

Albert Kehrer, Manuela Möller | KOPF Stormarn, Bargetheide, 21.09.2013

Was hat Gender mit Politik zu tun?

EAFF



Agenda

Kennenlernen und erste Einblicke gewinnen

Was ist Gender und Diversity?

Stereotype und Verallgemeinerungen

Rollen und Unterschiede von Männer und Frauen

Gemischte Teams

Transfer Diversity & Politik

Feedback und Abschluss

Ziele

- | Kennenlernen der Grundlagen von Gender und Diversity
- | Sensibilisierung für das Thema G & D – persönlichen Zugang finden
- | Vielfalt in der Politik? Erkenntnisse gewinnen, wie Vielfalt konstruktiv genutzt und dadurch Chancengleichheit sichergestellt werden kann

Diversity Dimensionen



WAS IST DIVERSITY & INCLUSION

Was beinhaltet der Begriff Diversity?

Diversity handelt von Gemeinsamkeiten & Unterschieden. Und es geht darum, wie wir damit umgehen. Es geht um:

- | die Tatsache, dass Menschen verschieden sind
- | die Art und Weise, wie mit den Unterschieden umgegangen wird.

Das Ziel der Diversity Arbeit ist eine Umgebung in der:

- | Unterschiede wertgeschätzt werden.
- | jede/r sie/er selbst sein kann (sei 'anders') und ihr/sein Potential ausschöpfen kann
- | die Bürger/-innen (Wähler/Kunden) und unsere Mitglieder/Parteikolleginnen/-en ein gemeinsames Verständnis darüber haben, wie Diversity Ihnen nutzt.

Der Unterschied

AGG

| von außen aufgedrückt

| rechtlich getrieben

| quantitativ

| problem-fokussiert

| reaktiv

Diversity Management

| freiwillig

| produktivitäts getrieben

| qualitativ

| chancen-fokussiert

| pro-aktiv

Positive Maßnahmen oder positive Diskriminierung?

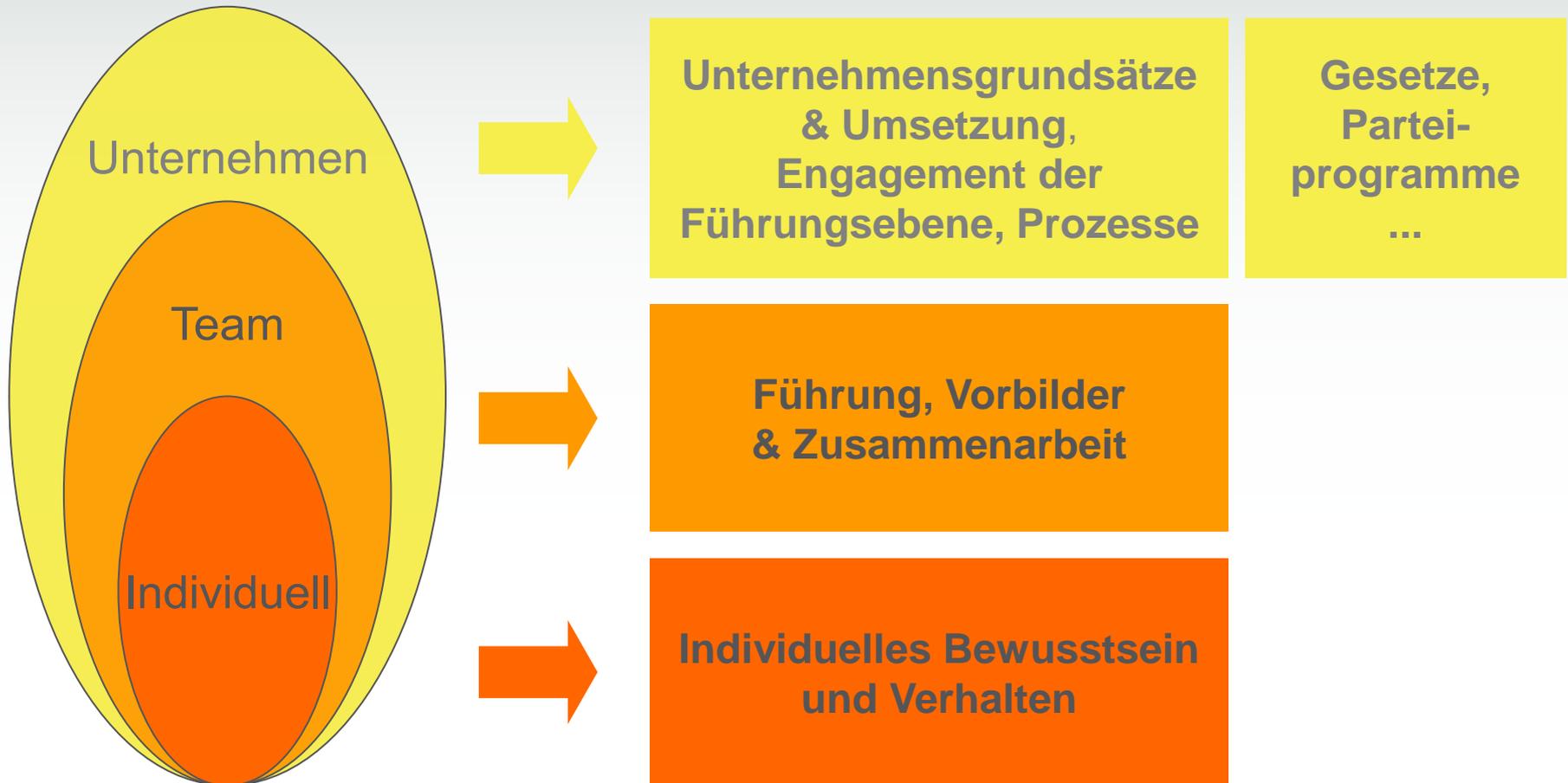
Positive Maßnahmen

Maßnahmen, die Nachteile für Individuen aus unterrepräsentierten Gruppen verhindern bzw. ausgleichen. Positive Maßnahmen sind legal.

Positive Diskriminierung

Beschreibt die Entscheidung, jemanden lediglich aufgrund seines Geschlechtes, ethnischen Herkunft, Behinderung, sexuellen Identität, Religion, Glaube oder Alters einzustellen, zu behalten oder zu befördern. Positive Diskriminierung ist im allgemeinen nicht erlaubt, außer innerhalb sehr eng gefassten Grenzen.

