

9.3.2 Die Mitarbeitenden in der Betreuungsarbeit

Gendersensibilisierung der Mitarbeitenden oder der Teams in der Betreuungsarbeit

Bezogen auf die Sensibilität bzw. Sensibilisierung der pädagogisch Handelnden in den Betreuungsteams der Einrichtungen oder Diensten verweise ich auf die bereits genannten Zahlen, die die gesellschaftliche Bedeutung der „besonderen Fähigkeiten“ von Frauen für die einfühlsame Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung darlegen. Über diese grundsätzliche gesellschaftliche Zuweisung von Arbeiten hinaus zeigt die Praxis, dass in den Teams auch eine traditionelle Aufgabenverteilung an der Tagesordnung ist, überspitzt: Frauen sind für die Wohngruppengestaltung und Dekoration zuständig, Männer für technische Aufgaben des Hausmeisters oder Sicherheitsbeauftragten. Hierbei spiegelt sich im Team wie in anderen Teilgruppen der Gesellschaft natürlich auch deren allgemeines, festgefügtes Rollenverständnis von Frauen und Männern wieder.

Sensibilisierung

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, das Augenmerk in den Teams auf diese Tatsache zu lenken. Eine Gendersensibilität kann nicht per Dienstanweisung angeordnet werden. Möglich ist es aber, durch geeignete Vorgehensweisen Fragen zu stellen, Diskrepanzen offenzulegen und dadurch die Mitarbeitenden für die Auswirkungen des Geschlechts in ihrer Arbeit zu sensibilisieren.

Instrumente des Gendermainstreamings im Bereich der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen

Die in der gängigen Literatur beschriebenen Vorgehensweisen zum Gender Mainstreaming sind häufig im Bereich von Regierungsstellen und der Verwaltung konzipiert und erprobt worden. Konkrete Anwendungsbeispiele oder ihre Übertragung auf Unternehmen – insbesondere im Sozial- und Gesundheitswesen – sind rar. Die im Folgenden dargestellten Vorgehensweisen sind Ergebnis einer Literaturanalyse, sie wurden organisationsbezogen weiterentwickelt und in der praktischen Anwendung in Teilen

eines Non-Profit-Unternehmens im Bereich von Gesundheit und Betreuung erprobt. Sie sollten auf der Grundlage einer geschlechtergerechten Unternehmensphilosophie eingesetzt werden, i.d.S. dass Führung top down das Gender Mainstreaming unterstützt (z. B. durch entsprechende Leitlinien, Maßnahmen etc. vgl. Janßen, 2015a). Die Anwendung wurde konzipiert für Maßnahmen und Projekte im Bereich der Wohngruppenbetreuung von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung.

die Zielgruppe kennen Die Erfahrung zeigt, dass es kundiger Personen – wie der Gleichstellungsbeauftragten – bedarf, um das Thema bei den Mitarbeitenden in den Betreuungsteams einzubringen. Dabei ist ein Wissen der kundigen Person um die Zielgruppe des Teams und der Problematik ihrer Begleitung, also der konkreten Arbeitsinhalte erforderlich. Darüber hinaus sollte eine ausreichende Erfahrung mit den Instrumenten des Gender Mainstreaming vorhanden sein. Denn es muss bei der Implementierung davon ausgegangen werden, dass dieses einerseits im Team bislang keine Rolle gespielt hat und andererseits die Mitarbeitenden – auch bei dreijähriger Ausbildung – kaum Kenntnisse und eine praktische Übung in der Reflexion von Auswirkungen ihres eigenen Geschlechts in ihrer Arbeit ausgebildet haben.

1. Genderanalyse

Wie können geschlechterspezifische Wirkfaktoren aufgedeckt und analysiert werden?

Ziel der Gender-Analyse ist die systematische Sichtbarmachung des „verborgenen“ Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder ausgewählten Bereichen der Organisation. Darüber hinaus geht es um die Abschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Aufhebung von Missverhältnissen in den untersuchten Bereichen.

