



Fit für Gender Mainstreaming

Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren bei ver.di



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Herausgegeben von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.
BuV, Ressort 2 – Bereich Genderpolitik, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin
Verantwortlich: Margret Mönig-Raane, stellv. Vorsitzende
Bearbeitung: Joachim H. Klett/Ilona Schulz-Müller
in Zusammenarbeit mit Henning von Bargaen,
Angelika Blickhäuser und Karsten Kassner
Stand: November 2002

I.	Vorwort	5
II.	Geschlechterdemokratie – die Umsetzung eines politischen Ziels bei ver.di	7
III.	Sicherung von Arbeitsstrukturen	12
IV.	Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren Formate und Zielgruppen unserer Angebote	14
	1. Konzeption zur Durchführung von Beratungsgesprächen	14
1.1.	Beratungsgespräch I – Mitglieder des Bundesvorstandes und der Landesbezirksleitungen	14
1.2.	Beratungsgespräch II – Führungskräfte auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene	16
1.3.	Beratungsgespräche im Überblick	17
1.4.	Mögliche Themenfelder der Beratungsgespräche	19
	2. Konzeption von Gendertrainings	21
2.1.	Ziele und Phasen der Gendertrainings	21
2.2.	Zielgruppen der Gendertrainings	22
2.3.	Überblick über das Grundkonzept	22
2.4.	Umsetzung des Grundkonzeptes auf die Zielgruppen	24
2.4.1.	Exkurs – Gendertrainings für Genderbeauftragte	24
2.5.	Beispiel: Ablaufplan für Gendertraining mit politischen SekretärInnen	26
2.6.	Follow-ups für MultiplikatorInnen	27
	3. Informationsveranstaltungen – Gender Mainstreaming und Gender-Prüfung	27
	4. Qualifizierung zur Gendertrainerin / zum Gendertrainer bei ver.di	29
V.	Ausblick	30
VI.	Anhang	31
1.	„Was ich noch wissen wollte ...“ Antworten auf häufig gestellte Fragen / Eine Argumentationshilfe zu Fragen geschlechter- politischer Strategien	31
2.	Arbeitshilfe: Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen	37
3.	Glossar der Heinrich-Böll-Stiftung	39
4.	Bereich Genderpolitik: Aufgaben- und Funktionsbeschreibung	45
5.	Flyer: Geschlechterdemokratie ist das Ziel, Gender Mainstreaming ist der Weg – ein neuer Politikbereich stellt sich vor	51

I. Vorwort

Fit für Gender Mainstreaming. Fit für die Anforderungen, die aus den Betrieben und Verwaltungen an die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen von ver.di zur Anwendung von Gender Mainstreaming und anderer geschlechterpolitischer Strategien gestellt werden.

Fit dafür, Gender Mainstreaming als Selbstverständlichkeit in der Alltagsarbeit zu etablieren, z. B. bei allen Beschlüssen und Planungen nach dem Motto: Erst kommt die Analyse aus Geschlechterperspektive, dann das konkrete Handeln. Also, die eigene Fachkompetenz mit Genderkompetenz zu erweitern.

Fit, die Lebenslagen von Menschen zu erkennen, die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse dabei angemessen zu berücksichtigen und daraus lebensnahe Politikkonzepte zu entwickeln.

Fit für die Einbeziehung von Geschlechtersensibilität in die Aktivitäten zur internen Organisationsentwicklung und Personalentwicklung.

Fit, um Geschlechterdemokratie in den Gremien unserer Organisation ebenso wie an den Arbeitsplätzen zu praktizieren.

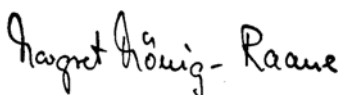
Fit, um weiter Zukunft zu gestalten und einen guten Job als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zu machen.

Das ist das Ziel an dem der Bereich Genderpolitik in der ver.di-Bundesverwaltung und an dem die Genderbeauftragten in den ver.di-Bezirken, den Landesbezirken und der Bundesverwaltung engagiert arbeiten und für das wir streiten.

Nach einem Jahr Arbeit legt der Bereich Genderpolitik nun eine erste Zusammenfassung der Informations-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsaktivitäten und den weiteren Arbeitsvorhaben dazu vor.

Wir wollen Gender Mainstreaming praktizieren und darüber reden: Beispiele schaffen, öffentlich darstellen, Zustimmung und Widerspruch provozieren und Appetit zum Mitmachen wecken.

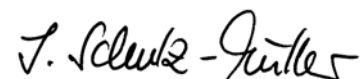
In diesem Sinne freuen wir uns auf „Reaktionen“ zu diesem „Arbeitspapier“.



Margret Mönig-Raane



Joachim H. Klett



Ilona Schulz-Müller

II. Geschlechterdemokratie – die Umsetzung eines politischen Ziels bei ver.di

Wo alles seinen Anfang nahm – Geschlechterpolitik und ver.di Satzung

Geschlechterdemokratie als politisches Ziel und die Anwendung der geschlechterpolitischen Strategien des Gender Mainstreaming und der gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik sind bei ver.di in der Satzung festgeschrieben. In § 5.3.f) ist als politische Aufgabe die Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen verankert.

Zur Erreichung dieses Zieles ist die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming postuliert. Zum Aufbau von Genderkompetenz sind „Strukturen ... zu entwickeln und Beauftragte zu benennen, die das Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern koordinieren und organisieren“.¹

Was meinen Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming?

Derzeit arbeitet der Bereich Genderpolitik mit folgendem Begriffsverständnis. Gender Mainstreaming ist eine geschlechterpolitische Strategie zur Umsetzung und Erreichung von Geschlechterdemokratie. Insofern ist Gender Mainstreaming der Weg und Geschlechterdemokratie das Ziel.

Gender Mainstreaming als gemeinsame Aufgabe für Frauen wie Männer meint:

- a) das systematische Einbeziehen der Geschlechterperspektive (gender)
- b) in alle (politischen) Handlungsfelder der Organisation (mainstream).

Geschlechterdemokratie bedeutet in einem grundsätzlichen Sinne die Herstellung formaler und sozialer Chancengleichheit der Geschlechter sowie die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit von Lebensentwürfen.

Zur Umsetzung dieses Ziels bedient sich die Strategie Gender Mainstreaming unterschiedlicher Instrumente, unter anderem Analyse- und Beratungsinstrumente, wie sie im Weiteren näher vorgestellt werden.

Im Anhang dokumentieren wir die Aufgaben- und Funktionsbeschreibung des Bereichs Genderpolitik, so wie sie im November 2001 vom Bundesvorstand zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Gerade begriffliche und konzeptionelle Arbeit bedeuten jedoch einen stetigen Prozess. Eine entsprechende Diskussion ist auch innerhalb des Bereichs Genderpolitik nicht abgeschlossen und zukünftig offen für Neuerungen. Für die Struktur unserer täglichen Arbeit bildet die Aufgaben- und Funktionsbeschreibung weiterhin die zentrale Basis. In konzeptioneller Hinsicht aber beinhaltet das hiermit vorgelegte Arbeitspapier den aktuellsten Stand.²

¹ § 59.4. der ver.di-Satzung

² Im Anhang findet sich daher auch ein Glossar, das wir der Materialsammlung für Gendertrainings der Heinrich-Böll-Stiftung entnommen haben. Beispielhaft zeigen sich daran Vielschichtigkeit und Verwendungsweisen der Begrifflichkeit.

Welchen Nutzen hat das für die Organisation?

Mit dem Ziel Geschlechterdemokratie und der Umsetzung von Gender Mainstreaming als Weg wollen wir dazu beitragen, dass sich unsere Gewerkschaft weiterhin modernisiert und ver.di zielgruppenspezifisch und zielgruppenadäquat gewerkschaftspolitisch agiert. Die Strategie des Gender Mainstreaming eröffnet die Möglichkeit, nah an die Menschen und ihre vielfältigen Lebensinteressen heranzukommen, auf dieser Grundlage gewerkschaftliche Positionen weiter zu entwickeln und dadurch neue Mitglieder zu gewinnen. Geschlechterdemokratie und deren Umsetzung durch die geschlechterpolitischen Strategien des Gender Mainstreaming und der Frauen- und Gleichstellungspolitik führen zu einer Erweiterung des Demokratieverständnisses innerhalb von ver.di und der Gesellschaft insgesamt. Die Entwicklung demokratischer Verhältnisse soll speziell unter folgenden Aspekten vorangetrieben werden:

- a) Herstellung gleicher Ausgangsbedingungen und Entwicklungschancen von Frauen und Männern für eine gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen,
- b) Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsentwürfe sowohl zwischen den Genusgruppen³ als auch innerhalb derselben ohne implizite oder explizite Bevorzugung einer dieser Entwürfe als leitendem Maßstab.

Gender Mainstreaming ist somit ein innovatives, gewerkschaftliches Reformprojekt, das nach Innen und Außen wirkt: in die Organisation hinein und in die Gesellschaft. Nach Innen stehen Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie für eine vorausschauende und nachhaltige Politik durch Anpassung der Organisation an die vielfältigen und in sich differenzierten Bedürfnislagen von Männern und Frauen. Nach Außen sind sie Motor und Ausdruck von Modernität und läuten eine neue Epoche der geschlechtergerechten Gewerkschaftspolitik ein, die auch die zentrale Frage berührt, wie wir zukünftig arbeiten und leben wollen.

- ver.di liegt mit der Anwendung von Gender Mainstreaming vorne und setzt europäische Anforderungen um, wie sie z. B. in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, in der Tarifarbeit u. a. verankert wurden.
- ver.di erkennt die Trends und personalpolitischen Innovationen, wie sie in immer mehr Betrieben auch in unserem Organisationsbereich gesetzt werden, rechtzeitig und vorausschauend.
- Die Anwendung von Gender Mainstreaming erhöht die Qualität und Effektivität bei der Erledigung der Aufgaben in der Facharbeit. Genderkompetenz in der fachlichen Arbeit meint die Verbindung von geschlechterpolitischen Sichtweisen mit den fachlichen Fragestellungen. Gender Mainstreaming beinhaltet die Idee einer systematischen und schrittweisen Integration der Geschlechterperspektive in die fachlichen Arbeitsprozesse.
- Genderkompetenz auf der persönlichen und fachlichen Ebene stärkt die Führungsqualitäten durch Gendersensibilität und die Anwendung geschlechterpolitischer Fragestellungen.

³ Gemeint ist hier eine Unterscheidung der Geschlechtergruppen entlang des biologischen Geschlechts (sex).

lungen in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Erhöhte Genderkompetenz führt zu verbessertem Führungsverhalten.

- ver.di ist eine moderne Organisation und berücksichtigt vielfältige Geschlechterinteressen bei gewerkschaftlichen Dienstleistungen und der Interessensvertretung. Die Attraktivität von ver.di wird dadurch gesteigert.
- Die gezielte Ansprache von unterschiedlichen Zielgruppen trägt zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung bei.

ver.di ist Motor: ver.di baut Genderkompetenz für die Zukunft auf!

Was bedeutet das für ver.di? – Implementierungsstrategie von Gender Mainstreaming

Mit dem Satzungsbeschluss hat ver.di einen Perspektivenwechsel vollzogen: Geschlechterfragen sind Fragen, die die gesamte Organisation betreffen. Die Geschlechterbeziehungen, deren strukturelle Verankerung in der Organisation sowie ihr Stellenwert für die politischen Inhalte werden in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt. Die Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming und die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei der Lösung wirtschaftlicher, politischer und sozialer Fragen wird zu einer wesentlichen Aufgabe aller haupt- und ehrenamtlichen Führungsgremien und Führungskräfte – und zwar sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts (Gemeinschaftsaufgabe).

Jenseits der Implementierung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming erfordert jedoch die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Politik, Gesellschaft sowie innerhalb der eigenen Organisation auch weiterhin spezifische Frauenpolitiken und ggf. auch Frauenförderansätze, die im Rahmen der eigenständigen Frauenarbeit entwickelt und durchgesetzt werden.

