

- rer Befugnisse aufgrund der Konstruktion als gemeinsame Einrichtung ergeben sich für sie nicht.
2. Das Verhältnis zum Personalrat ist kein anderes als bei anderen Behörden, die nach dem Bundesgleichstellungsgesetz einen Personalrat und eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen haben.
  3. Im Verhältnis zur Schwerbehindertenvertretung bei der gemeinsamen Einrichtung hat die Gleichstellungsbeauftragte die Stellung einer Verantwortlichen, die sich der besonderen Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Frauen annimmt und darüber hinaus auch der Frauen, die von Behinderung bedroht sind.
  4. Die gemeinsame Einrichtung hat eine eigene Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Tätigkeit erstreckt sich auf die Verhältnisse der Beschäftigten des Jobcenters. Die Rechtsverhältnisse der Beschäftigten der Träger werden von den dortigen Beauftragten einer Klärung zugeführt. Dabei ist insbesondere auf die Einhaltung der Verschwiegenheitsverpflichtung zu achten.

Friedrich Wilhelm Heumann

SERVICE [derpersonalrat.de](http://derpersonalrat.de)

Voting-Box



## Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten im Zeichen von Veränderungen

### Nunmehr Frauen und Männer im Blick

*Gleichstellungspolitik muss moderner werden. Lila Latzhosen und »Kampfemanzen« waren gestern – heute sprechen wir von Gender Mainstreaming als verpflichtendem rechtlichem Prinzip, das zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft und dem Verwaltungshandeln führen soll. Das AGG verbietet zudem eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes und über Allem steht der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 2 GG. Nach dessen Satz 2 ist der Staat verpflichtet, Fördermaßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln. Das macht deutlich, dass es nicht mehr nur um Gleichberechtigung geht, sondern um Gleichstellung im Sinnen von Chancengleichheit. Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder befinden sich entsprechend dieser Entwicklung in der Überarbeitung. In Niedersachsen ist dieser Prozess bereits abgeschlossen. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)<sup>1</sup> zielt auf das Verhindern und Beseitigen von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes, auf das Fördern und Erleichtern der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und auf das Erreichen der gleichen Stellung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Im Folgenden soll skizziert werden, was echte Gleichstellungspolitik – unter Beachtung dieser Zielsetzungen – heute inhaltlich bedeutet und was die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dabei politisch und individuell erschwert.*

#### I. Entwicklungen der Gleichstellungspolitik

Betrachten wir zunächst die positiven Entwicklungen, die die Gleichstellungspolitik in den letzten Jahrzehnten genommen hat.

Gleichstellungspolitik hat sich aus der »Schmuddel-ecke frustrierter Emanzen« befreit und sich zum europarechtlich verbindlichen Prinzip des Verwaltungshandelns und anerkannten Demokratisierungsinstrument gemauert.

Langsam setzt sich – zumindest offiziell – die Erkenntnis durch, dass es Sinn macht, die Lebenswirklichkeit aus der Geschlechterperspektive zu betrachten, um den Ursachen für offene oder verdeckte (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung auf die Spur zu kommen. Da-

bei fällt auf, dass es unterschiedliche soziale Zuschreibungen an Männer und Frauen gibt, die wiederum zu unterschiedlichen Bewertungen ihres Verhaltens führen und damit zu unterschiedlichen Chancen auf Teilhabe in dieser Gesellschaft – und zwar unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht.

»Gender« erreicht den »Mainstream« indem zunehmend erkannt wird, dass wir das soziale Geschlecht nicht mit auf die Welt bringen, sondern dass es ein Konstrukt ist, welches die Welt an uns heranträgt – allenfalls abhängig davon, in welchem Teil der Welt wir ihr Licht erblicken und in welcher Gesellschaftsschicht. Diese Welt ist

<sup>1</sup> Vom 9.12.2010, Nds. GVBl 2010, 558.

jahrtausendlang hauptsächlich von Männer regiert und offiziell gestaltet worden. Entsprechend sind ihre Bedingungen auch in unseren Breitengraden an männlichen Mustern ausgerichtet (gewesen) und zwar solange, bis dieses Muster als »Norm« begriffen wurde.

