



Klaus Lang / Margret Mönig-Raane /
Gisela Pettersson / Michael Sommer (Hrsg.)

Die kleine große Revolution

Gender Mainstreaming – Erfahrungen, Beispiele,
Strategien aus Schweden und Deutschland

208 Seiten | 2004 | EUR 16.50 | sFr 29.50
ISBN 3-89965-028-X

Kurztext: Das auf Chancengleichheit der Geschlechter abzielende Gender Mainstreaming wird im vorliegenden Band aus vielfältigen Perspektiven heraus illustriert. Im Mittelpunkt stehen Erfahrungen aus Schweden und Deutschland.

Gender Mainstreaming – was ist das eigentlich? Noch eine geschlechterpolitische Spielwiese oder Reformprojekt mit gesellschaftsverändernden Konsequenzen? Die Strategie des Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel der Chancengleichheit für Männer und Frauen. Sie beinhaltet die Prüfung der unterschiedlichen Auswirkungen von politischen Entscheidungen und Maßnahmen für Männer und Frauen von der Planung bis zur Erfolgskontrolle.

In diesem Band kommen deutsche und schwedische VertreterInnen aus Politik, Gewerkschaften, Unternehmen, Wissenschaft u.a. zu Wort. Ausgehend von der 1996 abgeschlossenen Vereinbarung der 15 EU-Mitgliedsstaaten zu Gender Mainstreaming werden insbesondere die seither gemachten Erfahrungen in Schweden, gewissermaßen "Schrittmacher" dieser Strategie, und in Deutschland beleuchtet.

Eine anschauliche und illustrative Zusammenstellung von Artikeln, Features, Reportagen, Interviews, Faktendarstellungen und Porträts informiert über Hintergründe, Fortschritte und die weiteren Pläne auf einem Gebiet, in dem Wertewandel und klare Spielregeln untrennbar zusammengehören.

Die HerausgeberInnen:

Klaus Lang war bis zum Sommer 2003 Leiter des Büros des 1. Vorsitzenden der IG Metall, **Margret Mönig-Raane** ist Vizechefin der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, **Gisela Pettersson** ist Journalistin und Autorin, **Michael Sommer** ist Vorsitzender des DGB.

Leseprobe 1

Vorwort

Wie Chancengleichheit in Mykotoxine kommt? Wo schreiende Kinder auf dem Arm ein Karriereplus sein können? Was drei große R und eine Statistik gemeinsam haben? Und wie man es am besten anstellt, seinem Alltag den richtigen geschlechtsspezifischen Kick zu geben – in diesem Buch erfahren Sie es.

Ein Rundgang durch Behörden und Betriebe, Regierungszentralen, Universitäten und Gewerkschaftsbüros in Schweden und Deutschland. Immer auf der Suche nach dem einen: Gender Mainstreaming, dem neuen Analyseinstrument, mit dem Gleichstellung und Gleichwertigkeit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen von Frauen und Männern erreicht werden soll.

Welche Erfahrungen, welche Meinungen, welche Praxis gibt es? Und welche Gefühle? Denn Gender Mainstreaming stellt vertrautes auf den Kopf, lässt die Welt auf einmal anders aussehen, zwingt zu neuen Sichtweisen, einem Denken in anderen Kategorien. Ein gewaltiger Prozess der Umwälzung und Veränderung.

Schöne Worte allein helfen da nicht weiter. Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne? Wir wünschen das. Aber am Beginn einer geschlechtsspezifischen Zeitrechnung nach dem Takt von Gender Mainstreaming braucht es vor allem Fakten, Wissen, Beispiele und Antworten auf die Frage "Und warum das alles, was habe ich davon?"

Unser gemeinsames Buch ist der Versuch, Unsicherheiten und Informationsdefiziten den Wind aus den Segeln zu nehmen, Lust zu machen auf Veränderung. Im eigenen Kopf, am eigenen Arbeitsplatz.

Alle Gender-Trends zu orten und im Buch festzuhalten, war dabei nie unser Konzept. Leicht lesbar wollten wir es machen, mit interessanten Hintergründen, vor denen sich Fantasien für das Machbare entwickeln können.

Der Titel verrät unsere Überzeugung: Wenn es gut läuft, kann das "kleine" Analyseinstrument Gender Mainstreaming "große" gesellschaftspolitische Durchschlagskraft entfalten, die Gesellschaft verändern. Deshalb "Die kleine große Revolution".

