

"Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung" : die Geschlechterpolitik der rot-grünen Bundesregierung

Autor(en): **Nohr, Barbara**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **23 (2003)**

Heft 44

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-651722>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

„Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung“

Die Geschlechterpolitik der rot-grünen Bundesregierung

Beim Titel „Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung“¹ handelt es sich um eine gern und oft verwendete Parole von Christine Bergmann, die von 1998 bis 2002 rot-grüne Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewesen ist. Ich bemühe diese Parole immer wieder gerne, weil sie sehr deutlich zeigt, in welchem Rahmen Frauenförderpolitik und Gleichstellungspolitik gedacht wird. In meinem Beitrag zeichne ich zunächst kurz nach, in welchem Interpretationsrahmen, mit welchem Hintergrundverständnis Gleichstellungspolitik in den 1970er Jahren die Parlamente Westdeutschlands erreichte und geprägt hat. Dann habe ich mir die vier Jahre genauer angeschaut, in denen nach sechzehn Jahren konservativ-liberaler Regierung unter Helmut Kohl eine rot-grüne Regierung die Chance hatte, den „Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ umzusetzen, also 1998 bis 2002. Dabei ist eines besonders augenfällig: Die Lücke, die zwischen der inflationären Verwendung neuer – angeblich gleichstellungspolitischer – Begriffe und den faktischen, gesetzlich fixierten Verbesserungen für Frauen klafft.

Ich konzentriere mich dabei auf den Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, insbesondere in der Privatwirtschaft. Hier handelt es sich m.E. um ein ‘Kristallisationsfeld’, wo die Kämpfe zwischen feministischen Positionen, die gleiche Rechte einfordern, und neoliberalen Ideologemen, die die optimale Ausnutzung von ‘Humanressourcen’ zum Ziel haben, besonders krass aufeinanderprallen.

Antidiskriminierungspolitik als Antwort auf strukturelle Ungleichheiten

In der Bundesrepublik hat die Neue Frauenbewegung die Gerechtigkeitsdefizite im Geschlechterverhältnis Ende der 1960er, zu Beginn der 1970er auf die politische Tagesordnung gesetzt. Dabei rückten die strukturelle Ungleichheit in allen Lebensbereichen und die umfassende Unterdrückung von Frauen ins Interesse derjenigen, die sich für Gleichheit, Emanzipation und den Abbau von Herrschaft einsetzten. Und das waren in jener Zeit recht viele Menschen. Strukturelle Ungleichheit meinte, dass Frauen nicht als Individuum benachteiligt werden, sondern qua Struktur aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht. Die Ungleichbehandlung von Frauen wurde dabei verstanden als *ein* Organisationsprinzip dieser Gesellschaftsform (Patriarchat), dem sich letztlich keine entziehen kann. Das bedeutet, dass Frauen auch dann diskriminiert sind, wenn sie es selbst nicht so empfinden. Der Kampf, den Frauen führten, ging vor allem um gleiche Rechte und Teilhabe sowie um körperliche Unversehrtheit. Neben dem

Thema 'Gewalt' war immer 'Arbeit' bzw. deren Neudefinition das Schlüsselthema feministischer Politik. Zum einen ging und geht es dabei um die unbezahlte, in der Regel von Frauen geleistete sogenannte Reproduktionsarbeit und zum anderen um die geschlechtergerechte Verteilung der bezahlten Arbeit.

Das Modell der bürgerlichen Kleinfamilie – von konservativen SozialpolitikerInnen als Ideal solidarischen Miteinanders und quasi naturgegebene Lebensform gepriesen – wurde kritisch hinterfragt und als patriarchale Herrschaftsform entlarvt. In ihr sind die historisch hervorgebrachte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und das damit verbundene patriarchal dominierte Geschlechterverhältnis fest eingeschrieben. Politisch-konzeptionell wurde der Abbau dieser 'Ungerechtigkeiten' in der Politik der Antidiskriminierung und der aktiven Gleichstellungspolitik zusammengefasst. In den 1980er Jahren diskutierten beispielsweise die Grünen ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz für Frauen, das nahezu jeden Lebensbereich betraf: die Arbeitswelt, die Sprache, die Ehe, Hochschule und Bildung etc. Strukturelle Diskriminierung erfordere – so die Grundüberzeugung – Änderungen der Struktur, und bis zur Überwindung der patriarchalen Struktur eine positive Diskriminierung von Frauen. Auch die SozialdemokratInnen legten noch Anfang der 1990er Jahre einen eigenen Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben vor, der für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft gleichermaßen gegolten hätte; Quoten und Möglichkeiten, bei Verstoss zu sanktionieren, waren selbstverständlicher Bestandteil im Forderungskatalog. Über PDS, Bündnis90/Die Grünen bis in weite Teile der SPD war damals noch Konsens, dass die Diskriminierung von Frauen ein Verstoss gegen die Verfassung und dass der Staat dazu verpflichtet sei, aktiv Massnahmen zur Gleichstellung im Ergebnis zu ergreifen. Selbst die heftig umstrittene Quote fand in der einen oder anderen Form Eingang in die Entwürfe der Opposition (leistungsbezogen, in Form von Zielvorgaben u.ä.).

Der Europäische Gerichtshof hat mit seiner Bestätigung einer leistungsbezogenen, flexiblen Quote deutlich gemacht, dass die Diskriminierung von Frauen keine Privatsache und der Gesetzgeber durchaus berechtigt ist, Personalentscheidungen zu beeinträchtigen, um darauf hinzuwirken, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Leistungsbezogen meint, dass die Quote erst dann zum Tragen kommt, wenn gleiche „Leistungen“ vorliegen, das heisst die Bewerberin und der Bewerber das gleiche Leistungsniveau anbieten können. Flexibel bedeutet, dass im Falle einer Leistungsgleichheit nicht automatisch zugunsten der Frau entschieden wird, sondern soziale Kriterien – wie etwa Zugehörigkeit zum Betrieb, Anzahl unterhaltspflichtiger Personen – bei der Entscheidung zu berücksichtigen sind. Inzwischen gibt es sogar einige gleichstellungspolitische Richtlinien, die für die Bundesrepublik bindende Wirkung haben.² Gute Voraussetzungen demnach für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Forderungen im Arbeitsrecht – den politischen Willen vorausgesetzt.

Kein Aufbruch in der Gleichstellungspolitik

Nach sechzehn Jahren konservativer Regierung war es dann 1998 soweit, dass SozialdemokratInnen und Bündnis90/Die Grünen die Möglichkeit hatten, ihre Vorstellungen von einer geschlechtergerechten Gesellschaft umzusetzen. Es fing auch zunächst ganz gut an; die Wahlprogramme enthielten klassische und in der Frauenbewegung ausführlich diskutierte Forderungen, wie die nach der Abschaffung des Ehegattensplittings³ und auch ein substanzielles Gleichstellungsgesetz war Bestandteil beider Wahlprogramme. Während der Koalitionsverhandlungen wurde bereits tüchtig abgespeckt und so ging es leider weiter bis zum heutigen Tage, wo vom einstmals zentralen Vorhaben eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft nur noch eine freiwillige Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Arbeitgeberverbänden übrig geblieben ist. In dieser am 2. Juli 2001 unterzeichneten Vereinbarung zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ sagen die Spitzenverbände der Wirtschaft zu, „ihren Mitgliedern Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit zu *empfehlen*.“ Die Bundesregierung sagt im Gegenzug zu, dass sie „keine Initiative ergreifen wird, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf gesetzlichem Wege zu erreichen.“⁴ Weil die Chronik des angekündigten Todes des Gleichstellungsgesetzes bereits seit knapp zwei Jahren lief, waren viele Frauen längst zermürbt und der kurze Aufschrei verhallte im Sommerloch.

Nicht verhallt dagegen sind die pffrigen Begriffe und Parolen, die (u.a.) die Bundesfrauenministerin in die Welt gesetzt bzw. „geflutet“ hat, wie Heike Weinbach (2001) herausarbeitet. In dem 1999 aufgelegten Programm „Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ ist viel die Rede von Flexibilität, Freiwilligkeit und Dialog. Die Gleichstellung, so Bergmann in einem Interview, wolle man „nicht mit der Brechstange“ durchsetzen; damit war hier ganz offensichtlich Gesetzgebung gemeint. Quotierungen, Zielvorgaben und Sanktionen waren fortan nicht mehr Bestandteil gleichstellungspolitischer Diskurse von ‘oben’.

