



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 2 - Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten

In AuK 3/2008 beschäftigte sich Arbeitsrecht und Kirche mit Genderanalyse und Genderberatung im Team. Welche weiteren Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z.B. in die Mitarbeitendenversammlung oder im Personalausschuss einzubringen? Auch in diesem Artikel soll wieder ein konkretes Beispiel vorgestellt werden. Damit soll fassbar werden, wie wichtige Aspekte geschlechtersensibler 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 des Betriebsrates findet sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 80, Abs. 2 (Allgemeine Aufgaben): „Der BR hat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (...und) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“.

Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten:

Im Mitarbeitervertretungsgesetz ist in § 31 (2) geregelt, dass die Mitarbeitendenvertretung (MAV) mindestens einmal jährlich eine Mitarbeitendenversammlung einberuft. Die Erfahrung zeigt, dass der Mindestrahmen der Vorgabe aus dem MVG selten überschritten wird. Dies hat negative Auswirkungen auf die Zeitplanung dieser Veranstaltungen, die häufig zwangsläufig zu eng ausfällt. Die Folge: Themen können nicht ausdiskutiert werden, die Teilnehmenden sind mit Umfang und Sprache der Vorträge überfordert und die aktive Beteiligung der Kolleg/-innen oft begrenzt. Beobachtungen in Betriebsversammlungen bestätigen dabei Untersuchungen, die besagen, dass sich Frauen in großen Runden häufig nicht zu Wort melden.

Wie können nun diese Erfahrungen von der Interessenvertretung in einem geschlechtersensiblen Sinne berücksichtigt werden? Übergeordnetes Ziel einer geschlechtersensiblen Betriebsversammlung ist es, die zeitliche und inhaltliche Beteiligung von Frauen und Männern gleichermaßen zu ermöglichen und sicherzustellen.



Da besteht zunächst die Möglichkeit, in der Organisation einer Mitarbeitenderversammlung anzusetzen: Es kann z.B. Sinn machen, zwei Versammlungen im Jahr statt nur die eine im MVG vorgeschriebene Versammlung einzuberufen. Diskutiert werden sollte im Vorbereitungsausschuss, ob gleichzeitig mit Erhöhung der Frequenz auch eine zeitliche Einschränkung der einzelnen Versammlung - i.S. einer kürzeren Veranstaltungsdauer - vorgenommen werden kann, oder ob dies eine thematische Entzerrung eher verhindert. Eine thematische Begrenzung führt zu einer entspannteren Atmosphäre - wenn genügend Zeit für Diskussionen eingeräumt wird. Die Moderation einer solchen entzerrten Versammlung kann lockerer gestaltet werden, der Einladungscharakter für eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden an der Diskussion wird unterstrichen. In der gleichen Absicht könnte der Rechenschaftsbericht z.B. mit der Einladung rechtzeitig vor der Veranstaltung verschickt werden, damit er nicht während der Versammlung verlesen werden muss. Die Kolleg/-innen können sich dann bereits vorher kundig machen und gegebenenfalls Fragen formulieren. Das Verstehen eines anspruchsvollen, weil schriftlich vorliegenden, offiziellen Textes ist immer schwerer, als das Lesen in eigenem Lesetempo. Fragen und Anmerkungen dazu direkt zu formulieren erfordert darüber hinaus Mut und Können. In großen Unternehmen und Einrichtungen bietet sich die Organisation von zusätzlichen Teilversammlungen an, um die Zahl der Teilnehmenden jeder Veranstaltung zu reduzieren.

Eine gute Möglichkeit zur geschlechtersensiblen Präsentation der Schwerpunkte aller Mitgliedern der Interessenvertretung besteht darin, zu Beginn der Versammlung Wandzeitungen aus der Arbeit jedes Ausschusses vorzustellen, die während der verlängerten Pause von den Kolleg/-innen besucht und gelesen werden können. Dabei stehen einige Mitglieder des Ausschusses zur Erläuterung und Diskussion Rede und Antwort. Dies verhindert einen weiteren frontalen Tagesordnungspunkt, ein direkter Kontakt zu den KollegInnen ist möglich, der wiederum eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden forciert. Fragen können im kleinen Kreis direkt beantwortet werden.

Für Kolleg/-innen, die sich in großen Runden nicht zu reden trauen, ist die Arbeitsform der Murrengruppen besser geeignet. Die Veranstaltenden vermeiden eine Frontalsituation, wenn eine Tischordnung gewählt wird, die Sitzgruppen vorgibt (z.B. als 8er-Gruppe), an der jeweils ein Mitglied der MAV teilnimmt. Diskussionen finden dann nicht im großen Plenum statt, sondern „im kleinen Kreis“ an den Tischen. Die beteiligten Mitglieder der Mitarbeitenderversammlung stellen zum Ende der Murrenphase die Diskussionsbeiträge, Anmerkungen und Ergebnisse im Plenum vor.

Eine andere Möglichkeit für die Beteiligung in der Plenumsdiskussion besteht darin, dass zu Beginn der Veranstaltung darauf hingewiesen wird, dass Fragen und Redebeiträge auf ausliegende Zettel geschrieben werden können. Diese werden während der Versammlung eingesammelt, von einem Mitglied der Interessenvertretung verlesen und soweit erforderlich und möglich beantwortet.

Darüber hinaus kann es für die Zufriedenheit aller in der Versammlung wichtig sein, redegewandte Teilnehmende zu begrenzen. Diese Aufgabe fällt der Moderation zu, die gegebenenfalls durch eine Kolleg/-in auf eine Straffung der Moderation bei einzelnen Diskussionsteilnehmern aufmerksam gemacht werden kann.



Zusammenfassend beinhaltet eine Genderanalyse für Mitarbeitendenversammlungen folgende Leitfragen für die Prüfung, ob die verschiedenen Bedürfnisse von Frauen und Männern mitgedacht wurden:

- Wie werden Frauen und Männer in der Versammlung angesprochen und animiert, sich zu beteiligen?
- Berücksichtigen Zeit und Ort auch Eltern, Alleinerziehende und Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen?
- Wie wird unterstützt, dass die Redezeit zwischen Frauen und Männern ausgeglichen ist?
- Wie können Teilnehmende unterstützt werden, sich zu äußern?
- Wie können Teilnehmende gegebenenfalls in ihren Redebeiträgen begrenzt werden?

Christian Janßen
Dipl. Psychologe, PP
Mitarbeitervertreter in Bielefeld

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, im Druck

Janßen, Chr.

Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung - Gender Analyse kann ein Baustein dazu sein, Arbeitsrecht im Betrieb, 2007, 11, 656-659

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2 - Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, 93-95

Nielbock, S. & Gümbel, M.

Gender Mainstreaming als Strategie Wie kann die Betriebsratsarbeit davon profitieren?, Arbeitsrecht im Betrieb, 2006, 6, 372-375