Genderanalyse in Organisationen Es gibt eine Reihe von Methoden, die grundsätzlich zur Genderanalyse in Organisationen geeignet sind wie z. B. die „Genderorientierte Projektplanung – GOPP“ (Blickhäuser & von Barga, 2003, 2005), die „4 GeM-Schritte für Gender Mainstreaming“

(Bergmann & Rimminger, 2004), die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2002), die „Sechs-Schritte-Prüfung“ (Krell, Mückenberger & Tondorf (2000), die „3-R-Methode“ (Döge, 2002) oder die „DABEI-Methode“ (Färber & Geppert, 2004). Nach Durchsicht der Literatur zeigte sich, dass im Arbeitsfeld der Begleitung von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung vor dem Hintergrund der Maßgabe, ein Instrument so einfach wie möglich und so umfangreich und komplex wie notwendig zu halten, die wenigsten Vorgehensweisen geeignet sind. Es geht in der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes immer darum, einen Strauß von Verfahren in der Hand zu halten, aus dem in jedem Einzelfall das Instrument ausgewählt werden kann, das die konkreten Bedürfnisse am besten erfüllt.

Allgemeine Aspekte für die Genderanalyse in diesen Arbeitsfeldern sind z. B. folgende:

- In der Datenerhebung die getrennte Ausweisung aller Erhebungsmerkmale für Frauen und Männer oder die gezielte Erhebung von Faktoren, die für die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Männern und Frauen von Bedeutung sein könnten (wie z. B. der Anteil von Eltern oder von allein-erziehenden und pflegenden Frauen im Betrieb/Team, der Zusammenhang von Stellenanteilen und Leitungsverantwortung oder Erwartungen in der Arbeitszeitflexibilität). Datenerhebung
- Bei der Analyse der erhobenen Daten sind geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen oder besondere Belastungen von Frauen zu berücksichtigen. Analyse

In der Normsetzung des Unternehmens spielen die Visionen einer Organisation von der Gesundheit ihrer Beschäftigten eine Rolle. Oder umgekehrt: Welche Vorstellungen und Zielsetzungen von und für Gesundheit herrschen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Was trägt zur Gleich-

stellung bei? Was beeinträchtigt diese? Was wäre (anders), wenn 80 Prozent der Pflegetätigen Männer wären?

- Evaluation** – Bezogen schließlich auf die Evaluation von Maßnahmen ist wichtig, wie sich die ins Auge gefassten Maßnahmen vermutlich auswirken werden. (vgl. Bergner & Lempert-Horstkotte, 2006)

Kurzfragen zur Genderprüfung

Die folgenden vier Fragen (vgl. verdi, 2002, Janßen, 2007) sollen eine Sensibilisierung für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag fördern. Die Kurzfragen können für jede Entscheidung in Projekten wie auch im Team herangezogen werden. Sie dienen dazu, die Geschlechterperspektive einfach und zumindest kurz auf jede Maßnahme zu richten.

1. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit soll mit der Umsetzung des Ziels, des Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?
2. Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?
3. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
4. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

Am Beispiel einer fiktiven Maßnahme – *Beschluss der Geschäftsführung zur Verbesserung der Rückkehrbedingungen für Frauen und Männer in Elternzeit* – soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:

Frage	Erläuterung
1.	Der fürsorgliche Umgang des Unternehmens bei der Wiederaufnahme einer Tätigkeit aus der Elternzeit heraus dient der Positionierung der Organisation: „Wir sind elternfreundlich und damit für unsere Beschäftigten ein attraktives Unternehmen“. Dies zeigt darüber hinaus, dass auch Männer keine negativen Folgen für die Wahrnehmung dieses Rechts befürchten müssen. Grundsätzlich soll jede Organisationseinheit begründen müssen, warum ein Wiedereinstieg auch auf einer Teilzeitstelle in bekanntem Arbeitsfeld nicht möglich ist.
2.	90 Prozent der Eltern in Elternzeit sind Frauen. Durch den Beschluss soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (als Unternehmensziel) verbessert und durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Männer angesprochen werden.
3.	Durch die Verbesserung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten verbessern sich für Frauen die Arbeitsbedingungen in einer Mehrfachbelastung. Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Frauen nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen.
4.	Um deutlich mehr Männer für die Wahrnehmung von Elternzeit zu interessieren, soll eine Informationskampagne gestartet werden. Da derzeit relativ mehr Männer in Leitung beschäftigt sind, müssen die Bedingungen für die Übernahme von Leitungspositionen in Teilzeit verbessert werden, um das Ziel einer höheren Elternzeitquote von Männern zu erreichen. Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Männern nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen.