Die Herstellung von Chancengleichheit und die Veränderung der hierarchischen Struktur von Geschlechterverhältnissen wird nur erreichbar, wenn in allen Politikbereichen das Ziel der Geschlechterdemokratie angestrebt und umgesetzt wird und sich alle Akteure und Akteurinnen diesem Ziel gleichermaßen verpflichtet fühlen. Dies impliziert das Zusammenwirken eines top-down- und eines bottom-up-Prozesses, was einen hohen Anspruch an die Genderkompetenz sowohl der Führungsebene als auch aller Beschäftigten darstellt.

- Der *top-down-Prozess* verlangt klare Botschaften der Führungsverantwortlichen, gemeinsame Verantwortlichkeit, transparente Strukturen und die Verankerung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen der Organisation.
- Parallel dazu ist durch einen *bottom-up-Prozess* die Partizipation aller Beteiligten an einem Zielfindungsprozess sicher zu stellen, mit dem Geschlechterpolitik durch die Anwendung von Gender Mainstreaming im Alltag erlebbar und erfahrbar gemacht und der Nutzen deutlich wird.

Was haben wir bisher erreicht?

Folgende 4 „Baustellen“ bildeten im Laufe des ersten Jahres den Kern der Arbeit im Bereich Genderpolitik.

- a) Sicherung von Arbeitsstrukturen
(Genderbeauftragte, internes und externes Networking)
- b) Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren
(Gender-kick-off mit Beratung, Trainings, Workshops, Flyer, Konzeptarbeit etc.)
- c) Unterstützung der Ressorts bei der fachlichen Arbeit durch Genderkompetenz
(z. B. Gesundheit, Betriebsverfassung, Personalentwicklung, Bildungspolitik, Entgeltgleichheit)
- d) Eigene Projekte zur weiteren Verankerung von Gender Mainstreaming
(„Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“, „Europa“)

Da es in den Gründungsgewerkschaften keine entsprechenden Erfahrungen gab, war der Aufbau des Bereichs ein echter Neuanfang. Insofern lag der Schwerpunkt der Arbeit anfänglich im Besonderen auf den erstgenannten beiden Arbeitsfeldern. Folgende Umsetzungsschritte waren dabei zentral:

- Aufbau eines Netzes von Genderbeauftragten innerhalb der hauptamtlichen Strukturen und bekannt machen der Genderbeauftragten in der Organisation.
- Kontaktaufnahme zu externen ExpertInnen, um Fachwissen und Genderkompetenz für die Organisation nutzbar zu machen.
- „Gender-kick-off“ durch Beschluss des ver.di-Bundesvorstandes vom 19.11.2001 zum Start einer Qualifizierungs- und Kommunikationsoffensive mit spürbaren Initiativen und klaren Botschaften durch den Vorstand.
- Erarbeitung des vorliegenden Konzeptes: Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren.
- Beschluss des Bundesvorstandes im Rahmen seiner Geschäftsordnung zur Gender-Prüfung von Vorlagen an den Bundesvorstand und an den Gewerkschaftsrat. Hierzu Erarbeitung einer Arbeitshilfe zur Umsetzung.⁴
- Bekannt machen der Ziele und Strukturen der Genderpolitik in Form von Publikationen und Veröffentlichungen, auch im Intra- und Internet.

⁴ Die Arbeitshilfe zur Gender-Prüfung findet sich im Anhang.

Was planen wir für die nähere Zukunft?

An den vier genannten Baustellen wird auch im kommenden Jahr weiter gearbeitet werden. Verstärkt kommen jedoch dann die Arbeitsfelder „Unterstützung der Ressorts“ und „eigene Projekte“ zum Zuge. In dieser Hinsicht sind bereits mit einzelnen Ressorts Absprachen getroffen und Veranstaltungen, Workshops etc. geplant bzw. befinden sich die Projekte nach der konzeptionellen Vorarbeit nun in der Beantragungsphase.

Eine 5. Baustelle wird zu all dem hinzukommen – nämlich die Verankerung und Vertiefung von Gender Mainstreaming im ehrenamtlichen Bereich von ver.di und in den betrieblichen Strukturen. Auch hier sind bereits entsprechende Veranstaltungen in Planung.

Insofern legt der Bereich Genderpolitik auf Bundesebene mit diesem Arbeitspapier auch den Rahmen zur Struktur seiner weiteren Arbeit vor. Denn wir verstehen unsere Arbeit darin, zu informieren, zu beraten und den Ansatz des Gender Mainstreaming innerhalb der Organisation zu kommunizieren. Dazu bedarf es sowohl geeigneter konzeptioneller Angebote als auch eines wachsenden Pools an geschulten KollegInnen, die Genderkompetenz besitzen und diese weiter in die Organisation hineinragen.

Eine entsprechende Beratungs- und Qualifizierungskompetenz bieten wir an und wollen diese in den nächsten Jahren systematisch weiter auf- und ausbauen, so dass ein allgemeines grundlegendes Verständnis von Geschlechterdemokratie und deren Umsetzung durch Gender Mainstreaming in der Organisation entstehen kann.

Im Folgenden geben wir einen ausführlicheren Überblick über die oben unter a) und b) zusammengefassten Arbeitsfelder. Zunächst berichten wir zum Stand der internen und externen Netzwerk- und MultiplikatorInnenbildung. Der Schwerpunkt liegt im Weiteren auf der Darstellung der unter dem Obertitel „Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren“ erarbeiteten Veranstaltungsformate. Diese sind zentrale Bausteine im Prozess der weiteren Verankerung von Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie innerhalb der Organisation.

III. Sicherung von Arbeitsstrukturen

Genderbeauftragte bei ver.di

Unmittelbar nach Arbeitsaufnahme des Bereichs Genderpolitik wurde ein Netz von Genderbeauftragten auf den unterschiedlichsten Ebenen gebildet. Bis zur Fertigstellung dieses Arbeitspapiers waren 10 Männer und 16 Frauen auf Bundesebene in den Ressorts und Fachbereichen als Genderbeauftragte gemeldet, jeweils 8 davon explizit als Team. Auf Landesbezirksebene waren es 9 Frauen und 5 Männer, davon jeweils 2 als Team.

Grundsätzlich beraten Genderbeauftragte bei der Anwendung und Umsetzung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. Sie moderieren, begleiten und unterstützen diejenigen, die Gender Mainstreaming in ihrer alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit in der Zusammenführung von Fach- und Genderkompetenz umsetzen. Genderbeauftragte sind dafür verantwortlich, den Prozess dieser Zusammenführung auf den Weg zu bringen und voranzutreiben. Die Verantwortung für die inhaltliche Konkretisierung verbleibt jedoch in den Fachabteilungen und kann nur durch die KollegInnen vor Ort mit Leben gefüllt werden. Über diese Aufgaben hinaus initiieren Genderbeauftragte Projekte und Maßnahmen, sammeln Erfahrungen und bereiten diese in systematischer Weise für die Organisation auf.

Zwei Arbeitstagungen pro Jahr zur gegenseitigen Vernetzung, Qualifizierung und zum Informationsaustausch sind verabredet.

Ziele der ersten Arbeitstreffen waren neben der wechselseitigen Information und dem Aufbau des Netzwerkes, Fragen der Zusammenarbeit und des Selbstverständnisses der Arbeit als Genderbeauftragte.

Regelmäßige Bausteine der weiteren Arbeitstreffen der Genderbeauftragten sollen sein:

- Dialog mit politisch Verantwortlichen innerhalb von ver.di
- eigene Weiterbildung
- Vernetzung und Informationsaustausch
- Erarbeitung von internen „Good-practice“-Beispielen.

Der Dialog mit den internen politisch Verantwortlichen startete mit dem zuständigen Vorstandsmitglied Margret Mönig-Raane im November 2001 und im März 2002. Für den November 2002 ist der Dialog mit dem Vorsitzenden Frank Bsirske geplant und Anfang 2003 mit dem Bundesvorstandsmitglied Beate Eggert.

Zur internen Weiterbildung wurden und werden interne oder externe GenderexpertInnen eingeladen, z. B. im März 2002 die Journalistin Gisela Pettersson. Sie berichtete anschaulich über die Erfahrungen der Anwendung des Gender Mainstreaming in der schwedischen Verwaltung und in schwedischen Gewerkschaften.

Die Treffen der Genderbeauftragten werden extern moderiert. Durch die Genderkompetenz der externen Moderation wird der Qualifikationsgewinn für die internen Gender-

beauftragten gesteigert. Gleichzeitig wird damit mehr und mehr interne Genderkompetenz systematisch auf- und ausgebaut.

ExpertInnenpool

Aktuell sind wir dabei, einen ExpertInnen- und Expertenpool aufzubauen, der aus interner und externer Genderkompetenz besteht. Durch diesen kann der zunehmende Bedarf an Gendercoaching, Genderberatung und Gendertrainings abgedeckt werden.

Für die fachspezifische Genderkompetenz soll dieser ExpertInnenpool in Zukunft nach Arbeitsfeldern differenziert werden, z. B. Gesundheitspolitik, Tarifpolitik, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Solche „Flying Experts“ könnten z. B. Kolleginnen und Kollegen sein, die für sich Genderkompetenz und Gesundheitspolitik verbinden, oder Fachleute, die Genderkompetenz in der Tarifarbeit haben. Auch für diese ExpertInnen gilt, dass sie die Kollegen und Kolleginnen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming beraten und begleiten, diesen Prozess jedoch nicht stellvertretend für sie erledigen.

Wir sind dabei, ein spezifisches gewerkschaftliches Anforderungsprofil für unseren ExpertInnenpool zu erarbeiten.

Es ist wichtig, dass in diesem ExpertInnenpool sowohl männliche als auch weibliche ExpertInnen, die Fachkompetenz mit Genderkompetenz verbinden, vertreten sind und gemeinsam als „Genderteams“ auftreten. Die Arbeit von Männern und Frauen in Genderteams symbolisiert die Fähigkeit, Geschlechterfragen in die inhaltliche Arbeit auf den unterschiedlichsten Ebenen gemeinsam einzubringen.

Dabei arbeiten wir zur Zeit u. a. mit PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen der Heinrich-Böll-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung zusammen. Deren vielfältige Erfahrungen haben bereits Eingang in unsere Beratungskonzeption und -arbeit gefunden.

IV. Informieren – Sensibilisieren – Qualifizieren

Formate und Zielgruppen unserer Angebote

Neben dem Schaffen von Strukturen und Netzen, dem Einbezug von externem und internem Know-how, dem Veröffentlichen von Ergebnissen und Erfolgen, ist die kontinuierliche Beratung, Information und Qualifizierung aller Beteiligten das A und O zum Gelingen des Prozesses. Der Bereich Genderpolitik hat Bausteine entwickelt, die bei der Sensibilisierung und Qualifizierung aller Beteiligten Anwendung finden sollen. Im Einzelnen sind dies unsere Veranstaltungsformate zu Beratungsgesprächen, Gendertrainings und Informationsveranstaltungen, die im Weiteren vorgestellt werden.

1. Konzeption zur Durchführung von Beratungsgesprächen

1.1. Beratungsgespräch I – Mitglieder des Bundesvorstandes und der Landesbezirksleitungen

Gender Mainstreaming ist eine top-down-Strategie, d. h. sie benötigt eine eindeutige Beschlusslage und den Willen der Organisation, diese anzuwenden - wie dies bei ver.di in der Satzung verankert wurde.