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen. Und danken allen Frauen und Männern, die uns bei dem Rundgang durch die beiden Länder mit ihrer Kompetenz auf die richtigen Fährten gesetzt haben. Ein besonderer Dank geht an die Abteilung Chancengleichheit im Schwedischen Wirtschaftsministerium und an den Svenska Kommunförbundet für die Freigabe von Texten zur Verwertung und Übersetzung.

Im Januar 2004

Klaus Lang / Margret Mönig-Raane / Gisela Pettersson / Michael Sommer

Leseprobe 2

Gisela Pettersson

Das Seh-die-Welt-real-Programm

oder: Was Sie schon immer über Gender Mainstreaming wissen wollten: sechs Fragen – sechs Antworten

Was ist Gender Mainstreaming überhaupt?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung von Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit in allen Arbeits- und Lebensbereichen von Frauen und Männern. Konkret: Die unterschiedlichen Situationen, die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern sind in alle Politikfelder und alle Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Bei Planung, Durchführung und Auswertung aller Vorhaben muss kontinuierlich überprüft werden, wie sich diese auf Männer und Frauen auswirken. Die Betonung liegt also auf "alle", auf überall.

So gesehen gibt es ein allumfassendes Gender-Leben auf dem Planeten Gesellschaft. Ob Steuer-, Wirtschafts-, Verkehrs- oder Finanzpolitik. Ob Tarifforderungen oder Sozialsystem, Wohnungsbau, Nahverkehr, Arbeitsmarkt, Kindergarten, Freizeit oder Schule. Ob Management-Konzepte für Unternehmen, Verbände oder Gremien der Interessenvertretung: Die geschlechtsspezifische Perspektive muss überall mit drin sein.

Was diese Strategie mit dem Ziel Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit konsequent zu Ende gedacht bedeuten kann? Unter anderem Aufbrechen von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, eine Balance in der Familien- und Erwerbsarbeit, Aufwertung von Berufen, die als "typisch weiblich" gelten, keine Verschleuderung volkswirtschaftlicher Ressourcen durch Aufrechterhaltung tradierter Rollenzuweisungen, eine kinderfreundliche Gesellschaft.

Wo liegt der Unterschied zur bisherigen Gleichstellungspolitik?

Gender Mainstreaming will die Normen und Werte sichtbar machen und verändern, durch die Entscheidungsprozesse gesteuert werden. In unseren Denkgewohnheiten und in unserer Kultur haben sich geschlechtsspezifische Vorurteile und Vorstellungen etabliert, ohne dass sie uns so richtig bewusst sind. Platt gesagt: Der statistische Durchschnittsmann und seine Lebensmuster sind die Norm, die Frau steht für das Abweichende.

Gender Mainstreaming holt diese Vorurteile, Vorstellungen und Normen aus ihrer Unsichtbarkeit heraus und stellt sie in Frage. Die Absicht dabei ist nie, die Frauen der männlichen Norm anzupassen. Vielmehr die unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Bedingungen zu erkennen, unter denen Frauen und Männer leben. Ihre Prioritäten, ihre Bedürfnisse. Und mit diesem Wissen Entscheidungen zu treffen, die zu einer Umverteilung von Ressourcen und Chancen, auch von Macht, im ganz normalen Alltag führen.

Was das neue Instrument also will: tiefer graben als bisherige Gleichstellungspolitik. Gender Mainstreaming ist gezielter aus auf das Analysieren, Infragestellen, auf neue Gewichtungen. Gender Mainstreaming kommt nicht von außen, sondern entfaltet seine Wirksamkeit durch die Integration in die bestehenden Strukturen auf allen Ebenen.

Also das Gegenteil von speziellen, oft isolierten Maßnahmen, die meist am Ende eines Prozesses stehen, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu mildern. Ein anderer wesentlicher Unterschied: Gender Mainstreaming hat beide im Fokus, Männer wie Frauen.

Macht Gender Mainstreaming damit klassische Gleichstellungs- und Frauenpolitik überflüssig?

