

# Widerstände gegen den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG

*Gleichstellungspolitik war nie widerstandsfrei.* Schon der Wortlaut des Artikels 3 (2) Grundgesetz (GG) „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ konnte nur nach Überwindung erheblicher Gegenwehr in unsere Verfassung aufgenommen werden<sup>1</sup>. Zu viele Befürchtungen knüpften sich offenbar an die Vorstellung der rechtlichen Gleichstellung von Frauen mit Männern. Dass dies kein neuzeitliches Phänomen ist, zeigt sich an der bereits Sokrates zugeordneten Aussage: „Wenn Frauen gleichgestellt werden, dann sind sie überlegen.“<sup>2</sup> Auch die darin zum Ausdruck kommende Befürchtung, bei Gleichstellung dem Vergleich nicht standzuhalten, ist bemerkenswert. Gleichstellung der Geschlechter war und ist also von der Antike an ein gesellschaftliches Konfliktthema. Die Widerstände dagegen beschäftigen uns bis heute und sind jetzt von neuer Aktualität.

Beseitigung von ungerechtfertigter Benachteiligung ist grundsätzlich ein Prinzip aufgeklärter Gesellschaften und gilt als bleibende Aufgabe im demokratischen Prozess. Dies beinhaltet aber immer auch den Abbau von Privilegien derjenigen, die von ihrer Bevorzugung bisher profitiert haben, und ist deshalb quasi ursächlich mit Widerstand verbunden.<sup>3</sup>

Auffällig ist nun, wie unterschiedlich die Bemühungen um Gleichstellung bezogen auf das Geschlecht



*Silke Martini,  
Rechtsanwältin,  
Genderconsultings Hamburg*

heute bewertet werden, je nachdem, um welches gleichstellungspolitische Ziel es geht. Kaum jemand würde z.B. in betrieblichen Kontexten noch ernsthaft behaupten wollen, es sei gerechtfertigt, Personen allein aufgrund ihrer sexuellen oder transsexuellen Identität zu **benachteiligen**. „Diversity“ ist das Zauberwort moderner Unternehmenskulturen und genießt inzwischen für Personalentwicklungsprozesse zumindest offiziell eine hohe Akzeptanz.

Anders ist es, wenn es um die Gleichstellung von Frauen mit Männern geht. Hier wird häufig schon bestritten, dass es überhaupt noch gesellschaftlichen **Handlungsbedarf** gibt, auch wenn dies aktuelle Statistiken immer wieder belegen.<sup>4</sup>

## I. Gleichstellung als Verfassungsauftrag

### 1. Neue Widerstände und das dritte Geschlecht

Widerstände gegen diese Zielsetzung werden neuerdings gerne mit einem Urteil des BVerfG zum sog. „dritten Geschlecht“ begründet (BVerfG, Beschluss v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16). Danach ist auch Menschen, die sich nicht den beiden Geschlechtergruppen männlich oder weiblich zuordnen, die Möglichkeit gegeben worden, sich in ihrer geschlechtlich diversen Identität (d) sichtbar zu machen und dies im Personenstandsregister eintragen zu lassen (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben v. 18.12.2018).

Dieses Gesetz wird nun häufig benutzt, um die Notwendigkeit der Gleichstellung von Frauen mit Männern **als überholt zu diskreditieren**. Schon wird aus einigen Behörden berichtet, dass Ausschreibungstexte nun wieder ausschließlich männlich formuliert werden und die Bezeichnung m/w/d – und zwar in dieser Reihenfolge! – ausreichen soll, um Gleichstellungsziele zu erreichen. Hier wird einmal mehr Gleichstellung mit Gleichmacherei verwechselt und mit einer fortschrittlichen Zielsetzung – nämlich der Sensibilisierung für Diversität von Geschlechtern – ein gleichstellungspolitischer Rückschritt für Frauen eingeläutet, dem es zu begegnen gilt.

