

Gendertrainings – ein Modell zur Implementierung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie

Einordnung der Gendertrainings in die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung

Von Angelika Blickhäuser

Geschlechterdemokratie bildet als Gemeinschaftsaufgabe den Kern des Leitbildes der Heinrich-Böll-Stiftung. Der Begriff der Gemeinschaftsaufgabe impliziert dabei die Verantwortlichkeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters für die Umsetzung dieses Leitbildes in der Organisation und in der jeweils eigenen fachbezogenen Arbeit. Umsetzungsstrategien und Handlungsstrategien zur Gewährleistung des Transfers und zur Konkretisierung des Leitbildes müssen daher in der alltäglichen Arbeit von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eigenständig geleistet werden. Daher sollen die Gendertrainings dazu beitragen, die Voraussetzungen

- auf der persönlichen Ebene
- auf der strukturellen bzw. betrieblichen Ebene
- sowie auf der inhaltlichen und fachlichen Ebene

zu ermöglichen, so daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, konkrete Maßnahmen innerhalb ihrer Arbeit zu entwickeln.

Das Konzept basiert auf der Annahme, daß Konsensfähigkeit zwischen Einzelnen, zwischen unterschiedlichen Interessen und damit auch zwischen den Geschlechtern möglich ist. Durch einen intensiven gemeinsamen Dialog der Geschlechter kann eine Basis für gemeinsames Handeln geschaffen werden. Dabei bietet die aus den unterschiedlichen Organisationen geschaffene gemeinsame Kultur der Heinrich-Böll-Stiftung den Hintergrund für den Aufbau von Dialog- und Ermöglichungsstrukturen. Eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine weitere Voraussetzung. Der gleichzeitige Erhalt autonomer Frauenbereiche und der parallele Aufbau des geschlechterdialogischen Ansatzes bilden die Rahmenbedingungen.

Der nachfolgende Prozeßverlauf verdeutlicht darüber hinaus den Weg und die ergänzenden Bausteine zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung. Dabei haben die Gendertrainings – als ein Baustein des Gesamtkonzeptes - ihre Wurzeln :

- in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit
- in der betrieblichen Frauenförderung
- in der Frauenbildungsarbeit
- in der Männerbildungsarbeit

- in meiner supervisorischen Praxis.

Besonderheiten des Ansatzes der Geschlechterdemokratie

Die Besonderheiten des Ansatzes liegen dabei

- in der durch die Gemeinschaftsaufgabe festgelegten Verantwortung aller Akteure und Akteurinnen für die Umsetzung des Leitbildes Geschlechter-demokratie in die konkrete Arbeit der politischen Stiftung, d.h. in die politische Bildungsarbeit im In- und Ausland,
- dem damit verbundenen Perspektivwechsel I: Die Vertiefung demokratischer gesellschaftlicher Strukturen und Beziehungen zwischen den Geschlechtern soll herausgelöst werden aus der Verantwortlichkeit von Frauen und zu einem gemeinsamen Thema von Männern und Frauen werden.
- dem Perspektivwechsel II: Der Genderansatz ist nicht gleichzusetzen mit Frauenförderansätzen. Ziel ist es, durch Geschlechterförderung die interne Stiftungskultur durch dialogische Verfahren zu verändern, d.h. unterschiedliche Perspektiven von Männern und Frauen sollen einbezogen werden.
- Die Umsetzung bezieht sich nicht allein auf innerbetriebliche organisatorische Fragen, wie z.B. Quotierung, Personalentwicklung, Fortbildung u.a. Die Umsetzung soll darüber hinaus aufgaben- und fachbezogen, d.h. in der Heinrich-Böll-Stiftung eben auch in der politischen Bildungsarbeit erfolgen.
- Genderspezifische inhaltliche Umsetzung bedeutet dabei den ernsthaften Versuch, die konkreten Arbeitsinhalte unter männerspezifischen und frauenspezifischen (und migrationsspezifischen) Blickwinkeln zu betrachten, Erkenntnisse der Wissenschaft und politische Analysen mit gender-spezifischen Aspekten einzubeziehen, spezifische Wirkungen der politischen (Bildungs-)Maßnahmen genderspezifisch zu analysieren und die Ergebnisse konsequent bei der konkreten Gestaltung umzusetzen.
- Der Ansatz versucht den traditionellen betrieblichen Frauenförderansatz zu erweitern und weiterzuentwickeln, da dieser in der Regel auf einem Defizitansatz für Frauen basierte und zum anderen die männlichen Kollegen aus der Verantwortung entließ. Der Ansatz kann auch nicht losgelöst von notwendigen Veränderungen der institutionellen und organisatorischen Strukturen weiterentwickelt werden.