Im Gegenteil. Gender Mainstreaming ist die Methode, nicht die Lösung. So eine Art "Trüffelschwein", das Ungleichheiten aufspürt und meldet, wo Handlungsbedarf besteht. Chancengleichheit ist damit ja noch nicht durchgesetzt. Da fängt die Geschichte erst an, da kommen die klassischen Instrumente ins Spiel. Die gute alte Quote oder ein pfliffiges Mentoring-Programm, die weise Frauenförderung. Oder eine Personalpolitik, die Männern ihren immer intensiver artikulierten Wunsch verwirklichen hilft, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben.

Im günstigsten Fall findet ein Teamwork all dieser Instrumente mit "Diversity Management" statt. Was das nun schon wieder ist? Eine Art Schwester oder Bruder von Gender Mainstreaming, "Diversity" heißt Vielfalt, Verschiedenheit. "Diversity" wirbt für chancengleiches Miteinander von Alt und Jung, von Frau und Mann, von Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft und sagt: Wer keine dieser Gruppen benachteiligt oder diskriminiert und diese Vielfalt nutzt, wird Produktivität ernten.

Also aufgepasst: Wer mit dem Argument "wir gendern doch" klassische Gleichstellungspolitik abwürgen, Abteilungen schließen oder Beauftragte entlassen will, hat entweder etwas nicht verstanden oder wittert eine Chance, sich Chancengleichheit ein für allemal vom Hals zu schaffen.

Gibt es denn keinen deutschen Begriff? Unter Gender Mainstreaming kann sich doch niemand etwas vorstellen

Das ist richtig. Der Sinn von dem ganzen geht einem erst so richtig auf, wenn man auf seinem laptop einen download mit best practice gemacht hat und sich anschließend mit seinen Kolleginnen und Kollegen im chat-room über einen reader oder ein leaflet zu einem Thema austauscht, dessen Inhalte beim nächsten meeting diskutiert werden sollen. Aber im Ernst: Ein Begriff, mit dem alle etwas anfangen können, ist enorm wichtig. Denn alle sind schließlich einbezogen in den Gender-Prozess.

Mindestens zwei Möglichkeiten gibt es, um aus dieser sprachlichen Zwickmühle herauszukommen: Der englische Begriff wird akzeptiert, da Chancengleichheit seit der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 weltweit auf diesen Namen hört. Die Wortbedeutung wird allen, die mit diesem Instrument hantieren, näher gebracht.

Gender: Ist vor allem ein analytischer Begriff, der primär in Wissenschaft und Forschung angewandt wird. Er beschreibt – im Gegensatz zu den biologischen – die sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Besser gesagt, die Vorstellungen und Rollenzuweisungen, die gesellschaftlich mit männlich und weiblich verbunden sind, was als männlich und weiblich empfunden wird. Diese Vorstellungen sind anerzogen, erlernt. Und somit auch veränderbar.

Mainstream: Ist im aktuellen gesellschaftlichen Verständnis eher negativ bestimmt. Denn wer will in hedonistischen Zeiten schon Mainstream sein, also im "Hauptstrom" mitschwimmen. Machen, was alle anderen tun. In Kombination mit Gender bedeutet es, dass es eine zentrale inhaltliche Vorgabe gibt, die in der Alltagsarbeit und bei Entscheidungsprozessen das Handeln bestimmt.

Die zweite Variante, mit diesem Begriff umzugehen: Ihn zwar im Kopf zu haben, aber im eigenen Arbeitsbereich zu vernachlässigen. Stattdessen ein Codewort suchen, das alle verstehen, das eine gemeinsame Klammer für die gemeinsame Arbeit darstellt, das Identifikation stiftet. Dieses Wort kann eine Abwandlung des Namens einer Firma oder einer Behörde sein, Kombinationen von inhaltlichen Absichten. Die Gewerkschaft IGM hätte es da vielleicht am leichtesten: Immer Gender Mainstreaming.

Und was soll das alles bringen?

Die Chance, durch einen anderen Blick auf die Welt das Leben und den Job, gesellschaftliche Zusammenhänge und eingefahrene Muster mit einem neuen Bewusstsein wahrzunehmen und zu begreifen. Und auf einmal zu wissen, was warum an welcher Stelle verändert werden muss, und dass ich selbst etwas dafür tun kann. Denn im Unterschied zu allen anderen Veränderungsprozessen beschert Gender Mainstreaming zwei parallel verlaufende Entwicklungen: Eine organisationspolitische, aber auch eine persönliche. Der Weg zu mehr Chancengleichheit ist auf einmal kein abstrakter mehr, um den sich irgendwer schon kümmern wird. Ich kann selbst etwas dafür tun, in meinem Alltag. Durch den Vorgang beispielsweise, den ich gerade zu bearbeiten und zu entscheiden habe.