## 2. Die sozio-strukturelle Bedeutung von Zweigeschlechtlichkeit

Das Merkmal Geschlecht ist weltweit ein wichtiges gesellschaftliches Strukturmerkmal, dessen Bedeutung den meisten Menschen allenfalls in fremden Kulturen erkennbar ist.<sup>5</sup> Dann wird deutlich, dass sich der Unterschied in der Zuordnung von Rechten und Verhaltensweisen hauptsächlich und gezielt an dem Merkmal weiblich oder männlich orientiert. Für diese beiden Geschlechtergruppen werden soziale Rollen konstruiert, an denen sich gesellschaftliche Strukturen orientieren, und die bis heute auch in unserer Gesellschaft für Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern sorgen. Dies insbesondere deshalb, weil die männliche Rolle gegenüber der weiblichen privilegiert ist.<sup>6</sup> Das ist dann zwar nicht mehr so auffällig wie ein öffentliches Autofahrverbot, sorgt aber immer noch für Benachteiligung von Frauen.<sup>7</sup> Da sich die allermeisten Menschen männlich oder weiblich zuordnen – auch diejenigen mit Transidentitäten – entwickeln die daran orientierten Rollenmuster entsprechend auch die größte Bedeutung für strukturelle Unterschiede.<sup>8</sup>

Die Probleme der Menschen, die sich geschlechtlich als „divers“ einordnen, entstehen im Gegensatz dazu eher daraus, dass für sie keine Rollenbilder ausgebildet wurden und sie entsprechend in der strukturellen Ordnung unserer Gesellschaft nicht stattfinden (vgl. Personenstandsrecht bis 2013).

Auch das ist ein Thema von Gleichstellungspolitik – nur eben ein ganz anderes. Der Geschlechtereintrag „divers“ hat mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen mit Männern grundsätzlich nichts zu tun, sondern bedient eine andere wichtige Baustelle der Gleichstellungspolitik mit unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Relevanz.

## 3. Gleichberechtigung garantiert noch keine Chancengleichheit

Um das Verfassungsziel aus Art. 3 Abs. 2 GG zu erreichen, geht es deshalb immer noch vornehmlich um die Gleichstellung von Frauen mit Männern und damit um die Gleichstellung der Mehrheit der Bevölkerung mit der größten zahlenmäßigen Minderheit.<sup>9</sup>

Dies wird durch den Zusatz in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin,“ betont. Auch wenn die formale Gleichstellung im Grundgesetz verankert ist, bleibt sie doch ein „Soll-Satz“, solange keine Chancengleichheit besteht und es

nachweisbare Nachteile für Frauen gibt. Um diese auszugleichen und/oder zu beseitigen, soll der Staat Fördermaßnahmen entwickeln.

Jedes Jahr belegen die **Statistiken** zum Erwerbseinkommen, den beruflichen Aufstiegschancen und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung aufs Neue, dass Frauen trotz besserer Qualifikation in dieser Gesellschaft benachteiligt werden.<sup>10</sup>

Um diese **Nachteile auszugleichen**, gibt es Gleichstellungspolitik, Gleichstellungsgesetze und institutionalisierte Gleichstellungsarbeit. Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten müsste demnach eine hoch angesehene Zielsetzung haben, die wertschätzend und selbstverständlich in alle Entscheidungen einbezogen wird.

## II. Gleichstellungspolitik

### 1. Wertschätzungsdefizit

Das ist aber offenbar nicht (mehr) der Fall. Gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure sehen sich vielfältigen und zunehmenden **Anfeindungen** ausgesetzt. Ihre Arbeit wird diskreditiert und die Zielsetzung von Gleichstellungspolitik gleich mit. Dabei wird auch vor persönlichen Angriffen nicht Halt gemacht und zumindest billigend in Kauf genommen, dass einzelne Personen diesen Anfeindungen nichts mehr entgegensetzen können und entweder krank werden, oder sich gezwungen sehen, das Amt niederzulegen, um ihre Gesundheit zu schützen.<sup>11</sup>

### 2. Mangelnde Akzeptanz von Gleichstellungspolitik

Die Angriffe speisen sich dabei u.a. aus einer offenbar sinkenden Akzeptanz für Gleichstellungspolitik in der Gesellschaft. Gleichstellung wird immer öfter **mit Gleichmacherei verwechselt**. Nicht selten wird behauptet, dass jetzt „endlich mal was für Männer getan werden muss“, um vermeintliche Nachteile durch die Frauenpolitik der letzten Jahre auszugleichen.