Diversity setzt auf unterschiedlichen Ebenen an

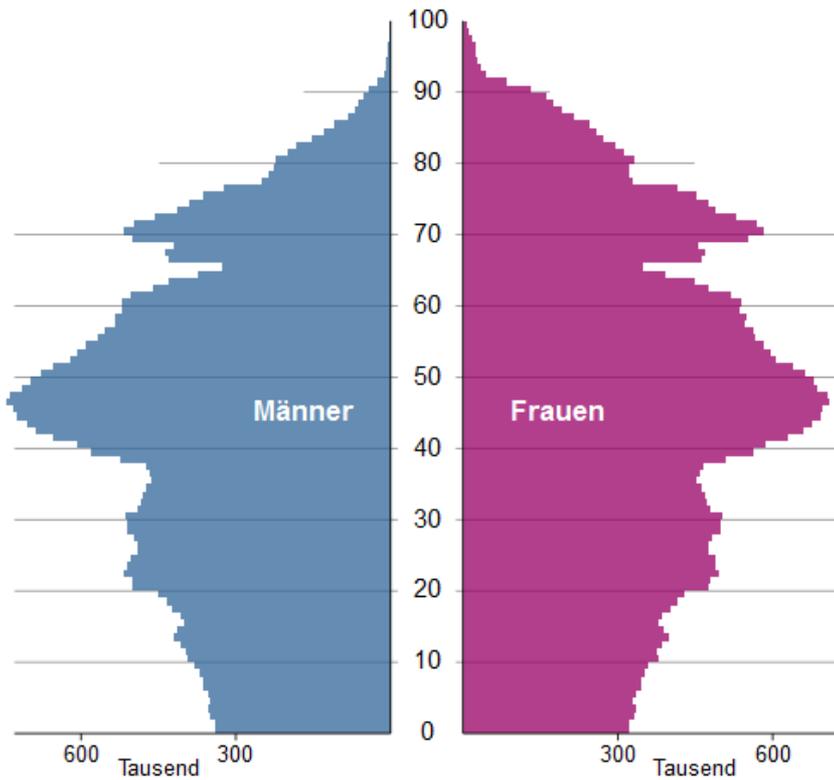


DEMOGRAPHISCHER WANDEL

Die demographische Veränderung

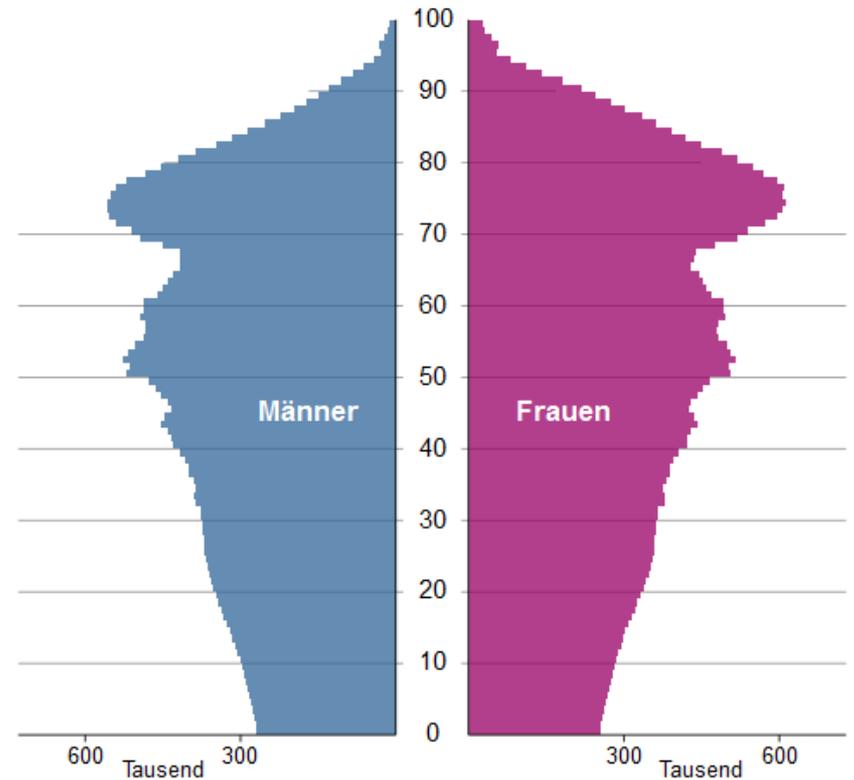
Altersaufbau: 2010

Deutschland



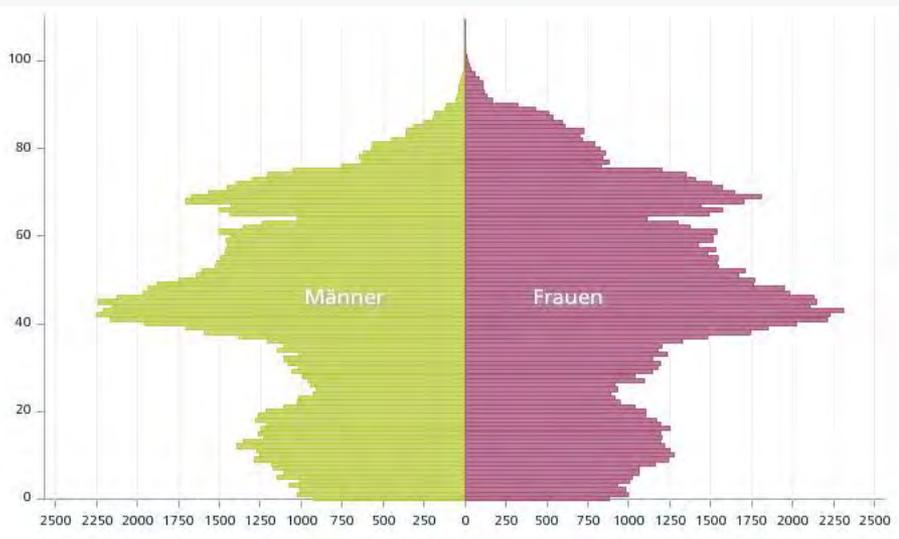