Damit erhält die erste Führungsebene eine Vorbildfunktion bei der Implementierung und Anwendung dieser neuen geschlechterpolitischen Strategie. Aus diesem Grund stehen gezielte und fundierte Gespräche mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstandes und der Landesbezirksleitungen in unserer laufenden Planung ganz oben. Derartige Beratungsgespräche sollen:

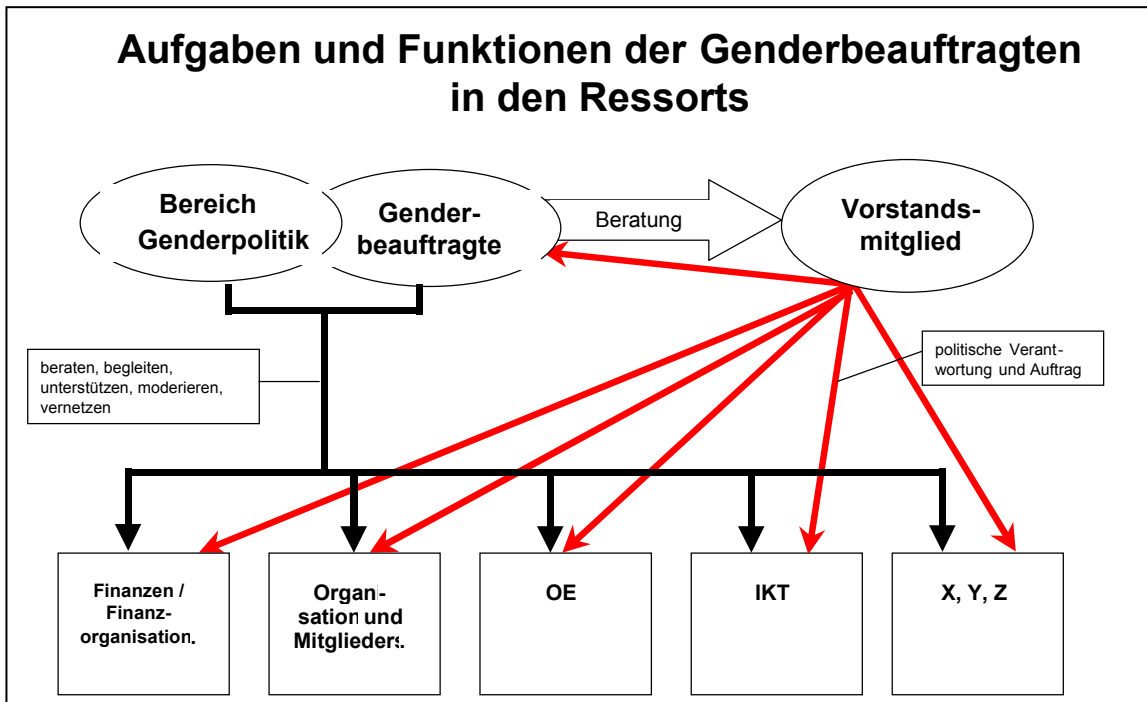
- die Vorstandsmitglieder und Landesbezirksleitungen informieren
- der Klärung der gegenseitigen Erwartungen dienen
- der inhaltlichen Herausarbeitung erster fachlicher Ansatzpunkte in der jeweiligen eigenen Arbeit und dem jeweiligen politischen Verantwortungsbereich dienen.

Die Gespräche werden in enger Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung der jeweiligen Genderbeauftragten der Bundesvorstandsressorts resp. Landesbezirksleitungen und dem Bereich Genderpolitik auf Bundesebene vorbereitet und durchgeführt.

Dabei liegt die Aufgabe und Funktion der Genderbeauftragten der Ressorts und Landesbezirke darin, den Prozess anzustoßen, beratend, unterstützend und begleitend tätig zu sein und ihre Genderkompetenz in den Prozess einzubringen.

Die politische Verantwortung für das Gelingen des Einbezuges der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming in den Alltag des Ressorts und des Landesbezirks liegt bei den Bundesvorstandsmitgliedern und Landesbezirksleitungen selbst; für die praktische Umsetzung in die Alltagsrealität sind wir alle gemeinsam verantwortlich.

Siehe zur Verdeutlichung der Zusammenhänge auf der Ebene der Bundesverwaltung das folgende Schaubild.



Ziel der Beratungsgespräche ist es, die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming zu vermitteln und in Bezug zur gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik zu setzen. Zudem soll der fachliche Beratungs- und Qualifizierungsbedarf im jeweiligen politischen Verantwortungsbereich erfasst und die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.

Die Beratungsgespräche dienen der Entwicklung erster politisch-inhaltlicher Standortbestimmung durch die einzelnen Vorstandsmitglieder/Landesbezirksleitungen:

- Was ist Geschlechterdemokratie auf der Ebene der politischen Fragestellungen?
- Was heißt die Anwendung von Gender Mainstreaming auf der organisationsinternen Ebene, im Rahmen der eigenen Fachlichkeit sowie im Rahmen der eigenen Personalverantwortung bei den Führungsaufgaben?

Durch die Gespräche mit den 19 Vorstandsmitgliedern und den 13 Landesbezirksleitungen sollen gemäß der Vielfalt ihrer inhaltlichen Schwerpunkte und deren Anforderungen erste, für die Fachgebiete spezifische Ansatzmöglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming erarbeitet werden. Darüber hinaus werden aus diesen Gesprächen weitergehende Bausteine zur Handlungsorientierung für die Gendertrainings der Vorstandsmitglieder erarbeitet.

Mögliche Inhalte (Schwerpunkte) der Gespräche der Genderbeauftragten mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern und Landesbezirksleitungen:

- Umsetzung des Vorstandsbeschlusses vom 19.11.2001: spürbare Initiativen, klare Botschaften, Vorbildverhalten.
- Bedeutung der Anwendung von Gender Mainstreaming herausarbeiten: Gender Mainstreaming als eigenständiger Politikansatz, als *Gemeinschaftsaufgabe* von Männern und Frauen, die in allen Politik- und Arbeitsbereichen anzuwenden ist.
- Der Perspektivenwechsel führt zur gemeinschaftlichen Verantwortung für Geschlechterfragen in der Organisation und auf der politischen Ebene.
- Gender Mainstreaming bedeutet, die Kategorie Geschlecht als wesentliches Kriterium bei der Lösung wirtschaftlicher, sozialer und politischer Fragestellungen zu berücksichtigen. Politisches und Verwaltungshandeln wirkt auf Männer und Frauen unterschiedlich, da sie unterschiedliche und in sich differenzierte Lebenswirklichkeiten haben.
- Vorbildcharakter der jeweiligen politischen Führung auf Bundes- und Landesebene verdeutlichen; sowohl durch die konkrete Arbeit als Person als auch durch Projekte im eigenen Arbeitsgebiet.
- Genderorientierung und gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich.
- Die Gespräche dienen auch der Beratung bei der Einführung in das Instrument der Gender-Prüfung.

Erste Beratungsgespräche mit Vorstandsmitgliedern und Landesbezirksleitungen haben stattgefunden, weitere sind geplant. Eine Auswertung soll im ersten Quartal 2003 erfolgen.

1.2. Beratungsgespräch II – Führungskräfte auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene

Parallel zu den Beratungsgesprächen mit den Vorstandsmitgliedern und Landesbezirksleitungen empfehlen wir auch mit den Führungskräften der Ressorts bzw. den nachgelagerten Führungsebenen in den Landesbezirken auf der Grundlage der Gespräche mit den Vorstandsmitgliedern/Landesbezirksleitungen Beratungsgespräche zur Operationalisierung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming in den jeweiligen Bereichen des Ressorts etc. zu führen. Auch hierzu bietet der Bereich Genderpolitik auf Bundesebene seine Unterstützung an.

1.3. Beratungsgespräche im Überblick

Titel:	Beratungsgespräch I
Inhaltliches Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraut machen mit der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. • Mit den GesprächspartnerInnen mögliche Anwendungsfelder und den daraus abzuleitenden möglichen Nutzen identifizieren. • Zusammenführen der Genderkompetenz und der Fachkompetenz.
vorrangige Zielgruppe:	Mitglieder des Bundesvorstandes und der Landesbezirksleitungen
Dauer (ohne Pausen):	ca. 3 Stunden
Form:	Einzelgespräche
Grundlage:	Themenfelder für Beratungsgespräche
Inhaltliche Schwerpunkte:	<p>Die Beratungsgespräche beinhalten das Verständnis von Geschlechterdemokratie und die Anwendung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming, d. h. sie beziehen sich unmittelbar auf die operative Umsetzung und den Nutzen von Gender Mainstreaming in den Arbeitsfeldern der jeweiligen FunktionsträgerInnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming • Genderpolitik im eigenen Fachgebiet • Genderpolitische Aspekte von Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung • Genderpolitische Aspekte in der Organisationsentwicklung • Aufgabenstellung der Genderbeauftragten des Bundesvorstandes sowie der Genderbeauftragten der Ressorts (bzw. der Landesbezirke) • Zusammenarbeit zwischen den Genderbeauftragten der Bundesebene, den Genderbeauftragten des Ressorts (oder der Landesbezirke) und dem jeweiligen Mitglied des Bundesvorstandes bzw. den Landesleitungen • Genderpolitische Aspekte in der eigenen Arbeit – sowohl im Rahmen der Personalverantwortung als auch im Rahmen der fachlichen Verantwortung • Genderpolitische Aspekte in der Personalentwicklung des Ressorts (bzw. der Landesbezirke) sowie die Genderqualifizierung der dort Beschäftigten • Identifikation von möglichen Ansatzpunkten der inhaltlichen Verknüpfung von Gender- und Fachkompetenz • Initiieren von Pilotprojekten im Arbeitsbereich • Unterstützende Genderberatung durch die Genderbeauftragten auf den unterschiedlichsten Ebenen (siehe internes Qualifizierungskonzept) • Gender-Prüfung von Vorlagen an den Vorstand
Anmerkungen:	Die Beratungsgespräche werden in der Regel von dem für das Ressort bzw. den Landesbezirk zuständigen Mitglied des Genderteams (Bund) und der / dem jeweiligen Genderbeauftragten des Ressorts bzw. des Landesbezirks durchgeführt.

Titel:	Beratungsgespräch II
Inhaltliches Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraut machen mit der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. • Mit den GesprächspartnerInnen mögliche Anwendungsfelder und den daraus abzuleitenden möglichen Nutzen für sich und die Organisation identifizieren. • Zusammenführen der Genderkompetenz und der Fachkompetenz.
vorrangige Zielgruppe:	Hauptamtliche Führungskräfte auf Bundesebene, Landesebene und Bezirksebene
Form:	Einzelgespräche oder ggf. auch als Gruppengespräch
Mindestdauer (ohne Pausen):	3 Stunden
Grundlage:	Themenfelder für Beratungsgespräche
Inhaltliche Schwerpunkte:	<p>Die Beratungsgespräche beinhalten das Verständnis von Geschlechterdemokratie und die Anwendung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming, d. h. sie beziehen sich unmittelbar auf die operative Umsetzung und den Nutzen von Gender Mainstreaming in den Arbeitsfeldern der jeweiligen FunktionsträgerInnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming • Genderpolitik im eigenen Fachgebiet • Genderpolitische Aspekte von Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung • Genderpolitische Aspekte in der Organisationsentwicklung • Aufgabenstellung der Genderbeauftragten des Bundesvorstandes sowie der Genderbeauftragten der Ressorts (bzw. der Landesbezirke) • Zusammenarbeit zwischen den Genderbeauftragten der Bundesebene, den Genderbeauftragten des Ressorts (oder der Landesbezirke) und dem jeweiligen Mitglied des Bundesvorstandes bzw. den Landesleitungen • Genderpolitische Aspekte in der eigenen Arbeit – sowohl im Rahmen der Personalverantwortung als auch im Rahmen der fachlichen Verantwortung • Genderpolitische Aspekte in der Personalentwicklung des Ressorts (bzw. der Landesbezirke) sowie die Genderqualifizierung der dort Beschäftigten • Identifikation von möglichen Ansatzpunkten der inhaltlichen Verknüpfung von Gender- und Fachkompetenz • Initiieren von Pilotprojekten im Arbeitsbereich • Unterstützende Genderberatung durch die Genderbeauftragten auf den unterschiedlichsten Ebenen (siehe internes Qualifizierungskonzept) • Gender-Prüfung von Vorlagen an den Vorstand
Anmerkungen:	Die Beratungsgespräche werden in der Regel von dem für das Ressort / den Landesbezirk zuständigen Mitglied des Genderteams (Bund) und der/dem jeweiligen Genderbeauftragten des Ressorts bzw. des Landesbezirks durchgeführt.

1.4. Mögliche Themenfelder der Beratungsgespräche

Beispielhaft dokumentieren wir folgend mögliche Themenfelder und Fragen für die Gespräche mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern, wobei die Themenliste ebenso zur Vorbereitung der Beratungsgespräche mit Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen dienen kann.

