



## **Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 7 - Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben, Arbeitsrecht und Kirche, 2011, 1, 16-18 von Christian Janßen**

*In mehreren 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 den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich 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). Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung ist der des Gender Mainstreaming, das inzwischen ein erklärtes Ziel vieler Verbände für die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ist. Bestandteil eines Gender Mainstreaming Ansatzes in der Einrichtung können auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben sein.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - besser Privat- und Erwerbsleben oder neudeutsch Work-Life-Balance - ist als Thema bereits lange in der betrieblichen und politischen Diskussion. Mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz und der damit initiierten Bewertung der Auswirkungen von betrieblichen Entscheidungen und Maßnahmen auf Frauen und Männer hat die Vereinbarkeitsdiskussion für beide Geschlechter einen Auftrieb erhalten. Gleichermaßen aktuell wurde die Diskussion durch die gesetzliche Veränderung der Elternzeit nach der seit 2008 ein verlängertes Elterngeld gezahlt wird, wenn der Vater mindestens zwei Monate die Betreuung übernimmt. Für einen Großteil von alleinerziehenden oder arbeitslosen Müttern (und ggf. Vätern), die weiterhin nur den Grundbetrag erhalten, ist dadurch der zeitliche Bezug des Elterngeld von ehemals zwei Jahren halbiert worden. Nach neuesten Überlegungen soll das Elterngeld für Hartz-IV-Empfänger ganz gestrichen werden. Auch wenn die Novellierung des Elterngeldes gesellschaftspolitisch kritisiert werden kann, hat sich seitdem der Anteil der Väter in Elternzeit von unter 3,5 % auf 20 % erhöht. Darüber hinaus hat das Teilzeit- und Befristungsgesetz (2001) ebenfalls einen Auftrieb für die Vereinbarkeitsdiskussion bewirkt.

In diesem Artikel soll jedoch nur am Rande auf diese Rahmenbedingungen eingegangen werden. Stattdessen wird es im Folgenden um praktizierte betriebliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit des Privat- und Erwerbsleben gehen.

Die Einrichtungen des Sozialwesens und insbesondere auch der Diakonie sind durch einen sehr hohen Anteil von beschäftigten Frauen gekennzeichnet. Häufig mehr als zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Soziale Arbeit ist eine Frauendomäne und Ziel von rollenstereotypen Zuschreibungen: Reden, beraten, betreuen, pflegen - Beziehungsarbeit und Emotionalität sind nach dem allgemeinen Rollenklischee bei Frauen besser aufgehoben als bei Männern. Gesellschaftspolitisch ist immer noch mindestens eine Doppelbelastung von berufstätigen Frauen und Müttern die Regel. Männer arbeiten neben ihrer Berufstätigkeit z.B. nur 1,3 Std. täglich im Haushalt, während Frauen dies an 3 Std. am Tag tun. So können zunächst zwei Ziele einer besseren Vereinbarkeit für berufstätige Frauen und Männer genannt werden: Mehr Vätern die Beteiligung an Haushalt und Kindererziehung ermöglichen bzw. zunächst bahnen sowie Frauen in ihrer Mehrfachbelastung wahrnehmen und entlasten. Die seit einiger Zeit in der Wissenschaft vorgenommene Ausdehnung des Vereinbarkeitsbegriffes von seiner Kernbedeutung „Familie und Beruf“ auf das „Erwerbs- und Privatleben“ hat dabei sicherlich auch mit der Debatte um



Geschlechtergerechtigkeit zu tun. Denn die Beteiligung von Männern am Haushalt ist beispielsweise nicht auf die Gruppe der Väter beschränkt.

Vereinbarkeit ist inzwischen ein Thema, das Einrichtungen und Unternehmen nicht vernachlässigen dürfen, wollen sie sich modern und attraktiv geben. Die Motivation basiert dabei auch auf gesellschaftlichen Veränderungen wie z.B. der höheren Frauenerwerbstätigkeit oder einer schnelleren Wiedereingliederung nach der Geburt. Eine betriebliche Motivation für Maßnahmen, eine bessere Vereinbarkeit zu unterstützen, bezieht sich auf den beginnenden Fachkräftemangel und die Notwendigkeit, vorhandene qualifizierte Beschäftigte an den Betrieb zu binden und damit insbesondere auf die Faktoren der Identifikation und Motivation von Mitarbeitenden im Unternehmen (Brinkmann, 2009).

