

# Newsletter

2/12

September 2012

## Zukunftsfähig mit Gender Mainstreaming

**Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig zu berücksichtigen, ist das Prinzip von Gender Mainstreaming. Der Newsletter zeigt, warum diese Strategie auch heute noch wichtig ist und wie sie klassische Frauenförderung ergänzt.**

Die Situation von Frauen und die Geschlechterverhältnisse haben sich dank Frauenförderung und Gleichstellungspolitik verbessert. Die stereotypen Rollenbilder befinden sich in einem Veränderungsprozess. Um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, ist noch viel zu tun.

Zwei Drittel der GEW-Mitglieder sind Frauen, doch dies spiegelt sich in der Zusammensetzung vieler Entscheidungsgremien nicht wider. Um als GEW zukunftsfähig zu bleiben, brauchen wir Antworten auf die Fragen, welche Bedingungen wir schaffen müssen, damit sich mehr und besonders jüngere Frauen aktiv und verantwortlich in die Gewerkschafts- und Personalrätarbeit einbringen. Wie kann der Lebenslauf von Frauen bei einem Engagement und einer Karriere in der GEW berücksichtigt werden?

Wir haben Gender Mainstreaming (GM) in den Mittelpunkt dieses Newsletters gerückt, weil die Auseinandersetzung mit

unterschiedlichen Lebenszusammenhängen, Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern dazu beiträgt, den pädagogischen Alltag und die GEW zukunftsfähig zu gestalten. Nur durch eine geschlechterbewusste und differenzierte Betrachtung lassen sich Ungleichheiten identifizieren und beheben. Ziel von GM ist, den Blick auf beide Geschlechter zu lenken sowie direkte und strukturelle Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu erkennen, z.B. führt die Fähigkeit, Kinder



gebären zu können, durchaus noch zu Benachteiligung in der Arbeitswelt. Gender Mainstreaming ersetzt die inhaltliche Positionierung für Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht, denn GM ist eine Strategie und Methode, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu gelangen. Gender Mainstreaming muss als persönliche Kompetenz und Querschnittspolitik in allen politischen Handlungsfeldern verankert sein.

Praktische Beispiele im Newsletter zeigen, wie Gender Mainstreaming erfolgreich eingesetzt wird. Es ist dann eine Frage der politischen Haltung, ob GM in der Praxis wirksam angewandt wird, um Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen.

**Anne Jenter**  
GEW-Vorstandsmitglied

**Thema:**  
**Gender**  
**Mainstreaming**

**Aus dem Inhalt:**

**Geschlechterrollen und psychische Belastungen**

**Genderbericht soll neue Wege eröffnen**

**I. Internationaler Welt-Mädchentag**

**Meldungen**

**Aus der GEW**

### Impressum

Herausgeber:  
**GEW-Hauptvorstand**  
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);  
Vorstandsbereich Frauenpolitik,  
verantwortlich: Anne Jenter  
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,  
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103  
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt  
Gestaltung: Jana Roth, Kronberg

**Gewerkschaft**  
**Erziehung**  
**und Wissenschaft**



## Thema Gender Mainstreaming

### Gender Loops

Das Projekt Gender Loops entwickelt und verankert Gender Mainstreaming-Strategien für die Aus- und Fortbildung von Erzieher/innen und für Kindertageseinrichtungen:

[www.genderloops.eu/de](http://www.genderloops.eu/de)

### Gender in der Forschung

Die Studie „Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei EU-geförderten Forschungsvorhaben aus Deutschland“, gefördert durch die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF, zeigt, dass der Gender Aspekt bei Forschungsvorhaben noch zu wenig Beachtung findet und stellt Handlungsempfehlungen vor. Informationen beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): <http://www.gesis.org/cews>

### Erfolgreiche Geschlechterpolitik

„Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse“ ist der Titel einer Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung von Barbara Stiegler (Hrsg.), Januar 2012.

<http://library.fes.de/pdf-files/wisoi/08830-20120116.pdf>

### Gender lernen?

Ergebnisse einer Evaluationsstudie über ein Jugendbildungsprojekt, in dem Schülerinnen und Schüler als Genderbeauftragte ausgebildet wurden, sind nachzulesen in: Manuela Westphal/Nora Schulze: Gender lernen? Genderkompetenzen für Schülerinnen und Schüler, Verlag Barbara Budrich, Opladen 2012.

