



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 6 - Gender Mainstreaming und Nachhaltigkeit von Christian Janßen

Bislang ging es in der hier vorliegenden Serie um das die Genderanalyse und Genderberatung im Team, um Gender-Anwaltschaften, gegenderte Personalvorgänge und den Gender-Ausschuss sowie Gendersensible Mitarbeitendenversammlung (Janßen, 2007a, b, 2008a, 2009a, d, e, Janßen & Kleinitz, 2005a, b, 2008). In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich 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).

Sie kennen es auch: Zuerst wird ein Projekt mit hohem arbeits- und Geldeinsatz durchgeführt, an dem die MAV sich mit guten Ideen einbringt und ein Jahr später erhalten Sie keine Antwort von der Geschäftsführung auf ihre Nachfrage, wann die MAV Ergebnisse zu den aus dem Projekt hervorgegangenen Maßnahmen erwarten kann.

Nachhaltigkeit bedeutet i.d.S., Maßnahmen und Projekte so zu planen und umzusetzen, dass sie keine Eintagsfliegen sind, die vor dem Fenster zusammengekehrt und still und leise entsorgt werden. Geschlechtersensibilität und Gender Mainstreaming sind solche „weichen“ Themen, die gerne schnell abgelaufen und vergessen sind. Motto: gesehen, gelocht, vergessen. Das liegt zum einen daran, dass Gender Mainstreaming gerade hoch im Kurs steht - alle Einrichtungen, die etwas auf sich halten, wollen eigene Maßnahmen auf Hochglanz präsentieren. Auf der anderen Seite ist das Thema schwer zu fassen, wenn es konkret und langlebig - eben nachhaltig - umgesetzt werden soll. Es ist darüber hinaus auch ein Thema, das den Beteiligten im Alltagsgeschäft gerne schnell durch die Finger rutscht - „Ach ja, wir hätten auch gendern müssen - na ja, dann beim nächsten Mal ganz bestimmt!“ Oder so ähnlich, bis es vollends aus dem Sinn ist.

Nachhaltig wirkt, wenn ein Thema strukturell verankert wird sowie personell und mit Kompetenz ausgestattet - wenn es also auf mehreren Schultern getragen wird.

Aber wie kann die MAV bzw. können Sie es als verantwortlich denkendes Mitglied der MAV unterstützen, dass das Geschlecht der Beschäftigten Ihrer Einrichtung tatsächlich bei Planungen und Maßnahmen als Entscheidungskategorie sensibel einbezogen und berücksichtigt wird?

Zunächst einmal - als Grundlage sozusagen - sollte die MAV ein Leitbild zu Gender Mainstreaming entwickelt haben. Leitbild heißt in diesem Zusammenhang, dass die MAV klären sollte, wie sie den Gender-Mainstreaming-Ansatz versteht und was sie in welchem Zusammenhang aus dem Themenkreis der Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit berücksichtigen möchte. Auch sollte dieses Verständnis von Gender Mainstreaming mit einem Beschluss gekoppelt sein, Planungen, Maßnahmen und Beschlüsse auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu prüfen.

Auf der nächstkonkreteren Ebene ist die Einsetzung eines Genderausschusses in der MAV hilfreich (vgl. Janßen 2009e) oder zumindest die Unterstützung des Vorsitzes mit Hilfe einer Gender-Anwaltschaft - auch wenn dies mit Nachteilen verbunden ist (vgl. Janßen 2009a).

Schließlich kann der Gender-Ausschuss Leit- bzw. Kurzfragen zu Genderprüfung zur Analyse aller Aktivitäten der MAV vorschlagen, die im Sitzungsraum aufgehängt werden (vgl. Janßen 2007a, b). Wie dort ausgeführt wird, hilft die kontinuierliche ggf. zunächst nachträgliche Überprüfung aller Tagesordnungspunkte und



Beschlüsse in den MAV-Sitzungen das Thema aktuell zu halten und ein Vertrautmachen aller MAV-Mitglieder mit dem Thema zu unterstützen. Hier ist es auch hilfreich, einen regelmäßigen TOP „Bericht des Genderausschuss“ zu jeder Sitzung aufzurufen.

