

## Was heißt Gender?

- Die englische Sprache unterscheidet das deutsche Wort „Geschlecht“ nach „**sex**“ und „**gender**“.
- Sex bezeichnet die **biologischen** Unterschiede zwischen Frauen und Männern.
- Gender bezeichnet die **sozialen Rollenzuweisungen**, z.B. Stereotype, Vorurteile zwischen Frauen und Männern.

---

# Was heißt Mainstreaming?

- Ableitung von mainstream  
(Hauptstrom oder **Selbstverständlichkeit**).
- Mainstreaming als Prozess bezieht sich auf die Integration der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft.

# Wie kann Gender Mainstreaming alltagstauglich für den Betrieb übersetzt werden?

Die Herstellung von Chancengleichheit  
zwischen Frauen Männern zu einer  
**selbstverständlichen Sache** bei allen  
Entscheidungsprozessen,  
(Re-)Organisationsmaßnahmen und  
Verbesserungen in allen Abteilungen  
im Unternehmen zu machen.

# Was ist das Neu an Gender Mainstreaming?

Prüfung von

- Verfahren
- Prozessen
- Strukturen
- Ressourcen

in Bezug auf die **Wirkung** auf  
Frauen und Männer

# Perspektivwechsel gegenüber klassischer Frauenförderung

- Der Gender-Ansatz ist als **Ergänzung** zu **vorhandenen Konzepten** der Gleichstellung von Frau und Mann zu verstehen.
- **Frauen und Männer** werden in den Blick genommen - nicht mehr der **Fokus nur** auf ein Geschlecht.
- Die Einleitung und Durchführung von Veränderungen ist die **Aufgabe aller** Frauen und Männer.
- Die Prüfung von: Verfahren, Prozessen, Strukturen, Beteiligungsmöglichkeiten, Vergabe von Ressourcen erfolgt in **allen Fachgebieten** und durch **alle EntscheidungsträgerInnen**.
- In diesem Kontext ist Gender Mainstreaming eine **top-down-Strategie**.

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

## ➤ Sozialpartnervereinbarung

„Chancengleichheit“ in der chemischen Industrie

### ■ Grundgedanke

- Freiwilligkeit
- betriebliche angepasste Maßnahmen -  
hohes Maß an Flexibilität und Freiwilligkeit

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

## ➤ Sozialpartnervereinbarung

„Chancengleichheit“ in der chemischen Industrie

### ■ Inhalte

- ◆ Chancengleichheit statt Quoten
- ◆ überkommenes Rollenverständnis als Hindernis
- ◆ Berufsausbildung
- ◆ Personalentwicklung
- ◆ Maßnahmen der Personalverwaltung
- ◆ Mitwirkung der Führungskräfte und Betriebsräte
- ◆ flexible Gestaltung der Arbeitszeiten
- ◆ Rückkehr ins Berufsleben
- ◆ Arbeitskreis „Chancengleichheit“
- ◆ Fortgang der Diskussion

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

- **Vereinbarung** zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
- Selbstverpflichtungserklärung -

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

## ● gemeinsame Analyse

- ◆ **Bedarf** an gut qualifizierten Arbeitskräften steigt an
- ◆ **Potenzial** gut ausgebildeter Frauen wird im Wettbewerb benötigt
- ◆ erhebliche **Anstrengungen** zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind notwendig
- ◆ auf **betrieblicher** Ebene durch aktive Fördermaßnahmen und auf **außerbetrieblicher** Ebene durch flächendeckende Kinderbetreuungsstrukturen, Ganztagschulen

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

## ● Maßnahmen

- ◆ Spitzenverbände sagen zu, ihren Mitgliedsunternehmen betriebsspezifische **Maßnahmen** zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Familienfreundlichkeit zu empfehlen
- ◆ Spitzenverbände werden Arbeitgeber und Unternehmen **informieren, beraten und unterstützen**, z.B. durch Präsentation nachahmenswerter Beispiele, durch Ausbildungs- und Betriebsberatung sowie Bildungsveranstaltungen
- ◆ Spitzenverbände empfehlen, die Unterstützung des Vereins **Total E-Quality** und das **Audit Beruf und Familie** zu nutzen