Geschlechterpolitische Strategien

Vorbemerkung

Geschlechterdemokratie ist in der Satzung verankert - Gender Mainstreaming sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik sind geschlechterpolitische Strategien, die bei ver.di gleichermaßen und parallel angewendet werden.

Beispielhafte Leitfragen

- Welche Erfahrungen hast du bis jetzt mit beiden Strategien sammeln können?
Wie empfindest du den Perspektivenwechsel: von der Frauen- und Gleichstellungspolitik zur gemeinschaftlichen Verantwortung durch Gender Mainstreaming? Wirst du auf diese Schwerpunkte angesprochen?
- Was bedeutet für dich in deinem Verantwortungsbereich Geschlechterdemokratie?
Hast du auf der politischen Ebene, auf der organisationsinternen Ebene, z. B. als Personalverantwortliche/r eine Vision, wie Geschlechterdemokratie für dich aussieht?
- Wie kannst du dir eine Umsetzung und Anwendung des Gender Mainstreaming auf deiner fachlichen Ebene und in deinen Führungsaufgaben vorstellen?
Gibt es Überlegungen oder Vorstellungen, ob und gffs. wie du in deinem Vorstandsbe-
reich Gender Mainstreaming umsetzen kannst bzw. wo die Anwendung am ehesten
ausprobiert werden könnte?

Ziele

- Erste Ansatzpunkte für die Umsetzung und Anwendung des Gender Mainstreaming im jeweils eigenen Fachgebiet gemeinsame erarbeiten.
- Herausarbeiten der Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Rolle als Personalverantwortliche.

Bereich Genderpolitik auf Bundesebene

Vorbemerkung

Ein Netz von Genderbeauftragten auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene wird innerhalb von ver.di aufgebaut. Auf der Bundesebene hat der Bereich Genderpolitik seine Arbeit aufgenommen.

Beispielhafte Leitfrage

Welche Unterstützung erwartest du dir bei der Umsetzung und Anwendung von Gender Mainstreaming von dem Bereich Genderpolitik?

Arbeit der Genderbeauftragten und Zusammenarbeit

Vorbemerkung

Der Bereich Genderpolitik hat zur Beschreibung seiner Arbeit als Selbstverständnis folgende Kernsätze formuliert: beraten - initiieren - moderieren - begleiten – unterstützen.

Die Genderbeauftragten bieten daher Unterstützung beim Umgang mit der Gender-Prüfung an. Dazu wurde bereits eine Arbeitshilfe erstellt.

Beispielhafte Leitfrage

Wie kannst du dir eine Zusammenarbeit mit den Genderbeauftragten deines Ressorts und dem Bereich Genderpolitik vorstellen?

Gender-Prüfung

Vorbemerkung

Der Bundesvorstand hat mit seiner Geschäftsordnung eine Gender-Prüfung für alle Vorlagen an den Vorstand beschlossen. Dazu wurde vom Bereich Genderpolitik ein Leitfaden mit einigen Basisfragen erarbeitet.

Beispielhafte Leitfragen

- Wie soll diese Gender-Prüfung im Rahmen der Vorlagen für deinen Bereich angewendet werden?
- Welche weitere Unterstützung und Beratung benötigst dein Ressort/ du zur Anwendung?

Die vorgelegten Konzeptionen und Themenfelder für Beratungsgespräche sind Angebote, die durch die jeweilige Gesprächssituation und Führungsstruktur modifiziert und angepasst werden können.

Nach den Beratungsgesprächen sind in einem zweiten Schritt Gendertrainings mit dem Bundesvorstand, den Landesbezirksleitungen und weiteren Führungskräften durchzuführen. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Gespräche sollen dabei in die jeweiligen Gendertrainings mit einfließen.

2. Konzeption von Gendertrainings

2.1. Ziele und Phasen des Gendertrainings

„*Training*: planmäßige Durchführung eines Programms von vielfältigen Übungen zur Ausbildung von Können, Stärkung der Kondition und Steigerung der Leistungsfähigkeit.“⁵

Wir benutzen den Begriff Training, weil er im Gegensatz zu einer einmaligen und kurzfristigen Übung eine dauerhafte Anstrengung impliziert. Wer in Übung bleiben will, muss im Training bleiben. Was für die persönliche Fitness gilt, gilt gleichermaßen für Genderkompetenz im eigenen (Arbeits-)Alltag.

Gendertrainings sind zum einen Sensibilisierungsworkshops und zum anderen Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb von Genderkompetenz. Mit ihnen soll die Fähigkeit vermittelt und motiviert werden, Gender Mainstreaming in der eigenen fachlichen Arbeit anzuwenden. Ziel der Gendertrainings ist die Vermittlung und Vertiefung von Genderkompetenz. Zudem werden Analyse- und Umsetzungsinstrumente vorgestellt und anwendbar gemacht. Darüber hinaus wird die Einführung der Gender-Prüfung und ihre Anwendung in den Mittelpunkt der Gendertrainings gestellt.

Gendertrainings werden in 3 Phasen durchgeführt:

Phase 1 Sensibilisierung	Phase 2 theoretischer Input	Phase 3 handlungsorientierte Umsetzung
Sie beinhaltet Sensibilisierungsübungen zur Wahrnehmung der Vielfalt von Geschlechterrollen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit (innerhalb und außerhalb von Organisationen) und die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverhalten.	Hier werden geschlechterpolitische Strategien des Gender Mainstreaming und der Frauenförderung vermittelt, die Geschichte der geschlechterpolitischen Strategien in ver.di, die gesellschaftliche und formale Entstehung auf EU-Ebene sowie schließlich Erfahrungen und Erfolge anderer Länder und Organisationen dargestellt.	Genderanalysen und Instrumente des Gender Mainstreaming werden vorgestellt und die Anwendung in eigenen Arbeitsfeldern, Themen oder Projekten erprobt.

Der Anteil der Phasen 1 und 2 beträgt ca. 50 % des Zeitvolumens, die Phase 3 die verbleibende Zeit des Trainings.

Gendertrainings sind ein erster wichtiger Schritt zum Erwerb von Genderkompetenz. Der Transfer in die eigene Arbeit kann nur gelingen, wenn Beratung bei spezifischen Arbeitsinhalten oder Projekten abgerufen und in Anspruch genommen wird.

⁵ Meyers Großes Taschenlexikon in 25 Bänden, 7. Neubearb. Aufl., Mannheim u.a. 1999

2.2. Zielgruppen der Gendertrainings

1. politische SekretärInnen, Führungskräfte (ohne Wahlamt)
2. Bundesvorstandsmitglieder und Mitglieder der Landesbezirksleitungen
3. weitere spezifische Zielgruppen intern
4. weitere spezifische Zielgruppen extern
5. Genderbeauftragte

Die Trainingskonzepte für diese Zielgruppen unterscheiden sich meist nur in der Umsetzungsphase. Hier versuchen wir möglichst nah an den Interessen, den Arbeitsfeldern und der Arbeitssituation der Teilnehmenden orientiert, konkrete Umsetzungsbeispiele zu entwickeln.

Unter dieser Prämisse werden z. B. die Detailkonzepte für die Trainings der Mitglieder des Bundesvorstandes entwickelt, nachdem eine Reihe von Beratungsgesprächen durchgeführt worden sind.

2.3. Überblick über das Grundkonzept

Prototyp der gewerkschaftlichen Gendertrainings ist das eineinhalbtägige Gendertraining, welches sich an Hauptamtliche richtet, die sich der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming ohne Vorkenntnisse nähern (siehe dazu die tabellarische Zusammenfassung auf der nächsten Seite).

Titel:	Grundkonzept Gendertraining
Inhaltliches Ziel:	Einführung in die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming und vertraut machen mit der Bedeutung und Wirkung der Anwendung von Gender Mainstreaming im eigenen beruflichen Arbeitsalltag.
Vorrangige Zielgruppe:	Hauptamtliche Genderbeauftragte auf Bundes-, Landes und Bezirksebene (örtlicher Ebene), Führungskräfte, Bildungsarbeiterinnen und Bildungsarbeiter, externe und interne BeraterInnen, weitere MultiplikatorInnen
Mindestzeit (ohne Pause):	8 Stunden (1 Tag mit Übernachtung)
Inhaltliche Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung zur Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Geschlechterrolle und von Geschlechterrollenbildern • Wirkung von Geschlechterrollen in Organisationen und Auswirkungen auf die Zusammenarbeit von Männern und Frauen • Auswirkungen der eigenen Geschlechterrolle und von Geschlechterrollenbildern auf das eigene Arbeitsverhalten, z. B. in der eigenen Personalverantwortung als Führungskraft: Wie wirke ich mit an der Herstellung von Geschlechterrollen und geschlechterhierarchischen Beziehungen? Welche Veränderungspotentiale sind vorhanden? Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit? • Ziel ist die Reflexion des eigenen Kommunikations- und Interaktionsverhaltens in der Beziehung der Geschlechter zueinander und des Zusammenspiels von individuellen Geschlechterrollen und strukturellen Geschlechterrollenarrangements in Organisationen. • Einführung in geschlechterpolitische Strategien zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie in ver.di, Einführung in und Anwendung von genderpolitischen Analyse- und Kontrollinstrumenten, z. B. Genderanalyse von Organisationen und Arbeitsplätzen sowie fachlichen Inhalten, 3-R-Methode, Genderbudget und Gender Impact Assessment, Genderleitfäden sowie Gender-Prüfung von ver.di • Bearbeitung von Fallbeispielen zur Anwendung der Instrumente und der Gender-Prüfung <p>Genderworkshops sind Sensibilisierungsworkshops zu eigenen Geschlechterrollen und vorrangig Fortbildungsmaßnahmen zur fachlichen, inhaltlichen und praktischen Umsetzung genderspezifischer Aspekte in den professionellen Alltag.</p>
Anmerkungen:	Die Trainings werden von externen Gendertrainingsteams durchgeführt. Die Ausweitung auf 8 Stunden (im Vergleich zu den Gendertrainings I) mit einer Übernachtung ist in dem Sachverhalt begründet, dass sich die Teilnehmenden an diesem Training weniger kennen. Außerdem kann der Baustein Handlungsorientierung zeitlich umfangreicher behandelt werden. Gerade in Rahmen der Handlungsorientierung werden die Gendertrainings auf die jeweiligen Zielgruppen spezifisch ausgerichtet.

2.4. Umsetzung des Grundkonzeptes auf die Zielgruppen

Die auf das Grundkonzept aufbauenden Trainings für spezifische Zielgruppen enthalten ebenso wie der Prototyp Sensibilisierungsübungen und eine Einführung in das Gender Mainstreaming (50 % eines Gendertrainings) und einen Baustein: „Handlungsorientierung“ (ebenfalls 50 %). Im Rahmen der Handlungsorientierung werden jeweils die spezifischen fachlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden berücksichtigt.

a) Zielgruppe/n	Umsetzung des Grundkonzeptes auf die Zielgruppen
1) politische SekretärInnen, Führungskräfte (ohne Wahlamt)	Entspricht dem Grundkonzept. Bei Konzentration der Teilnehmenden auf einen Fachbereich oder spezielle Aufgaben innerhalb der Organisation siehe unten 3).
2) Mitglieder des Bundesvorstandes / LandesbezirksleiterInnen	Begrenzung auf 6 Stunden (netto). Die zeitliche Reduzierung ist darin begründet, dass sich die Teilnehmenden an diesen Trainings aus vielfältigen Arbeitsbeziehungen kennen und, dass vorher ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Die „Handlungsorientierung“ (Phase 3) konzentriert sich auf die politischen und Personalführungsaufgaben der Teilnehmenden.
3) Teilnehmende aus einem Ressort, einem Fachbereich, einer Bezirksverwaltung oder mit einheitlicher Aufgabenstellung (z. B. in der Weiterbildung, als ControllerInnen etc.)	Phasen 1 (Sensibilisierung) und Phase 2 (theoretischer Input) entsprechen dem Grundkonzept. Phase 3 (handlungsorientierte Umsetzung) orientiert sich (so konkret wie möglich) an dem jeweiligen beruflichen Umfeld / Tätigkeitsfeld der Teilnehmenden.
4) Externe Teilnehmende mit einem beruflichen Bezug zu ver.di (z. B. TechnologieberaterInnen, TrainerInnen, etc.)	Phase 1 (Sensibilisierung) entspricht dem Grundkonzept. Phase 2 (theoretischer Input) wird ergänzt um vertiefte Kenntnisse geschlechter-politischer Strategien, ihrer unterschiedlichen „Trägerorganisationen“ und Grundkenntnisse der historischen Entwicklung von Gender Mainstreaming im Allgemeinen und in ver.di sowie die Verankerung von Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie im Arbeitsalltag von ver.di. Phase 3 (handlungsorientierte Umsetzung) orientiert sich (so konkret wie möglich) an dem jeweiligen (Beratungs-) Feld der Teilnehmenden

2.4.1. Exkurs – Gendertrainings für Genderbeauftragte

Die Gendertrainings für die Genderbeauftragten bieten über das Grundkonzept hinaus den Genderbeauftragten die Möglichkeit, Fragen und Schwierigkeiten, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erleben, in kollegialer Beratung zu reflektieren. (Supervision)

Erste Gendertrainings für die Genderbeauftragten haben stattgefunden. Das Gendertraining war 1½-tägig konzipiert (inkl. einer Übernachtung). Erste Erfahrungen mit dem

Instrument im Rahmen von ver.di konnten gesammelt werden. (Eine Bescheinigung für die Teilnahme an dieser Qualifizierungsmaßnahme wird ausgestellt.)