Kurzfragen wie diese bieten die Möglichkeit, in jedem Arbeitszusammenhang und bei jeder Maßnahme, die Aufmerksamkeit kurz auf ihren Geschlechteraspekt und die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen einer Entscheidung auf Frauen und Männer zu richten. Erfahrungen im konkreten Arbeitszusammenhang zeigen, dass es unter Umständen Widerstände im Team gibt z. B. im Hinblick darauf, ob es unter dem Kostendruck zunehmender Ökonomisierung und schlechterem Personalschlüssel nicht wichtigere Fragen gibt. Gegebenenfalls können die Fragen

zunächst von einem Teammitglied gestellt werden, ohne dass eine Verpflichtung für alle daraus erwächst. Ziel wäre dabei zunächst, die Abwehr gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming zu lockern. Unterstützt würde dies durch eine Visualisierung der Fragen z. B. durch Aufhängen an den Wänden des Besprechungsraumes. Eine Vereinbarung im Team, diese Fragen bei jeder Maßnahme zu bearbeiten, wäre ebenfalls unterstützend. Ein solches Vorgehen erleichtert meiner Erfahrung nach die Übernahme von Verantwortung für das Thema durch alle Teammitglieder.

Weitere Instrumente zur Genderanalyse finden sich bei Janßen (2007).

2. Genderberatung im Team

geschlechterbezogene Strukturen aufdecken

Die folgenden Ausführungen beschreiben ein Beratungsangebot zur Gendersensibilisierung und Genderanalyse in Betreuungsteams für Menschen mit Behinderungen. Es wurde ab 2007 in der betrieblichen Interessenvertretung entwickelt (vgl. Janßen & Kleinitz, 2008). Das Instrument zielt wie die bereits dargestellten Kurzfragen darauf ab, geschlechtsbezogene Strukturen sowohl auf der Ebene des Personals aufzudecken wie auch in Bezug auf konkrete Betreuungsbeziehungen bzw. allgemein auf Kundenbeziehungen, Dienstleistungen oder das Produkt. Dadurch wird eine zunehmende Sensibilisierung ermöglicht mit der Erwartung, dass sie sich in allen Arbeitsbezügen niederschlägt.

Bestandsaufnahme

Um das Thema Gender Mainstreaming der Basis nahe zu bringen, muss nach einer grundsätzlichen Information der Teammitglieder (Was ist Gender Mainstreaming überhaupt und wie machen sich Lebensumstände von Frauen und Männern in der Arbeit bemerkbar?) zunächst eine Bestandsaufnahme erfolgen: Wie stellt sich die Struktur des Teams dar (mit Team ist hier die direkte Arbeitseinheit gemeint)? Wie ist das Geschlechterverhältnis im Team? Wie sind die Stellenanteile (Vollzeit/Teilzeit) an Frauen und Männern verteilt? Wer (Frauen und Männer) arbeitet auf befristeten bzw. unbefristeten Stellen, wer in anderen prekär-

ren Beschäftigungsverhältnissen? Welche Qualifikation haben Frauen und Männer im Team? Ist die Leitung weiblich oder männlich?

Anschließend kann sich das Team der Frage der Arbeitsorganisation zuwenden. Dazu ist es sinnvoll, Schwerpunkte von Frauen und Männern in der Arbeit zu identifizieren. Wie sind zusätzliche Tätigkeiten verteilt (wie Gestaltung des Wohnumlieus (Deko etc.), hauswirtschaftliche oder handwerkliche Tätigkeiten, Umgang mit technischen Geräten und PC oder mit körperlichen Anforderungen)?

Schwerpunkte identifizieren

In vielen Arbeitseinheiten gibt es Zusatzaufgaben. Wie sind diese Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern verteilt: z. B. Kassenführung, Begleitung der Visite, Moderation von Teamsitzungen, PC- und Sicherheitsbeauftragte/r oder, Dienstwagenplanung.

Interessant sind auch Fragen nach den Ressourcen: Wer hat einen festen Arbeitsplatz (Schreibtisch) im Team? Wie ist die dienstliche Verkehrsmittelnutzung (ÖPNV, Fahrrad, Pkw)? Wer hat im vergangenen Jahr an einer Fortbildung teilgenommen bzw. bei wem ist sie abgelehnt worden? Die folgende Abbildung gibt ein Beispiel für eine übersichtliche Darstellung der genannten Fragen:

Ressourcen

Abbildung 3: Beispiel für die Darstellung der Fragen in zwei der dargestellten Bereiche

Wie stellt sich die Struktur des Teams dar?

