Informationen können durch die geplante Interviewbefragung gewonnen werden oder durch eine zeitnahe systematische Evaluation über die Anwendung und Wirkung des neuen Formulars und des ergänzten Textbausteins auf der städtischen Homepage erfolgen.

Das Projekt »Geteilte Führung« befindet sich – coronabedingt - im Übergang zwischen **Analyse-** und **Planungsphase**. Die **Durchführung** und **Auswertung** stehen noch an. Die bis jetzt gewonnenen Erkenntnisse fließen deshalb in begrenztem Um-

fang in die Handlungsempfehlungen ein.  
**Dezernat II - Jugendkunstschule:  
Kulturwochen »Krimi«**

Ziel des Projekts »Kulturwochen 2021 – Krimi« ist es, die Angebote der Kunstschule geschlechtergerecht zu gestalten. Am Beispiel von vier Angeboten im Kinder- und Jugendbereich ist ein Leitfaden für eine »chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit« entstanden. Die Projektleitung arbeitete mit einem gemischten Team aus einer Dozentin und einem Dozenten zusammen. Das Projektteam stellte sich der besonderen Herausforderung, das eigene Verhalten als Dozent\*in zu reflektieren sowie Mädchen und Jungen gleich viel Raum zu geben. Die Gender Mainstreaming Strategie sollte auf das Marketing bezogen und auch als inhaltliches Thema für die Kinder und Jugendlichen bearbeitet werden. Geschlechterstereotype sollen nicht bekräftigt, sondern aufgelöst werden.

Die **Analyse** der regulären Angebote an der Kunstschule aus dem Jahr 2019 ergab in Bezug auf die Teilnahme ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis von Mädchen (54%) und Jungen (46 %). Eher mit Weiblichkeit assoziierte Angebote wie z.B. »Textiles Gestalten« werden vermehrt vom Mädchen genutzt, während mit Männlichkeit verbundene Kurse, z. B. »Schweißen« weit überwiegend von Jungen besucht werden. Ab dem Schulalter kommen viele Jungen\* nicht mehr an die Kunstschule. Ausnahmen sind Kurse zur Holzbearbeitung, Schweißen, Graffiti, Film und Fotografie. Gründe für diese Veränderung können darin liegen, dass die Kinder mit dem Schulstart ihre Kurse selbst auswählen.



Eine pädagogisch inhaltliche Schieflage wurde im Bereich der Angebote zur Kunst der klassischen Moderne sichtbar: Die dazu zählenden Künstler\*innen sind mehrheitlich männlich. Die Kunstbesprechungen bilden diese Schieflage ab, statt hier gleich vielen weiblichen wie männlichen Künstler\*innen Sichtbarkeit zu verschaffen. Dozent\*innen sind weit überwiegend weiblich. Die unsicheren Arbeitsbedingungen und vergleichsweise geringe Bezahlung dürften ursächlich dafür sein.

Filmprojekte für Mädchen und Jungen zwischen 12 und 18 Jahren wurden geplant. Die Angebote sollen im Programmheft in Bild und Wort alle Geschlechter ansprechen. Die für den Film auszuführenden Arbeiten - von der Entwicklung des Drehbuchs bis zur Schneidetechnik - sollten sowohl von Jungen als auch von Mädchen gleichermaßen ausgeführt werden. Online-Module sollen helfen, die eigenen Geschlechterklischees wahrzunehmen und zu reflektieren.

Die Durchführung der zwei Filmprojekte startete mit einer nahezu paritätischen Teilnahme von Mädchen und Jungen. Geschlechterstereotype und ihre Auflösung wurden thematisiert. Grafiken, die die Geschlechterrollen auflösen, wurden in Auftrag gegeben, um sie insbesondere dort einzusetzen, wo Geschlechterstereotypen in der Teilnahme auftreten. Mädchen und Jungen wurden dezidiert als solche angesprochen. Dabei kam der Genderstern jeweils zum Einsatz.

Die Coronapandemie stellte auch dieses Projekt vor große Herausforderungen, zumal die Angebote mehrheitlich online stattfanden. Die **Auswertung** der Erfahrungen bildete die Grundlage für einen Leitfaden (siehe Anhang), der zukünftig für die Planung, Umsetzung und Evaluation aller Angebote der Kunstschule zum Einsatz kommen soll. Er ist übertragbar auf die Volks- und Musikschule, die Bibliothek, das FilderStadt-Museum und die Gedenkstätte. Er soll im gesamten Kulturbereich Verbreitung finden und zunächst in entsprechenden Runden vorgestellt und diskutiert werden. Im Anschluss an die Filmprojekte wird eine gemeinsame Reflexion der Erfahrungen mit den Dozent\*innen stehen, deren Ergebnisse in die Feinjustierung des Leitfadens einfließen werden.



Abb 4: Eine Grafik, die Geschlechterstereotypen entgegenwirkt.

### Dezernat III - Tiefbauamt: FilderAirportAreal-Quartiersplatz

Das Projekt soll einen Beitrag zur geschlechtergerechten Freiraumplanung und deren Umsetzung in der Zukunft leisten.

Grundlage der Analyse waren der Planungsprozess, die Ergebnisse der Bürger\*innen-Beteiligung und die darauf basierenden Planungsunterlagen für die finanzierungsbedingt noch ausstehende bauliche Umsetzung des Quartiersplatzes im FilderAirportAreal.

Bei der **Analyse** des Planungsprozesses wurde deutlich, dass bislang nicht bei jedem Schritt auf geschlechterparitätische Zusammensetzung der Beteiligten geachtet wurde. Diese ist eine notwendige Voraussetzung, um die Vielfalt der Lebenslagen aller Geschlechter abzubilden und somit berücksichtigen zu können. Das beauftragte Planungsbüro hat die Bürger\*innenbeteiligung mit geschlechterdifferenzierten Daten in einer Weise dokumentiert, dass eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen der Geschlechter in der Planung weder quantitativ noch qualitativ nachzuvollziehen ist. Eine geschlechtergerechte Planung braucht allerdings Transparenz.

Aus diesem Grunde bedarf es einer entsprechenden Beauftragung des Planungsbüros. Dafür sollte in der **Projektplanungsphase** ein Leitfaden entwickelt werden, der in das Pflichtenheft für zukünftige Projekte aufgenommen wird. Inhalte dieses Leitfadens sind u.a.

- Nachprüfbar Kriterien für ein transparentes geschlechtergerechtes Vorgehen in der Angebotsaufforderung an die Planungsbüros
- Moderation und detaillierte Dokumentation des Beteiligungsprozesses durch ein gemischtgeschlechtliches, genderkompetentes Team des Planungsbüros
- Nachweis der Genderkompetenz durch die Planungsbüros z.B. durch Dokumentationen bisheriger Projekte, die konkret nachvollziehbar beschreiben, wie bei jedem Schritt der Genderblick eingesetzt wurde

Weiterhin wurde eine Checkliste, die den Genderblick in den gesamten Planungsprozess (vgl. Abbildung 5) integriert, als sinnvoll erachtet.



## 1. VORABSTIMMUNG ABLAUF PROJEKT

- 1.1 EBM mit Tiefbauamt (20.09.2018)
- 1.2 Tiefbauamt, Bürgerbeteiligung, Jugendreferent (10/2018)

## 2. INFORMATIONSVERANSTALTUNG mit Anlieger\*innen (12.03.2019)

- Teilnehmer\*innen: EBM, Tiefbauamt, Anlieger\*innen
- Einladung mit persönlichem Schreiben (20.2.2019)
- Ergebnisdokumentation durch Tiefbauamt

## 3. - 1. PLANUNGSRUNDE mit Bürger\*innen (14.03.2019)

- Teilnehmer\*innen: EBM, Tiefbauamt, Bürger\*innen
- Einladung über Amtsblatt (8.3.2019)
- Ergebnisdokumentation durch Planungsbüro

## 4. - 2. PLANUNGSRUNDE mit Bürger\*innen (9.4.2019)

- Teilnehmer\*innen: EBM, Tiefbauamt, Bürger\*innen
- Terminvereinbarung bei 1. Planungsrunde
- Ergebnisdokumentation durch Planungsbüro

## 5. ABSTIMMUNG ZUR VORPLANUNG und weiteres Vorgehen (5.9.2019)

- Teilnehmer\*innen: Tiefbauamt, Bürgerbeteiligung, Jugendreferent

## 6. BESPRECHUNG, VORSTELLUNG DER VORPLANUNG mit OB Traub (21.11.2019)

- Teilnehmer\*innen: OB, EBM, Tiefbauamt
- Grundsätzliche Zustimmung durch OB



Abb 5: Die Schritte und Beteiligten im Planungsprozess

Darüber hinaus eröffnet der Makroblick auf alle vorhandenen Freiflächen in der Stadt Perspektiven, die über eine gleichstellungsorientierte Einzelplanung hinausgehen. Eine Evaluation der Nutzung aller bereits vorhandenen Freiflächen unter der Gender Mainstreaming Strategie erhöht die Qualität der Stadtplanung durch passgenauere Bedürfnisorientierung.

Die **Durchführung** und **Auswertung** der in der Planungsphase beschriebenen Möglichkeiten bleibt eine zukünftige Aufgabe. Die dafür notwendigen Ressourcen konnten während der Projektlaufzeit nicht aktiviert werden.

#### **Dezernat III - Umweltschutzreferat: Mistelbekämpfung in Streuobstwiesen**

Der stetig zunehmende Mistelbefall gefährdet den Erhalt der Streuobstwiesen. Diese Problemlage war der Ausgangspunkt für eine **Genderanalyse**. Die Untersuchung der bisherigen Maßnahmen zum Mistelschnitt auf Streuobstwiesen in Privatbesitz mit der Strategie des Gender Mainstreaming ergab eine überwiegend männliche Beteiligung, obwohl die Besitzverhältnisse entgegen der Vorannahme geschlechterparitätisch ausgeprägt sind.

Das Ziel dieses Projekts ist es, mittels eines Leitfadens zukünftige städtische Mitmach-Aktionen im Umwelt- und Klimaschutz unter einer ausgewogenen Beteiligung der Geschlechter durchzuführen, wobei von vornherein und bei jedem Schritt die Aufmerksamkeit auf die möglicherweise unterschiedlichen

Bedürfnisse der Geschlechter gelenkt wird. Auffällig war, dass über die Lebenslagen der Eigentümer\*innen viele Vermutungen, aber wenig Wissen vorhanden war. Deshalb wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, der die Bedürfnisse an Unterstützung bei der Pflege der Streuobstwiesen ergründen sollte. Eine ausreichend große, in Bezug auf Alter und Geschlecht ausbalancierte Gruppe von Eigentümer\*innen wurde befragt. Die daraus resultierenden Erkenntnisse überraschten, weil ursprünglich vermutete Geschlechtsunterschiede nicht vorhanden waren. Männer wie Frauen benannten die gleichen Problempunkte hinsichtlich der Pflege wie Kraft und Aufwand sowie fehlendes Wissen. Stattdessen wurde die Vielfalt der persönlichen Anliegen deutlich.

Während der Leitfaden für zukünftige städtische Mitmach-Aktionen noch in **Planung** ist, sind die in den Interviews erhobenen geschlechterdifferenzierten Daten bereits ein echter Erkenntnisgewinn, der es erleichtert, zukünftige Maßnahmen nicht nur zur Mistelbekämpfung, sondern für die gesamte städtische Streuobstwiesenförderung zu entwickeln. Die Erfahrung des systematischen Vorgehens in den vier Phasen der Projektentwicklung mit dem Genderblick wird in ähnlichen Aktionen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz Anwendung finden. Dafür wird ein passendes Design entworfen.



## Quintessenz der Erkenntnisse

### aus den Teil-Projekten und Handlungsempfehlungen

#### **Förderliches und Hinderliches in der Projektentwicklung**

Schon die Führungsklausur im März 2020, in der erste Projektideen entwickelt wurden, stand unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Diese verstärkte den Zeit- und Aufgabendruck in der Verwaltung in einem ganz besonderen Ausmaß. Wo vorher schon knappe Ressourcen vorhanden waren, waren die Grenzen der Belastbarkeit stets präsent. Dazu kam, dass die Belastung sich auch in unterschiedlichen Bereichen unterschiedlich auswirkte. Wenn dann noch ein hochkomplexes Thema wie die Gender Mainstreaming Strategie Anforderungen stellt, ist es erstaunlich, dass alle Projektleitungen bis zum Schluss weitergearbeitet haben. Unter diesen Umständen sind die gesammelten Erkenntnisse und Ergebnisse besonders zu würdigen.

Dort, wo die Anforderungen der Verwaltungsarbeit zeitliche Ressourcen ermöglichten, wo eine starke intrinsische Motivation mit Offenheit für das Thema und Methodenkompetenz im Bereich Datenerhebung und Deutung vorhanden war, hat die Projektbearbeitung mit dem Genderblick Erkenntnisse geliefert, die in eine Qualitätsverbesserung der fachlichen Arbeit mündeten und ein Mehr an Geschlechtergleichstellung auf den Weg brachten. Während die Führungsposition der Projektleitungen die Legitimation dafür bietet, geschlechtergerechte Bearbeitungsprozesse durch Leitfäden und Checklisten strukturell zu verankern (indem man

sie einfach anwendet), liefert die intrinsische Motivation die Energie, um das alles zu bewirken. Dort, wo weder bei der übergeordneten Führungskraft noch bei der Projektleitung zeitliche Ressourcen zur Verfügung standen, eine Methodenkompetenz nicht aufgebaut werden konnte noch anderweitig durch bereichsinterne Unterstützung zur Verfügung stand, waren auch der internen und externen Beratung Grenzen gesetzt. Hier wird die Zukunft zeigen, wie die gewonnenen wertvollen Erkenntnisse strukturell verankert werden.

#### **»Lessons learnt« im Projektsteuerungsprozess**

Bewährt hat sich der pragmatische Ansatz, Projekte zu wählen, die auf der anstehenden Arbeitsagenda standen. Noch stärker ist auf die intrinsische Motivation zu achten. Projektleitungen, Mitarbeitenden und die übergeordneten Führungskräfte muss das Projektthema am Herzen liegen. D.h. sie würden dieses Thema aus ihrem ganz persönlichen Interesse sowieso gerne bearbeiten und wollen das Beste dafür auf den Weg bringen.

Die Komplexität der Gender Mainstreaming Strategie ist eine große Herausforderung. Wenn die Methodenkompetenz in den Bereichen Datenerhebung und -deutung, Projektmanagement, Kommunikation, Problemlösefähigkeit, Agilität und Kreativität nicht schon vorhanden ist, dann braucht es Zeit, diese beim »Training on the Job« aufzubauen.



Und es bedarf des spürbaren Interesses der übergeordneten Ebenen, das sich z.B. in Form von Nachfragen in den regelmäßigen Jours fixes zeigt: Wie läuft es? Wo stehen Sie gerade? Was läuft gut? Wie kommt das? Welche Nüsse haben Sie zu knacken? Wie gehen Sie dabei vor? Was brauchen Sie an Unterstützung? Gerade in sehr schwierigen Zeiten setzt diese Aufmerksamkeit Energie zum Weitermachen frei.

Nicht nur die Projektleitungen haben durch die intensive Auseinandersetzung in der Projektarbeit ihre Genderkompetenz erhöht. Zugleich haben die Projekte eine Strahlkraft entwickelt, die in den Lessons learnt der Projektleitungsgruppe deutlich wird. Durch die regelmäßigen Informationsrunden zum Projektstand haben die Gemeinderatsmitglieder deutlich wahrgenommen, dass

- die Stadt mit gutem Beispiel und motiviert vorangeht,
- Gender Mainstreaming ein langwieriger Prozess ist, der die Beschäftigten zeitintensiv bindet,

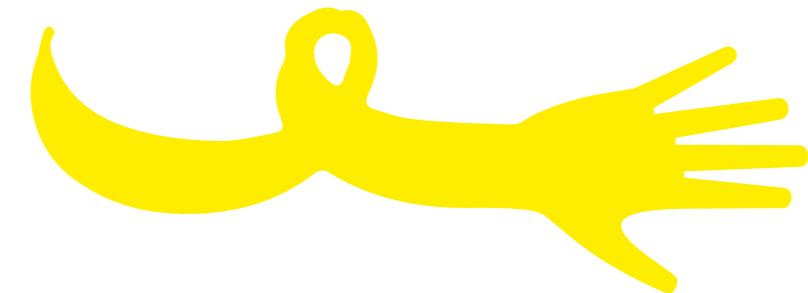
- der Prozess in der Verwaltung viel wichtiger ist als das einzelne Projektziel und
- es Beispiele braucht, um zu verstehen, wie Gender Mainstreaming in der Praxis umgesetzt wird.

