



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 5 - Der Gender-Ausschuss in der MAV von Christian Janßen

Bislang ging es in der hier vorliegenden Serie um das die Genderanalyse und Genderberatung im Team, um Gender-Anwaltschaften, gegenderte Personalvorgänge sowie Gendersensible Mitarbeitendenversammlung (Janßen, 2008a, b, 2009a, b, Janßen & Kleinitz, 2008). In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechtergerechter 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).

Die Frage, die sich Praktiker bei solchen Sätzen stellen, ist die wie Gender Mainstreaming effektiv umgesetzt werden kann, wenn es konkret wird. Dazu gibt es bislang wenig Literatur oder Praxisberichte. Instrumente wie Gender-Anwaltschaften oder Gender-Beauftragte haben sich in der Praxis nur als bedingt effektiv und nachhaltig erwiesen (vgl. Janßen, 2009a). Aus meiner Erfahrung sind beide Instrumente nach einer Phase des Neuen noch nicht über den Zustand von Einzelkämpfenden hinaus implementiert worden - oftmals als Alibi für den Vorsitz wie für die einfachen Mitglieder der MAV, sich selbst nicht mit diesem Thema auseinandersetzen zu müssen. In größeren MAV'en kann durch Bildung eines Genderausschuss (nach § 23a (1) MVG) Genderkompetenz ausgebildet und gebündelt werden, ohne die Verantwortung an Einzelne (weg) zu delegieren.

Der Genderausschuss wird am besten im Rahmen der inhaltlichen Zielbestimmung einer gewählten MAV gebildet. Es kann natürlich auch später eingesetzt werden, obwohl dieses Vorhaben aufgrund des Randthemas Geschlechtersensibilität und der Schwerfälligkeit von arbeitenden MAV'en ein mutiges Vorhaben ist.

Drei oder mehr Mitglieder arbeiten sich auf der Grundlage eines möglichst gemeinsamen Gendertrainings in das Thema ein. Nach einem kurzen Input für die übrigen MAV-Mitglieder kann ein Beschluss über eine geschlechtersensible Arbeit in der MAV der Festigung des Themas dienlich sein.

Auf dieser Basis hat es sich bewährt, wenn der Genderausschuss zunächst für die eigene Sicherheit mit dem Thema und gleichzeitig zur Vorbeugung des Weiterwirkens eigener genderunsensibler Gewohnheiten in jeder Ausschusssitzung die Themen aus der MAV des vergangenen Zeitraumes mit der Genderbrille betrachtet. Diese Erkenntnisse können in der nächsten MAV-



Sitzung dem Plenum vorgestellt und daraufhin ggf. Veränderungen getroffener Beschlüsse erwirkt werden.

Eine bessere Nachvollziehbarkeit des Vorgehens auch für die anderen Mitglieder bieten Leitfragen zur Genderprüfung eines Themas oder Beschlusses (vgl. Janßen, 2007a, b), die für alle deutlich lesbar im Sitzungsraum aufgehängt werden (z.B. an den vier Wänden). Erfahrungsgemäß erleichtert dies eine direkte Einarbeitung genderrelevanter Aspekte in Diskussionen und Beschlüssen.

Der Genderausschuss kann es sich zum Ziel setzen, zunächst dem Personalausschuss zuzuarbeiten (beispielsweise durch Erweiterung der Statistiken um die Kategorie „Geschlecht“ oder durch Hinweise einer genderkritischen Analyse des Personalberichts der Geschäftsführung). Schließlich können Initiativanträge der MAV zu genderrelevanten Themen im Genderausschuss vorbereitet und im Verhandlungsprozess argumentativ unterstützt werden. Eigene Anträge können auf ihre Gendersensibilität und eine geschlechtergerechte Sprache geprüft werden. Auf diese Weise konnte in einem großen diakonischen Unternehmen das Angebot einer Genderberatung für Basisteams initiiert werden (vgl. Janßen & Kleinitz, 2008), die zunächst als Angebot der MAV für die Basis konzipiert, dann von der Geschäftsführung unter der Moderation u.a. der MAV übernommen wurde. Im Feld der Betrieblichen Gesundheitsförderung konnte der Genderausschuss durch personelle Einbindung in Projektteam und Verhandlungsgruppe sowohl den Text der Dienstvereinbarung wie auch die inhaltliche Ausgestaltung gendersensibel beeinflussen. Der größeren Nachhaltigkeit wegen sollte Genderkompetenz von Seiten der MAV in allen wichtigen Projekt- und Verhandlungsgruppen, Begleitausschüssen oder Auswertungskreisen implementiert werden. Dies kann jedoch je nach Umfang solcher Aktivitäten schnell die Kapazitäten des Genderausschusses übersteigen, sodass die Prioritäten jederzeit im Fokus bleiben müssen.

Im Genderausschuss sind fachliche Diskussionen i.d.R. auf höherem qualitativen Niveau möglich als im Plenum. Genderthemen werden hier diskutiert und argumentativ für die MAV-Sitzung vorbereitet. Darüber hinaus bietet ein funktionierender Genderausschuss einen positiven Nachhaltigkeitsfaktor über die Legislaturperiode hinaus - solange nicht der gesamte Ausschuss gleichzeitig aus der MAV ausscheidet.

In den Ausführungen sollte deutlich werden, welche positiven Auswirkungen die Bildung eines Genderausschuss für die Arbeit der MAV hat. Gerade zu diesem innovativen Thema ist es für die MAV strategisch sinnvoll, sich fachlich qualifiziert zu positionieren. Der Genderausschuss in der nachhaltigen Umsetzung von geschlechtersensiblen Themen ist allen anderen an Einzelpersonen gebundenen Vorgehensweisen deutlich überlegen.

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, 2009a, 1, 22-23



- Janßen, Chr.
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 4 -
Personalvorgänge in der Mitarbeitervertretung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und
Kirche, 2009b, 3
- 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 1:
Genderanalyse und Genderberatung im Team, 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

Christian Janßen
Dipl. Psychologe, PP, Mitarbeitervertreter