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- **regelmäßige Kontrolle**
  - ◆ **Begleitgruppe:** Bundesregierung und Spitzenverbände (paritätische Kommission)
  - ◆ **IAB** (Institut Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
  - ◆ Ende 2002 **erste Fortschrittskontrolle**, dann alle 2 Jahre
- solange die **Vereinbarung erfolgreich** umgesetzt wird, werden **keine gesetzlichen Initiativen** ergriffen

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

## ➤ Novellierung des **Betriebsverfassungsgesetzes**

- Gleichstellung als Thema in **Betriebs- und Abteilungsversammlungen**
- **Betriebsräteversammlungen** - regelmäßige Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung
- **Zusammensetzung des Betriebsrates** - Minderheitenquote
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - **Aufgabe des Betriebsrates**
- Unterrichts- und Beratungsrechts des Betriebsrates im Rahmen der **Personalplanung**

# Warum Gender Mainstreaming in der Privatwirtschaft?

- Gesetz und Vereinbarungen -

## ➤ Engpässe und ungenutzte Potentiale

- ◆ **Mangel** an Fach- und Führungskräften
- ◆ **Bedarfe** bei der optimalen Nutzung der Humanressourcen
- ◆ höhere **Anforderungen** an das Personalmanagement heterogener Belegschaften
- ◆ **Entwicklungspotenziale** im Bereich des UnternehmerInnentums (Unternehmensnachfolge/-gründung)

# Was sind Gender Trainings?

- Gender Trainings **unterstützen** eine Personal- und Organisationsentwicklung, die die **Vielfalt** im Unternehmen im Unternehmen als Erfolgsfaktor für den Wettbewerb entwickeln will.
- Gender Trainings **nehmen** die **Unterschiedlichkeit** der Interessen und Potenziale von weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen als entwickelbare Ressource in den Blick.
- Gender Trainings **richten** sich an **Führungskräfte** der mittleren und oberen Ebene; ihnen kommt eine **Schlüsselrolle** bei der Personalentwicklung/rekrutierung zu.
- Gender Trainings **fördern** die **Fähigkeit** der **Führungskräfte** zum „Managing Diversity“, d.h. den Umgang mit anderen sozialen Gruppierungen im Unternehmen.

# Gender Trainings

## ■ Betriebsdiagnose

- Personalstruktur
- Personalrekrutierung
- Lohn-/Gehaltsstruktur
- Arbeitszeitenstrukturen
- Freistellungszeiten
- Fort- und Weiterbildung
- relevante Betriebsvereinbarungen

# Gender Trainings

## Leitfragenkomplexe für betriebliche ExpertInneninterviews

- Unternehmenskultur/-philosophie
- Neue Managementkonzepte
- Führung
- Personalentwicklung/-rekrutierung
- Fort- und Weiterbildung

# Gender Trainings

## ■ Gender Training I

- **Grundlagen** schaffen/eine gemeinsam Sprache sprechen - Gender Mainstreaming
- Präsentation und gemeinsame Bewertung der Ergebnisse aus der **Betriebsdiagnose**
- Identifizierung und Sammlung **betrieblicher Handlungsfelder** - Themenspeicher -
- Präsentation **anderer betrieblicher Beispiele**
- **Transfermöglichkeiten** zur eigenen betrieblichen Praxis

# Gender Trainings

## ■ Gender Training II

- **Führung und Führungskultur** im Unternehmen  
- Erfahrungen, Instrumente und Verfahren -
- Präsentation und Erprobung **geschlechtersensibler Führungsinstrumente** und **Verfahren**
- **Fransfermöglichkeiten** in die eigne künftige Führungspraxis

## Was kann mit **Gender Trainings** erreicht werden?

- die Bedeutung der Chancengleichheit für den **Erfolg der Gesamtorganisation** verdeutlichen
- **Führungskräfte** auf ihre Entscheidungs- und Förderpraxis bezüglich der Geschlechter **sensibilisieren**
- **Führungskräfte** mit geschlechtersensiblen Führungsinstrumenten und Techniken **vertraut** machen
- die **Entscheidungsgrundlage** für **weitergehende Maßnahmen** eines betrieblichen Managements zur Chancengleichheit schaffen