Die Dezernenten spiegelten ihre Erfahrung in ähnlicher Form wider. Ihnen wurde durch die Projektarbeit deutlich, dass

- Stereotype allgegenwärtig sind,
- Chancengerechtigkeit auch eine Motivationsaufgabe ist, bei der das »Mitnehmen« wichtig ist,
- Gender Mainstreaming Chancen eröffnet und zugleich eine Daueraufgabe darstellt, die Zeit und Unterstützung braucht,
- Leitfäden und Checklisten für eine kontinuierliche Verankerung erforderlich sind und
- eine klare Zielsetzung zu Projektbeginn, Prozesskontrolle und Evaluation nötig sind.

## 2. Handlungsempfehlungen

### ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR EINE NACHHALTIGE STRUKTURELLE VERANKERUNG



**G**ender Mainstreaming verändert Strukturen. Das Missverständnis im Zusammenhang mit Gender liegt darin, dass auf Individuen geschaut wird und nicht wenige glauben, dass mit dem Genderblick die Menschen verändert werden sollen. Gender Mainstreaming lenkt den Blick auf die Verhältnisse, Strukturen. Es deckt auf, wo berechnete Bedürfnisse nicht gesehen werden und Geld, Zeit und Raum nicht gerecht verteilt sind. Es schärft den Blick für das, was wirklich ist und nicht auf das, was wir glauben, wie es ist.

#### Kommunikation und Genderblick

Um in der Verwaltung eine nachhaltige strukturelle Verankerung zu ermöglichen, ist der Genderblick als eine Lernaufgabe zu behandeln. Zwar gibt es inzwischen eine Menge an Gender-Wissen. Noch wichtiger ist es, dabei an vorhandene Erfahrungen anzuknüpfen, d.h. im Vorfeld einer Projektbearbeitung muss ein Bewusstsein der Mitarbeitenden für die Gender-Problematik entstehen. Dies kann nicht erzwungen werden. Aber es müssen »Wahrnehmungs- und Lernräume« für das Gender-Thema eröffnet werden. Menschen lernen aus Beobachtungen, Erfahrungen und dem Austausch miteinander. Dafür braucht es passende Lern-Formate und Vernetzung.

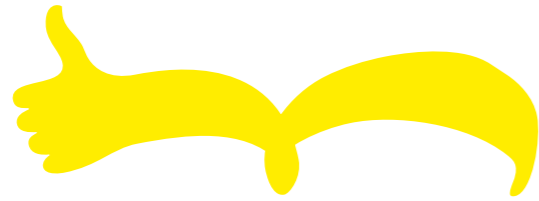
#### Strukturebene

Gender Mainstreaming heißt bei vielen Fachaufgaben, dass Neuland betreten wird und viele Fragen auftreten, für die die Antworten erst gefunden werden müssen. Neben einem Lernen im Austausch mit anderen braucht es einen leichten Zugang zu geschlechterdifferenzierten Daten, Umsetzungsbeispielen aus anderen Kommunen und zu den Erkenntnissen der Genderforschung im jeweiligen Handlungsfeld der Verwaltung. Und zugleich gilt es, das in der Verwaltung bereits entwickelte Gender-Knowhow für alle zugänglich zu machen. Die digitalen Möglichkeiten können hier eine wichtige Unterstützung leisten und das selbstorganisierte Forschen und Lernen fördern.

#### Die Strategie Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe

Die Projekte haben Wissen generiert und das prozesshafte Vorgehen mit dem Genderblick trainiert. In der Projektlaufzeit konnten nicht alle Planungen, insbesondere was die erforderlichen Checklisten und Leitfäden betrifft, umgesetzt werden. Hier ist die Aufmerksamkeit der Führungskräfte gefordert, die weitere Entwicklung durch konkretes Nachfragen und Unterstützen sicherzustellen. Wenn es um die Entwicklung neuer Konzepte geht, heißt es Gender Mainstreaming von Anfang an und bei jedem Schritt zu berücksichtigen. Wenn Führungskräfte dies durch ihr Tun vorleben, werden die Mitarbeitenden es als selbstverständliche Routineaufgabe verinnerlichen.





### Verstetigung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungsstruktur

Die Projekte haben gezeigt, dass die fach- und feldspezifische Genderkompetenz oftmals noch nicht erforscht oder dokumentiert ist. Insbesondere hat das Projekt »Mistelbekämpfung in Streuobstwiesen« verdeutlicht, dass notwendige Informationen selbst systematisch mit dem Genderblick erhoben werden müssen. Dafür braucht es Zeit, Austausch und Beratung. Nur so können Vorgehensweisen entwickelt werden, um die komplexen Aufgaben qualitäts- und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

### Nachhaltigkeit

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe muss in allen städtischen Konzepten verankert sein. Der Genderblick geht schnell verloren, wenn auf der Fachebene nach fachlichen Lösungen gesucht wird. Es geht immer darum, die Lebenslagen und Bedürfnisse aller zu berücksichtigen.



## Anlage 1

# Projektergebnisse

Chancengerechtes Filderstadt – Gender Mainstreaming in der Praxis

## DEZERNAT 1 | TEILBARKEIT VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN

### I. Abstract (prägnante Zusammenfassung)

Das Arbeitsumfeld und die Führungstätigkeit in reduzierter Arbeitszeit soll für alle Geschlechter gerecht gestaltet werden. Hierzu müssen alle Lebenslagen berücksichtigt werden und Hindernisse und Bedarfe erhoben werden. Es wurden drei Kerngruppen gebildet: Der Einstieg in die Führung, die Bindung der Beschäftigten und der Übergang in die erwerbsfreie Lebensphase. Der Fokus des Projektes liegt auf der ersten Gruppe; dem Arbeitsbeginn. Die weiteren Bereiche werden im Nachgang bearbeitet.


### II. Zusammenfassung (Beschreibung der wesentlichen Inhalte des Projektes)

Nach einer umfangreichen Recherche und Sichtung von Fachliteratur wurde die Kernfrage aufgestellt: Was macht geteilte oder reduzierte Führung attraktiv?

Um diese Frage beantworten zu können, wurden zunächst die bestehenden Datenbanken für vielseitige Auswertungen genutzt. Es wurden Statistiken und Schaubilder ausgerichtet nach Merkmalen wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Gehalt, Arbeitsumfang und Führungsverantwortung erstellt. Wesentliche Erkenntnisse, die aus diesen Erhebungen abgeleitet wurden, waren unter anderem, dass bei der Betrachtung der Führungsebene (Volle Spanne Amts-, Referats- und Eigenbetriebsleitungen bis Bereichs- und Einrichtungsleitungen) unter den weiblichen Führungskräften bereits 39 % in reduzierter Arbeitszeit tätig sind. Hingegen stellt sich bei der Beleuchtung der männlichen Leitungen das Bild

so dar, dass nur eine Person, was lediglich 3 % dieser Gruppe ist, nicht in Vollzeit arbeitet (vgl. Abb. 1). Ein Blick in die Belegschaft ohne Führungsverantwortung zeigt eine Verteilung bei den Männern von 23 % Teilzeit zu 77 % Vollzeit, sowie bei den Frauen von 64 % Teilzeit und 36 % Vollzeit (vgl. Abb. 2). Generell arbeiten mehr weibliche Personen bei der Stadt Filderstadt, dies zeigt sich sowohl bei den Mitarbeitenden als auch in der Führung. Darüber hinaus wurde die Altersstruktur der Leitungsebene betrachtet. Hier lässt sich eine klare Spitze erkennen im Bereich 50-59 Jahre (vgl. Abb. 3). Diese und viele weitere Daten bildeten eine gute Grundlage für die Definition weiterer Arbeitsschritte.

Um die tatsächlich gelebte Situation der Führungskräfte zu ergründen, wurde ein Interviewleitfaden erarbeitet um im ersten Schritt mit den Personen ins Gespräch zu kommen, die bereits mit reduziertem Arbeitsumfang führen. Daraufhin wurden mögliche Interviewpartner\*innen festgelegt. Leider konnten aufgrund der Pandemie keine Präsenzggespräche durchgeführt werden und eine digitale Variante wurde aufgrund der sensiblen Thematik ausgeschlossen. Die Interviews sind dennoch geplant und werden zeitnah umgesetzt. Weitere Gespräche wie mit dem Personalrat (Interessenvertretende Perspektive) oder übergeordneten Führungspersonen (Verantwortlichen Perspektive) könnten sich bei Bedarf anschließen. Der Interviewleitfaden ist beigefügt.



Es war schnell erkennbar, dass das Projekt Einfluss und Verknüpfungen zu sehr vielen Themen im Personalbereich aufzeigt. Schlagworte wie Work-Life-Balance, Demografischer Wandel, Ressourcenmanagement, Chancengleichheit und Wissenstransfer, um einen Auszug zu nennen, sind unsere alltäglichen Themen und dauerhaft vom Genderprozess begleitet.

Um aus der Vielzahl von Ansatzmöglichkeiten konkretere Maßnahmen zu generieren, wurden drei Kerngruppen gebildet:

1. Einstieg in die Führungsposition
2. Bindung der Beschäftigten
3. Übergang in die erwerbsfreie Lebensphase

Der Fokus wurde zunächst auf den Arbeitsbeginn gerichtet. Wie gelingt es uns neue Führungskräfte mit reduziertem Beschäftigungsumfang zu gewinnen? Durch eine attraktive und gezielte Ausschreibung! Aber was bedeutet das? Es gibt bei der Stadt Filderstadt den Grundsatz dass Stellen als teilbar auszuschreiben sind, außer das Fachamt begründet gegenteilig. Diese Möglichkeit der Begründung wurde bislang recht häufig mit wenigen Worten genutzt was einen Ansatzpunkt bot, dies genauer zu betrachten. Um zukünftig pauschale Formulierungen zum höheren Abstimmungsaufwand, räumlichen Gegebenheiten und die hürdenreiche Vernetzung zu Dritten zu unterbinden, wurde der Ablauf angepasst. Zukünftig soll der Grundsatz noch stärker hervorgehoben werden. Es soll einen weiteren Textbaustein auf der städtischen Homepage und auf der Startseite des Bewerbungsportals geben. Hier könnte eine Formulierung platziert werden wie z.B. »Bei der Stadt Filderstadt sind die nachstehend aufgeführten Stellen zu besetzen. Bitte bewerben Sie sich unter der in der Ausschreibung angegebenen Kennziffer. Teilzeit ist grundsätzlich auch auf Vollzeitstellen möglich, sofern in der jeweiligen Ausschreibung nichts Gegenteiliges angegeben ist. Für Tandembewerbungen sind wir offen.« Das bisherige Feld im Formular Wiederbesetzung von Stellen entfällt (siehe Anlage). Der Fachbereich muss sich intensiv mit der

Stelle auseinandersetzen. Sollte ein Fachbereich Unterstützung bei der proaktiven Stellenanalyse benötigen, steht eine Ansprechperson der Personalabteilung zur Verfügung. Hier geht es im Wesentlichen um die Kategorisierung von Fach- und Führungsaufgaben sowie um Prozessstrukturen. Die Betrachtung richtet sich rein nach der Stelle und ist personenunabhängig vorzunehmen. Die Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens durch Implementierung einer proaktiven Stellenanalyse vor der Stellenausschreibung unter Berücksichtigung des Chancengleichheitsplan, der Dienstvereinbarung Chancengleichheit, des Leitbildes der Stadt sowie der Beschlüsse des Gemeinderates und deren stringente Umsetzung ist ein wesentliches Ziel des Projektes.

Außerdem kann zusätzlich bei zukünftigen Ausschreibungen ein neuer Textbaustein aufgenommen werden, wonach auch reduzierte Arbeitszeiten möglich sind, was über den derzeitigen Wortlaut »grundsätzliche Möglichkeit der Stellenteilung« hinausgeht. Ein hohes Maß an Flexibilität, wie auch in unserer Arbeitsgeberinnen Broschüre beschrieben, trägt erheblich zur Attraktivitätssteigerung bei.

Darüber hinaus gilt es den Blick nach innen zu richten und Mitarbeitende mit guten Grundlagen zu fördern und weiterzuentwickeln. Dies geschieht in Teilen durch das bestehende Nachwuchsführungskräfteprogramm aber auch durch Anfragen von den Personen selber nach Weiterbildungsmöglichkeiten. Das breite Ausbildungsangebot und die daraus gewonnenen Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Schlüssel zur Zukunftssicherung. Auch hier bieten wir bereits heute die Ausbildung in Teilzeit an und ermutigen junge Menschen sich weiterzuentwickeln.

Ein weiterer Gedanke ist die Personalentwicklungsgruppe dahingehend einzubinden, einen laufenden Prozess zu kreieren, in dem Ämter, Referate, Eigenbetriebe neben den bereits bestehenden Angeboten in bestimmten Zyklen über geeignete Personen aus dem eigenen Zuständigkeitsbereich berichten, um Potentiale zu

erkennen und zu fördern. Wie das Abbild der Altersspitze in der Führungsebene zeigte, wird es eine der Hauptaufgaben sein den Weggang langjähriger Führungskräfte gut zu begleiten und die Stelle qualifiziert nachzubesetzen. Das geht nur, wenn man rechtzeitig beginnt. Daher ist auch die übergreifende Betrachtung aller Kernbereiche wichtig, um Synergien zu entdecken und beispielweise im Zuge eines Wissenstransfers einer bestehenden Führungskraft, bei der ein Übergang in die erwerbsfreie Lebensphase ansteht, eine Arbeit im reduzierten Umfang anbietet. Die freiwerdenden Stellenanteile können dann durch eine frühzeitige Nachbesetzung ideal für noch unerfahrenere Führungspersonen genutzt werden, um in die neue Leitungsrolle hineinzuwachsen. Dies kann interessant für Externe sein, aber auch für interne Leistungsträger \*innen, die sich weiterentwickeln möchten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Gender Mainstreaming bereits in Bereichen der Personalverwaltung eingesetzt wird, aber auch noch weiter ausgebaut werden sollte. Wir verstehen dies als dauerhafte Aufgabe und bauen den Wirkungsbereich sukzessive aus.

### III. Beschreibung der Maßnahme anhand der 4-Schritt-Methode im Projektentwicklungsprozess

**1. Analyse der Maßnahme** (Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und rollentypische Unterschiede bestehen oder werden vermutet? Was sind die Ursachen dafür? Welche Einflussfaktoren bestehen?)

Es besteht kein Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden. Dies spiegelt sich auch auf der Führungsebene wider (vgl. Abb.1 und 2). Es gibt nur eine männliche Führungskraft mit reduziertem Arbeitsumfang. Rol-

lentypische Unterschiede sind beispielsweise bei der Elternzeit noch weit verbreitet. Hier sind es überwiegend Frauen, die eine längere Auszeit nehmen. Allerdings ist in den letzten 5 Jahren ein deutlicher Zuwachs an Männern, die Elternzeiten beantragen, wahrzunehmen.

**2. Planen der Maßnahme / Ziele setzen** (Was wurde geplant? Welche gleichstellungsorientierten Zielsetzungen wurden angestrebt?)

Es wurden Interviews mit Führungskräften in reduzierter Arbeitszeit geplant. Hierzu wurde ein Leitfaden erstellt. Leider mussten die Gespräche aufgrund der Pandemie entfallen.

