

Gender Mainstreaming - Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern¹

Klaus Schwerma/Stephan Höyng

Bevor wir die Möglichkeiten und Grenzen von Gender Mainstreaming einschätzen, ein kurzer Blick zurück auf die Schwierigkeiten der bisherigen Gleichstellungspolitik und -maßnahmen². Probleme für eine Gleichstellung der Geschlechter sehen wir weniger im rechtlichen oder formellen Bereich, dort ist Gleichstellung relativ weit vorangeschritten. Auch vereinzelte deutlich frauenfeindliche Aktionen können nicht allein die Ursache für den unzureichenden und schleppenden Prozeß der Gleichstellung sein. Schauen wir aber auf die Kultur und Struktur von gesellschaftlichen Institutionen, können wir die Ausgrenzung von Frauen aufgrund indirekter und informeller Prozesse beschreiben.

Männerbündische Arbeitskultur

In unserer Lebens- und Arbeitswelt herrscht eine männliche Kultur vor³, die von Männern, aber auch von Frauen getragen wird. Wir möchten hier drei Aspekte aus dem informellen Bereich von Organisationen nennen, die diese Hegemonie stützen⁴:

- Fast allen Männern gemein ist eine interessengeleitete Wahrnehmung bzw. die Nichtwahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und geschlechtlichen Diskriminierungen.
- Die zwei verbreitetsten Männlichkeitsentwürfe orientieren sich an Erwerbsarbeit: Der *gute Ernährer*⁵ konzentriert sich auf den Beruf als Erwerb für seine Familie, für den *Übererfüller* sind Beruf und Karriere die zentrale Lebenswelt.
- Eine männerbündische Arbeitskultur verhindert die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen, Betrieben und Verwaltungen. Formale Regelungen können diese nur schwer erfassen, Ausgrenzungen finden vor allem auf informelle Weise statt.

¹ Dieser Artikel wurde veröffentlicht in: Stephan Höyng, Klaus Schwerma (2002): Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern, in: Barbara Nohr / Silke Veth (Hrsg.) Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin: Dietz, S. 56-63

² Stephan Höyng, Ralf Puchert: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld, Kleine Verlag 1998

³ vgl. Robert W. Connell: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen, Leske und Budrich 1999

⁴ Stephan Höyng, Ralf Puchert: Männliche Arbeitskultur: Wie Gleichstellung ganz ohne Strategie verhindert wird. In: Widersprüche, Heft 69, Sep. 98

⁵ vgl. Wassilios E. Fthenakis, Beate Minsel: Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichtes, Berlin, BMFSFJ 2001

Der letztgenannten Punkt soll hier etwas genauer beschrieben werden. Eine männerbündische Arbeitskultur findet sich in den Führungsetagen fast jeder Organisation, freilich in verschieden starker Ausprägung. Zu ihren wesentlichen Merkmalen gehören:

Heimliche Spielregeln Es gibt unausgesprochene Spielregeln in der Organisation, welches Verhalten in welcher Situation angemessen ist. Wer diese einhält, wird akzeptiert und erhält die unabdingbar wichtigen informellen Informationen, um Entscheidungen vorzubereiten, Akzeptanz für Projekte zu gewinnen, Einfluss zu nehmen.

Stufenweise Einweihung Nicht jede/r neue MitarbeiterIn wird in diese Spielregeln eingeweiht. Zudem erfolgt die Einweihung oft nur Schritt für Schritt. Stufenweise, erst wenn man sich bewiesen hat, erfährt man weitere wichtige Informationen zum optimalen Vorgehen und Verhalten, manche nennen das Herrschaftswissen.

Ausgrenzung Um ausgewählt zu werden und die nötigen Verbindungen zu bekommen, muss man zeigen, dass man »in den Kreis« passt. Soziale Ähnlichkeit kann man zum Teil durch Anpassung signalisieren. Grundlegende Abweichungen, z.B. das Geschlecht, führen zu Irritation und Ablehnung. Homogenität ist bequemer.

Beruf als Lebensraum Die Berufsarbeit wird als der zentrale soziale Lebensraum verstanden. In Führungskreisen entstehen soziale Kontakte fast ausschließlich über den Beruf. So kommt es zu dem Missverständnis, dass berufliche Angelegenheiten auch wie private behandelt werden.

