



**Bildungs- und Begegnungszentrum**

**Clara Sahlberg**

Koblanckstraße 10  
14109 Berlin  
Diana.Nemes@ver.di.de

**Anmeldung**



Gesellschaftliche Entwicklung und Politik

**Was heißt Gender Mainstreaming  
im gewerkschaftlichen  
und betrieblichen Arbeitsalltag?**

- BE 11 170405 07**
- BE 11 170619 07**
- BE 11 171016 07** *Zutreffendes bitte ankreuzen.*

.....  
*Vorname*

.....  
*Name*

.....  
*Straße*

.....  
*PLZ / Ort*

.....  
*Betrieb / Verwaltung*

.....  
*Fachbereich*

.....  
*E-Mail*



# Seminarprogramm 2017

Gender Mainstreaming ist das Sichtbarmachen von bestehenden Geschlechterverhältnissen und Rollenzuschreibungen zwischen Männern und Frauen.

In der konkreten Umsetzung trägt Gender Mainstreaming dazu bei, die damit zusammenhängenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen für Männer und Frauen zu vermeiden.

Was kann Gender für die Arbeit in der Interessenvertretung, im Betriebsrat, im Personalrat bedeuten, was habe ich persönlich damit zu tun und welche Mittel und Methoden gibt es, um Gender in die Alltagspraxis umzusetzen?

Dazu bieten wir Gender Trainings an, um Antworten auf diese Fragen zu finden. Wir beginnen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung von Geschlechtergerechtigkeit in Betrieben und Verwaltungen und thematisieren aktuelle Herausforderungen.

Unsere praxisorientierte Arbeitsweise schließt konkrete Beispiele ein, die von den Kolleginnen und Kollegen aus dem betrieblichen oder gewerkschaftlichen Alltag mitgebracht werden.

Gemeinsam finden wir Ideen für die praktische Umsetzung erfolgreicher Handlungsmöglichkeiten.

Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Betriebs- und Personalräte, Genderbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Interessierte.

W-XXXX-XX-XXXX

## BE 11 170405 07

**Freistellungsgrundlage:** BetrVG § 37 (7), BPersVG § 46 (7), analog LPersVG, MVG §§ 19/30 o.v.R., BGleIG §§ 10 (5) o.v.R.  
**Team:** Susanne Nickel, Michael Gümbel von Sujet, Ute Brutzki (Bereichsleitung Genderpolitik, ver.di-Bundesverwaltung)

**05.04.2017–07.04.2017**

**Berlin-Wannsee**

### Die Gefährdungsbeurteilung gendergerecht gestalten als Handlungsfeld für Interessenvertretungen

Die Gefährdungsbeurteilung ist so etwas wie der TÜV-Check für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Betrieb. Dabei hat insbesondere die Thematik der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt in den letzten Jahren mehr Aufmerksamkeit bekommen und ist im Arbeitsschutzgesetz § 5 im Handlungsfeld „psychische Belastungen bei der Arbeit“ als verpflichtender Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung aufgenommen worden.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz gilt es, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen zu überprüfen, sowie die Auswirkungen von Aktivitäten und Konzepten geschlechtergerecht auszugestalten.

Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich weiterentwickelt und gehört ebenso in den Focus der Prävention.

- Mit welchen Anforderungen und Rahmenbedingungen lässt sich Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz umsetzen?
- Welche Auswirkungen haben vermeintliche objektive Konzepte und Aktivitäten auf Männer und Frauen in Betrieben und Verwaltungen?
- Wie können Interessenvertretungen Arbeits- und Gesundheitsschutz geschlechtergerecht gestalten?

Diese Fragen werden wir in diesem Gender Training aufgreifen und Handlungsoptionen erarbeiten.

## BE 11 170619 07

**Freistellungsgrundlage:** BetrVG § 37 (7), BGleIG o.v.R. § 10 (5)  
**Team:** Dr. Gabriele Schambach (Genderworks), Timotheus Felder-Roussety (Sekretär des Gewerkschaftsrates, ver.di-Bundesverwaltung), Ute Brutzki (Bereichsleitung Genderpolitik, ver.di-Bundesverwaltung)

**19.06.–21.06.2017**

**Berlin-Wannsee**

### Gender als Handlungsfeld für Interessenvertretungen in Betrieben

Die Frage nach und die Berücksichtigung von gendergerechten Arbeitsbedingungen, das Doing Gender, bilden eine wichtige Voraussetzung zur Guten Arbeit für die Beschäftigten.

