

Newsletter

2/11
Juni 2011

Erfahrungen gemeinsam reflektieren

Mentoring wird seit vielen Jahren zur Frauenförderung genutzt. Auch die GEW-Frauen haben ein Programm aufgelegt. Dabei sollen berufliche oder gewerkschaftliche Erfahrungen im persönlichen Austausch zwischen einer Mentorin und einer Mentee weitergegeben werden.

Im Mentoring werden die Erfahrungen, die die Mentorinnen und Mentoren mitbringen, im Tandem reflektiert. Es geht nicht darum, sie einfach zu kopieren. Und genau hierin liegt die Stärke des Ansatzes. Gegenseitige Erwartungen klären, Hilfe zur Selbsthilfe leisten, einen Zuhörer oder eine ZuhörerIn zu haben, auch wenn die Zeit knapp ist, sich etwas trauen, was man sich ohne Mentorin oder Mentor so zunächst nicht getraut hätte. Das bringt häufig den entscheidenden Anstoß, die eigene Situation zu reflektieren und neue Lösungsansätze in den Blick zu nehmen.

Die persönliche Wertschätzung, die sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen und Mentoren erfahren, ist eine wichtige Voraussetzung, damit auch einmal eingetretene Pfade verlassen werden können und nicht immer nur das Übliche in den Blick genommen wird. Wichtig ist, bei der Zusammenstellung der Tandems darauf zu

achten, dass die Wünsche und Vorstellungen der Mentees berücksichtigt werden, dass ihre Ziele für den Mentoring-Prozess ausschlaggebend sind.

Als Frauenförderkonzept bietet es den klaren Vorteil, dass beide Seiten etwas lernen können. Während die Mentorinnen und Mentoren ihre Erfahrungen weitergeben, erfahren sie in welcher Situation sich junge Frauen befinden, die den Wunsch haben, sich weiter zu entwickeln und mehr Verantwortung zu übernehmen. Sie lernen die Stolpersteine kennen, die engagierten Frauen im Weg liegen, und können so erfahren, wie sie dazu beitragen können, diese Steine gemeinsam mit anderen beiseite zu räumen.



Mentoring bietet viele Möglichkeiten, ist aber kein Allheilmittel, wenn es um Chancengleichheit geht. Wie viele gute Maßnahmen setzt Mentoring bei den Frauen an. Gut gemacht, kann es Bewusstheit dafür schaffen, dass es noch zusätzlicher struktureller Veränderungen bedarf, damit Frauen ihre Kompetenzen und ihre Energie weiter für die Organisationen einsetzen.

Dr. Nadja Tschirner, Cross Consult,
hat als Beraterin das GEW-Programm
„WechselWeise“ begleitet. www.crossconsult.de

**Thema:
Mentoring**

Aus dem Inhalt:

**WechselWeise:
Persönlich
ansprechen und
motivieren**

**Mentoring
im Norden geplant**

**Personeller
Neuanfang leitet
Kulturwandel ein**

Aus der GEW

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Anne Jenter
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:
Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth, Kronberg

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema **Mentoring**

Mentoring im Norden geplant

Die GEW-Landesverbände Schleswig-Holstein, Bremen und Hamburg starten im kommenden Herbst ein Mentoring-Programm für junge Frauen und Männer. Marlis Tepe, Mitglied im GEW-Vorstand in Schleswig-Holstein, wirkte bereits am Generationendialog und am Mentoring-Projekt des Bundesfrauenausschusses mit. In ihrem Landesverband hat sie die Projekte zur Nachwuchsförderung und die finanziellen Hilfen des Hauptvorstandes aus dem Mitgliederprojekt vorgestellt. Bezahlt wird unter anderem die professionelle Begleitung.

Daraufhin wurde im vergangenen April zunächst ein Generationendialog initiiert. „Über unsere Landeszeitung haben wir junge Menschen eingeladen mit uns Älteren in Dialog zu treten“, berichtet Tepe. Die Resonanz war mager: Nur eine junge Frau meldete sich. Plan B trat in Kraft: „Wir haben junge Leute per E-Mail angeschrieben und anschließend angerufen. Wir hatten sie auf Personalversammlungen vor unserem Streiktag gegen Arbeitszeitverlängerungen und Stellenstreichungen am 3. Juni 2010 kennen gelernt.“ Die persönliche Ansprache fruchtete: Sieben Frauen und drei Männer beteiligten sich am Generationendialog und wurden anschließend in diversen GEW-Projekten aktiv. Auf der anderen Seite nahmen fünf ältere EhrenamtlerInnen teil. Auch das Mentoring-Programm werde zunächst in der Landeszeitung angekündigt, erklärt Tepe. „Zusätzlich werden wir auch wieder junge Menschen persönlich ansprechen.“ Der Generationendialog soll sowohl in Fachgruppen als auch in einem Kreisverband wiederholt werden. Das Empowerment-Seminar des Bundesfrauenausschusses ist ebenfalls in Planung.