Altersaufbau: 2040

Deutschland

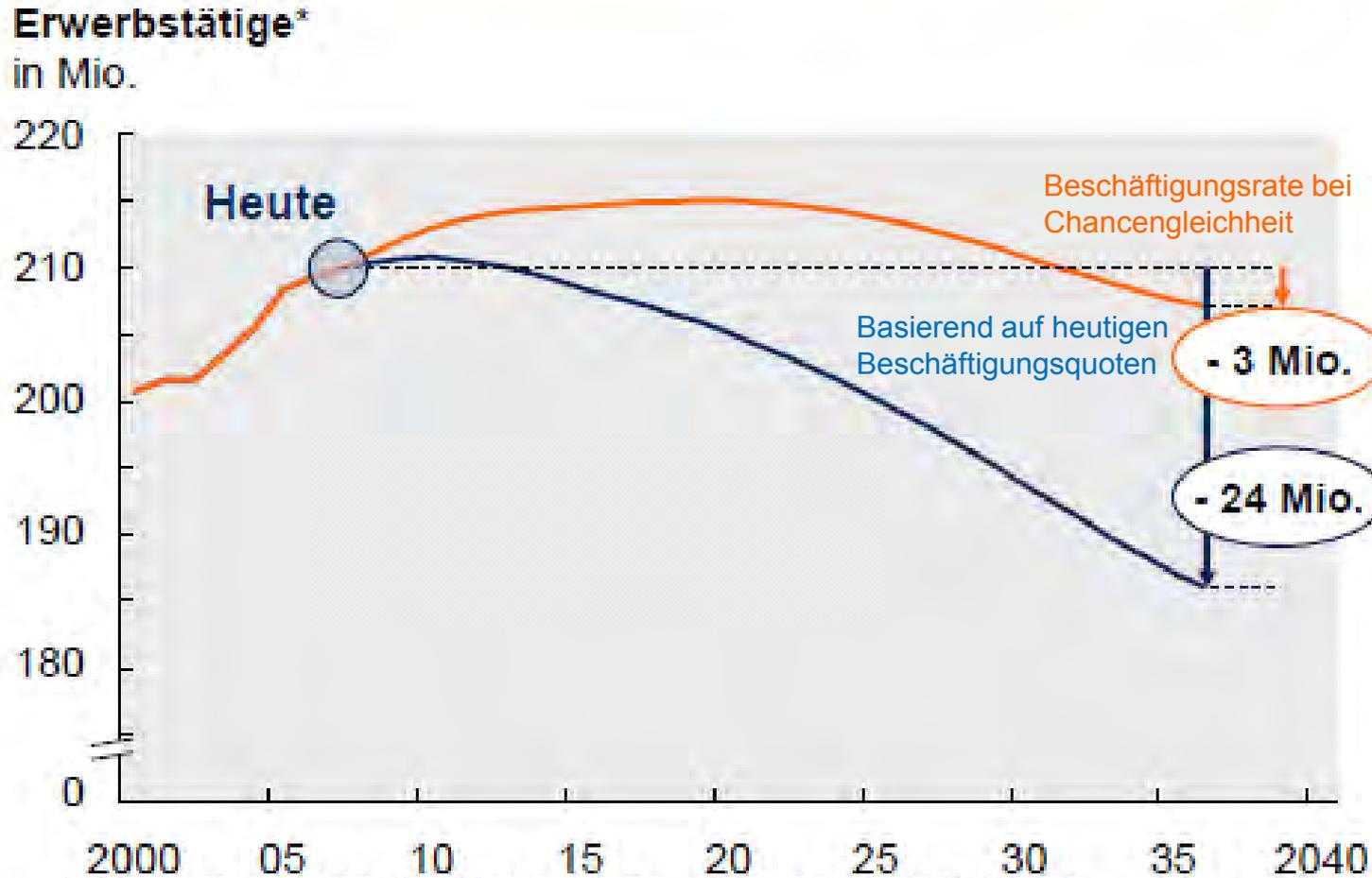


Bevölkerungspyramide für Stormarn 2009 vs. 2030

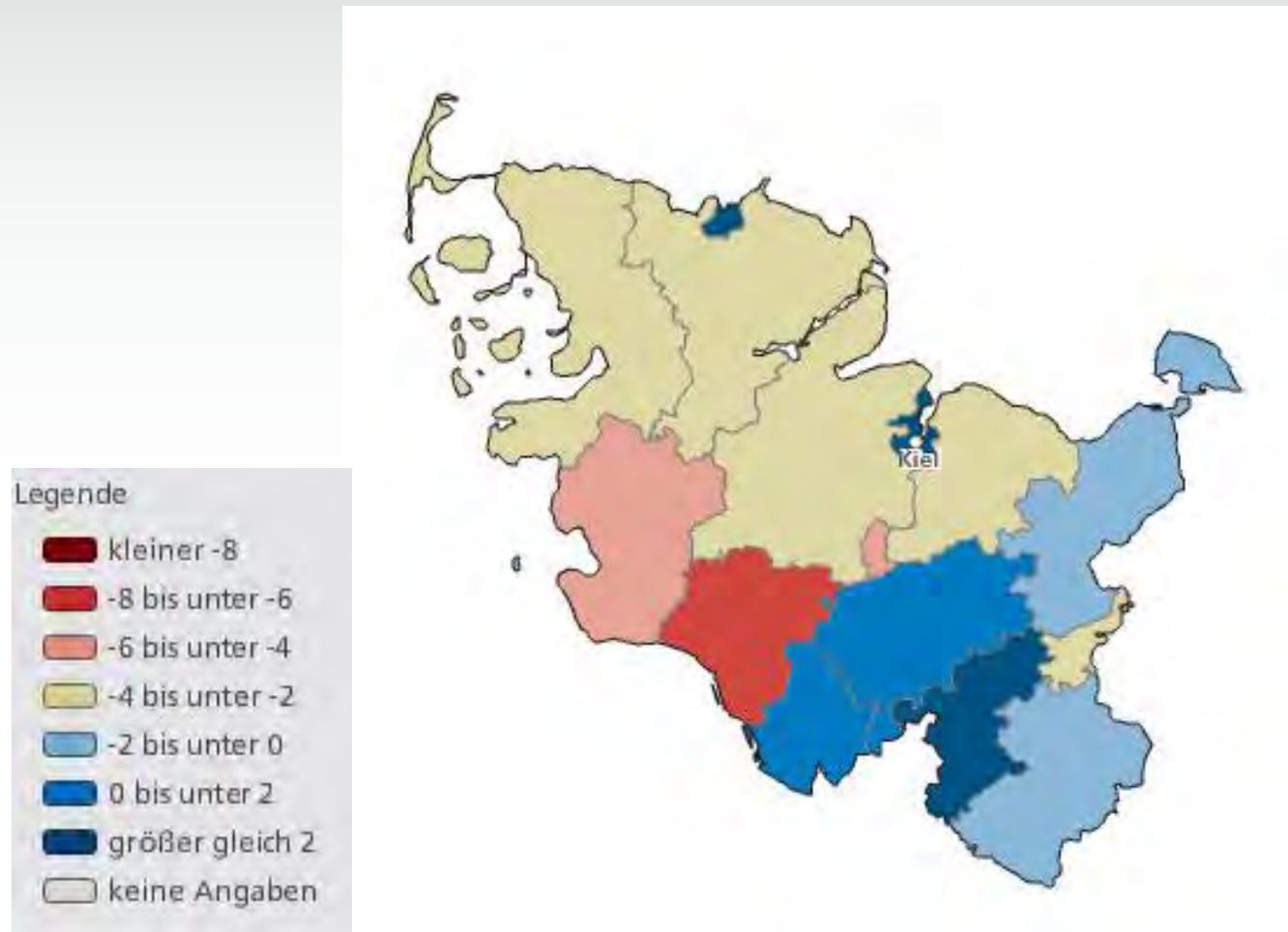
Quelle: www.wegweiser-kommune.de | Bertelsmann Stiftung