Geschlossene Außendarstellung Gruppen, die sich auf diese Weise absondern, haben einen hohen Zusammenhalt. Die »Freundschaften« werden durch Rituale gestiftet und erhalten. Interne Konflikte werden kontrolliert ausgetragen und eskalieren daher selten. Die Gruppen handeln daher geschlossen, das sichert ihnen Vorteile gegenüber vereinzelt Handelnden. Sie können Inhalte bestimmen, aber zunehmend auch die Art der Entscheidungsfindung, der Informationsflüsse der Arbeitskultur. Ihr Erfolg gibt den Männerbünden Anziehungskraft und Glanz, und so schließt sich der Kreis.

Diese männerbündische Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen (und von nicht konformen Männern), sie hat auch Auswirkungen auf Strukturen von Berufsarbeit. Als Beispiele seien die Definition von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Form von Hierarchien, die gesellschaftliche Anerkennung und Bedeutung von verschiedenen Arbeiten genannt.

Beteiligung von Männern

Gegenüber Gleichstellung schwanken Männer zwischen Aufgeschlossenheit und Untätigkeit. Kaum ein Mann stellt sich offen gegen das Prinzip der gleichen Rechte für Männer und

Frauen. In der Untersuchung von Höyng und Puchert⁶ zu männlichen Reaktionen auf Gleichstellungsmaßnahmen bestreitet kein Mann das Recht auf Gleichstellung grundsätzlich. Bei der konkreten Umsetzung scheiden sich allerdings die Geister, denn Männer sind sehr verschieden, es gibt da die vielfältigsten Interessenlagen. Manche können keinerlei Maßnahmen akzeptieren, fühlen sich in ihrem Selbstbild bedroht, andere unterstützen Gleichstellung großzügig, weil ihre Karriere ohnehin nicht gefährdet ist. Die Haltungen unterscheiden sich entsprechend der Position im gesellschaftlichen und beruflichen Gefüge und auch entsprechend verschiedener »Männlichkeiten«.

In dieser Unterscheidung der Männer wird schon deutlich: Gleichstellungspolitik hat nur dann eine Chance, wenn sie es schafft, immer wieder bestimmte Gruppen von Männern mit »ins Boot« zu holen und so die informellen aber effektiven Widerstände vieler Männer und männlicher Strukturen zu minimieren. Daher ist es auch aus einer Frauenförderperspektive interessant, die Beteiligung von Männern an Gleichstellungsprozessen im Blick zu haben.

Vorteile auch für Männer

Wir unterstellen den meisten Männern einerseits eine interessengeleitete Wahrnehmung bzw. die Nichtwahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und Diskriminierungen. Hier gilt es sowohl ihre Wahrnehmung zu erweitern als auch männliche Interessen neu zu definieren. Männer haben zwar viele Vorteile und Nutzen in einer patriarchalen Gesellschaft, viele zahlen aber auch einen hohen Preis dafür. Wird das Bewusstsein für diesen Preis geschärft, dann sind in einer Gleichstellung auch für Männer viele Chancen zu finden. Berufliche Gleichstellung kann Männern eine höhere Lebensqualität bringen, wenn sie Verantwortung für den Gelderwerb abgeben und ihre Berufsarbeitszeit reduzieren:

- Männer, deren Männlichkeit durch das Selbstverständnis als Familienernährer geprägt ist, könnten mehr Kontakt zur Familie bekommen.
- Führungskräfte, berufliche Übererfüller, die bis zu hundert Stunden die Woche mit Berufsarbeit verbringen, könnten ihre körperliche und seelische Gesundheit stärken.
- Zeitpioniere, die schon jetzt der Berufsarbeit nicht immer die Priorität einräumen, wären keine sonderbaren Ausnahmefälle und könnten gleichzeitig in mehreren Lebensbereichen aktiv sein.
- Gesellschaftliches Engagement und Ehrenamt, die Grundlage für eine lebendige Demokratie, könnten von Männern mehr wahrgenommen werden.

⁶ Stephan Höyng, Ralf Puchert: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld, Kleine Verlag 1998

⁷ vgl. Connell, Robert W.: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen, Leske und Budrich 1999

⁸ Stephan Höyng, Ralf Puchert: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung, a.a.O.