Dass im Zuge des Gender Mainstreaming jetzt auch das Konstrukt des männlichen Sozialisationsmusters mit in den Focus genommen wird, ist insbesondere deshalb ein Fortschritt, weil dadurch deutlich wird, wie willkürlich die Ausrichtung der gesellschaftlichen Bedingungen allein an diesem männlichen Muster war.<sup>2</sup>

Wenn sich also in Bezug auf Chancengleichheit nachhaltig etwas zum Positiven wenden soll, muss sich auch das männliche Muster ändern und in diesem Sinne ist es gut, dass die Gleichstellungsbeauftragten nun für Männer und Frauen zuständig sind.

Offen ist, was das bezogen auf die Zielsetzungen des NGG im Einzelnen bedeutet und was **gerade nicht**.

## II. Verhinderung oder Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes

Dieses Zieles ergibt sich schon als Auftrag aus dem Grundgesetz, denn die berufliche Realität von Frauen ist immer noch von Chancengleichheit und struktureller Diskriminierung geprägt. Der Gender Pay Gap (Geschlechter-Einkommenslücke) beträgt anhaltend 23 Prozent. Daraus resultieren Benachteiligungen wie Altersarmut und Armut von Alleinerziehenden, die immer noch weit überwiegend weiblich sind.<sup>3</sup>

Zwar steigen die Beschäftigungsquoten von Frauen, aber Frauen arbeiten zunehmend nur in Teilzeit. So findet lediglich eine Umverteilung des Arbeitsvolumens unter den weiblichen Beschäftigten statt. Heute sind mehr Frauen als vor 40 Jahren erwerbstätig, allerdings häufiger in Teilzeit und zwar auch, wenn sie die Haupternährerin der Familie sind, z. B. als alleinvertienende Mütter.<sup>4</sup>

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohsektor sind Frauen. Dazu kommt, dass diese Frauen auch noch deutlich seltener in besser bezahlte Tätigkeitsebenen aufsteigen als die Männer in gleichen Beschäftigungsbereichen.<sup>5</sup> Kumuliert man das Merkmal Geschlecht dann noch mit dem Merkmal Ethnie oder Behinderung wird deutlich, dass etliche Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt auch noch mehrfach benachteiligt werden.

Am anderen Ende der Werteskala, in Führungspositionen, finden Frauen nach wie vor nur als Ausnahme statt. Echte Führungspositionen sind weiterhin mehrheitlich von Männern besetzt. Die »gläserne Decke« ist in den meisten Betrieben und Verwaltungseinheiten fest installiert und so undurchlässig wie eh und je.

### 1. Wertschätzungsdefizit der Gleichstellungsbeauftragten

Bei all diesen Fakten sollte man meinen, dass sich ein gesellschaftlicher Konsens darüber herstellen ließe, dass

sich auch und gerade die Verwaltung als Repräsentant des Staates mit diesen Fragen beschäftigt und in ihren eigenen Reihen für Ausgleich sorgt und die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten also eine hoch angesehene Position ist, die wertschätzend und selbstverständlich in alle Entscheidungen einbezogen wird.

Leider sieht die Realität anders aus. Nicht selten werden Gleichstellungsbeauftragte lediglich als »notwendiges Übel« angesehen oder sogar offen angefeindet. Dieses Wertschätzungsdefizit für eine immerhin grundgesetzlich verankerte Aufgabe ergibt sich aus unterschiedlichen Zusammenhängen und Ursachen.

### 2. Angst als Ursache von Widerständen

Nach wie vor behindern irrealer Ängste die offene und sachliche Auseinandersetzung mit dem – zugegebenermaßen – komplexen und nicht unkomplizierten Thema Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter. Das verführt dazu das Thema zu personifizieren, um es »handhabbar« zu machen. Dies gilt besonders für **Männer**, die von den derzeitigen männlich dominierten Gesellschaftsverhältnissen profitieren und Angst vor dem Abbau von Privilegien haben, die sie allerdings offiziell negieren.

