

Gender Mainstreaming erfasst die Weiterbildung

# Kommen nun die Trainer-Tandems?

Im Rahmen ihrer eigenen Fortbildung absolviert die Hamburger DGFP-Trainerin Silke Martini zurzeit eine Fortbildung zur „Gender-Trainerin“ bei der Heinrich-Böll-Stiftung in Hamburg. Gender-Trainings verstehen sich als ein Instrument zur Entwicklung und Förderung von Kompetenz im Umgang mit „Geschlechterrollen“ und zur Einführung einer betrieblichen „Geschlechterdemokratie“. Der Gender-Ansatz konzentriert sich auf das „soziale Geschlecht“ und will Frauen und Männern eine chancengleiche Teilnahme an allen Maßnahmen und Prozessen in Unternehmen sichern.

Hintergrund dieses Ansatzes, der nun auch in der Weiterbildungslandschaft Einzug hält, ist der Wandel der Gleichstellungspolitik zum „Gender Mainstreaming“. Dieser Ansatz geht im Sinne einer Querschnittspolitik davon aus, dass sich Chancengleichheit der Geschlechter nur herstellen lässt, wenn dieses Ziel in allen Bereichen – in Politik, Gesellschaft, Arbeitswelt und Familie – angestrebt wird. Nach dem Amsterdamer Vertrag von 1997 müssen Regierung und Verwaltung diese Richtlinie jetzt umsetzen. Eine entsprechende EU-Richtlinie zum „Gender Mainstreaming“ hat nun auch zu einer Nachfrage im Trainingsbereich geführt.

## Politisch ‚korrekter‘ Kurs?

Henning von Barga, gemeinsam mit Angelika Blickhäuser Gender-Trainer bei der

Heinrich-Böll-Stiftung, ist überzeugt: „Jede Aufgabe bei der Gestaltung eines Produktionsprozesses oder bei der Konzeption einer Dienstleistung ist schlecht gelöst, wenn die Perspektive von Frauen nicht berücksichtigt wird.“

Im Gender-Training solle niemand auf einen politisch ‚korrekten‘ Kurs gebracht werden, vielmehr gehe es unter anderem um eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Benachteiligungen und um die Vermittlung von fachli-

munikationsthemen), selbst einmal an einem Gender-Training teilnehmen. Schließlich fänden allmählich immer mehr Frauen Zugang zu Führungspositionen und brächten eigene Kommunikationsmuster ein. Für Gender-Trainings selbst sei ein Trainer-Tandem aber unverzichtbar, weil sowohl Teilnehmer als auch Teilnehmerinnen einen „Identifikationspunkt“ bräuchten.

## Langsam wachsendes Interesse

Bisher hat das Trainerteam der Heinrich-Böll-Stiftung etwa 35 Inhouse-Seminare und 45 externe Trainings durchgeführt. Die Weiterbildung zum Gender-Trainer bei von Barga und Blickhäuser umfasst ins-

gesamt zwölf Tage, verteilt auf neun Monate. Die ersten drei Tage sind der Sensibilisierung für die Problematik und insbesondere dem „Gender-Dialog“, einem Perspektivwechsel und der Arbeit als Gender-Trainer gewidmet. Es folgt ein zweiter Block von drei Tagen, der dem fachlichen Input dient; drei weitere Seminartage sind für die Handlungsorientierung und Entwicklung eigener Konzepte vorge-

sehen. Am Ende stehen noch einmal drei Vertiefungstage zur Verfügung.

Für die Rechtsanwältin und Diplomsozialwirtin Silke Martini ist die geschlechtsrollenspezifische Betrachtung der Arbeitswelt nicht neu. Themen wie Arbeitsrecht und Frauenalltag, Mobbing, sexuelle Be-



Auch Männer verlieren beim traditionellen Rollenverständnis an Lebensqualität, meint die Trainerin Silke Martini und plädiert für Gender-Trainings.



Männer- und Frauenrolle sind eng aufeinander bezogen und nur gemeinsam veränderbar, sagt der Trainer Alexander Bentheim.

chem Wissen aus der Frauen- und Männerforschung. Eine Führungskraft soll nach dem Gender-Ansatz verschiedene Lebenssituationen, Lebensentwürfe und Geschlechterrollenbilder kennen, um differenziert und adäquat handeln zu können.

