



## **Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis**

### **Teil 1 - Genderanalyse im Team**

**von Christian Janßen & Lena Kleinitz**

(veröffentlicht in: Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, 93-95)

*In zwei Artikeln beschäftigte sich Arbeitsrecht & Kirche mit dem Konzept des Gender-Mainstreaming (Janßen & Kleinitz, 2005) und der Genderanalyse (Janßen, 2007). Aber wie sehen konkrete Umsetzungen des Gender Mainstreaming im Betrieb aus? Welche Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z.B. in die Mitarbeitendenversammlung oder im Personalausschuss einzubringen?*

*In diesem Artikel und in zwei folgenden Beiträgen steht jeweils ein konkretes Beispiel im Zentrum. Damit soll erfassbar werden, wie wichtige Aspekte geschlechterdemokratischer Umsetzungen passgenau aussehen können.*

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).*

Der Ansatzpunkt für Aktivitäten der Mitarbeitervertretung (MAV) findet sich im Mitarbeitervertretungsgesetz. Dort ist in § 35e als allgemeine Aufgabe der MAV das Eintreten für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle beschrieben. Die MAV soll Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles anregen und an ihrer Umsetzung mitwirken.

### **Genderanalyse und -beratung in der Arbeitseinheit bzw. im Team**

Gender Mainstreaming wurde seit den neunziger Jahren in Regierungsstellen verankert, auf die Verwaltung übertragen und selten in „normalen“ Unternehmen angewendet. Es wird bislang darüber hinaus nur als Top Down Ansatz in der Hierarchie verstanden, angewendet in Leitungsgremien wie Arbeitsgruppen und Projektarbeit. Was fehlt ist fast durchgängig eine Umsetzung des Konzeptes für die Belegschaft an der Basis – egal ob im Betreuungsbereich oder in Verwaltung.

Die folgenden Ausführungen beschreiben ein Beratungsangebot der Mitarbeitendenvertretung zur Gendersensibilisierung und Genderanalyse in Betreuungsteams für Menschen mit Behinderungen als Beispiel für die Umsetzung des Ansatzes in der Belegschaft. Das Instrument zielt im Gegensatz zu dem üblichen Vorgehen - oben in der Hierarchie anzufangen - darauf ab, geschlechtsbezogene Strukturen sowohl auf der Ebene des Personals aufzudecken wie auch in Bezug auf konkrete Kundenbeziehungen, Dienstleistungen oder das Pro-



dukt. Dadurch wird unserer Ansicht nach eine zunehmende Sensibilisierung erreicht, die sich in allen Arbeitbezügen niederschlägt.

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 Männer 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 Männer verteilt?, Wer (Frauen und Männer) arbeitet auf befristeten bzw. unbefristeten Stellen, wer in anderen prekären 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 Wohnumfelds (Deko etc.), hauswirtschaftliche oder handwerkliche Tätigkeiten, Umgang mit technischen Geräten und PC oder mit körperlichen Anforderungen)?

In vielen Arbeitseinheiten gibt es Zusatzaufgaben. Wie sind diese Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern verteilt: z.B. bei 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)? oder: Wer hat im vergangenen Jahr an Fortbildungen teilgenommen bzw. bei wem sind sie abgelehnt worden?

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?

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 zu Hause Angehörige 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/-innen sind hier die begleiteten Menschen gemeint): hier kann das Geschlechterverhältnis der Betreuten analysiert werden und die Zuständigkeit der Bezugsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter für Nutzerinnen oder für Nutzer. Inwieweit ist es gewährleistet, dass Nutzerinnen von Frauen oder Nutzer von Männern z.B. 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 von den Beteiligten ab, einen Anstoß bieten z.B. folgende Fragen:

- Warum ist Geschlechter- oder Arbeitszeitverteilung im Team so? 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 / Themen ein und welche (von Frauen/Männern eingebrachte Themen) setzen sich durch?
- 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/Teilzeitstellen 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?  
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 Bewohnerinnen und Bewohner aus?

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

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

Die dargestellten Fragen sollen eine Auswahl darstellen, aus denen die für ein Team wichtigen Fragen entnommen werden können, um das Thema Gender Mainstreaming im konkreten Arbeitsalltag ein Stück fassbarer zu machen. Wichtig erscheint uns, dass das Angebot einer Genderanalyse und -beratung vor Ort von den Beschäftigten dort 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 oft fehlende Wissen um geschlechterbezogene Aspekte der Arbeit zu beheben und die gendersensible Planung und Umsetzung von Maßnahmen im konkreten Arbeitszusammenhang zu fördern.



Christian Janßen & Lena Kleinitz  
Genderanalyse im Team,  
Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, 93.95

**Literatur:**

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

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

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, 2, 37-42

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 2, 52-53

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 3, 69-74

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1: Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008

Christian Janßen

Dipl. Psychologe, PP, Mitarbeitervertreter

Kleinitz, Lena

Dipl.-Pädagogin, Mitarbeitervertreterin