Die Vereinbarkeitsfrage ist jedoch nach wie vor primär weiblich: sie betrifft in erster Linie Mütter, außerdem die Frauen, die Angehörige pflegen. Aber sie betrifft auch Väter, die mit dem Elternzeitgesetz „in Zugzwang“ gesetzt wurden - also in erster Linie nicht aus einer eigenen Motivation heraus. Eine betriebliche Vereinbarkeits-Politik muss daher breit angelegt sein und auf differenzierten Angeboten für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen basieren. Maßnahmen, die Frauen (Müttern) helfen, Männer (Väter) reizen und überzeugen - die individuell für jede Einrichtung gestrickt sein müssen.

Welche betrieblichen Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit des Erwerbs- und Privatlebens sind in der Diskussion: Zunächst sind es die bekannten Maßnahmen wie eine Erleichterung des Einstiegs in den Job oder des Wiedereinstiegs nach Elternzeit, Pflege oder Erkrankung. Es sind Kontakthaltemaßnahmen während eines „Ausstiegs“ zu nennen, darüber hinaus eine Flexibilisierung und Zeitsouveränität in der Arbeitszeit aus Perspektive der Beschäftigten. Es geht darum, chancengleich arbeiten zu können, das Leben zu erleichtern (und z.B. private Telefonate während der Arbeitszeit ermöglichen) oder haushaltsnahe Dienstleistungen zu schaffen (z.B. Wasch- oder Bügelservice). Initiativen zu Arbeitszeitkonten und zum Sabbatjahr sind hier ebenfalls zu nennen. Und es geht für die Einrichtung auch darum zu vermitteln, wir tun etwas für die Gesundheit der Beschäftigten (Abbau psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz wie z.B. Zeitdruck oder Schaffung von Beratungsangeboten), was neben einer Imagefrage die konkrete Senkung des Krankenstandes und damit der betrieblichen Kosten beinhaltet. Erfolgreich sind betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Familienzentren, die Vermittlung älterer Mitarbeitender oder von Rentner/-innen für die Betreuung, Hausaufgaben(-betreuung) im Betrieb, die Betreuung für Schulkinder in Ferienzeiten oder die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers/Büros), lebensphasenabhängige Arbeitszeitanpassungen (flexible Pausen, Kernarbeits- oder Gleitzeitregelungen) oder die Verbesserung der Arbeitsorganisation und Dienstplangestaltung hinsichtlich familiärer oder allgemein privater Bedürfnisse. Was hindert z.B. den Betrieb, Spielkisten für's Büro anzuschaffen oder Angehörige mit auf Betriebsfeste einzuladen? Wichtiger sind in den letzten zehn Jahren auch betriebliche Angebote für pflegende Beschäftigte (Möglichkeit der (bezahlten) Arbeitszeitreduzierung oder von Pflegeberatung u.a.). Ein großes Potential stellen bei allen Überlegungen die Mitarbeiter und Väter dar, hier können Seminare und Unterstützungsangebote eine Rollenflexibilisierung und Geschlechtersensibilisierung freisetzen, die eine größere Bereitschaft für und die Übernahme von familiären Arbeiten fördern.

Alle Untersuchungen zeigen, dass für kleinere Einrichtungen dabei eine Vernetzung mit benachbarten Unternehmen von Vorteil sein kann, Ideen und Lasten zu verteilen. Andererseits ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte notwendig, die allerdings selten zum Einsatz kommt.

Die Rolle der Mitarbeitervertretung ist in diesem Prozess eine aktive - wenn sie das will. Im MVG werden in § 35 Abs: 3.a. und e die allgemeinen Aufgaben der MAV präzisiert. Das ist z.B. die „Anregung von Maßnahmen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und