Generell: Gender Mainstreaming – das zeigt Forschung beispielsweise aus Schweden – führt zu erhöhter Effizienz und Produktivität. Anders herum formuliert: Wer sich vor der Verwirklichung von Chancengleichheit in seinem

Verantwortungsbereich drückt, wer durch das Analyseinstrument Gender nicht dahinterkommen will, wo Schwachstellen liegen und wo Veränderungsprozesse ansetzen müssen, schafft Negativeffekte. Ob in einer Behörde, einer Organisation oder einem Unternehmen. Denn vorhandene Ressourcen werden falsch oder gar nicht genutzt.

Gender Mainstreaming – und es ist Aufgabe des Führungspersonals, dies eindeutig zu formulieren – muss den Leuten etwas bringen, dem Betrieb, der Gesellschaft. Gender Mainstreaming darf nie Selbstzweck sein, sondern muss ein nachvollziehbares Ziel haben in dem Bereich, den die Frauen und Männer überblicken können, der wichtig für sie ist und in dem sie selbst in ihrem Alltag Entscheidungen treffen müssen. Deshalb muss am Beginn eines solchen Prozesses auch eine ehrliche Diskussion über Befürchtungen und Unsicherheiten auf den Tisch. Jede Veränderung beinhaltet Ängste. Und Männer wie Frauen denken doch erst einmal, dass sie etwas zu verlieren haben. Entsprechende Erfahrungen gibt es zuhauf. Die Arbeit mit und die Veränderungen durch Gender Mainstreaming aber sollen so empfunden werden, was sie im positiven Falle auch sind: Gewinn und nicht Bedrohung.

Wer muss den Prozess am Laufen halten?

Alle. Die Zeiten, in denen für Chancengleichheit immer jemand anderes – auf keinen Fall aber ich selbst – zuständig war, gehören der Vergangenheit an. Spezielle Abteilungen oder Beauftragte darf es höchstens noch zur Koordination von Evaluierung, zur Organisation von Erfahrungsaustausch, zur Entwicklung übergreifender Konzepte – beispielsweise für eine kontinuierliche Qualifizierung – geben. Für das "Tagesgeschäft" ist jeder und jede am eigenen Arbeitsplatz verantwortlich. Ob Konzernvorstand, Abteilungsleitung oder Verwaltungsangestellte. Was dies auch bedeutet: Gender Mainstreaming ist nicht ein "neues Baby" für Gleichstellungs- oder Frauenreferentinnen. Auch sollten sich Führungskräfte hüten, den Prozess von vorwiegend weiblichen Gender-Beauftragten vorantreiben zu lassen. Die Männer müssen von Anfang an mit rein in die Veränderungsarbeit, die Aufgaben müssen klar verteilt und definiert sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass an alten Ordnungen erst gar nicht gerüttelt wird. Was das Ende vom Lied wäre? Kein Main-, vielmehr weiterhin ein Male-Stream.

Leseprobe 3

Inhalt:

Vorwort der HerausgeberInnen (Leseprobe)

Gisela Pettersson

Das Seh-die-Welt-real-Programm (Leseprobe)

oder: Was Sie schon immer über Gender Mainstreaming wissen wollten: sechs Fragen – sechs Antworten

Christa Randzio-Plath

Wer Schrittmacher war? Ganz klar: Die EU!