		Zum Vergleich (falls Zahlen vorhanden)			
	Team	Teamleitungsebene		Geschäftsführung	
	♀♂	♀♂	♀♂	♀♂	♀♂
Geschlechterverhältnis					
absolut					
prozentual					

			Zum Vergleich (falls Zahlen vorhanden)			
Stellenanteile						
Vollzeit: (≥ 28 Wochen-Std.)						
Teilzeit: (10–27 W.-Std.)						
Teilzeit: (≤ 9 W.-Std.)						

Wie sieht die inhaltliche, nutzerbezogene Arbeit (Betreuung) im Team aus?

	Team	
	♀	♂
Geschlechterverhältnis der Nutzer/-innen und Bewohner/-innen		
absolut		
prozentual		
Zuständigkeit der Bezugspersonen:		
für Nutzerinnen		
Zuständigkeit der Bezugspersonen		
für Nutzer		

Es geht bei all diesen Fragen zunächst um die Beschreibung des IST-Zustandes im Team. In einem zweiten Schritt sollte jeweils nachgefragt werden: Warum ist das so? Ist es gut und sinnvoll, so wie es ist, oder wäre eine Veränderung der Situation oder des Vorgehens fachlich angemessen bzw. Wunsch im Team?

außerberufliche
Faktoren

Im Anschluss an die interne Bestandsaufnahme ist es wichtig, auch bestimmende außerberufliche Faktoren zur Lebenssituation in der Analyse zu berücksichtigen: Kinder im Kindergarten- oder schulpflichtigen Alter (z. B. bis 12 Jahre), die Anzahl allein erziehender Frauen bzw. Männer im Team oder die Frage, ob Angehörige zu Hause gepflegt werden.

Als eigentlicher Inhalt der Analyse der Betreuungsarbeit darf natürlich die nutzerbezogene Arbeit – Begleitung, Betreuung

oder Pflege – im Team nicht zu kurz kommen (mit Nutzer/in-nen sind hier die begleiteten Menschen gemeint): hier kann das Geschlechterverhältnis der betreuten Menschen analysiert werden und die Geschlechterverteilung in der Bezugsarbeit jeweils für Nutzerinnen und für Nutzer. Inwieweit ist z. B. gewährleistet, dass Nutzerinnen von Frauen oder Nutzer von Männern in der Körperhygiene begleitet werden?

Die genannten Merkmale dienen den Beratenden und dem Team für einen Überblick zur IST-Situation. Erst auf dieser Basis wird eine Diskussion unter den Teammitgliedern ermöglicht. Deren Inhalte hängen natürlich vom konkreten Arbeitsinhalt und den Beteiligten ab, einen Anstoß bieten z. B. folgende Fragen:

- Warum ist die Geschlechter- oder Arbeitszeitverteilung im Team, wie sie ist? Wie bewerten Sie diese Verteilung? Würden Sie daran etwas ändern wollen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
- Im Bereich schriftlicher und elektronischer Unterlagen (Formulare, Kontrakte, Dokumentationen, Berichte und Statistiken) kann das Augenmerk darauf gelenkt werden, ob sie in geschlechtsneutraler Sprache abgefasst sind bzw. beide Geschlechter berücksichtigen. Gibt es Reaktionen auf bestimmte Formulierungen? Gibt es bei Ihnen z. B. noch den „Mitarbeiterausweis“ oder ist die Formulierung inzwischen geschlechtsneutral verändert worden?
- Für die Analyse von dienstlichen Gesprächsrunden ist es wichtig zu fragen: Wie sind Redebeiträge/-zeiten von Frauen und Männern verteilt? (z. B. Auflistung der Redebeiträge aus einem vorangegangenen Dienstgespräch), Wer (Frauen/Männer) bringt Vorschläge und Themen ein und welche (von Frauen/Männern eingebrachte Themen) setzen sich durch? Wer (Frauen/Männer) springt bei Betreuungsempfängern ein (Vollzeitarbeitende, Männer/Frauen)?
- Die Erwartungen des Betriebes an die Flexibilität der Beschäftigten lassen sich über den Anteil von Mehrarbeit/Überstunden für Frauen und Männer und in Bezug auf Vollzeit/Teilzeitstel-

len dokumentieren. In welchem Ausmaß gibt es Arbeitszeitregelungen, die auf Betreuungsverpflichtungen (Kinder, Angehörige) Rücksicht nehmen?