Nach mehreren Jahrzehnten, in denen ein gesellschaftlicher Konsens darüber zu bestehen schien, dass es eine gebotene demokratische Aufgabe ist, für mehr Chancengleichheit von Frauen zu sorgen, ist die **Gefahr, bereits Erreichtes wieder zu verlieren**, heute groß. Nicht nur im deutschen Bundestag sitzen inzwischen Vertreter/innen von Parteien, die ausdrücklich die Auseinandersetzung mit dem Gleichstellungsthema ablehnen und offen erklären, bei entsprechenden

Mehrheiten den „Gender-Wahnsinn“ wieder abzuschaffen.<sup>12</sup> In vielen Print-Medien wurde in der jüngeren Vergangenheit zudem eine regelrechte Kampagne gegen die Forderung nach einer geschlechtergerechten Anwendung unserer Sprache geführt<sup>13</sup> und Fernsehsendungen, die die Berechtigung von Frauenpolitik in den Bereich der Lächerlichkeit rückten, sind noch in schlechter Erinnerung.<sup>14</sup>

Damit sinkt gleichzeitig auch die gesellschaftliche Akzeptanz der Zielsetzung des Art. 3 Abs. 2 GG. Offenbar ist es kein selbstverständlicher gesellschaftlicher Konsens mehr, dass diese immer noch nicht erfüllt ist, und es formiert sich Widerstand gegen gleichstellungspolitische Maßnahmen.

Dabei lassen sich **drei Ebenen von Widerständen** ausmachen:

1. die kognitive Ebene (Überzeugungen und Meinungen),
2. die intentionale Ebene (das Verhalten),
3. die emotionale Ebene (die Befürchtungen).<sup>15</sup>

### III. Widerstände gegen Gleichstellung

#### 1. Die kognitive Ebene

##### 1.1 Komplexe strukturelle Diskriminierung

Das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein über strukturelle Diskriminierung hat in den letzten Jahren nachgelassen. Strukturen zu verändern bedeutet dabei, die „Gesamtheit der Beziehungen zwischen den Elementen eines (hier gesellschaftlichen) Systems“<sup>16</sup> auf den Prüfstand zu stellen und nach gleichstellungspolitischen Prinzipien ggf. neu zu ordnen. Die Politikstrategie des **Gender Mainstreaming**<sup>17</sup> ist dafür ein geeignetes Instrument. Ein solcher Ansatz erfordert allerdings eine interdisziplinäre Verknüpfung unterschiedlichster Themenfelder und die Entwicklung von differenzierten Handlungsansätzen zur Beseitigung von Diskriminierung und ist damit entsprechend **anspruchsvoll**.

Durch neoliberale Theorien und die Entwicklung sog. „mikropolitischer“<sup>18</sup> Handlungsstrategien sind die Erkenntnisse über strukturelle Diskriminierung von Frauen verdrängt und die **Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg individualisiert** worden. Entsprechend wird die Notwendigkeit institutionalisierter Gleichstellungspolitik von Teilen der Gesellschaft inzwischen in Frage gestellt. Sogar Gleichstellungsgesetze, die die Gleichstellung der Frauen mit Männern fördern sollen, werden verwässert und nicht mehr

auf strukturelle Diskriminierung bezogen, sondern auf **oberflächliche Betrachtung** zahlenmäßiger Repräsentanz reduziert.<sup>19</sup>