Die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten kann also als gefährlich erlebt werden, weil ihre Beteiligung Ungleichbehandlungen im Geschlechterverhältnis offenbaren könnte, die gerade von diesen Männern immer negiert oder bestritten werden.<sup>6</sup> So sind Stereotype und Vorurteile über Frauen in männlich geprägten Betriebskulturen nachweislich die wichtigsten Hinderungsgründe am Aufstieg und der Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen.<sup>7</sup>

Um hier gleiche Repräsentanz zu erreichen, ist eine Quotierung unerlässlich und als Mittel des Ausgleichs von Nachteilen auch i. S. d. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG geboten und über § 5 AGG einfachgesetzlich abgesichert. Quotierungen sind zudem das beste Mittel um Führungskulturen zu verändern und den sogenannten »Token Status« von Frauen in Führungspositionen aufzuheben.<sup>8</sup> Die Quote ist allerdings auch das unbeliebteste Mittel der Ge-

2 Dass Frauen sich nicht länger als »Abweichung« betrachten wollen, für die bestimmte Fördermaßnahmen ergriffen werden müssen, birgt dabei schon wieder einen der (verdeckten) Widerstände gegen Gleichstellungspolitik, der insbesondere bei jungen Frauen auszumachen ist.

3 Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellungsbericht der Sachverständigenkommission, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011.

4 Ebd. Dies führt dann folgerichtig auch zu einer höheren Armutsgefährdung von Frauen. Frauen erreichen in Westdeutschland z. B. lediglich 40 % des Alterseinkommens von Männern.

5 Ebd.

6 Diese Ängste sind in Männerköpfen so ausgeprägt, dass sich nach einer Studie von Wippermann, Frauen in Führungspositionen, BMFSFJ 2010, S. 45 ff. sogar sogenannte »Metalitätsstypen von Verhinderern« empirisch nachweisen lassen.

7 Vgl. Bischoff »wer führt in (die) Zukunft«, Vergleichsstudie 1986 – 2008.

8 Merkmalsstatus einer Minderheitengruppe, der den Vertreter/innen dieser Gruppe alle als typisch angesehenen Eigenschaften zuordnet. Dieser Status wird erst ab einer Repräsentanz von 30 % langsam abgebaut.

schlechterpolitik und ruft nicht nur bei Männern, sondern auch bei **Frauen** Widerstände auf den Plan.

**3. Neoliberalismus vs. staatliche Gleichstellungspolitik**  
Gerade **jungen Frauen** wird heute suggeriert, dass Gleichstellung ein Thema von (vor)gestern sei, welches mit ihrer Lebensrealität nichts mehr zu tun hat.

Quotierung, Nachteils-Ausgleich, Förderung – das klingt für viele Frauen nach Defizit und damit wollen sie sich nicht identifizieren. Strukturelle Diskriminierung ist ihnen ein Fremdwort und wird gerade in Zeiten des Neoliberalismus gerne negiert. Schließlich ist jede/r selbst verantwortlich für Erfolg oder Misserfolg. Ein solidarisches Bewusstsein der Frauen in unserer Gesellschaft über die Notwendigkeit von ausgleichenden Maßnahmen für strukturelle Diskriminierung ist allenfalls partiell vorhanden, nämlich da, wo sich individuelle mit ökonomischen Interessen decken (Führungsposten, Frauenerwerbstätigkeit, MINT-Berufe). Ansonsten verbirgt sie sich häufig hinter gefühlt »freiwilligen« oder »individuellen« Entscheidungen von Lebenspartner/innen.

Als die immer noch wesentlichste Ursache für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern muss nach wie vor die Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft angesehen werden, die die Familien- und Fürsorgearbeit immer noch den Frauen zuordnet und nicht den Männern.<sup>9</sup> In drei Vierteln der Familien übernimmt die Mutter immer noch den Hauptteil der Betreuungsleistungen und unterbricht ihre Erwerbstätigkeit dafür nachhaltig mit allen daraus resultierenden Risiken.

### III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Frauen und Männer

Diese gleichstellungspolitische Aufgabe zielt auf eine Neuverteilung von gesellschaftlich notwendiger Arbeit zwischen Männern und Frauen.

Als wichtiges Hemmnis zu einer wirklichen Veränderung im Sinne von partnerschaftlicher Teilung der Familienarbeit ist dabei allerdings die momentane Gesetzeslage bezüglich des Elterngeldbezuges anzusehen.

Warum sollte ein Mann, der in den meisten Fällen mehr Geld für seine Arbeit erhält als die mit ihm verheiratete Frau und Mutter seiner Kinder, mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen, wenn das zu einer finanziellen Einbuße für das Familieneinkommen führen würde? Und warum sollte er auf die zwei Monate Elternzeit verzichten, wenn er dadurch den Bezugszeitraum verlängern und evtl. gleichzeitig mit der Familie noch einen längeren bezahlten Urlaub antreten kann? Das finden meist auch die Ehefrauen dieser Männer logisch!

Auch dem Arbeitgeber ist dieses finanzielle Argument gut zu verkaufen, dockt es doch an den alten Männlichkeitsfunktionen des Versorgers und Beschützers der Familie an und minimiert das Risiko für den eigenen Karriereverlauf auf ein überschaubares Maß. Hier ist die Politik gefragt, neue Regelungen zu schaffen.

### 1. Entwicklung von alternativen Teilzeitmodellen »undercover«

Insoweit bezieht sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unter den gegebenen Bedingungen vornehmlich auf den Versuch, Teilzeitmodelle zu entwickeln, die es insbesondere Männern erleichtern, sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit zu entscheiden. Am erfolgreichsten sind dabei interessanterweise Modelle, die nicht explizit Familienaufgaben als Begründung nennen und den Männern damit ersparen sich als Vorreiter einer neuen Arbeitsteilung in der Familie zu »outen«. Das führt im Zusammenhang mit der internalisierten Geschlechterhierarchie offenbar immer noch zur (gefühlten) Abwertung.

Entsprechend ist es eine Aufgabe für Gleichstellungsbeauftragte, dazu beizutragen, dass Familienarbeit aufgewertet und als Arbeit begriffen wird, für die besondere Kompetenzen erforderlich sind, die weder Frau noch Mann in die Wiege gelegt werden, sondern die Menschlich sein aneignen muss.

Die neuen Kompetenzen, die durch Familienarbeit erworben werden, kommen dann auch den Betrieben/Verwaltungseinheiten zugute. Das muss sich auch in Beurteilungen und Qualifikationsprofilen niederschlagen – und zwar nicht nur für Männer, **sondern endlich auch für Frauen.**

### 2. Jetzt auch für Männer zuständig

Eine Gefahr für echte Gleichstellungspolitik liegt nämlich in der geänderten Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, wenn die Zusammenhänge aus dem Auge verloren werden, in denen sich die Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik stellt.

Eingangs wurde erwähnt, in welchem Kontext diese neue Ausrichtung der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll ist und den Blick schärft für strukturierte Rollenbilder. Gefährlich für eine geschlechterdemokratische Entwicklung wäre es allerdings, daraus eine Verpflichtung zur Männerförderung zu machen, die sich mit dem Ziel der gleichen Stellung der Geschlechter in der Verwaltung verbindet und allein zahlenmäßige Gleichstellung anstrebt. Es gilt jedenfalls den Gleichheitssatz zu wahren; wobei aus Äpfeln keine Birnen werden, auch wenn beide an Bäumen wachsen.

Wie der Name schon sagt, sind die Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellung der Geschlechter zuständig. Der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 GG verlangt dabei ausdrücklich nicht, dass Männer und Frauen immer und überall gleichbehandelt werden müssen. Das würde sonst zu einer höchst ungerechten Gesellschaft führen.<sup>10</sup> Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet viel-

<sup>9</sup> Bei hoher regionaler Varianz nehmen heute durchschnittlich 24% der Väter das Elterngeld in Anspruch, aber überwiegend nur für die zwei Monate, die ohne ihre Beteiligung gänzlich entfallen würden. Das wesentlich bestimmende Element für den Zuwachs des Väter-Anteils an der Erziehungszeit ist also bisher das finanzielle Argument und keine inhaltliche Veränderung der Aufgabenteilung.

<sup>10</sup> Z.B. müssen Männer keinen Mutterschaftsurlaub zur Erholung nach einer Geburt erhalten.

mehr, dass **Gleiches gleichgestellt** werden muss und **Ungleiches entsprechend ungleich** zu behandeln ist.

Motor der Gleichstellungspolitik war und ist die politische Erkenntnis, dass Frauen und Männer grundsätzlich von ihrer Wertigkeit gleich sind und damit auch in der Gesellschaft gleichgestellt werden müssen, das bedeutete zunächst die rechtliche Gleichstellung der Frau.<sup>11</sup> Daneben steht die Aufgabe der **tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter** in einer demokratischen Gesellschaft.

Das wiederum bedeutet zunächst gleiche Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen (Partizipation) und davon sind wir immer noch weit entfernt. In politische Handlungsstrategien ist der Gleichbehandlungsgrundsatz also so zu übertragen, dass Frauen und Männer in **vergleichbaren** Situationen und Zusammenhängen auch **gleich behandelt** werden müssen.

Was dabei »gleich« ist, richtet sich nach der inhaltlichen Vergleichbarkeit einer Tatsache oder eines Zusammenhangs der auf eine bestimmte Person/Gruppe im Vergleich mit einer Person/Gruppe des anderen Geschlechtes zutrifft (Frauen in Führungspositionen, Männer in Teilzeit).

Wichtig ist dabei, auf den Unterschied zwischen **individuellen Entscheidungen** von Personen und **struktureller Diskriminierung** wegen des Geschlechtes zu achten – nicht alles, was ungleich ist, ist auszugleichen.

#### IV. Gleiche Stellung in der Verwaltung

Diese Zielsetzung des NGG soll für annähernd gleiche Repräsentanz von Männern in Pflege und Serviceberufen sowie in mittleren unteren Besoldungsgruppen sorgen, in denen bisher Frauen überrepräsentiert sind. Fatal wäre es allerdings, das Instrument einer Männerquote einführen zu wollen, da die Begründungen für die Unterrepräsentanz von Männern in dieser Beschäftigtengruppe nicht vergleichbar ist mit der »gläsernen Decke« für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen.

Die Ursachen sind unterschiedlich und brauchen deshalb auch andere Mittel, um sie zu verändern.

##### 1. Gleichstellung bezieht sich auf Vergleichbares – nicht auf Gleichmacherei von Unterschiedlichkeit

Sind Männer deshalb diskriminiert, weil sie nicht in unterbezahlten oder zuarbeitenden Berufen arbeiten wollen, oder liegt ihr Widerstand nicht gerade in den Bedingungen selber und begründen eine freiwillige Entscheidung, sich diesen Bedingungen nicht aussetzen zu wollen?

Diese Bedingungen sind für Männer und Frauen gleich und es kann aus gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten nicht um die individuelle Bevorzugung von Männern in diesen Bedingungen gehen, da das zur doppelten Diskriminierung von Frauen führen würde: Nämlich einmal durch die Bedingungen selber und noch einmal durch eine Benachteiligung beim Auswahlverfahren. Hier ein Instrument der Frauenförderung, wie z. B. das der

Quote oder eine andere Bevorzugungsregelung zu verwenden, wäre also völlig unangemessen und würde zu der fatalen Folge führen, dass die für Frauen einigermaßen attraktiven Arbeitsplätze, z. B. im mittleren Dienst der Verwaltung (Sicherheit, Teilzeitmöglichkeit, existenzsichernde Besoldung) qualifizierten Bewerberinnen deswegen entzogen würden, weil sich zu wenig Männer auf diese Bedingungen einlassen wollen, da diese aus der Geschlechterperspektive eines Mannes betrachtet nicht mit den wesentlichen Männlichkeitsfunktionen<sup>12</sup> vereinbar sind.

Hier bedeutet Gleichstellungspolitik vielmehr, die Bedingungen so zu verändern, dass sie auch für Männer attraktiv werden. Das geht ja gemeinhin immer mit einer Aufwertung und auch besseren Bezahlung einher – vgl. etwa im Bereich der Erzieher/innen – und kann daher nur beiden Geschlechtern nützen. Damit wird die Zielsetzung der gleichen Stellung bezüglich der Häufigkeitsverteilung der Geschlechter in allen Laufbahnen und Besoldungsgruppen bzw. allen Beschäftigungsbereichen allerdings ein langfristig und insbesondere politisch zu beeinflussendes Projekt.

In diesem Zusammenhang ist noch auf eine Gefahr hinzuweisen, die sich aus der gefühlten Benachteiligung von Jungen und Männern in unserer Gesellschaft ableitet.

##### 2. Benachteiligung von Jungen und Männern

Seit einiger Zeit ist eine öffentliche Diskussion darüber zu beobachten, dass es nun die Männer bzw. Jungen seien, die ins gesellschaftliche Hintertreffen geraten und gefördert werden müssten und von den »Alphamädchen« überholt würden. Gleichstellungsbeauftragte müssten also entsprechend ihrer Aufgabenstellung den »Nachteil« der Männer ausgleichen.

Diesen Mythos gilt es zu entlarven, um nicht an der falschen Stelle anzusetzen.

Mädchen haben zwar in der schulischen und beruflichen Bildung aufgeholt. Sie haben ihre Gleichstellung in der Bildungspolitik genutzt und sind inzwischen statistisch erfolgreicher bei den Bildungsabschlüssen als die Jungen, die die gleichen Angebote offenbar nicht so erfolgreich nutzen. Diese bessere Bildung von Mädchen wirkt sich aber nicht auf ihre Berufschancen aus. Jungen sind unter den erfolgreichen Berufseinsteigenden in der Mehrzahl. Junge Frauen bekommen zudem von Anfang an weniger Geld für ihre Arbeit, und zwar auch für die gleichen Tätigkeiten wie junge Männer.<sup>13</sup> Hin-

<sup>11</sup> Insofern sind wir in den letzten Jahrzehnten einen großen Schritt weiter gekommen – ich spare mir hier einen historischen Abriss dazu – erinnere aber an die Auseinandersetzungen, die um den Art. 3(2) des GG v. 1949 in den Bundestagsprotokollen dokumentiert sind.

<sup>12</sup> Vgl. Gilmore, Die wesentlichen Funktionen der Männlichkeit; erzeugen, ver(ber)bergen, beschützen.

<sup>13</sup> Vgl. Untersuchung der Hans Böckler Stiftung von 2011. In der Ausbildung greifen Mädchen immer noch zu den Berufen deren Ausübung – insbesondere in Teilzeit – ihnen später kaum wirtschaftliche Eigenständigkeit ermöglicht. Vorrangig von Frauen verrichtete Berufe sind im Regelfall schlechter bezahlt und bieten weniger Aufstiegschancen.

zukommt noch ein psychologisches Moment: Nach wie vor ist das Zutrauen der Jungen in ihre eigenen Fähigkeiten trotz ihres Bildungsrückstandes hoch, das der jungen Frauen trotz guter Leistungen eher unterentwickelt.<sup>14</sup> Das hat wiederum etwas mit verinnerlichten Stereotypen zu tun, die unabhängig von der realen Leistungsfähigkeit mit dazu führen, dass die schlechter gebildeten Jungen die Mädchen auf dem Arbeitsmarkt wieder überholen.

Die erreichte bildungspolitische Gleichstellung von Frauen/Mädchen wird auf dem Hintergrund der historischen Bevorzugung von Männern und Jungen aber auch im öffentlichen Erleben trotzdem häufig als »Benachteiligung« der Jungen dargestellt.

### 3. Nichterlangung eines Vorteils ist noch kein Nachteil

Dass die Jungen in der Schule nicht so erfolgreich sind, liegt nämlich beileibe nicht an der »Mädchenförderung« die allerorts betrieben würde – diese ist in den meisten Fällen längst der Sparpolitik zum Opfer gefallen – und auch nicht an den vielen »feministischen Lehrerinnen, die Mädchen bevorzugen«, sondern an der Tatsache, dass Jungen sich häufig nicht in neue, gleichberechtigte und gleichgestellte Rollenbilder einfügen können.

Entsprechend bedienen sie alte Muster der Abgrenzung von Mädchen, um sich die Aufmerksamkeit als »erstes« Geschlecht zu sichern, die ihnen abhandeln zu kommen droht. Dies ist auch über Verweigerungshaltung oder Renitenz zu erreichen – das bindet zumindest Kräfte und sichert Aufmerksamkeit.