- Weitere Fragen können sich auf den Eindruck der Teammitglieder beim Thema Fortbildung, Stellenbesetzung und Arbeitsbelastung beziehen:

In welcher Verteilung nehmen Frauen/Männer an Fortbildungen teil?

Welche Inhalte haben die jeweiligen Fortbildungen?

Werden Fortbildungen von Teilzeitbeschäftigten häufiger abgelehnt?

Spielt das Geschlecht bei der Stellenbesetzung eine Rolle? In welcher Form und warum?

Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Besetzung bestimmter Positionen und Funktionen?

Werden Unterschiede in der Arbeitsbelastung zwischen den Männern und den Frauen im Team wahrgenommen und wenn ja, warum? Sind potentielle Belastungsfaktoren (inner-/außerberuflich) ausreichend bekannt bzw. werden sie ausreichend bekannt gemacht, und finden sie bei der Aufgabenverteilung/Stellenbeschreibung Berücksichtigung?

Gehen Frauen und Männer unterschiedlich mit der Inanspruchnahme von Entlastungsmöglichkeiten um?

Wie wirkt sich der Aspekt der Gewalt im Betreuungsalltag auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nutzerinnen und Nutzer aus?

Sinnvoll ist es, das Team mit entsprechenden Daten des Betriebes insgesamt zu vergleichen und beispielsweise folgende Fragen zu ergänzen:

- In welchen Bereichen gibt es Unterschiede zwischen der Situation im Team gegenüber den Zahlen aus dem Gesamtbetrieb? Wie bewerten Sie diese?

- Wie schätzen Sie das Image der Einrichtung in Bezug auf Familienfreundlichkeit ein? Beschäftigt Sie dieses Thema, oder spielt es im Alltag keine Rolle?
- Vereinbarkeitsspezifische Diskussionen: Wie häufig erleben Sie, dass Themen wie unterschiedliche Berufswege oder Karrieren von Männern und Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. diskutiert werden? Wann finden diese Diskussionen statt (offiziell in der Sitzung oder in der Pause)?
- Gibt es informelle Gesprächsrunden oder Treffpunkte? Können potentiell alle daran teilnehmen und an den Inhalten partizipieren?

Die dargestellten Fragen sollen eine Auswahl darstellen, aus denen die jeweils für ein Team wichtigen entnommen werden können, um das Thema Gender Mainstreaming im konkreten Arbeitsalltag ein Stück fassbarer zu machen. Weitere Ideen und Anregungen für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Arbeit und möglicher Hindernisse finden sich bei Janßen (2015a). Wichtig ist es meiner Ansicht nach, dass das Angebot einer Genderanalyse und -beratung vor Ort von den Beschäftigten ausgeht bzw. nach Anregung aus der Leitungsebene oder der Mitarbeitendenvertretung dort aktiv aufgegriffen wird. Ziel ist dabei, die fehlende Bekanntheit des Gender Mainstreaming Ansatzes und das fehlende Wissen um geschlechterbezogene Aspekte der Arbeit zu beheben und die gendersensible Planung und Umsetzung von Maßnahmen im konkreten Arbeitszusammenhang zu fördern.

Ausgehend von der konkreten Arbeit einer Interessenvertretung hat der Autor – z. T. in Kooperation mit einer Kollegin – die praktischen Erfahrungen in der Beachtung einer Geschlechtersensibilisierung in einem pädagogischen Arbeitszusammenhang mit Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung und in der Arbeit mit Jugendlichen zusammengestellt. Diese Praxiserfahrungen sind zwischen 2005 und 2013 in zehn kurzen Artikeln in der Zeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche“ veröffentlicht. Die Artikel sind auf der Internetseite des Autors als Download

eingestellt. Hier können weitere Anregungen für die praktische Umsetzung einer Geschlechtersensibilisierung im konkreten Arbeitsalltag auch in Bezug auf die Begleitung von Menschen mit (geistiger und psychischer) Behinderung entnommen werden.