Mitarbeiterinnen dienen“ sowie das Eintreten für die „Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle (und für) Maßnahmen, um die Erreichung dieser Ziele anzuregen“. In § 40 g werden darüber hinaus „Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung“ als Mitbestimmungstatbestand genannt. Ansatzpunkte gibt es also viele. Was hindert die MAV ihre Informationen und Zeitungen auch an beurlaubte Kolleginnen und Kollegen zu versenden, damit sie auf dem Laufenden bleiben? Insgesamt ist das Vereinbarkeitsthema dabei neutraler und moralisch einfacher zu begründen, als die Forderung nach Umsetzung des Gender Mainstreaming. Eine unternehmensbezogene beteiligungsorientierte Bedarfsanalyse ist dabei Basis für alle Maßnahmen, die jeweils vor Ort schaut und sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert. Andererseits sollte der MAV klar sein, dass arbeitgeberseitig eine Missbrauchsgefahr real ist: Je mehr die Arbeitgeberin über das Privatleben ihrer Beschäftigten weiß, desto eher wird sie dieses Wissen zum eigenen Vorteil z.B. bei der Bewerber/-innenauswahl oder bei Aufstiegsfragen einsetzen. Flexibilität und Zeitsouveränität aus Arbeitgebersicht heißt denn auch häufig „24-Stunden verfügbar immer dann, wenn der Dienst es erfordert“. Deshalb muss die MAV Kontrollmöglichkeiten über eine Dienstvereinbarung verhandeln und festschreiben. Darüber hinaus enthält eine Forcierung des Vereinbarkeitsthemas ein Diskriminierungspotenzial, wenn nicht gleichzeitig eine Aufwertung von Teilzeitarbeit erfolgt. Teilzeitarbeit darf insbesondere nicht karriereschädlich sein und potentielle Mütter (ebenso wie motivierte Väter und Männer) aus dem beruflichen Aufstieg herauskatapultieren. Außerdem muss die MAV darauf achten, dass Maßnahmen realisier- und finanzierbar sind, damit mit einem Zertifikat „Vereinbarkeitsgeprüfter Betrieb“ nicht nur Augenwischerei betrieben wird, sondern relevante Maßnahmen effektiv sind. Dazu kann auch das Instrument des Initiativantrages nach § 47 MVG dienen. Die MAV sollte durch betriebliche Regelungen insgesamt eine vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur initiieren, die den Kolleginnen und Kollegen sagt: „Wir machen was, wenn Du ein Vereinbarkeitsproblem hast“ - egal ob eine wegen Krankheit des Kindes durchwachte Nacht, Schulschwierigkeiten, Unfall oder Trennung der Grund ist.

Aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit muss betont werden: Vereinbarkeit hat „ein Geschlecht und ein Kind“ - nämlich Mutter mit Kind (Brinkmann, aaO.). In unterschiedlichen Branchen muss anders mit den jeweiligen Kulturen und Geschlechterbildern gearbeitet werden: In der Stahlindustrie mit geringem Frauenanteil an den Beschäftigten anders als in der Gesundheits- oder Werbebranche. Dabei sind auch unterschiedliche Altersgruppen und deren besondere Situation zu berücksichtigen. Insgesamt ergibt sich für die Interessenvertretung ein weites Feld, um Sensibilisierung zu säen und sie mit den Bedürfnissen und Wünschen der Kolleginnen und Kollegen zu düngen. Dumm die MAV, die dieses Themenfeld brach liegen oder sich aus der Hand nehmen lässt.

Christian Janßen  
Dipl.Psychologe, PP, MAV-Vorsitzender

#### **Ausgewählte Literatur:**

Brinkmann, T.M.

Vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen, Vortrag auf der ver.di-Tagung, Geschlecht! Gerecht! Genial!, Gendermesse, Berlin, 19.-21.10.2009

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Eine Kosten-Nutzen-Analyse der Prognos AG, Berlin, 2003

Busch, C.

“Wenn das Kind in den Kindergarten geht, dann wird sie wiederkommen. Und das ist auch gewünscht.“ - Wie und warum Unternehmen Kinderbetreuung fördern, In: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, Gabler Verlag, 2008, S.357-368



Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ein Handlungsfeld für Betriebsräte, 2008

Döge, P. & Behnke, C.

Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik,  
Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen, Berlin,  
Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. 2006

Klammer, U.

Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive - Entscheidungen mit langfristigen Folgen,  
DGB Info-Brief Frau geht vor, 2009, 4, 5-7

**Ausführliche Literaturliste beim Autor im Internet unter [www.sivus-online.de](http://www.sivus-online.de)**