Weiter wurde die Phase des Arbeitsbeginns in den Fokus gestellt. Hier wurde der Vordruck für die Wiederbesetzung von Stellen angepasst. Außerdem wurden Rahmenbedingungen zur proaktiven Stellenanalyse aufgestellt.

### Umsetzung / Durchführen der Maßnahme

(Inwieweit tragen die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Welche Gender-Kriterien sollen deshalb bei zukünftigen konkreten Ausarbeitungen im regulären Ablauf gelten?)

Die Interviews sollen weitere Erkenntnisse bringen, um die Hindernisse und den Bedarf im Zusammenhang mit reduzierter Führung zu konkretisieren. Die Umsetzung soll nun in Präsenzgesehrächen erfolgen. Mögliche Gesprächspartner\*innen wurden bereits kontaktiert. Die Änderung des Ausschreibungsverfahrens soll in der Dezernentenrunde vorgestellt werden. Zunächst sind proaktive Stellenanalyse als Unterstützungsangebot für Stellen mit Führungsverantwortung vorgesehen.



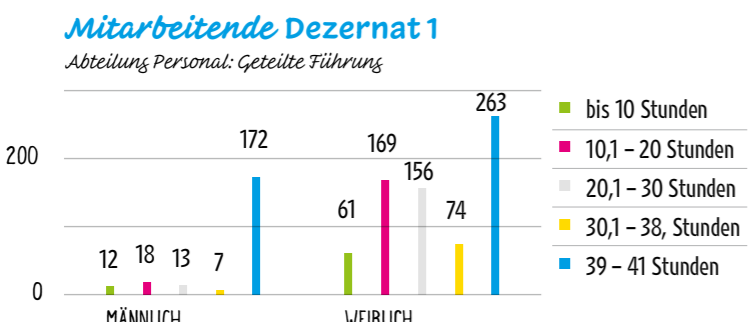
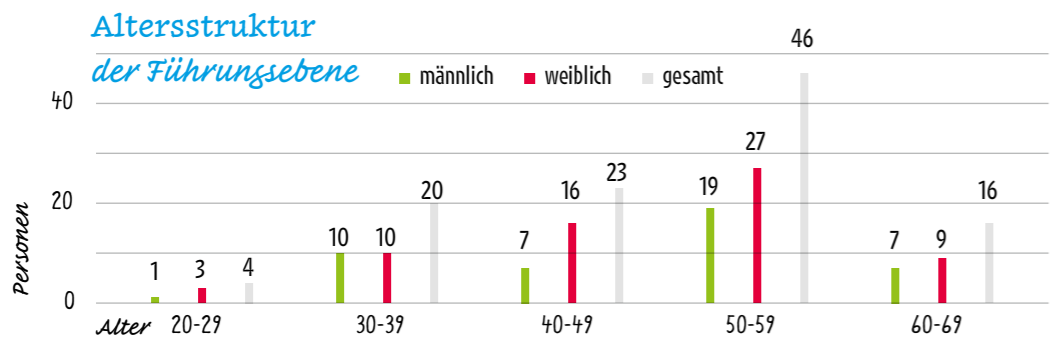
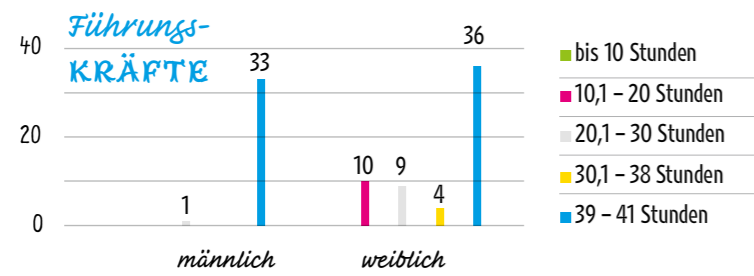
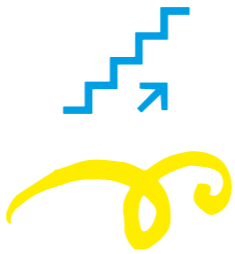
### 3. Evaluation / Auswerten der Maßnahme

(Wie werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht differenziert und dokumentiert? Welche Gender-Ziele wurden erreicht? Wie finden die Ergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? Was kann noch verbessert werden?)

Es ist eine Daueraufgabe den Genderblick in laufenden Prozessen weiter durchgängig zu implementieren. Durch die neuen Formulare wird hier eine konkrete Maßnahme umgesetzt werden. Weitere Prozesse und Dokumente werden hinzukommen. Eine flächendeckende Erweiterung auf alle Stellen ist möglich.

**Gender-Fazit:** (Wie werden Gender-Kriterien in der Zukunft im Dezernat verankert?) Wie bereits erwähnt berücksichtigen das Haupt- und Personalamt und das Dezernat I bereits in einigen Prozessen und Dokumenten die Grund-

sätze des Gendergedankens. Es wird dennoch weiterhin Bereiche geben, die nach genauerer Betrachtung und Berücksichtigung aller Gender-Kriterien eine Weiterentwicklung erleben werden. Im Personalwesen im speziellen werden dies die weiteren Kernbereiche sein, die es zu beleuchten gilt. Im Amt sind es viele Themen des Wandels, wie neue moderne Arbeitsplätze, mobile IT-Ausstattungen und Work-Life-Balance. Im Dezernat wird man bei Themen wie der Digitalisierung und der agilen Wirtschaftsförderung Genderaspekte berücksichtigen. Der Gender-Gedanke muss zum Gender-Prozess werden, der durchgängig in der gesamten Stadtverwaltung gelebt wird und in jeder Einheit seinen Platz hat.



## DEZERNAT 2 | JUGENDKUNSTSCHULE: KULTURWOCHEN »KRIMI«

**I. Abstract** (prägnante Zusammenfassung)  
Die Jugendkunstschule führt seit März 2020 drei Filmprojekte unter Coronabedingungen zum Thema »Krimi« durch. Dies bedeutet, dass ein Großteil des Unterrichts online stattfindet und die Dozent\*innen sich nur mit einzelnen Jugendlichen treffen. Ihre Erfahrungen protokollieren Maud Rapp und Anthony di Paola in einem Tagebuch. Die von Ihnen gemachten Beobachtungen fließen in den Projektbericht ein.

Barbara Grupp erstellt einen »Leitfaden für eine chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit« an der Kunstschule Filderstadt. Adressaten dieses Leitfadens sind die Kunstschul- und Jugendkunstschulleiter\*innen und die Dozent\*innen der Jugendkunstschule.

Für die zukünftigen Programme der Kunstschule zeichnet eine Grafikerin zehn Grafiken, die illustrieren, dass in unseren Kursen Mädchen\* und Jungen\* aller Nationen, Religionen und Ethnien gleichermaßen willkommen sind. Diese Grafiken stehen auch anderen städtischen Einrichtungen zur Gestaltung ihrer Werbeartikel zur Verfügung. Die Rechte für die Grafiken liegen beim Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit.

**II. Zusammenfassung** (Beschreibung der wesentlichen Inhalte des Projektes auf 1-2 Seiten in ausformulierten Sätzen für die öffentliche Dokumentation im Gemeinderat)

**Filmprojekte:**  
Ursprünglich war geplant für die Krimiwochen einen umfangreichen Krimi mit Jugendlichen zu drehen unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten. Dieser Krimi sollte an einem speziellen Jugendwochenende vor allem Jugendlichen aber auch interessierten Erwachsenen vorgeführt werden. Die Corona Pandemie hat all diese Pläne vereitelt. Nun mühten sich Anthony Di Paola und Maud Rapp damit ab, kleine Filme online zu planen und zum Teil auch zu drehen. Es ist ein eher mühsames Geschäft, aber es gelang den Dozentinnen wohl immer wieder die Jugendlichen zu begeistern. Große Filmereignisse sollten unter solchen Bedingungen allerdings nicht erwartet werden.

An welchem Ort und zu welchem Zeitpunkt diese Filme welchem Publikum präsentiert werden können ist derzeit noch nicht klar. Eine öffentliche Präsentation soll aber auf jeden Fall stattfinden. Ein Projekt wird ganz bewusst von einem zweigeschlechtlichen Team geleitet. In diesem wurde zu Beginn das Thema »Gender« sehr ausführlich von den Dozent\*innen eingebracht und fließt auch immer wieder in die erzählte Geschichte ein.

Während der Projekte achten die Dozent\*innen darauf, dass alle gleichermaßen zu Wort kommen und genügend Raum zur Entfaltung ihrer Ideen bekommen. Darüber hinaus thematisieren die Dozent\*innen in zurückhaltender Weise Rollenklischees und die damit verbundenen Verhaltensweisen – es sollen den Jugendlichen jedoch keine Dogmen vorgegeben werden im Sinne von: »Das darf nicht sein!« Das Ziel ist lediglich ein Nachdenken über vermeintliche Selbstverständlichkeiten.

### »Leitfaden für eine chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit an der Kunstschule Filderstadt«

Die Erstellung des Leitfadens für eine chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit an der Jugendkunstschule bot die Möglichkeit über alle Facetten unserer Arbeit neu nachzudenken. Über Kursausschreibungen in unserem Programmheft und deren Illustration; über unsere Angebotspalette, über koedukative und nicht koedukative Ansätze; über Unterrichtsmaterialien, die wir verwenden und über Künstler\*innen, die wir in unserem Unterricht zitieren. Der auf diesem Hintergrund entstandene Leitfaden weist unsere Dozent\*innen darauf hin, dass das Kollegium der Kunstschule sich dem Amsterdamer Vertrag von 1999 verpflichtet fühlt und dass in Filderstadt insgesamt eine Arbeitsweise erwartet wird, die allen Mädchen\* und Jungen\* die gleichen Chancen eröffnet. Der Leitfaden umreißt konkrete Aspekte, die Beachtung finden sollen und er enthält eine Literaturliste für den Vorschulbereich und eine Liste mit Links zum Thema für Jugendliche.

## Grafiken

Während der Arbeit am Leitfaden wurde deutlich, dass Grafiken für unser Programmheft sehr hilfreich sein könnten, um unser Anliegen zu illustrieren, denn Bilder sagen häufig mehr als Worte. Nach Rücksprache mit Frau Dr. Omran und Herrn Theobaldt wurde die Finanzierung von zehn Grafiken durch das Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit genehmigt. Die Grafikerin Patricia Gomeringer-Prestle erhielt daraufhin eine Liste an Kursen, für welche wir uns Illustrationen wünschen.

1. Technik Kurse = Mädchen
2. Nähkurse = Junge mit Nähmaschine oder Junge und Mädchen
3. Graffiti = Mädchen
4. Holz Werkstatt = Mädchen mit Säge
5. Tanz = Junge oder Truppe mit Mädchen und Jungs
6. Malerei bzw. Werkstatt der Fantasie = Junge an Staffelei
7. Herbstfest/ Tag der offenen Tür = Figuren mit unterschiedlicher Hautfarbe und Merkmalen / religiösem Hintergrund
8. Steinbildhauerei = Junge
9. Schweißen = Mädchen
10. Theater = Mädchen und Junge

Die Grafiken sind fertiggestellt und eine Vereinbarung zu den Nutzungsrechten zwischen dem Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit und Patricia Gomeringer-Prestle liegt vor. Die Grafiken können von der Kunstschule uneingeschränkt zur Gestaltung des Programmheftes genutzt werden. Andere Institutionen der Stadt müssen sich für deren Nutzung eine Genehmigung beim Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit einholen.

## Programmgestaltung

Um wirklich mit allen Angeboten alle Mädchen\* und Jungen\* zu erreichen, beleuchten wir jeden einzelnen Text und setzen sehr bewusst unsere Grafiken. Auch die Kursinhalte und Kursformate sollen im Sinne des Gendermainstreaming neu überdacht werden. Diese Änderungen greifen allerdings nur bedingt schon im nächsten Semester.

## III. Beschreibung der Maßnahme anhand der 4-Schritt-Methode im Projektentwicklungsprozess

### 1. Welche Schiefen können wir erkennen?

Obwohl wir uns in unseren Kursausschreibungen an alle Kinder und Jugendlichen wenden, gibt es Kurse, die überwiegend von Mädchen\* bzw. Jungen\* besucht werden. Die folgende statistische Auswertung veranschaulicht dies.

### Statistische Auswertung für das Jahr 2019:

ÄSTHETISCHE BILDUNG	3 – 7 Jahre	86 Jungen	49 Mädchen
ÄSTHETISCHE BILDUNG	8 – 12 Jahre	15 Jungen	30 Mädchen
MALEN UND ZEICHNEN	7 – 12 Jahre	70 Jungen	117 Mädchen
FILM UND FOTOGRAFIE	Ab 8 Jahre	9 Jungen	7 Mädchen
THEATER	Ab 8 Jahren	1 Junge	9 Mädchen
TEXTILES GESTALTEN	Ab 8 Jahren	6 Jungen	50 Mädchen
STEINBILDHAUEREI	Ab 8 Jahren	13 Jungen	15 Mädchen
KERAMIK	5 – 10 Jahre	56 Jungen	67 Mädchen
HOLZATELIER	5 – 10 Jahre	39 Jungen	9 Mädchen
SCHWEISSEN	Ab 10 Jahren	14 Jungen	1 Mädchen
ZEICHNEN UND MALEN	Ab 12 Jahren	26 Jungen	48 Mädchen
GRAFFITI	Ab 12 Jahren	3 Jungen	2 Mädchen

Im Vorschulbereich überwiegt die Anzahl der Jungen; deutlich ist mir in Erinnerung, dass Eltern zum Teil hoffen, dass die Kurse an der Kunstschule wie eine Art Therapie für ihre wilden Jungen wirkt.

Die Auswertung macht deutlich, dass ab dem Schulalter, also vermutlich dann, wenn die Kinder selbst entscheiden, welche Kurse sie besuchen wollen, viele Jungen\* nicht mehr an die Kunstschule kommen. Ausnahmen sind die Holzbearbeitungskurse, die Schweißkurse, Graffiti, Film und Fotografie.

Leider können wir nur die Daten zu den regulären Kursen der Kunstschule auswerten, da wir bei unseren Projekten und Arbeitsgemeinschaften an Schulen die Daten der Kinder und Jugendliche nicht erfassen.

Ob Jungen\* in den Kursen grundsätzlich mehr Raum einnehmen als Mädchen\* konnte in der Kürze der Zeit nicht untersucht werden. Unsere Dozent\*innen gehen jedoch meist davon aus, dass Kurse, die ausschließlich oder überwiegend von Jungs besucht werden, sehr anstrengend sind.

In den Kursen stellen die Dozent\*innen den Kindern und Jugendlichen häufig Künstler\*innen der klassischen Moderne vor. Da diese Szene männlich dominiert ist, kommen Frauen\* bei diesen Kunstbesprechungen deutlich weniger vor als Männer\*.

Ein hoher Prozentsatz unserer Dozent\*innen ist weiblich, was sicherlich mit den unsicheren Arbeitsbedingungen und der Bezahlung zu tun hat.

### 2. Welche Gleichstellungsziele wollen wir erreichen?

**4. Analyse der Maßnahme** (Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und rollentypische Unterschiede bestehen oder werden vermutet? Was sind die Ursachen dafür? Welche Einflussfaktoren bestehen?)

### Filmprojekte

Für die Film- und Graffiti-Projekte wollen wir versuchen, möglichst gleich viele Mädchen und Jungen zu gewinnen und allen die Chance zu geben, sich in vielfältiger Weise in diese Projekte einzubringen. Wir vermuten, dass sich mehr Jungen als Mädchen für das Thema Graffiti interessieren und dass im Rahmen der Krimihandlungen die Jungen\* eher in die Täterrolle gehen, während die Mädchen die Opferrolle übernehmen. Außerdem vermuten wir, dass insgesamt sehr viele Klischees aus bekannten Krimiserien auftauchen werden und dass Jungen\* während des Kursgeschehens dominanter sind als die Mädchen\*. Inwieweit sich dies bewahrheitet versuchen die Dozent\*innen im Rahmen ihrer Projekte herauszufinden.