Gisela Pettersson

Drehbuch für Wachstum und nachhaltige Entwicklung

Über das verbindliche Etablieren der gesellschaftsverändernden Idee Gender Mainstreaming/Einblicke in die Strategien und politischen Alltags-Schritte der schwedischen Regierung

Gisela Pettersson

Fester Boden – weite Sprünge

Warum klare Spielregeln, verbindliche Arbeitsformen, Methoden und Qualifizierung die halbe Gender-Miete sind. Beispiele von geschlechtsspezifischer Statistik bis top-down

Gisela Pettersson

Ideen zum Tanzen bringen

Einblicke in den ganz normalen Gender-Alltag und Ausblicke auf neue Argumente/Praxisberichte aus Gewerkschaften und Unternehmen in Schweden

In bester betrieblicher Verfassung

Im Wortlaut: Checkliste für Gleichstellungs-Analysen

Gisela Pettersson

Blaulicht, Geld und Weihnachten

Kommunalpolitik mit Gender im Fokus – Beispiele zum Nachmachen aus ganz Schweden

"Wie ein strahlender Sommertag"

Was Nachhilfestunden, ein Dienstwagen und ein Bauarbeiter mit Gender Mainstreaming zu tun haben – ein Gespräch mit Agneta Stark

Widerstand hantieren

Tomas Wetterberg

Die männliche Strategie der Unterordnung

Oder: Wollen Männer überhaupt Gleichberechtigung?

Walfried Dettling

Hochstaplerin oder Reformkraft?

Gendern oder nicht gendern – ist das wirklich die gesellschaftsverändernde Frage?

Mama, Papa, Kind, Job

Gisela Pettersson

Gedöns ade – Willkommen Gender?

Die Bundesregierung robbt sich voran – und manchmal auch haarscharf daran vorbei: Passiertes und Geplantes in Sachen Berliner Mainstream

Gisela Pettersson

"Von verschiedenen Ecken die Fäden spannen..."

Gender Mainstreaming in den Bundesländern – Beispiel NRW und Sachsen-Anhalt

Klaus Lang

Die zentrale gesellschaftspolitische Kategorie

Zusammenbringen, was zusammengehört: Gender Mainstreaming, wirtschaftliche Effizienz und Nachhaltigkeit

Gisela Pettersson

Nicht ohne mein Prinzip Gender

Über die kleinen, aber stetigen Schritte innerhalb der deutschen Gewerkschaften / Spurensuche innerhalb des DGB und seiner Mitgliedsorganisationen

Larissa Klinzing

G. Wie Gender und Ganztagschule

Zusammendenken, was zusammengehört: Bildungspolitische Ziele und Geschlechterdemokratie – Strategien der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

"Da müssen alle ran"

"Jetzt ist Schluss mit dem Spruch, dass sich immer die anderen verändern sollen" – Über Schritte und Ziele in einer Organisation und in der Betriebsarbeit / Gespräch mit dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer

Gisela Pettersson

Gender Mainstreaming – das unbekannte Wesen?

Wie es deutsche Arbeitgeber mit dem großen G halten / Beispiele und Erfahrungen

Gesundheit! Krankenkassen verordnen sich Gender / Ein Praxisbeispiel

Best case – worst case

Zwei Gespräche im Jahre 2020.

Mit Margret Mönig-Raane – Über gesellschaftspolitische Glaubwürdigkeit, Geburtswehen, alte Machtstrukturen und neue Mitglieder

Futter für Gender-Studies

Anhang

Web-Adressen

Autorenreferenz

Gisela Pettersson, Redakteurin und Autorin mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt, Lebenszeiten, Geschlechterpolitik und Sozialsysteme, lebte und arbeitete ein halbes Jahrzehnt in Schweden. Stipendium am Swedish Institute for Work Life Research, Redakteurin bei Sveriges Radio (Deutsches Programm), Skandinavien-Korrespondentin der taz. Bücher u.a. "Schweden – Ein politisches Reisebuch", "Zeitpuzzle – Modell Schweden: Arbeitszeit- und Familienpolitik", "Wohlfahrtsstaat ade? – Das Modell Schweden im Umbau" (alle VSA-Verlag).

Christa Randzio-Plath ist Mitglied des Europäischen Parlaments und dort Vorsitzende des Wirtschafts- und Währungsausschusses. Die Journalistin, Publizistin und SPD-Politikerin kann als nimmermüde Aktivistin der Frauenbewegung charakterisiert werden, die als erste deutsche Politikerin Gleichstellungsgesetze und Gleichstellungsstellen forderte und z.B. in Hamburg und Bonn durchsetzte, aber auch schon früh auf Netzwerke setzte, und der es gelang, die gleichstellungspolitische Relevanz von Forderungen plastisch auch vor dem Hintergrund schwieriger finanz- und wirtschaftspolitischer Zusammenhänge zu verdeutlichen. Eines ihrer Hauptanliegen war unter anderem die Durchsetzung der Quotierung.