Persönlich ansprechen und motivieren

Wie lässt sich Mentoring einsetzen, um den Generationenwechsel in der GEW zu begleiten? Das hat der Bundesfrauenausschuss im Projekt „WechselWeise“ erprobt.

Das Programm startete im November 2008. Über 15 Monate begleiteten zehn Mentorinnen acht Mentees. Ziel war, in der GEW engagierte Frauen zu motivieren, Funktionen oder ein Arbeitsfeld zu übernehmen. Doreen Siebnerik nahm als Mentee am Projekt teil. Sie ist heute eine von drei Landesvorsitzenden in Berlin. „Meine heutige Position verdanke ich auch dem Mentoring-Programm“, betont sie. „Ich habe Einblicke in verschiedene Gremien erhalten, hatte Zeit, mir alles in Ruhe anzuschauen, mich zu entwickeln und meinen Platz zu finden.“ Die Teilnahme an GEW-internen Veranstaltungen und Gremiensitzungen habe ihr zudem den Aufbau eines Netzwerkes erleichtert.

Die Mehrheit der Mentees teilt diese Einschätzung. Das ergab eine Abschlussbefragung, an der sechs Mentees und sieben Mentorinnen teilnahmen. Zentrale Ergebnisse: Erfolgreich zusammengearbeitet haben die Tandems und Trios, die das Projekt mit klaren Erwartungen begonnen haben. Als sehr hilfreich für Aufbau und Pflege der Mentoring-Beziehung nennen die Frauen die gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen. Neben Auftakt-,

Feedback- und Abschlussveranstaltung konnten die Mentees Seminare, Tagungen und Gremiensitzungen besuchen. Für sie war es wichtig, Einblicke in die GEW zu erhalten, ein eigenes Arbeitsfeld oder Entwicklungsmöglichkeiten in der Gewerkschaft zu finden und Informationen und Erfahrungen mit der Mentorin auszutauschen. Die Mentorinnen wiederum konnten mehr über die Arbeits- und Denkweise junger Frauen erfahren. Sie geben als persönliche Lernerfahrungen, den Gewinn einer neuen Offenheit und Sichtweise sowie die Stärkung der eigenen Kommunikations- und Führungskompetenz an.

Doreen Siebnerik nimmt noch eine weitere Erkenntnis mit in ihre neue Aufgabe: „Es ist wichtig, Frauen persönlich anzusprechen und sie für eine Mitarbeit zu motivieren.“ In Berlin hat sie sich ein Netzwerk aufgebaut und viele neue Mitstreiterinnen gewonnen.

Der Evaluationsbericht und weitere Materialien zum Projekt „WechselWeise“ der GEW stehen im Internet unter: www.gew.de/Publikationen_Frauenpolitik.html

Mentoring-Projekte für Frauen

Gemeinsames Mentoring-Projekt für Frauen der TU Cottbus, der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder und der Uni Potsdam:

www.mentoring-brandenburg.de

Über ein älteres, aber dennoch aktuelles Mentoring-Projekt für Frauen in Europa informiert das Deutsche Jugendinstitut in München im Internet und in einer Broschüre: **www.dji.de/4_mentoringfrauen**

Mentoring für Frauen im Zentrum für angewandte Kompetenz und Mentoring der Frauenakademie München: **www.frauenakademie-zak.de**

Personeller Neuanfang leitet Kulturwandel ein

Das Mentoring-Programm der GEW-Frauen hatte zum Ziel, junge Frauen für die Gewerkschaft zu interessieren und zum Engagement in verantwortlicher Position zu ermutigen. Wie das gehen kann, hat die GEW in Berlin vorgemacht.

„Im Selbstlauf wird der anstehende Generationenwechsel in der GEW nicht zur Gleichstellung führen“, befürchtet Caren Groneberg. „Da werden eher Männer in verantwortliche Positionen nachrücken.“ Deswegen engagierte sich die langjährige GEW-Frauenpolitikerin und stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin in der Senatsverwaltung für Bildung in Berlin als Mentorin im Programm der GEW-Frauen. Generationenwechsel ist in der Frauenpolitik häufig mit einem Bruch und mühsamem Neubeginn verbunden. Das fand die Professorin Dr. Friederike Heinzl bereits 1990 in einer Studie für die GEW heraus.