Auch wenn Henning von Barga und Angelika Blickhäuser als Trainer-Tandem arbeiten, bedeute das nicht, so die Ko-Trainerin, dass künftig alle Seminarleitungen „doppelt besetzt“ werden müssten. Allerdings sollten Trainer, die verhaltensbezogene Lernziele behandeln (z. B. Kom-

lätigung im Betrieb oder Weiterbildung im Erwerbsleben stehen auf der Referenzliste der DGFP-Trainerin. Von der Gender-Ausbildung erwarte sie neben neuen Konzepten auch Ideen und Anregungen für ihre eigenen Trainings. Dafür, dass Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit noch lange nicht vollständig verwirklicht seien, sprächen die Zahlen: Zirka 93 Prozent der Teilzeitarbeitsplätze würden von Frauen eingenommen, und nur zwei Prozent der Männer machten Gebrauch von ihrem Recht auf Erziehungszeit.

### Elternschaft als Risiko?

Nach wie vor sind es überwiegend die Frauen, die Verantwortung für die Kindererziehung und Betreuung wahrnehmen; vor diesem Hintergrund gebe es noch immer Personalchefs, die Frauen mit Kindern als „potenziellen Risikofaktor“ betrachteten. Aber auch den Männern gehe beim heutigen Rollenverständnis Lebensqualität verloren, meint Martini, denn Leben sei „mehr als nur Erwerbsarbeit“. Die Trainerin sieht im Gender-Konzept eine „gesellschaftliche Gesamtaufgabe, die sich aus dem Demokratieprinzip und dem Gleichheitsgebot des Grundgesetzes“ ableite.

Daneben führt sie betriebswirtschaftliche und personalpolitische Argumente für den Erwerb von Gender-Kompetenz ins Feld: sinkende Fluktuationskosten, besser genutzte Produktivitätspotenziale durch geringere Ausfallzeiten, ein gutes Image bei einer Selbstverpflichtung zur Chancengleichheit, eine höhere Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen. Aus allem resultiere eine erhöhte Mitarbeitermotivation.

### Frauenliteratur und Männerarbeit

Da sich bisher wenig Männer mit dem geschlechterspezifischen Blick der Personalarbeit beschäftigt haben, war es für Silke Martini nicht leicht, einen Partner für ihr Gender-Training zu finden. Jetzt aber ist die Zusammenarbeit mit Alexander Bentheim, Diplompädagoge und Männerbildungsreferent in Hamburg, gesichert. Für Alexander Bentheim ist die weibliche

Sicht der Dinge nicht neu: „Viele Ansätze für die Bildungsarbeit mit Männern habe ich aus der Frauenliteratur entwickeln können, obwohl es mittlerweile auch eigenständige Zugänge zur Männerarbeit gibt. Männer- und Frauenrolle sind eng aufeinander bezogen und strukturell nur gemeinsam veränderbar. Deshalb ist der Blick auf die Lebenszusammenhänge von Männern unbedingte Voraussetzung für eine dauerhafte Entwicklung hin zu geschlechterdemokratischen Verhältnissen. Und von diesen profitieren Männer und Frauen gleichermaßen.“

einander bezogen und strukturell nur gemeinsam veränderbar. Deshalb ist der Blick auf die Lebenszusammenhänge von Männern unbedingte Voraussetzung für eine dauerhafte Entwicklung hin zu geschlechterdemokratischen Verhältnissen. Und von diesen profitieren Männer und Frauen gleichermaßen.“

Nach Einschätzung von Martini und Bentheim kann sich auf Dauer kein modernes Unternehmen den Herausforderungen und Chancen dieses Konzeptes entziehen. Unter dem Titel „Gender Mainstreaming – ein neuer Ansatz für Personal- und Organisationsentwicklung“ werden sie das Konzept gemeinsam am 13./14. Juni in einem Seminar der DGFP-Regionalstelle Hamburg vorstellen.



Führungskräfte sollten verschiedene Geschlechterrollenbilder kennen, meint Trainer Henning von Barga.



Im Gender-Training solle niemand auf politisch ‚korrekten‘ Kurs gebracht werden, versichert Trainerin Angelika Blickhäuser.

Frank Hees, *dh*