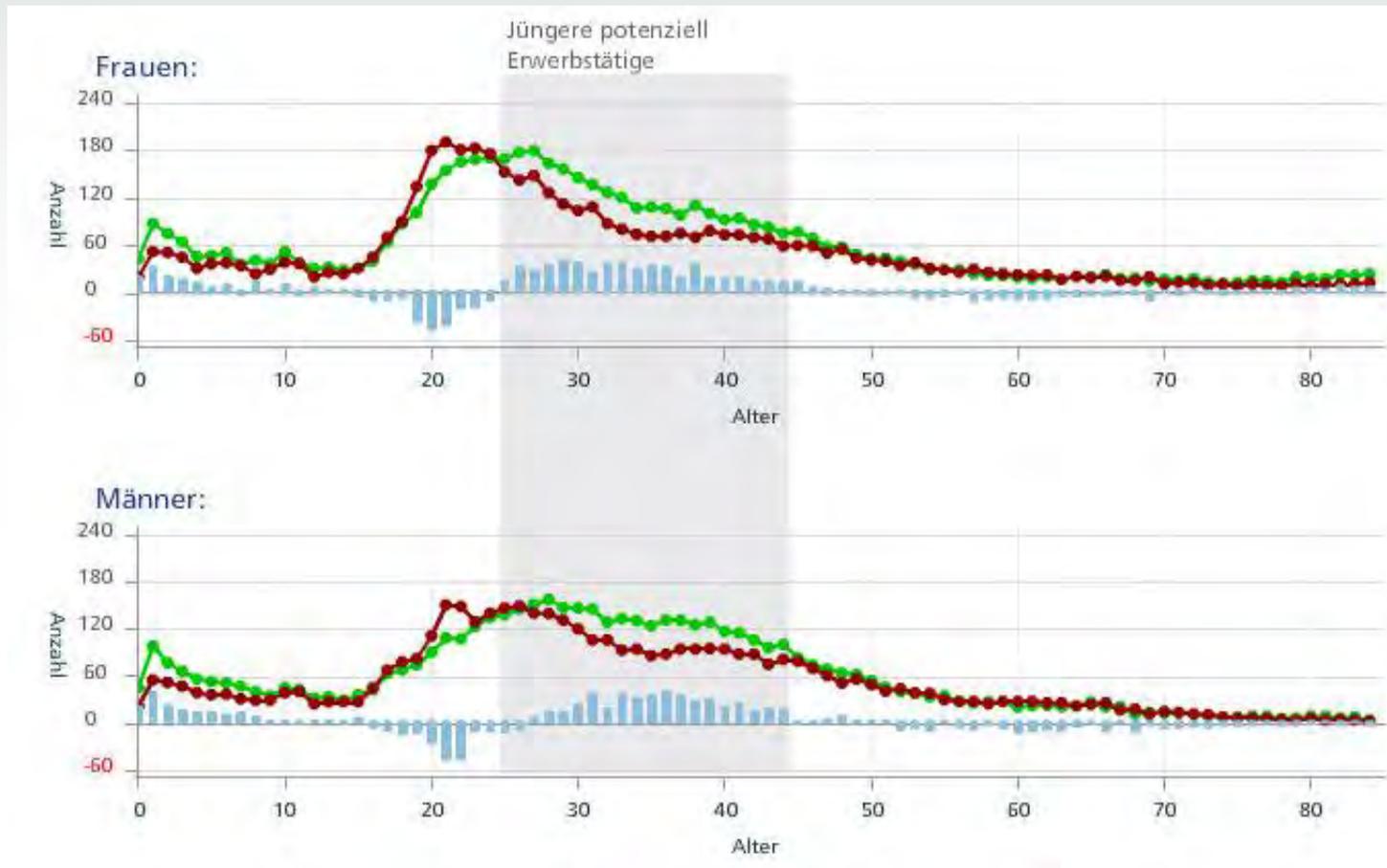
Rückgang der Erwerbstätigen in der EU



Bevölkerungsentwicklung 2009 bis 2030 (%)



Wanderungssalden Lkr. Stormarn 2005-2009 nach Alter



GESELLSCHAFTLICHER WANDEL

Gesellschaftlicher Wandel

- | Mehr ältere Menschen in Arbeit
- | Mehr Menschen mit Migrationshintergrund
- | Mehr Frauen kommen auf den Arbeitsmarkt

Gesellschaftlicher Wandel erfordert neue Antworten

Vielfalt an Lebensformen

Individualität Selbstverwirklichung

Betreuung & Pflege Älterer

Wandel der Rollenmuster



Flexibilität & Mobilität

Globale Herausforderungen

Projektarbeit & schnelle Veränderungen

Lebenslanges Lernen & Bildung



WIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Der Business Case von Diversity