Drei Tandems aus Berlin, je eine GEW-unerfahrene Mentee mit einer erfahrenen Mentorin aus dem Landesverband, nahmen am Mentoring-Programm des GEW-Bundesfrauenausschusses teil. Bei einer Mentee veränderte sich die individuelle Schwerpunktsetzung. Die beiden anderen trugen zur frauenpolitischen Verstärkung bei den Wahlen und zur personellen Verjüngung der Bildungsgewerkschaft in Berlin bei. „Wir vom Landesausschuss Frauenpolitik haben gezielt junge Frauen zur Kandidatur für gewerkschaftliche Funktionen ermutigt“, betont Caren Groneberg. Erleichtert wurde dies durch eine Satzungsänderung, die Teamleitung ermöglichte. Ob Doreen Siebernik, eine der beiden Mentees, auch ohne das Mentoring für das Leitungsteam der GEW Berlin kandidiert hätte, vermag sie nicht zu sagen. Doch eines sei gewiss: „Das Mentoring gehört zum Fundament meiner persönlichen Entwicklung. Und ich konnte vor der Kandidatur auf ein gutes Netzwerk zurückgreifen, um mich zu beraten und rückzuversichern.“

Die zweite Mentee hat wegen ihres Studiums nur wenig Zeit. Doch für die Antragskommission des Landesverbands

reicht das knappe Stundenbudget allemal. Hier erhält sie Einblick in gewerkschaftliche Diskussionen und Entscheidungsprozesse, kann Kontakte knüpfen und Erfahrungen sammeln.

Zwei weitere junge Gewerkschafterinnen profitierten von der gezielten Personalpolitik. Eine engagiert sich seit der Neuwahl im vergangenen April im Vorstandsbereich Schule, die andere kümmert sich um die zweite Phase der Lehrkräfteausbildung.

Doreen Siebernik will dafür sorgen, dass die Frauen- und Gleichstellungspolitik künftig sichtbarer und bedeutsamer wird. Für die Sichtbarkeit ist bereits gesorgt: Alle Sitzungsräume im Berliner GEW-Haus tragen Frauennamen, von der Frauenrechtlerin Clara Zetkin über die SPD-Politikerin Regine Hildebrandt bis zur türkischen Bildungspolitikern und Atatürk-Zeitgenossin Halide Edip Adivar. Die Bedeutung der Frauen- und Gleichstellungspolitik zeigt sich in einer Fachtagung über „Benachteiligte Jungen und übermächtige Frauen?“. Doreen Siebernik erläutert: „Hier gibt es viele inhaltliche Überschneidungen, zum Thema Migration, zu Brennpunktschulen und zur Diskussion um die so genannte Deutschenfeindlichkeit.“

Caren Groneberg findet den personellen Neuanfang ermutigend: „Ich erwarte, dass sich mit frauenpolitisch engagierten Frauen im geschäftsführenden Landesvorstand die Kultur in der GEW Berlin verändert.“

Heinzl, Friederike (1990): Frauen für Fraueninteressen. Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft seit 1947. Weinheim u. München: Juventa.

Mentoring im Gleichstellungsplan

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die ein Mentoring initiieren wollen, können sich in vielen Bundesländern auf das Gleichstellungsgesetz stützen. Als einschlägig nennt die Bremer Rechtsanwältin Inge Horstkötter § 10 (Fortbildung) und § 11 (Gleichstellungsplan) im Bundesgleichstellungsgesetz und vergleichbare Regelungen

in den Ländern. Der Frauenförder- oder Gleichstellungsplan soll meist nicht nur quantitative Zielvorgaben enthalten, sondern auch Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen, unter anderem Fortbildung. Und Mentoring lässt sich durchaus als eine innovative Form der Qualifizierung definieren. „Die Dienststellen müssen zwar nicht

unbedingt ein Mentoring anbieten, müssen aber etwas tun, um Frauen in Führungspositionen zu bringen. Mentoring kann hier ein gutes Instrument sein“ berichtet Horstkötter, die sich in ihrer anwaltlichen Praxis auf das Arbeits- und Gleichstellungsrecht spezialisiert hat.

Infos

Frauen in die Chefsessel...

... Männer in die Familie? Zu diesem Thema findet die diesjährige Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung am 29. und 30. September 2011 in Berlin statt. Namhafte ReferentInnen haben zugesagt, darunter die Professorinnen Dr. Ute Klammer, Dr. Margarete Schuler-Harms und Dr. Martina Stangel-Meseke als Mitglieder der Sachverständigenkommission für das Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Info und Anmeldung:

www.boeckler.de/33_113921.html

Mutterschutzzeiten bei der VBL

Gut einen Monat, nachdem das Bundesverfassungsgericht die bis 2000 geltende Regelung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu den Zeiten des Mutterschutzes als geschlechtsbezogene Diskriminierung verworfen hatte (Az. 1 BvR 1409/10 v. 28.04.11), wurden die Verhandlungen über eine Reform der VBL abgeschlossen. Mutterschutzzeiten sind künftig Beschäftigtenzeiten gleichgestellt. Und LebenspartnerInnen in einer eingetragenen Partnerschaft erhalten künftig eine Hinterbliebenenrente der VBL.

