

Männer sind anders – Frauen auch!

Statement zum Workshop “Gender als Ressource” am 24.9.02 in Castrop - Rauxel

1. Geschlecht- ein schwieriges Thema? Was dabei hilft, es zu bewältigen

„Beim Thema Geschlecht hört die Gemütlichkeit auf und vor uns eröffnet sich ein weites Feld der Gefühle. Auseinandersetzungen von Männern und Frauen mit diesem Thema sind noch heute geprägt von einer heftigen Dynamik.“ Gruber/Fröschl 2000

Dafür gibt es verschiedene Gründe. Es mag zum einen an der Art und Weise liegen, in der Auseinandersetzungen um Geschlechterfragen in der Vergangenheit geführt wurden aber ein weiterer Grund mag auch aus der Mentalität resultieren. In Deutschland werden Beruf und Privatleben äußerst streng getrennt. Beim Thema Geschlecht ist dies jedoch nicht möglich, da Fragen der persönlichen Identität aufgeworfen werden und das ist – insbesondere für viele Männer – ungewohnt.

Was kann helfen? Zunächst sollte der (auch wieder typisch deutschen) Neigung zum Moralisieren nicht nachgegeben werden. Ein nüchterner Blick auf die Geschlechterverhältnisse zeigt: von Chancengleichheit kann keine Rede sein. Das bedeutet aber nun nicht, dass „die Männer“, oder gar die anwesenden mit irgendeiner Schuld behaftet seien. Man könnte es so sagen: die Vergangenheit spielt hier keine Rolle, wir sind – gemeinsam – für die Gestaltung von Gegenwart und Zukunft verantwortlich. Oder anders ausgedrückt: beide Geschlechter tragen zur Aufrechterhaltung der Verhältnisse bei und diese Verhältnisse beinhalten Zumutungen für beide Geschlechter. die männliche Geschlechterrolle ist sogar besonders eng und wir haben alle zu gewinnen, wenn wir uns auseinandersetzen.

Eine weitere Hilfe liegt im hier verfolgten Ansatz *gender* als grundlegende kulturelle Differenz zu fassen. Damit steht die Frage nach der Verständigung der Kulturen – die interkulturelle Kommunikation – im Mittelpunkt und die Überlegung, dass wir uns produktiv ergänzen könnten¹. Die folgende Folie spricht hier für sich.

¹ Nach vielen schwierigen Erfahrungen in europäischen, transnationalen Projekten habe ich ein Aufbau-studium „Interkulturelle Kommunikation“ absolviert und später bei den „InterkulturalistInnen“ KollegInnen getroffen, die die interkulturelle Kompetenz für das Geschlechterverhältnis nutzbar machen. Auch heute arbeite ich in Gender Trainings manchmal mit einem von ihnen (Dr. George Simons zusammen).

Die Qualität eines Produktes ist umso besser, je vielfältiger die Gruppe zusammengesetzt ist, die es erstellt.



proInnovation Dr. Anne Rösgen

2. Gender - die *ultimate* kulturelle Differenz?

Es gibt tatsächlich eine männliche und eine weibliche Kultur, die in vielen Ihrer Merkmale ethnische und andere Unterschiede transzendieren, auch wenn diese Merkmale sich verschieden und manchmal widersprüchlich darstellen (nach Simons). Dies wird in jüngerer Zeit auch im Bereich der EU- Gleichstellungspolitik aufgenommen, in dem die Einnahme der „gender perspective“ gefordert wird:

„Der Begriff Gender verweist auf die ökonomischen, sozialen und kulturellen Zuschreibungen und Chancen die damit verbunden sind weiblich oder männlich zu sein. In fast allen Gesellschaften unterscheiden sich Männer und Frauen im Hinblick auf ihre Aktivitäten, im Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen und auf die Teilhabe an Entscheidungsprozessen. Die Geschlechterdefinition - was es heißt, männlich oder weiblich zu sein) variiert zwischen den Kulturen und ändert sich mit der Zeit.

Der Gebrauch des Wortes Gender hebt die Einsicht hervor, dass diese Unterschiede nicht angeboren oder vorherbestimmt sind und dass sie nicht dasselbe sind wie die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Vielmehr sind die Geschlechterdifferenzen und Definitionen über die Jahrhunderte hinweg aufgebaut worden und wurden durch soziokulturelle Institutionen und Konventionen verstärkt. (...) (Woroniuk/Thomas/Schalkwyk 1997:2, Übers. A.R.).

Warum Geschlecht als kulturelle Differenz betrachten?

1. Entspannt!
2. Verändert Erwartungen
3. Ermöglicht interkulturelles Lernen
4. Öffnet Perspektiven

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Zunächst verändern sich die Erwartungen. Geht man davon aus, dass der/die andere einer fremden Kultur angehört, so wird man in der Kommunikation eher mit Missverständnissen

rechnen. Für viele stehen aber nicht die möglichen Reibungspunkte im Mittelpunkt, denn fremde Kulturen werden ja auch als spannend empfunden, als Bereicherung. Die interkulturelle Begegnung ist immer auch ein kleines „Forschungsprojekt“, denn die fremde Kultur muss enträtselt werden, eigene Vorurteile und Stereotype wollen hinterfragt sein, Bewältigungsmechanismen müssen gefunden und erprobt werden.

Gerade weil die Geschlechterbeziehungen nicht immer einfach sind, weil die Kommunikation häufig nicht sehr befriedigend ist, hat es seinen Reiz und wirkt entspannend, die Methoden interkultureller Kommunikation für die Geschlechterkonflikte zu nutzen. Es ist der Frage nachzugehen, was interkulturelle Kompetenz im Hinblick auf die männliche und weibliche Kultur bedeutet und wie sie erworben werden kann. Nach meinen Erfahrungen finden insbesondere Männer über ein Kulturkonzept leichteren Zugang zu Geschlechterfragen, geht man doch hier davon aus, dass keine Kultur besser oder schlechter ist als die andere. Jede Kultur hat Vor- und Nachteile, je nachdem welche Anforderungen bewältigt werden müssen. Der Vergleich der kulturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit anderen kulturellen Differenzen eröffnet neue Perspektiven, wie ich an einem Beispiel deutlich machen möchte:

Zwei Amerikaner unterhalten sich darüber, wie sich der amerikanische Arbeitsmarkt in den letzten dreißig Jahren rapide verändert hat, da dort nunmehr etwa 50 % Frauen sind. Sie stellen fest, dass es sich aus der Sicht der Männer um eine Art Invasion handelt und sie sozusagen immer noch unter Kulturschock stehen. Man(n) stelle sich vor, es habe sich nicht um Frauen gehandelt, die in einer historisch kurzen Zeit - also plötzlich - in so großer Zahl in den Arbeitsmarkt „einwandern“, sondern um Angehörige einer anderen Nationalkultur.

Was wäre, wenn plötzlich 50 % Arbeitsimmigranten aus China kommen würden? An dieser Stelle weist einer der beiden Gesprächspartner darauf hin, dass der Vergleich nicht gut gewählt sei, man solle sich lieber Briten vorstellen, denn ebenso wie bei den Frauen sind hier die Unterschiede nicht leicht zu erkennen: sie sehen genauso aus, sprechen scheinbar die gleiche Sprache, man bewundert sie heimlich... Bei Chinesen würde man damit rechnen, dass es kulturelle Unterschiede gibt, man wäre sich darüber klar, dass die Sprache gelernt werden muss - auch von den „Einheimischen“. Im Fall der Frauen glaubt man jedoch sie zu kennen, sind sie doch die Schwestern, Töchter, Nachbarinnen, Mütter mit denen man zusammenlebt. Es ist für Männer also völlig überraschend, dass Frauen am Arbeitsplatz oft völlig andere Werte, Anforderungen und Verhaltensweisen haben als sie selbst, sie treffen auf einen anderen Kommunikationsstil, eine andere Art der Informationsverarbeitung.

Kultur...

- ◆ ...ist ein Orientierungsmuster für "Mitglieder", ein **Code** für „Nicht-Mitglieder“
- ◆ ...wird durch Tradition weitervermittelt, existiert in symbolischer Form und **ist überwiegend unbewusst.**
- ◆ ...ist das erlernte **kollektive Programm** (software of the mind - Hofstede 1993)

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Versteht man Kultur nicht nur - wie dies in Deutschland oft geschieht - als Hochkultur, als die Welt der schönen Künste, sondern als Gesamtheit der Lebensäußerung einer

Gruppe von Menschen, so lassen sich darunter nationale, ethnische und andere Besonderheiten fassen - und eben auch geschlechtstypische. Kultur wird hier verstanden als von Menschen geschaffen (und also veränderbar). Es handelt sich um Verhaltensmuster, die erlernt werden, ein Regel- und Bedeutungssystem, das symbolisch vermittelt wird. Hierin enthalten sind bestimmte Werte.

Kulturelle Verhaltensmuster steuern Kommunikation und Kooperation, funktionieren aber im Verborgenen, denn kulturspezifische Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster bleiben weitgehend unbewusst. Dazu ein kleines Rätsel (vgl. GEO WISSEN):

Und reden aneinander vorbei - späteres Verständnis nicht ausgeschlossen



- ◆ Sie: „Hast Du keinen Hunger?“
- ◆ Er: „Nein.“
Schweigen.
- ◆ Sie: „Ist was?“
- ◆ Er: „Nein, wieso?“
Und sie ist eingeschnappt

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Die Erklärung: Zwei Sprachen



- ◆ Sie (beziehungsorientiert) hat *Besorgnis* ausgedrückt.
- ◆ Er (berichtsorientiert) hat das nicht erkannt und *rein sachlich* geantwortet.

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Es ist deutlich, dass Missverständnisse zwischen den Geschlechtern genauso häufig sind, wie zwischen Angehörigen anderer Kulturen und dass im beruflichen Kontext das Management von „Diversity“ erst gelernt werden muss.

Interkulturelle Missverständnisse...

...zwischen Männern und Frauen sind ebenso häufig, wie zwischen anderen Angehörigen verschiedener Kulturen.

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Während aber z.B. vor einem beruflichen Auslandsaufenthalt wenigstens die Landessprache (oder eine Verkehrssprache) gelernt wird und landeskundliche Informationen eingeholt werden und in multikultureller Arbeitsumgebung zumindest die Führungskräfte ein Training in interkultureller Kommunikation absolvieren, wird Männer- und Frauensprache nirgends gelehrt, steckt das Diversity - Management genauso in den Kinderschuhen wie die Gender Trainings.

3. Was bedeutet interkulturelle Kompetenz im Geschlechterverhältnis?

Wir alle haben gelernt, dass wir andere so behandeln sollten, wie wir selbst behandelt werden möchten. Dies funktioniert aber nur unter „Gleichen“, daher ist die erste Regel beim Erwerb interkultureller Kompetenz, von der Verschiedenheit auszugehen.



Beispiel:

Eine Frau und ein Mann unterhalten sich über die Leiterin einer großen Abteilung einer Firma, in der sie beide arbeiten. Die Frau sagte, diese Managerin habe Verbindungen zu vielen Abteilungen, und deshalb würde sie ihre Projekte erfolgreich durchsetzen können. „Das heißt“, entgegnete der Mann, „sie hat Einfluss“. „Eigentlich nicht“, erwiderte die Frau zur Klärung. „Meiner Meinung nach hat sie Beziehungen zu Leuten aufgebaut, auf die sie zurückgreifen kann, wenn sie Vorschriften umgehen muss oder etwas schnell erledigt haben will. „Das habe ich doch gesagt“, entgegnete der Mann. „Sie ist so lange in der Firma, dass sie ihre Vorstellungen durchdrücken kann“. „Nein“, widersprach die Frau, etwas ärgerlich. „Es geht mir nicht um Macht und Einfluss, sondern um Verbindungen“. „Aber letzten Endes muss man über Einfluss verfügen“, erwiderte der Mann, nun seinerseits etwas wütend. „Nur so kann man etwas durchsetzen“ (Tannen 1995).

Während sich der Mann auf die Aspekte „Status“ und „Einfluss“ konzentriert, spricht die Frau über „Bindungen“ und „Kontakte“. Dies ist keineswegs zufällig. Die beschriebenen unterschiedlichen Werte sind Teil der kulturellen Prägung der Geschlechterrollen. Auch wenn man sagen kann, dass die Jüngeren weniger enge Geschlechtsrollen vorfinden und leben, so ist die geschlechtsspezifische Rollenzuweisung und Stereotypisierung noch immer Realität. Diese „kulturelle Programmierung“ findet keineswegs nur im Verlauf der Sozialisation statt, sondern ist alltäglich und allgegenwärtig, vermittelt insbesondere durch Werbung und Medien.

Programmierung des Mannes	Programmierung der Frau:
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ich muss mit anderen konkurrieren, um zu überleben. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ich muss Bindungen zu anderen eingehen, um zu überleben
<p>Prioritäten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeit 2. Frauen 3. Physische Kraft und Sport 4. Söhne haben 	<p>Prioritäten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinder 2. Partner/ Ehemann 3. Gutes Aussehen 4. Arbeit

In der Kommunikation und Interaktion kommen die unterschiedlichen Normen und Werte von Männern und Frauen zum Ausdruck. Dies bedeutet natürlich nicht, dass jeder Mann und jede Frau so kommuniziert, wie das als für sein/ihr Geschlecht als typisch beschrieben wird, sondern lediglich, dass die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass Individuen Standpunkte einnehmen, die in einem gegebenen kulturellen Kontext mit männlich und weiblich assoziiert werden.

Vielen ist jedoch gar nicht bewusst, wie groß diese Unterschiede zwischen den kommunikativen Mustern und Normen bei Männern und Frauen sind. Insbesondere Männern ist dies weniger bewusst, da sich die männlichen Muster in gemischtgeschlechtlichen Gruppen durchsetzen. Daher ist die Analyse des Kommunikationsverhaltens in geschlechtshomogenen Gruppen hilfreich, die sich im Hinblick auf Gruppendynamik, Psychodynamik und die Themenauswahl signifikant unterscheiden. Zunächst sei auf die Gruppenstruktur und ihre Wirkung auf im Interaktionsverhalten verwiesen.

Dynamik in geschlechtshomogenen Gruppen	
Männergruppe	Frauengruppe
0 1	
0 2	000
0 3	0 0
0 4	0 0
0 5	000
0 6	
0 7	

proInnovation Dr. Anne Rösgen

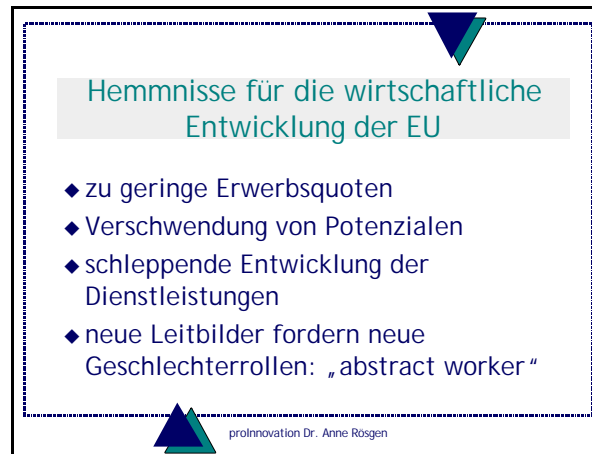
"Diese Unterschiede wären nicht weiter tragisch, wenn sich nicht die männliche Form in gemischten Gruppen durchsetzen würde. Das wirkt sich zuungunsten von Frauen aus. In Männergruppen ist die Klärung von Positionen und Rangunterschieden entsprechend den jeweiligen Statuskriterien ständige Begleiterscheinung jeder Interaktion. (...) Dieses Vorgehen ist in Frauengruppen undenkbar und Positionierung gibt es nicht. Die Etablierung von hierarchisch bestimmten Rangordnungen setzt in Gruppen ein völlig anderes Verhalten voraus, das Frauen nicht qua Sozialisation mitbringen und für das sie auch keine Notwendigkeit entdecken können. (...) Frauen streben geradezu die Verhinderung von Rang- und Statusunterschieden an und betonen die Gleichwertigkeit". Assig/Beck, 1996.

4. Höchste Zeit für neue Geschlechterrollen

Metz-Göckel/Kamphans nennen den Umgang mit Geschlechterdifferenzen eine „intellektuelle Herausforderung“, denn das Wissen über Geschlechterverhältnisse müsse als „flexibles Differenzwissen in Bewegung gehalten werden“: die Gefahr einer Stereotypisierung und Homogenisierung von Frauen und Männern muss bewusst sein, denn gerade das wird in der Geschlechterforschung mühsam problematisiert und differenziert. Für InterkulturalistInnen ist dies jedoch nicht neu: schließlich müssen z.B. Landeskulturen erfasst und beschrieben werden, ohne alle Angehörigen dieser Kultur über einen Kamm zu scheren oder den kulturellen Wandel nicht zur Kenntnis zu nehmen. Im folgenden möchte ich zeigen, warum gerade heute die Veränderung der Geschlechterrollen von allen Seiten als so wichtig angesehen werden, auch von der EU: Ohne die „Gerechtigkeitsargumente“ gering schätzen zu wollen, muss man m.E. jedoch mindestens ebenso die wirtschaftlichen Gründe berücksichtigen.

„Wäre es nicht ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit, wäre die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Beschäftigung ein wirtschaftliches Gebot. (...) Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau war ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum in Europa.(...) (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001, S. 15).

Oder anders ausgedrückt: die traditionellen Geschlechterverhältnisse entwickeln sich zum Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung.



Bei den wirtschaftlichen Fragen handelt es sich um komplexe Zusammenhänge, die hier nur schlaglichtartig beleuchtet werden können. Häufig genannt wird die zu geringe Erwerbsquote in der EU im Vergleich mit den USA und Japan. Dies geht einher mit der Verschwendung von Ressourcen. So fragte der Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di süffisant, ob man nicht langsam etwas daran ändern wolle, dass die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten ihre Energie beim Bügeln und Kochen ver ausgabt.

Inzwischen ist der Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote nicht mehr strittig, wird aber noch selten ernsthaft zur Kenntnis genommen. Man fand heraus, dass die Länder, die einen entwickelten Dienstleistungssektor haben, meistens auch eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Dienstleistungen, die von Frauen in der Haus- und Familienarbeit bisher unentgeltlich erbracht werden, dann als - öffentliche oder private - Dienstleistung organisiert werden müssen und dies trägt wiederum erheblich zur Entwicklung der „postindustriellen Gesellschaft“ bei (vgl. Freeman / Schettkat 2001).

Nur mit diesen wirtschaftlichen Gründen ist zu erklären, dass die EU die neue Doppelstrategie mit derart großem Nachdruck umsetzt und die Mitgliedsstaaten zu entsprechenden Maßnahmen zwingt. Es erklärt auch zu einem guten Teil, warum Gender Trainings als probates Mittel im Rahmen der Gleichstellungspolitik gesehen werden, denn es ist offensichtlich, dass alte Rollenbilder den als notwendig erkannten Entwicklungen entgegenstehen und Bewusstseins- und Einstellungsänderungen - also kultureller Wandel - nötig sind. Dies ist mit gesetzlichen Maßnahmen kaum zu bewerkstelligen. Und dabei geht es immer mehr um die männliche Geschlechterrolle, wie ich im folgenden zeigen möchte.



Hier wurde im Konferenzsaal der Spiegel - Redaktion durch Statisten der männliche Konkurrenzkampf um die Position des „Alpha-Tigers“, um Macht und Status vorgeführt (vgl. GEO WISSEN 2000). Diese mehr humoristische Darstellung hat einen sehr ernsten Hintergrund. Der Berliner Soziologie-Professor Hollstein weist u.a. auf die deutlich geringere Lebenserwartung von Männern hin, die mit Krankheiten aber auch mit höheren Selbstmordraten zu tun hat, auf die männliche Gewalt, die sich zu 2/3 gegen die eigenen Geschlechtsgenossen richtet (vgl. Hollstein 2000). Frau Prof. Dr. Agneta Stark formulierte es bei einer Tagung zum GENDER MAINSTREAMING in Magdeburg so: an der anhaltenden Diskriminierung von Frauen besteht kein Zweifel, aber auch Männer zahlen einen hohen Preis. Sie haben weltweit besseren Zugang zu wirtschaftlicher Macht und Gütern, aber anscheinend kann man sagen: Geld oder Leben!

Ich möchte im folgenden zwei gleichermaßen „prekäre“ Männerleben skizzieren:

„Der arbeitslose, ledige und biographisch gescheiterte Mann im mittleren Alter, der in die sozialen Randzonen gerutscht ist, ist zum ähnlichen, vielleicht noch prekäreren Fall geworden, als die alleinerziehende Sozialhilfeempfängerin. Massen von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Männer, die sich vornehmlich (...) über die Arbeit begriffen und verwirklicht haben, stehen bloß da, können sich nicht in die Mutter- und Familienrolle zurückziehen, wie viele der arbeitslosen Frauen“. Böhnisch 2001, S. 94.

Hollstein verweist auf eine andere Form prekärer Männerleben: In den USA hat Jan Halper 4126 Firmenchefs, Direktoren, Manager und leitende Angestellte interviewt, um „die Wahrheit über erfolgreiche Männer“ herauszufinden. Diese Untersuchung heißt „Quiet Desesperation“ - stille Verzweiflung. Nahezu alle Interviewten sind Sklaven ihrer Machtposition. Sie sind arbeitssüchtig und fühlen sich einzig während ihrer Arbeitszeit wohl und lebendig. Ohne ihre Tätigkeit - also am Feierabend und vor allem in den Ferien - erleben sich die Männer als leer, nutzlos und verloren. In Tiefeninterviews stößt Jan Halper unter der Oberfläche von Erfolg und Macht auf Unsicherheit, persönliche Ziellosigkeit und latente Depression.

„Die Quelle dieses Leidens kommt aus der Tatsache, dass Männer davon abgeschnitten wurden, wer sie eigentlich sind. Ihnen ist früh beigebracht worden, ihre innere Welt zu verleugnen, Gefühle zu vermeiden und entsprechend vorgegebener Muster zu leben. „Wir wissen nicht mehr, wer wir sind, wenn wir nicht unsere Arbeit sind“. (...). Männer fühlen also ihre Wertigkeit nicht aus sich heraus, sondern bestimmen sie über die Gratifi-

*kation der Außenwelt - Macht, Leistung, Geld, Status, Statussymbole.
(Hollstein 1997, S. 2)*

Nun fragen Sie sich vielleicht, warum diese „Männerprobleme“ unter der Überschrift „Hemmnisse für die wirtschaftliche Entwicklung“ referiert werden und ob hier nicht vielleicht ein Irrtum in der Gliederung vorliegt. Nein, es ist so gemeint und zur Erläuterung zitiere ich noch einmal Böhnisch:

„Gleichzeitig hat diese Phase der Transformation von der industriellen Arbeitsgesellschaft in die postindustrielle Wissens- und Informationsgesellschaft einen folgenschweren Einbruch in die Männergesellschaft mit sich gebracht. (...) ebenda. Diese globalisierten Hegemonial- und Machtstrukturen sind genauso Frauen zugänglich, ja vielleicht eher sogar auf Frauen - ob ihrer behaupteten höheren Kommunikations- und Mediationsfähigkeiten - zugeschnitten. Die entsprechenden hegemonialen Leitbilder liegen deshalb auch außerhalb der traditionell männlich beherrschten Produktionssphäre.“ a.a.O.:97. Die globale Leitfigur des „abstract worker“ kennt keine Geschlechter, sondern braucht das entsprechend menschliche Abstraktum, das in ihr aufgeht.(...)“ (Böhnisch, S. 94)

Einerseits wird zeitweilig voller Einsatz in der Erwerbsarbeit erwartet, aber auch flexibler Wechsel zu Lern- und Familienzeiten, verlangt wird die entwickelte Persönlichkeit mit Fähigkeit zum Lebensunternehmertum. Die typischen Geschlechterrollen der Industriegesellschaft sind hier beide nicht tauglich².

Mit diesen Anmerkungen soll deutlich gemacht werden, dass die deutsche Art, Geschlechterfragen losgelöst von ihren wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zu diskutieren, sehr gefährlich ist. Wenn es wahr ist, dass wir am Beginn eines Transformationsprozesses stehen, so wie er nur ca. alle 200 Jahre vorkommt, so sollten wir uns einerseits der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Männern und Frauen bewusst sein und andererseits des Ziels vergewissern - anders ist eine Gestaltung des Prozesses nicht möglich und wir müssten ihn lediglich „erleiden“.

5. Zur Entwicklung von Gender Kompetenz³

Die folgende Abbildung (s. letzte Seite) erhebt keineswegs Anspruch auf Vollständigkeit, sie fasst lediglich erste Überlegungen zusammen und die genannten Elemente von Gender Kompetenz müssen weiter operationalisiert werden. Es soll damit gezeigt werden, welche Komplexität sich hinter dem schlichten Begriff „Gender Kompetenz“ verbirgt, was man *wissen* (kognitiver Bereich), *können* (Erfahrungs- und Anwendungsdimension), *wollen* (Bereich der Motivation) und *dürfen* (Umgang mit hemmenden und Gestaltung fördernder Rahmenbedingungen) muss. Man? Ja, über Gender Kompetenz sollten möglichst *alle* verfügen, sie gehört als Lernziel in alle allgemeinen und beruflichen Bildungsgänge, ganz sicher aber als integralen Bestandteil in Führungskräfte - Trainings und Fortbildungen für Personalverantwortliche.

² Leider ist hier nicht der Raum für eine kritische Würdigung dieser Tendenzen. Auch wenn sie zu einer Flexibilisierung der Geschlechterrollen führen, so sind sie doch keineswegs uneingeschränkt positiv oder wünschenswert.

³ Die Verwendung des Kompetenzbegriffs folgt dem gesamteuropäischen Trend des Übergangs von Qualifikation zu Kompetenz (Erpenbeck/Heyse 1999, S. 22). Dies bedeutet vor allem „eine offene Zukunft nicht nur adaptiv, sondern produktiv und kreativ zu bewältigen“ (a.a.O., S.23).

Es ist völlig klar, dass in einem kleinen Workshop wie diesem nur an der Gender Kompetenz geschnuppert werden kann, zur Vertiefung werden mehrere möglichst mehrtägige „Gender Trainings“ empfohlen. Angebote unter www.proInnovation.de bzw. auf Anfrage.

Literatur⁴

- Assig/Beck, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengleichheit. Verlag Franz Vahlen München (D) 1996**
- Böhnisch, L.: Männlichkeiten und Geschlechterbeziehungen - Ein männertheoretischer Durchgang. In: Brückner/Böhnisch 2001, S. 39 - 118**
<http://www.gender-mainstreaming.net/> (Bundesregierung)
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Chancengleichheit in der Wirtschaft. Abschlussdokumentation der vier Dialogforen und des Kongresses zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Berlin 2000.
- Brückner/Böhnisch (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim und München 2001.**
- Bründel, H. /Hurrelmann, K.: Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann, Stuttgart 1999.
- Burbach, C./Schlottau, H. (Hrsg.) Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertrainging. Göttingen 2001
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg): Männer. Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000. DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg). Männer. Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000**
- Döge, P.: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld 2001
- Erpenbeck, J./ Heyse, V., 1999, Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes lernen und multimediale Kommunikation. Münster/New York/München/Berlin.**
- Europäische Kommission: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html
- Freeman, R.B./Schettkat, R.: Marketization of Production and the US-Europe Employment gap. Leverhume Programme Final Conference. The Labour Market Consequences of Technical and Structural Change. 20/21 September 2001, Center of Economic Performance, London School of Economics 2001. (Erhältlich über DIE ZEIT, Hauptstadtbüro, Wilfried Herz).
- GEO WISSEN Nr. 26 Frau und Mann. Alte Mythen, neue Rollen. Hamburg 2000**
- Gruber, C./Fröschl, E., 2000, Gender - Aspekte in der Sozialen Arbeit. Wien**
- Hollstein, W.: Der Preis der Macht. In: Weibblick Heft 30 /1997. www.weibblick.de**
- Hollstein, W.: Mann sein geht nicht. Wenigstens nicht so. In: DIE (Hrsg.) Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000 Männer: 15 - 18**
- Knapp, U./Milde, R./Buchholz-Will, W.: Für einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/2002, S. 104 ff.
- Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden 2001, 3. Auflage.

⁴ Die im Statement und im Workshop verwendete Literatur ist fettgedruckt.

Metz-Göckel, S./Kamphans, M.: Info Papier No1 Zum Gender Mainstreaming im Projektverbund (des BMBF) Neue Medien im Hochschulbereich, Dortmund März 2002

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt:

GENDER MAINSTREAMING in Sachsen-Anhalt, Magdeburg 2000. (Neuaufgabe in Druck)

Nickel, H.M./ Völer, S./ Hüning, H. (Hrsg.): Transformation, Unternehmensorganisation, Geschlechterforschung. Opladen 1999

Rösgen, A., 1999, Gendertraining - A Fresh Look at Old Problems. Wie können amerikanische Arbeitsansätze für die Entwicklung eines Bausteines "Geschlechtsspezifisch für Personalverantwortliche" nutzbar gemacht werden? In: In: Koordinierungsstelle der Initiative 'Frauen geben Technik neue Impulse' des bmb+f, der Bundesanstalt für Arbeit und der Deutschen Telekom AG (Hrsg.): Strategien des beruflichen Auf- und Wiedereinstiegs von Frauen in Technik und Wirtschaft"

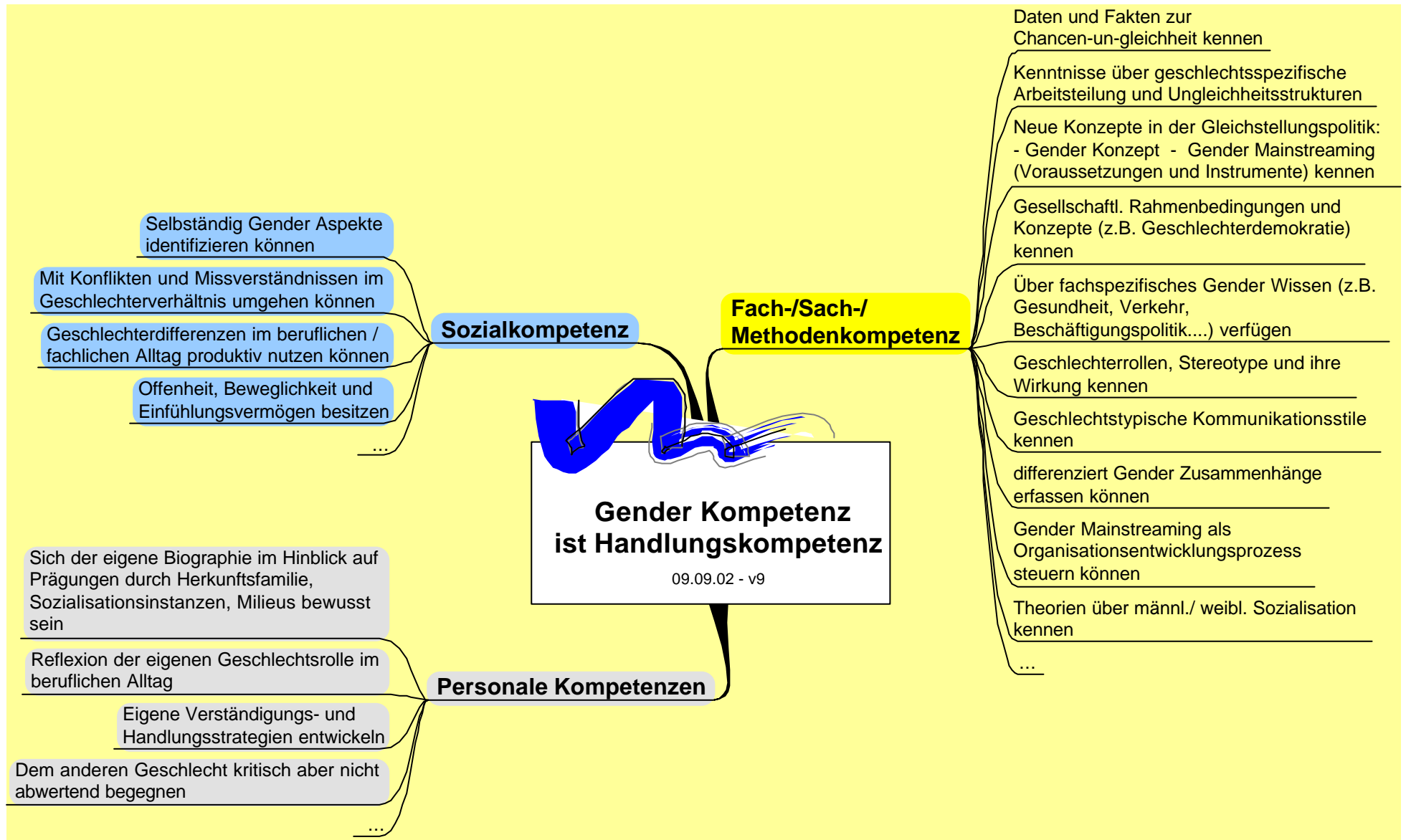
Simons, G.F.: Dialogue : Gender. In: Abramms, B./Simons, G.F. (Ed.): Cultural Diversity Sourcebook. Getting Real About Diversity. Amherst Massachusetts (USA) 1996, ODT Inc., 112-117

Tannen, D., 1995, Job-Talk. Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden. Hamburg.

Tondorf, K.: GENDER MAINSTREAMING in der Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 7/2001, S. 434 ff, Düsseldorf 2001.

Tondorf, K./Merk, H.: Gender Mainstreaming. Verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In: Verwaltung und Management, Heft 2/2002, S. 81 ff, Speyer

Woroniuk/Thomas/Schalkwyk Gender: The concept, its meaning and uses. A think piece. SIDA, Schweden 1997.



© Dr. Anne Rösgen