Kreativität & Innovation

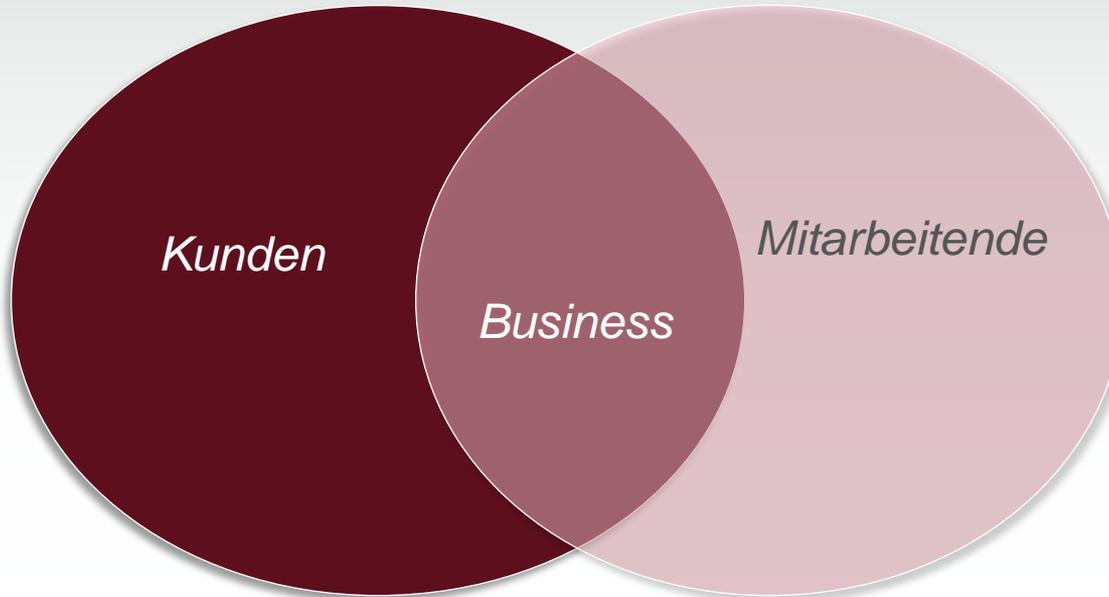
*Wettbewerbsvorteil
Reputation*

Risikomanagement

Nachhaltigkeit

Zugang zu Kunden & Märkten

gesteigerte Nachfrage von Kunden



gesteigerte Nachfrage nach W/L-Balance Modellen

Zukäufe & Übernahmen

Rekrutierung

Motivation & Produktivität

Mitarbeiterbindung

Business Driver

Diversity Fokus

Diskussionspunkte bei Diversity Management

- | Keine Gleichbehandlung aller, sondern möglichst Berücksichtigung der individuellen Situation
- | Quoten sind (k)eine Lösung
- | Offene Auseinandersetzung mit Unterschieden und Konflikten
- | Hinterfragung von Stereotypen und Vorurteilen

Diversity Quiz

1. Wir stellen Ihnen im Folgenden verschiedene Fragen zu Diversity und Gender
2. Lesen Sie sich die Frage durch und entscheiden Sie sich für eine Antwort
3. Stellen Sie sich auf das entsprechende Antwortfeld mit der für Sie richtigen Antwort

Eine traurige Geschichte..

Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam in ihrem Auto und haben einen schrecklichen Unfall. Der Vater ist sofort tot.

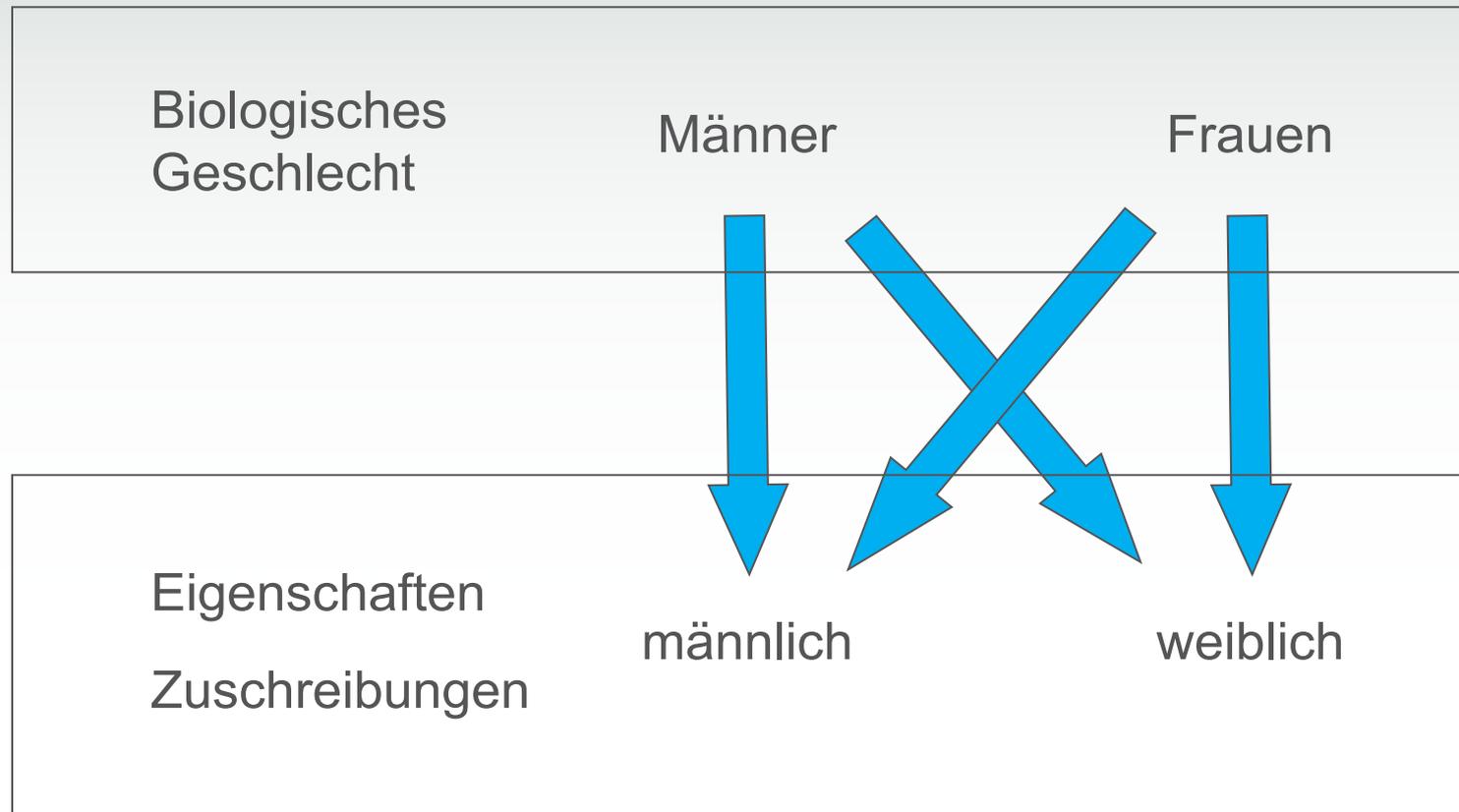
Der Sohn wird in einem Krankenwagen sofort zum Operationssaal gebracht. Der Junge wird untersucht und man kommt zu dem Schluss, dass man für diese Operation eine Koryphäe benötige.

Die Koryphäe kommt, schaut den jungen Mann auf dem Operationstisch an und meint: „Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn.“

(Stöger, Ziegler & David, 2004)