Inhalte der bisherigen Trainings waren:

- Reflexion der eigenen sowie fremder Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder: „Zur Vielfalt von sozialen und kulturellen Geschlechterrollen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit (innerhalb und außerhalb von Organisationen)“ (Gender als soziale Kategorie)
- Geschlechterverhältnisse in Organisationen – Einstieg in die Genderanalyse am Beispiel von ver.di
- Anwendung des Gender Mainstreaming – Instrumente im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming und beispielhafte Anwendung in gewerkschaftlichen Arbeitsgebieten, z. B. Tarifarbeit, Telearbeit (fachliche und methodische Zugänge), praktische Anwendung des Gender Mainstreaming im eigenen Kontext (Gender als Analysekategorie anwenden)
- Reflexion des Rollenverständnisses der Genderbeauftragten

2.5. Beispiel: Ablaufplan für Gendertraining mit politischen SekretärInnen

Zielgruppe:	Gewerkschaftssekretäre und –sekretärinnen
Form:	1½-tägiges Training
Dauer :	8 Stunden (netto)
Genderteam:	externe (qualifizierte eigene Genderteams)
Ablaufplan	
1. Tag	
11:00 – 11:30	Einstieg und Ankommen Einstiegsübung: Perspektivenwechsel
11:30 – 13:00	Sensibilisierungsübungen – „Zur Vielfalt von Geschlechterrollen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit (innerhalb und außerhalb) von Organisationen“
14:30 – 16:00	Standortbestimmung: Geschlechterdemokratie bei ver. di - was heißt das konkret für die politische Arbeit als Gewerkschafts sekretä - rin und Gewerkschaftssekretär?
16:30 – 17:45	Die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming <ul style="list-style-type: none"> - Definition und Geschichte - Instrumente des Gender Mainstreaming und das gewerkschaftsspezifische Instrument der Gender-Prüfung - Beispiele der Verbindung von Fach- und Genderkompetenz aus der gewerkschaftlichen Praxis Methoden: Input und Übungen
17:45 – 18:00	Blitzlicht
2. Tag	
09:00 – 12:00	Handlungsorientierung I Verbindung von Genderkompetenz und Fachkompetenz anhand von Bei - spielen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden Handlungsorientierung II Das gewerkschaftliche Instrument der Gender-Prüfung - praktische Anwendung Kollegiale Beratung anhand von praktischen Beispielen, die die Teilneh - menden aus ihrer konkreten Arbeit mitbringen
12:00 – 13:00	Auswertung und Vereinbarungen (Selbstverpflichtung)

2.6. Follow-ups für MultiplikatorInnen

Ziel der Follow-ups ist es, den Genderbeauftragten und politischen SekretärInnen, die an den Gendertrainings teilgenommen haben, weitere Schulung und Qualifizierung anzubieten. Diese Qualifizierungsmaßnahme soll diese KollegInnen befähigen, Informationsveranstaltungen zur geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming bei ver.di sowie zur Anwendung der Gender-Prüfung selbst durchführen zu können.

3. Informationsveranstaltungen – Gender Mainstreaming und Gender-Prüfung

Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie von ver.di soll innerhalb von ver.di verbreitert werden. Mit den Informationsveranstaltungen für Beschäftigte und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen soll einerseits die Idee bekannter gemacht, andererseits Neugierde und Interesse geweckt werden, sich intensiver mit der Umsetzung dieser Strategie auseinander zu setzen, so dass sie im jeweils eigenen Arbeitsgebiet angewendet werden kann.

Aus diesem Grunde werden Informationsveranstaltungen konzipiert und angeboten, die von den Genderbeauftragten oder anderen MultiplikatorInnen mit entsprechender Zusatzqualifikation (als Genderteam) durchgeführt werden.

Diese Zusatzqualifikation wird in einem 1-tägigen Vertiefungsworkshop mit folgenden Themen erworben:

- Einführung in Geschlechterdemokratie und die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming
- Geschichte der geschlechterpolitischen Strategie im Rahmen von ver.di
- Historie des Gender Mainstreaming (EU)
- Zum Zusammenspiel von Gender Mainstreaming und Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen
- Erfahrungen mit der Anwendung von Gender Mainstreaming in anderen europäischen Ländern (z. B. Schweden)
- Gewerkschaftliche Erfahrungen: aus anderen Ländern und eigene
- Anwendung der Arbeitshilfe „Gender-Prüfung“

Grundlage der Zusatzqualifizierung sind u. a. ein Folienvortrag von Ilona Schulz-Müller und Joachim H. Klett (Bereich Genderpolitik), die Arbeitshilfe „Was ich noch wissen wollte... – Antworten auf häufig gestellte Fragen / Eine Argumentationshilfe zur Fragen geschlechterpolitischer Strategien“ und die Arbeitshilfe „Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen“.

Titel:	Informationsveranstaltung
Inhaltliches Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Informieren und sensibilisieren zum Thema Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming • Vorstellen des Instruments der Gender-Prüfung bei Vorlagen an die jeweiligen Vorstände
Vorrangige Zielgruppen:	alle Beschäftigten bei ver.di
Mindestzeit:	drei Stunden
Inhaltliche Schwerpunkte:	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdemokratie – Vision und Ziele • Anwendung von Gender Mainstreaming bei ver.di – Nutzen für die ver.di • Begriffsklärungen: Gender Mainstreaming – Frauen- und Gleichstellungspolitik • Zum Zusammenspiel von Gender Mainstreaming und Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen • Historische Entwicklung von Gender Mainstreaming in der EU und Erfahrungen der Umsetzung in den skandinavischen Ländern • Beispiele aus der gewerkschaftlichen Praxis, z. B. schwedische Erfahrungen und erste Beispiele aus der Praxis von ver.di • Anwendung in exemplarischen Arbeitsfeldern, z. B. Gesundheitskampagne, Aufwertungsprojekt, Zeitprojekt, Mitgliederwerbung, Tarifarbeit • Was kann ich persönlich tun, um mich mit der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming vertrauter zu machen: Genderkompetenz – Beratung und Begleitung durch die Genderbeauftragten • Die Gender-Prüfung bei ver.di: Einführung in das gewerkschaftsspezifische Instrument
Anmerkungen:	<p>Diese Veranstaltungen werden von intern geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt, für die eine eigenständige Qualifizierungsmaßnahme angeboten wird (Teilnahme an einem Gendertraining, Vertiefungstag zur Schulung: Follow-up).</p> <p>Den MultiplikatorInnen und Multiplikatoren wird zu Beginn der Informationskampagne ein Telefoncoaching zur Unterstützung begleitend angeboten.</p>

4. Qualifizierung zur Gendertrainerin / zum Gendertrainer bei ver.di

Die Anwendung des Gender Mainstreaming erfordert eine hohe Genderkompetenz sowohl von den einzelnen Akteuren und Akteurinnen als auch von den Führungskräften und der Organisation insgesamt. Wie schon ausgeführt, meint Genderkompetenz das Wissen und die Erfahrung über die Entstehung von Geschlechterdifferenzen, die Erfahrung über die komplexen Strukturen der Geschlechterverhältnisse und ihrer Konstruktion. Zur Erlangung von Genderkompetenz bedarf es der praktischen Anwendung des Gender Mainstreaming und der vertieften Qualifizierung. Dies führt zu einem wachsenden Bedarf an „Trainingskompetenz“. Dem wollen wir durch die Ausbildung eigener Gendertrainingsteams nachkommen. Eine solche Ausbildung wird über einen längeren Zeitraum Arbeitskapazitäten der Teilnehmenden binden und Kosten verursachen. Im Rahmen der Arbeitsplanung 2003 wollen wir den verantwortlichen Gremien eine entsprechende Planung vorlegen und Konsens über die Durchführung dieses anspruchsvollen Bausteins unseres Gesamtkonzeptes erreichen.

V. Ausblick

Das Konzept der Genderbeauftragten auf Bundes- und Landesebene setzt auf Sensibilisieren, Informieren und Qualifizieren, so dass zunehmend Genderkompetenz in der Organisation aufgebaut wird. Durch die Qualifizierung soll die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Geschlechterdemokratie und der Anwendung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming (im Zusammenspiel mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik) entwickelt werden. Perspektivisch wird damit die fachliche Arbeit unter genderspezifischen Blickwinkeln weiterentwickelt. Das Informations- und Qualifikationskonzept will Qualitätsstandards formulieren, sichern und mittelfristig ein eigenes Gütesiegel „Gender bei ver.di“ entwickeln. Diesem dienen die Gendertrainings und die Genderprüfung als gewerkschaftsspezifische Instrumente.

Die Angebote, die im Konzept vorgestellt wurden, richten sich im ersten Schritt an Bundesvorstand, die Landesleitungen, die Fachabteilungen, die Ressorts und durch die Informationsveranstaltungen an alle bei ver.di Beschäftigten. In einem zweiten Schritt werden die Erfahrungen mit dem Konzept ausgewertet und auf seine Übertragbarkeit für die Arbeit im ehrenamtlichen Bereich überprüft. Spezielle Konzepte für die Arbeit der Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Personalräte und Personalrätinnen stehen noch aus.

Genderorientierung ist zukunftsweisend: immer mehr wird in Betrieben, im öffentlichen Dienst und anderen Institutionen Gender Mainstreaming angewendet und umgesetzt. ver.di ist daher kompetent auf die Aufgaben in der nächsten Zukunft vorbereitet. Die Genderbeauftragten entwickeln die Genderkompetenz bei ver.di, die bei der Arbeit in den Betrieben zunehmend gebraucht wird. Bei konkretem Bedarf kann interne oder externe Genderkompetenz abgerufen werden (Gendercoaching und Genderberatung).

Darüber hinaus wurde bereits in den ersten Monaten der Implementierung der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming festgestellt, dass es für die gewerkschaftlichen Zusammenhänge sinnvoll ist, Genderworkshops zur gemeinsamen politischen Standortbestimmung durchzuführen:

„Geschlechterdemokratie für ver.di – Wie können wir als Gewerkschaft dieses Ziel auf der politischen Ebene und auf der organisationsinternen Ebene inhaltlich ausfüllen?“

„Was heißt Geschlechterdemokratie auf der politischen und gesamtgesellschaftlichen Ebene für uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter?“

Methodisch ist die Durchführung solcher Workshops durchaus im Rahmen moderner Formen denkbar und wünschenswert, z. B. als Open-space-Veranstaltung oder als Zukunftswerkstatt. Ein neues Konzept setzt auch auf neue Wege.

Unumstritten ist die Notwendigkeit, nicht nur strukturell sondern vor allem auch inhaltlich über die genannten Fragen zu debattieren. Gefragt sind dabei alle Ebenen. Dennoch muss ein Schwerpunkt unserer Arbeit darin liegen, die Gender-Thematik vor allem in den ehrenamtlichen Bereich hineinzutragen und dort fest zu verankern. Hierin liegt eine der zentralen Herausforderungen für die nähere Zukunft.