### Gender in Bildungsplänen

„Jungen, Mädchen, Gender und geschlechterbewusste Pädagogik in Bildungsplänen und Bildungsprogrammen für Kitas in den deutschen Bundesländern“ hat Tim Rohrmann zusammengestellt. Zu beziehen unter:

[www.wechselspiel-online.de](http://www.wechselspiel-online.de)

## Geschlechterrollen und psychische Belastungen

**Warum Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz wichtig ist, zeigen Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenbildern und psychischen Belastungen.**

Geschlechterunterschiede spielen auch bei der Entstehung und Behandlung von Krankheiten eine Rolle. In der Erwerbsarbeit sind es besonders die psychischen Belastungen, die verstärkt Aufmerksamkeit erhalten. Mit der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz gibt es zwar ein Instrument, das Arbeitgebern vorschreibt, die Arbeitsbedingungen – auch mit Blick auf psychische Belastungen – zu erfassen und zu verbessern, jedoch wird die Gender-Frage dabei bisher kaum gestellt. Im Projekt Gender/Stress untersuchte die Organisationsberatung Sujet im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di, wie Geschlechterrollen(-stereotype) und psychische Belastungen in der Arbeit zusammenhängen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Anforderungen besonders dann als „selbstverständlich“ angesehen und damit nicht als mögliche Belastung anerkannt werden, wenn sie dem jeweiligen Geschlechterstereotyp entsprechen. Frauen können demnach mühelos freundlich und empathisch sein, während Männer quasi „von Natur aus“ technikkompetent und durchsetzungskräftig

sind. Die Folge: Wer mit den Anforderungen nicht zurechtkommt, ist selbst schuld. Denn: „Richtige Frauen“ haben Einfühlungsvermögen und „richtige Männer“ setzen sich durch. Hier werden die wesentlichen Belastungen bei der Arbeit als solche nicht anerkannt,

### Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in fachliche und politische Fragestellungen (Gender) in allen Handlungsfeldern (Mainstream).

sondern als persönliches Versagen individualisiert. Dadurch fühlen sich Betroffene umso stärker überfordert. Die Erkenntnisse des Projekts wurden in eine Praxishilfe eingearbeitet, die dazu beitragen kann, sowohl einen besseren Umgang mit Belastungen zu finden als auch die vorhandenen Geschlechterstereotypen abzubauen. Doch bis dieser Gender-Ansatz tatsächlich im Mainstream des betrieblichen Gesundheitsmanagements verankert ist, gibt es noch Einiges zu tun!

**Michael Gümbel**

Sujet GbR – Organisationsberatung

### Literatur

Sonja Nielbock, Michael Gümbel (2010): Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

[www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_arbeitsbedingungen.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_arbeitsbedingungen.pdf)

Michael Gümbel, Sonja Nielbock (2012): Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb. Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie, Beruf, Band 267. Düsseldorf.

## Genderbericht soll neue Wege eröffnen

**Mit Gender Mainstreaming will die GEW in Nordrhein-Westfalen verstärkt auch junge Frauen für die Gewerkschaftsarbeit gewinnen. Die stellvertretende Vorsitzende Maike Finnern erläutert, warum dazu ein Genderbericht notwendig ist.**

### Wie kann die GEW für junge Frauen attraktiver werden?

Um geeignete Konzepte zu entwickeln, müssen wir zunächst eine Bestandsaufnahme machen. Wir wollen herausfinden, wie und in welchen Bereichen Frauen und Männer sich in der GEW engagieren. Wir müssen genau hinschauen, wie sich die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingen gestalten. Oft gibt es zum Beispiel einen Bruch, wenn Frauen aber auch Männer in den ersten festen Job wechseln oder eine Familie gründen. Wir wollen aber zu einer kontinuierlichen Mitarbeit motivieren. Dazu müssen wir unsere Angebote auf die Lebenssituationen abstimmen. Aus den Ergebnissen eines Genderberichts lassen sich neue Ideen entwickeln und inhaltliche Forderungen ableiten.

### Was bedeutet das konkret?

Das werden wir sehen, wenn die Ergebnisse da sind. Aber ich habe erste Ideen, wie man etwas verändern könnte. Um

neue Mitglieder zu gewinnen, sind inhaltlich interessante Angebote wichtig und die persönliche Ansprache. Darüber hinaus müssen junge Frauen sichere Plätze bei den Personalratswahlen erhalten. Dies ist uns bisher noch nicht überall gelungen. Ein weiteres Ziel ist der Ausbau von Teamstrukturen in der gewerkschaftlichen Arbeit. Durch den steigenden Arbeitsdruck wird oft vor ehrenamtlicher Arbeit zurückgeschreckt. Wir wollen ermutigen, sich zu engagieren und gleichzeitig für Unterstützung sorgen. Schließlich soll GEW stark und Spaß machen.

### Welche Rolle spielt Gender Mainstreaming dabei?

Zwei Drittel aller GEW-Mitglieder sind Frauen, jedoch spiegelt sich dieser Anteil nicht in den gewerkschaftlichen Gre-



mien und auf den Personalratslisten wider. Darum ist Gender Mainstreaming unerlässlich, denn hier besteht immer noch Handlungsbedarf. Gender Mainstreaming muss systematisch und regelmäßig berücksichtigt werden, in allen Abteilungen und Gremien. Junge Frauen brauchen Vorbilder und Mitspracherechte.

Als Frauengewerkschaft sind wir da ganz besonders in der Pflicht.

### Was wünschen Sie sich für die Zukunft der GEW?

Ich wünsche mir eine moderne Gewerkschaft, in der sich die Vielfältigkeit der Gesellschaft und der Berufsgruppen widerspiegelt, dazu brauchen wir erfahrene und junge Menschen. Konkret hoffe ich, dass der Gewerkschaftstag 2013 unserem Antrag auf die Erstellung eines Genderberichts zustimmt.

## 1. Internationaler Welt-Mädchentag

Mädchen haben die gleichen Rechte wie Jungen, das wurde 1989 in der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen festgelegt. 193 Staaten haben sich verpflichtet, diese Rechte umzusetzen. Doch die Realität von Millionen Mädchen weltweit sieht anders aus: Benachteiligung, Gewalt und Ausbeutung gehören für viele zum Alltag. Um auf die schwierige Situation von Mädchen, insbesondere in Entwicklungsländern, aufmerksam zu machen und für ihre Rechte einzutreten, hat sich das internationale Kinderhilfswerk Plan für einen Welt-Mädchentag auf UN-Ebene eingesetzt – mit Erfolg. Die Vereinten Nationen erklärten den 11. Oktober zum „International Day of the Girl Child“.

Der erste Welt-Mädchentag ist auch Starttermin von Plans globaler Kampagne „Because I am a Girl“. Alle 68 Plan-Länder sind beteiligt, um die Lebensbedingungen von Mädchen zu verbessern. Mit vielen Aktionen und Veran-



staltungen wird in diesem Jahr auf den 1. Welt-Mädchentag und somit auf die spezifischen Bedürf-

nisse und Probleme von Mädchen aufmerksam gemacht. Allein in Deutschland engagieren sich rund 150 Aktionsgruppen für Plan. Eine zentrale Kundgebung findet am 11. Oktober 2012 im Sony-Center in Berlin statt. In Köln gibt es bereits am Vorabend Musik, Filme und Diskussionen rund um die Rechte der Mädchen weltweit.

**Informationen zur Kampagne, zu Aktionen und Mitmachmöglichkeiten unter:**

**[www.biaag.de](http://www.biaag.de), [www.plan-aktionsgruppen.de](http://www.plan-aktionsgruppen.de) und [www.plan-deutschland.de](http://www.plan-deutschland.de)**

**Email: [info@biaag.de](mailto:info@biaag.de)**



## Meldungen

### Schulbuchstudie

„Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\* und Inter\* (LSBTI) in Schulbüchern“ wurden in einer aktuellen gleichstellungsorientierten Analyse des GEW-Vorstandsbereichs Frauenpolitik untersucht. Die Broschüre mit einer Materialsammlung für die Unterrichtspraxis ist zu beziehen unter [www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de) oder [www.gew.de/Binaries/Binary88533/120423\\_Schulbuchanalyse\\_web.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary88533/120423_Schulbuchanalyse_web.pdf)



### Zukunftsfaktor Mädchen

Die Arbeitshilfe „Win-Win-Situationen für Mädchen und Betriebe“ sowie eine Arbeitshilfe zur Kooperation von Mädchenarbeit und Schule sind erhältlich bei der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg e.V.: [www.lag-maedchenpolitik-bw.de](http://www.lag-maedchenpolitik-bw.de)  
Die Broschüre „Azubinen machen STARK!“ bietet Infos für Mädchen in der Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich: [www.starke-azubinen.de/Startseite.2.0.html](http://www.starke-azubinen.de/Startseite.2.0.html)

### Infos zu Gender Mainstreaming

Informationsportal der Bundesregierung: [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)  
Genderkompetenzzentrum: [www.genderkompetenzzentrum.de](http://www.genderkompetenzzentrum.de)  
Gender-Institut Sachsen-Anhalt: [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de)  
Themenportal Gender und Schule: [www.genderundschule.de](http://www.genderundschule.de)  
Gunda-Werner-Institut: [www.gwi-boell.de](http://www.gwi-boell.de)  
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien: [www.gender.hu-berlin.de](http://www.gender.hu-berlin.de)  
Portal Genderpädagogik Baden-Württemberg: [www.gender-bw.de](http://www.gender-bw.de)

## Aus der GEW

### Hauptvorstand

#### FrauenStärken im Schulbereich

Bei der diesjährigen GEW-Fachtagung „FrauenStärken im Schulbereich“ stehen die beiden Themenschwerpunkte „Frauen in Führung“ und das Verhältnis von Frauenpolitik und Gender Mainstreaming auf dem Programm. Außerdem bietet die Tagung Raum für den Erfahrungsaustausch von Gleichstellungsbeauftragten aus dem gesamten Bundesgebiet. **Termin:** 16./17. November 2012; **Ort:** Berlin  
**Anmeldung:** [sekretariat.frauenpolitik@gew.de](mailto:sekretariat.frauenpolitik@gew.de)

### Baden-Württemberg

#### Fachtagung Frauenvertretung

Eine Fachtagung für Beauftragte für Chancengleichheit (BfC), ihre Stellvertreter/innen und Örtliche Personalräte an Schulen bietet die GEW in Baden-Württemberg. Im Vordergrund stehen die Qualifizierung der Kolleg/innen und der Erfahrungsaustausch sowie Informationen über die Novellierung des Chancengleichheitsgesetz. **Termin:** 10. Oktober 2012; **Ort:** Stuttgart; **Kosten:** GEW-Mitglieder kostenlos/Nichtmitglieder 15 Euro  
**Anmeldung:** [www.gew-bw.de/Betrifft\\_Frauenvertretung.html](http://www.gew-bw.de/Betrifft_Frauenvertretung.html)

### 20 Jahre AK Lesbenpolitik

#### Zukunftswerkstatt

Seit 20 Jahren gehen die Frauen im Arbeitskreis Lesbenpolitik (AKL) der GEW Baden-Württemberg gegen die Diskriminierung von Lesben und Schwulen im Bildungsbereich an. Jetzt lädt der AKL zu einer Zukunftswerkstatt, auf der Bilanz gezogen und neue Schwerpunkte gesetzt werden. Eingeladen sind alle Frauen (nur GEW-Mitglieder), die schon mit dem AKL gearbeitet haben. **Termin:** 12. bis 14. Oktober 2012; **Ort:** Insel Reichenau; **Kosten:** keine  
**Anmeldung:** [www.gew-bw.de/Veranstaltungen\\_Frauen-\\_und\\_Antidiskriminierungspolitik.html](http://www.gew-bw.de/Veranstaltungen_Frauen-_und_Antidiskriminierungspolitik.html)

### Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg