



Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes

von Christian Janßen & Lena Kleinitz

Gender Mainstreaming ist ein häufig benutzter Begriff: Gender-Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den sich hieraus ergebenden möglichen Diskriminierungen. Es geht hierbei um die Förderung eines demokratischen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Gesellschaftsfeldern wie Beruf, Wirtschaft, Politik oder Erziehung.

Wir geben im Folgenden einen Überblick über die Erfahrungen bei der Einführung des Konzeptes in Mitarbeitendenvertretungen einer großen diakonischen Einrichtung. Dazu werden wir die Begrifflichkeit erläutern, anschließend den Einführungsprozess in den v. Bodelschwingschen Anstalten darstellen und seine Übertragung auf die Mitarbeitendenvertretungen schildern.

Ursprünglich wurde Gender Mainstreaming als Begriff im Zusammenhang von Entwicklungshilfe geprägt, um der wachsenden Verarmung von Frauen in den so genannten Dritte Weltländern entgegenzuwirken. Durch die vierte Weltfrauenkonferenz 1997 in Peking wurde dieser Ansatz einer breiten politischen Öffentlichkeit bekannt und erfuhr auf verschiedenen internationalen und nationalen Ebenen große Beachtung. In der europäischen Staatengemeinschaft wurde dieser Ansatz ebenfalls aufgegriffen und verpflichtet alle EU-Mitgliedsstaaten seit 1996, festgelegt im Amsterdamer Vertrag, im Rahmen ihrer nationalen Politiken auf eine Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten.

Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Für die englischsprachigen Begriffe Gender und Mainstreaming gibt es keine direkte deutsche Übersetzung. „Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht im Unterschied zu dem ebenfalls gebräuchlichen Begriff „sex“ für das biologische Geschlecht (also weiblich und männlich). Die Verwendung des Begriffs Gender verweist darauf, dass das Geschlecht sozial konstruiert wird und historisch-gesellschaftlich und nicht biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechtsrollen anders als das biologische Geschlecht erlernt werden, sind sie auch veränderbar.

Die englische Bezeichnung „Mainstreaming“ für Hauptstrom oder Hauptströmung soll verdeutlichen, dass die Betrachtung der Geschlechterrolle zu einem zentralen Bestandteil aller Entscheidungsprozesse gemacht wird. Die scheinbare Geschlechtsneutralität von Organisationen ist eine wichtige Ursache bei der Nicht-Wahrnehmung bzw. Verleugnung von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Frauen werden häufiger diskriminiert als Männer. Daher soll die betriebliche Wahrnehmung in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit verändert werden – die Hauptströmung soll zu einem geschlechtersensiblen Vorgehen bei betrieblichen Entscheidungen werden.

Gender Mainstreaming ist als Doppelstrategie konstruiert, die herkömmliche Frauenförderung wird nicht ersetzt, sondern ergänzt.

Der Prozess des Gender Mainstreaming meint daher:

1. Das Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter: Für Frauen und Männer soll die gleiche Teilhabe an politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen erreicht werden.
2. Dieses Ziel soll mit Gender Mainstreaming als Strategie und Methode verfolgt und erreicht werden.
3. Alle Beteiligten, sowohl Männer und Frauen, bringen eine geschlechterbezogene und -differenzierte Sichtweise in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen, von der Planung bis zur Überprüfung der Maßnahmen, mit ein.



Geschlechterdemokratie / Gender Mainstreaming bedeutet:

- *Es geht um beide Geschlechter.
Alle sind verantwortlich.
Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen.
Es geht um Inhalte und Strukturen.*
- *Daher sollen bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Heran-
gehensweisen etc. von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt
werden.*
- *Geschlechterdemokratie ist in diesem Prozess das Ziel - Gender Mainstreaming der Weg.
Gleichstellung führt zu Geschlechtergerechtigkeit und zur Gleichwertigkeit von Frauen und
Männern.*
- *Grundlage für Gender-Mainstreaming ist eine differenzierte (Gender-) Analyse im bearbeite-
ten „Feld“.*
- *Aufzudecken ist dabei, welche Normen steuern das Verhalten?*

„Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterper-
spektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Eva-
luierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem
Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Ge-
schlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen
und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmus-
ters aller (Abteilungen) und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt
sind“ (s. Europarat, 1998, S 11 ff).

*Ein Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit dem gleichen Thema bei Frauen und Männern
ist Gewalt im Betreuungsalltag von Einrichtungen in der Behindertenhilfe. Wie reagieren Männer
auf Gewalt von Bewohnern in Wohngruppen? Floskeln wie „Indianer kennen keinen Schmerz“
oder „Männer weinen nicht“ und „sie zeigen keine Gefühle“ sind Ausdruck der erlernten sozialen
Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzep-
tiert. Vielleicht sogar gefordert. „Seltsam“ wirkt es doch, wenn frau sich souverän in einer Gewalt-
situation verhält. Frauen sind eben „Opfer“ von Gewalt und „hilfsbedürftig“. So haben wir das ge-
lernt und verinnerlicht. Es ist in unserem Weltbild „normal“, dass Frauen Gefühle ausdrücken und
schwach sind. Wenn Männer das gleiche emotional offene Verhalten zeigen, laufen sie dagegen
Gefahr im Wiederholungsfall als „Weicheier“ oder „leistungsgemindert“ bezeichnet und in ihrer
Kompetenz für ihre Arbeit hinterfragt zu werden. Das Verhalten von Männern und Frauen wird in
einer gleichen Situation ganz unterschiedlich bewertet.*

Zur Veranschaulichung des Konzeptes wird häufig das Flechten eines Zopfes als Bild herangezo-
gen¹. „Wenn man Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes ver-
gleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten
verflochten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen be-
troffen sein könnten. Der fertige Zopf wurde also noch am Ende mit einer kleinen Schleife verse-
hen. Gender Mainstreaming bedeutet - bleibt man in diesem Bild - dass die Frage der Geschlech-
terverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und
die Entscheidungen von Anfang an prägt.“

¹ Stiegler, Gender macht Politik – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Bonn,
2002



Eckpunkte für den Gender-Mainstreaming-Prozess

- Eine klare Bestimmung des Grobzieles: Gender Mainstreaming ist der Herstellung einer gerechten und gleichen Teilhabe beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen Bereichen verpflichtet. Diese Strategie der Gleichstellungspolitik dient der Anerkennung und Verwirklichung von Frauenrechten als Menschenrechte und ist ein Beitrag zur Herstellung von sozialer Gerechtigkeit.
- Abschied vom Verständnis einer geschlechtsneutralen Politik: In allen Lebensbereichen bestehen Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern. Daher ist das Ausgehen von geschlechtsneutralen Entscheidungen irreführend und bedeutet in der Regel eine selbstverständliche Übernahme männlich geprägter Sicht- und Vorgehensweisen, was dem Ziel der Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit widerspricht. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern müssen daher in Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung von politischen Entscheidungen thematisiert und transparent gemacht werden.
- Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Politik, Verwaltung und Organisationen: Zur Geschlechtergerechtigkeit und zum erfolgreichen Gender Mainstreaming gehört auch, dass Frauen und Männer gleichermaßen Einfluss nehmen auf die Gestaltung von Politik auf allen Ebenen. Dies erfordert gezielte Frauenfördermaßnahmen, um den Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen, insbesondere an Entscheidungs- und Leitungspositionen, zu erhöhen.
- Verfolgen einer Doppelstrategie: Gender Mainstreaming wird begriffen als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen und ergänzt die bisherige Gleichstellungspolitik.
- Erfordernis von Ressourcen: Aus dem ergänzenden Verhältnis der beiden für die Herstellung von Chancengleichheit notwendigen Strategien - Gender mainstreaming und Frauenförderung - ergibt sich, dass die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes nicht zu einer Einsparung von finanziellen und personellen Ressourcen führt.
- Der klare politische Wille und das Engagement auf oberster Ebene: Die politische Willenserklärung für den Gender-Mainstreaming-Ansatz muss deutlich und von oberster Stelle artikuliert werden (top-down-Ansatz).
- Klare Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten: Die Auswertung der bisherigen Erfahrungen zeigt, dass für eine effektive und konkrete Umsetzung des Konzeptes eine klare Benennung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, und zwar in Konsequenz des top-down-Ansatzes von der obersten Hierarchieebene aus, erfolgen muss.
- Leitungsnahe Ansiedelung des Prozesses: Da der Erfolg des Gender-Mainstreaming-Prozesses, insbesondere in der Initiierungsphase, stark von dem erklärten politischen Willen der obersten Hierarchieebene abhängt, müssen die für die Umsetzung eingerichteten Organe und Arbeitsgruppen so angesiedelt sein, dass Rücksprachen und Informationsaustausch und die Behebung von Umsetzungsproblemen und -widerständen kurzfristig möglich sind. Eine solche leitungsnahe Organisation macht auch die Ernsthaftigkeit des politischen Konzeptes deutlich.
- Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitskonzeptes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben: In der Anfangsphase zur Umsetzung des Gender Mainstreaming muss Einigkeit zwischen den Unternehmensbereichen über die Grundsätze dieses Ansatzes hergestellt werden; es müssen Chancen, Voraussetzungen, Probleme und Herausforderungen ermittelt und abgeschätzt, die angestrebten Ergebnisse festgelegt und als Reaktion darauf möglichst konkrete politische Konzepte für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung entwickelt werden. Um einen solch breit angelegten Prozess steuern, beobachten und bewerten zu können, ist die Erarbeitung eines gemeinsamen und verbindlichen Arbeitsplanes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben unabdingbar.
- Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen: Gender Mainstreaming erfordert ein entsprechendes Problembewusstsein und das notwendige Fachwissen über geschlechtsspezifische Unterschiede in allen Sachgebieten. Deshalb sind regelmäßige und zu aktualisierende Informationsveranstaltungen und Schulungen notwendig, um das erforderliche Fachwissen und Bewusstsein in alle organisatorischen Einheiten zu vermitteln und zur Handlungsgrundlage werden zu lassen.



- Kontrollmechanismen zur Begleitung und Bewertung des Gender-Mainstreaming-Prozesses: Gender Mainstreaming setzt einen umfassenden Veränderungsprozess in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen in Gang. Zur Steuerung eines solchen Reorganisationsprozesses müssen nicht nur Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten geklärt werden; für die Optimierung dieses Prozesses ist eine kontinuierliche Begleitung und Auswertung notwendig.