## Leitfaden für chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit in Filderstadt, erörtert am Beispiel der Kinder- und Jugendkulturarbeit der Kunstschule Filderstadt

Ziel des Leitfadens ist es, die Dozent\*innen für das Thema zu sensibilisieren.

Es besteht die Annahme, dass unter den Dozent\*innen der Jugendkunstschule das Thema Gendermainstreaming nicht im Fokus steht, da es bei den kunstpädagogischen Angeboten immer um die Kunst und den künstlerischen Umgang mit den unterschiedlichsten Materialien geht. Da an der Kunstschule jedoch in sehr kleinen Gruppen gearbeitet wird, ist uns eine individuelle auf das einzelne Kind ausgerichtete Förderung möglich. Kommt nun noch die Sensibilisierung für das Thema Gender hinzu, können wir eine optimale Förderung der Kinder und Jugendlichen erreichen. Kleine Nachjustierungen sind in wenigen Bereichen sinnvoll und nötig: Häufig stellen unsere Dozent\*innen im Rahmen ihres Unterrichts männliche Künstler der klassischen Moderne vor. Auch werden Bilderbücher verwendet, in denen unreflektiert klassische Rollenbilder vermittelt werden. Dass Jungen\* häufig das Kursgeschehen dominieren, ist bekannt, möglicherweise sollten wir mehr darüber nachdenken, wie wir dies verhindern können.

### Programmgestaltung

Wir möchten durch eine veränderte Werbestrategie erreichen, dass sich Jungen\* und Mädchen\* und auch Kinder und Jugendliche, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen können, gleichermaßen von unseren Kursauschreibungen angesprochen fühlen und unsere Kurse besuchen.

**5. Planen der Maßnahme / Ziele setzen** (Was wurde geplant? Welche gleichstellungsorientierten Zielsetzungen wurden angestrebt?)



### Filmprojekte

Nach einem langen Such- und Gruppenfindungsprozess planten wir drei Filmprojekte mit Jugendlichen aus Filderstadt und Neckartailfingen. Jungen\* und Mädchen\* im Alter zwischen 12 und 18 Jahren sollten in diesen Projekten gleichberechtigt miteinander:

- Ein Drehbuch / einen Plot entwickeln
- Onlinemodule für die gemeinsame Arbeit kennen lernen
- Charaktere für die einzelnen Filme entwickeln
- Rollenzuschreibungen reflektieren
- Unterschiedliche Rollen einnehmen
- Theater spielen
- Kamertechnik kennenlernen und nutzen
- Schneidetechnik kennenlernen und nutzen

Da noch immer unterstellt wird, dass Jungen\* technikaffiner sind als Mädchen\*, können diese Projekte die Mädchen\* in dieser Hinsicht fördern. Empathie und Interesse an psychologischen Themen werden immer wieder als Stärke von Mädchen\* thematisiert. In den gemeinsamen anstrengenden Prozessen, in welchen nun die Filme erstellt werden, sind genau diese Fähigkeiten von allen Beteiligten gefordert. Eine Chance also für die Jungen\* in dieser Hinsicht ein wenig aufzuholen.

Mit speziellen Onlinemodulen können die Jugendlichen ihre eigenen Klischeevorstellungen kennen- und reflektieren lernen. Gespräche in der Gruppe sollen helfen neue Impulse in das eigene Weltbild zu integrieren.

### Leitfaden für chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit in Filderstadt, erörtert am Beispiel der Kinder- und Jugendkulturarbeit der Kunstschule Filderstadt

Es wurde ein Leitfaden für die Dozent\*innen der Jugendkunstschule Filderstadt geplant, welcher sensibilisiert für etwaige Ungleichbehandlungen oder unangemessene Gleichbehandlungen im Rahmen von Kursen und Projekten. Der Leitfaden soll darüber hinaus die haupt-

amtlichen Planenden und die Dozent\*innen ermutigen die Ausschreibungstexte und die Programmgestaltung im Sinne des Gendermainstreaming zu überarbeiten und/oder neu zu gestalten. Der Leitfaden soll Literaturtipps und Links für Kolleg\*innen enthalten, die sich intensiver mit dem Thema auseinandersetzen wollen.

### Gestaltung unseres Programmheftes im Sinne des Gendermainstreaming

Bisher fühlen sich von einzelnen Kursausschreibungen nur Mädchen\* bzw. nur Jungen\* angesprochen, dies wollen wir durch eine bewusster Programmgestaltung ändern. Es ist geplant alle Ausschreibungstexte dahingehend zu überprüfen, ob sie in ihrer Wortwahl Mädchen\* und Jungen\* gleichermaßen ansprechen. Untersuchungen haben wohl ergeben, dass es männlich beziehungsweise weiblich konnotierte Verben gibt. So können wir zum Beispiel eine Linolplatte gestalten oder schnitzen – beides meint dasselbe evoziert, aber unterschiedliche Assoziationen. Die Durchleuchtung unseres Programms auf diese subtilen Aspekte hin, lässt sich sicherlich nicht in den nächsten Wochen abschließen. Diese Herangehensweise wird uns von nun an begleiten. Grafiken, die bestimmten Tendenzen entgegenstehen (schweißende Mädchen, malende Jungen...) werden ein weiterer Baustein dieser Bemühungen sein. Durch veränderte Ausschreibungen, unterstützt durch entsprechende Grafiken, wollen wir Mädchen\* und Jungen\* auch für eher »unspezifische Kurse« gewinnen. Jungen\* etwa für Nähkurse und Mädchen\* für Schreinerarbeiten und Graffiti. Die Grafiken wurden bereits in Auftrag gegeben und fließen in das nächste Programmheft ein. Durch die Verwendung des Gendersternchens wollen wir deutlich machen, dass bei uns auch Mädchen\* und Jungen\* willkommen sind, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen können oder wollen.

### 6. Umsetzung / Durchführen der

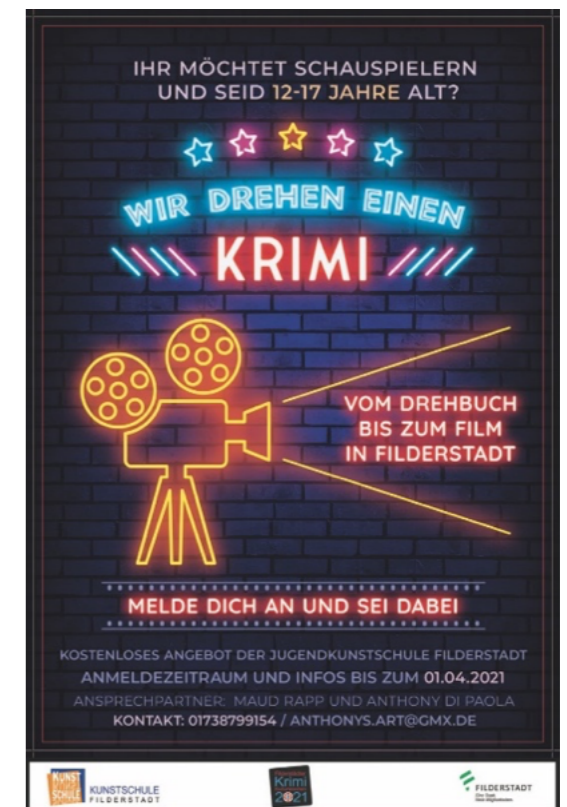
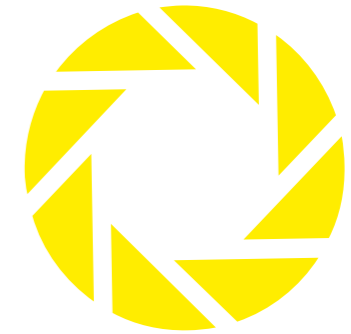
**Maßnahme** (Inwieweit tragen die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Welche Gender-Kriterien sollen deshalb bei zukünftigen konkreten Ausarbeitungen im regulären Ablauf gelten?)

### Die Filmprojekte

Als erstes ist zu nennen, dass wir Planenden mit einer hohen Sensibilität bezüglich der Genderdebatte an alle Projekte herangegangen sind, da dies ja die Aufgabenstellung war. Für keine\*n von uns war das Thema wirklich neu, aber es ist doch ein Thema, das in unserer bisherigen Arbeit wenig Bedeutung hatte. Alle am Projekt Beteiligten befassten sich mit aktueller Literatur zum Thema oder recherchierten im Netz. Uns wurde dabei bewusst, dass wir nicht auf dem neuesten Stand sind, was die Genderdebatte betrifft. Die Diskussionen der 80er Jahre unterscheiden sich doch deutlich in der Akzentuierung von heutigen Debatten. Mit diesem geschärften Bewusstsein begannen die beiden Dozent\*innen ihre Projektarbeit und waren dabei sehr offen für die Fragen und Gedanken der Jugendlichen. Diese wiederum haben nun die Möglichkeit ihre Ansichten im Austausch mit interessierten Erwachsenen zu überprüfen und gegebenenfalls zu modifizieren. Es bleibt abzuwarten in wie weit die Auseinandersetzung mit diesem Thema in die Filme einfließen wird. Ein Ergebnis ist vor Mitte Juli jedoch nicht zu erwarten.

Über die sozialen Medien, dem von Anthony Di Paolo gestalteten Plakat und über persönliche Kontakte machten die beiden Dozent\*innen Werbung unter den Jugendlichen, mit dem Ziel, möglichst gleich viele Mädchen\* und Jungen\* für ihre Filmprojekte zu erreichen.

Bei der Bewerbung der Projekte achteten wir darauf unsere Ansprache so zu gestalten, dass sich sowohl Mädchen\* als auch Jungen\* angesprochen fühlen. Dies ist uns in ganz hohem Maße gelungen. Die beiden Projekte sind nahezu paritätisch mit Jungen\* und Mädchen\* besetzt.







**Wo ist Tim?**

Für dieses Projekt konnten sechs Jungen\* und sechs Mädchen\* gewonnen werden. Drei Mädchen\* mit 12 Jahren, ein Mädchen\* mit 13 Jahren, zwei Mädchen\* mit 14 Jahren, ein Junge\* mit 14 Jahren, drei Jungen\* mit 15 Jahren, ein Junge\* mit 16 Jahren.

Über einen bezahlten und damit abgesicherten Zoom-Account kommunizierten die Dozent\*innen mit den 12 Jugendlichen.

**1.Beginn**

Zu Beginn skizzierten die Dozent\*innen eine kleine Geschichte: »Tim ist verschwunden! Niemand weiß warum und was mit ihm geschehen ist. Tim war ein Junge, der sich immer irgendwie merkwürdig verhalten hat.....« Mit Hilfe detaillierter Fragen, welche die Dozent\*innen in die Runde gaben, erstellten die Jugendlichen ein psychologisches Profil von Tim. In einem zweiten Schritt entwarfen die Jugendliche ihre eigne Rolle im Film anhand folgender Fragen: Wer bist du? Wie alt bist du? Wie heißt du? Was machst du gerne? Was magst du gerne? Was magst du gar nicht? Hast du Freunde und Freundinnen? Woher kennst du Tim? Wie hast du ihn kennengelernt? Was war dein erster Eindruck? Wie gut kennst du Tim? Magst du ihn, oder eher nicht? Zuhause sollten sich die Jugendlichen nun Gedanken darüber machen, ob und wie sich Tim in der letzten Zeit verändert hatte; ob es Beobachtungen gab, die zur Lösung des Falls beitragen könnten. Im Anschluss an das erste Treffen sollten die Jugendlichen kleine Videos oder WhatsApp Nachrichten zum Fall aufnehmen und der Gruppe schicken.

**2.Termin**

An diesem Termin führte das Dozenten-Duo durch eine Umfrage und durch Fotos das »Gender-Thema« ein. Für die Umfrage nutzen sie das Online Tool »Mentimeter«. Sie stellten die Fragen: Was ist für dich typisch weiblich? Was ist für dich typisch männlich? Hier die Ergebnisse, die deutlich machen, dass die Jugendlichen einen deutlichen Unterschied in den Verhaltensweisen wahrnehmen beziehungsweise erwarten. (je größer die einzelnen Worte sind, desto häufiger wurde die Eigenschaft genannt.)



Daraufhin zeigte die Dozentinnen den Jugendlichen Fotografien, die mit diesen Klischees brachen:



Alle Jugendlichen signalisierten, dass sie keinerlei Probleme mit Menschen haben, die den gängigen Geschlechternormen nicht entsprechen. Diese Toleranz entwickelte sich wohl in einem Umfeld, in welchem es lesbische und schwule

Paare sowohl im Freundeskreis als auch in der Verwandtschaft gibt. Den Jugendlichen ist es jedoch sehr bewusst, dass nicht alle Menschen über eine solche Toleranz verfügen.



### Einführung 1.SZENE

Personen werden eingeführt...  
---  
**WAS** ist passiert?

die Spannung steigt...

### Hauptteil 2.SZENE

Ermittlungen beginnen...  
**WER** war's und warum?  
Wird der **TÄTER** gefasst/der Fall gelöst?

Höhepunkt

Ist es doch noch nicht **VORBEI?**

### Schluss 3.Szene

Der Fall ist fast aufgeklärt. Kurz vor **Schluss** passiert nochmal etwas unvorhersehbares/verwirrendes/komisches.

Gibt es ein:  
**HAPPY END ?**  
**BAD END ?**  
**Open End ?**

### 3.Termin

Die Dozent\*innen erklären den Jugendlichen, wie klassischer Weise ein Plot aufgebaut ist:

Um einzelne Szenen gemeinsam bearbeiten zu können, nutzt die Gruppe das Online-Tool Yopad, auf welchem ein »Schreibgespräch« stattfinden kann. Mit Hilfe des Tools entwickelten die Jugendlichen einzelne Szenen. In Vorgesprächen nahmen die Dozent\*innen Bezug auf die Gespräche im vorangegangenen Treffen: Hat deine Figur eventuell ein Hobby, das nicht »geschlechterspezifisch« ausfällt? Ist Tim ein Junge, der sich vielleicht manchmal schminkt? Gibt es da ein Mädchen, das ab und zu mal gerne zockt? Am Ende des 3. Termins sprach die Gruppe darüber, wie jede\*r einzelne eigenständig Zuhause weiterarbeiten könnte:

- Einen Steckbrief der einzelnen Figuren erstellen
- Eine Instagram Story zu einer der Figuren erstellen
- Videos/Chats/Sprachnachrichten über Whatsapp erstellen, in denen die Figuren über den Hintergrund von Tims Verschwinden spekulieren.

### Nach dem 3. Treffen stellt sich Herr Di Paola berechnende Fragen

(Zitate aus seinem Projektbericht):

Kann ein Jugendlicher oder eine Jugendliche eine Rolle ausarbeiten in einem Onlinetreffen, ohne sie zu spielen und sich in die Rolle reinzuversetzen? Können Jugendliche eigene Gefühle mit einbauen, ohne körperlich Bewegungen und äußere Reize wahrzunehmen? Braucht es eventuell doch ein echtes Treffen, um mit anderen Menschen zu interagieren und Rollen zu erproben?

Weitere Fragen zum Gender Thema gehen in eine ähnliche Richtung: Braucht es keinen konkreten »Gegenstand«, um an der Thematik zu arbeiten, statt sich nur im luftleeren Raum damit zu beschäftigen? Natürlich kann man sich damit befassen, aber ist es nicht der Fall, dass erst das Hineinführen in eine Situation für ein Interesse daran verantwortlich ist? In Anti-Agressionskursen werden standardmäßig Rollenspiele durchgeführt. In diesen Rollenspielen begeben sich Teilnehmende in die Rolle der Opfer und Täter. Übertragen darauf würde dies bedeuten, dass die Jugendlichen sich beispielsweise in die Rolle von einem oder einer Homosexuellen begeben, um die Situation und eventuelle Problematiken wahrzunehmen..... Wir sprechen mit unserem Film damit automatisch zwei unterschiedliche Tabuthemen an:

1. Tim verschwindet (wird evtl. ermordet). Das setzt voraus, dass es einen Bösewicht geben muss. Eine Person, welche etwas gesellschaftlich Verwerfliches tut.