MAV-Mitglieder sollten unterstützt werden, wenn sie an einem Gendertraining (z.B. über ver.di) teilnehmen möchten. Ein in Abständen wiederholtes Gendertraining für alle Mitglieder der MAV unterstützt die nachhaltige Implementierung.

Die so entwickelte und gefestigte Gender-Kompetenz (in) der MAV wird ausstrahlen und auch der Geschäftsführung gegenüber nicht verborgen bleiben. Auch dieser Faktor ist für eine Nachhaltigkeit des Themas von nicht zu unterschätzendem Wert.

Bezogen auf das Unternehmen wirkt die MAV nachhaltig geschlechtersensibel, wenn sie die Geschäftsführung für entsprechende Entscheidungen und Maßnahmen werben kann. Als Leitbild sollte auch für das Unternehmen festgelegt werden, dass alle Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft und Geschlechteraspekte berücksichtigt werden. Führungskräfte sind dabei entsprechend zu verpflichten, die unternehmensbezogenen Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreaming umzusetzen. Nachhaltig wirkt auf der Unternehmensebene auch die Gender-Qualifizierung eines Pools von Multiplikator/-innen aus Leitungen und interessierten Basis-Mitarbeitenden. Diese besitzen eine wichtige Funktion in der strukturellen Verankerung des Themas unabhängig von Einzelnen. Ihnen kann ein Beratungs- und Fortbildungsauftrag im Unternehmen zukommen. Darüber hinaus wird auf Unternehmensebene die geschlechtersensible Überarbeitung von Anweisungen, Vorlagen, Handbüchern oder Dienstvereinbarungen nachhaltig wirken, wenn nicht nur das Papier geduldig bleibt, sondern der Anspruch mit Leben versehen wird.

Als genderorientierte Projekte kann die MAV z.B. über Initiativanträge Maßnahmen zur Genderanalyse und -beratung an der Basis (vgl. Janßen & Kleinitz 2008) oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstoßen. Mehr Frauen in Leitung bzw. Männer an die Basis wären weitere Themen wie auch die Berücksichtigung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in der Mitarbeitendenbefragung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Als Beschluss der Geschäftsführung ist auch nachhaltig wirksam, wenn in den Teams in regelmäßigen Abständen genderrelevante Themen im Rahmen des Qualitätsgespräches reflektiert werden. Auch hier gilt, eine ständige hierarchie- und funktionsübergreifende Projektgruppe kann dem Thema den nötigen Schub geben, wenn ihre Vorschläge ernst genommen werden.

Und schließlich sollte durch die Geschäftsführung eine regelmäßige und konstruktiv angelegte Evaluation der Maßnahmen zum Gender Mainstreaming verankert werden. Die Bewertung eines vergangenen Prozesses bewirkt einerseits ein Nachdenken über die Qualität dessen, was eingeführt und umgesetzt wurde. Andererseits fördert die erneute Beschäftigung mit dem ursprünglichen Ausgangspunkt meiner Erfahrung nach immer wieder neue Ideen und Möglichkeiten zu Tage.

All diese Maßnahmen können - soweit es geht - zu einer festen Verankerung des leinchtflüchtigen Themas Gender Mainstreaming / Geschlechtersensibilität beitragen. Mir ist dabei klar, dass es in Zeiten von Kostendruck und Personalabbau problematisch ist, solch ein „Gedöns“ mit einer ausreichend hohen Wertschätzung und Dringlichkeit zu versehen. Ich bin jedoch der Meinung, dass gerade ein geschlechtersensibles Vorgehen der MAV und erst recht der Unternehmensleitung in Krisenzeiten zu einem konstruktiven Betriebsklima beiträgt. In diesem Sinne kann ich Sie als MAV nur ermutigen, für eine Genderkompetenz in Ihrem Unternehmen zu streiten.

Christian Janßen
Dipl. Psychologe, PP, Mitarbeitendenvertreter



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. (2008 a)
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2 - Die
Mitarbeitendenversammlung unter Gender Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 4, 140-141
- Janßen, Chr. (2009 a)
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 3 - Gender-
Anwaltschaften, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 1, 22-23
- Janßen, Chr. (2009 d)
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 4 - Personalvorgänge in
der Mitarbeitervertretung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 3, 87-89
- Janßen, Chr. (2009 e)
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 5 - Der Gender-
Ausschuss in der MAV, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 4, 120-121
- 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