



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis

Teil 3 - Gender-Anwaltschaften

von Christian Janßen

(Arbeitsrecht & Kirche, 2009, 1, 22-23)

In AuK 4/2008 beschäftigte sich Arbeitsrecht & Kirche mit „Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten“. Auch in diesem Artikel n steht jeweils wieder ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum.

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 Mitarbeitervertretung (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.

Gender-Anwaltschaften

Die Umsetzung von Maßnahmen des Gender Mainstreaming in die Praxis scheitert häufig an banalen Dingen: Geschlechtersensibilität ist ein weiches Thema unter den anderen der Mitarbeitendenvertretung(MAV). Personalentscheidungen sind zu bearbeiten, Gesetze, Verordnungen, Regeln und Vorgaben der Geschäftsführung zu beachten. Im Arbeitsalltag geraten unter zunehmender Arbeitverdichtung gerade Dinge aus dem Dunstkreis „Frauen und Gedöns“ aus dem Blick bzw. erreichen die Aufmerksamkeit der MAV erst gar nicht. Darüber hinaus stehen auch wohlwollende Kolleginnen und Kollegen dem Mainstream der „harten Themen“ häufig machtlos gegenüber.

Die Frage bei der Etablierung des Genderthemas in der Mitarbeitendenvertretung ist - wie in allen Gremien und Teams der Einrichtung - die nach der Aufmerksamkeit für die Sensibilität bei den Lebensumständen und -entwürfen von Frauen und Männern und deren Auswirkungen im Arbeitsalltag.

Wenn Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei zukünftigen Entscheidungen und in den Arbeitsalltag Berücksichtigung finden sollen, dann kann dies über eine größere Sensibilität in den Gremien der Einrichtung und der Mitarbeitendenvertretung unterstützt werden.

Ein Instrument, das zu einer größeren Aufmerksamkeit für das Geschlechterthema führt, ist die „Gender-Anwaltschaft“. Anwält/-innen sind Personen, die eine Vertretung übernommen haben, ein Mandat für die Vertretung einer Person oder eines Themas besitzen. Anwaltschaft bedeutet in dem hier hergestellten Zusammenhang Mandat und Parteilichkeit für das Gender-Thema. In einem Gremium erhält eine Person - neben der Vorsitzenden - den Auftrag, in besonderer Weise darauf zu achten, inwieweit Entscheidungen die Lebensumstände und die berufliche Gleichstellung von



Frauen und Männern fördern, berücksichtigen oder eben behindern. Alle Beschlüsse und Maßnahmen der Mitarbeitendenvertretung sollen - dem Ansatz des Gender-Mainstreaming nach - darauf überprüft werden, sodass dieser zusätzliche Blick alle Bewegungen der Mitarbeitendenvertretung von der Planung über die Umsetzung bis hin zur Auswertung von Beschlüssen, Entscheidungen und Maßnahmen begleitet. Die Anwaltschaft sorgt also für den „prüfenden Blick“ und unterstützt den Ausbau von Strukturen, die die berufliche Gleichstellung unterstützen.

Sinnvoll ist es, Gender-Anwaltschaften flächendeckend in allen Gremien einzuführen und eine Vernetzung zu aufzubauen. Die Zusammenarbeit der „Anwält/-innen“ in regelmäßigen Austauschrunden unterstützt die Verbreitung des Genderwissens und die Sicherheit der beteiligten Mitarbeitenden. Für die Mitarbeitendenvertretung heißt das beispielsweise, Anwaltschaften in allen Ausschüssen zu benennen. Gender-Anwält/-innen sollten zunächst intensiv, später kontinuierlich durch regelmäßige Fortbildungen und Veranstaltungen unterstützt werden.

Allerdings zeigt die Erfahrung, dass die alleinige Einführung von Anwaltschaften zu einer oberflächlichen „Abarbeitung“ des Themas führen kann.

Die Mitarbeitendenvertretung einer großen diakonischen Einrichtung bildete bereits 2002 einen eigenen Genderausschuss und berief Gender-Anwält/-innen in ihren Ausschüssen. Nach der Einführung wurde jedoch bald festgestellt, dass die Anwält/-innen sich als Einzelkämpfer/-innen wiederfanden, die leicht als Alibi für ein „Weiter so“ der Kolleg/-innen herhalten mussten. Eine geringe Unterstützung durch die Vorsitzenden der Gremien führte zusätzlich dazu, dass das Thema Geschlechtersensibilität zunächst - wie gehabt - ein Schattendasein führte. Erst nach Einführung zusätzlicher Maßnahmen z.B. einer regelmäßigen monatlichen Reflexion der Themen der Mitarbeitendenvertretung aus der Geschlechterperspektive konnte diese Einstellung bei den Kolleg/-innen verändert werden. Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung können sich so „kaum dem Thema entziehen“ und werden immer wieder mit Diskussionen aus der Geschlechterperspektive konfrontiert.

Ein Beschluss zur Ausrichtung der Arbeit nach dem Gender Mainstreaming unterstützt eine Anwaltschaft ebenfalls. Während alle Mitglieder der Gremien - insbesondere die Vorsitzenden - zwar dazu angehalten sind, bei Entscheidungen auf die Gleichstellungsthematik zu achten, wird durch die Anwaltschaften direkt Verantwortung übertragen. So wird eine gewisse Verbindlichkeit für die Verbesserung der Chancengleichheit insbesondere bei strategischen Entscheidungen geschaffen.

Als Alternativen zu Anwaltschaften können neben den oben genannten folgende Maßnahmen dienen:

- Berufung von Gleichstellungsbeauftragten, die dem Gender Mainstreaming verpflichtet werden,
- die Einrichtung von Fachleutepools in größeren Organisationseinheiten,
- eine strukturelle Verankerung des Themas unabhängig von Personen,
- Aufbau und Unterstützung eines Pools von Multiplikator/-innen

Bewertung

Das Instrument Anwaltschaften ist dazu geeignet, einen ersten Blick auf die Berücksichtigung des Geschlechteraspektes in Gremien wie der Mitarbeitendenvertretung zu richten. Wie bereits erwähnt, birgt das Instrument - isoliert angewendet - auch Risiken. Ein Risiko besteht darin, dass Vorsitzende ihre Aufgabe vernachlässigen, selbst auf dieses Thema zu achten. Außerdem löst das Gender Mainstreaming als ein Thema aus dem Dunstkreis „Frauen und Gedöns“ immer zu Widerständen insbesondere unter den männlichen Mitgliedern von Gremien wie der Mitarbeitervertretung. Schwierig kann für die betreffende Person auch die Erarbeitung und v.a. Stabilisierung einer Genderkompetenz sein.

Um der Vereinzelung vorzubeugen ist es sinnvoll, eine Kollegin und einen Kollegen gemeinsam als Gender-Anwälte zu benennen. Es sollte sich dabei sinnvollerweise um Personen handeln, die ein Interesse für das Thema aufbringen. Unterstützt werden kann die Einführung der Gender-Anwaltschaft z.B. auch 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 aus der Exotenecke befreit wird. In größeren Einrichtungen hat es sich bewährt, einen Gender-Ausschuss in der Mitarbeitendenvertretung zu bilden oder sich mit Gender-Anwält/-innen anderer Interessenvertretungen zu vernetzen. Wichtig ist es auf jeden Fall auch, das Vorsitzende das Thema unterstützen und dies auch aktiv zum Ausdruck bringen.

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 1: Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008

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