STEREOTYPEN & GENERALISIERUNGEN

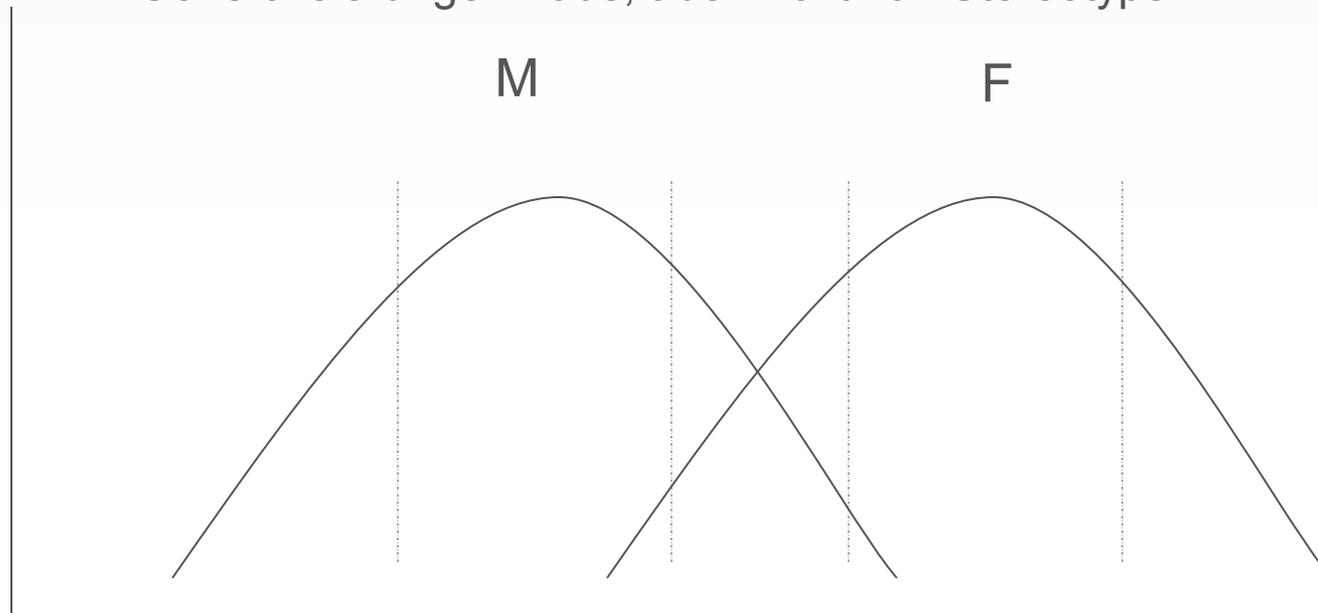
Geschlecht und Verhalten: worüber reden wir?



Stereotypen & Generalisierungen

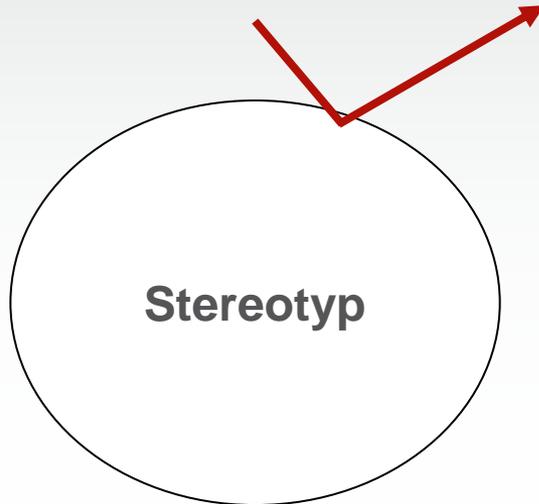
Definition:

- Stereotypen liegen dann vor, wenn wir uns von Menschen ein Bild gemacht haben und dieses unreflektiert auf andere Personen übertragen.
- Wir gehen hier von Verallgemeinerungen (Normalverteilung) - Generalisierungen - aus, aber nicht von Stereotypen.



Stereotypen & Generalisierungen

Neue Information

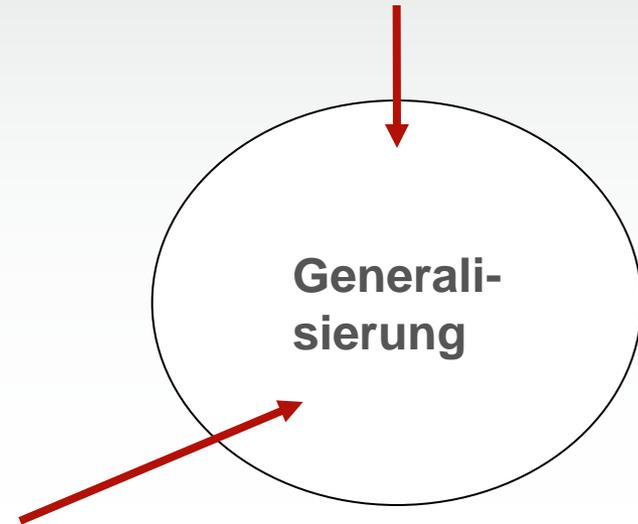


Stereotyp

Definition von Stereotyp:

Entwicklung einer festen, unveränderbaren Idee von etwas (Neue Information wird nicht akzeptiert)

Neue Information



Generalisierung

Definition von Generalisierung:

Ein Prinzip, eine Aussage oder Idee zur grundsätzlichen Anwendung (Neue Information wird ständig in Beurteilung einbezogen)

Rollen und Unterschiede von Männer und Frauen

- | Menschen begegnen uns als „Frauen“ und „Männer“
- | Zuordnung wichtig für Interaktion
- | Welche Merkmale sind entscheidend für Geschlechtsbestimmung?

Sex und Gender

Sex („Biologisches“ Geschlecht)

- | Physiologische/anatomische Unterschiede
- | Angeborene, körperliche Geschlechtsmerkmale
- | Nur mit großem Aufwand physisch veränderbar

Gender (Kulturell und sozial konstruiertes Geschlecht)

- | Gesellschaftlich zugeschrieben Rollen, Eigenschaften, Rechte und Pflichten
- | umfasst die Gesamtheit aller Vorstellungen und Erwartungen, die in einer Kultur in Bezug auf Geschlecht existieren
- | wird erworben im Prozess der Sozialisation
- | historisch und kulturell verschieden und wandelbar

Typisch männlich? Typisch weiblich?

Was würden Sie sagen:

Welche Eigenschaften gelten als „weiblich“,
welche als „männlich“?

Stereotypen und Subtypen

- | Männliches Stereotyp: Aktivität, Leistungskraft
- | Weibliches Stereotyp: Passivität, Emotionalität

- | Subtypen (Softie, Karrierefrau) werden dem Ideal gegenübergestellt und bestätigen dieses (kein „richtiger“ Mann)

Gleiches Verhalten unterschiedliche Bewertung

Beurteilungen sind von Geschlechterstereotypen geprägt



Der Mann wird laut.

Die Frau wird hysterisch.

Der Mann hält seine Gefühle im Zaum.

Die Frau ist eiskalt.

Der Mann setzt sich durch.

Die Frau ist rücksichtslos.

Der Mann ist objektiv.

Die Frau ist emotional.

Der Mann ist ein Softie.

Die Frau ist einfühlsam.

Er wird Vater. Da sollte er eigentlich eine bessere Gehaltsstufe bekommen.

Sie bekommt ein Kind. Das kostet die Firma viel Geld.

Er wurde unfair behandelt.

Sie wurde unfair behandelt.

War er sehr wütend?

Hat sie geweint?

Was kann man tun, um negative Konsequenzen von Stereotypen und Vorurteilen zu vermeiden?

