

## Was ist „gute“ Gleichstellungsarbeit?

Goslar, den 6.5.2010

Eine Gleichstellungsbeauftragte steckt heute mit ihrem Aufgabengebiet in einem Dilemma. Einerseits haftet ihr der Ruf der ehemaligen Frauenbeauftragten an. Ihr wird deswegen eine einseitig frauenfördernde Haltung unterstellt und sie wird in die ausschließlich frauenpolitische Ecke gepackt.

Andererseits gibt es die „Frauenbeauftragte“ in Niedersachsen nicht mehr. 2006 hat die Nds. Familienministerin Ursula von der Leyen aus ihr eine Gleichstellungsbeauftragte gemacht, denn sie soll heute auch das Gender Mainstreaming mit vertreten, eine Strategie, die wage definiert ist und dadurch Spielraum lässt. Gender wurde im Hauruckverfahren auf der Weltfrauenkonferenz in Peking eingeführt. Gerüchten zu Folge waren die Frauen aus den Ländern der 3. Welt damit gar nicht einverstanden. Es ging in diesem Eiltempo weiter, als die EU und gleich darauf auch die Bundesregierung Gender zur vorgeschriebenen Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Mann und Frau machte.

Vielleicht wurde übersehen, dass es sich bei dieser Strategie und ihren Instrumenten nicht ausschließlich um Frauenförderung handeln kann, da ihre Methoden grundsätzlich Gültigkeit für beide Geschlechter haben. Mir scheint, dass es den Aktivisten in diesem Kontext nicht deutlich war, auf was sie sich einlassen werden. Konsequenterweise weiter gedacht, hat Gender für Frauenpolitik Folgen: nun steht ihr die Männerpolitik zur Seite.

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, darin ist man sich einig. Eine Querschnittsaufgabe macht es erforderlich sich zu positionieren und das unter dem Dach des Gender Mainstreaming. Manchmal werden einer Gleichstellungsbeauftragten Vorgaben gemacht, etwa, wenn sich eine politische Mehrheit auf eine bestimmte Aufgabenstellung für die Gleichstellungsarbeit einigen kann. Ihren Stellenwert muss sie sich bei Kolleginnen und Kollegen und in der Öffentlichkeit erst erarbeiten. Meist aber obliegt es der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, zu entscheiden, wo sie ihre Schwerpunkte setzen will. Sie tut gut daran, sich in ein Genderteam einzubinden, mit dem sie ihre Aufgaben gemeinsam definieren könnte.

Frauenbewegte Frauen und/oder Feministinnen stehen ihr vor Ort zur Seite, um die frauenpolitisch relevanten Tätigkeitsmerkmale gemeinsam durchzusetzen. Wenn sich eine GB einseitig darauf einlässt, dann bekommen wenige Frauen vor Ort die Definitionsmacht über ihre Arbeit. Vertritt sie damit die Mehrheit der weiblichen Bevölkerung? Ihre Forderungen werden hier kaum eine Mehrheit bei Männern finden und es mangelt in diesem Fall an männerpolitischen Engagement in der Gleichstellungsstelle. Im Sinne des Gender muss sie also auch die Männer vor Ort einbeziehen und deren Belange mit berücksichtigen und bei Bedarf vertreten, mit gleicher Vehemenz.

Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte im Sinne des Gender Mainstreaming auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes aufmerksam machen will, dann darf sie sich

nicht auf ein Geschlecht begrenzen. Es ist ihre Aufgabe jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nachzugehen. Sie muss darauf aufmerksam machen, wenn es an der nötigen Balance im öffentlichen Raum fehlt. So wird sie sich z.B. dafür einsetzen mehr Männer in die Kitas zu bekommen, wird aber auch gleichzeitig, den Überhang an weiblichen Sozialarbeitern in den Jugendämtern ansprechen und ausgleichen wollen. Sie darf sich in diesem Kontext nicht selbst der Einseitigkeit schuldig machen, sonst sollte sie ihr Amt niederlegen.

Moderne Gleichstellungsarbeit muss es schaffen, Männer und Frauen auf gleiche Weise anzusprechen. So kann es ihr auch Gelingen maßgeblich zur Familienfreundlichkeit beizutragen. Ein dringendes Qualitätsmerkmal in einer deutlich alternden und alten Gesellschaft. Dazu ist es nötig eine GB zu beschäftigen, die sich aufgrund ihrer Persönlichkeit und ihres Berufsstandes loyal gegenüber Frauen und Männern, Mädchen und Jungen verhalten, die Ideen zur Inklusion von Männer- und Väterpolitik in die Gleichstellungsarbeit entwickeln kann. Dies muss sich an ihrem Arbeitsalltag ablesen lassen. Wenn sie eine ähnlich hohe Anzahl Frauen wie Männer hinter sich bringen kann, Männer bei ihr ebenso willkommen sind, wie Frauen, dann könnte sie Erfolg haben.

Sie darf sich nicht ausschließlich für frauenpolitische und frauenfördernde Bedarfe instrumentalisieren lassen, sondern muss auch die männerpolitische und männerfördernde Seite ihres Aufgabenfeldes wahrnehmen und inhaltlich für ihre Arbeit daraus Konsequenzen ziehen. Nicht zuletzt ist an ihrer Öffentlichkeitsarbeit abzulesen, ob sie diesen Arbeitsansatz verstanden hat und umsetzt. Sie kommt bei dieser Arbeitsweise auch nicht umhin, ihre Ressourcen entsprechend aufzuteilen, am besten paritätisch, denn dann würde sie ihrem eigenen Anspruch an andere gerecht werden.

Frauen haben heute andere Probleme und Fragen, als es noch vor 30 oder 40 Jahren der Fall war. Das ist gut so und spiegelt den Wandel einer Gesellschaft wieder. Die Frauenbewegung in ihren Anfängen hatte sich den Männern nicht verschlossen. Auch heute steht sich die Mehrzahl der Frauen und Männer offen gegenüber. Frauen und Männer wollen partnerschaftliche Lebens- und Arbeitsbeziehungen führen.

Moderne Gleichstellungsarbeit muss von den Männern und Frauen für das 21. Jahrhundert neu definiert werden, wenn sie nachhaltig bleiben möchte. Diese Impulse müssen politisch aufgenommen und entsprechend dem Willen der Menschen umgesetzt werden. Dabei ist das Hauptaugenmerk auf Nachhaltigkeit für die junge Generation zu achten, auch wenn das zu Änderungen alter feministischer Standpunkte führen sollte. Auch der Feminismus sollte sich diesem Wandel stellen, wenn er nicht als überholt gelten will.

Monika Dittmer

Gleichstellungsbeauftragte

Diplom Soz.päd./Soz.arb.

Systemische Familientherapeutin