2. Tim ist evtl. schwul und wird evtl. diskriminiert. Dies könnte ein Grund für sein Verschwinden sein. In Verbindung mit dem Täter oder der Täterin bedeutet dies, dass diese/r in vielerlei Hinsicht etwas Verwerfliches tut. Eventuell ist es in einer solchen prekären Situation von Corona online eine zu große Herausforderung für Jugendliche, sich mit solchen komplexen Themen auseinanderzusetzen? Immer wieder wurden zwar Rollen ausgearbeitet, diese wurden offensichtlich aber immer netter und Teilnehmende versuchten, nicht mit dem Verschwinden in dem Plot in Verbindung zu kommen. Die Möglichkeit das Thema spielerisch anzugehen, funktioniert eventuell nur durch das »Spiel«. Dieses versuchten wir immer wieder anzuregen durch verschiedene Aufgaben und Videos, welche von Zuhause aus gedreht werden sollten.«

Nach dem 3. Termin reist die Berichterstattung ab, da die Dozent\*innen sich nicht in der Lage sehen, online zu arbeiten, analog mit einzelnen zu drehen und noch Beobachtungen zu machen, die relevant für den Projektbericht sein könnten. Nach Rücksprache mit Frau Mänz entschieden wir, die Dozent\*innen aus dieser Aufgabe zu entlassen.

## Leitfaden

Der Leitfaden für die Jugendkunstschule Filderstadt wurde innerhalb des letzten halben Jahres erstellt. Er entstand auf der Grundlage von Literaturrecherchen und zahlreichen Gesprächen mit Kolleg\*innen in der Stadt und der Projektbegleiterin Frau Mänz, die viele wertvolle Literaturtipps gab. Frau Dr. Omran war für alle Vorschläge zur Umsetzung und Gestaltung des Leitfadens und Programmheftes offen und trug damit wesentlich zum Gelingen des Projektes bei. Auch ihre Fragestellungen trugen zur Klärung vieler Sachverhalte bei. Herr Theobaldt und Frau Vöhl waren immer zu konstruktiven Gesprächen bereit und halfen dabei das Projekt im städtischen Kontext zu verorten. Manuela Kallinger stellte wertvolle kritische Fragen, brachte weiterführende Gedanken ein und stellte die Liste mit den Literaturtipps zusammen. Auch eine Kollegin des Referats für Gleichstellung im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg steuerte zu einer Frage ihr Expert\*innenwissen bei.

Der Leitfaden enthält ganz praktische Anweisungen für die Dozent\*innen zur Gestaltung ihres Unterrichts, eine Liste mit Literaturtipps und eine Liste mit Links zum Thema. Im Leitfaden verwenden wir eine Schreibweise, die den neuesten Ansätzen in der Genderdebatte entspricht; um wirklich alle Kinder und Jugendlichen dezidiert anzusprechen, verwenden wir bei Mädchen\* und Jungen\* das Gendersternchen.

Wenn wir die Dozent\*innen an der Kunstschule über die Inhalte des Leitfadens informieren, diese mit ihnen diskutieren und auch deren Umsetzung einfordern, so führt dies sicherlich zu einem bewussteren Umgang mit Kursinhalten und didaktischen Materialien. Wie schon in der Vergangenheit einmal praktiziert, könnten wir unter den Kindern/ Jugendlichen/ Eltern eine Umfrage starten, in welcher wir nach den Wünschen unserer Zielgruppen fragen. Dies nun aktuell auf dem Hintergrund der Gender-Mainstreaming-Strategie:

- Was würden Sie sich für ihren Sohn/ ihre Tochter wünschen, damit diese/r all seine/ihre Potentiale entfalten kann?
- Was fehlt dir an der Kunstschule? Mit welchen Themen oder Materialien würdest du dich gerne beschäftigen?
- Findest du, dass die Kurse an der Kunstschule sowohl für Jungen\* als auch Mädchen\* geeignet sind?
- Würdest du es gut finden, wenn es mehr Kurse nur für Mädchen\*/ nur für Jungen\* geben würde?

## Programmgestaltung

Die zehn Grafiken für das Programmheft der Kunstschule wurden von Frau Gomeriger-Prestle im Laufe des letzten Monats gestaltet. Alle Rechte der Grafiken liegen beim Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit. Die Nutzung der Grafiken durch die Kunstschule ist uneingeschränkt möglich. Die Nutzung durch andere muss jeweils in Rücksprache genehmigt werden. Die Rechte von Frau Gomeriger-Prestle an ihren Grafiken ist in einer Vereinbarung zwischen dem Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit und Frau Gomeriger-Prestle geregelt.

Diese Grafiken werden von nun an im Programmheft der Kunstschule unsere Anliegen illustrieren und damit verstärkt sowohl Jungen\* als auch Mädchen\* ansprechen und motivieren unsere Kurse zu besuchen. Frau Gomeriger-Prestle ist in eingeschränktem Maße dazu bereit in der Zukunft auch weitere Grafiken für das Programmheft der Kunstschule zu gestalten. Wie dies im Einzelnen geregelt, finanziert und rechtlich zugeordnet wird, muss sicherlich zwischen den Amts- bzw. Referatsleitungen noch abgeprochen werden.

Die statistische Auswertung sollte in der Zukunft verfeinert werden um noch zielgenauer herauszufinden, wo Schief lagen bestehen.

## 7. Evaluation / Auswerten der Maßnahme

(Wie werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht differenziert und dokumentiert? Welche Gender-Ziele wurden erreicht? Wie finden die Ergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? Was kann noch verbessert werden?)

## Die Filmprojekte

Die Dozent\*innen bemühten sich nach Kräften zu notieren, welche Beiträge von den Jungen\* und Mädchen\* kommen. Diese Onlineprojekte stellen jedoch unsere Dozent\*innen vor riesige Herausforderungen, da sie bisher nie in diesem Format gearbeitet haben. Zudem steht eine nüchterne wissenschaftliche Analyse jeglichem künstlerischen Arbeiten entgegen; Eine ansprechende Kursleitung, die die Jugendlichen mitreißt und begeistert, erfordert Enthusiasmus, volle Hingabe und die ganze Konzentration auf die Jugendlichen. Und auch die Technik fordert viel Aufmerksamkeit und Konzentration. Daher können die Reaktionen und Sprachanteile der Jugendlichen sicherlich nicht in dem Maße analysiert werden, wie dies von wissenschaftlicher Seite erwünscht ist. Nach Abschluss der Filmprojekte – die derzeit noch in vollem Gange sind - wird es ein Gespräch geben, in welchem wir versuchen werden, die Beobachtungen von Anthony Di Paola und Maud Rapp für eine weitere Implementierung des Gendermainstreaming-Gedankens in unserer Arbeit an der Jugendkunstschule fruchtbar zu machen.

## Leitfaden

Es scheint klar, dass eine wirkungsvolle Implementierung des Genderblicks in die Planung und Durchführung unserer Kurse und Projekte viel Zeit, Geduld und Nachdruck erfordern werden.



Zunächst befasst sich das hauptamtliche Team der Kunstschule nochmals intensiv mit dem Leitfaden und verständigt sich darüber, in welcher Weise dieser Leitfaden den Dozent\*innen des Kinder und Jugendbereiches nahegebracht werden soll.

Allen Dozenten\*innen wird der Leitfaden in gedruckter Form ausgehändigt, mit der Bitte die dort gemachten Vorgaben in ihrer Kursplanung und Kursdurchführung zu berücksichtigen. Ob diese Leitlinie im Einzelgespräch oder in einer Teamsitzung behandelt wird, soll je nach Situation entschieden werden.

Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Kursarbeit an der Kunstschule in weiten Teilen eine gendergerechte Pädagogik beinhaltet. Unsere Kinder- und Jugendgruppen sind relativ klein, so dass individuelles Arbeiten sehr gut möglich ist. Jedem Kind zu seinem Recht zu verhelfen unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Ethnie ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Es geht um Feinjustierungen in der Ansprache und in der Auswahl des didaktischen Materials und um die Sensibilisierung unserer Dozent\*innen für dieses Thema, um noch weitergehend alle Kinder und Jugendliche anzusprechen.

## Programmgestaltung, Grafiken und Gendersternchen

Die Grafiken von Patricia Gomeriger-Prestle, die wir gezielt dort einfügen, wo ein Übergewicht eines Geschlechts bei den Anmeldungen zu verzeichnen ist, leisten hier einen wertvollen Beitrag. Das Gendersternchen, das wir nun bei Mädchen\* und Jungen\* anfügen, ist eine Neuerung, die hoffentlich zu vielen Fragen anregt und uns dann die Möglichkeit zu Gesprächen mit den Eltern gibt.

**Gender-Fazit:** (Wie werden Gender-Kriterien in der Zukunft im Dezernat verankert?)

Der Leitfaden ist so angelegt, dass er mit wenigen Veränderungen auch für den Erwachsenenbereich der Kunstschule, die Volkshochschule, die Musikschule, die Bibliothek, das FilderStadt-Museum und die pädagogische Arbeit an der Gedenkstätte angewandt werden kann. Auch die Überlegungen zu Ausschreibungstexten und zur Programmgestaltung sind durchaus übertragbar. So können die Gedanken, die im Rahmen des Projektes erarbeitet wurden, in einem ersten Schritt allen Leitungen der einzelnen Institutionen des Amtes 43 zugänglich gemacht werden. Diese suchen im Anschluss an eine Einführung in das Thema intrinsisch motivierte Kolleg\*innen, die sich weiter um diese Themenstellung kümmern und das Thema in das Alltagsgeschäft der jeweiligen Institution implementieren können.

Ziel des Projekts ist es, dass auch die anderen Bereiche im Dezernat II von den Erfahrungen und Ergebnissen profitieren können. Daher soll der Leitfaden allen Ämtern im Dezernat II zur Verfügung gestellt und im Rahmen der KUBI-Sitzung darüber ausführlich berichtet und diskutiert werden. Auch in der Amtsleiterrunde von Dezernat II soll der Leitfaden vorgestellt und diskutiert werden. Dadurch wird eine Implementierung im Dezernat II ermöglicht und unterstützt.

Über den »Treff der Hauptamtlichen« können weitere Personen, die in der Kinder- und Jugendkulturarbeit tätig sind, in den Gendermainstreaming-Prozess einbezogen werden. Mit einzelnen interessierten Personen fanden bereits konstruktive Gespräche statt.

Da es in anderen Kunstschulen des Landes bisher noch keine Bemühungen hin zum Gendermainstreaming gibt, besteht möglicherweise ein Interesse des »Landesverbandes der Kunstschulen in Baden-Württemberg« sich mit den Anregungen unseres Leitfadens auseinander zu setzen und die zentralen Gedanken in das Leitbild der Jugendkunstschulen aufzunehmen. Dasselbe gilt für den »Bundesverband der Kunstschulen«.

Die Grafiken dürfen idealer Weise jeweils nach Rücksprache mit der Leitung des »Referats für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit« auch für Werbezwecke und Broschüren aller Ämter und Institutionen, welche Dezernat II zugeordnet sind, verwendet werden. Es wird denselben empfohlen auch auf eine Schreibweise umzustellen, die dezidiert Mädchen\* und Jungen\* anspricht.

## Leitfaden für eine chancengerechte Kinder- und Jugendkulturarbeit in Filderstadt Erörtert am Beispiel der Kinder- und Jugendarbeit der Kunstschule Filderstadt

### Einführung

Im Amsterdamer Vertrag von 1999 definierte die Europäische Gemeinschaft eine verbindliche europarechtliche Verpflichtung zur Gleichstellung von Männern\* und Frauen\*. Die Bundesregierung definierte Gendermainstreaming daraufhin als Querschnittsaufgabe und Strategie zur Modernisierung des Verwaltungshandels im Hinblick auf die Beachtung der Lebenswirklichkeit von Männern\* und Frauen\* (Mädchen\* und Jungen\*) bei der Planung, Durchführung und Bewertung aller Maßnahmen.

Auch im Kinder- und Jugendhilfegesetz § 9,3 ist verankert, dass die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen\* und Jungen\* zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen\* und Jungen\* zu fördern sind.

Der Gemeinderat von Filderstadt brachte mit seinem Beschluss von 2020 drei Projekte auf den Weg, welche für die Stadt einen Anfang darstellen, für die Umsetzung dieser Vorgaben. Der vorliegende Leitfaden war Teil des Projektes von Dezernat II und ist bindend für die Kinder- und Jugendkulturarbeit der Kunstschule Filderstadt.

Die Kunstschule Filderstadt ist ein Ort, an welchem Kinder und Jugendliche in ihrer Verschiedenheit wahrgenommen und individuell gefördert werden. Alleiniger Ausgangspunkt für unsere Angebote sind die Begabungen und Neigungen der Mädchen\* und Jungen\*, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Ethnie. Damit berücksichtigen wir nicht nur die Benachteiligung von Mädchen\*, sondern auch die von Jungen\*.

Benachteiligungen entstehen überall dort wo

- Unterschiede zwischen Mädchen\* und Jungen\* als bedeutungslos gelten und damit nicht beachtet werden
- Mädchen\* und Jungen\* als komplementär wahrgenommen und Unterschiedlichkeiten betont und zugespitzt werden
- Geschlechtsspezifische Unterschiede als wesensmäßige Charaktereigenschaften begriffen werden (Geschlechterstereotype)



Foto | unsplash.com

Das Wissen um die Hintergründe geschlechtsbezogener Unterschiede und um ein Repertoire pädagogischer Konzepte und unterschiedlicher Zugangs-, Vermittlungs- und Interaktionsmöglichkeiten kann die Basis sein, um Ungleichheiten entgegenzuwirken.

- Identische Verhaltensweisen, Eigenschaften und soziale Situationen je nach Geschlecht unterschiedlich bewertet werden. (Emotionalität, Körperkraft, Leistungsorientierung)
- Sachverhalte, die nur ein Geschlecht betreffen, undifferenziert auf beide Geschlechter übertragen werden
- bei implizierten Zuschreibungen die männlichen Eigenschaften höher bewertet werden als die weiblichen

Viele Geschlechterstereotype finden unbewusst Anwendung, sie existieren nicht nur im Kopf, sondern verkörpern sich im Habitus der Menschen, in Routinen und Vorannahmen, die die Unterrichtsplanung beeinflussen. Daher ist es sinnvoll und notwendig, dass alle am Bildungsprozess Beteiligten sich ihrer eigenen Vorurteile und verzerrten Wahrnehmungsmuster bewusst werden.

Zu den Ursachen von Chancenungleichheiten zählt auch die Wirkung von Sprache und Bildern. Sprache und Bilder sind nicht einfach Abbilder unserer sozialen Wirklichkeiten. Sprache und Bilder konstruieren diese auch. Was bedeutet dies für unsere Arbeit?

### 1. Öffentlichkeitsarbeit

In dieser ist eine gendersensible Sprache zu verwenden und darauf zu achten, dass sich sowohl alle Mädchen\* und Jungen\* als auch alle LGBTQ\* angesprochen fühlen. In Filderstadt wird für die Ansprache aller Geschlechter das Gendersternchen verwendet. In unserem Programmheft verwenden wir das Gendersternchen nun auch für Jungen\* und Mädchen\*, um deutlich zu machen, dass uns auch diejenigen willkommen sind, die sich nicht eindeutig einem der beiden Geschlechter zuordnen können/möchten.

Bei der Ansprache achten wir darauf, ...

- Dass Mädchen\* genauso viel Raum einnehmen wie Jungen\*
- Dass Mädchen\* und Jungen\* gleich häufig im Zentrum und auch am Rand stehen
- Dass Mädchen\* und Jungen\* stets in vielfältigen Rollen, darunter auch einmal in einer tradierten Rolle dargestellt werden.
- Sexualisierte, sexistische und anderweitig abwertende Darstellungen werden vermieden
- Ausgewogene und vielfältige Darstellungen werden bevorzugt verwendet.

»Die Ziel- bzw. Anspruchsgruppe soll durch Bilder und Texte angeregt und aufgefordert werden, bestimmte Handlungsmuster zu verlassen und die Welt im alltäglichen Tun nachhaltiger mitzugestalten.« (Müller, Urs (2006). Die Kraft der Bilder in der nachhaltigen Entwicklung. Diss.)