- ▶ Sich der Tatsache bewusst werden, dass jeder Mensch Vorurteile hat.
- ▶ Erkennen der eigenen Vorurteile und der entsprechenden Bewertungen und Verhaltensweisen.
- ▶ Genau und akkurat bleiben anstatt zu generalisieren.
(Was habe ich gesehen?)
- ▶ Beschreiben anstatt zu bewerten.
- ▶ Offen bleiben für Revidierungen und Modifizierungen.

WAS HAT GENDER MIT POLITIK ZU TUN?

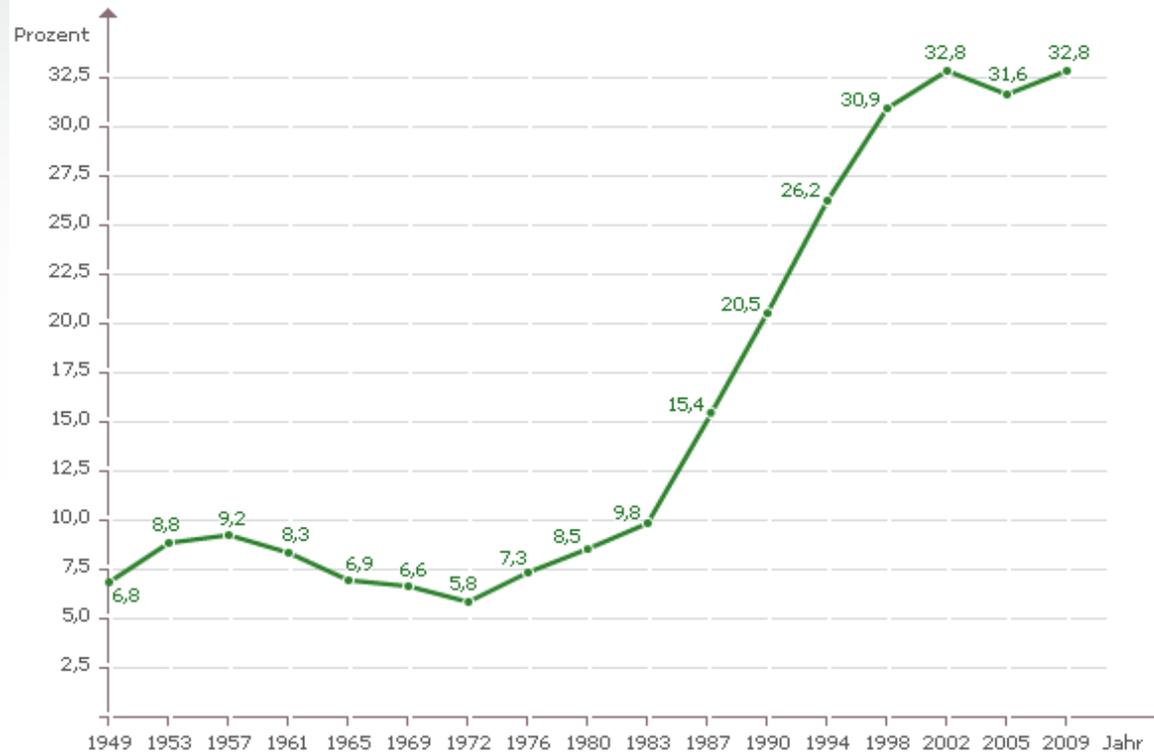
„Politik ist Männersache.“ (laut Eurobarometer meinten das 1992 noch 34% aller Deutschen)



Frauen in der Politik

Frauenanteil im Deutschen Bundestag 1949 bis 2009

Jeweils zu Beginn der Wahlperiode, in Prozent



Quelle: Zusammengestellt nach Kürschners Volkshandbüchern Deutscher Bundestag

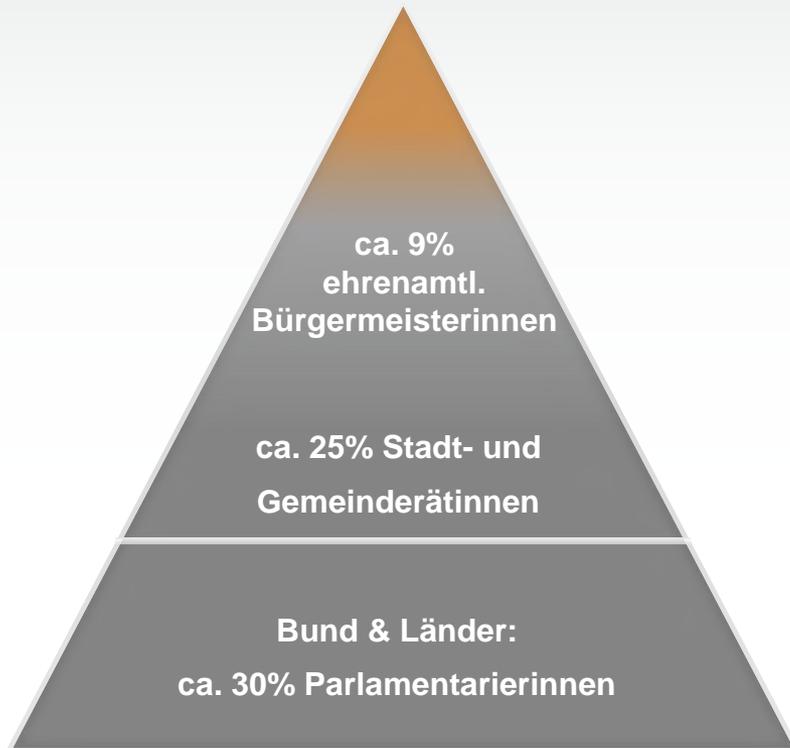
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, www.bpb.de