Als Betriebsrat hat man häufiger – als auf den ersten Blick erkennbar – mit Gender-Themen zu tun. Es ist eine Chance und Herausforderung, die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der gesetzlichen Interessenvertretung zu kennen und umsetzen zu können. Zum Beispiel:

- Der Arbeitgeber, die Personalabteilung will Maßnahmen für einen Top Down Prozess zu Gender Mainstream auf den Weg bringen. Die Interessenvertretung stellt fest: Wir werden unzureichend in die betriebs- und personalwirtschaftlichen Vorgänge eingebunden.
- Die Interessenvertretung vermisst im Betrieb einen adäquaten Umgang mit dem AGG durch den Arbeitgeber und damit einhergehend eine Auseinandersetzung mit im Betrieb stattfindenden Formen von Diskriminierungen. Für den Arbeitgeber ist dies kein Thema.

In diesem Gendertraining werden die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, eine Standortbestimmung vorgenommen, strategische Fragen diskutiert, das Zusammenspiel mit möglichen Verbündeten und eine erste betriebliche Handlungsstrategie entwickelt.

## BE 11 171016 07

**Freistellungsgrundlage:** BPersVG § 46 (7), BGleIG o.v.R. § 10 (5)  
**Team:** Dr. Gabriele Schambach (Genderworks), Timotheus Felder-Roussety (Sekretär des Gewerkschaftsrates, ver.di-Bundesverwaltung), Ute Brutzki (Bereichsleitung Genderpolitik, ver.di-Bundesverwaltung)

**16.10.2017–18.10.2017**

**Berlin-Wannsee**

### Gender als Handlungsfeld für Interessenvertretungen in Verwaltungen

Die Frage nach und die Berücksichtigung von gendergerechten Arbeitsbedingungen bilden eine wichtige Voraussetzung zur Guten Arbeit für alle Beschäftigten.

Als Personalsrat hat man häufiger – als auf den ersten Blick erkennbar – mit Gender-Themen zu tun. Hier ist eine Chance, die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Interessenvertretung in den öffentlichen Verwaltungen zu kennen und umsetzen zu können. Zum Beispiel:

- Der Dienstherr, die Personalabteilung will Maßnahmen für einen Top Down Prozess zu Gender Mainstream auf den Weg bringen. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte stellen fest: Wir werden unzureichend in die verwaltungsorganisatorischen und personalwirtschaftlichen Vorgänge eingebunden.
- Die Interessenvertretung vermisst in der Verwaltung einen adäquaten Umgang mit dem AGG durch den Arbeitgeber und damit einhergehend eine Auseinandersetzung mit den in der Verwaltung stattfindenden Formen von Diskriminierungen. Für den Arbeitgeber ist dies kein Thema.

In diesem Gendertraining werden die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, eine Standortbestimmung vorgenommen, strategische Fragen diskutiert, das Zusammenspiel mit möglichen Verbündeten und die damit verbundenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten entwickelt.



### Weitere Qualifizierungsangebote des Bereichs Genderpolitik

**Vertiefung der Trainings:** Zusätzlich bieten wir bei Bedarf spezielle Gender Trainings oder Workshops an, in denen passgenau auf die konkreten Bedingungen im jeweiligen Betrieb eingegangen werden kann.

**Gender-Beratung in der Facharbeit:** Wir bieten praxisorientierte Unterstützung, um Gender Mainstreaming in der Branchenarbeit, Fachbereichsarbeit oder Gremienarbeit zielgruppenspezifischer anwenden zu können.

**Gute Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Gender und Stress – Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenerwartungen und weiteren psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

Diese Angebote richten sich insbesondere an interessierte Betriebs- und Personalräte, Genderbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte sowie ver.di-Gremien.

Ausführlichere Informationen und Angebote für Gender Training auf unserer Website: <http://gender.verdi.de>

Ute Brutzki  
Bereichsleitung Genderpolitik  
Ute.Brutzki@verdi.de

ver.di-Bundesverwaltung  
Ressort 14, Genderpolitik  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin