



## **Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis - Möglichkeiten für eine Gendersensibilität bei Mitarbeitervertretungswahlen Christian Janßen**

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und z.B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

*„Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von (...) Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem (...) Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind“ (Europarat, 1998, S 11 ff).*

Im Mitarbeitervertretungsgesetz ist in § 35e als allgemeine Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV) das Eintreten für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle beschrieben. Ich möchte jetzt nicht die Frage aufwerfen, ob ein Mitarbeitervertretungsgesetz dem Titel nach nur für die männlichen Beschäftigten Geltung besitzen kann. Die MAV soll sicherlich gleichermaßen für Frauen und Männer Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles anregen und an ihrer Umsetzung mitwirken. Diese Aufforderung im MVG bezieht sich zwar primär auf die Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber, darf aber auch als Aufforderung für die eigene Arbeit und die Erweiterung des Blickwinkels auf die Auswirkungen der MAV-Tätigkeit in Bezug auf Frauen und Männer verstanden werden

### **Wahlen zur Mitarbeitervertretung**

Das deutsche Parteiensystem zeigt, dass die gewählten Gremien aller politischen Ebenen von der Wahl des Behindertenbeirates über die Kommunalparlamente bis hin zum Bundestag männlich dominiert werden. Belegt ist die Erfahrung, dass sich Männer z.B. aufgrund des durch ihre Frau im Hintergrund geschaffenen Freiraumes oder aufgrund der Tatsache, dass sich Männer im Vergleich zur Frauen machtpolitischer und karriereorientierter verhalten. Diese Dominanz ist bei einzelnen Parteien ausgeprägter, bei anderen schaffen z.B. Frauenquoten paritätische Verhältnisse in den Fraktionen.

Die Wahlen zur Mitarbeitervertretung sind dagegen Persönlichkeitswahlen, eine Listenwahl ist nach dem MVG § 11 nicht vorgesehen. Diese ist nur in politischen Wahlen, aber auch im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz möglich und üblich. Es ist daher im Geltungsbereich des MVG nicht möglich, Kandidatinnen und Kandidaten auf bestimmte Listenplätze zu wählen und dadurch die männliche Dominanz in den Gremien abzumildern. Soweit die noch bestehende MAV einen Einfluss auf ihr Nachfolgegremium nehmen möchte, sollte sie bereits im Vorfeld der Wahlen einen Wahlauftrag besonders auch an Frauen veröffentlichen. Darüber hinaus können in persönlichen Kontakten gezielt Frauen angesprochen werden, ob sie nicht für die MAV-Wahlen kandidieren wollen.

Auch wenn damit kein Einfluss auf die Geschlechterverteilung in der zukünftigen MAV genommen werden kann, verdeutlicht eine größere Anzahl von Frauen auf der Wahlliste neben allen anderen inhaltlichen Unterschieden doch eine reale Alternative für die Wählerinnen und Wähler. Dabei bleibt jedoch in den meisten Einrichtungen klar, dass auf diesen Listen nie das wirkliche Geschlechterverhältnis abgebildet sein wird. Denn in Einrichtungen des Sozial- und



Gesundheitswesens sind im Durchschnitt bis zu zweidrittel Frauen beschäftigt. Dies gilt zumindest im Basisdienst, auf den Leitungsebenen kippt das Bild meistens sofort. Eine Wahlliste jedoch, die das reale Geschlechterverhältnis im Basisdienst wiedergibt, wird eher ein Einzelfall sein.

### **Gendersensibilität in der gewählten Mitarbeitervertretung**

Die MAV nimmt ihre Geschäfte gemäß MVG §§ 23 mit der Wahl der oder des Vorsitzenden auf, im Anschluss hat der Wahlvorstand, der zur konstituierenden Sitzung einberufen hat, seine Aufgabe erfüllt. Für die Wahl kann bereits im Vorfeld bzw. während der konstituierenden Sitzung das Thema „Frau als Vorsitzende“ angesprochen und diskutiert werden. Für das Gremium des Vorsitzes einschließlich der stellvertretenden Vorsitzenden sollte Einvernehmen hergestellt werden, dass hier sowohl Frauen als auch Männer vertreten sind. Es ist eigentlich logisch, dass dieses Ziel - Frauen und Männer sind beteiligt - auch für die Besetzung und den Vorsitz der Ausschüsse gelten sollte.

Ziel aller Maßnahmen zum Gender-Mainstreaming in der MAV ist eine „Kultur des Hinsehens“, d.h. welche Diskussionen und Entscheidungen haben welche Auswirkungen auf Frauen und Männer und wie können geschlechterspezifische Nachteile vermieden oder ausgeglichen werden. Dabei geht es nicht zuletzt auch um die Entwicklung einer Sensibilität aller MAV-Mitglieder für geschlechterspezifische Fragen in der MAV. Dies hat wiederum auch Auswirkungen auf den Umgang der „nur“ arbeitsbefreiten Mitglieder mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in ihrem eigentlichen Arbeitsalltag, in den sie nach der Sitzung zurückkehren. Positiv ist das Thema in die MAV eingebracht, wenn v.a. die Kollegen das Thema und ihre erworbene Sensibilität in den Alltag mitnehmen.