### 2. Kursangebote, Ganztagesangebote, Projekte

- An der Kunstschule gibt es Kurse, die zunächst erst einmal in der Hauptsache ein Geschlecht ansprechen: Holzkurse und Technikkurse

werden zu 95 % von Jungs besucht, Nähkurse zu 95% von Mädchen. Graffitikurse wurden bisher zu 90 % von jungen Männern besucht.

- Dem können wir entgegenwirken, indem wir uns in der Ausschreibung in Wort und Bild explizit an Mädchen\* und Jungen\* wenden und indem wir in den Ausschreibungstexten auf Themen eingehen, die potenziell alle interessieren könnten.
- Kurse nur für Mädchen\* oder Jungen\* sind weiterhin möglich, da unbestritten auch weiterhin eine spezielle Förderung von Jungen\* bzw. Mädchen\* notwendig ist. Unser sehr beliebter Prinzessinnen-Kurs gibt den kleinen Mädchen vielleicht einmal im Leben die Möglichkeit ihre Träume wahr werden zu lassen. Der in der Vergangenheit parallellaufende Ritter-Kurs gab den kleinen Jungen\* die Möglichkeit ihre Kraft- und Machtfantasien auszuleben
- Wir denken darüber nach, ob es sinnvoll sein kann, Ritter- und Prinzessinnenkurse für beide Geschlechter zu öffnen.
- Kurse rund um starke Mädchenfiguren machen die Identifikation mit unkonventionellen Rollen möglich.

### 3. Kurskonzepte

Die vielfältigen Angebote der Jugendkunstschule bieten einen weiten Rahmen und ungezählte Möglichkeiten, um mit der Frage nach Gendermainstreaming umzugehen.

#### Einige Beispiele:

In nahezu allen Kursen, quer durch alle Angebote stellen, die Dozent\*innen den Kindern / Jugendlichen Werke von Künstler\*innen vor. Sie machen Bildbetrachtungen oder gehen in Galerien und Museen. Hier ist nun darauf zu achten, dass Künstler\*innen genauso häufig besprochen werden wie ihre männlichen Kollegen. So lernen die Kinder und Jugendlichen auf spielerische und ansprechende Weise starke und erfolgreiche Frauen kennen. Besonders spannend im Hinblick auf Gendermainstreaming ist die feministische Kunst, die häufig mit viel Witz auf überkommene Rollenklischees eingeht.



© Raeda Saadeh | »Vacuum«, 2007 (Videoperformance)

Im Bereich der Vorschulkinder werden Geschichten und Bilderbücher eingesetzt. Diese Literatur soll nun insbesondere auf folgende Aspekte hin durchleuchtet werden:

- Wie viele männliche, wie viele weibliche Rollen gibt es in den Geschichten?
- Welche Botschaften übermitteln diese Rollen? Inwieweit eröffnen sie Horizonte?
- Werden tradierte Klischees übermittelt oder skizzieren die Geschichten eine Welt in welcher Mädchen\* und Jungen\*, Männer\* und Frauen\* gleichberechtigt agieren?

In der Stein- und Holzbildhauerei, in den Schreiner\*innenkursen und bei der Gartengestaltung ist starker körperlicher Einsatz und die Benutzung von scharfen und zum Teil auch »gewichtigen« Werkzeugen nötig. Dies muten wir den Mädchen\* genauso zu wie den Jungen\*. In speziellen Mädchenprojekten steht genau dieser Aspekt im Zentrum des Geschehens.

Unsere Theaterkurse und Filmkurse bieten die Möglichkeit

- Starkes Auftreten zu üben
- Zurückhaltung zu üben
- Unterschiedliche Rollen einzunehmen
- Rollen spielerisch zu reflektieren
- Das Zusammenspiel unterschiedlicher Rollen zu erproben



© Katharina Cibulka | SOLANGE (Netz4), Mit pinkem Tüll und Kabelbinder handbestickte Staubschutznetze auf Baustellen | Akademie der Bildenden Künste Wien, 2018. Foto: Claudia Rohrauer, Akademie der Bildenden Künste

Drehbücher und Regieanweisungen sind dahingehend zu befragen:

- Sind weibliche Rollen genauso vertreten wie männliche Rollen?
- Nehmen die weiblichen Rollen genauso viel Raum ein wie die männlichen Rollen?
- Welche Inhalte transportieren diese Rollen?
- Wer hat die leitende beziehungsweise die untergeordnete Position?
- Gibt es Rollenflexibilität?

In den Jugendkursen, vor allem dort wo sich Jugendliche auf ein Studium im künstlerischen Bereich vorbereiten, muss die anhaltende Benachteiligung von Frauen auf dem Kunstmarkt thematisiert werden.

**Katharina Cibulka:** »Wir möchten den Blick für Geschlechterverhältnisse schärfen. Wir möchten zum Gespräch auf Augenhöhe anregen. Wir möchten wachsam bleiben in einer Zeit, in der konservative, längst überwunden geglaubte Werte plötzlich wieder an Kraft zulegen und Geschlechterverhältnisse rückläufig definiert werden. Die Sätze, die wir auf die Netze sticken, generieren wir aus vielen Gesprächen mit Menschen aus unserem Umfeld und inzwischen auch aus dem mitteleuropäischen Raum. Es sind Antworten auf die Frage, ob Feminismus noch notwendig ist, oder ob wir den Zenit der Emanzipation bereits erreicht haben.«

## Um Mädchen\* und Jungen\* in gleicher Weise zu fördern, stellen wir sicher

- Dass beide Geschlechter in respektvoller Weise miteinander kommunizieren.
- Dass beiden Geschlechtern der gleiche Entfaltungsraum geboten wird.
- Dass Mädchen\* und Jungen\* die gleiche Redezeit zugestanden wird.
- Dass für Jungen\* und Mädchen\* die gleichen personellen, finanziellen, räumlichen und zeitlichen Ressourcen eingesetzt werden.

## Was die Kunstpädagog\*innen leben, ist wirkmächtiger als viele Worte und Bilder

- Die Dozent\*innen reflektieren idealer Weise ihre eigenen Prägungen und die damit verbundenen Vorstellungen und sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.
- Sie gehen mit einem hohen Maß an Wachheit in Kurse, die überwiegend von Jungen beziehungsweise Mädchen besucht werden.
- Männer\* und Frauen\* werden gleichermaßen in die Elternarbeit mit einbezogen.
- Männliche Dozenten übernehmen, was klassischer Weise als Frauenarbeit angesehen wird und umgekehrt.

## 4. Leitbild der Kunstschule Filderstadt

Die Kunstschule versteht sich als genderbewusst agierende Bildungseinrichtung. Gendermainstreaming ist im Leitbild verankert und prägt die kunstpädagogische Arbeit aller Unterrichtenden und wird über wiederkehrende Semesterplanungsprozesse regelmäßig evaluiert. Es ist Aufgabe der Führungskräfte diesen Leitfaden allen Dozent\*innen der Jugendkunstschule vorzustellen und sie darauf hinzuweisen, dass Gendermainstreaming nun ein selbstverständlicher Baustein unserer Kurse und Projekte ist. Das hauptamtliche Team der Kunstschule verankert Gendermainstreaming nachhaltig in seinem Handeln und Wirken.

## 5. Literatur für den Vorschulbereich

**5.1** Bücher, die die Genderfrage zum Thema haben und in denen Mädchen\* und Jungen\* nicht gemäß traditioneller Geschlechterstereotypen dargestellt werden.:

Ulmen-Fernandes, Collien: **Lotti und Otto** (Mini-Ausgabe): Eine Geschichte über Jungssachen und Mädchenkram: Edel Germany GmbH, 2018. Ab 4 Jahre

Munsch, Robert: **Die Prinzessin in der Tüte**. Ravensburg: Ravensburger Verlag; 5. Auflage (2014) Ab 4 Jahre

Funke, Cornelia ; Meyer, Kerstin: **Prinzessin Isabella**. Berlin: Oetinger Verlag; 16. Auflage (1997). Ab 4 Jahre

Stuart, Scott: **Mein Schatten ist pink!** Ein Bilderbuch über Diversität, Gleichberechtigung und Identität: Copenrath F, 2021. (Erscheinungsdatum 1. Juni 2021). Ab 5 Jahre

Simonetti, Riccardo: **Raffi und sein pinkes Tutu**: CE Community Editions, 2019. Ab 4 Jahre

Love, Jessica: **Julian ist eine Meerjungfrau**. München: Knesebeck; 1. Edition Januar 2020; Ab 4 Jahre

## 5.2 Bücher in denen die Genderfrage nicht im Fokus steht, Jungen\* und Mädchen\* aber nicht gemäß traditioneller Geschlechterstereotypen dargestellt werden:

Fardell, John: **Der Tag, an dem Louis gefressen wurde**: Beltz Verlag; 5. Auflage (2016); Ab 4 Jahre

Weeber, Jochen; Gholizadeh, Fariba: **Henrietta spürt den Wind**; Patmos-Verlag (2017); Ab 3 Jahre

**5.3** Bücher, in denen geschlechtsneutrale Tiere oder Dinge menschliche Eigenschaften verkörpern. Diese Bücher lassen Kindern individuelle Identifikationsmöglichkeiten unabhängig vom eigenen Geschlecht.

McBratney, Sam; Jeram, Anita: **Weißt du eigentlich, wie lieb ich dich hab?** FISCHER Sauerländer, 25. Auflage 2017; Ab 3 Jahre

Lionni, Leo: **Das kleine Blau und das kleine Gelb**. Oetinger, 35. Auflage (1962); Ab 4 Jahre

## 5.4 Neue Buchreihe zu herausragenden Männern\* und Frauen\*

Sanchez Vegara, Maria Isabel: **Frida Kahlo: Little People, Big Dreams**. Übersetzung: Becker, Svenja, Illustration: Eng, Gee Fan, 5. Aufl. Deutsch, Insel Verlag 2019, Ab 4 Jahre

Sanchez Vegara, Maria Isabel: **Marie Curie: Little People, Big Dreams**. Deutsche Ausgabe, Insel Verlag, 6. Auflage (2019) Ab 4 Jahre

## 5.5 Bücher zum Thema Familie:

Hoffman, Mary, Asquith Ros: **Du gehörst dazu; Das große Buch der Familien**. FISCHER Sauerländer, 7. Auflage (2014) Ab 4 Jahre. (Dieses Buch zeigt eine große Vielfalt an Männer- und Frauenrollen im Familien- und Berufsalltag

Schmitz-Weicht, Cai: **Esst ihr Gras oder Raupen**; Viel & Mehr; 3. Edition (5. Februar 2018), 4 - 6 Jahre

**5.6** Umgang mit traditionellen Kinderbüchern: Neben gendersensiblen Büchern gibt es sehr viele Bücher, die Geschlechterstereotype und überholte Klischees vermitteln. Diese aus der Liste der zu verwendenden Literatur zu streichen erscheint wenig sinnvoll. Erstrebenswert ist ein bewusster Umgang mit diesen. Hier gilt es zu fragen:

- Welches Rollenbild wird hier implizit vermittelt?
- Was passiert, wenn ich einmal die Rollen tausche:
- Wenn der Polizist, der im Kinderkrimi den Bücherdiebstahl bearbeitet, zur »Polizistin« oder »Bob der Baumeister« zu »Bobby, die Baumeisterin wird.

Da es sich hier häufig um ältere Bücher und/oder gar Klassiker handeln können wir zudem durch einen bewussten Umgang das Geschichtsbewusstsein der Kinder und Jugendlichen schärfen: »Damals war es eben so, heute dagegen...«

Warum die klassischen Detektivbanden in aller Regel aus drei Jungs und einem (Alibi-) Mädchen bestehen, wäre zum Beispiel ein interessantes Gesprächsthema.

## 6. Links und Adressen

[www.lag-maedchenpolitik-bw.de/](http://www.lag-maedchenpolitik-bw.de/)

[www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/toolgreen.htm](http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/toolgreen.htm)

[www.berlin.de/familie/de/informationen/inter-und-transgeschlechtliche-kinder-340](http://www.berlin.de/familie/de/informationen/inter-und-transgeschlechtliche-kinder-340)

[www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uid=AF0DD02C913E44E2D4D95A3834488EFA&and\\_uid=AF872544E6EAA7582DCA25D6394081CA](http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uid=AF0DD02C913E44E2D4D95A3834488EFA&and_uid=AF872544E6EAA7582DCA25D6394081CA)

Ministerium für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg  
Referat 25 (Gleichstellung)  
Telefon: 0711/123-39469  
Joanna.Fulde@sm.bwl.de

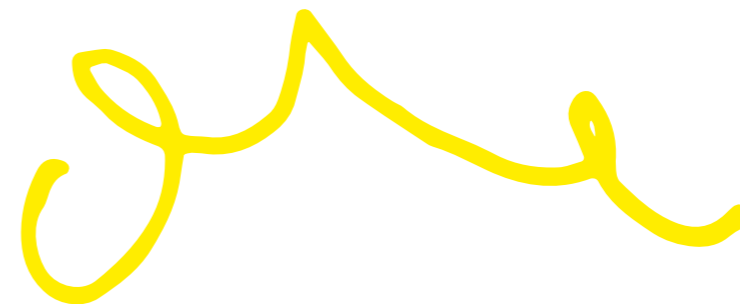
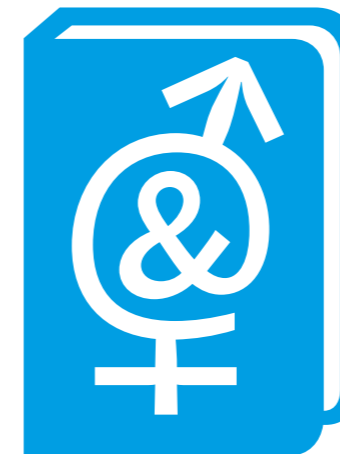
## 7. Filme (für Jugendliche)

**Intersexualität, ARD (2014)** [www.youtube.com/watch?v=eQ6MyCVoWwM&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=eQ6MyCVoWwM&feature=youtu.be)

**Sexismus** [www.bpb.de/mediathek/197284/homophobie-begegnen](http://www.bpb.de/mediathek/197284/homophobie-begegnen)

**Sexuelle Vielfalt** [www.bpb.de/mediathek/202422/sexismus-begegnen](http://www.bpb.de/mediathek/202422/sexismus-begegnen)

**Gender** [www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=THHdz20w\\_n8](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=THHdz20w_n8)



## DEZERNAT 3 | FILDERAIRPORTAREAL - QUARTIERSPLATZ

### I. Abstract (prägnante Zusammenfassung)

Beispielhaft galt der »Quartiersplatz« als Einstieg in die Thematik einer Gender Mainstreaming (GM) gerechten Planung.

Die Analyse des Planungsprozesses beim Quartiersplatz bildete den Einstieg für die Handlungsempfehlungen zukünftiger Planungsprozesse für städtebauliche Planungen.

Während des Prozessablaufs wurde vereinbart, dass **Handlungsgrundlagen für Planungsprozesse zukünftiger Projekte** dargestellt werden sollen.

Es wurde eine Literaturrecherche (insb. Beispiele anderer Kommunen) vorgenommen. Zudem wurden auch die städtischen Unterlagen zur Bürgerbeteiligung hinsichtlich der Berücksichtigung von Gendermainstreaming durchleuchtet.

### II. Zusammenfassung (Beschreibung der wesentlichen Inhalte des Projektes)

Im weiteren Prozessablauf von »Gendergerechtes Filderstadt- Gender Mainstreaming in der Praxis« wurde vereinbart, dass aus zeitlichen Gründen **Handlungsgrundlagen für Planungsprozesse zukünftiger Projekte** dargestellt werden sollen, um bei zukünftigen Projekten dafür sensibilisiert zu sein.

Die Anwendung von GM soll nicht nur erfolgen, weil es rechtlich vorgegeben ist, sondern weil mit einem erheblichen Mehrwert bei dessen Anwendung zu rechnen ist (höhere Akzeptanz, nachhaltig und damit auch INSEK-gerecht).