Eine Stärke der ‘klassischen’ Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik war und ist es, dass sie immer wieder auf strukturelle Ungleichheiten hinweist, für gleiche Teilhabe und Rechte kämpft, ‘Frauenförderung’ als Instrument fordert und ‘Gleichstellung’ als Ergebnis. Die Forderung nach Gleichstellung bedeutet ja im Umkehrschluss, dass es Ungleichheiten gibt und dass dies ein nicht hinnehmbarer Zustand ist. Neben der Frauenförderung sind Antidiskriminierungspolitik, Gleichstellungspolitik und positive Diskriminierung die für traditionelle Frauenpolitik typischen Instrumente. Dagegen stehen als ‘neue’ Vorhaben Begriffe wie ‘Querschnittspolitik’, ‘Mainstreaming’, ‘Chancengleichheit’ und ‘Kommunikation’ (bzw. bei Bergmann ‘Dialog’). Während an die herkömmlichen Begriffe noch konkrete Politikkonzepte und Forderungen gekoppelt waren (etwa die Quote oder Gelder für Frauenprojekte), verschwinden die Aufgaben und anfänglichen Anliegen

der Neuen Frauenbewegung hinter den neuen Begriffen. Damit komme ich zu einigen der neuen Vokabeln, zunächst zu Gender Mainstreaming.

‘Gender-mainstreaming’, so steht es im Programm „Frau und Beruf“, ist sowohl Grundsatz als auch Methode, den geschlechtsspezifischen Ansatz in alle Politikfelder, Konzepte und Prozesse einzubringen. Die rot-grüne Bundesregierung hält Gender Mainstreaming auf jeder Politikebene für wichtig. Wie das aussehen kann, wurde Ende vergangenen Jahres eindrucksvoll am Beispiel der sogenannten Hartz-Gesetze demonstriert. Kurz vor ihrer Wiederwahl im September 2002 hatte der Bundeskanzler eine Kommission unter Leitung von Peter Hartz ins Leben gerufen, die Massnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit erarbeiten sollte.⁵ Im Vorspann des Hartz-Berichtes findet sich die Verpflichtung, dass „alle weiteren Schritte zur Konkretisierung (der Hartz-Vorschläge) (...) detailliert überprüft werden müssen, inwieweit sie dem Postulat der Gleichstellung Rechnung tragen bzw. direkt oder indirekt Benachteiligungen fortschreiben oder neue entstehen lassen.“ Das klingt gut – kann allerdings in Anbetracht der anschliessend vorgelegten und inzwischen verabschiedeten Gesetze nur als zynisch bezeichnet werden. So weisen der Deutsche Frauenrat und der Deutsche Juristinnenbund in einem offenen Brief darauf hin, dass durch die Hartz-Gesetze Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben und in den sozialen Sicherungssystemen nicht abgebaut, sondern erweitert werden. Typisch weibliche Erwerbsbiographien würden mit dem Gesetz bestraft, typisch männliche belohnt.⁶

Es stellt sich die Frage, was dadurch gewonnen ist, wenn in jedes politische Vorhaben ein Textbaustein hineinkopiert wird, in dem der Wille bekundet wird, nach dem Gender Mainstreaming Prinzip geschlechtsspezifische Auswirkungen der jeweiligen Massnahmen analysieren zu wollen. Das hehre Vorhaben, Gender Mainstreaming in alle Politikfelder, Konzepte und Prozesse einzubringen, wird schnell zum Instrument patriarchaler Verschleierung, wenn der nachfolgende Inhalt das Vorhaben konterkariert. Neben dem etwas grossmäuligen Bekenntnis der Bundesregierung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anzuerkennen und diese Aufgabe als Querschnittaufgabe unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“ zu fördern, bietet das Programm Frau und Beruf einzelne Umsetzungsstrategien.

