



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 4 - Personalvorgänge in der Mitarbeitervertretung unter Gender-Aspekten von Christian Janßen

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 wie in dem vorangegangenen und in folgenden Beiträgen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechterdemokratischer Umsetzungen passgenau aussehen können. Bislang ging es in der hier vorliegenden Serie um das die Gendersensible Mitarbeitendenversammlung, Genderanalyse und Genderberatung im Team sowie um Gender-Anwaltschaften (Janßen, 2008a, b, Janßen & Kleinitz, 2008).

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 Mitarbeitendenvertretung (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. Durch Bildung eines Personalausschusses (nach § 23a (1) MVG) kann eine Fachkompetenz ausgebildet und gebündelt werden. Damit ist (i.V.m. § 34 MVG) eine systematische Arbeit möglich, die ein genaues Bild der Personalentwicklung im Unternehmen erstellen und pflegen kann. Häufig ist jedoch im Personalausschuss (PA) von einer systematischen Analyse bezogen auf Genderaspekte keine Rede - unabhängig davon, dass diese auch von der Kompetenz der Mitglieder sowie deren Zeitbudget abhängig ist. Eine gendersensible Systematisierung der Personalvorgänge im laufenden Prozess hat zum Ziel, Auffälligkeiten für und Benachteiligungen von Frauen bzw. Männern besser wahrzunehmen und sie zum Ausgangspunkt für Aktivitäten der MAV zu nutzen.

Im Folgenden sollen Aspekte einer gendersensiblen Personalausschussarbeit vorgestellt werden, die Anregungen geben sollen, aber sicherlich nicht vollständig sind.

Die Sinnhaftigkeit einer geschlechterdifferenzierten Analyse ergibt sich aus verschiedenen Punkten. Zum einen sind bekanntermaßen häufig mehr als zweidrittel der an der Basis Beschäftigten in Einrichtungen der Diakonie bzw. des Gesundheits- und Sozialwesens Frauen - im Gegensatz zu den Leitungsebenen. Hier ergibt sich eine Motivation durch Maßnahmen zur Gewinnung von Män-



nen für Basisdienste auf der einen Seite bzw. Frauen unter dem Slogan „Mehr Frauen in Leitung“ auf der anderen. Darüber hinaus ist bekannt, dass in den unteren bzw. Niedriglohngruppen - beispielsweise im Hauswirtschafts-, Küchen- und Reinigungsbereich - der Frauenanteil noch einmal überproportional ist. Anlass genug für den PA, diesem Treiben immer wieder auf den Grund zu gehen und dem Dienstgeber mit Fakten aus der Stellenplanentwicklung auf die Finger zu klopfen - d.h. nachforschen, wie ist es bei uns und was könnten wir zu einer Änderung beitragen. Dabei geht es darum, die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern zu sehen, wertzuschätzen, zu berücksichtigen und dienstliche Verbesserungen anzuregen. Beispielsweise sollte die Mehrfachbelastung vieler Frauen (durch Beruf, Kinder, Haushalt ggf. Pflege) einbezogen werden wie auch die besonderen (Gesundheits-)Belastungen in den angesprochenen Arbeitsbereichen.

Folgende übergeordnete Fragen ergeben sich fast zwangsläufig aus der ersten Beschäftigung mit den differenzierten Zahlen: Wie hat sich die Einstellungspolitik im Unternehmen entwickelt (Wieviele Frauen/Männer bewerben sich für welche Stellen?, Wieviele Frauen/Männer werden für welche Stellen eingestellt?, Wieviele Frauen/Männer erhalten (un)befristete Voll-/Teilzeitstellen in welchen Vergütungsgruppen?, Welche differenzierte Anspracheformen gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb (Personalentwicklung, Qualifikation, Fortbildung, Stellenbesetzung)?, Welche Rolle spielt die berufliche Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Personalpolitik des Unternehmen?). Oder: Was tut die Geschäftsführung (GF), um die Frauenquote in Leitung anzupassen? Gibt es ein systematisches Vorgehen der GF mit welchen Kriterien? Wie motiviert sie Männer für (eine Qualifikation in) Basisdienste?