- Schon lange ist deutlich, dass sich Männer durch ihre rigide berufliche Erfolgs- und Karriereorientierung hohen Verletzungs-, Krankheits-, und Sterberisiken aussetzen. Veränderte gleichstellungsorientierte Männlichkeitswerte und -bilder könnten - den im Vergleich zu Frauen - hohen Krankenstand senken und die vergleichsweise niedrigere Lebenserwartung von Männern erhöhen helfen.
- Gleichstellung kann auch die Förderung von Männern in Frauenberufen mit einschließen. Männer als Arzthelfer oder Kindergärtner bekämen nicht nur Zugang zu neuen Erfahrungen, auch gängige geschlechtsspezifische Aufteilungen, z. B. der Kindergarten als männerfreier Raum, könnten aufgebrochen werden. Die alltägliche Begegnung mit männlichen Erziehern in Kindergarten und Grundschule erscheint uns darüber hinaus auch für Kinder wertvoll.

Gender Mainstreaming: Gewinne für Frauen und Männer

Gender Mainstreaming ein Gleichstellungskonzept, mit dem durch die Betrachtung von Geschlechterdifferenzen und -ungleichbehandlungen auf *jeder* Ebene einer Organisation systematisch geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden können. Gender Mainstreaming schließt weiterhin klassische Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik mit ein, die viele Führungskräfte gerne vergessen würden! Zusätzlich nimmt man mit diesem Konzept die Strukturen, Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche einer Organisation in den Blick und überprüft sie daraufhin, ob und welche direkten oder indirekten Geschlechterungleichbehandlungen sie enthalten und welche geschlechtsspezifischen Wirkungen sie haben. Ökonomisch ausgedrückt: Gender Mainstreaming ist ein Konzept, welches auf der Ebene der Individuen *und* auf der Ebene der Organisationen und Strukturen sowohl die internen Produktionsprozesse und -bedingungen als auch die Produkte, Produkt- und Konsumtionskreisläufe umfasst.

Die EU – Kommission definiert Gender Mainstreaming schlicht aber nicht minder weitreichend als: „Einbindung der Chancengleichheit in *sämtliche* politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“.⁹

Unter den neuen Gleichstellungskonzepten ist Gender Mainstreaming gegenwärtig das Konzept mit den größten Möglichkeiten, die Kategorie Geschlecht als Anlass für Benachteiligung abzubauen: Es kann Gewinne sowohl für Frauen als auch für Männer bringen.

Speziell - aber nicht nur - aus der Sicht einer gleichstellungsorientierten Männerarbeit bzw. -förderung lassen sich die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming zusammenfassen:

⁹ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.htm, 05.12.01

- Verbesserte Wahrnehmung von hierarchischen Geschlechterdifferenzen auf allen Ebenen der Arbeits- und Organisationsprozesse, insbesondere der geschlechtsspezifischen Bedingungen, Prozesse, Produkte und Folgen von Handeln in öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Organisationen.
- Gender Mainstreaming fördert die Auseinandersetzung von Männern mit Männlichkeit und Geschlechterverhältnissen im für Männer besonders wichtigen Berufs- und Organisationsbereich. Das beinhaltet einen Perspektivenwechsel, zumindest aber eine Erweiterung in der »Männerpolitik« und Männerbildungsarbeit, die sich bisher auf den Privat- und Freizeitbereich konzentrierten (Männergruppen, Therapiegruppen, Vätergruppen ...). Mit Gender Mainstreaming ist die Veränderung von männlichen Strukturen nicht mehr Privatangelegenheit einiger »Softis«, »Weicheier« und »Sitzpinkler«¹⁰ sondern »Chefsache« und damit für Männer nicht ignorierbar.
- Der bisherigen beruflichen Frauenförderpolitik wurde ein Modell der „*nachholenden Entwicklung*“ zugrunde gelegt. Es ging darum, den »Vorsprung« der Männer in männlichen (Berufs-)Feldern aufzuholen. Diese Frauenförderpolitik impliziert die Orientierung an männlichen (Erfolgs-)Berufsbiografien und versucht diese für Frauen lebbar zu machen, ohne die Modelle selber genügend zu hinterfragen. Gender Mainstreaming fragt nach den Geschlechterstrukturen und ihren hierarchischen Verhältnissen auf jeder Ebene der Arbeitsprozesse- und produkte. Darin liegt die Möglichkeit einer »*nachhaltigen*« *Geschlechterpolitik*. Diese ist vorsorgeorientiert, und ihr liegt nicht ein eindimensionales Geschlechts- und Karrieremodell zugrunde.
- Klassische Frauenförderpolitik wendete sich mit Forderungen und Appellen oder mit administrativen Mitteln an Männer zwecks Macht- und Kompetenzabgabe. Dabei ist es der Anspruch an Männer, die Gleichstellung von Frauen nicht zu behindern, ihr nicht im Wege zu stehen. Im besten Fall ruft sie Männer auf, Frauen zu unterstützen. Gender Mainstreaming beinhaltet, aus der Perspektive einer geschlechterbewussten Wahrnehmung, die Auflösung einer geschlechtlich determinierten sozialen Differenz. Ziel ist eine Frauen- und Männerförderung in den *jeweiligen* defizitären Bereichen. Gender Mainstreaming hat für Männer nicht nur mit Frauen solidarisierende Aspekte, sondern auch Aspekte zur Überprüfung und Verbesserung der eigenen Situation. Andere Männlichkeitsmodelle als das klassische Ernährermodell können Unterstützung finden, mänderspezifische Barrieren und Probleme auf dem Weg zu einer beruflichen Gleichstellung identifiziert werden.
- Im Zentrum von Gender Mainstreaming steht nicht die Frage nach einem Geschlecht sondern nach der geschlechtlich organisierten *hierarchischen Differenz*, nach den

¹⁰ Klaus Schwerma: Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit. Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung, Bielefeld, Kleine Verlag 2000

Wirkungen einer hierarchischen *sozialen* Geschlechterdifferenz. Es ist daher durchaus kompatibel mit Queer Theorien und Diskussionen um (De-)Konstruktion, Konstitution und Leiblichkeit von Geschlecht.

Grenzen von Gender Mainstreaming

»Gender« heißt nicht »Frauen«!

Das einfache Ersetzen des Begriffs Frauenförderung durch den Begriff Gender Mainstreaming verhindert eine breite Beteiligung an Gender Mainstreaming.

Ob mit Gender Mainstreaming neue Kräfte, auch Männer, für Gleichstellung eingebunden werden können, hängt auch davon ab, wie Expertinnen die Worte Gender und Gender Mainstreaming gebrauchen. Leider benutzen immer wieder auch Expertinnen »Gender« synonym für »Frauen«. Gender heißt nicht Frauen, sondern bezeichnet die sozialen Dimensionen von Geschlecht. Genderfragen sind also Fragen von sozialen Geschlechterverhältnissen. Und zu Verhältnissen gehören bekanntlich mindestens zwei. Wer Veränderung will, sollte den Begriff Gender nicht als modischen Ersatz für Frauen gebrauchen. Ebenso wenig ist es sinnvoll, Gender Mainstreaming einfach als ein neues Wort für den Begriff Frauenförderung zu benutzen. Auch wenn in der Mehrzahl der zu beanstandenden Aktivitäten einer Organisation Frauen benachteiligt werden: mit Gender Mainstreaming kann man Benachteiligungen verschiedener Geschlechter herausarbeiten. Das macht es auch für Männer interessant. Eine Inanspruchnahme des Begriffes als Ersatz für Frauenförderung und innerbetriebliche Gleichstellungsmaßnahmen verhindert eine Annäherung von anderen Seiten.

Grundlage und Ergebnis von Gender Mainstreaming ist eine eigenständige gleichstellungsorientierte Frauen- und Männerförderung. Gender Mainstreaming und eine daraus resultierende gleichstellungskompatible Männerförderung darf nicht auf Kosten der bisherigen Frauenförderung gehen. Leider streben aber einige Verwaltungen dahin, Kosten für Gender Mainstreaming und Männerförderung aus den bisherigen Etats für Frauenförderung zu bestreiten, statt sie als originär zusätzliche neue Aufgaben und Ausgaben zu betrachten. Dem gilt es von Frauen- *und* Männerseite entschlossen entgegenzutreten. Fatal ist es, wenn Frauen aus dieser Erfahrung heraus Gender Mainstreaming ablehnen. Nicht Gender Mainstreaming ist schlechte Politik, sondern die Bestrebungen, dies auf Kosten einer Frauenförderung umzusetzen.