Weiterführende Literatur

AG Geschlechtergerechte psychiatrische Versorgung

Unter AG der Zentralen Arbeitsgruppe zur Versorgung psychisch und suchtkrank Menschen in der Stadtgemeinde Bremen (ZAG), Einrichtungsfragebogen, Mai, 2012

Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK)

Vorschlagspapier der Bund-/Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen der ASMK“, Entwurf vom 03.09.2008

www.lapkmv.de/richt_files/attachments/fremdeVeroeffentlichungen/vorschlagspapier_eingliederungshilfe.pdf
[28. Dezember 2014]

Becker-Schmidt, R.

Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Knapp, G.–A. & Wetterer, A. (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2, Münster: Westfälisches Dampfboot, 2007, S. 56–83 (nach: <https://de.wikipedia.org/wiki/Intersektionalität> [14. Dezember 2014])

Bergmann, N. & Rimminger, I.

(GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Österreich), Die Toolbox Gender Mainstreaming, Wien, 2004

Bergner, E. & Lempert-Horstkotte, J.

Hat Gesundheit ein Geschlecht? – Belastungen und Ressourcen in den (Frauen-) Arbeitsfeldern Pflege & Betreuung, 8. März 2006 – Vortragsmanuskript, Bethel, 2006

Bispinck, R., Dribbusch, H, Öz, F. & Stoll, E.

Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 07/2012

Blickhäuser, A.

dies. & Barga, H. von, Genderorientierte Projektplanung (GOPP), Zwei Beispiele, In: dies., Wege zu Gender-Kompetenz, Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen, Berlin, 2003, S. 20–21, 25

Blickhäuser, A. & Barga, H. von

Gender-Mainstreaming-Praxis, Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen, Berlin, Heinrich-Böll-Stiftung, 2005

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

Eckpunkte zu einem Bundesleistungsgesetz zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Berlin, 10. Dezember 2013

www.gemeinsam-einfach-machen.de [28. Dezember 2014]

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

Gemeinsame Positionierung des Deutschen Behindertenrates, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und der Fachverbände für Menschen mit Behinderung zur Schaffung eines Bundesteilhabegesetzes, Berlin, 5.2014

www.gemeinsam-einfach-machen.de [28.12.2014]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.),

Gender Mainstreaming. Was ist das?, Berlin, 2002, S. 36–38

Bundesregierung

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien § 2, Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999/26. Juli 2000, GMBL., 2000 S. 525

Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (Hrsg.)

„Fritz und Frida“, Zeitung zum Projekt „Frauen sind anders – Männer auch!“. In leichter und schwerer Sprache, ab 2008

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen

weiblich – männlich – schon bewusst?!, Gender Perspektiven für Menschen mit Behinderung verankern, Tagung, Kassel, 2.11.2009

Czollek, L.C. & Weinbach, H.

Social Justice and Diversity Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern, Berlin, 2002

Deutscher Bundestag

Armutsbericht der Bundesregierung, Berlin, 2008

Deutscher Gewerkschaftsbund

Menschen mit Behinderung – Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben weit entfernt, arbeitsmarkt aktuell 2009, 2

Döge, P.

Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen – Ein Leitfaden für Frauen und Männer, Berlin, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. 2002, S. 27–29

Dörner, Kl. & Plog, U.

Irren ist menschlich, Wunstorf, Psychiatrie-Verlag, 1982, 2013¹³

Europäische Kommission

Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1996, Brüssel, 1997

Ewinkel, C., Hermes, G. u. a. (Hrsg.)

Geschlecht behindert – besonderes Merkmal: Frau, München, AG SPAK, 1985

Exner, K.

Deformierte Identität behinderter Männer und deren emanzipatorische Überwindung, In: Warzecha, B., aaO., 1997, S. 67–87

Fachausschusses Allgemeinpsychiatrie

Leitlinien für eine geschlechtergerechte psychiatrische Versorgung, Empfehlungen des Fachausschusses Allgemeinpsychiatrie der Zentralen Arbeitsgruppe zur Versorgung psychisch und suchtkranker Menschen i der Stadtgemeinde Bremen (ZAG), Bremen, 2011

Fachverbände der Hilfen für Menschen mit Behinderungen, Die

Grundzüge eines Bundesleistungsgesetzes für Menschen mit Behinderung, Berlin, 24. April 2013

www.gemeinsam-einfach-machen.de [28. Dezember 2014]

Färber, Chr. & Geppert, J.

Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten Der Personalrat, 2004, 11, 415–420

Haase, A.