Gender Mainstreaming in einer großen diakonischen Einrichtung

In der Folge eines Projektes „Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel“, das 1999 von der internen Frauenkonferenz initiiert wurde, beschloss der Vorstand 2002 Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des „Gender Mainstreaming“².

Die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung würdigte diese Beschlüsse, kritisierte jedoch gleichzeitig, dass sie primär an dem eingeschränkten Konzept „mehr Frauen in Leitung“ festhielten und Maßnahmen zunächst nicht im Basisdienst ansiedelte. Gleichzeitig fragte die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung, warum nicht das Gleichstellungsgesetz der evangelischen Kirche von Westfalen-Lippe von 1998 zur Grundlage erklärt wurde und warum Vergütungsfragen zunächst von der Bearbeitung ausgeklammert wurden. Forderungen der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung umfassten darüber hinaus die Abschaffung des Niedriglohnsektors im Unternehmen, die Umsetzung von Teilzeit- / Arbeitszeitwünschen im personellen Einzelfall sowie die berufliche Qualifizierung besonderer Zielgruppen (Migrant/-innen, ungelernte Beschäftigte etc.).

Die Beschlüsse des Vorstandes umfassten die Einstellung zweier Referentinnen für berufliche Gleichstellung. Als Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den vBA Bethel wurden Anwaltschaften, ein Trainee-Programm und Mentoring, Fortbildungsbausteine zum Gender Thema, Führungskräfte-Training für Frauen und Kontakthaltemaßnahmen genannt. Die Aufgabe, Gleichstellungsfragen in Zielvereinbarungen des Mitarbeitenden-Gespräches einzubringen soll umgesetzt werden ebenso wie eine jährliche Evaluierung.

Die Referentinnen bearbeiteten zunächst folgende Aufgaben: Entwicklung eines Mentoring-Programms: Die Begleitung - zunächst von Frauen - durch erfahrene Personen (Mitglieder einer höheren Leitungsebene) beinhaltet das Ziel, die Mentees mit Impulsen und Ratschlägen zu fördern und zu unterstützen, um mehr Frauen in Leitungspositionen zu vermitteln. Darüber hinaus organisierten die Referentinnen Wiedereinstiegsseminare für Frauen, die nach der Elternzeit oder einem unbezahlten (Kinder-)Urlaub in den Beruf zurückkehren wollen.

Neben diesen beiden Aufgaben konzentrierten sich die Referentinnen auf das Konzept der „Anwaltschaft“. In jedem Gremium und in jeder Arbeitsgruppe werden „Anwältinnen und Anwälte“ benannt werden, die ihr Augenmerk besonders auf die Geschlechterfrage zu richten haben. Diese müssen für das Thema sensibilisiert werden. Das geschieht in regelmäßigen Fortbildungen und Veranstaltungen. Bisher kommt dieses Prinzip nur in Leitungsgremien zur Anwendung.

² v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel, Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel, Bethel 2001



Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung

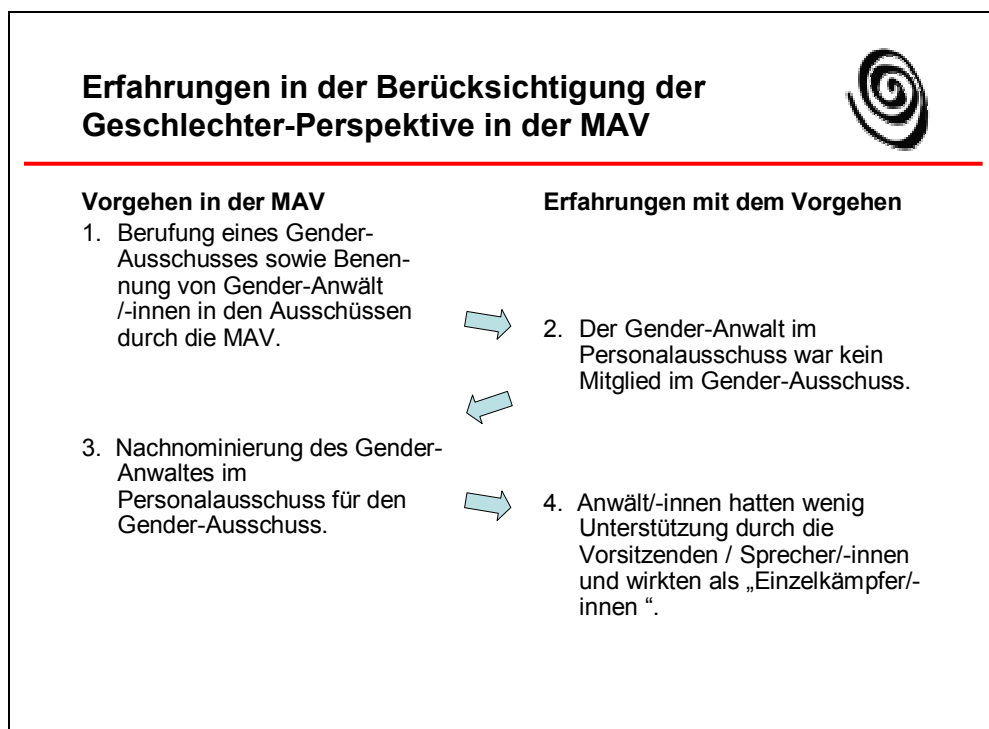
Die Mitarbeitendenvertretungen in den vBA Bethel haben ein ähnliches Konzept der Anwaltschaft weiterentwickelt. Auf allen Ebenen.

