

Gleichstellungspolitik heute – zurück in die Zukunft?

Unter dem gleichlautenden Titel fand am 12. April 2016 in Hamburg eine Tagung für Gleichstellungsbeauftragte und Interessenvertretungen statt.

Anlass dafür waren die Veränderungen im Gleichstellungsgesetz des Bundes (BGleG) und einiger Länder, die besagen, dass bei zahlenmäßiger Unterlegenheit einer Geschlechtergruppe die Angehörigen dieser Gruppe bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind. Dies bezieht sich auf personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen oder die Vergabe von Ausbildungsplätzen und entspricht damit quasi einer „**Männerquote**“ in frauenintensiven Tätigkeitsbereichen oder unteren Gehaltsgruppen. Gleichstellung soll jetzt lediglich **Geschlechterparität** auf allen Ebenen bedeuten, was die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes einschließt.

Offenbar sind diese Festlegungen mit der Annahme verbundenen, gleiche Repräsentanz der Geschlechter wäre Ausdruck von Chancengleichheit. Dies als „Fortschritt“ zu begreifen, offenbart allerdings eine erschreckende Erkenntnislücke über die Zusammenhänge von struktureller Diskriminierung und der gelebten Realität von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft. Dies wurde im Vorfeld der Verabschiedung des BGleG auch immer wieder deutlich gemacht.¹ Bei der Anhörung zu den beabsichtigten Veränderungen bezüglich der sog. „Geschlechteransprache“ traten Vertreterinnen des interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes als Sachverständige auf und wurden von hochrangigen juristischen Sachverständigen unterstützt, die bestätigten, dass eine leistungsbezogene Männerquote **verfassungswidrig** ist, und sogar feststellten, die Verfassungswidrigkeit sei „so eindeutig, dass man nicht mehr von einem verfassungsrechtlichen Risiko sprechen kann“², und dass „der Gesetzentwurf technisch schlecht gemacht [ist] und einen erheblichen Rückschritt in der Gleichstellungspolitik bewirken wird.“³

Trotz allem wurde das BGleG am 6. März 2015 verabschiedet und trat am 1. Mai 2015 in Kraft, allerdings durch den Zusatz ergänzt, dass Männer nur dort gefördert werden dürfen, wo ihre Unterreprä-

sentanz wegen struktureller Benachteiligung erfolgt. Eine solche Einschränkung enthält das Hamburger Gleichstellungsgesetz, das bereits zum 1.1.2015 in Kraft trat, nicht. Beides ist dabei gleichermaßen kritikwürdig, da Ersteres aus dem einfachen Grund unsinnig ist, dass es strukturelle Benachteiligung von Männern in unserer Gesellschaft nicht gibt⁴ und Letzteres nach einschlägigen Gutachten⁵ einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten würde.

Der vermeintliche Fortschritt der Gleichstellungspolitik durch solche Festlegungen entpuppt sich bei näherer Betrachtung ganz schnell als Rückschritt. Dabei wurde von den Referentinnen der Tagung nicht verkannt, dass die Geschlechterpolitik in den letzten Jahrzehnten Fortschritte gemacht hat. Es besteht aber offenbar die Gefahr, dass diese wieder zunichte gemacht werden, wenn sich die Regelungen, die über zahlenmäßige Repräsentanz zur Gleichstellung führen sollen, durchsetzen würden. Die Annahme der Sinnhaftigkeit einer solchen Festlegung ergibt sich offenbar aus einer falsch verstandenen Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming (GM). Das ist bedauerlich, da GM in den letzten Jahren zu einer Differenzierung in der Geschlechterpolitik geführt hat, die grundsätzlich zu begrüßen ist.

1. Gender gaga? Nein, wir sind vorangekommen!

Langsam hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, 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. „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. Diese Welt ist jahrtausendlang hauptsächlich von Männern regiert und offiziell gestaltet worden, entsprechend sind ihre Bedingungen an männlichen Mustern ausgerichtet, und zwar bereits so lange, dass dieses Muster als „Norm“ begriffen wurde.

Dass im Zuge des GM jetzt auch das **Konstrukt des männlichen Sozialisationsmusters** mit in den Fokus genommen wird, ist insbesondere deshalb ein Fortschritt, weil dadurch deutlich wird, wie willkürlich die Ausrichtung der gesellschaftlichen Bedingungen allein an diesem männlichen Muster war.⁶ 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 für Männer und Frauen zuständig sind. Fraglich bleibt, was das bezogen auf die Zielsetzungen von Gleichstellungsgesetzen im Einzelnen bedeutet und was **auch gerade nicht**.

2. Nachteilsausgleich für wen?

Ziel von Gleichstellungspolitik ist es, für die gleichen Chancen von Frauen und Männern insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen und bestehende Nachteile zu beseitigen oder auszugleichen. Dass diese Nachteile in Bezug auf Teilhabe, Macht und Einkommen immer noch weit überwiegend Frauen treffen, ist unschwer nachweisbar. Der **Auftrag zum Nachteilsausgleich** ergibt sich schon aus dem Grundgesetz, welches in Art.3 Abs. 2 S.2 die Förderverpflichtung des Staates enthält, um für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu sorgen. Dabei ist die **berufliche Realität von Frauen** in unserer Gesellschaft immer noch von Chancenungleichheit und struktureller Diskriminierung geprägt. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind Frauen. 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.

Frauen wollen und müssen aber heute erwerbstätig sein. Sie werden im Unterhaltsrecht gleichgestellt, ohne aber die Infrastruktur für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Der Stand der Dinge ist also am besten so ausgedrückt: „Emanzipation ist diejenige Erfindung, die es den Frauen ermöglicht, Kinder und Familie zu versorgen und auch noch das nötige Geld dafür zu verdienen“.⁷ Folgerichtig geht es bei der gesetzlichen Zielsetzung der Beseitigung oder Verhinderung von Nachteilen darum, die **festgestellten Nachteile für Frauen** auf dem Arbeitsmarkt und in der ökonomischen Absicherung **auszugleichen**.

Hier für mehr Chancengleichheit zu sorgen, gelingt nur durch die Gestaltung einer weiterhin aktiven Frauenpolitik und Fördermaßnahmen zum Ausgleich von Nachteilen.

3. Männer sind strukturell begünstigt

Damit ist gleichzeitig die Erkenntnis verbunden, dass die unterschiedliche Repräsentanz der Geschlechter in den Beschäftigungsbereichen und Hierarchien völlig unterschiedliche Ursachen hat. Im Gegensatz zu den Frauen profitieren Männer in dieser Gesellschaft von der sog. „**patriarchalen Dividende**“ durch die gesellschaftliche Ausrichtung an männlich konnotierten Erwerbsverläufen und den geschlechterhierarchischen Leitbildern und Stereotypen, die ihnen zugeordnet werden. Ihre Unterrepräsentanz in bestimmten Berufen und unteren Gehaltsgruppen beruht nicht auf Diskriminierung, also der Benachteiligung wegen des Geschlechtes, sondern entsteht durch die von **Geschlechterrollen** beeinflusste, freiwillige Entscheidung, nicht in schlechtbezahlten Berufen arbeiten zu wollen, sowie zugleich auf den besseren Aufstiegschancen in höhere Gehaltsgruppen. Berufe und Tätigkeiten, die Männer überdurchschnittlich wenig ausüben, sind im Vergleich zu denen, die für Männer als typisch angesehen werden, im Hinblick auf Aufstiegschancen und Gehälter viel schlechter ausgestattet. Entsprechend ist ihre Unterrepräsentanz dort **nicht benachteiligend** und es gibt keinen Raum für einen gesetzlichen Nachteilsausgleich. Vielmehr geht es hier um die Veränderung des männlichen Rollenbildes und die Aufwertung sozialer Berufe, insbesondere durch bessere Bezahlung. Männer vermeiden diese Tätigkeiten, weil sie in anderen Bereichen **bessere für sich finden**.

In zahlenmäßig von Frauen dominierten Bereichen nun Männer zu bevorzugen, um deren „Unterrepräsentanz“ auszugleichen, führt im Einzelfall zu völlig ungerechtfertigten Mehrfachdiskriminierungen von Frauen. Gerade im öffentlichen Dienst, in dem Frauen für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf noch recht gute Bedingungen vorfinden, müssten sie in Bereichen, in denen sie zahlenmäßig überlegen sind, nun Männern Platz machen, und das lediglich aus dem Grund, dass diese sich in einen „geschlechteruntypischen“ Bereich beworben haben. Hier werden in unzulässiger Weise gesellschaftliche und strukturelle Ursachen der Benachteiligung mit individuellen betrieblichen Maßnahmen zu ihrem Ausgleich verbunden, was in der Praxis zu völlig absurden Ergebnissen führt.

4. Männer sind nicht überall dort benachteiligt, wo sie unterrepräsentiert sind!

Dies wurde an einem Beispiel aus einem Rechenzentrum der Universität in Hamburg deutlich. Gem. § 5 des HambGleIG greift eine Bevorzugungsregel für das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung bei einem Anteil von weniger als 40 Prozent an den Beschäftigten eines Bereiches. Dies gilt sowohl für die Einstellung als auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder eine Beförderung, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist. Als „Bereich“ wird dabei die Dienststelle, Laufbahn, Fachrichtung und die Besoldungs- oder Entgeltgruppe angesehen. Da die Universität als Arbeitgeber in der für eine Stelle ausgeschriebenen Entgeltgruppe insgesamt mehr Frauen beschäftigte, wurde eine Stelle in einem Rechenzentrum mit einem **Männeranteil von 98 Prozent** mit der Klausel ausgeschrieben, dass **Männer bevorzugt bei der Neubesetzung berücksichtigt würden** und besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben!

Geschlechterparitätische Repräsentanz in den Laufbahngruppen und Verwaltungseinheiten ist ein sicherlich begrüßenswertes langfristiges, strategisches Ziel auf dem Hintergrund der Veränderung von Geschlechterverhältnissen. Dies ist aber nicht durch personelle Einzelmaßnahmen zu erreichen, sondern nur durch kluge Strategien der Geschlechterpolitik, die das Aufbrechen von Rollenbildern und stereotypen Erwartungshaltungen an Männer und Frauen ebenso im Blick hat, wie die Verbesserung der Strukturen der Gesellschaft, vor deren Hintergrund private Entscheidungen getroffen werden. Eine Maßnahme, die Männer bevorzugt, ohne den Grund ihrer Unterrepräsentanz zu berücksichtigen, **widerspricht damit dem Gleichstellungsgebot** des Grundgesetzes.

5. Erkenntnis kommt von Erkennen

Gerade **jungen Frauen** wird allerdings 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 Bewusstsein über die Notwen-

digkeit von ausgleichenden Maßnahmen für **strukturelle Diskriminierung** ist auch gesellschaftlich allenfalls partiell vorhanden, nämlich da, wo sich individuelle mit ökonomischen Interessen decken (Führungsposten, Frauenerwerbstätigkeit, MINT-Berufe). Ansonsten verbirgt sie sich häufig hinter gefühlte „freiwilligen“ oder „individuellen“ Entscheidungen. Individuell erscheint es häufig auch Frauen in heterosexuellen Partnerschaften sinnvoll, dass der Mann weiter arbeitet, denn er hat meistens bessere Verdienstchancen und wird so zum „Haupternährer“ der Familie. Der strukturelle Hintergrund dieser privaten Entscheidung bleibt dabei häufig unerkannt. Persönlich wird dies dann als Gleichstellung in der Entscheidungsfreiheit erlebt. Dass dies aber eine Scheinfreiheit ist, die erhebliche Nachteile für die Frauen beinhaltet, wird häufig erst nach Jahren persönlich erkennbar.

6. Wesentlichste Ursache für Chancengleichheit – Arbeitsteilung

Als die immer noch wesentlichste Ursache für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern muss nach wie vor die Arbeitsteilung angesehen werden, die die Familien- und Fürsorgearbeit immer noch den Frauen zuordnet, und nicht den Männern.⁸ In drei Vierteln der Familien übernimmt die Mutter den Hauptteil der Betreuungsleistungen und unterbricht ihre Erwerbstätigkeit dafür nachhaltig mit allen daraus resultierenden Risiken. Wenn Männer Adressaten von Gleichstellungspolitik sind, geht es demnach insbesondere um den Aspekt der **gleichen Teilhabe an der Familien- und sog. „care“-Arbeit** und nicht um den Abbau von vermeintlichen Nachteilen. Ein gesellschaftlicher Nachteil erwächst Männern aus ihrer Geschlechterrolle nämlich nicht. Im Gegenteil, sie werden beim Zugang zur Beschäftigung und beim beruflichen Aufstieg begünstigt, weil ihnen immer noch die ökonomische Verantwortung für die Familie zugeordnet wird, und sie vor dem Hintergrund der Geschlechterstereotype der „**Mythos der Kompetenz**“ umweht, wenn es um Beförderungen geht. Gekoppelt mit ungebrochenen Erwerbsbiographien (zwei Monate pro Kind sind da verschmerzbar) ergibt sich daraus ein höheres Gehaltsniveau und natürlich auch eine höhere Altersrente. Warum nehmen die allermeisten Väter nur zwei Monate Elternzeit? Weil sie erst **danach berufliche Nachteile befürchten** und diese vermeiden wollen.⁹

Männer können demnach erkennbar nicht die Zielgruppe von Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

sein. Männer sind aber sehr wohl Adressaten von Gleichstellungspolitik. Auch für sie gilt es, Barrieren abzubauen und betriebliche Strukturen zu öffnen, insbesondere beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit.

7. Ist-Zustand und gefühlte Temperatur

Seit einigen Jahren ist allerdings ein gesellschaftliches Phänomen zu beobachten, das darin besteht, in unterschiedlichen Zusammenhängen Männer oder Jungen als benachteiligte Gruppe auszumachen, wenn sie nicht in gleicher Weise erfolgreich oder zahlenmäßig repräsentiert sind wie Mädchen und Frauen. Das fing mit der Behauptung an, dass Jungen in der Schule benachteiligt würden – was sich aufgrund unterschiedlicher Untersuchungen als Märchen herausgestellt hat – und führte in den letzten Jahren zu einem aggressiven Antifeminismus sog. „**Maskulinitäten**“. Diese sprechen sich auf Web-Seiten und in Internetforen offen gegen Gleichstellungspolitik und Feminismus aus, bedrohen Gender-Forscherinnen, üben Cyber Mobbing gegen Bloggerinnen, oder stören gezielt und vorsätzlich Versammlungen von Gleichstellungsbeauftragten. Ein Beispiel dafür war auf der Tagung am 12.4.2016 in Form eines Briefes zu lesen, der von einem Mann aus einem Betriebsrat an die Veranstalterin geschrieben wurde, und in dem die Tagungsinhalte mit denen von rassistischen und faschistischen Veranstaltungen gleichgesetzt wurden.

Gleichstellung wird von diesen Männergruppen offenbar als Nachteil erlebt. Dieses Phänomen ist häufig zu beobachten bei Gruppen, die es gewohnt sind, Vorteile zu haben, diese aber als „normal“ empfinden und sich durch Gleichstellung der benachteiligten Gruppe abgewertet fühlen. Gekoppelt mit dem Negieren struktureller Benachteiligung ergibt sich daraus ein aggressives Potential gegen echte Gleichstellungspolitik. Unterstützung für eine solche Sicht der Dinge kommt leider auch von **einzelnen Frauen**, denen eben so wenig klar ist, was die Ursachen von Chancenungleichheit der Geschlechter in dieser Gesellschaft sind, und die den Ansatz des „Köpfzählens“ für fortschrittlich im Sinne von moderner Geschlechterpolitik halten. Aus allem wird erkennbar, dass Regelungen, die lediglich an der zahlenmäßigen Repräsentanz der Geschlechter als Grund für ausgleichende Maßnahmen ansetzen, neben ihrer rechtlichen Angreifbarkeit zu einer Verschleierung der tatsächlichen Ursachen für Chancenungleichheit in unserer Gesellschaft führen. Diese Regelungen kenn-

zeichnen damit in der Tat die Gefahr eines echten Rückschrittes in der Geschlechterpolitik.

8. Gleichstellung vs. Gleichmacherei

Hoffen lässt allerdings, dass nicht alle überarbeiteten Gleichstellungsgesetze solche Regelungen enthalten. So verzichteten die Neuregelungen in **Hessen und NRW** auf eine vergleichbare Bestimmung und in **Niedersachsen** gibt es ein Eckpunktepapier, in dem vorgeschlagen wird, die Geschlechteransprache bei Unterrepräsentanz wieder aus dem NGG von 2013 zu entfernen.

Wesentlichste Erkenntnis für echte Gleichstellungspolitik ist es demnach, den **Unterschied zwischen Unterrepräsentanz und Benachteiligung** wahrzunehmen und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz des GG gebietet nämlich nicht, dass alle gleich zu behandeln sind, sondern nur diejenigen, die in Bezug auf eine Maßnahme oder in einem bestimmten Zusammenhang vergleichbar sind. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass Unterschiedliches auch ungleich zu behandeln ist, sonst führt es zu ungerechter Gleichmacherei.

Männer und Frauen haben in dieser Gesellschaft nicht die gleichen Bedingungen auf Teilhabe, insbesondere im Erwerbsleben, sondern die Frauen sind benachteiligt. Genau da muss echte Gleichstellungspolitik mit differenzierten Maßnahmen ansetzen, um Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes umzusetzen. Ob und wie sich das dann auf die zahlenmäßige Repräsentanz der Geschlechter in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen und Hierarchieebenen auswirkt, ist der Wirksamkeit dieser Maßnahmen überlassen. Das ist leider etwas komplizierter, als das Problem über Arithmetik lösen zu wollen, und erfordert zudem die Fähigkeit zur Verknüpfung interdisziplinärer, geschlechtersensibler Erkenntnisse und deren Umsetzung in einzelne Politikfelder.

9. Fazit

In diesem Sinne bleibt auf Erkenntnisgewinn der politisch Verantwortlichen zu hoffen. In Hamburg erfolgt gerade eine Evaluation des Gesetzes, die dann hoffentlich im Jahre 2017 zu einer Neuregelung in dieser Frage führt.

Es scheint also eine „neue“ Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten und den Akteurinnen und Akteuren der Geschlechterpolitik zu sein, die „alten“ Erkenntnisse von Ungleichheit wieder ins Bewusstsein

zu rufen und dafür zu sorgen, dass Ungleichheit nicht mit Verschiedenheit verwechselt wird. In diesem Sinne – auf in die Zukunft!

*Silke Martini,
Rechtsanwältin,
Genderconsultings, Hamburg*

Anmerkungen

- 1 Es gab – wie berichtet wurde – Stellungnahmen der Zusammenschlüsse der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes, unterstützt von Gewerkschaften und Frauenverbänden, sowie intensive Lobbyarbeit dazu.
- 2 Aussage der ehemaligen Präsidentin des Bundesverwaltungsgerichtes bei der Anhörung zur Novellierung des BGleG am 23. Februar 2015, vgl. Vortrag v. *Kristin Rose-Möhring* auf der Tagung am 12.4.2016.
- 3 Dr. v. Roetteken, BGleG-Kommentator und Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt/Main a. D. bei der Anhörung im BT a 23.2.2015.
- 4 Was die Bundesregierung kurioserweise im Sommer 2014 auf eine kleine Anfrage hin auch zugegeben hat, wie auf der Tagung aus dem BMSFSJ berichtet wurde
- 5 Vgl. Papier-Gutachten. Gutachten im Auftrag der Bundesregierung zur Frage der Zulässigkeit der Zielquote im öffentlichen Dienst von 2014. Erstellt von Prof. em. Dr. h. c. Hans-Jürgen Papier.
- 6 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.
- 7 Vgl. dazu auch Hamburger Abendblatt vom 7.5.2016, S.10.
- 8 Bei hoher regionaler Varianz nehmen heute durchschnittlich **24 Prozent 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.
- 9 Vgl. Studie der Commerzbank 2015

Vorschau

Ausgabe 4/2016

Erscheint im Oktober 2016

Themen:

- Entgeltdiskriminierung von Grundschullehrerinnen
- Fiktive Nachzeichnung
- IMA-Jubiläum, Teil II
- Interview mit Muhterem Aras, der Landtagspräsidentin von Baden-Württemberg