Professor Dr. Agneta Stark lehrt und forscht am Fachbereich Gender der schwedischen Universität Linköping. Der Regierung ihres Heimatlandes, dem Regierungschef, dem Kabinett, den Bischöfen, Landräten und den Direktorinnen und Direktoren staatlicher Einrichtungen gab sie "Nachhilfestunden" in Sachen Gleichberechtigung. In Namibia half sie bei der Geburt eines gender budget. Und überhaupt: Geht es um Gender Mainstreaming, nutzt die streitbare Ökonomin viele Wege, um Erfahrungen weiterzugeben, zu beraten. Und die Dimension der Geschlechterfrage stetig zu erweitern. Aktuell arbeitet Agneta Stark zu den Schwerpunkten Arbeit, Geschlecht, Alter und Pflege in den drei EU-Ländern Spanien, Schweden und Deutschland.

Gleichberechtigungsfragen aus der Warte der Männer: Das ist seit Anfang der 1990er Jahre das Aufgabenfeld von **Tomas Wetterberg** im Schwedischen Wirtschaftsministerium in Stockholm. Von Mitte 1999 bis Ende 2001 leitete er dort das Projekt "Männer und Gleichberechtigung" (Män och jämställdhet). Intensiv beschäftigt sich der Soziologe auch wissenschaftlich mit Fragen von Chancengleichheit und Gleichwertigkeit. Sein Beitrag "Mäns underordningsstrategi" sowie zusammenfassende Thesen – veröffentlicht im Abschlussbericht des Projekts und für dieses Buch in Auszügen erstmals ins Deutsche übersetzt – liefern in Schweden Stoff für Diskussionen mit starker Ambition zur Veränderung der Verhältnisse.

Dr. Wamfried Dettling lebt als freier Autor in Berlin. Zuletzt erschienen von ihm: Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik, Gütersloh (Verlag der Bertelsmann Stiftung).

Der Satz ist inzwischen legendär: "Gender Mainstreaming muss eine zentrale Kategorie gewerkschaftlicher Politik sein." Geschrieben hat ihn **Dr. Klaus Lang**, bis Mitte des Jahres 2003 Leiter des Vorstandsbereichs 1. Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall. Lang, der als Vordenker und Chefstrategie der weltweit größten Industrie-Gewerkschaft galt, wechselte als Arbeitsdirektor zum Stahlwerk Georgsmarienhütte bei Osnabrück. Aber in welcher Position auch immer: Für Lang, der maßgeblich an der Zukunftsdebatte der IG Metall beteiligt war, ist Gender Mainstreaming das gesellschaftspolitische Reformprojekt des nächsten Jahrzehnts schlechthin.

Ob Studium in Moskau, Promotion und Habilitation an der Humboldt-Universität in Berlin oder Geschäftsführendes Mitglied im Vorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Frankfurt: Die Bildungs-, Frauen- und Geschlechterpolitik zieht sich wie ein roter Faden durch das wissenschaftliche und gewerkschaftspolitische Leben von **Larissa Klinzing**. Im GEW-Hauptvorstand zählt sie zu den Verfechterinnen einer konsequenten Politik des Gender Mainstreaming. Nicht immer leicht in einer Organisation, die im Wesentlichen auf Ehrenamtlichkeit aufgebaut ist.

Alte Bekannte: **Michael Sommer** und Gender Mainstreaming. Als Postgewerkschafter fing er damit an, als ver.di-Vizechef vertiefte er den Gender-Aspekt. "Und jetzt mache ich beim DGB weiter", sagt der studierte Politologe. Seit 2002 ist Sommer Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Dachorganisation für acht Einzelgewerkschaften mit rund 7,7 Millionen Mitgliedern.

Frau mit Entscheidungsmacht: Vom Start weg gehörte **Margret Mönig-Raane** als stellvertretende Bundesvorsitzende zur Spitze der 2001 gegründeten Gewerkschaft ver.di. Vorher war Mönig-Raane Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Gender Mainstreaming den Weg von einem Satzungsparagrafen in den Alltag einer Organisation zu ebnen – dafür u.a. ist Mönig-Raane als ver.di-Vorstandsmitglied verantwortlich.

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/die-kleine-grosse-revolution/>

