



Christian Janßen  
Gender Mainstreaming - Erfolgsfaktoren und Nutzen in der  
Mitarbeitervertretung,  
Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, 2009, 5, 240-243

## **Gender Mainstreaming - Erfolgsfaktoren und Nutzen in der Mitarbeitervertretung Christian Janßen**

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die Bundesregierung hat diese Vorgaben im Jahr 2000 übernommen und z.B. 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. Auch für Mitarbeitervertretungen (das MVG gilt derzeit noch für Männer) ist es sinnvoll, sich mit der Frage auseinander zu setzen, welche Auswirkungen die Tatsache hat, als Frau oder Mann in einer konfessionellen Einrichtung des Gesundheits- oder Sozialwesens zu arbeiten. Sind bei Ihnen z.B. auch über zweidrittel der Beschäftigten Frauen? Wie sieht es dagegen in den Leitungsetagen aus?

*Ein Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit dem gleichen Thema bei Frauen und Männern ist das Thema Gewalt im Betreuungsalltag. Wie reagieren Männer auf Gewalt von Bewohnern in Wohngruppen? Floskeln wie „Indianer kennen keinen Schmerz“ oder „Männer weinen nicht“ sind Ausdruck der erlernten sozialen Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzeptiert. Vielleicht sogar gefordert. „Seltsam“ wirkt es doch, wenn frau sich souverän in einer Gewaltsituation verhält. Frauen sind eben „Opfer“ von Gewalt und „hilfsbedürftig“. So haben wir das gelernt 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.*

### **Wie wird „Gender“ und „Mainstreaming“ definiert?**

„Gender“ bezeichnet im Englischen 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 auch sozial konstruiert wird und historisch-gesellschaftlich und nicht ausschließlich biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechtsrollen - anders als das biologische Geschlecht - erlernt werden, sind sie auch veränderbar (Nielbock & Gumbel, 2008).

Die 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 - ein geschlechtersensibles Vorgehen bei betrieblichen Entscheidungen soll also der mainstream werden.



### **Was wird unter Gender Mainstreaming verstanden?**

*„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).*

Das bedeutet:

- Es geht um beide Geschlechter.  
Alle sind verantwortlich.  
Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen.  
Es geht um Inhalte und Strukturen.
- Alle Beteiligten, sowohl Männer als auch Frauen, bringen eine geschlechterdifferenzierte Sichtweise in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen mit ein - von der Planung einer Maßnahme über ihre Durchführung bis zu deren Überprüfung.
- Daher sollen bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Herangehensweisen etc. von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt werden, um mögliche Diskriminierungen zu reduzieren.

Ziele des Gender Mainstreaming sind also:

- mögliche auf das Geschlecht bezogene Diskriminierungen in Projekten, Entscheidungen und Maßnahmen transparent zu machen und zu reduzieren und
- die Beschäftigten für diesen Blickwinkel zu sensibilisieren.
- Aufzudecken ist dabei, welche Normen das Verhalten steuern.
- Entscheidungen und Maßnahmen werden auf geschlechtsbezogene Unterschiede abgestimmt und so bearbeitet, dass die Perspektiven von Frauen und Männern einbezogen sind.

Eine Geschlechtersensibilisierung führt diesem Ansatz zu Folge zu mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und damit zu mehr Gleichwertigkeit (vgl. Janßen & Kleinitz, 2005). Gender Mainstreaming ist als Doppelstrategie konstruiert, die herkömmliche Frauenförderung wird nicht ersetzt, sondern ergänzt.

### **Wie können geschlechterspezifische Diskriminierungen aufgedeckt werden?**

Ziel einer „Gender-Analyse“ ist die systematische Sichtbarmachung des „verborgenen“ Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder ausgewählten Bereichen der Einrichtung (Janßen, 2007). Darüber hinaus geht es um die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Aufhebung von Missverhältnissen in den untersuchten Bereichen.