Anhand der Antworten Ihrer GF können Sie ablesen, wie dringend eine eigene faktengestützte Argumentation der MAV gegenüber der Leitung ist. Im Folgenden zeigen die konkreten Anregungen Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Analyse auf.

Für alle Aspekte der Ausschussarbeit sollte eine differenzierte Auswertung der Daten nach Geschlecht angefordert werden oder erfolgen - unabhängig davon wie viele Aspekte zur Analyse herangezogen werden. Als Basis einer Analyse bietet sich die Systematik des Dienstgebers an, die eine Vergleichbarkeit bietet und auf der aufgebaut werden kann. Diese liegt in jeder MAV vermutlich mindestens für Einstellungen und Fortbildungen vor. Aus diesen Daten gehen beispielsweise die Qualifikation, Eingruppierung, Einsatzort (wie Basisdienst, Nachtwache, Hauswirtschaft, Wochenendhilfe etc.) oder der Tatbestand Leiharbeit hervor. Alle Einzeldaten können nun im PA nach Geschlecht systematisiert werden, da eben auch das Geschlecht in den Anträgen der GF an die MAV genannt wird. Für die Kategorien Umgruppierung, Versetzung, Arbeitszeitveränderungen, Aufhebung der Befristung, Sonderurlaub, Elternzeit, Pflege von Angehörigen gilt das Gleiche. Auch Kündigungen (während der Probezeit), Anträge auf Alternteilzeit, Gleichstellung oder EU-Rente können entsprechend nach Geschlecht differenziert werden.

Bei Fortbildungsanträgen kann darüber hinaus nach interner bzw. externer Fortbildung und nach der Höhe der bewilligten Fortbildungskosten das Geschlecht analysiert werden. Schließlich können die Rahmendienstpläne nach ihrer Vereinbarkeit für Familie und Beruf getrennt nach Frauen und Männern analysiert werden. Hier ist z.B. die Flexibilität der Leitung interessant, Dienstzeiten an die familiären Bedürfnisse anzupassen (für Alleinerziehende, Eltern in Schichtdienst oder für diejenigen (Frauen), die mittags ein KiTa- oder Schulkind zu versorgen haben oder Angehörige pflegen).

Aus den so gewonnenen Rohdaten lassen sich Jahressummen bilden, die und insbesondere deren Entwicklung über mehrere Jahre hinweg Aufschluss über das Ausmaß der Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen oder der Einrichtung geben.

Und dann beginnt das eigentlich Interessante: Welche Schlussfolgerungen für das Vorgehen der MAV für Aktivitäten oder Initiativen können aus den Beobachtungen, Daten, Analysen und Zusammenhängen gezogen werden? Welche Daten sollen der Belegschaft zu Gehör gebracht werden, welche lassen sich in Erörterungen oder bei Initiativanträgen der MAV verarbeiten? Ergibt beispielsweise die Analyse, dass Frauen selten an genehmigten Fortbildungen teilnehmen, könnte



in der MAV und mit GF nach den Gründen geforscht werden: Verhindern innerbetrieblich Regelungen für den Ausgleich bei Teilzeitarbeit die Teilnahme oder die Mehrfachbelastung der Frauen? Ist die Tatsache einer geringen Qualifikation bzw. die Beschäftigung in befristeten Verträgen und Niedriglohngruppen bedeutsam? Haben Männer mehr Freiraum (in ihren Familien) zur Verfügung, den sie für mehrtägige Fortbildungen nutzen können? Oder, oder, oder ...

Aus den vorgenannten Aspekten lässt sich eine Menge Arbeit für den PA ableiten. Ist das Verhältnis zum Dienstgeber gut, können dort vielleicht schon existierende Statistiken, der MAV zur Verfügung gestellt werden und die eigene Arbeit erleichtern. Lässt sich die Personalleitung durch faktengestützte Argumente von der Sinnhaftigkeit geschlechterspezifischer Maßnahmen überzeugen? Der Fantasie in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienstgeber sind kaum Grenzen gesetzt - außer der Abwägung nach Kosten und Nutzen einer Datenanalyse und -differenzierung.

Der PA kann auch verschiedene Beschäftigtengruppen wie Basisdienst, Hauswirtschaft oder Leitung heranziehen oder die Stellenplanentwicklung von Frauen und Männern, von Minijobs, Teilzeit- vs. Vollzeitstellen oder in Bezug auf Arbeitsvertragsunsicherheiten.