Ziele

- Förderung der Fähigkeiten, des Wissens und des Bewußtseins über die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Lebenswelten von Männern und Frauen

- Förderung und Vertiefung der Analysefähigkeit auf der Grundlage vorhandener Kenntnisse der Geschlechteranalysen
- Förderung der Dialogfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie und deren Relevanz für die Arbeit der Stiftung, so daß das Leitbild durch deren konkrete Arbeit weiterentwickelt und mit Leben gefüllt wird
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die eigenen individuellen Handlungsmuster basierend auf ihren eigenen Geschlechter-rollen und damit Förderung der kritischen Reflexion des eigenen Verhaltens
- Sensibilisierung für die strukturellen, gesellschaftspolitischen und organisatorischen Rahmenbedingungen, z.B. der geschlechtlichen Arbeitsteilung
- Sensibilisierung für die Notwendigkeit und Möglichkeit der Veränderung – sowohl des eigenen Verhaltens als auch der Ausgestaltung der fachlichen Rahmenbedingungen und der organisatorischen / strukturellen Bedingungen
- Erarbeitung der persönlichen und fachlichen Qualifikation zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe in den jeweils eigenen Arbeits- und Fachzusammenhang
- Erarbeiten konkreter Arbeits- und Handlungsschritte für den eigenen Arbeitsbereich
- Ermöglichen eines fachbezogenen Erfahrungsaustausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen über die konkreten Arbeitserfahrungen bei der Umsetzung

Durch die gendertrainings und die damit verbundenen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die Qualität der politischen Bildungsarbeit erhöht werden, in dem die Maßnahmen und Projekte fachlich innovativ und zielgruppengerecht gestaltet und durchgeführt werden.

Innovation

Dabei ist es uns wichtig, daß mit den gendertrainings Lust und Spaß gefördert wird, an diesem innovativen Prozeß teilzuhaben, Einfluß zu nehmen auf die Gestaltung der Bildungsarbeit innerhalb der Stiftung und politische Wirkung nach außen zu erzielen.

Zielgruppen

Zielgruppen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung, d.h. der Vorstand, die Führungskräfte, die QuerschnittsreferentInnen, der In- und Auslandsbereich, das Studienwerk, die Unternehmensdienste, das Archiv, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die GeschäftsführerInnen der Landes-stiftungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auslandsbüros, die GutachterInnen, die ehrenamtlich Mitwirkenden, die Stipendiaten und Stipendiatinnen der Stiftung, die KooperationspartnerInnen und die ProjektpartnerInnen.

Dabei kann nicht allen Zielgruppen bis Ende des Jahres 1999 ein gendertraining ermöglicht werden, gleichwohl wird Mitte 2000 eine interne Evaluation stattfinden, auf deren Grundlage das Konzept (Basistrainings, Vertiefungstrainings, projekt- und themenspezifische Trainings, train the trainer) weiterentwickelt wird.