Im Personalausschuss ist i.d.S. die getrennte Ausweisung aller Merkmale für Frauen und Männer wichtig: Wer (Frau oder Mann) wird auf einer Vollzeit- oder Teilzeitstelle eingestellt oder erhält einen un- / befristeten Arbeitsvertrag? Wer steigt in der Hierarchie auf? Wie hoch ist der Anteil von alleinerziehenden und pflegenden Frauen im Betrieb - sind Dienstbesprechungen gerade in Zeiten vorgegeben, in denen Kinder von der KiTa oder Schule heimkommen? Wie ist der Zusammenhang von Stellenanteilen und Leitungsverantwortung oder von Erwartungen an die Arbeitszeitflexibilität? Bei der Normsetzung der Einrichtung spielen die Visionen einer Organisation z.B. von der Gesundheit ihrer Beschäftigten eine Rolle. Oder



umgekehrt: Welche Vorstellungen und Zielsetzungen von und für Gesundheit herrschen bei den Mitarbeitenden? Was wäre (anders), wenn 80 % der Pflegetätigen Männer wären?

Diese grobe Analyse für die Sensibilisierung in der Geschlechterfrage greift jedoch zu kurz. Im Arbeitsalltag der MAV haben sich folgende Kurzfragen bei jedem Beschluss, jeder Planung oder Maßnahme bewährt. Die Fragen können für alle deutlich lesbar im Sitzungsraum der MAV aufgehängt werden.

#### **Kurzfragen zur Genderprüfung**

1. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels, Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?
2. Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?
3. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
4. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

Weitere Informationen und Beispiele finden sich bei Janßen (2007).

#### **Gender Mainstreaming in der MAV - der Genderausschuss**

Die Erfahrungen zeigen, dass einzelne Gender-Anwaltschaften oder Gender-Beauftragte in ihrer Effektivität begrenzt sind (Janßen, 2009a). Es bietet sich stattdessen die Bildung eines Genderausschusses (nach § 23a (1) MVG und § 14 (10) MAVO) an, der sich auf der Grundlage eines Gendertrainings in das Thema einarbeitet (vgl. Janßen, 2009b im Druck).

Damit macht die MAV auch deutlich, dass ihr das Thema wichtig ist. 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 gender-unsensibler Gewohnheiten in jeder Ausschusssitzung die Themen der MAV des vergangenen Zeitraumes mit der Genderbrille betrachtet. Dabei kann er die obengenannten Genderfragen nutzen. Die Erkenntnisse dieser Analyse können in der nächsten MAV-Sitzung dem Plenum vorgestellt und daraufhin ggf. Veränderungen getroffener Beschlüsse erwirkt werden.

Der Genderausschuss kann es sich zum Ziel setzen, dem Personalausschuss zuzuarbeiten oder Initiativanträge der MAV zu genderrelevanten Themen im Genderausschuss vorbereiten und den Verhandlungsprozess argumentativ unterstützen. Eigene Anträge der MAV können auf ihre Gendersensibilität und eine geschlechtergerechte Sprache geprüft werden. Der größeren Nachhaltigkeit wegen sollte Genderkompetenz von Seiten der MAV in allen wichtigen Projekt- und Verhandlungsgruppen, Begleitausschüssen oder Auswertungskreisen implementiert werden.

#### **Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten:**

Übergeordnetes Ziel einer geschlechtersensiblen Mitarbeitendenversammlung ist es, die zeitliche und inhaltliche Beteiligung von Frauen und Männern gleichermaßen zu ermöglichen und sicherzustellen (Janßen, 2008). Konkret umgesetzt bedeutet dies v.a., die aktive Beteiligung an und in den Versammlungen zu fördern - Inhalte nachvollziehbar und interessant zu gestalten. Insbesondere Frauen beteiligen sich erfahrungsgemäß selten mit Wortbeiträgen an Großveranstaltungen.