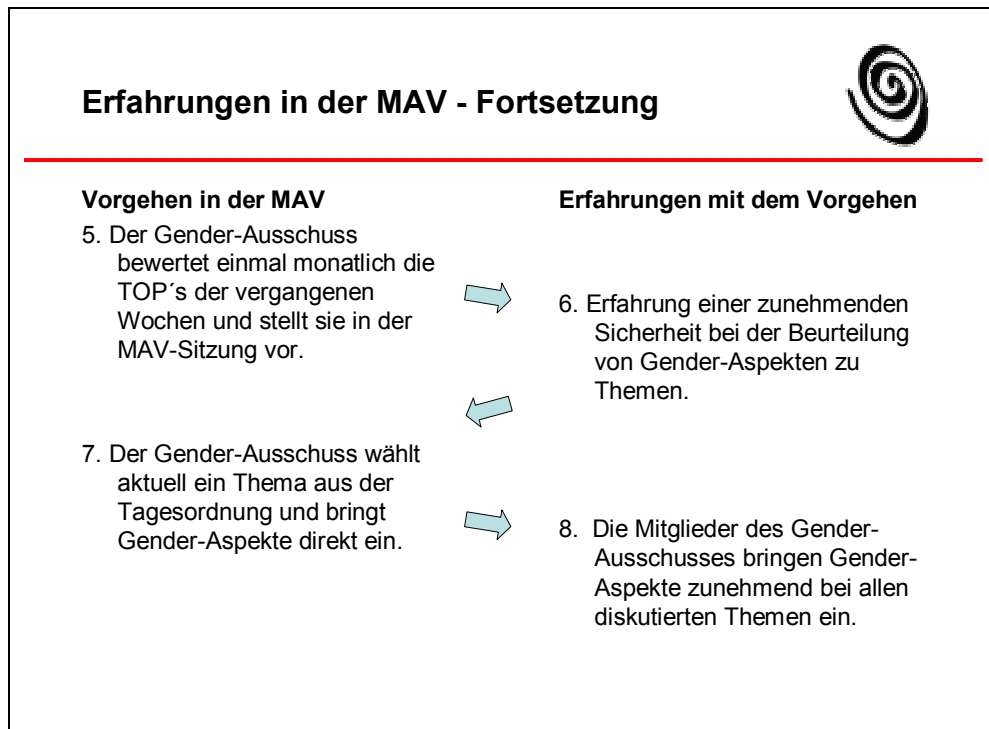
Seit Beginn 2001 wurden die ersten Schritte zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung getan, wie z. B. Informationsveranstaltungen mit Expert/-innen sowie Fortbildungen, die auf die Arbeit in der Mitarbeitendenvertretung zugeschnitten waren. Auch in den verschiedenen Gremien und Ausschüssen der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung wurden Personen (Frauen und Männer) benannt, die eine geschlechtsspezifische Sichtweise in die jeweilige Arbeit und Aufgaben einbringen, um die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer bewusst zu machen.

Zentral laufen die Fäden des „Stroms“ seit 2003 im „Genderausschuss“ zusammen. Er hat die Aufgabe, die Stränge des Gender-Mainstreaming-Prozesses in der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung zu steuern und eine Sensibilisierung in der Geschlechterfrage voranzubringen. Ein jährlicher Bericht des Genderausschusses auf Konzernebene wurde von der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung beschlossen. Darüber hinaus erging an die Mitarbeitendenvertretungen die Empfehlung, einen Genderausschuss auf ihrer Ebene zu konstituieren.

Die Mitarbeitendenvertretung im Unternehmensbereich Behindertenhilfe bildete bereits 2002 einen eigenen Genderausschuss und berief Gender-Anwält/-innen in ihre Ausschüsse.

Abb. 1





Die Erfahrungen mit dem Konzept sind in Abbildung 1 wiedergegeben. Bald zeigte sich, dass sich die Anwält/-innen als Einzelkämpfer/-innen wiederfanden, die leicht als Alibi für ein „Weiter so“ der Kolleg/-innen erhalten mussten. Eine geringe Unterstützung durch die Vorsitzenden der Gremien führte zusätzlich dazu, dass das Thema Geschlechtersensibilität zunächst - wie gehabt - ein Schattendasein führte. Nach Einführung einer kontinuierlichen monatlichen Besprechung der Themen eines Gremiums aus Geschlechterperspektive konnte diese Einstellung bei den Kolleg/-innen verändert werden. Für die Mitglieder im Genderausschuss ist durch die Beschäftigung mit Aspekten der Geschlechterfrage inzwischen eine zunehmende Souveränität und die Möglichkeit erwachsen, wichtige Themen direkt in einer Sitzung aus der Geschlechterperspektive zu bewerten und Weichenstellungen zu deren Berücksichtigung zu stellen. Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung können sich so kaum „dem Thema entziehen“ und werden immer wieder mit Diskussionen aus der Geschlechterperspektive konfrontiert. Dies hat zur Folge - so die Hoffnung des Genderausschusses - dass eine zunehmende Sensibilität sich auch auf das eigentliche Arbeitsfeld der Kolleg/-innen in der Mitarbeitendenvertretung überträgt. Die meisten Mitglieder sind lediglich für die Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung von ihren eigentlichen Tätigkeiten in der Wohngruppe arbeitsbefreit. Gewünscht ist also ein Transfereffekt auf die eigentlichen Arbeitsstellen und Arbeitszusammenhänge der Mitglieder.

Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Auf Konzernebene wurde in einem Entwurf der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung zu einem „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ erstmalig eine Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bereits im Planungsstadium einer Maßnahme vollzogen. Die betriebliche Vereinbarung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kann aus dem Arbeitsschutzgesetz abgeleitet und u.a. mit der Zunahme von arbeitsbezogenen Belastungen der Mitarbeitenden begründet werden. In Einrichtungen des Gesundheitswesens sind aufgrund der massiven Kürzungen im Sozialbereich die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten auffällig. Hier bietet das reformierte Arbeitsschutzgesetz von 1996 einen guten Ansatzpunkt, da jetzt auch Maßnahmen zur Abwehr von „arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen menschengerechter Gestaltung von Ar-



beit“ angepeilt werden (vgl. insbesondere § 4 ArbSchG). Dazu gehören auch Maßnahmen zum Stressabbau, zur Verbesserung des Betriebsklimas und Maßnahmen gegen Mobbing - d.h. Faktoren die die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz bestimmen. Ansatzpunkte gibt es in Verbindung mit dem §§ 34, 35 und 40 des Mitbestimmungsgesetzes (MVG) der evangelischen Kirche von Deutschland auch für Arbeitnehmervertretungen im diakonischen Bereich:

MVG-EKD § 34 Abs. 1: Informationsrechte der MAV

„Die MAV ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren.“

MVG-EKD § 35 Abs. 3 g: Allgemeine Aufgaben der MAV

„Die MAV soll insbesondere (...) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern“

MVG-EKD § 40 b, g: Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

„Die MAV hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: (...)

b. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ (...)

g. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung“

MAVO § 27 Information

„Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.“

MAVO § 28 Anhörung und Mitberatung

„Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen“

MAVO § 32 Vorschlagsrecht

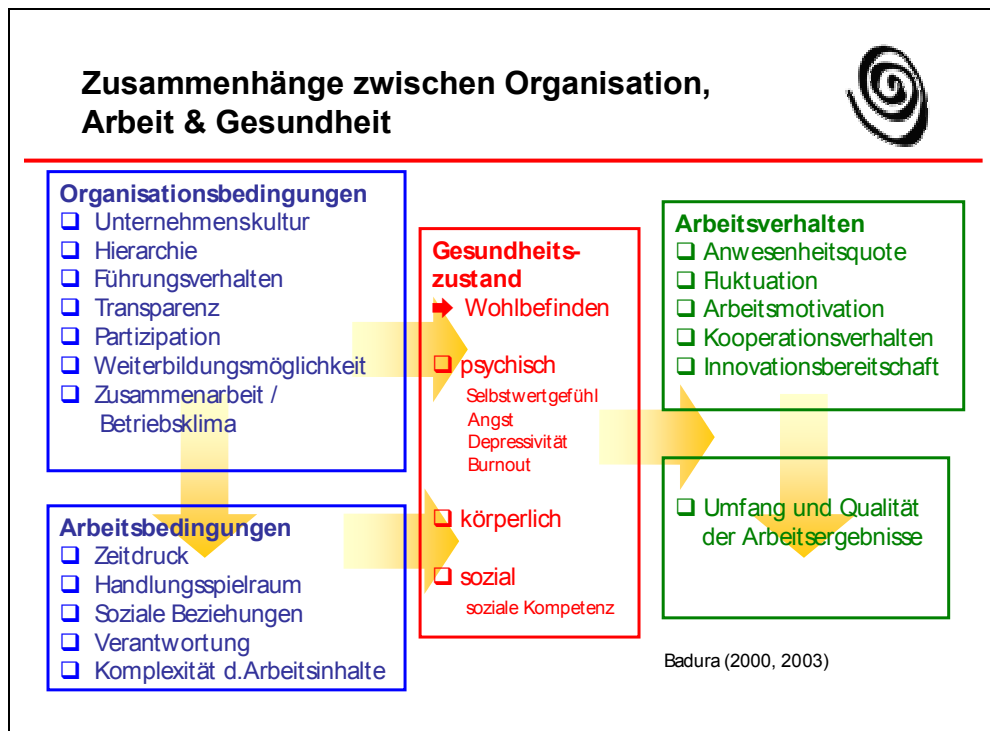
„Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen“

Das Arbeitsschutzgesetz rückt die Definition der WHO und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Gesundheit in den Mittelpunkt. „Gesundheit ist der Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“ Der Gesundheitsausschuss griff darüber hinaus auf das Konzept der Salutogenese³ zurück. Eine salutogenetisch orientierte Sichtweise befasst sich mit der Frage, was Menschen gesund erhält und versucht diese Anteile zu stärken bzw. zu unterstützen. Demgegenüber steht die pathogene Sichtweise, die rein nach krankmachenden Faktoren sucht und versucht, diese zu vermeiden (dies ist die Sichtweise des traditionellen Arbeitsschutzes, der in der neuen Literatur als „zu kurz greifend“ wiedergegeben wird). Es soll also im betrieblichen Gesundheitsmanagement in den vBA Be-
thel der Frage nachgegangen werden, wie Arbeitsplätze aussehen müssen, damit sich die Beschäftigten wohl fühlen und die besten Chancen zur Erhaltung ihrer Gesundheit haben.