Zusammenfassend sind die Ziele der Trainings

Sensibilisieren – Motivieren - Qualifizieren

Inhalte der Gendertrainings

- Sensibilisieren: biografische und individuelle Elemente, eigene Rollenbilder und Verhaltensweisen, unterschiedliche Lebensplanungen von Männern und Frauen, gesellschaftliche Rollenzuteilungen u.a. sollen durch Übungen verdeutlicht werden
- Theoretischer Input
 - gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, die sich für Männer und Frauen unterschiedlich darstellen
 - geschlechtliche Arbeitsteilung und gesellschaftlich wirksame Muster von Geschlechterzuordnungen, z. B. Zugang zu Ressourcen, Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht, Gerechtigkeit
 - Bedeutung von Arbeit unter dem Aspekt der unterschiedlichen Begrifflichkeit von Arbeit
 - Ungleichgewicht von gesellschaftlichen Strukturen, die alten Männer- und Frauenbildern verhaftet bleiben, und veränderten gesellschaftlichen Werteorientierungen, die sich in der gelebten Alltagsrealität von Männern und Frauen zeigen
- Politischer, sozialpolitischer und wirtschaftspolitischer Input
 - Die veränderten Werteorientierungen (die sich unter anderem aus der Emanzipation der Frauen und den damit verbundenen neuen Partnerschaftsmodellen entwickelt und zur Liberalisierung des Ehe- und Familienrechts geführt haben) erfordern die Integration der Männer in die Familienarbeit.
 - Die geschlechtliche Arbeitsteilung und deren Auswirkungen auf Beruf und Familie erfordern zeitgemäße Zeitsysteme und Arbeitszeitmodelle (Familienfreundlichkeit).
 - soziale Sicherungssysteme für Familien, Nicht-Erwerbstätige und bürgerschaftliches Engagement
 - Steuer- und Wirtschaftsstrukturen

- Bedeutung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen für die jeweils eigenen Fachgebiete
- stiftungsintern
 - neue Karrieremuster für Männer und Frauen
 - Vereinbarkeitsmodelle für Männer und Frauen entwickeln
 - Bedeutung der Verknüpfung von Geschlecht – Beruf und internen Arbeits-, Organisations- und Kommunikationsbeziehungen
 - Betrachten der eigenen organisatorischen Rahmenbedingungen und Besonderheiten, Entwicklung neuer Kommunikationsstrukturen und Erarbeitung gemeinsamer Zielvorstellungen und Strategien
- Qualifizieren
 - Die fachliche Auseinandersetzung mit o.g. Themen soll dazu beitragen, die Umsetzung in den eigenen Arbeitsbereich zu erleichtern.
- Motivieren
 - Neben der fachlichen Auseinandersetzung soll die Motivation und der damit verbundene Spaß nicht vernachlässigt werden.

Gendertrainings: Sensibilisieren – Motivieren – Qualifizieren

Das Konzept der Gendertrainings in der vorliegenden Form wurde – wie schon beschrieben – entwickelt auf der Basis der Erfahrungen der Frauenförder-konzepte der betrieblichen Personalentwicklung, der Gleichstellungspolitik von Verwaltung und Politik, frauenspezifischen Weiterbildungskonzepten, der männerspezifischen Bildungsarbeit, den Ansätzen der Gendertrainings in der Entwicklungszusammenarbeit sowie supervisorischen Beratungsansätzen und Methoden der Organisationsberatung. Eigene Trainings- und Supervisionserfahrungen, die Zusammenarbeit im Team, d.h. ein männlicher und eine weibliche Trainerin und die Erfahrungen aus der Männerberatungsarbeit bilden weitere Grundlagen.

Die Trainings enthalten in der Regel folgende Bausteine:

- Elemente der persönlichen Auseinandersetzung mit genderspezifischen Fragestellungen. Diese Bausteine fördern die Sensibilisierung für geschlechtliche Zuschreibungen und Benachteiligungen und motivieren die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sich mit dem eigenen Verhalten auseinander zusetzen.
- einen Input zu frauenpolitischen/feministischen und genderspezifischen Fragestellungen, zur genderspezifischen Analyse, d.h. die Auseinandersetzung zu Fragen der

Machtverteilung, Kontrolle und Zugang zu Ressourcen, Genderkonstrukte in der Gesellschaft u.a.