VI. Anhang

Anhang 1

„Was ich noch wissen wollte ...“

Antworten auf häufig gestellte Fragen

Eine Argumentationshilfe zu Fragen geschlechterpolitischer Strategien

ver.di hat sich als erste Gewerkschaft in der Satzung auf die Erreichung des Ziels der Geschlechterdemokratie mittels der geschlechterpolitischen Strategie des Gender Mainstreaming festgelegt.

Bei der Umsetzung tauchen immer wieder eine Reihe von häufig gestellten Fragen nach Begriffen, Zusammenhängen und Definitionen auf. Wir geben auf diese Fragen Antworten. Sie können sicher nicht abschließend sein, denn sie entsprechen dem Stand der Diskussion innerhalb und außerhalb der Organisation zum Thema Gender Mainstreaming und seinen Grundlagen und dem Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Frage	Antwort
1.) Wie verhalten sich die Begriffe Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zueinander?	<p>Gender Mainstreaming ist eine organisationsbezogene geschlechterpolitische Strategie zur Umsetzung des Zieles Geschlechterdemokratie in ver.di und meint</p> <ul style="list-style-type: none">a) das systematische Einbeziehen der Geschlechterperspektive (gender)b) in alle (politischen) Handlungsfelder der Organisation (mainstream). <p>Mit der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming verbindet sich ein Perspektivwechsel, da unterstellt werden kann, dass es keine geschlechtsneutralen Wirklichkeiten gibt.</p> <p>Demgegenüber ist Geschlechterdemokratie das Politikziel und bedeutet: Herstellung gleicher Chancen, Ausgangslagen und Bedingungen für Männer und Frauen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und Lebenslage. Das beinhaltet zugleich die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit von Lebensentwürfen.</p> <p>Konkret heißt das: Berücksichtigung ihrer Interessen und der Vielfalt von Lebensentwürfen bei politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen sowie Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen.</p>

<p>2.a) Was haben die geschlechterpolitischen Strategien Frauen- u. Gleichstellungspolitik und Genderpolitik bei ver.di gemeinsam?</p> <p>2.b) Was unterscheidet die beiden Bereiche Frauen- und Gleichstellungspolitik und Genderpolitik, was sind die unterschiedlichen Instrumente?</p>	<p>a) Beide geschlechterpolitischen Strategien werden eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Insofern verfolgen beide – wenn auch mit unterschiedlichen Instrumenten und Konzepten – das Ziel der Geschlechterdemokratie.</p> <p>b) Beide Bereiche haben jeweils unterschiedliche Vorgehensweisen, Strukturen, AkteurInnen und Bedingungen bei der Erreichung des Zieles der Geschlechterdemokratie.</p> <p><u>Frauen- und Gleichstellungspolitik</u> setzt bei der strukturellen Benachteiligung von Frauen an. Mit ihren organisatorischen Einheiten entwickelt sie Lösungen in Themenfeldern, in der die Benachteiligung von Frauen zum Vorschein kommt. Sie betrachtet die Situation und Bedingungen von Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft und macht Vorschläge zu deren Verbesserung. Instrumente zur Beseitigung von Diskriminierung können u. a. sein: Quotierung, spezifische Frauenfördermaßnahmen, Maßnahmen gegen Diskriminierung von Frauen.</p> <p><u>Genderpolitik</u> setzt mit Gender Mainstreaming bei allen politischen und organisationalen Prozessen, Planungen und Entscheidungen an. Sie bezieht damit zugleich alle beteiligten AkteurInnen – Frauen wie Männer – ein. Diese sollen in ihrem jeweiligen Betätigungsfeld die möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihres Handelns erkennen und im Sinne des Ziels der Geschlechterdemokratie verändern.</p> <p>Es sind z. B. Analysen zu erstellen, um die unterschiedlichen Realitäten beider Geschlechter in den Focus von Planungen, Maßnahmen und Aktivitäten zu rücken und im Weiteren von Anfang an zu berücksichtigen.</p> <p>Genderpolitik bewirkt einen Perspektivwechsel durch den Einbezug der unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Lebenslagen von Männern und Frauen in Politikentwicklung- und Gestaltung. Dabei geht es nicht um die Anpassung an die Normen eines Geschlechts, sondern um das Schaffen von gleichen Ausgangsbedingungen und Entwicklungschancen für beide Geschlechter.</p> <p>Es wird ein Organisationsveränderungsprozess in Gang gesetzt, bei dem durch Qualifizierung und Sensibilisierung aller Beteiligten die Verantwortung für die Umsetzung auf alle Beschäftigten übertragen wird.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3.) Wer definiert Ziele und Inhalte von Geschlechterdemokratie?</p>	<p>Alle AkteurInnen sind aufgefordert, in einem beteiligungsorientierten Meinungsbildungsprozess Ziele und Inhalte zu Geschlechterdemokratie für ihre jeweiligen Arbeitsfelder zu definieren, um die Idee mit Leben zu füllen.</p> <p>Die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming setzt voraus, dass die Führungsebenen der Organisation Vorbildfunktion bei der Umsetzung und Anwendung haben (top-down); „bottom-up“ bedeutet, dass durch Information, Qualifikation und Sensibilisierung alle Beteiligten in ver.di nach innen und außen für das Erreichen des Zieles verantwortlich sind.</p>
<p>4.) Wer hat für welchen Bereich Veröffentlichungsrechte, Verantwortung ...?</p>	<p>Alle Themenfelder können mittels einer frauen- resp. geschlechterpolitischen Perspektive betrachtet werden. Insofern ist Abstimmungsbedarf gegeben.</p> <p>Eine kraftvolle Frauen- und Gleichstellungspolitik ist überall dort nötig, wo die strukturelle Benachteiligung von Frauen aufgezeigt und behoben werden soll. Das beinhaltet z. B. frauenspezifische Aktivitäten und Aktionen wie Vereinbarkeitsfragen unter frauenspezifischen Gesichtspunkten und Durchsetzen spezifischer Rechte für Frauen.</p> <p>Genderpolitik hat verstärkt die Aufgabe, geschlechterdemokratische Entwicklungen außerhalb und innerhalb von ver.di voranzutreiben, also u. a. Sensibilität für das Aufheben geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Diskriminierungen zu wecken, die Anerkennung von Vielfalt zu befördern und damit insgesamt den Perspektivwechsel in der Organisation zu etablieren.</p> <p>Bei Schnittstellen, wie z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeitpolitik oder geschlechtsspezifischen Gesundheitsfragen muss in einem kommunikativen Prozess entschieden werden, wer verantwortlich tätig wird.</p>
<p>5.) Werden durch Genderpolitik der Frauen- und Gleichstellungspolitik Ressourcen entzogen?</p>	<p>Bei ver.di sind personelle und sachliche Ressourcen für den Bereich Genderpolitik eingestellt worden, die keine Auswirkung auf die Ressourcen des Bereiches Frauen – und Gleichstellungspolitik haben.</p> <p>Das Prinzip Gender Mainstreaming ist eine Zukunftsinvestition, die bei der Einführung zunächst durch den Einsatz von Personal, Ressourcen und Arbeitsmitteln mit Kosten verbunden ist.</p> <p>Dem stellt Gertraude Krell die Kosten herkömmlicher Organisationspraxis gegenüber – sie schreibt, „... dass unmittelbare und mittelbare Diskriminierung Kosten verursacht (Demotivation, Fehlzeiten, Eingruppierungsklagen) bzw. der optimalen Nutzung der Beschäftigten als Humanres-</p>

	<p>sourcen entgegensteht. (...) Dagegen trägt eine konsequent am Grundsatz des Gender Mainstreaming orientierte Personalpolitik zur Senkung dieser Kosten bei.“⁶</p>
<p>6.) Ist Genderpolitik nur eine andere Bezeichnung für Frauenförderung?</p>	<p>Nein: bis zur tatsächlichen Erreichung der Chancengleichheit von Frauen muss Frauenförderung weiter betrieben werden, um Benachteiligungen aufzuheben und um zu verhindern, dass neue Benachteiligungen entstehen.</p> <p>Genderpolitik erweitert systematisch den Focus auf beide Geschlechter im Sinne der Berücksichtigung und Förderung von Vielfalt der unterschiedlichen Lebensverhältnisse.</p> <p>Beiden gemeinsam ist, dass sie damit zugleich den unausgesprochenen Maßstab des Normalen und Selbstverständlichen auf den Prüfstand stellen: männlich, weiß, Mittelschicht, heterosexuell, leistungsfähig/ -willig und immer verfügbar ...</p>
<p>7.) Welchen Nutzen haben Frauen und Männer von Geschlechterdemokratie?</p>	<p>Unsere Gesellschaft hat eine Reihe von Geschlechterkonstruktionen mit vorherrschenden Leitbildern parat. Das dominante männliche Leitbild ist noch immer das des erwerbsarbeitenden Familienernährers.</p> <p>Mit diesen Rollenfixierungen wird es Männern, die alternative Lebensmuster verwirklichen wollen, schwer gemacht, andere Vorstellungen zu realisieren.</p> <p>Durch die Umsetzung von Geschlechterdemokratie können sie ihre differenzierten Wünsche und Vorstellungen (z. B. Wunsch der Vereinbarung von Beruf und Privatem) eher verwirklichen.</p> <p>Die zunehmend von Männern empfundene Belastung durch den Druck von Verantwortung und Macht kann verändert oder aufgehoben werden.</p> <p>Die spezifischen Leitbilder für Frauen verweisen sie nach wie vor in sozial-kommunikative Bereiche, die meist gering bewertet und einen niedrigeren sozialen Status haben.</p> <p>Geschlechterdemokratie entwickelt verstärkt die Chance, dass die dort gefragten Kompetenzen gleichwertig anerkannt werden und Frauen darüber hinaus gleiche Zugangschancen zu allen beruflichen Positionen haben.</p> <p>Geschlechterdemokratie bietet Frauen und Männer die Chance, gemeinsam für die Herstellung anderer Geschlechterverhältnisse zu streiten.</p>

⁶ in: Gender Mainstreaming, Information und Impulse, Niedersachsen 2000). Gertraude Krell ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Freien Universität Berlin. Zum Weiterlesen sei empfohlen: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 3. Aufl., Gabler Verlag: Wiesbaden 2001

<p>8.) Weshalb Politik für Männer - sie sind zur Zeit noch überwiegend diejenigen, die „Macht haben“?</p>	<p>Gender Mainstreaming respektive Genderpolitik ist keineswegs Politik <u>für</u> Männer. Vielmehr ist sie eine Politik von Männern <u>und</u> Frauen für Männer <u>und</u> Frauen, weil nur gemeinsam die Veränderung der Geschlechterverhältnisse gelingen kann.</p>
<p>9.) Kann Gender Mainstreaming als Rationalisierung missbraucht werden?</p>	<p>Die Gefahr kann bestehen, dass Gender Mainstreaming negativ als Instrument der Arbeitsverdichtung angewendet wird. Soweit im Rahmen des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming durch mehr „Kundennähe“ oder „Produktveränderung“ Rationalisierungsgewinne entstehen, ist es unsere Aufgabe als GewerkschafterInnen, mit unserer Politikgestaltung dafür Sorge zu tragen, dass diese „Gewinne“ an die Beschäftigten weitergereicht werden.</p>
<p>10.) Was ist der Nutzen von Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie für die Organisation?</p>	<p>ver.di hat das Ziel, nahe an die Menschen und ihre vielfältigen Interessen heranzukommen. Gender Mainstreaming ist dafür ein gutes Instrument.</p> <p>Gender Mainstreaming sorgt für Imagezuwachs: nicht nur der öffentliche Dienst, sondern auch zunehmend Betriebe der Privatwirtschaft beziehen das Prinzip in ihre Unternehmensstrategien ein. ver.di kann hier mit Beratungs- und Fachkompetenz tätig werden.</p> <p>Gender Mainstreaming sorgt für Erhöhung der Attraktivität durch zielgenauere, den vielfältigen Geschlechterinteressen entsprechenden Angebote und Ziele in der gewerkschaftlichen Arbeit.</p> <p>Gender Mainstreaming sorgt für sinnvolleren Ressourceneinsatz bei der Aufstellung von Haushaltsplänen und Investitionsentscheidungen über alle Bereiche hinweg, wie es schwedische Beispiele zeigen.</p> <p>Gender Mainstreaming sorgt für Qualitätssteigerung in der fachlichen Arbeit, durch Gendertrainings und Veranstaltungen, Information und Beratung, Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Ist Geschlechterdemokratie erreicht, kann durch wertschätzenden Umgang miteinander die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden.</p> <p>Geschlechterdemokratie trägt zur Demokratisierung der Organisation bei und macht Abläufe transparenter. Sie ist Motor und Ausdruck von Modernität und läutet eine neue Epoche der geschlechtergerechten Gewerkschaftspolitik ein, die auch die zentrale Frage berührt, wie wir zukünftig arbeiten und leben wollen.</p>

Anhang 2

Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen

Ziel ist es, Gender Mainstreaming als Selbstverständlichkeit in der Alltagsarbeit zu etablieren. Deshalb gilt das Motto: Erst kommt die Analyse aus dieser Perspektive, dann das konkrete Handeln. Sicher ist es ein ordentliches Stück Weg, bis das alles zur guten Routine geworden ist. Aber auch der 1000-Meter-Lauf beginnt mit dem ersten Schritt.