Alternative Möglichkeiten bestehen z.B. in der Organisation mehrerer kleiner, kürzerer Mitarbeitendenversammlungen, die mehr Raum zur Diskussion bieten. In der gleichen Absicht



könnte der jährliche Rechenschaftsbericht mit der Einladung rechtzeitig vor der Veranstaltung verschickt werden, damit er nicht während der Versammlung verlesen werden muss. Fragen und Anmerkungen direkt zu formulieren erfordert darüber hinaus besonderen Mut. Hier ist die Arbeitsform der Murmelgruppen besser geeignet. Die Veranstaltenden vermeiden eine Frontalsituation, wenn eine Tischordnung gewählt wird, die Sitzgruppen vorgibt (z.B. als 8er-Gruppe), an der jeweils ein Mitglied der MAV teilnimmt. Diskussionen finden dann nicht im großen Plenum statt, sondern „im kleinen Kreis“ an den Tischen. Die beteiligten Mitglieder der MAV stellen zum Ende der Murmelphase die Diskussionsbeiträge, Anmerkungen und Ergebnisse im Plenum vor.

Eine andere Möglichkeit für die stärkere Beteiligung in der Plenumsdiskussion besteht in dem Hinweis, dass Fragen und Redebeiträge auf ausliegende Zettel geschrieben werden können. Diese werden während der Versammlung eingesammelt, von einem Mitglied der MAV verlesen und soweit erforderlich und möglich beantwortet.

Schwerpunkte aus den Ausschüssen können auf Wandzeitungen vorgestellt werden, die während der verlängerten Pause von den Kolleg/-innen besucht werden. Dabei stehen einige Mitglieder des Ausschusses zur Erläuterung und Diskussion Rede und Antwort. Dies verhindert einen weiteren frontalen Tagesordnungspunkt und ein direkter Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen ist möglich.

Bei allen Vorgehensweise stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Wie werden Frauen und Männer in der Versammlung angesprochen und animiert, sich zu beteiligen?
- Berücksichtigen Zeit und Ort auch Eltern, Alleinerziehende und Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen?
- Wie wird unterstützt, dass die Redezeit zwischen Frauen und Männern ausgeglichen ist?
- Wie können Teilnehmende unterstützt werden, sich zu äußern?
- Wie können Teilnehmende gegebenenfalls in ihren Redebeiträgen begrenzt werden?

Insgesamt geht es bei allen Vorschlägen darum, den Abstand zwischen Funktionären und Basis zu verringern, um eine größere direkte Partizipation insbesondere von Frauen zu erreichen.

### **Fazit**

Die Möglichkeiten der MAV hinsichtlich einer größeren Geschlechtersensibilisierung in Betrieben der 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. 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 Einrichtung auf den Weg zu bringen ist viel Wert, jedoch erst der Anfang der Arbeit. Mitglieder der MAV 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 laufend fortbildend. Die Fachkenntnis entwickelt sich beim Gehen.

Weitere Informationen, eine ausführliche Literaturliste und Möglichkeiten zum Download finden Sie beim Autor im Internet unter [www.sivus-online.de](http://www.sivus-online.de).



Christian Janßen  
Gender Mainstreaming - Erfolgsfaktoren und Nutzen in der  
Mitarbeitervertretung,  
Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, 2009, 5, 240-243

#### **Literatur:**

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, Teil 1, Heft 1, 17-21, Teil 2, Heft 2, 37-42

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 2007, 1, 99-108

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, 2009, 1, 22-23

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 5 - Der Gender-Ausschuss in der MAV, Arbeitsrecht und Kirche, 2009 (im Druck)

Nielbock, S. & Gümbel, M.

Geschlechterrollenbilder, Stereotype und ihre Bedeutung für die Teilhabe in Organisationen, Projekt Gender/Stress, In: Hans-Böckler-Stiftung, Gute Arbeit aus der Gleichstellungsperspektive - Tagung, Berlin, 25.-26.9.2008

#### **Der Autor:**

ist Dipl.-Psych./PP und in der Mitarbeitendenvertretung im Stiftungsbereich Behindertenhilfe der v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel tätig:

Christian Janßen



Jg. 1959,  
Dipl. Psychologe  
[www.sivus-online.de](http://www.sivus-online.de)