



### Leitfaden zur Gender-Beratung in einem Wohlfahrtsverband<sup>1</sup>

<b>Auftragsklärung, Ausgangs- und Rahmenbedingungen klären</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Art der Beratung klären:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Aufnahmeberatung</li><li>- Implementierungs- bzw. Fachberatung</li><li>- Finanzierungsberatung</li><li>- Konzeptberatung/Fachberatung</li><li>- Beratung bei Personalfragen</li><li>- Rechtliche Beratung</li><li>- Organisationsberatung</li><li>- Allgemeine Beratung</li></ul></li></ul>
<b>Leitfaden für die Aufnahmeberatung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wer fragt an?</li><li>• Welche Ziele verbindet die aufzunehmende Organisation mit der Aufnahme?</li><li>• Was sind die Schwerpunkte der Beratung<ul style="list-style-type: none"><li>a) Satzungsfragen:</li><li>b) fachliche Arbeit:</li></ul></li><li>• Werden in der fachlichen Arbeit geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen sichtbar?</li><li>• Bedeutung von Gender-Analysen und gender-differenziertem Datenmaterial herausarbeiten</li></ul>
<b>Implementierungsberatung der Mitgliedsorganisation zu Gender Mainstreaming, Satzungsberatung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eigenen Beratungsansatz und Hintergrund vermitteln:<ul style="list-style-type: none"><li>- Gender Mainstreaming ist in der Satzung verankert</li><li>- Definition von Gender Mainstreaming, rechtliche Grundlagen, Prozesse des Gender Mainstreaming</li></ul></li><li>• Anregung zur Gender-Analyse der Mitgliedsorganisation geben, Instrument vorstellen</li><li>• Top-Down-Ansatz beachten: Welche Führungskräfte müssen zuerst gewonnen werden, damit die Implementierung weitreichende Unterstützung erfährt? Welche Gender-Kompetenz brauchen die Führungskräfte?</li><li>• Welche Unterstützung braucht die Mitgliedsorganisation zum Aufbau dieser Führungskompetenz?</li></ul>

Fortsetzung siehe S. 2

<sup>1</sup> © von Werth/Speck: Der Leitfaden wurde zuerst für den Paritätischen Wohlfahrtsverband Bayern entwickelt. 2008 ergänzt und verkürzt von Blickhäuser/von Bargaen.



<b>Ansatzpunkte und Handlungsfelder</b>	<p><b>Finanzierungsberatung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Gender Mainstreaming abhängige Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?</li><li>• Zuschussberatung<ul style="list-style-type: none"><li>- Welche Richtlinien verlangen die Anwendung von Gender Mainstreaming?</li><li>- Welche Bedingungen müssen genau erfüllt werden?</li></ul></li></ul> <p><b>Konzept- und Fachberatung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Gender-Kompetenz und Gender-Sensibilität besitzen die eigenen Fachberater/innen?</li><li>• Welche Unterstützung zum Aufbau von Gender-Kompetenz brauchen diese?</li><li>• Welche neue Qualität entwickelt sich durch die Anwendung von Gender im Fachgebiet der zu beratenden Organisation?</li></ul> <p><b>Beratung in Personalfragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergeben sich aus der Gleichbehandlung von Männern und Frauen?</li><li>• Rechtsgrundlagen: Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.</li><li>• Gender-differenzierte Personalführung und Personalentwicklung</li><li>• Gestaltung von Arbeitsplätzen für Männer und Frauen</li><li>• Personalauswahl: Auf welchen Kriterien beruht die Personalauswahl? Sind diese gender-sensibel gestaltet?</li><li>• Vereinbarkeit: Welche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es für Männer und Frauen in der Mitgliedsorganisation?</li><li>• Aufstieg: Welche Kriterien werden bei Beurteilungsverfahren zum Aufstieg angewendet? Sind diese gender-orientiert überprüft?</li></ul> <p><b>Auskunftserteilung zu rechtlichen Fragen:</b></p> <p>Verdeckte Diskriminierung: Normen sind heute oft geschlechtsneutral formuliert. Sie treffen aber auf eine Wirklichkeit, in der geschlechts-spezifische Unterschiede wirksam werden. Werden diese nicht beachtet, erzeugt dies oft mittelbare Diskriminierung. (vgl. <a href="http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtsetzung/aspekte/">http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtsetzung/aspekte/</a> Abfrage 24.9.2005)</p> <p><b>Organisationsberatung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gender-Ansätze sind wichtig, um interne Strukturen einer Organisation so zu beeinflussen, dass unterschiedliche Perspektiven von Männern und Frauen (in ihrer Vielfalt) einbezogen werden (können)</li><li>• Gender-Analyse der Organisationen</li><li>• Entwicklung von Kriterien einer geschlechtergerechten Organisation</li><li>• Entwicklung von Zielen der Veränderung</li></ul>
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------