Wenn man sich diese Strategien genauer anschaut, so erschreckt nicht nur das Ausmass an Naivität oder Ignoranz, das hinter der Annahme steht, Betriebe würden von sich aus Frauen fördern. Diskurspolitisch lässt sich bei den Begründungen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit eine Abkehr vom ‘Recht auf gleiche Teilhabe’ zu den Gründen ‘Imageverbesserung und ökonomische Vorteile’ ablesen. Das soll an zwei derzeit viel diskutierten und propagierten Strategien verdeutlicht werden.

Total E-Quality und Diversity als Marketingstrategie

Total E-Quality ist ein Verein in Deutschland, dessen Zustandekommen auf eine Initiative der Wirtschaft zurückgeht. Ziel des Vereins ist es, „die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern“. Voraussetzung dazu sind eine auf ‘Chancengleichheit’ ausgerichtete Unternehmenskultur sowie Massnahmen zu ihrer Umsetzung. Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wurde das *Total E-Quality-Prädikat* entwickelt. Es ist eine Auszeichnung für Unternehmen, die ihre Personalpolitik an den Maximen der ‘Chancengleichheit’ ausrichten. Das Prädikat steht somit als Beleg dafür, dass Chancengleichheit zu effizientem Personaleinsatz führt, dadurch die Qualität im Unternehmen verbessert und dies wiederum die Wettbewerbsfähigkeit sichert.⁷ Die Vorstandsvorsitzende Carola Busch hebt besonders hervor, dass sie keinen Förderansatz für Frauen vertritt, der sich aus „sozialen oder moralischen Erwägungen“ herleitet. Im Gegenteil: Bewusst setze sich *Total E-Quality* vom „traditionellen Ansatz der Frauenförderung“ ab, im Vordergrund stünde die innovative Kraft der Frauen und somit die globale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. „Wir brauchen die Besten“, so das Fazit einer Evaluation zur Kosten-Nutzen-Analyse vom prämierten Unternehmen.

Seit 1997 hat *Total E-Quality* Deutschland e.V. 56 Prädikate vergeben. Dabei wurden Unternehmen – wie beispielsweise die Deutsche Bahn AG – bereits mehrfach ausgezeichnet, weil sich nicht genügend Unternehmen finden lassen, die für den Preis überhaupt in Frage kommen oder an einem solchen Preis interessiert sind. Das ist in anbetracht von 2 Millionen Unternehmen in Deutschland „zu wenig“, wie auch die damalige Frauenministerin Bergmann in ihrer Rede anmerkte. Die Bundesregierung will diese „vorbildhafte“ Förderung unterstützen. Bestandteil des Programms „Frau und Beruf“ ist, das *Total E-Quality-Prädikat* im Rahmen eines von der Bundesregierung unterstützten Projektes auch auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu übertragen. Dazu wurde inzwischen das Prädikat *Total E-Quality Science Award* entwickelt, das an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben wird, um die Gleichstellung als integralen Bestandteil des täglichen Handelns aller Mitglieder zu integrieren.⁸

Das *Diversity-Concept* (Verschiedenheit, Vielgestaltigkeit) ist ein Unternehmenskulturkonzept oder vielmehr eine Unternehmensphilosophie, die in den USA zunehmend verfolgt⁹ und inzwischen auch in der Bundesrepublik diskutiert wird. Laut VerfechterInnen geht diese Philosophie noch über die Konzepte des *Total E-Quality* hinaus: „Der Kern des Diversity-Concepts ist der Markt und der Kunde oder in diesem speziellen Fall besser die Kundin und nicht die Chancengleichheit. Das Management muss kapieren, dass Frauen ihren Marktanteil erhöhen.“ Ein Grundgedanke des Konzepts ist es, dass Frauen eine Zielgruppe sind, deren Bedürfnisse wiederum von Frauen besser erkannt und vermarktet werden können. Alle Potentiale in einem Unternehmen sind zugunsten des Marktes zu nutzen. So werden Frauen im Kontext der ‘kulturellen Vielfalt’ zur speziellen Humanressource

für das Unternehmen. Grundlage dieser Überlegungen ist das Argument der Geschlechterdifferenz und des sogenannten weiblichen Blickwinkels. Frauen sollen eine neue Sichtweise, ein anderes Verhalten und mehr Emotionen einbringen. Frauen müssen ihr 'Anderssein' nicht mehr verstecken, es wird gesucht, weil es eine spezielle Erfahrungswelt und einen eigenen Blickwinkel integriert.