#### 1.2 Vereinfachung trifft den Zeitgeist

Von den Kräften, die Gleichstellungspolitik **als obsolet darstellen** wollen, wird gerne auf weiße, gesunde, privilegierte Frauen verwiesen, die in hohen Positionen arbeiten, um zu belegen, dass eine Gleichstellung der Geschlechter bereits vorhanden sei. In Deutschland finden nach einer Umfrage des Allenbach-Institutes 64 Prozent der Männer, dass es jetzt „reicht“ mit der Gleichstellungspolitik für Frauen. 28 Prozent von ihnen sehen sogar Männer als benachteiligt an.<sup>20</sup> Sie werden in ihrer Wahrnehmung unterstützt von sog. „Männerforen“ im Internet, die sich der Verbreitung dieser „Wahrheit“ verschrieben haben und mit immer neuen Behauptungen und Verdrehungen geschlechterpolitischer Handlungsansätze für Konfusion derjenigen sorgen, die sich mit den strukturellen Ursachen von Gleichstellungspolitik noch nie befasst haben.

### 2. Intentionale Ebene

#### 2.1 Maskulinisten

Seit einigen Jahren schon verbreiten sog. „Maskulinisten“ Lügen über gleichstellungspolitische Ziele im Netz und stören z.B. gezielt politische Veranstaltungen, indem sie sich dort ständig mit Interventionen zu Wort melden, um eine fruchtbare Diskussion zu verhindern.<sup>21</sup>



© Paulwip, pixelio.de

#### 2.2 Organisationaler Zynismus und Personalisierung des Themas

Auch in Bezug auf notwendige betriebliche Handlungsfelder ist festzustellen, dass zunehmend ver-

sucht wird, gleichstellungspolitischen Themen die Berechtigung abzusprechen. Aus der Diskrepanz von gesetzlichen Vorgaben und sinkender Akzeptanz der politischen Zielsetzung von Gleichstellung ergibt sich häufig ein sog. „**organisationaler Zynismus**“, der sich in zunehmenden Blockadehaltungen von Entscheidungstragenden ausdrückt.

Dabei wird offiziell die gesetzliche Zielsetzung – Frauen mit Männern gleichzustellen – akzeptiert, aber die betriebliche **Notwendigkeit** dafür, Strukturen zu verändern, **bestritten**: „Hier kann jede/r werden was er/sie will – es geht lediglich um Qualifikation und Frauen können eben nicht gezwungen werden, sich auf Führungspositionen zu bewerben“. Eine solche Haltung überträgt dann die neoliberale Überzeugung (kognitiv) auf die betriebliche Handlungsebene (intentional).

Gleichstellungsbeauftragten wird damit die **organisatorische Unterstützung für ihre Arbeit entzogen**. Auch werden Sachinformationen zum Ist-Zustand der Benachteiligung von Frauen gerne als „übertrieben, parteiisch, ideologisch oder irrational“ bezeichnet. Es werden „bessere“ Daten eingefordert und statistisches Material angezweifelt. Dazu kommt nicht selten eine Personalisierung des Themas. Diskriminierung wird als individuelles Problem der persönlichen Wahrnehmung von Gleichstellungsbeauftragten dargestellt „... das ist mir viel zu undifferenziert ... Es gibt aber auch andere Beispiele ... Sie stellen das aber einseitig dar ... Ich habe da eine ganz andere Wahrnehmung ...“ etc.

So werden die Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung ständig beschäftigt gehalten, ohne dass sich etwas bewegt, und zudem noch als „chronisch Klagende“ entwertet. Strukturelle Diskriminierung wird verneint oder ausgeblendet, „heute können Frauen doch alles erreichen ... Jetzt muss langsam mal was für Männer getan werden ...“.

Damit wird gleichzeitig die **Verantwortungsübernahme in der Organisation verweigert** und das Thema Chancengleichheit (sowie die Person, die es befördern soll, gleich mit) zum lästigen Übel erklärt – Credo: Es gibt Wichtigeres zu tun!