In den Informationsveranstaltungen des Bereichs Genderpolitik (zunächst in der Bundesverwaltung) wollen wir weitere Hilfestellungen zur Gender-Prüfung anbieten. Sicher gelingt es uns dort gemeinsam, die noch etwas sperrigen Fragen weiter zu konkretisieren und für alle Beteiligten handhabbarer zu machen. Auch hier sind wir für Eure Hinweise und Unterstützung dankbar.

Zur Zeit empfehlen wir folgende Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen.

- 1. Welche Ziele liegen der Entscheidung zu dieser Vorlage zu Grunde, was soll mit dem beschriebenen Projekt, mit der jeweiligen Politikmaßnahme oder in dem Arbeitsfeld etc. erreicht werden?**
- 2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen?**
- 3. Welche genderspezifischen (Teil-)ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert? Anders gefragt: Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?**
- 4. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse, die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen? Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?**
- 5. Sollten genderspezifische Daten nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?**

Anhang 3

Glossar der Heinrich-Böll-Stiftung⁷

Begriffe im Überblick

Chancengleichheit

wird häufig gleichgesetzt mit Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Echte Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist der Zustand, in dem die Gleichstellung bereits verwirklicht ist.

„Doing Gender“

beschreibt den Prozess, wie Geschlecht gelebt, gedacht, inszeniert und konstruiert wird. Dies ist ein allgegenwärtiger Prozess im täglichen Miteinander, d. h. in der Interaktion zwischen den Individuen, in der Interaktion und Kommunikation innerhalb von Institutionen und Organisationen sowie in der Beziehung zwischen Individuen und gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen.

Geschlechterrollen von Frauen und Männern sind kulturell, gesellschaftlich und individuell differenziert ausgeprägt. Sie werden gestaltet, d. h. aber auch, dass sie beeinflussbar und veränderbar sind, z. B. durch das eigene aktive Tun oder die Veränderung von Rahmenbedingungen.

Frauenpolitik

ist die institutionalisierte Politik von und für Frauen in Politik, Verbänden, Behörden und Betrieben durch Quoten, Frauenausschüsse, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsstellen, Frauendezernentinnen und Frauenministerien. Neben den integrativen Frauenförderansätzen haben sich autonome Frauenförderansätze entwickelt. Frauenspezifische Projekte, Fraueninitiativen und Frauenorganisationen bildeten sich heraus und wurden (teilweise) finanziert. Ziel ist die Stärkung von Frauen und die Entwicklung von Frauenmacht und Gegenmächten.

Frauenförderung

Unter **interner Frauenförderung** verstehen wir eine bewusste und gezielte organisationspezifische Personalplanung und -politik, die das Ziel hat, breitere Personalressourcen effizienter zu nutzen. Personalpolitische Maßnahmen sind: Personalwerbung, Personalauswahl, Personaleinstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung, Personalentwicklung und die Schaffung der notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen.

Externe Frauenförderung meint die Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte in der politischen Arbeit. Grundlage ist i. d. R. ein Defizitansatz, der besagt: Diskriminierung von Frauen bedeutet nicht nur die bewusste offene Benachteiligung von Frauen oder einzelner Frauen, sondern auch die strukturelle Benachteiligung. Diese führt dazu, dass Frauen geringere Chancen als Männer haben. Frauenförderung hat dann das Ziel, gleiche Rechte, Pflichten und Chancen für Frauen in allen Bereichen zu erzielen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen soll zur Normalität werden.

⁷ Mit freundlicher Genehmigung entnehmen wir dieses Glossar der Materialsammlung für Gendertrainings der Heinrich-Böll-Stiftung (Stand: Oktober 2002). Die Begriffszusammenstellung soll beispielhaft die Vielschichtigkeit und die Nuancierungen in den Begriffsverwendungen dokumentieren.

Frauenförderung auf der Grundlage des Gleichheitsansatzes

Hier stehen die ungleich verteilten Chancen der sozialen und wirtschaftlichen Partizipation von Frauen im Vordergrund der Betrachtung. Eine Politik der Antidiskriminierung in allen sozialen und wirtschaftlichen Bereichen ist die Lösung (Defizitansatz).

Frauenförderung auf der Grundlage differenztheoretischer Ansätze

stellt die Besonderheiten von Frauen und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in - den Mittelpunkt der Betrachtung.

Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie

ist die politische und organisationsinterne geschlechterpolitische Umsetzungsstrategie der Heinrich-Böll-Stiftung.

Gender

Wir benutzen den englischen Begriff „Gender“, d. h. soziales Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht. Der englische Begriff verdeutlicht besser die gesellschaftliche Zuschreibung von Rollen auf die Geschlechter.

Genderanalysen

Bei der Implementierung von geschlechterpolitischen Strategien in Organisationen geht es insbesondere zu Beginn darum, eine Übersicht über die geschlechterpolitische Situation zu erlangen. Genderanalysen beziehen sich auf die Organisation, die fachlichen Inhalte und den Arbeitsplatz. Untersucht wird die institutionelle Geschichte einer Organisation, ihre Werte und Normen, ihre Kultur, ihre personelle Zusammensetzung, ihre Führungsstrukturen und die Bewertungskriterien unter genderspezifischen Aspekten. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit in der fachlichen Arbeit der Organisation Genderprinzipien angewendet werden. Genderspezifische Arbeitsplatzanalysen und genderspezifische Analysen der Fachinhalte erheben den Bestand, so dass aufgrund einer fundierten Analyse adäquate Maßnahmen zur Chancengleichheit und Herstellung von Geschlechterdemokratie entwickelt werden können.

Genderbudget

Organisatorisches Handeln manifestiert sich immer in monetären Präferenzen, die sich in einem Haushalts- oder Finanzplan widerspiegeln. Da politisches Handeln nie geschlechtsneutral wirkt, weist auch jeder Haushaltsplan einen „gender-bias“ auf, zu dessen Beschreibung die Gender-Budget-Analyse entwickelt wurde. Ihr stehen folgende Instrumente zur Verfügung: geschlechtsspezifische Nutzenanalyse, geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ausgabenstruktur, geschlechtsspezifische Analyse von Besteuerungsmaßnahmen sowie die Analyse des Einflusses der Zeitbudgets von Männern und Frauen auf das Volkseinkommen.

Genderchecklisten

sind Fragekataloge, die dazu dienen, die Anwendung von Gender als Analysekategorie zu erleichtern. Bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Programmen und Maßnahmen sollen diese angewendet werden, um die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu ermitteln.

Genderkompetenz

meint das Wissen um die bestehenden geschlechtsspezifischen und geschlechtshierarchischen Bedingungen der Gesellschaft, deren Strukturen und Institutionen. Genderkom-

petenz meint darüber hinaus das Wissen, wie sich Geschlechterfragen in dem jeweils eigenen Handlungsfeld auf die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen - in ihrer jeweiligen Differenziertheit - auswirken und wie dies fachspezifisch am Arbeitsplatz oder im politischen Handlungsfeld umgesetzt werden kann.

Genderansätze in der Entwicklungspolitik

Der Genderansatz (Gender and Development) hat in entwicklungspolitischen Organisationen die Frauenförderung (Women in Development) abgelöst. Kernpunkt eines Genderansatzes ist, den Blick nicht mehr „nur“ auf Frauen, sondern auf sozial konstruierte Geschlechterverhältnisse zu richten, so dass Ausgrenzungsmechanismen und soziale Beziehungen im Mittelpunkt stehen. Dabei schließt ein Genderansatz allerdings Frauenförderung nicht aus. Wenn Frauen benachteiligt werden, so kann die Förderung dieser sozialen Gruppen - neben anderen Instrumenten - durchaus sinnvoll sein. Allerdings kann heute kaum noch von „dem“ Genderansatz gesprochen werden. Der Politikbereich hat sich mittlerweile ausdifferenziert und Organisationen verfolgen heute jeweils verschiedene Genderansätze.

(vgl. Regina Frey: Kleine Gender-Kunde, unveröffentlichtes Manuskript)

Gender Impact Assessment

wurde als Instrument zur vorherigen Abschätzung möglicher geschlechtsspezifischer Effekte geplanter Maßnahmen, z. B. dem Erlass von Gesetzen, in den Niederlanden entwickelt. Es wird auch mit Gleichstellungsprüfung übersetzt und untersucht die folgenden drei Aspekte: Wo materialisieren sich in Strukturen ungleiche Kräfteverhältnisse zwischen Frauen und Männer? Wie werden Geschlechterverhältnisse produziert und reproduziert? Wie können diese bewertet werden?

Gender Mainstreaming

ist die europäische Strategie zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie bzw. Geschlechtergerechtigkeit in der Politik. Gender Mainstreaming bedeutet das systematische Einbeziehen der Dimension „Chancengleichheit“ in alle politischen Konzepte und Maßnahmen der europäischen Gemeinschaft. Geschlecht ist dabei eine wesentliche Kategorie zur Lösung sozialer, politischer und gesellschaftlicher Probleme.

„Systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“

(Mitteilung der EU-Kommission KOM (96), 67, vom 21.02.96)

Gender Mainstreaming ist damit die „(Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen Beteiligten einzubringen“

(Definition einer im Auftrag des Europarates eingesetzte ExpertInnenkommission von 1998)

Gendersensibilisierung

ist das Bewusstmachen von kulturell geprägten Geschlechterrollenbildern und Geschlechterrollen sowie das Bewusstmachen von unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern.

Genderspezifische Unterschiede

bezeichnen die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die unterschiedlichen Bewertungen von Einflussbereichen und Tätigkeiten von Frauen und Männern. Genderspezifische Unterschiede sind gesellschafts- und kulturabhängig und unterliegen einem zeitlichen Wandel.

Genderspezifische Ungleichheiten

sind die Ungleichheiten oder Disparitäten zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf ihre Teilhabe an und ihrem Zugang zu Ressourcen, Rechten, Vergütungen oder Vergünstigungen in jedem beliebigem Bereich.

Gendertrainings

sind zum einen Sensibilisierungstrainings zur Wahrnehmung von unterschiedlichen Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbildern und zum anderen Fortbildungsmaßnahmen zur Umsetzung und Anwendung von geschlechterpolitischen Strategien und deren Instrumente in Organisationen (Betrieben, Verwaltungen, Verbände usw.).

Geschlechterdialog

meint die Fähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Organisation, unterschiedliche Genderperspektiven in die fachliche Arbeit konstruktiv einzubringen und darüber produktiv zu kommunizieren.

Geschlechterdemokratie

erklärt die Herstellung demokratischer Verhältnisse zwischen Frauen und Männern zum politischen Ziel. Männer und Frauen können sich entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und Interessen entwickeln, ohne durch geschlechtsspezifische Zuweisungen eingeschränkt zu werden. Geschlechterdemokratie besagt, dass eine demokratische Ausgestaltung einer Gesellschaft erst dann erreicht ist, wenn Frauen und Männer - in all ihrer Unterschiedlichkeit - auf allen Ebenen, d. h. gesellschaftlich, politisch, sozial und kulturell gleichberechtigt partizipieren und entscheiden können.