Geschlechterfrage stellen, Gender Mainstreaming – eine politische Strategie zu mehr Chancengleichheit in der Behindertenhilfe, Zusammen, 2007, 5, 4-8

Heintze, C.

Auf der Highroad der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem, Ein Vergleich von fünf nordischen Ländern mit Deutschland – Kurzfassung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Düsseldorf, 2012

Hughes, B. & Paterson, K.

The social Model of Disability and the Disappearing Body: Towards a sociology of impairment, Disability and Society, 1997, 3, 325–340

Jacob, J.; Köbsell, S. & Wollrad, E. (Hrsg.)

Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: Transcript, 2010

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 2007, 1, 99–108

Korrekte Darstellung im Internet: www.sivus-online.de

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 2, 52–53 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 3, 69–74 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Janßen, Chr.

SIVUS. Ein Modell ganzheitlichen Lernens, In: Theunissen, G. & Wüllenweber E. (Hrsg.), Zwischen Tradition und Innovation, Marburg, Lebenshilfe Verlag, 2009, S. 60–68

Janßen, Chr.

Wie viel sind uns Menschen wert? Banken und Autoindustrie werden gepöppelt. Für die Arbeit mit Menschen ist weniger Geld da. Das kann nicht sein, mahnt der Bielefelder Appell, Teil 6 der Publik-Forum-Serie Aktion Sozialwort 2013, Publik Forum, 2013a, 15, 17 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Janßen, Chr.

Geld ist in dieser Gesellschaft genug da – es muss für die Menschen eingesetzt werden, Der „Weiße Block“ bei den 1. Maidemonstrationen des DGB 2013, Arbeitsrecht und Kirche, 2013b, 2, 55–57 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Janßen, Chr.

Welche Möglichkeiten einer Skandalisierung der Ökonomisierung in der sozialen Arbeit gibt es durch die betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalvertretungen und Mitarbeitendenvertretungen)? Das Beispiel des Bielefelder Appells, veröffentlicht in der Dokumentation der Tagung: „Widerstand gegen die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit, der Pädagogik und des Gesundheitsbereichs – Was tun?“, Fachhochschule Emden-Leer, 12. – 14. Juni 2014

Zugriff unter: http://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/FB_SAG/Veranstaltungen/Berichte_und_Materialien/Tagung_Widerstand_gegen_die_Oekonomisierung/Jan_fen_Bielefelder_Appell__Skandalisierung.pdf [16. August 2014]

Janßen, Chr.

Gender in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung, In: Kosuch, R. & Gephart, H. (Hrsg.), Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Essen, 2015a (im Druck)

Janßen, Chr.

Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells, In: Mührel, E., Müller, C. & Birgmeier, B. (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle. Analysen, Kritik und Alternativen, Wiesbaden, VS-Verlag, 2015b (im Druck)

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, 2, 37–42 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1 – Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, 93–95 Zugriff unter: www.sivus-online.de [16. August 2014]

Kasten, M.

Normative Gleichheit und faktische Ungleichheit – Beispiele geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in der Bundesrepublik, In: Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (bvkm), weiblich – männlich – schon bewusst?!, Gender Perspektiven für Menschen mit Behinderung verankern, Tagung, Kassel, 2.11.2009

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

Behinderung und Männlichkeit, Powerpoint-Vortrag, Berlin, 2009

www.khsb-berlin.de/fileadmin/user_upload/PDF_Sammlung/Dozenten/Burtscher/Behinderung_u_Maennlichkeit.ppt
[8. November 2014]

Klinger, C. & Knappe, G.–A.

Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, Transit – Europäische Revue, 2005, 29

<http://www.iwm.at/read-listen-watch/transit-online/achsen-der-ungleichheit-achsen-der-differenz> [8. November 2014]

Klute, J.

Armut und Behinderung, Vortrag bei der Jubiläumsveranstaltung 15 Jahre Gemeinsam Wohnen in Bielefeld e. V. unter dem

Titel „Die Behinderung bleibt – die Armut wächst?“ – Fachgespräch am 19. März 2009, Bielefeld, 2009

http://www.sivus-online.de/Geistige_Behinderung/Armut/armut.html [14. Dezember 2014]

Köbsell, S.

Gender Mainstreaming und Behinderung, Vortrag auf der Tagung: „Gender und Behinderung“ der Interessenvertretung „Selbstbestimmt leben Deutschland ISL e. V.“, 16. Mai 2005, Bremen, 2005

Köbsell, S.