³ Antonowsky, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, 1997; Bengel u.a., Was erhält den Menschen gesund? Antonowskys Modell der Salutogenese, Köln, 2001



Abb. 2



In Tagesklausuren, moderiert durch Kolleg/-innen der Heinrich-Böll-Stiftung, wurden die Mitglieder der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung in Fragen zum Gender-Mainstreaming geschult. Eine Beratung des Gesundheitsausschusses wurde durch die Technologieberatungsstelle beim DGB (TBS) und über den ver.di-Landesbezirk NRW (Bereich Genderpolitik) ermöglicht. Mit der Durchführung der „Genderorientierten Projektplanung“⁴ im Vorfeld der Formulierung des Initiativantrages wurde eine Methode angewendet, die sich unserer Meinung nach sehr gut für die Genderanalyse im Gesundheitssektor eignet.

Abb. 3

Genderorientierte Projektplanung (GOPP)	
Planungselement	Inhalt
Maßnahme / Projekt	Kurzbeschreibung des Maßnahme
Bestandsaufnahme	
/ Analyse	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen der Maßnahme
Zielformulierung	Beschreibung der Ziele der Maßnahme Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele
Zielgruppe(n)	genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) der Maßnahme
Zielgruppenanalyse	Genderanalyse der Zielgruppe(n)
Ansatzpunkte	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben. Welche Geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?
Indikatoren	sind Messgrößen, die die Erreichung der Zielgruppen belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme im Hinblick auf die Zielgruppe(n).

⁴ Blickhäuser & von Barga, Genderorientierte Projektplanung, 2003, S. 23 vgl. Abbildung 3)



Instrumente/Methode	Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden? Welche geschlechterpolitischen Instrumente können eingesetzt werden?
Rahmenbedingungen	Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt?
Anforderungen / Unterstützung	Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechterdemokratisch entwickeln zu können? Welche Unterstützung ist gewünscht?

Aus der Zielformulierung gingen allgemeine Ziele für die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung hervor:

- Orientierung der Zieldefinition Gesundheit an der salutogenetischen Sichtweise
- Vermeidung geschlechtspezifischer Erkrankungen,
- die Berücksichtigung geschlechtsbezogenen Gesundheitsverhaltens,
- die Entwicklung und Berücksichtigung unterschiedlicher geschlechtsspezifische Anspracheformen für die verschiedenen Zielbereiche (Verhalten oder Verhältnisse) und Zielgruppen (Frauen - Männer; Alte -Junge, Pädagogik - Pflege etc.),
- Reflexion der Geschlechterrollen und ihrer Bilder bei den Beschäftigten des Unternehmens wie auch bei den Nutzer/-innen der Angebote und Untersuchung ihrer Auswirkungen,
- das in den Blick nehmen des Leitbildes „Leistungsfähigkeit“ für Männer und Frauen,
- Bewusstmachung der Leistungsansprüche des Unternehmens an Frauen und Männer,
- die Stärkung einer demokratischen, Unterschiede akzeptierenden Betriebskultur, daher
- Orientierung am diversity-management-Ansatz: die Vielfältigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptieren und Einnahme einer Stärkeperspektive jeder und jedem Einzelnen gegenüber.

In der Präambel dieses Entwurfes wird festgestellt, dass sich Vorstand und Gesamt-Mitarbeitendenvertretung im Rahmen eines geschlechterdemokratischen Vorgehens in den vBA Bethel darauf verpflichten, alle Inhalte und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu bewerten.

In der weiteren Planung erhielt der Genderausschuss in der Mitarbeitendenvertretung Behindertenhilfe von der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung den Auftrag, Möglichkeiten für eine Genderprüfung zu formulieren. Hier sollten Prüfkriterien oder eine Checkliste entwickelt werden, die Genderaspekte in Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung prüfen. Dabei sollten verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen der BGF einerseits bereits im Planungsstadium und andererseits in der Umsetzungsphase bewertet werden. Ziel dieses Konzeptes der Genderprüfung ist es, jede Maßnahme auf jeder Ebene der Einrichtung - v.a. auch auf der Ebene der Teams - durch eine einfache und praxisnahe Überprüfung auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu testen und Vorschläge für eine genderorientierte Vorgehensweise bereits in der Maßnahmeentwicklung zu finden. Nach Durchsicht der Literatur wurden schließlich die „Leitfragen zur Genderprüfung“⁵ überarbeitet sowie ergänzt und dadurch für die Nutzung in Arbeitsfeld der Gesundheitseinrichtungen nutzbar gemacht. (vgl. Abbildung 4).

⁵ Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Fit für Gender, Berlin, 2002, S.37



Abb. 4

Leitfragen zur Genderprüfung

1. Welche Ziele liegen der Entscheidung zu dieser Maßnahme zu Grunde, was soll mit der jeweiligen Maßnahme, mit dem beschriebenen Projekt oder in dem Arbeitsfeld etc. erreicht werden?
2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen? Oder konkreter: Wie werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?
3. Welche genderspezifischen (Teil-) Ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert? Anders gefragt: Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?
4. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse („Genderwissen“), die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen? Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?
5. Sollte genderspezifisches Wissen nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?
6. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
7. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
8. Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahme auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft wird? Zu welchem Zeitpunkt und auf welche Weise wird die Maßnahme überprüft? Wer ist dafür zuständig?

(Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, 2002, S.37, überarbeitet vom Gender Ausschuss der Mitarbeitendenvertretung im Stiftungsbereich Behindertenhilfe 2003)

Welche Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es darüber hinaus? Zu nennen sind z.B. folgende:

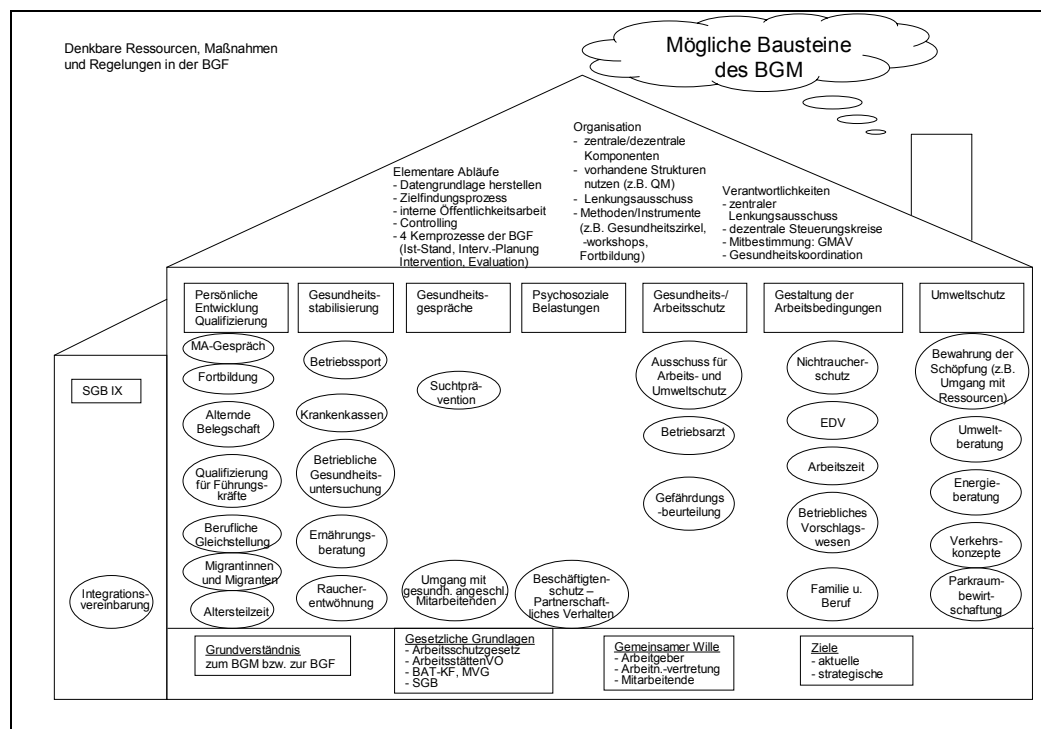
- Schaffung von Wahlmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern bei Maßnahmen der BGF (z.B. Frau und Mann als Kursleiter/-in, alternative Hinzuziehung des anderen Geschlechts beim Mitarbeiter/-innengespräch, ...),
- die Durchführung der BGF-Koordination nach Genderaspekten (z.B. bei der Kursauswahl etc.),
- die Einbeziehung der Krankenkassen und Berufsgenossenschaft als Institutionen, die der Umsetzung von Genderaspekten verpflichtet sind,
- eine Analyse des Gesprächsverhaltens in Gremien (Wer sitzt wo/wie? Wer redet wieviel?),
- die Durchführung einer an Genderaspekten orientierten Beschäftigtenbefragung,
- die Berücksichtigung geschlechtsbezogenen Gesundheitsverhaltens für Maßnahmen der BGF (die Erfahrung zeigt z.B., dass Männer selten an Stress- bewältigungskursen teilnehmen),
- Vereinbarung von Regelabsprachen zu den Themen wie Familie und Beruf, Sucht, Internes Vorschlagswesen oder zu den Tatbeständen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung,
- die Umsetzung von Teilzeit- und Befristungswünschen der Beschäftigten sowie
- eine Verbesserung bzw. Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten (Flexibilität auf Wunsch der Mitarbeiter/-in) und
- die Verbesserung der betrieblichen Kinderbetreuung.

Das „Haus“ der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen (vgl. Abb. 5) könnte aus einer offenen Anzahl von Themen oder Säulen bestehen, wie z.B. Persönliche Entwicklung und Qualifizierung, Gesundheitsstabilisierung, Psychosoziale Belastungen, Gesundheits-/ Arbeits-



schutz, Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder dem betrieblichen Umweltschutz. Hier können ebenfalls Genderauspekte direkt berücksichtigt werden. Im Bereich der ersten Säule (Persönliche Entwicklung und Qualifizierung) wäre dies z.B. die Analyse der Angebote und Teilnehmerzahlen nach Frauen und Männern, Leitenden und Nichtleitenden, die genderorientierte Schulung der Führungskräfte oder im Mitarbeiter/-innengespräch die Berücksichtigung des Rollenverständnisses (Wer spricht mit wem?, Wer hat welches Rollenverständnis im Kopf?). Im Rahmen des betrieblichen Umgangs mit psychosozialen Belastungen könnte die Geschlechterperspektive durch die Erfassung der unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer (z.B. in der Art und der subjektiv empfundenen Stärke der Belastung sowie dem Umgang mit und dem Abbau von Belastungen wie Stress etc. berücksichtigt werden). Sind Geschlechtsunterschiede bei Präventionsmaßnahmen berücksichtigt?, Welche Maßnahmen gibt es in diesem Bereich bereits? Werden die Zielgruppen (Frauen und Männer) erreicht? oder würde sich bei einem geschlechtsbezogenen Vorgehen eine Verringerung der psychosozialen Belastung ergeben? Außerdem kann eine genderspezifische Beratung, Behandlung und Therapie von Sucht ermöglicht werden.