Einen Überblick über das Verhandlungsergebnis zur VBL gibt es unter:

www.gew.de

Alleinerziehende Erwerbstätige

Wie können sich Alleinerziehende im Beruf behaupten und gleichzeitig für ihre Kinder da sein? Zu dieser Frage hat das Bundesarbeitsministerium eine Internetseite aufgebaut:

www.alleinerziehende-bmas.de

Aus der GEW

Hauptvorstand

Diskriminierungsfreie Personalpolitik im Schulbereich

Schwerpunkte der diesjährigen GEW-Fachtagung „FrauenStärken“ für PersonalrätInnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind die gleichstellungspolitische Situation in den Bundesländern, die im Generationendialog bearbeitet werden, der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und Entgeltgleichheit. Außerdem stellt Christine Lüders, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, deren Arbeit vor.

Termin: 28.-29.11.11, Berlin

Anmeldung: ab September unter sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Baden-Württemberg

Seminar „Beistehen statt wegsehen“

Wie können Lehrerinnen Beschimpfungen von Schülerinnen als „lesbisch“ oder der Verwendung des Wortes „schwul“ in abwertender Weise begegnen?

Termin: 21.- 22.10.11, Herrenberg-Gültstein

Anmeldung: bis 01.10.11 bei der GEW Baden-Württemberg, www.gew-bw.de

Fachtagung für Beauftragte für Chancengleichheit und Personalräte an Schulen

Wie ist der Stand der Dinge bei der Umsetzung von Chancengleichheit und dem Abbau von Diskriminierungen insbesondere an beruflichen Schulen und Gymnasien? Darüber wird informiert und mit Politikerinnen aller Landtagsparteien diskutiert.

Termin: 26.10.11, Stuttgart

Anmeldung: bis 16.10.11 bei der GEW Baden-Württemberg, www.gew-bw.de

Saarland

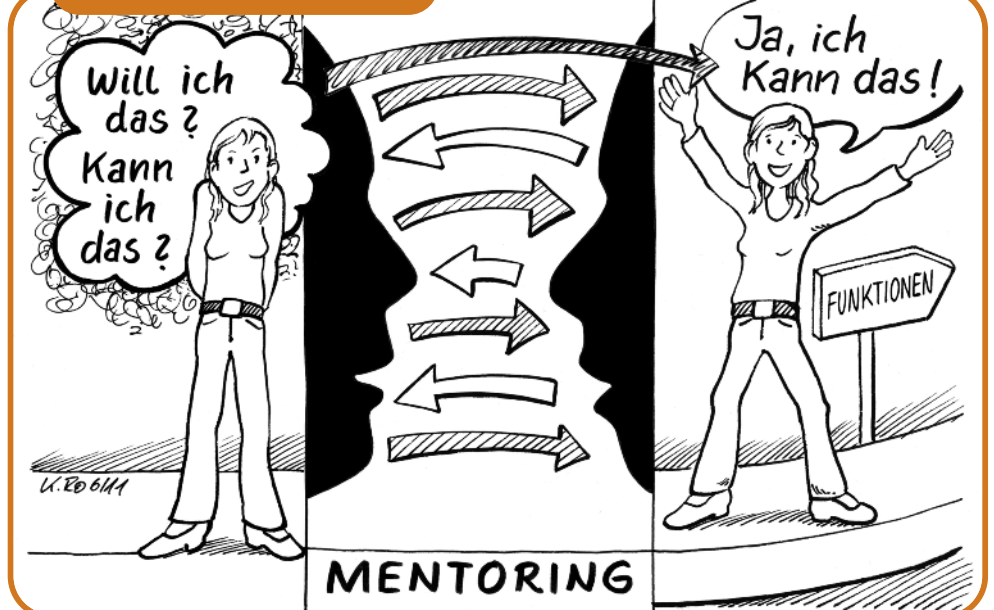
Fortbildung „Sexueller Missbrauch an Kindern“

Wie arbeite ich mit Kindern, die Traumatisches erlebten, und wie bekomme ich einen Zugang zu diesen Kindern? Wie kann man sie unterstützen und stärken?

Termin: Mittwoch, 19.10.11, Dillingen

Anmeldung: www.gew-saarland.de/aktu_leiste/GEW_Fortbildung_11.pdf

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg