

## Gender Mainstreaming

### Gender Mainstreaming und die GEW

#### **Ein hoffnungsvoller Ansatz zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie?**

Im Jahr 2001 hat der Gewerkschaftstag der GEW den Ausbau der Geschlechterdemokratie in der Satzung verankert. Die GEW folgt dem "mainstream" von EU, Gewerkschaften und Vereinigungen aller Art, die erklären, es sei an der Zeit, für mehr Demokratie eine andere Sichtweise auf das Geschlechterverhältnis einzunehmen. Tatsächlich scheint auch in der GEW die traditionelle Frauenförderung letztendlich trotz eines wachsenden Frauentils von derzeit zwei Dritteln der Mitgliedschaft keine gleichberechtigte Teilhabe an der Politik erreichen zu können. Trotz Quote finden sich in vielen Gremien die männlichen Funktionsträger in der Überzahl. Die Arbeit der GEW wird von männlicher Sichtweise bestimmt: Noch immer werden unterschiedliche Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen nicht automatisch mitgedacht. Viele Fragen wurden bislang nicht gelöst: Warum wollen viele aktive Frauen nicht auch aktive Gewerkschaftsarbeit betreiben, warum werden Frauen nicht in gleichem Maße gewählt (z.B. in Personalräte), warum verabschieden sich viele Frauen wesentlich schneller vom Amt einer Funktionärin als Männer? Nun bietet sich mit Gender Mainstreaming (GM) eine ergänzende Methode zu den Ansätzen der klassischen Frauenförderung an, um Geschlechterdemokratie in der GEW zu erreichen, die gleichzeitig Männer stärker in die Verantwortung nimmt: Die Lebenswelten von Frauen und Männern sollen in allen Politikbereichen solchermaßen Beachtung finden, dass es beiden Geschlechtern möglich ist, ihre Vorstellungen von Leben in Beruf und Privatleben zu verwirklichen. Die GEW, die sich stark auf ehrenamtliches Engagement stützt, muss für die Mitarbeit ihrer Mitglieder - in der Hauptsache Frauen - attraktiv sein. Um dies zu erreichen, muss sie die Anforderungen von Frauen und Männern an eine Organisation, in der sie gerne mitarbeiten möchten, kennen. Dafür kann ein langfristig angelegter Entwicklungsprozess notwendig sein, bei dem Organisationskultur und -struktur zur Debatte stehen müssen.

Die GEW Baden-Württemberg hat sich auf den Weg gemacht. Dennoch: Wer GM in den Gremien vorstellt, stößt meist nicht auf große Begeisterung, sondern eher auf verhaltene Akzeptanz. Damit stellt sich die Frage, wer GM in den Sach- und Gremienfragen der GEW umsetzt. Eindeutig ist die Gewerkschaftsspitze gefragt, sie muss Gender-Kompetenz und eine Strategie der Umsetzung entwickeln.

Was motiviert nun die GEW Baden-Württemberg, diese Schritte zu unternehmen? Sie hat erkannt, dass sie vor einem Generationenumbruch steht und sich deshalb die Frage ihrer Zukunftsfähigkeit gestellt. Dies hat die GEW Baden-Württemberg schon vor drei Jahren zu einem Organisationsentwicklungsprozess veranlasst, in dessen Verlauf auch Gender Mainstreaming angebahnt werden konnte. Erste Schritte der GEW-Spitze Baden-Württembergs zur Sensibilisierung nach einem Gender-Training des Geschäftsführenden Vorstands waren: Integration von GM in die Organisationsentwicklung und Vorstellung von GM im Landesvorstand. Als Ergebnis eines OE-Projektes wurden sechs Leitsätze zur haupt- und ehrenamtlichen Arbeit in der GEW beschlossen, darunter: "Alle zu treffenden Entscheidungen in der GEW werden in ihren Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft und entsprechend gestaltet. Die Übernahme der Bundessatzung im § 3 ("Zweck und Aufgabe der GEW sind ... Ausbau der Geschlechterdemokratie ...") wird für die

Landesdelegiertenversammlung 2004 vorgeschlagen. Der Vorschlag für eine Strukturveränderung innerhalb der Landesebene berücksichtigt 'Geschlechterdemokratie' als neuen Vorstandsbereich. Im Rahmen der Aktivitäten des Hauptvorstandes wurde eine ehrenamtliche Gender-Beauftragte des Landes bestellt. Ein Personalentwicklungskonzept des Landes für die nächsten Jahre berücksichtigt die Notwendigkeit hauptamtlicher Kapazität für die Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Erfolg ist die Verankerung von Gender-Analysen und -Auswertungen in den Fachfragen der GEW als Bildungsgewerkschaft. Für den Organisationsbereich der GEW heißt dies zweierlei: Zum einen muss auf die Arbeitsbedingungen von allen in Bildungsbereichen beschäftigten Frauen und Männern Einfluss genommen werden, zum anderen muss die Gewerkschaft intern die Voraussetzungen für eine gute Teilhabe beider Geschlechter an der aktiven Gewerkschaftsarbeit schaffen.

Wir haben uns zuerst auf letzteres konzentriert. Die GEW Baden-Württemberg hat in diesem Zusammenhang zwei Projekte gestartet: "Mit der GEW den Anfang wagen" und "Qualifiziert für die GEW-Arbeit". Am Anfang steht jeweils eine Bestandsaufnahme, die sowohl die vorhandenen Daten über beide Zielgruppen als auch Erfahrungen und Bedürfnisse von weiblichen und männlichen Mitgliedern einbezieht. Die Auswertung dieser Erhebungen wird ebenfalls unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen geschehen. Auf dieser Grundlage werden Angebote und Konzepte zur Veränderung der bestehenden GEW erarbeitet. Spannend wird zu beobachten sein, ob sich durch die Erfahrung mit einer Gender-Analyse Sichtweisen ändern.

In einem zweiten Schritt müssen die Arbeitsbedingungen betreffende und bildungspolitische Stellungnahmen und Positionen der GEW gegendert werden. Im Folgenden einige Handlungsfelder: Auch die Landesregierung Baden-Württemberg hat beschlossen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Derzeit ist allerdings wenig davon zu merken, denn man ist mit großen Projekten beschäftigt, in denen die Lebenswelten von Männern und Frauen aus Sicht der AkteurInnen scheinbar keine Rolle spielen. Eine groß angelegte Verwaltungsreform soll Schulämter in Landratsämter und Stadtkreise ein- und angliedern, die Oberschulämter sollen Teil der Regierungspräsidien werden. Bis zu 20 Prozent Personal soll in den nächsten sieben Jahren eingespart werden. Eine Analyse, wie diese Strukturveränderungen Frauen und Männer in den Verwaltungen unterschiedlich betrifft, gibt es bisher nicht. Die Delegation von Aufgaben in die Schulen wird insbesondere die Schulleitungen mehr belasten und die Attraktivität dieses Berufsbildes weiter beeinträchtigen. Die Auswirkungen auf Personal-, und Schwerbehindertenvertretung sowie auf die Frauenvertreterinnen sind noch nicht geklärt. Betroffene, vor allem die vielen Frauen im Verwaltungsbereich, werden nicht einbezogen. Die andere nicht "genderte" Reform betrifft die Bildungspläne aller Schularten. In "Überschallgeschwindigkeit" werden Bildungsstandards festgeschrieben, die wenig an den Lebenswelten von Schülerinnen und Schülern hinsichtlich ihres sozialen Geschlechts ändern. Kompetenzen, die zum Ziel haben, die traditionellen Rollen von Müttern und Vätern zu hinterfragen oder das gängige Berufswahlverhalten zu durchbrechen, findet man schlichtweg nicht. Auf der Hand liegt allerdings, dass Mädchen so gestärkt werden müssen, dass sie mit zunehmend guter Berufsausbildung in Führungspositionen zunehmend vertreten sind. Die Arbeit mit Jungen muss diesen die Möglichkeit eröffnen, auch andere - bisher eher weibliche - Chancen zur Berufswahl und Lebensgestaltung zu nutzen.

Gender-Analysen könnten ein Umdenken auch in weiteren Fragen bringen: Eine Statistik über die Vergabe der Leistungsstufen in Baden-Württembergs Schulen bringt es an den Tag: Frauen und Teilzeitbeschäftigte werden benachteiligt. Nicht der Appell, doch Frauen stärker zu berücksichtigen, wird die Benachteiligung sichtbar beheben. Eine Gender-Analyse kann die Frage klären, wie Leistungen von Männern und von Frauen in der Schule unterschiedlich bewertet werden, und zu veränderten Bewertungskriterien nicht nur bei den zu 80 Prozent männlichen Schulleitungen, sondern auch in Gesetzen und Vorschriften führen, die der tatsächlichen Arbeitsleistung von Frauen und Männern gerecht werden.

Eine Analyse der Berufswahl von Lehramtsstudierenden und Erzieherinnen würde es an den Tag bringen: die Arbeit mit kleinen Kindern wird als unmännlich bewertet. Will man daran etwas verändern, muss nicht nur rhetorisch, sondern mit harten Fakten aufgewertet werden: bessere Ausbildung, bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen.

Last not least: Gender-Kompetenz und ein grundlegendes Genderwissen erfordern systematische Fortbildung und Sensibilisierung. Während sich die Frauengremien in der GEW mit den Frauenvertreterinnen längst mit GM beschäftigen, steht das Thema in Personalräteschulungen noch am Anfang. Doch erst, wenn an allen Nahtstellen der GEW Gender Mainstreaming als Möglichkeit zur Verwirklichung von Geschlechterdemokratie in die Arbeit integriert ist, sind alle Voraussetzungen für den Erfolg der neuen Methode geschaffen. Wir sind auf einem langen Weg!

Barbara Haas, stellv. Landesvorsitzende der GEW Baden-Württemberg

*Veröffentlicht in: DDS 9/2003 (Zeitschrift der GEW Bayern)*