Kulturkritik

Der Analysebegriff Gender basiert auf einer Vorstellung von kultureller Hegemonie. Das beinhaltet, dass die Vorherrschaft einer Gruppe durch die beherrschte Gruppe mit getragen wird. Diese kulturelle Hegemonie und Unterstützung des Bestehenden von fast allen wird

aber im Gender Mainstreaming nicht weiter thematisiert. Man geht positiv davon aus, dass alle daran interessiert sind, gerecht zu allen MitarbeiterInnen zu sein und nebenbei noch ein besseres Arbeitsergebnis zu erreichen. Diese Verbundenheit des Gerechtigkeits- mit dem Qualitätsargument ist sicherlich pragmatisch mitreißend, auch für Männer.

Genderforschung

Es kann nur nach Diskriminierungen gesucht werden, deren Wesen allgemein bekannt ist. Sie müssen von den führenden MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Damit können komplexe Prozesse von Diskriminierung etwa im informellen Bereich der Führungsebene nicht aufgeklärt und verändert werden. Solche Ursachen von Ungleichbehandlungen werden kaum und nicht systematisch thematisiert. Deshalb sind weitere begleitende, genaue Untersuchungen der Hintergründe von Differenz und Diskriminierung notwendig.

Zielsetzung

Gender Mainstreaming regt scheinbar nur in geringem Maße zu Zieldiskussionen an. Welche unterschiedlichen Gleichheits- und Gerechtigkeitskonzepte gibt es? Welches Ziel verfolgen wir mit unserer Institution, welches gesamtgesellschaftlich? Diese Diskussion ist aber notwendig für eine kulturelle Veränderung. Und wir brauchen eine kulturelle Antwort auf ein kulturelles Konglomerat von Hegemonie und kleinen Gewinnen, die jeder und jede situativ aus den Geschlechterhierarchien herauszieht.

»Nur« ein gutes Handlungskonzept

Geschlechterdiskriminierung zeigt sich zumindest in drei großen Feldern: Hierarchie, Arbeitsteilung und Bereichsteilung. Gender Mainstreaming kann (im Gegensatz zu anderen Konzepten) in allen drei Feldern wirksam werden. Gender Mainstreaming kann nicht die Kultur unserer Gesellschaft umformen, es macht Geschlechterforschung nicht überflüssig und kann auch keine Ziele und Utopien ersetzen. Es ist kein Ersatz für eine gesellschaftliche Bewegung und parteiliches Engagement. Gender Mainstreaming ist lediglich ein Konzept, mit dem in der Berufsarbeit systematisch geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden können. Es ist ergebnisoffen für die verschiedensten Benachteiligungen der verschiedensten Gruppen. Damit ist es für den Einsatz in einer Arbeitswelt geeignet, in der sich Bedingungen und Formen der Ungleichheit ständig verändern. Um diese Möglichkeiten zu nutzen, muss eine Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die verschiedenen betroffenen Geschlechter gemeinsam erfolgen.

Soweit die Theorie. In der Praxis wird sich zeigen, ob Gender Mainstreaming tatsächlich ein Instrument zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist oder als Gleichstellungsabwehrlabel dient, unter dem munter so weitergemacht wird wie bisher.

Oftmals als »top-down model« beschrieben, also als Modell, welches an den oberen Hierarchieebenen ansetzt und nach unten weiterwirken soll, kann es in hierarchiegewöhnte Köpfe und Organisationen wunderbar schnell, z. B. per Runderlass, einfließen. Von den »gemainstreamten« Betroffenen kann es aber auch als von außen aufgesetzt empfunden und nicht verinnerlicht werden. Dann wird es wohl ebenso schnell von ihnen abtropfen. Dies gilt aber - zumindest was die Männer betrifft - für die bisherige Frauen-Gleichstellungspolitik genauso und verweist gleichzeitig auf Bedingungen jeder Politik die nicht zur reinen Herrschaftspolitik verkommen will:
Dass sie die Menschen erreicht und von ihnen gestaltet wird.