Abb. 5



Weitere Maßnahmen eines geschlechtersensibilisierenden betrieblichen Vorgehens

Als ein weiterer Baustein einer Geschlechtersensibilisierung im innerbetrieblichen Kontext wurde durch die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung eine „Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz - gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ mit dem Dienstgeber abgeschlossen, die neben einer Integration der drei genannten Tatbestände, ihrer praxisorientierten Definition und einem klaren Verfahrensweg einen Schwerpunkt auf die Prävention legt.



Ausblick: Diversity Management

Gender-Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den sich hieraus ergebenden möglichen Diskriminierungen. In der Einleitung wurde angemerkt, dass es sich dabei um die Förderung eines demokratischen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Gesellschaftsfeldern geht, wie Beruf, Politik oder Erziehung.

Das Ziel ist eine Sensibilisierung der Einzelnen und die Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Man muss sich jedoch bewusst machen, dass es darüber hinaus eine große Anzahl weiterer möglicher Diskriminierungen aufgrund anderer Persönlichkeitsmerkmale gibt wie z.B. schwarz - weiß, behindert - nicht-behindert, westdeutsch - ostdeutsch, die die Geschlechterfrage beeinflussen oder gegebenenfalls überdecken. Gemeinsam all dieser möglichen Unterdrückungsmechanismen sind Macht und die Machtstrukturen, die sie vermitteln. Macht kommt dann z.B. als Mehrheitsmeinung gegenüber einer Minderheit zum Ausdruck.

*„Wenn ein Weißer in einem Mercedes sitzt, gilt er als Geschäftsmann. Setzen Sie einen Schwarzen in dasselbe Auto, wird er sofort als Drogenhändler angesehen“
(George Weah, Fußballer)*

Ein Ansatz ist daher die Bewusstmachung und Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund der Verschiedenheit zwischen den Menschen (diversity-management-Ansatz) ⁶. In diesem Zusammenhang ist die Anerkennung von Verschiedenheit zwischen den Menschen eine der Grundlagen. Die Einzigartigkeit jedes Menschen, die Anerkennung seiner individuellen „Eigenschaften“ und seiner einzigartigen Entwicklung sind Aspekte dieses Ansatzes, die auf einem humanistischen Menschenbild fußen.

Der wesentliche Grundgedanke des Diversity-Management-Ansatzes besteht darin, dass alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt sind und an den materiellen und ideellen Ressourcen der Gesellschaft teilhaben sollen. Im konkreten Arbeitszusammenhang eines Wohngruppenteams impliziert dies eine Grundhaltung, die die Teamarbeit fördert sowie die Kompetenzen und Fähigkeiten Einzelner im Team würdigt. Hierüber profitiert das Ganze - das Team - von den Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder.

Fazit

Die Möglichkeiten der Mitarbeitendenvertretungen hinsichtlich einer größeren Geschlechtersensibilisierung in Betrieben des Gesundheitswesens sind reichlich. Viel hängt neben einer gemeinsamen Zielrichtung mit dem Arbeitgeber - gewissermaßen dem gemeinsamen Willen zwischen Dienstgeber und der Arbeitnehmervertretung - von dem Engagement Einzelner ab. Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming sind keine Momentaufgaben, sondern ein Prozess, der sich über Jahre erstreckt - wenn es überhaupt sinnvoll ist, von einem Prozessende zu sprechen.

⁶ Czollek & Weinbach, Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern, In: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Nohr & Veth (Hrsg.), Gender Mainstreaming - Kritische Reflexion einer neuen Strategie, Berlin, 2002, S.112-122; Döge, Ausblick: Vom Gender Mainstreaming zum Managing Diversity, In: ders., Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen, Berlin, 2002, S.59-60



Dazu bedarf es eines langen Atems, der primär über Menschen geleistet wird, die den Ansatz mit Leben füllen und nicht über die betrieblichen Prozesse allein. Eine Organisation auf den Weg zu bringen ist viel Wert, jedoch erst der Anfang der Arbeit. Kolleg/-innen sollten sich nicht scheuen, in den Gender-Mainstreaming-Prozess mit wenig „Ahnung“ und fachlichem Wissen einzusteigen. Der Prozess der Sensibilisierung in Geschlechterfragen ist fortlaufend aber auch fortlaufend fortbildend. Die Fachkenntnis entwickelt sich beim Gehen.

Christian Janßen,

Dipl.Psychologe, Mitarbeitendenvertreter im Stiftungsbereich Behindertenhilfe der v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel (vBA Bethel)
Im Internet: www.sivus-online.de

Lena Kleinitz

Dipl.Pädagogin, Mitarbeitendenvertreterin im Stiftungsbereich Behindertenhilfe der vBA