## 3. Emotionale Ebene von Widerständen

### 3.1 Verlustängste

Die emotionalen Blockaden vieler Männer gegen das Thema Gleichstellungspolitik lässt sich im Zweifel noch aus den eingangs dargestellten **diffusen Verlustängsten** von vormals als selbstverständlich angesehenen

Privilegien erklären. Die Vorstellung, dass auch die Männerrolle ein Konstrukt ist, mit dem Männer jahrtausendlang ihre soziale Vorrangstellung abgesichert haben, erscheint für viele zudem so abstrakt, dass sie allein diese Erkenntnis als Angriff auf ihre Person verstehen. Dabei verteidigen sie im Zweifel auch hierarchische Muster, die ihnen so alltäglich erscheinen, dass keine Bereitschaft entsteht, diese auf ihre soziale Wirkung im Geschlechterverhältnis hin zu überprüfen. Dies ist u.a. an der zunehmenden Verweigerungshaltung im Rahmen der #metoo-Debatte deutlich geworden.<sup>22</sup>

### 3.2 Rollenbilder

Eine Tendenz zum „Roll Back“ in alte Muster ist aber auch **bei sehr jungen Frauen**<sup>23</sup> zu verzeichnen. Sie sind in dem Bewusstsein von Gleichstellung aufgewachsen, die ihnen überall suggeriert wurde. Diese Vorstellung sehen sie nun durch gleichstellungspolitische Forderungen infrage gestellt und lehnen diese schon deshalb ab.<sup>24</sup>

Erst im Laufe des (Berufs) Lebens werden dann die strukturellen Bedingungen unserer Gesellschaft als Hinderungsgrund für chancengleiche Teilhabe – insbesondere im Erwerbsleben – zumindest erfahren, wenn auch nicht immer erkannt.<sup>25</sup> Die Konsequenz ist aber auch dann häufig eher ein **Rückzug in alte Rollenmuster** als das Eintreten dafür, die Ursachen zu bekämpfen. Dieser Rückzug erlaubt es dann, den Ansatz für Veränderung weiterhin im individuellen Verhalten zu sehen und die Entscheidung freiwillig erscheinen zu lassen. Dazu passt, dass nach den neuesten Erhebungen zum Jugendverhalten die meisten jungen Frauen sich wieder einen Mann wünschen, der als Hauptverdiener für das Familieneinkommen verantwortlich ist.<sup>26</sup>

### 3.3 Identität und verinnerlichte Rollenmuster

Geschlechterrollen schaffen zudem Identität und auch dadurch entstehen Blockaden für Verhaltensänderungen. Ein Beispiel dafür ist die „**Selbstverzwergung**“ vieler Frauen durch Abschwächen von Fähigkeiten oder Leistungen, das Zurücknehmen in Diskussionen oder Auseinandersetzungen oder die Abhängigkeit davon, „gemocht“ zu werden. Das führt nicht selten in ein persönliches Dilemma und erschwert zusätzlich die Interessendurchsetzung. Frauen, die selbstbewusst auftreten und klare Ziele formulieren, werden im Gegensatz zu Männern, die dasselbe Verhalten zeigen, nicht als führungsstark oder durchsetzungsfähig angesehen, sondern als Bedrohung und **unweiblich wahrgenommen**. Keine

Frau möchte aber ständig mit Themen verbunden werden, die ihr die Weiblichkeit absprechen oder Verhaltensmuster imitieren, die nicht ihre eigenen sind, nur um in einer männlich geprägten Organisation/Gesellschaft akzeptiert zu werden.

**Auch Gleichstellungsbeauftragte** haben mit diesem Problem zu kämpfen und nicht selten ist dies der Grund, das Amt nur für eine bestimmte Zeit auszuüben, oder es nach jahrelangen Kämpfen niederzulegen.

### III. Ausblick

#### 1. Der Silberstreif am Horizont

Trotz aller Gefahr, das Erreichte in Frage zu stellen und einen geschlechterpolitischen Backlash zu erleben, gibt es aber auch erfreuliche Entwicklungen, die Hoffnung machen.