Die Differenz ist die Message – so fasst Christine Schön (1999) das *Diversity-Konzept* in ihrer Untersuchung zusammen. Bei ihren Befragungen kommt sie zu dem Ergebnis, dass alle von ihr befragten Gleichstellungsexpertinnen – sowohl aus privaten als auch aus öffentlich-rechtlichen Instituten – von den besonderen Potentialen der Frauen reden und mit dem Aspekt des Nutzens der 'Humanressource Frau' argumentieren. Letztlich, so ihr Fazit, dominiert das Primat der Ökonomie über dem Primat der gleichen Rechte.

Es ist zwar immer begrüßenswert, wenn der Frauenanteil in den Führungspositionen steigt, und erfreulich, wenn Unternehmensphilosophien wie *Diversity* etwas dazu beitragen. Man hüte sich nur, diese rein ökonomisch und an Effizienzkriterien ausgerichteten Massnahmen mit Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik zu verwechseln. Und schliesslich ist die in den *Diversity*-Konzepten implizierte Propagierung sogenannter weiblicher Fähigkeiten gesamtgesellschaftlich kontraproduktiv, weil sie konservative Klischees bedient („Frauen sind halt anders“) und geschlechtsspezifische Zuschreibungen verfestigt („mehr Emotionen“), statt diese aufzubrechen.

Chancengleichheit – vom Verschwinden der Quote

Als Ziel ihres gleichstellungspolitischen Aufbruchs formuliert die Bundesfrauenministerin, „die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie mit Nachdruck voranzubringen“.¹⁰ Der Begriff der Chancengleichheit ist zu einer der Lieblingsvokabeln der Neuen Mitte geworden. Das verwundert zunächst, denn einst galt er als Kampfbegriff zur Abwehr des konservativen Konzepts der Chancengerechtigkeit. Wie kann es sein, dass sich dieser Begriff nun als Leitbild für Unternehmen eignet?

Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Die *repräsentative Chancengleichheit* verlangt, dass der Zugang zu gesellschaftlichen Gütern und Werten unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht gleich sein soll. Das heisst, dass in jedem Fall der Anteil der Frauen in der Hierarchie, in Ausschüssen u.s.w. so hoch sein muss, wie ihr Anteil in der Gesamtorganisation ist. Wenn beim Zugang zu den Organisationen Chancengleichheit durchgesetzt wäre, müssten Frauen und Männer überall gleich vertreten sein. Dieser Chancengleichheitsbegriff schaut sich das Ergebnis an. Das Konzept der repräsentativen Chancengleichheit ist auch das den Quotierungsforderungen zugrundeliegende Konzept, weil der Blick auf das Ergebnis gerichtet ist und nicht auf die Startbedingungen.¹¹

Demgegenüber verlangt die *bedingte Chancengleichheit* nur den gleichen Zugang bei gleichen Fähigkeiten und Leistungen. Diese bedingte Chancengleichheit führt dazu, Chancengleichheit lediglich zu proklamie-

ren und wahrnehmbare ungleiche Ressourcenverteilung mit unterschiedlichen Leistungen zu legitimieren. In den gegenwärtigen Diskussionen scheint sich zunehmend das Verständnis bedingter Chancengleichheit durchzusetzen.¹² In dieser reduzierten Form ist sie ganz hervorragend für Leitbilder geeignet, als Erfolgsfaktor für die Wirtschaft und sogar als 'Chefsache'. Deshalb verwundert es auch kaum, dass zwar viel von Chancengleichheit, aber überhaupt nicht mehr von der Quote die Rede ist. Heimlich, still und leise hat sich die durch und durch konservative und neoliberale Ansicht durchgesetzt, dass Leistung objektiv messbar sei, selbstverständlich geschlechtsneutral, und dass sich somit 'wirklich' gute Frauen ohnehin durchsetzten. Und das Argument, dass Frauen inzwischen ganz besonders hervorragend qualifiziert seien und deshalb gar keine Quote mehr bräuchten, weil die Wirtschaft sich eine Verschwendung dieser Ressource nicht leisten könne, unterstellt ja, dass die Quote deswegen nötig war, weil Frauen schlechter qualifiziert gewesen seien.