Ein Planungsprozess besteht aus mehreren Schritten. Bei diesen ist Gender Mainstreaming zu beachten:

- Stadinterne Vorbereitung der Prozessschritte
- Nachhaltigkeitskriterien entwickeln, die für den Planungsprozess von Bedeutung sind. Pflichtenheft für die Auftragsvergabe einer Moderation und eines Planungsbüros entwickeln, falls noch

nicht vorhanden bzw. das Vorhandene auf GM abstimmen.

- Auswahl der Moderation für die Beteiligung der Bürgerschaft
- Auszuwählendes Büro muss gendergerecht moderieren können.
- Einladung zur Bürger\*innenbeteiligung
- Beteiligungsprozess der Bürgerschaft

Geschlechtergerechte Moderation bei den Beteiligungsprozessen. Die vorgebrachten Ideen und Interessen festhalten. Ziel ist, die dokumentierten Interessen erkennbar zu berücksichtigen bzw. auch differenziert nach einzelnen Gruppierungen darzustellen. Die Umsetzung von GM für alle sichtbar machen. Beteiligungsprozesse müssen transparent abgebildet werden. Wünsche und Erwartungen der Zielgruppen sind sowohl quantitativ (durch Zahlen) als auch qualitativ (inhaltlich) differenziert nach Geschlecht zu dokumentieren. Erfassen der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen sowie von Jung und Alt.

- Auswahl eines Planungsbüros

Büro muss gendergerecht planen können. GM-relevante Testfragen für eine Bürauswahl formulieren. Referenzen einholen.

- Konkreter Planungsprozess

Geschlechter- und altersgerecht planen. Gendergerechte Planung (ggf. das Ergebnis der Beteiligung kritisch hinterfragen, falls nicht gendergerecht).

- Entscheidung

Alle gesellschaftlichen und politischen Vorhaben unter dem GM-Blickwinkel vorbereiten und entscheiden. Die erfassten Informationen bei Entscheidungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen.

Für zukünftige Prozesse gilt es zu bedenken:

- Kriterien für ein gegendertes Anforderungsprofil für das Planungsbüro erarbeiten (Aufnahme in das Pflichtenheft)
- Geschlechtergerechte Moderation
- Transparenz schaffen, indem eine differenzierte Darstellung erfolgt, wie: Wie viele Frauen/Mädchen und Männer/Jungen sind anwesend?
- nachvollziehbar machen, welches Geschlecht welche Äußerungen abgibt

Kurzum: Erhebung einer genderdifferenzierten Datengrundlage zur Beschreibung der Ausgangslage, sowie eine differenzierte Beteiligung aller potenziellen Nutzungsgruppen zur Ermittlung der Belange und Bedürfnisse. Somit sind unterschiedliche Geschlechterinteressen nachvollziehbar .

Bei der Gender-Mainstreaming-Implementierung geht es sowohl um die Gerechtigkeit für Frauen und Männer als auch für Mädchen und Jungen, aber auch um Effizienz und Qualität.

Entscheidungen, Beschlüsse und Maßnahmen müssen transparent gemacht werden durch eine geschlechterdifferenzierte Statistik/Auswertung. Deshalb sind im Vorfeld entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Hierzu ist auch der geschlechtergerechte Sprachgebrauch von elementarer Bedeutung. Denn hier geht es darum, Frauen als auch Männer in Schrift und Wort sichtbar zu machen.

Empfehlungen nach dem derzeitigen Arbeitsstand:

- Hinsichtlich der Spiel- und Sportanlagenplanung ist eine Gesamtnutzungsanalyse aller Spielorte ratsam, bevor weitere Schritte unternommen werden, um festzustellen, ob von der bisherigen Vorgehensweise abgewichen werden muss. Hiermit sollen

möglichst optimale Anlagen für vielschichtige Nutzer\*innenschichten und optimaler Einsatz der knappen Ressourcen wie Flächen und Finanzen sichergestellt werden.

- Weitere Recherche und Sammlung GM-relevanter Aspekte als Hilfestellung für die konkrete Ausarbeitung/Fortschreibung städtischer Handlungsleitfäden durch Herrn Lenz. Städtische Handlungsleitfäden erstellen bzw. vorhandene überarbeiten.

### III . Beschreibung der Maßnahme anhand der 4-Schritt-Methode im Projektentwicklungsprozess

#### 1. Analyse der Maßnahme

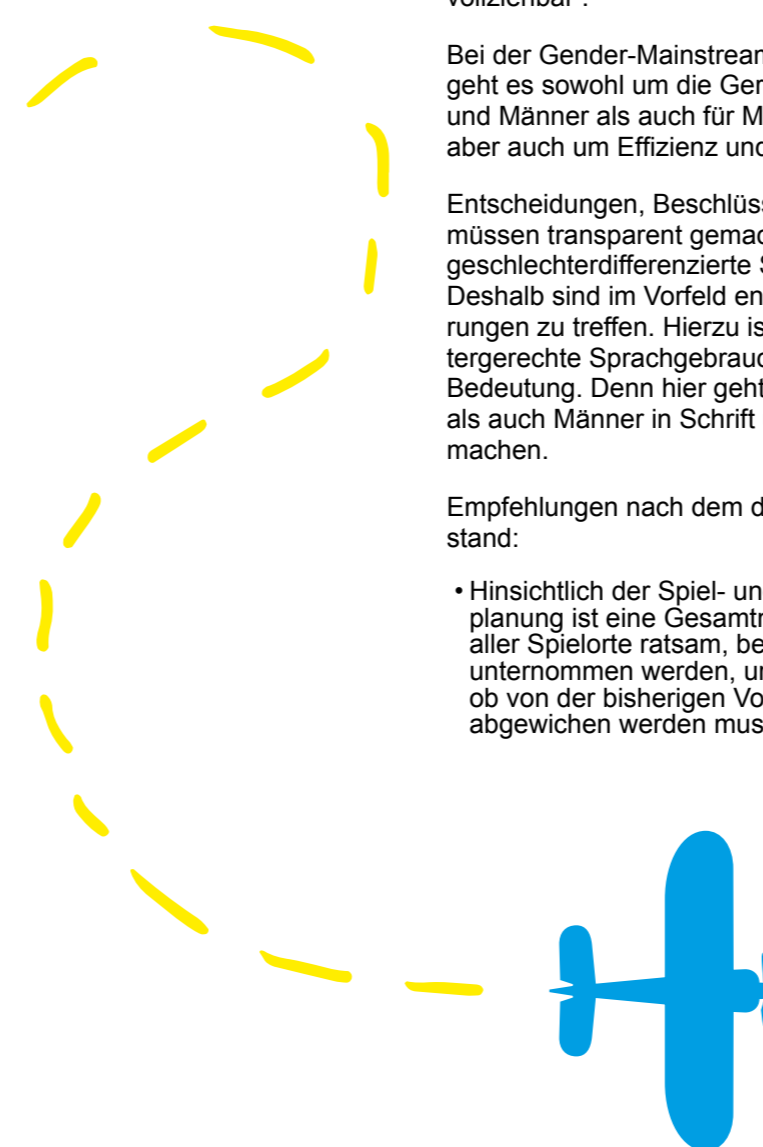
(Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und rollentypische Unterschiede bestehen oder werden vermutet? Was sind die Ursachen dafür? Welche Einflussfaktoren bestehen?)

Was ist beim Projekt »Quartiersplatz« geschehen?

- Interne Vorabstimmung des Projektablaufs
- Einladung der Anliegerinnen und Anlieger: Vorstellung der Ziele, Bedürfnisse erkunden
- Planungsrunde mit Bürgerinnen und Bürgern, beauftragtem Büro und Verwaltung
- Planung den Bürgerinnen und Bürgern vorgestellt -> Einigkeit
- Abstimmung zur Vorplanung und Klärung weiteres Vorgehen
- Vorstellung der Planung bei Oberbürgermeister -> grds. Zustimmung von OB
- Derzeit Planungsstopp wegen mangelnder Finanzierung (Corona bedingte Haushaltssperre)

Es nahmen mehr Frauen (z.T. mit Kindern) als Männer sowie ältere Menschen teil.

Aus der vorliegenden Fotodokumentation des Planungsbüros für den Quartiersplatz geht hervor, dass eine Differenzierung nach Geschlecht beim Beteiligungsprozess (Kärtchen) nicht erfolgte. Dies war seinerzeit auch nicht vorgegeben.





## 2. Planen der Maßnahme / Ziele setzen

(Was wurde geplant? Welche gleichstellungsorientierten Zielsetzungen wurden angestrebt?)

Anforderungen an den Quartiersplatz (Ansprüche der Verwaltung, Anregungen aus der Bürger\*innenschaft):

- Barrierefrei (keine Treppen, behindertengerechte Geräte)
- Für alle Altersgruppen (0-6, 6-12, 12-16, 16-Seniorinnen und Senioren)
- Geschlechter differenzierend (Ballspielmöglichkeiten-> vorrangig für männliche Besucher; kreative Spiele und Bewegungsspiele-> vorrangig für weibliche Besucherinnen)
- Für Seniorinnen und Senioren: Aufenthaltsqualität («Seniorengeräte» wie Schach -> eher Männer, Boule, Kraftgeräte, altersgerechte Sitzbänke)
- Geräte, um sich gegenseitig zu messen (z.B. Reck, Balancieren)

Erkenntnisse bei den Hersteller\*innen: Angebot für unterschiedliche Geschlechter und Altersgruppen vorhanden

## 3. Umsetzung / Durchführen der Maßnahme

(Inwieweit tragen die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Welche Gender-Kriterien sollen deshalb bei zukünftigen konkreten Ausarbeitungen im regulären Ablauf gelten?)

Das Projekt »Quartiersplatz« diente als Einstieg in die Thematik und zur Sensibilisierung für die Thematik Gender-Mainstreaming in Planungsprozessen.

## 4. Evaluation / Auswerten der Maßnahme

(Wie werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht differenziert und dokumentiert? Welche Gender-Ziele wurden erreicht? Wie finden die Ergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? Was kann noch verbessert werden?)

Das Projekt »Quartiersplatz« diente als Einstieg in die Thematik und zur Sensibilisierung für die Thematik Gender Mainstreaming in Planungsprozessen. Das Projekt wurde nicht in allen vier Schritten untersucht, sondern in Anbetracht der zur Verfügung stehenden Zeit wurde auf Recherche für Empfehlungen zukünftiger Planungsprozesse Wert gelegt.

## IV. Gender-Fazit

(Wie werden Gender-Kriterien in der Zukunft im Dezernat verankert?)

In den Vorbereitungs-, der Planungs-, der Öffentlichkeits- und der Durchführungsphase ist das Gendern zu beachten.

Hinsichtlich dieser Erkenntnisse sind die »Handlungsempfehlungen für die Verwaltung bei Bürger\*innenbeteiligung in Filderstadt« zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Es bedarf eines Pflichtenhefts für das Auswahlverfahren einer Moderation und eines Planungsbüros.

Des Weiteren wird für die Spielorte die Erstellung einer Gesamtnutzungsanalyse empfohlen (Analyse aller Spielorte im Stadtgebiet unter Gender Mainstreaming Aspekten. Wichtig bei anstehenden Sanierungen, um eine möglichst optimale Anlage für vielfältige Nutzer\*innenschichten und optimalen Einsatz der knappen Ressourcen wie Flächen und Finanzen sicherzustellen -> Nachhaltigkeit).

# DEZERNAT 3 UMWELTSCHUTZREFERAT: MISTELBEKÄMPFUNG IN STREUOBSTWIESEN



## I. Abstract (prägnante Zusammenfassung)

Ausgangspunkt war die Erfahrung, dass sich bei den von Seiten des Umweltschutzreferat organisierten Maßnahmen zur Mistelbekämpfung insbesondere ältere Personen und dabei überwiegend Männer beteiligten. Daraus entwickelte sich der Wunsch zur Schaffung eines Leitfadens für die geschlechtergerechte Gestaltung von Mitmach-Aktionen im Streuobstwiesenschutz, der sich auch auf andere Bereiche im Natur- und Klimaschutz übertragen lässt. Dazu wurden die bisher getroffenen Annahmen kritisch hinterfragt, die vorhandenen Akteur\*innen analysiert und erstmalig direkter Kontakt mit Eigentümer\*innen aufgenommen, um diese geschlechter- und altersbezogen nach ihren Interessen, Hemmnissen und Beschwerden, aber auch möglichen Lösungsvorschlägen für die Streuobstwiesepflege zu befragen. Die erhaltenen Antworten sollten Aufschluss darüber geben, wie rollentypische Verteilungen aufgebrochen und auch jüngere Menschen und Frauen zur Mitwirkung motiviert werden können. Da der Erhalt der Streuobstwiesen auch ein Beitrag zur Nachhaltigkeit ist, soll dieser Ansatz dazu führen, den Geschlechtern gleichermaßen die Möglichkeit zu bieten, sich nachhaltig zu engagieren.

## II. Zusammenfassung (Beschreibung der wesentlichen Inhalte des Projektes)

In den letzten Jahren hat sich vor allem der stetig zunehmende Mistelbefall vieler Streuobstbäume als Problem für den Erhalt der Streuobstwiesen herauskristallisiert. Um dem entgegen zu treten, hat das Umweltschutzreferat unter Hinzuziehung von ehrenamtlich tätigen Personen erste Aktionen zum Mistelschnitt in privaten Streuobstwiesen durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass die Beteiligten einen eher einseitigen Teil der Bevölkerung abdeckten. Dies wurde zum Anlass genommen, eine Handlungsempfehlung für die Initiierung von Schnittaktionen zur Mistelbekämpfung zu erstellen, mit dem Ziel, eine höhere Beteiligung in guter Durchmischung in Bezug auf Alter und Geschlecht zu erreichen. Dabei sollte auch der sich allen bietende Mehrwert solcher Aktionen herausgestellt werden (z. B. Geselligkeit, Fitness, Naturerlebnis, Obstgenuss). Als Einstieg erfolgte eine Analyse sämtlicher Gegebenheiten, die in Verbindung mit dem Thema Streuobstwiesen stehen (Besitzverhältnisse, Altersstruktur, Akteur\*innen, Obst- und Gartenbauvereine, Netzwerk Streuobstwiesen, finanzielle Förderungen, bestehende Projekte, Rolle von Stadt, Landkreis und Land, bisherige Mistelakti-

onen etc.). Die Ergebnisse sollten in Hinblick auf die Bedeutung für die anvisierten Schnittaktionen ausgewertet werden. Bei der Beschäftigung mit der Mistelproblematik unter Genderkriterien ist uns aufgefallen, dass wir mit einigen Grundannahmen oder auch Stereotypen arbeiten, die selbstverständlich als allgemein bekannt und zutreffend vorausgesetzt werden.

Was die Eigentumsverhältnisse angeht, vermuteten wir eine Schiefelage zugunsten von Männern und Älteren. Darüber hinaus gingen wir davon aus, dass die Obstwiesen nicht in die heutige Bedarfsdeckung mit Lebensmitteln und auch hinsichtlich des Pflegeaufwandes nicht in die Vorstellung der Freizeitgesellschaft passen etc. Im Rahmen der Analyse ist zutage getreten, dass wir bei all den Aktionen und Projekten zum Streuobstwiesenschutz nie mit den Eigentümer\*innen als Gruppe direkt in Kontakt getreten sind. Dieser neue Ansatzpunkt wurde aufgegriffen mit der Zielsetzung, die Eigentümer\*innen direkt dazu befragen, was die Gründe für die mangelnde Pflege sind und was sie an Unterstützung benötigen oder was wir als Stadt tun können, um dies zu gewährleisten.