Die Mitarbeitervertretung legt in ihrer Geschäftsordnung fest, wie sie ihre Arbeit gestaltet. Dazu kann z.B. gehören, dass Sitzungsmoderation und Protokollführung rotieren. Auch wenn dies nur für das Vorsitzendengremium entschieden wird, führt ein solcher Beschluss dazu, dass die „Macht“, die mit Sitzungsleitung und Protokoll verbunden ist („Wer schreibt, bleibt“), begrenzt wird. Ein damit verbundener unterschiedlicher Moderationsstil führt zwar zunächst zu einer größeren Unruhe im Gremium, auf Dauer jedoch zu dessen größerer Professionalisierung und Unabhängigkeit von einzelnen in diesem Sinne auf die Dauer „mächtigen“ Mitgliedern. Gerade die Konzentration von „Macht“ in wenigen Händen kann verengte, selektive Sichtweisen und eingeschränkte Diskussionen unterstützen. Unter „Macht“ verstehe ich hier gerade die Tatsache, dass Information Macht ist. Jede/r die bereits moderiert hat, weiß davon, dass immer eine Auswahl aus dem Berg an Informationen für die Berichterstattung im Gremium stattfindet. Es können nicht alle real vorliegenden Informationen vermittelt werden. Moderation und Berichterstattung lebt von der möglichst neutralen, aber inhaltlich gewichteten Auswahl. Eine Rotation der „Macht“ zwischen Frauen und Männern bedeutet in diesem Zusammenhang auch den Wechsel der Geschlechterperspektive - nämlich den unterschiedlichen Blick von Frauen und Männern auf ein Thema bereits in der Struktur der MAV-Arbeit anzulegen. Außerdem ist bekannt, dass Frauen und Männer unterschiedlich leiten - und damit auch unterschiedlich moderieren. Sie setzen jeweils unterschiedliche Prioritäten für Themen, Diskussionen und Entscheidungen.

Darüber hinaus kann die MAV in der Geschäftsordnung oder durch einfachen Beschluss festlegen, dass sie alle Entscheidungen und Diskussionen einer Gender-Prüfung unterzieht. Prüffragen, wie die in einem früheren Artikel vorgestellten „Kurzfragen zur Genderprüfung“ (Janßen, 2007, 2008) erlauben dem gesamten Gremium vor einer Entscheidung den Blick kurz auf die Auswirkungen dieses Beschlusses auf Frauen und Männer zu werfen:

1. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit soll mit der Umsetzung des Ziels, 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?

Diese vier Fragen dienen auch der Sensibilisierung der MAV-Mitglieder für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag. Deshalb sind Prüffragen eine effektive Maßnahme im Rahmen des Gender-Mainstreaming, die einfach und schnell eingesetzt werden kann.

Für die Effektivität der eigenen Arbeit hat es sich (zumindest in einem Gremium mit fünfzehn Mitgliedern) bewährt, einen Gender-Ausschuss zu bestimmen, der Beschlusssentwürfe in Bezug auf geschlechterbezogenen Auswirkungen bewertet und inhaltliche Fragen für das Plenum in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit vorbereiten kann. Hierzu wurde gerade im vorherigen Heft inhaltlich ausgeführt (Janßen, 2009).

Die MAV kann eine Gender-Anwaltschaft bestimmen oder ein Mitglied (gegebenenfalls rotierend) als Gender-Beauftragte/r wählen. Zu den Vor- und Nachteilen dieses Instruments wurde an anderer Stelle geschrieben (Janßen, 2008). In der inhaltlichen Arbeit bieten sich weitere Umsetzungen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes an: Die MAV in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens kann das Instrument der Genderberatung und Genderanalyse im Team (Janßen & Keinitz, 2008) für die Beratung von Betreuungsteams anbieten. Dies fördert die Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen an der Basis für das Thema. Die Jahresplanung der Geschäftsführung kann nach den Kriterien einer Gender-Budget-Analyse bewertet werden, d.h. welche Ausgaben der Geschäftsführung kommen letztlich Männern und welche (meistens der geringere Teil) Frauen zu Gute.

Im Personalausschuss sollte eine Differenzierung aller Personalfälle nach Geschlecht vorgenommen werden, um bewusste oder zufällige Geschlechter-Unterschiede z.B. bei Befristungen, bei der Aufstockung von Stellenanteilen, bei der Fortbildungsplanung oder in der Genehmigung von Sonderurlauben deutlich zu machen (Janßen, 2008).

Insgesamt wird durch eine frühzeitige - d.h. konstituierungsnahen - Einbeziehung der Geschlechterperspektive eine positive Betonung des wichtigen Themas Geschlechtergerechtigkeit in der MAV gebahnt. Für die Frau und den Mann als Mitglied wie auch für das Gremium wird das Thema dadurch „normal“ und greifbar. Mit der Modellfunktion der Interessenvertretung können dadurch die Kolleginnen und Kollegen an der Basis wie auch die Geschäftsführung gleichermaßen beeinflusst werden, die Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz aus ihrem normalerweise nicht bewussten oder verdrängten Dasein herauszuführen.

#### **Literatur:**

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005a, 1, 17-21

Janßen, Chr.

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

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2: Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 3 - Gender-Anwaltschaften, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 1, 22-23

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 4 - Personalvorgänge in der Mitarbeitervertretung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 3, 87-89



Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 5 - Der  
Gender-Ausschuss in der MAV, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 4, 120-121

Christian Janßen  
Dipl. Psychologe, PP, Mitarbeitervertreter