Weil mit dem Verschwinden der Quote das Nachlassen einer Kritik an der Leistungsgesellschaft und am Leistungsbegriff selbst einhergeht, ist Frigga Haug nach wie vor deren grosse Verfechterin. Eigentlich, so schreibt sie in ihrem Band „Hat die Leistung ein Geschlecht?“, ist es schon seit langem bekannt, dass die Auffassung, jeder, der etwas leiste in unserer Gesellschaft, könne es zu etwas bringen und umgekehrt, zu den tragenden Ideologemen gehört. Es ist das Märchen vom Tellerwäscher, der aufgrund seiner grossartigen Leistungen Präsident der Vereinigten Staaten wird. „Was aber in den Kämpfen um die Frauenquote entschlüsselbar wird, ist der Stellenwert, den diese Ideologie in der Reproduktion der Männergesellschaft hat. Zunächst droht die Quote, offenbar werden zu lassen, dass die Mär, jeder sei seines Glückes Schmied, doch nie gestimmt hat, und dass der Darwinismus des Marktes schliesslich doch nicht zur Gerechtigkeit führt, und zwar noch nicht einmal zur 'Leistungsgerechtigkeit'. Dahinter steckt auch die Angst, dass andere Ungerechtigkeiten als natürliches Ergebnis dieses Jeder-gegen-Jeden sichtbar werden könnten oder gar anklagbar, wenn erst der Quote zugestimmt ist“ (Haug 1993, 15).

Wie wenig relevant die sogenannte 'Leistung' bei Personaleinstellungen ist, haben u.a. Stephan Höyng und Ralf Puchert in ihrer Untersuchung „*Die Verhinderung beruflicher Gleichstellung*“ belegt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Männer eine umfassende Kultur schaffen, die die herrschende Geschlechterordnung gegen Angriffe immunisiert. Gleichstellungsbestrebungen werden trotz durchaus positiver Einstellung der Männer lautlos abgeschmettert – durch Untätigkeit, durch interessegeleitete Nichtwahrnehmung sowie eine männerbündische Kultur.¹³

Feminismus in der Defensive

Sicherlich ist das Beharren auf alten Konzepten und Instrumenten nicht immer die beste Lösung. Feministinnen haben immer gefordert, dass Gleichstellungspolitik kein Nischenthema bleiben solle, sondern als gesamtgesell-

schaftliche Aufgabe ernstgenommen und umgesetzt wird. Insofern ist das Ziel, die Geschlechterperspektiven dem 'Mainstream' zu implementieren, begrüßenswert. Dadurch, dass Gender Mainstreaming von 'oben' angeordnet wird („top-down“), müssen sich Führungskräfte zwangsläufig mit der Geschlechterproblematik befassen. Schaden wird das nicht.

Die Schwächung der Gleichstellungspolitik entsteht vielmehr daraus, dass Begründungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die auf soziales Unrecht und Gesetzesverletzungen verweisen, in der Diskussion zunehmend zurückgedrängt werden. Jahrzehntlang konfrontiert mit dem neoliberalen Argumentationsmuster, in dem Gleichstellungspolitik als untragbarer Kostenfaktor und bürokratischer Hemmschuh begriffen wird, greifen zahlreiche Frauenpolitikerinnen erleichtert auf das passfähige Argument des enormen ökonomischen Potenzials von Frauen zurück. Losgelöst von der Grundeinsicht der strukturellen Diskriminierung von Frauen mutieren Forderungen nach gesetzlichen Massnahmen – wie z.B. einer Quote – unter der Hand zur wirren Idee alternder Dogmatikerinnen. Warum Gesetze, wenn die Wirtschaft ohnehin nicht auf die 'Humanressource Frau' verzichten kann und 'Chancengleichheit' sich rechnet?