Auch die Frage nach der emotionalen Bindung an die Streuobstwiese spielte dabei eine Rolle. Wir sehen uns nämlich oft der Situation gegenüber, dass Eigentümer\*innen trotz mangelnder Pflege die Obstwiesen nicht veräußern oder verpachten wollen, obwohl es Interessenten\*innen dafür gibt. Daraus entwickelte sich der Gedanke, ob man dies durchbrechen kann, indem die Eigentümer\*innen die Fläche faktisch in ihrem Eigentum behalten, aber als Projektfläche dem Umweltschutzreferat bzw. dem Netzwerk Streuobstwiesen überlassen, um dort den Rundlauf von Pflege, Ernte, Obstverwertung und Einführung in die lokale Lebensmittelversorgung zu organisieren. Das könnte zunächst in einem Teilgebiet, was besonderen Pflegerückstand aufweist, beginnen und von dort aus immer größere Kreise ziehen, je nach Kapazität der Beteiligten. Man beginnt mit den Ehrenamtlichen vom Netzwerk Streuobstwiesen und den Schüler\*innen der »Obstretter« sowie Fachfirmen für den Obstbaumschnitt und versucht sukzessive private Interessierte einzubinden oder mit Gewerbetreibenden in lokale Vermarktungswege zu gelangen. Mögliche Produkte sind das Obst selbst, Saft, Most, Dörrobst, Obstbrand oder Fruchtgummi oder andere weiterentwickelte Produkte.



Für unsere Auswertungen und Befragungen nutzen wir die bestehenden Kontakte, die sich durch die bisherigen Mistelaktionen ergeben hatten. So lagen uns die Daten von 360 Eigentümer\*innen vor, die wir nach Alter und Geschlecht analysierten. Die Auswertung hat Folgendes ergeben: Die Eigentümer\*innen sind zu 50 % in der Altersgruppe von 50-70 Jahren, nur 30 % sind über 70 Jahre alt, 14 % gehören der Altersgruppe zwischen 30-50 an und 6 % sind unter 30 Jahre alt. Wir hatten eine Altersstruktur mit 70 % bei den über 70jährigen erwartet.

Zudem waren wir von Besitzverhältnissen ausgegangen, die sich zu 70 % aus Männern und zu 30 % aus Frauen zusammensetzen. Tatsächlich verhält es sich aber genau 50 zu 50.

Die Rücklaufquote zu unserem Anschreiben betrug 65 %, das Geschlechterverhältnis war dabei ebenfalls ausgewogen. Hier hatten wir eine höhere Quote bei den Frauen erwartet, was sich damit nicht bestätigt hat. Von den Rückmeldungen waren 90 % positiv, d.h. sie haben ihre Erlaubnis für den Mistelschnitt erteilt, das Geschlechterverhältnis war ebenfalls ausgewogen.

Im nächsten Schritt haben wir bei 30 der Eigentümer\*innen, die sich positiv auf die Mistelschnittaktion zurückgemeldet hatten, die Bereitschaft dazu abgefragt, sich im Rahmen eines Interviews mit uns zur Streuobstwiesenpflege auszutauschen. Die Auswahl erfolgte dabei entsprechend dem Altersproporz, wie er sich durch die vorangegangene Analyse der Eigentümer\*innenstruktur ergeben hatte, auch die Geschlechter wurden entsprechend diesem Ergebnis paritätisch berücksichtigt. Von den angeschriebenen Personen waren elf zu einem Gespräch bereit. Die Quote der Rückmeldungen aus den jeweiligen Altersklassen war sehr ähnlich, wohingegen in Bezug auf die Geschlechter sich deutlich mehr Männer als Frauen beteiligten (7:4). Letztendlich wurden trotz der gezielten Auswahl mehr Interviews mit Männern geführt, da von einigen Eigentümerinnen männliche Ansprechpartner benannt wurden. Inhaltlich war zu erkennen, dass über alle Altersklassen und Geschlechter hinweg eine hohe emotionale Bindung an die Streuobstwiesen zu erkennen war und diese sich zumeist schon über Generationen

in Familienbesitz befinden. Trotz dieser positiven Ausgangslage sorgen verschiedene Aspekte dafür, dass die Streuobstwiesenpflege auch negative Assoziationen hervorruft. Zum einen ist dies der Fall durch äußere, nicht selbständig zu steuernde Rahmenbedingungen wie schlechter Boden, zunehmende Trockenheit und hohes Wühlmausaufkommen, was die Nachpflanzung von Jungbäumen erschwert, aber auch der hohe Naherholungsdruck, der zu Trampelfäden, Hundekothinterlassenschaften und Obstdiebstahl führt, zumal es nicht möglich ist, die Wiesen einzuzäunen. Zum anderen wurde auch vielfach eine Art Hilflosigkeit zum Ausdruck gebracht, die nicht nur in der fehlenden eigenen Kraft bzw. in der fehlenden Unterstützung durch andere Personen gründet, sondern auch aus mangelndem Wissen um die richtigen Schnitttechniken und vereinzelt auch fehlenden Gerätschaften rührt. Darüber hinaus fehlt den Befragten der Nutzen und auch die Anerkennung für den hohen Arbeitsaufwand oder (bei Beauftragung von Fachbetrieben für den Baumschnitt) für die hohen Kosten, da durch Mostobstabgabe kaum Einnahmen zu generieren sind. Eine Nutzung als Freizeitgrundstück schließt sich ebenso aus. Nur eine besondere Wertschätzung des eigenen Obstes kann dieses Missempfinden noch ausgleichen, diese ist jedoch bei vielen Personen nicht mehr gegeben. Entsprechend ausgeprägt wurde der Wunsch geäußert, die Eigentümer\*innen weitestgehend von den Pflegeverpflichtungen zu entlasten, indem die Stadt diese Aufgabe übernimmt. Die Einrichtung eines Pilotgebiets wie oben beschrieben wurde durchweg positiv bewertet und teilweise auch bereits die Bereitschaft zur Teilnahme signalisiert.

In den Gesprächen zeigten sich keine Themen, die eher von Frauen oder Männern belegt wurden. Vielmehr hatte jede Person ihr persönliches Anliegen, ohne dass es bei den verschiedenen Aussagen größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern gab. So erwies es sich als richtig und wichtig, die Bedürfnisse jeden Geschlechts und Alters in der Gesamtheit zu erfassen. Die gewonnenen Erkenntnisse können nun im Weiteren sowohl dazu genutzt werden, Rückschlüsse für die städtische Streuobstwiesen-Förderung zu ziehen, als auch ganz allgemein zukünftige Angebote geschlechtergerecht zu gestalten.



### III. Beschreibung der Maßnahme anhand der 4-Schritt-Methode im Projektentwicklungsprozess

#### 1. Analyse der Maßnahme (Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und rollentypischen Unterschiede bestehen oder werden vermutet? Was sind die Ursachen dafür? Welche Einflussfaktoren bestehen?)

Innerhalb der traditionellen Rollenaufteilung übernahmen meistens die Männer die Streuobstwiesenpflege mit Mahd, Schnittmaßnahmen und Ernte. Auch bei den städtischen Mistelaktionen beteiligten sich überwiegend Männer. Aus diesem Grund wurde vermutet, dass die Besitzverhältnisse überwiegend bei den Männern liegen, was jedoch durch Auswertung von Eigentümer\*innendaten widerlegt werden konnte. Weiter bestand die Annahme, dass Frauen sich die kräftezehrende Pflege weniger zutrauen als Männer und auch aufgrund der eingeübten Rollenverteilung weniger Gelegenheit hatten, sich in dieses Thema einzufinden und entsprechendes Wissen anzueignen. Auch dies konnte durch die geführten Interviews nicht bestätigt werden, da Männer wie Frauen die Problempunkte Aufwand/Kraft und auch fehlendes Wissen benannten.

#### 2. Planen der Maßnahme / Ziele setzen

(Was wurde geplant? Welche gleichstellungsorientierten Zielsetzungen wurden angestrebt?)

Es wurde geplant, für zukünftige städtische Mitmach-Aktionen im Umwelt- und Klimaschutz einen Leitfaden zu entwickeln, der zu einer ausgewogenen Beteiligung beider Geschlechter führt, indem der Blickwinkel von vorne herein auf eventuell unterschiedliche Bedürfnisse gelenkt wird und diese bei der Ausgestaltung der Aktion berücksichtigt werden können.

#### 3. Umsetzung / Durchführen der Maßnahme

(Inwieweit tragen die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Welche Gender-Kriterien sollen deshalb bei zukünftigen konkreten Ausarbeitungen im regulären Ablauf gelten?)

Der geplante Leitfaden soll dazu beitragen, dass sich Frauen wie Männer von städtischen Aktionen gleichermaßen angesprochen fühlen. Eine Mitwirkung soll nicht aus geschlechtsspezifischen Gründen ausgeschlossen werden. Als Gender-Kriterien sollen deshalb gelten, dass vor der Planung der Blickwinkel beider Geschlechter eingenommen wird in Bezug auf den Umfang der Tätigkeiten, die Art der Zusammenkunft, den Ter-

min und die Dauer.

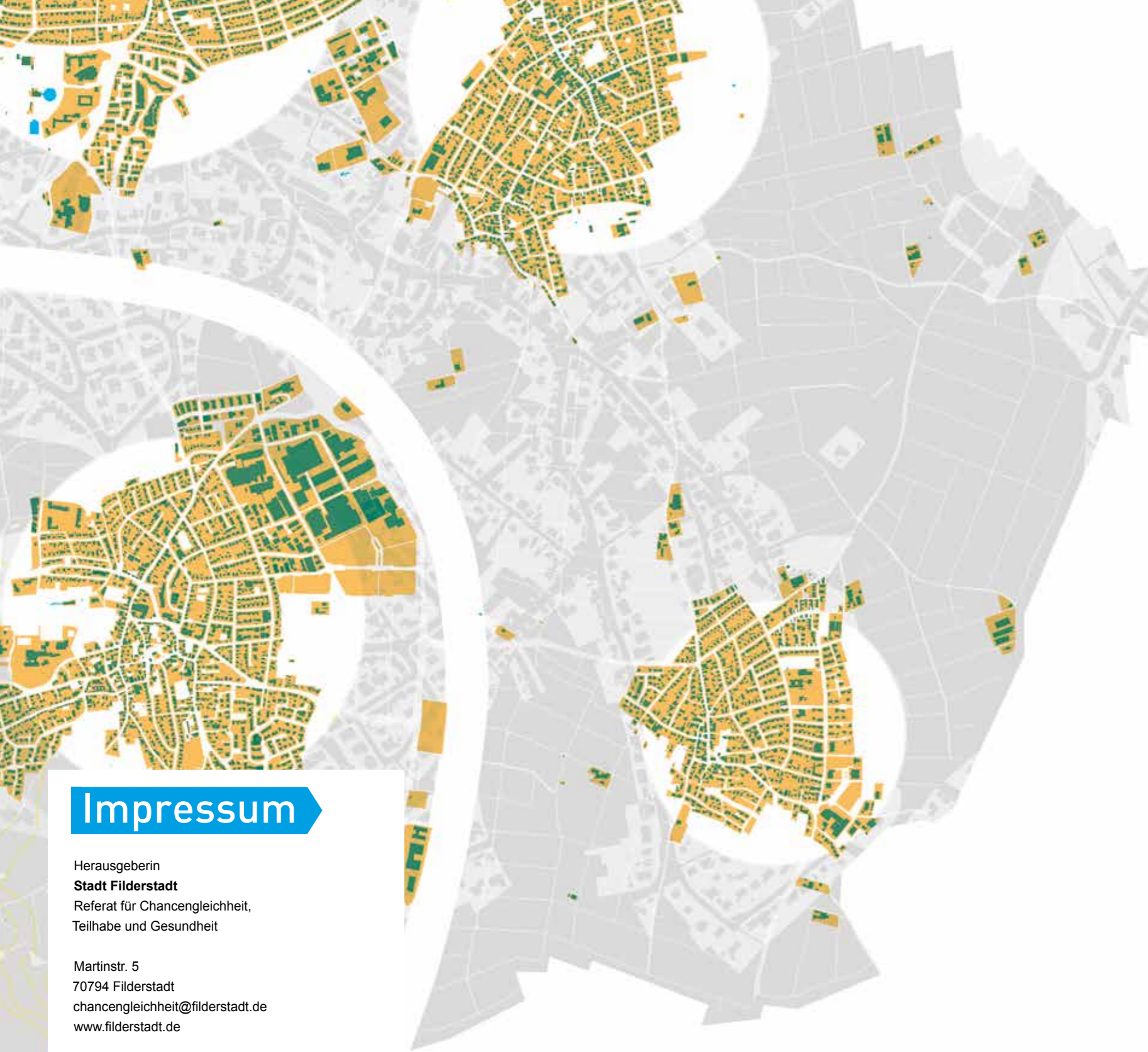
#### 4. Evaluation / Auswerten der Maßnahme

(Wie werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht differenziert und dokumentiert? Welche Gender-Ziele wurden erreicht? Wie finden die Ergebnisse Eingang in die weitere Umsetzung? Was kann noch verbessert werden?)

Die erhobenen Eigentümer\*innendaten wurden nach Alter und Geschlecht ausgewertet. Die Gesprächsinhalte aus den Interviews wurden als Einzelaussagen aufgelistet, aus welchen wiederum Cluster gebildet wurden. Abschließend fand auch hier eine geschlechtsbasierte Auswertung statt. Dadurch wurde erreicht, dass beide Geschlechter gleichberechtigt gehört wurden und ihre Themen in die Weiterentwicklung der Streuobstwiesen-Förderung einfließen lassen konnten. Für uns wiederum ergab sich die Erkenntnis, ob es dabei Themen gibt, die geschlechtsspezifisch belegt sind, und falls ja, wie auf diese von unserer Seite eingegangen werden kann. Verbesserungswürdig ist die noch stärkere Einbeziehung der jüngeren Generation, die auch beruflich und / oder familiär stark eingespannt ist. Um dies zu erreichen, entstand die Idee, bestimmte Gruppen gezielt auf eine Mitwirkung an Mistelschnittaktionen anzusprechen. Dabei können Termin, Dauer und Rahmenprogramm individuell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst und gestaltet werden.

#### Gender-Fazit: (Wie werden Gender-Kriterien in der Zukunft im Dezernat verankert?)

Die gewonnenen Erkenntnisse sollen auch auf andere Umweltprojekte übertragbar sein. So soll ein Design für eine geschlechtergerechte Steuerung der Projekte zur Mistelbekämpfung und ähnlicher Aktionen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz entworfen werden. Zunächst werden auf Projektebene die erlernten Instrumente und Methoden angewendet, d.h. jeder Arbeitsschritt mit den vier zentralen Fragen überprüft, Fotos auf ausgewogene Darstellung ausgewählt, Texte auf Stereotypen hin überprüft, Anwendung von Sex-Counting etc. So dass sich eine grundlegende Arbeitsweise etabliert, die auf Geschlechter- und Generationengerechtigkeit abzielt. Inwieweit sich diese Vorgehensweise auf das komplette Dezernat übertragen lässt, muss mit den betroffenen Ämtern in gesonderter Runde erörtert werden.



## Impressum

Herausgeberin  
**Stadt Filderstadt**  
Referat für Chancengleichheit,  
Teilhabe und Gesundheit

Martinstr. 5  
70794 Filderstadt  
chancengleichheit@filderstadt.de  
www.filderstadt.de

Text\* | **Heike Mänz** | [www.maero.de](http://www.maero.de)  
Redaktion\* | **Dr. Susanne Omran, Angela Wolber**  
Layout | **Matthias Wieber** | [www.matthiaswieber.de](http://www.matthiaswieber.de)  
Stand | Februar 2022

\*Die Projektergebnisse in der Anlage 1 wurden durch  
die Projektleitungen Nadine Hoss, Barbara Grupp,  
Jürgen Lenz sowie Claudia Arold und  
Simone Schwiete erstellt.



Stadtverwaltung Filderstadt  
Referat für Chancengleichheit,  
Teilhabe und Gesundheit

Dr. Susanne Omran  
chancengleichheit@filderstadt.de

Telefon 0711 7003 - 343  
chancengleichheit@filderstadt.de  
www.filderstadt.de



**FILDERSTADT**

*Eine Stadt.  
Viele Möglichkeiten.*