Wie ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen Sicherheitsbeauftragte in der Einrichtung oder anderer geschlechterspezifischer Tätigkeiten (PC-Beauftragte, Kassenzuständigkeit etc.)? Eine weitere Differenzierung bietet sich im Zusammenhang mit dem Stichwort demografische Entwicklung im Unternehmen an. Wann spätestens ist bei Ihnen im Betrieb aufgrund der Fehlzeitenentwicklung eine Betriebliche Gesundheitsförderung notwendig, um eine effektive Prävention für die jüngeren Mitarbeitenden zu bieten und gleichzeitig eine akute Entlastung für die älteren zu organisieren? Mit einer Geschlechteranalyse können aber auch andere politische Fragen bearbeitet werden: Kommt bei Ihnen die ACK-Klausel (Stellenbewerber/-innen müssen nach dieser Vorgabe der Diakonie einer Kirche angehören, die in der AG Christliche Kirchen zusammengeschlossen sind) auch nur ab dem Gruppendienst zur Anwendung und kaum bei schlecht entlohnten Tätigkeiten? Hier ist der Leitung im Vergleich zur dargestellten Wichtigkeit des christlichen Auftrags häufig unwichtig, ob eine Kollegin in der Hauswirtschaft nun Christin oder Muslimin ist. Damit lassen sich die verdeckten „Werte“ der Einrichtungen problematisieren - warum ist es eine Muslimin „wert“ im Reinigungsdienst aber nicht im Gruppendienst oder als Leitung eingestellt zu werden?

Umstrukturierungen, Ausgliederung von Betriebsteilen und Outsourcing gehen häufig auf Kosten der Teilbereiche, die einen hohen Mitarbeiterinnenanteil aufweisen. Hier kann die MAV faktengestützt Probleme ansprechen und darauf hinwirken, dass die besondere Betroffenheit von Frauen in Umstrukturierungsmaßnahmen reflektiert und berücksichtigt wird.

Ergebnis der Beschäftigung des PA mit der Differenzierung der Daten ist zunächst seine Sensibilisierung in Genderfragen - es entsteht Genderwissen und eine Genderkompetenz. Dazu hat sich auch die Beteiligung des PA an der Gender-Struktur der MAV als sinnvoll erwiesen. Unterstützt werden kann die genderorientierte Arbeit des PA z.B. durch einen Passus in der Geschäftsordnung, alle Beschlüsse und Maßnahmen mit Hilfe von Gender-Kurzfragen zu prüfen (Janßen, 2007a) oder indem das Thema durch eine gemeinsame Gender-Fortbildung aller MAV-Mitglieder aus der Exotenecke befreit wird. In größeren Einrichtungen hat es sich bewährt, einen Gender-Ausschuss in der MAV zu bilden (Janßen, zur Veröffentlichung eingereicht). In einem großen diakonischen Unternehmen hat die MAV bereits 2002 einen eigenen Genderausschuss gebildet und jeweils Gender-Anwält/-innen in ihren Ausschüssen berufen. Ein Mitglied aus dem PA ist an dieser Arbeit beteiligt und sorgt für den Transfer von Gender-Wissen in den Ausschuss. Durch die Einführung zusätzlicher Maßnahmen wie z.B. einer regelmäßigen monatlichen Reflexion der Themen der Mitarbeitendenvertretung aus der Geschlechterperspektive kann die genderorientierte Arbeit des PA unterstützen. Die anderen Mitglieder der MAV werden dadurch immer wieder mit Diskussionen aus der Geschlechterperspektive konfrontiert. Wenn Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei zukünftigen Entscheidungen und im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden sollen, dann kann dies



über eine größere Sensibilität in den Gremien der Mitarbeitendenvertretung und der Einrichtung unterstützt werden.

Literatur:

Janßen, Chr.

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

Janßen, Chr.

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

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2 - Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 4, 140-141

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 5 - Der Gender-Ausschuss in der MAV, zur Veröffentlichung eingerichtet

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. & Kleinitz, L.

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

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

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

Christian Janßen

Dipl. Psychologe, PP, Mitarbeitervertreter