

WZB

Mann und Frau: „Wie soll es eigentlich weitergehen“?

Beitrag Monika Ebeling

„Gleichstellungsarbeit Erfahrungen und Ausblick“

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich hatte in den vergangenen drei Jahren Gelegenheit die Arbeit und das Zusammenwirken von Gleichstellungsbeauftragten und den dazugehörenden Netzwerken, sowie Frauenlobbyarbeit näher kennenzulernen. Ich hatte kollegialen Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten, so heißen sie in Niedersachsen, aber nicht bundesweit. Ich war auf regionalen Treffen, auf Versammlungen auf Landesebene und ich konnte auch eine Versammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten besuchen, auf der auch Frau Almendinger sprach. Ich habe Fortbildungen wahrgenommen, die aus diesen Kreisen vorbereitet und angeboten wurden.

Darüber hinaus habe ich mich in der Zeit als Gleichstellungsbeauftragte aber auch in männerpolitischen Fragen gebildet. So besuchte ich u.a. z.B. Fachtagungen in der Böll Stiftung, und den Männerkongress in Düsseldorf und ich bin in der Initiative „Männer in KITAS“ ganz praktisch aktiv.

Als Frau an der Basis, ich bin Diplom Sozialarbeiterin, kenne ich insbesondere die Problemlagen von Familien, von Menschen bei Trennung und Scheidung, von verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen, aus dem Kleinstkind- und vorschulischen Bereich, sowie von Frauen, allein erziehenden Müttern usw.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsstellen gibt es bundesweit immer noch Frauenbeauftragte und Frauenbüros, selbst dort, wo die Begrifflichkeit per Gesetz bereits als „Gleichstellungsbeauftragte“ definiert ist. Man will die ausschließliche Beauftragung für Frauen nur ungern in Frage stellen. Gleichstellungsbeauftragte berufen sich auf Landesgesetze, Bundesgesetze und das Grundgesetz. Fast einhellige Meinung ist es, dass die Gleichstellung der Frau im rechtlichen Sinne erreicht sei, für die tatsächliche Gleichstellung müsse aber noch sehr viel getan werden. Es gibt am Arbeitsplatz Gleichstellung in der Regel weder Evaluation noch Qualitätsmanagement.

Manche Gleichstellungsbeauftragte arbeitet inhaltlich nicht anders als zuvor die Frauenbeauftragte, alle fördern exklusiv und ausschließlich Frauen. Hintergrund und Motivation sind hier fast immer die Ideen einer patriarchalen Gesellschaft, einer Hierarchie der Geschlechter und das Täter-Opfer-Schema.

Schaut man sich auf den Homepages von Gleichstellungsbeauftragten um, dann finden sich dort fast ausschließlich Angebote für Frauen. Es gibt sozusagen „Masterpläne“, die bundesweit und von oben nach unten gereicht, abgearbeitet werden. So können dann auch Themen, Ausstellungen und Aktionen bundesweit fast zeitgleich laufen.

Parteilichkeit für Frauen wird wirklich richtig großgeschrieben. Das führt dann dazu, dass Gleichstellungsbeauftragte schweigen oder anders unangemessen reagieren, wenn die Frage nach Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund des männlichen Geschlechtes im Raum steht. Es mangelt offensichtlich an Empathie für Männer und Fachwissen zu Männerthemen.

Es gibt erste erfreuliche Ansätze und Offenheit gegenüber Männerthemen. So sagen einige Gleichstellungsbeauftragte „es hätte sich alles verflüssigt“, „so eng sei man heute nicht mehr. Es gibt wenige Gleichstellungsbeauftragte, die Männergesundheitstage durchführen, sich für eine Männerquote in Jugendämtern einsetzen, mit vorhandenen Männergruppen zusammenarbeiten oder solche initiieren. Aber eben sehr vereinzelt, zögerlich und nicht flächendeckend.

Gender würde Frauenförderung in die Ecke treiben, deshalb wünscht man sich unter Gleichstellungsbeauftragten das Gender am liebsten wieder weg. Aus der Abteilung Gleichstellung des Bundesministeriums hört man, die Zeiten der männerblinden Gleichstellungsarbeit seien vorbei, man müsse auch Männern diese Tätigkeit ermöglichen. Doch Bewerbungsversuche von Männern scheitern vor dem Arbeitsgericht und Bewerber werden sofort abgewiesen, weil eben nur Frauen Gleichstellungsbeauftragte sein könnten.

Die Netzwerke der Frauenlobby klagen über Nachwuchsmangel und darüber, dass sich in der Gesellschaft niemand mehr so richtig für die sogenannten Frauenthemen und Frauenpolitik erwärmen könne. Es sei schwer geworden, auch, weil die Finanzmittel immer geringer würden. Es wird im Bereich Gleichstellung, wie überall, Einsparpotential gesucht und so hat sich die Zahl der Vollzeit arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten deutlich dezimiert. Viele dieser Frauen arbeiten Teilzeit und bekommen noch weitere Beauftragungen hinzu, wie etwa die für Integration, für Familien oder Kinder. Die gleichstellungspolitische Kraft schwindet.

So gut wie immer arbeitet eine Gleichstellungsbeauftragte eng mit den Frauennetzwerken zusammen. Sie nimmt deren Themen auf und engagiert sich hierfür. Sie stellt diesen Kreisen also ihre Arbeitszeit, ihre Finanzmittel und ihr Know how zur Verfügung. Eine enge Zusammenarbeit mit Männernetzwerken konnte ich sehr selten ausmachen. Oftmals fehlen diese Männernetzwerke vor Ort und wenn sie vorhanden sind, dann verläuft die Kooperation gelinde gesagt „spröde“. „Männer laufen uns die Bürotüren ein, wir wissen gar nicht, wie wir dem begegnen sollen“, sagen die Einen. „Dafür sind wir nicht zuständig, unsere Mittel reichen nicht auch noch dafür, außerdem führe ich ein Frauenbüro, das steht doch an der Tür“, sagen die Anderen.

Parteilichkeit und Einseitigkeit im Blick auf Frauen und ihre Anliegen durchzieht die Gleichstellungsbüros und die Frauennetzwerke. Da Akteurinnen der Frauennetzwerke oft auch an zentralen Stellen von Behörden, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften und dergleichen sitzen, kann die sog. Frauensolidarität ein Verhängnis für Jungen, Männer und Väter sein, die dort eigentlich Hilfe und Unterstützung erwarten. Gleichstellungsbeauftragte sorgen hier nicht für geschlechtergerechte Balance.

Es kann Jungen passieren, dass sie bis zum 10. Lj. in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen keinen Mann zu sehen bekommen. Rollenstereotype müssen aufgebrochen werden, heißt es so schön in gewaltfreier Sprache. Wie denn, wenn Männer in Bildung und Betreuung von Kindern nicht vorhanden sind? Man bekommt zu hören, dass Frauen die besseren Pädagogen seien und Männer stehen nicht nur dort unter dem sog. „Generalverdacht“.

Bei Trennung- und Scheidung tobe der Geschlechterkampf heißt es vom Podium bei einem Landestreffen und niemand der anwesenden Gleichstellungsbeauftragten sieht sich aufgefordert, Frieden zu stiften und darüber zu diskutieren, wie diesem Geschlechterkampf, um der Kinder willen, ein Ende gemacht werden könnte.

Stattdessen bleibt es nach wie vor wichtig und richtig, sich für Geld und Macht für wenige Frauen einzusetzen, etwa in der Forderung nach einer Quote für hohe und höchst dotierte Posten. Die Effizienz staatlicher Dauerprotektion von allein erziehenden Frauen wird nicht kritisch hinterfragt. Es wird auch nicht überlegt, wie die Gleichberechtigung der Väter, z.B. im Kontext Trennung und Scheidung, gefördert werden könnte. Es wird überhaupt wenig kontrovers diskutiert und auf eine einheitliche Meinung Wert gelegt.

Einige meiner Änderungswünsche aufgrund meiner Erfahrungen sind:

1. Es braucht eine einheitliche bundesweit geltende Stellenbeschreibung für Gleichstellungsbeauftragte
2. Es muss ein einheitliches Anforderungsprofil formuliert werden, etwa die Bindung an einen speziellen akademischen Abschluss. Geschlecht allein reicht nicht!
3. Regelmäßige Evaluation und Qualitätsmanagement müssen feste Bestandteile moderner Gleichstellungsarbeit sein
4. Der Arbeitsplatz Gleichstellung muss sich der Gender Strategie beugen, die einseitige Parteilichkeit für Frauen ist auch deshalb aufzugeben.
5. Männer müssen Gleichstellungsbeauftragte werden können. Am besten wäre die Besetzung der Gleichstellungstelle mit Mann und Frau.

6. Männerpolitik muss gleichrangig zur Frauenpolitik gefördert werden, denn Diskriminierung kennt kein Geschlecht.
7. Die Modernisierung der Gleichstellungsarbeit muss durch einen offenen und öffentlichen Dialog vorangebracht werden. Daran sind Frauen und Männer gleichrangig zu beteiligen. Der gleichstellungspolitische Monolog muss ein Dialog auf Augenhöhe werden.

Woher sollten dafür die Finanzmittel kommen? Sollen vorhandene Ressourcen der Frauenförderung nun geteilt werden?

Die aktuelle Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungspolitik steckt in einer tiefen Krise. Ob es ihr Untergang sein wird, oder ob es eine modernisierte Neuauflage geben soll, muss gesellschaftlich, wissenschaftlich und politisch neu geklärt werden.