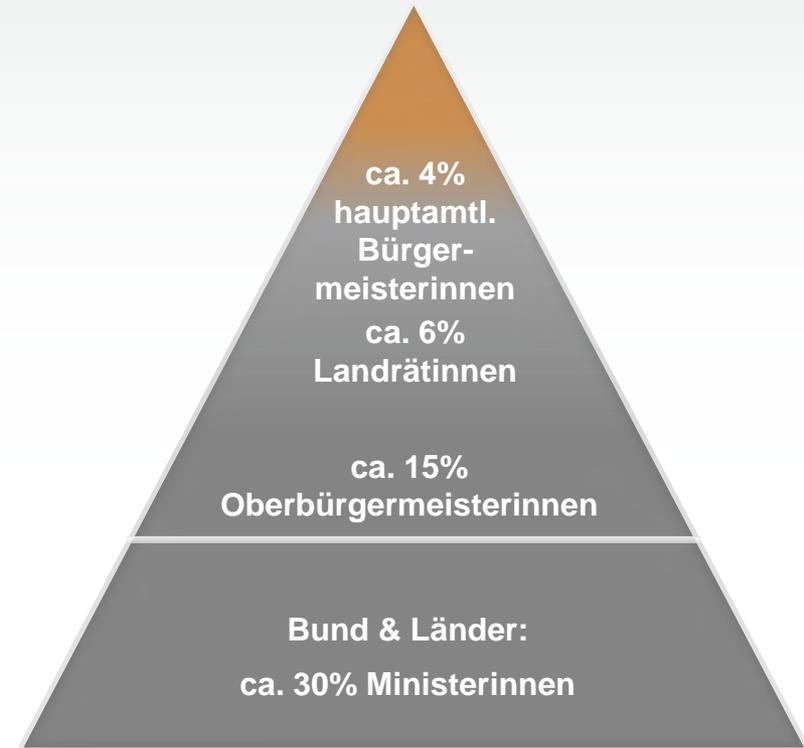


Frauen in der Kommunalpolitik

Mandate



Führungspositionen



Double Bind

- | Traditionelle Weiblichkeitsvorstellungen sind konträr zu Vorstellungen von Politik
- | Stereotype Politik-Eigenschaften: Sachlichkeit, Objektivität, Durchsetzungsvermögen, Kampf, Aggression, etc. ...

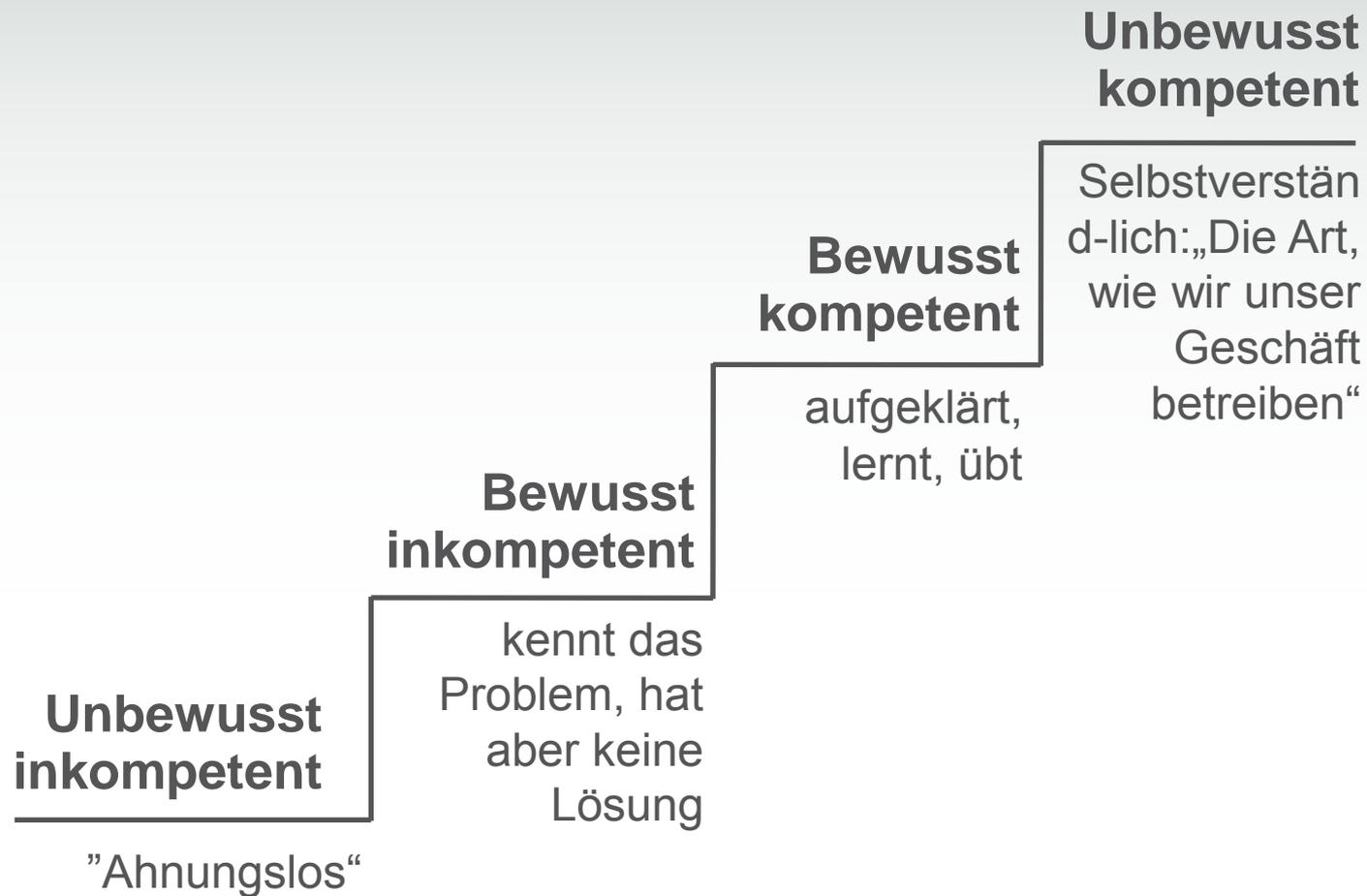
Persönliches Profil vs. Team-Profil

Ich schätze Veränderung	←====	====→	Ich schätze Tradition
Bei Problemlösungen gehe ich geradlinig & logisch vor	←====	====→	Bei Problemlösungen bin ich kreativ
Ich bin produktiver, wenn ich alleine arbeite	←====	====→	Ich bin produktiver, wenn ich mit anderen zusammen arbeite
Ich gehe gerne ein Risiko ein	←====	====→	Wenn möglich, meide ich das Risiko
Ich bin dafür, unterschiedliche Ansichten offen zu diskutieren	←====	====→	Harmonie ist mir wichtig und steht für mich im Vordergrund
Anweisungen sollen möglichst klar und eindeutig formuliert sein	←====	====→	Anweisungen dürfen einen Ermessens-Spielraum haben
Ich messe mich gerne mit anderen	←====	====→	Ich bevorzuge Teamarbeit
Ich schätze Pünktlichkeit	←====	====→	Mit Zeit gehe ich flexibel um
Die Erfüllung meiner Aufgabe bzw. meines Auftrags ist mir wichtig	←====	====→	Der Konsens im Team ist mir wichtig

Diversity – ein Thema für die Politik?

- | Welche Chancen und Grenzen gibt es für Diversity und Gender Konzepte in der Politik?
- | Welche Anregungen aus dem heutigen Training lassen sich in die konkrete politische Arbeit übertragen?

Wo befinden Sie sich auf Ihrer Diversity-Reise?



Danke

Albert Kehrer

Diversity | Coaching | Networking

Mettinghstr. 1

80634 München

Tel: 0173 576 4062

eMail: mail@albertkehrer.de

Manuela Möller

EAF

Schumannstr. 5

10117 Berlin

Tel: 030 308776062

eMail: moeller@eaf-berlin.de