- Arbeitsaufgaben, mit denen die Umsetzung genderspezifischer Fragestellungen in die eigene Arbeitspraxis praktisch erprobt werden soll. Dieses Element dient ebenfalls der Vertiefung der fachlichen Qualifikation.
- organisationsbezogene bzw. abteilungsbezogene Elemente, d.h. sie setzen sich mit den Rahmenbedingungen und den Leitbildern der jeweiligen Organisation und deren faktischer Umsetzung auseinander.

Die Gendertrainings werden speziell konzipiert für die jeweilige Zielgruppe. Hier ist zu unterscheiden zwischen den innerbetrieblichen Hierarchien, z.B. Sachbearbeitung und Referatsleitung, Vorstand, Verwaltung oder politischer bzw. fachlicher Ebene, Inlands- und Auslandsarbeit.

Angebote für die Heinrich-Böll-Stiftung 1999

Voraussetzung für jedes Training ist die genaue Klärung der Ziele, Erwartungen, der Themen und der Aufbau des speziellen Trainings mit der Leitung, der Abteilung, der Organisationseinheit oder der Zielgruppe. Dabei haben die Basistrainings i.d.R. folgende Struktur:

- Das Training dauert einen Tag (9.30 – 17 Uhr); wünschenswert wäre eine längere Dauer.
- Das Training findet außerhalb des Betriebes statt.
- Das Training wird von einem männlichen und einer weiblichen Trainerin begleitet.

Es enthält folgende Bausteine:

- Sensibilisierungsübungen
- Fachlichen und theoretischen Input zur Genderanalyse und -planung, d.h. der Ausrichtung der fachlichen Arbeit unter genderspezifischen Aspekten:
 - Wie sieht das Profil spezifischer Betätigungsfelder von Männern und Frauen in der Gesellschaft aus?
 - Welche Rollen üben Männer und Frauen aus? Welche werden Ihnen zugeschrieben?
 - Wer hat Zugänge zu und Kontrolle über Ressourcen-, Einkommens- und Vermögensverteilung, Zugänge und Ausgrenzungen bei der Erwerbsarbeit, Zugänge zur politischen Macht?
 - Welche praktischen und strategischen Notwendigkeiten zur Veränderung der Geschlechterbeziehungen werden gesehen?
 - Politische, kulturelle, ökonomische, demografische und natürliche Determinanten der Geschlechterbeziehungen

- Arbeit in Arbeitsgruppen: anhand konkreter und praktischer Beispiele aus der eigenen Arbeit sollen konkrete Umsetzungsmöglichkeiten im eigenen Arbeitsfeld erarbeitet werden. Dieser Teil nimmt einen breiten Raum im Rahmen des gesamten Trainings ein. Materialien zur Erarbeitung konkreter Arbeitsbeispiele müssen den TrainerInnen vorab zur Verfügung gestellt werden, so daß eine sorgfältige und zielgruppenadäquate Vorbereitung möglich ist.

Zusammenfassung und Ausblick

- Gendertrainings sind Sensibilisierungswshops zur Ausübung der eigenen Geschlechterrolle, hier steht die eigene Verortung und die Identität im Vordergrund des Trainings.
- Gendertrainings sind Fortbildungsmaßnahmen zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Hier steht die Qualitätssicherung und Professionalisierung der Bildungsarbeit im Vordergrund.
- Gendertrainings sind eingebettet in die Möglichkeiten des eigenständigen Handelns innerhalb der Stiftung und im gesellschaftlichen Gesamtkontext: Ziel ist es daher auch, die Begrenztheit des Ansatzes zu erfahren und darüber hinaus die Mechanismen der Beziehungen zwischen den Geschlechtern zu verstehen und daraus jeweils eigene Handlungsperspektiven für die Arbeit zu entwickeln.
- Gendertrainings können auf lange Sicht nur erfolgreich sein, wenn die Führungsebene das Leitbild trägt und weitere Maßnahmen intern umsetzt.
- Veränderungen in Organisationen benötigen einen langen Atem. Gendertrainings können nur einen Beitrag leisten, Veränderungsprozesse in Gang zu setzen bzw. kontinuierlich zu begleiten.