Geschlechterordnung („Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“)

ist das System wirtschaftlicher, sozialer, rechtlicher und politischer Strukturen, das dazu beiträgt, bestimmte Geschlechterrollen zu verfestigen.

Geschlechterpolitiken

beschreiben die unterschiedlichen Politiken, die die verschiedenen Geschlechterperspektiven in alle politischen und betrieblichen Handlungs- und Aktionsfelder einbeziehen.

Geschlechtervertrag

ist ein implizites und explizites Regelwerk über die Geschlechterordnung in der Gesellschaft.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

meint die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern im privaten und öffentlichen Bereich.

Männerpolitik

ist die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung mit Männerrollen und Männerrollenbildern.

Mittelbare Diskriminierung (Indirekte Diskriminierung)

ist die Form der Diskriminierung durch Politiken, Verfahren oder Kriterien, die zwar niemanden aufgrund ihres oder seines Geschlechts offen diskriminieren, aber wegen genderspezifischer Ungleichheiten oder versteckter Hindernisse unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben.

Positive Aktionen (Positive Diskriminierung)

sind Maßnahmen, die auf eine spezifische Gruppe abzielen und Diskriminierung oder Benachteiligungen, die aus bestehenden Verhaltensweisen, Einstellungen, Regelungen oder Strukturen erwachsen, beseitigen oder verhindern.

Bereich Genderpolitik

Aufgaben- und Funktionsbeschreibung⁸

Zielsetzung und Grundsätze:

ver.di hat in der Satzung unter § 5, Zweck, Aufgaben und Ziele als politische Ausrichtung die Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen verankert. Zur Erreichung dieses Zieles ist im Absatz f) die „Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming“ postuliert.

Zur Koordination und Organisation des Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern der ver.di sieht die Regelung des § 59, Absatz 4, letzter Satz, die Entwicklung von Strukturen für das Gender Mainstreaming und die Benennung von Beauftragten vor.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein Verfassungsauftrag und wesentliches Element für den Ausbau einer demokratischen Gesellschaft mit der Zielsetzung der Geschlechterdemokratie. Sie erfasst alle Lebensbereiche und bedeutet die Einbeziehung der Geschlechterfrage in alle gewerkschaftlichen Konzeptionen und Maßnahmen.

Herstellung von Chancengleichheit und Veränderung von Geschlechterbeziehungen ist nur erreichbar, wenn in allen Politikbereichen das Ziel der Geschlechterdemokratie angestrebt und umgesetzt wird und sich alle Akteurinnen und Akteure gleichermaßen verantwortlich fühlen.

Genderpolitik-/Gender Mainstreaming ist hierbei ein eigenständiges Politikfeld, mit Querschnittsaufgaben für die gesamte Organisation und zentrales Handlungsprinzip, um Diskriminierung der Geschlechter in gewerkschaftlichen Arbeitsfeldern aufzuzeigen, ggf. ihre Ursachen zu untersuchen und Veränderungen herbei zu führen.

▶ **Leitziel § 5 in der ver.di-Satzung Gleichstellung durch Anwendung Gender Mainstreaming**

▶ **§ 59 ver.di-Satzung Entwicklung von Strukturen Benennung von Beauftragten**

▶ **Einbeziehung in gewerkschaftliche Konzeptionen, Maßnahmen**

▶ **Umsetzung liegt in der Verantwortung von allen**

▶ **Ursachen von Diskriminierung aufzeigen und verändern**

⁸ Der ver.di-Bundesvorstand hat diese Aufgaben- und Funktionsbeschreibung im Rahmen seiner Beschlussfassung zum „Gender-kick-off“ am 19.11.2001 zustimmend zur Kenntnis genommen

Die Strategie des Gender Mainstreaming ist ein Instrument, um die Chancengleichheit in Strukturen, Inhalten und insbesondere Entscheidungsprozessen durchzusetzen. Durch Gender Mainstreaming wird die Geschlechterfrage in alle – auch vermeintlich geschlechtsneutrale – Bereiche transportiert.

▶ **Gender Mainstreaming als Instrument**

Politische und administrative Entscheidungsprozesse, Verfahrensweisen und Gestaltungsformen werden auf ihre frauen- und männerdiskriminierende Inhalte hin überprüft, mit der Zielsetzung, die Diskriminierung abzubauen.

▶ **Inhalte von Entscheidungsprozessen überprüfen**

Die Umsetzung der Gleichstellungspolitik, die Veränderung des Perspektivwechsels von der Zweigeschlechtlichkeit hin zur Rollen- und Geschlechtervielfalt liegt in der Verantwortung derer, die fachliche und/oder politische Verantwortung tragen. Alle Akteure und Akteurinnen tragen Mitverantwortung zur Verwirklichung der Geschlechterdemokratie.

▶ **Perspektivwechsel**

Die praktische Realisierung und Umsetzung der Aufgaben der Abteilung Genderpolitik/Gender Mainstreaming erreicht im Idealfalle, dass alle politischen Akteure und Akteurinnen geschlechtersensibel sind, Geschlechterverhältnisse als selbstverständliche Elemente komplexer Problemlösungen betrachtet werden und Effekte politischer Maßnahmen in ihren Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis überprüft und ggf. verändert werden. Chancen liegen insbesondere darin, dass Männer und Frauen aktiv in Veränderungsprozesse eingebunden werden.

▶ **Geschlechtersensibilisierung**

Gender Mainstreaming hat damit die Aufgabe, ver.di zu einer innovativen, zukunftsorientierten geschlechterdemokratischen Organisation weiter zu entwickeln.

▶ **ver.di als innovative Gewerkschaft**

Gender Mainstreaming bedeutet aber nicht die Aufhebung spezifischer Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik ist ein eigenes Politikfeld mit dem Ziel, Positionen und Forderungen zu erarbeiten, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen, Benachteiligungen aufzuheben und dazu konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

▶ **zwei Wege zum Ziel: Eigenständigkeit der Frauen- und Gleichstellungspolitik**

Beide Abteilungen ergänzen sich bei der Zielstellung, Geschlechterdemokratie zu erreichen. Die Ausgangspunkte, Verfahrensweisen, Beteiligungsformen und Kompetenzen sind dabei unterschiedlich. Die sich ergänzenden Strategien müssen solange gleichrangig verfolgt werden, bis die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Aufgaben der Abteilungen Genderpolitik

Gender Mainstreaming wird durch Beratung, Initiierung, Qualifizierung, begleitende Überprüfung und Evaluierung in allen Politikfeldern, Ebenen und Fachbereichen von ver.di umgesetzt. Dabei hat die Vernetzung dieser Aktivitäten besondere Bedeutung.

Aufgaben auf Bundesebene

Gemeinsames Entwickeln und Einbringen von Grundsätzen zur Geschlechterdemokratie in enger Abstimmung mit den Ressorts und Fachbereichen des Bundesvorstandes, den Ebenen und der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik.

- Entwickeln von Inhalten und Konzepten zu neuen Denk- und Handlungsoptionen für alle Beteiligten bei der Gestaltung von Gender Mainstreaming-Prozessen in allen Bereichen der ver.di, wie z. B. die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Planung und Durchführung von Programmen, Maßnahmen und bei politischen Willensbildungsprozessen.
- Förderung der Gendersensibilisierung durch die Entwicklung von Bildungskonzepten und Weiterbildungsangeboten für Ehren- und Hauptamtliche zu GMS und Durchführung von Gendertrainings in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Ressorts und Aufgabenbereichen des Bundesvorstandes, insbesondere PE, OE und Ressort Bildungspolitik.
- Zusammenarbeit mit externen BeraterInnen zur Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen.
- Beratung bei Qualifizierungsmaßnahmen für Ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre.
- Aufbau von Beratungskompetenz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming mit externer Unterstützung.
- Entwicklung von Beratungskonzepten für Gewerkschaftsfunktionärinnen und Gewerkschaftsfunktionäre.
- Entwickeln von Konzepten und Analyseinstrumenten in Kooperation mit allen Politikbereichen und Ressorts.
- Initiieren von modellhaften Projekten zur Umsetzung des GMS in ausgewählten Politikfeldern.
- Unterstützung und Moderation beispielhafter Projekte-/Prozesse und Konzepte der jeweiligen Bereiche und Ebenen in ver.di.
- Entwicklung von Leitsätzen für das Gender Controlling.
- Entwicklung und Beratung bei der Gestaltung und Umsetzung von Controllinginstrumenten wie z. B. Checklisten.

▶ **Initiierung, Qualifizierung, Controlling, Evaluierung, Vernetzung**

▶ **Grundsätze**

▶ **Konzepte, neue Handlungsoptionen**

▶ **Gender sensibilisierung**

▶ **externe Vernetzung**

▶ **Qualifizierungen für Haupt- und Ehrenamtliche**

▶ **Beratungskompetenz**

▶ **Analyseinstrumente**

▶ **Projekte und Prozesse**

▶ **Controlling**

- Entwicklung, Umsetzung und Beratung bei der Gestaltung von Evaluierungsinstrumenten.
- Koordination GMS innerhalb der ver.di.
- Aufbau interner und externer Netzwerke zur Unterstützung von Projekten und Beratungskompetenz.
- Zusammenarbeit mit Ministerien, Institutionen und Stiftungen sowie europäischer Institutionen zum Thema GMS.
- Veröffentlichen der Ergebnisse/Erfolge intern und extern.
- Marketing intern und extern mit den Schwerpunkten:
 - Inter-/Intranet
 - Beratungsnetze
 - Materialien
 - Tagungen/ Workshops.

▶ **Evaluierung**

▶ **Koordination**

▶ **Netzwerke**

▶ **Öffentlichkeitsarbeit**

▶ **Marketing**

Schnittstellen-/Zusammenarbeit mit anderen Organisationsbereichen und Ebenen

▶ **Schnittstellen**

- Koordination und Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming mit allen Ressorts und Fachbereichen auf der Bundesebene.
- In Zusammenarbeit mit dem Bereich Controlling wird ein gendersensibles Berichtswesen entwickelt. Die dazu erforderlichen Daten und Informationen stellen die Ressorts des Bundesvorstandes zur Verfügung.
- Mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem GBR sind Informations- und Kommunikationswege zu entwickeln.
- Der Abteilung Genderpolitik obliegt die organisatorische und fachliche Unterstützung der Genderbeauftragten der jeweiligen Ebenen und Fachbereiche, u. a. durch die Organisation und Koordination des Erfahrungsaustausches.
- Sie kann in Abstimmung mit den Führungskräften der jeweiligen Ebenen und Fachbereiche mit den Genderbeauftragten Tagungen durchführen.
- Gegenüber Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat wird über die Genderarbeit regelmäßig Bericht erstattet.

Budgetierung / Personalhaushalt

Die Abteilung Genderpolitik erhält eigene Budgetmittel zur eigenverantwortlichen Verwendung aus dem Haushalt des Ressorts.

Die erforderlichen Stellen innerhalb der Abteilung Genderpolitik werden im Stellenplan des Ressorts gesondert ausgewiesen.

Einsatz von Genderbeauftragten in Fachbereichen, Grundsatzressorts und regionalen Gliederungen

Beim Einsatz/der Bestellung von Genderbeauftragten in Fachbereichen, Grundsatzressorts, Abteilungen und auf regionaler Ebene ist darauf zu achten, dass die Aufgaben der Genderpolitik und der Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht in Personalunion wahrgenommen werden. Dies ist notwendig, um die unterschiedlichen Politik- und Strategieansätze deutlich zu machen, wie sie oben bei Zielsetzung und Grundsätze beschrieben sind.

► **Finanzen und Personal**

► **Genderbeauftragte der Ebenen und Bereiche**

Impressum:

Herausgegeben von ver.-di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.
Bundesverwaltung, Ressort 2 – Bereich Genderpolitik, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin
Verantwortlich: Margret Mönig-Raane, Bearbeitung: Joachim H. Klett, Ilona Schulz-Müller
Erschienen 2002

Anhang 5

Flyer:

Geschlechterdemokratie ist das Ziel, Gender Mainstreaming der Weg – ein neuer Politikbereich stellt sich vor!



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**