Hier ist durchaus ein Ansatz für »Jungenförderung« im Sinne der Entwicklung **neuer** Rollenbilder für emanzipierte Jungen, die ein gleichwertiges Miteinander auch im Lernprozess ermöglichen.

Die Arbeit an Rollenbildern ist auch für Mädchen wichtiger denn je, da sie sich zunehmend wieder in die alte Rolle der ausgleichenden Zuarbeiterin drängen lassen oder auf Äußerlichkeiten reduziert werden.<sup>15</sup>

Hier gibt es eine Menge – nicht nur für Gleichstellungsbeauftragte – zu tun, um stereotypen Leitbildern und Zuordnungen an Männer und Frauen, Jungen und Mädchen zu begegnen und damit ihre Verhaltensoptionen in Bezug auf ihr späteres Leben zu erweitern. Entsprechend besteht hier kein Handlungsbedarf für Nachteilsausgleich von Männer/Jungen, sondern für die Entwicklung neuer Leitbilder für beide Geschlechter

Insbesondere die Veränderung des männlichen Rollenbildes ist bisher weitgehend auf der Strecke geblieben. Was allerdings sogenannte »Maskulinisten« nicht davor zurückschrecken lässt, in Internetforen und Zeitungsartikeln zum Gegenwind gegen Gleichstellungspolitik aufzurufen.<sup>16</sup>

Diese Tendenzen sollten ernst genommen und ihnen beizeiten mit Fakten und Argumenten begegnet werden.

## V. Schlussbetrachtung

Gleichstellungspolitik ist also so aktuell wie eh und je und bleibt eine wichtige Aufgabe für die weitere Demokratisierung unserer Gesellschaft. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist dabei von zentraler Bedeutung und in ihrem Wert gar nicht zu überschätzen.

Die zu bearbeitenden Zusammenhänge sind dabei sehr komplex und im Zweifel auch nicht allein betrieblich beeinflussbar. Trotzdem können wichtige Impulse für Veränderungen von betrieblichen Strukturen ausgehen. Diese zu schaffen und den veränderten Bedarfen und Bedürfnissen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitsgesellschaft anzupassen ist weiterhin wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Recht steht dabei auf ihrer Seite und muss »nur« entsprechend genutzt werden.

Rechtsanwältin Silke Martini  
Dipl. Sozialwirtin  
Genderconsultings Hamburg

SERVICE [derpersonalrat.de](http://derpersonalrat.de)

Voting-Box



## Literaturhinweise

Dagmar Schiek, Heike Dieball, Inge Horstkötter,  
Lore Seidel, Ulrike M. Vieten, Sybille Wankel

### Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder

Kommentar für die Praxis

2. Aufl., 2012

ISBN 978-3-7663-2936-3, € 128,00

Christiane Nollert-Borasio, Martina Perreng

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen

3. Aufl., 2010

ISBN 978-3-7663-6001-4, € 29,90

Diese Bücher sind direkt zu beziehen über

### Buch & Mehr

Telefon: 069/952 05 30

E-Mail: [service@buchundmehr.de](mailto:service@buchundmehr.de)

[www.buchundmehr.de](http://www.buchundmehr.de)

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Vgl. etwa die Eröffnung eines »Barbiehauses« in Berlin, in dem Mädchen weibliche Geschlechterstereotype einüben können. Gender Mainstreaming ist nicht nur ein Demokratisierungsansatz, sondern ist auch als ökonomischer Ansatz für Vermarktungsinteresse in der Wirtschaft angekommen; vgl. etwa die »rosa« Produktlinien bei Lego oder rosa Überraschungseier.

<sup>16</sup> Hier ein paar Beispiele aus dem Internet: Der Maskulinist : »...die Webseite zur Wahrung des maskulinen Ansehens; eine Abrechnung mit Begriffen, Thesen und Methoden feministischer Manipulation in Medien, Kultur und Gesellschaft...« MANNdat: »..... was uns eint ist der Wille, gesetzliche Benachteiligungen und öffentliche Diskriminierungen von Männern zu beseitigen....«. Maennerrat: ».....verstehst sich als ....Gegenwind zum «Bundesministerium für innerdeutsche Frauenbefürsorgung und Männerüberwachung«.