In beiden Geschlechtergruppen gibt es **fortschrittliche Tendenzen**: Männer, die die Zeichen der Zeit erkannt haben und sich von alten Rollenbildern lösen wollen und gemeinsam mit Frauen für Veränderungen eintreten<sup>27</sup>, und Frauen aus allen Generationen, die sich auf unterschiedlichen Ebenen für Feminismus und Gleichstellungspolitik einsetzen.<sup>28</sup>

#### 2. Die Vision nicht aus dem Auge verlieren

Dabei ist die stärkste Motivation aus einer **gemeinsamen Vision** zu ziehen. Es lohnt sich nach wie vor, für Geschlechtergerechtigkeit zu kämpfen, geht es doch immerhin um die Mehrheit der Bevölkerung in unserer Gesellschaft. Im frauenpolitischen Rückblick wurde dafür schon viel erreicht, auch wenn es immer schwer erkämpft werden musste. Das lässt sich eindrucksvoll am **Frauenwahlrecht** belegen, dessen hundertjähriges Bestehen wir in diesem Jahr feiern.



© Andreas Hermstorf, pixelio.de

Trotzdem ist es geboten, in diesen Zeiten wachsam zu sein und dafür zu sorgen, dass das Thema der Gleichstellung von Frauen mit Männern nicht in den Hintergrund gedrängt oder populistisch umgedeutet wird. Dafür ist es sinnvoll und notwendig, bestehende frauen- und geschlechterpolitische Netzwerke zu pflegen und weitere aufzubauen. Gleichstellungsbeauftragte sind aufgerufen, auf Tagungen, Symposien oder Seminaren, sich und andere über das Thema und die Widerstände dagegen zu **informieren, Gegenstrategien zu entwerfen und Handlungsansätze zu entwickeln**.

### IV. Fazit

Wie bereits eingangs erwähnt, sind Widerstände gegen Gleichstellungspolitik **dem Thema immanent**. Auch in der Vergangenheit gab es immer wieder Phasen, in denen das Ziel der Gleichstellung von Frauen mit Männern in Frage gestellt oder sogar bekämpft wurde.<sup>29</sup> Trotzdem sollten wir **wachsam sein** und dem Versuch, Gleichmacherei von Unterschiedlichkeit zu betreiben und damit die strukturelle Diskriminierung von Frauen in dieser Gesellschaft zu verwischen, konsequent begegnen.

Auch wenn es nicht einfacher geworden ist, gleichstellungspolitische Themen zu platzieren, bleibt die Gleichstellung von Frauen mit Männern doch ein **Verfassungsauftrag**, der nichts an seiner Aktualität eingebüßt hat und es verdient, weiter aktiv voran getrieben zu werden.

Dazu sind **insbesondere Gleichstellungsbeauftragte** aufgerufen, denen alle erdenkliche gesellschaftliche und betriebliche Unterstützung zukommen sollte, um diesen wichtigen Verfassungsauftrag zu erfüllen.

#### Anmerkungen

- 1 Vgl. Protokolle des parlamentarischen Rates zur Diskussion um die Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter im Grundgesetz.
- 2 Sokrates, griechischer Philosoph 470–399 v. Chr.
- 3 Von der ungleichen Stellung der Geschlechter haben bisher Männer profitiert. Entsprechend verteidigen sie häufig ihre über Jahrtausende gewachsene „patriarchale Dividende“ – insbesondere dann, wenn sie diese Zeit ihres Lebens gewohnt waren und als selbstverständlich erleben. Deshalb die Stigmatisierung der „alten, weißen Männer“ in der öffentlichen Diskussion um gleichstellungspolitische Maßnahmen.
- 4 Der aktuelle Gleichstellungsbericht der Bundesregierung belegt eindeutig, dass Frauen in Bezug auf Einkommen, Karrierechancen und Arbeitsteilung gegenüber Männern benachteiligt sind. 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ v. 24.1.2019.
- 5 Vgl. u. a. Aulenbacher, Brigitte (1994): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand von Ungleichheitsforschung. In: Görg, Christoph (Hrsg.): Gesellschaft im Übergang. Perspektiven kritischer Soziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Seite 141–156.
- 6 Die Rollenmuster variieren je nach kulturellem und religiösem Hintergrund einer Gesellschaft. Entsprechend werden Rollenzuschreibungen in anderen Kulturen eher wahrgenommen als in der eigenen.