Gendern Sie schon? Gender Mainstreaming und Behinderung, Orientierung, 2007, 3, 6-9

Köbsell, S.

„Passives Akzeptieren“ und „heroische Anstrengung“ – zum Zusammenspiel von Behinderung und Geschlecht, Behindertenpädagogik, 2009, 3, 250–262

Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Behinderung und Geschlecht, Infoletter, 2004, 8

Krell, G., Mückenberger & Tondorf, K.

Sechs-Schritte-Prüfung, In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), aaO., 2002, S. 39–40)

Kuhne, T., Ott, A. & Schön, E.

3-R-Methode übertragen auf Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Zusammen, 2007, 5

Mergner, H.

Was macht Herr Gender in der Psychiatrie?, Vorstellung der Leitlinien auf dem Fachtag zur Einführung der Leitlinien für eine geschlechtergerechte psychiatrische Versorgung im Lande Bremen, 30. Mai 2012

Miles-Pauls, O.

Kampagne www.teilhabegesetz.org, Kernpunkte für ein Bundesteilhabegesetz, Berlin, 26.5.2014

www.gemeinsam-einfach-machen.de [28. Dezember 2014]

NETZWERK ARTIKEL 3 e. V.

Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e. V., Korrigierte Fassung der deutschen Übersetzung des Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2008

Öz, F. & Bispinck, R.

Was verdienen Technikerinnen und Techniker?, Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009

Perko, G. & Czollek, C.L.

Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, Wien, 2008, 3

http://www.pedocs.de/volltexte/2013/7588/pdf/Erwachsenenbildung_3_2008_Perko_Czollek_Gender_und_Diversity.pdf [14. Dezember 2014]

Pieper, U.

Gender und die Anstalten, Orientierung, 2007, 3, 22–23

Rohde, A. & Mamerros, A. (Hrsg.)

Geschlechtsspezifische Psychiatrie und Psychotherapie, Ein Handbuch, Stuttgart, Kohlhammer, 2007

Schildmann, U.

Die politische Berichterstattung über Behinderung: 2. Armuts- und Reichtumsbericht und Bericht über die Lage behinderter Menschen – kritisch reflektiert unter besonderer Berücksichtigung des „Gender Mainstreaming“. In: Behindertenpädagogik 2005, 2, 15–48

Schön, E.

Geschlechtersensibilität – Impuls für innovative Qualitätsentwicklung, Zusammen, 2007, 5, 21–25

Schröttle, M., Hornberg, C. et.al.

Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland, Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, Bielefeld, 2013

Smith, B.G.

Introduction, In: dies. & Hutchinson, B., Gendering disability, New Brunswick, 2004, S. 1-7

Tambour, B.

Die Pflege – ein Pflegefall, Im „Bielefelder Appell“ machen Mitarbeiter aus Alten- und Behindertenheimen klar: „So geht es nicht mehr weiter“, Publik Forum, 2013, 4, 25

Tölle, R. & Schulte, W.

Psychiatrie, Berlin, Springer, 1971

v.Bodelschwingsche Anstalten Bethel

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel, Bethel, 2001

http://www.bethel.de/fileadmin/Bethel/downloads/positionspa-piere/berufliche_gleichstellung_von_frauen_und_maen-nern_in_den_v_bodelschwingschen_anstalten_bethel.pdf
[16. Oktober 2014]

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi)

Fit für Gender Mainstreaming, Arbeitshilfe: Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen, Berlin, 2002

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Arme Brüder – 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei den Kirchen. Und sie bekommen nichts geschenkt, ver.di.publik, drei, 28, Januar 2008, S. 1

Vereinte Nationen

„Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ – UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen, 13. Dezember 2006, abgestimmte deutsche Übersetzung, 2006

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Arme Brüder – 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei den Kirchen. Und sie bekommen nichts geschenkt, ver.di.publik, drei, 28, Januar 2008c, S. 1

Warzecha, B.

Geschlechterdifferenz in der Sonderpädagogik, Tagungsbericht, Hamburg, LitVerlag, 1997

World Health Organisation

International Classification of Diseases – ICD-7, 1954

World Health Organisation

Internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“ (ICD-9), 1979

World Health Organisation

ICD-10-WHO Version 2013, Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, Version 2013