- 7 Vgl. 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung a. a. O. 2019 v. 24.1.2019, BMFSFJ und die #metoo Debatte.
- 8 Von 82 Mio. deutschen Einwohnenden trifft die Kategorie „divers“ auf ca. 0,2 Prozent der Bevölkerung zu. Alle anderen ordnen sich den Kategorien weiblich oder männlich zu (auch transidente Menschen). Die Zahl der Menschen mit drittem Geschlecht ist offenbar viel geringer als angenommen, vgl. [www.aerzteblatt.de](http://www.aerzteblatt.de), 9.5.2019; die ZEIT v. 10.5.2019.
- 9 51 Prozent Frauen, 49 Prozent Männer, <https://countrymeters.info> › Germany.
- 10 Vgl. 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung a. a. O., siehe Fußnote 7.
- 11 Vgl. Hassmails im Netz gegen Politikerinnen, Wissenschaftlerinnen oder feministische Akteur/innen.
- 12 Vgl. AFD-Wahlprogramm oder die Wahl der PiS Partei in Polen.
- 13 Z. B.: „Hört auf mit dem Quatsch“, im Hamburger Abendblatt v. 17.4.2018.
- 14 Nieder mit den Ampelmännchen, ZDF, „Hart aber fair“ am 3.3.2015.
- 15 Vgl. *Philine Erfurt* a. a. O.
- 16 Systemtheorie nach *Niklas Luhmann*.
- 17 Europarechtlich verbindliche Politikstrategie für mehr Chancengleichheit der Geschlechter, vgl. Amsterdamer Vertrag von 1999.
- 18 Darunter werden individuelle Handlungsstrategien verstanden, die im Wissen um Geschlechterrollenkonstruktionen eingesetzt werden, um persönliche Ziele zu erreichen vgl. *Rastetter* Selbstvermarktung im Beruf (Mikropolitik) – das Geheimnis des Erfolges?, Treffpunkt Beruf und Karriere, Universität Hamburg am 7.4.2016, [www.wiso.uni-hamburg.de](http://www.wiso.uni-hamburg.de), Doris Cornils, Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen, CEWS-Journal, Center of Excellence Woman and Science, 14.6.2012, Nr. 48, S. 23–24.
- 19 Vgl. Hamburger Gleichstellungsgesetz.
- 20 Ebenda.
- 21 Vgl. Uni Göttingen, Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen, Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen, Dezember 2017.
- 22 Dies ist z. B. an der Reaktion auf eine Werbesendung (Gilette) deutlich geworden, die sich mit den sog. „toxischen“ – also das soziale Miteinander vergiftenden – Anteilen von traditioneller Männlichkeit auseinandergesetzt hat.
- 23 Vgl. Shell-Jugend-Studie 2019.
- 24 Vgl. Diskussionsbeiträge von Frauen auf dem CSU Parteitag am 19./20.10.2019 zur Einführung einer Frauenquote für Parteiämter.
- 25 Vgl. *Sonja Bischoff*, Universität Hamburg: Was hindert Frauen am Aufstieg? Verlaufsstudie zur sog. „gläsernen Decke“.
- 26 Vgl. Shell-Studie 2019.
- 27 Vgl. die Bewegung „He for She“ im Zusammenhang mit #metoo.
- 28 Vgl. Autorinnen wie *Margarete Stokowski* oder *Laury Penny*, die Initiative „Pink Stinks“ und neue Formen des Feminismus u.a. im Netz wie: Missy Magazin, Mädchen-Mannschaft etc.
- 29 Schon *Olymp des Gouges* sah sich 1789 dem Widerstand der Nationalversammlung ausgesetzt, als sie die Menschenrechte auch für Frauen einforderte.

## Vorschau

Ausgabe 2/2020

Erscheint im April 2020

### Themen:

- Diskriminierungspotenziale von Algorithmen
- Die eigene Haltung der Gleichstellungsbeauftragten, Teil II