Der Schaden für die Gleichstellungspolitik, den die derzeitige Diskussion um *Diversity*, *Total E-Quality* und auch teilweise um Gender Mainstreaming anzurichten droht, liegt meines Erachtens hauptsächlich darin, dass sich diskursiv ein Gesellschaftsbild durchsetzt, in dem Ungleichheiten auf Unterschiede an 'Leistungsfähigkeit' zurückgeführt werden. Das Ziel 'Chancengleichheit' beschränkte sich dann auf eine 'gerechte' Verteilung von Positionen innerhalb der bestehenden (u.a. patriarchalen) Hierarchien und Konkurrenzmuster und bestätigt diese. Je mehr sich eine Gesellschaft von der Erkenntnis entfernt, dass das politische System strukturelle Ungleichheiten produziert und dass soziale Ungleichheiten überwunden werden müssen, umso schwieriger ist es, feministische Forderungen breitewirksam zu verankern.

Anmerkungen

- 1 Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine aktualisierte Fassung meines Artikels „Diversity, TOTAL E-QUALITY und Gedöhns“, in: Nohr/Veth (Hg.) 2002.
- 2 Vgl. dazu Hennig/Baer 2002.
- 3 Durch das Ehegattensplitting können Einkommen von Ehepaaren gemeinsam veranlagt werden. Diese Möglichkeit, die von Prinzip der Individualbesteuerung abweicht, begünstigt das sog. Familienernährermodell, bei dem es ein vergleichsweise hohes Vollzeiteinkommen (i.d.R. des Mannes) und ein geringes Zuverdienereinkommen gibt. Durch das Ehegattensplitting wird die Hausfrauenehe staatlich subventioniert, unabhängig davon, ob in dem Haushalt Kinder leben.
- 4 Vgl. www.bmfsfj.de/nurtext/dokumente/Artikel/ix_27304.htm. „Die Umsetzung der Vereinbarung wird durch eine hochrangig besetzte Gruppe 'Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft' begleitet, die mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und der Spitzenverbände paritätisch besetzt ist. Zu Beginn ihrer Arbeit wird die Gruppe eine Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen in Unternehmen erstellen. Eine erste Erfolgskontrolle erfolgt im Jahr 2003.“ Quelle: Maßnahmen der

- Bundesregierung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Hgg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2001.
- 5 Zu den Ergebnissen der Kommission und deren gesetzliche Umsetzung, vgl. Alex, Anne: Neue Ordnung am Arbeitsmarkt. Zum Ende der solidarischen Arbeitslosenversicherung. In: Forum Wissenschaft 1/2003, S. 46.
 - 6 Vgl. die ausführliche Stellungnahme unter www.frauenrat.de oder www.djb.de
 - 7 So Carola Busch, Vorstandsvorsitzende von Total E-Quality Deutschland e.V. in ihrer Rede anlässlich einer Preisverleihung.
 - 8 Goldmann u.a., 2000, 122.
 - 9 Im Vergleich zu Deutschland werden in den USA ethnische Diskriminierungen mit einbezogen.
 - 10 Christine Bergmann, Vorwort, in: BMFSFJ (Hg.) 2001, S.5.
 - 11 Vgl. dazu Bultmann 2001.
 - 12 Vgl. Bultmann 2001, der den Siegeszug der reduzierten Variante des Chancengleichheitsverständnisses in der Bildungspolitik nachzeichnet.
 - 13 Vgl. dazu Stephan Höyng/Klaus Schwerma (2002).

Literatur

- Bultmann, Torsten, 2001: 'Bestmögliche Ausstattung jedes Einzelnen!' Zur Bedeutungsumwandlung von Chancengleichheit in der aktuellen Bildungspolitik. In: Forum Wissenschaft 3. Marburg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), 2001: Massnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Goldmann, Monika/Krischer, Barbara/Wulf, Marion, 2000: TOTAL E_QUALITY Science Award. Ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In: femina politica 2
- Haug, Frigga, 1999: Leistung muss sich wieder lohnen. In: Dies./Eva Wollmann (Hrsg.): Hat die Leistung ein Geschlecht? Hamburg
- Hennig, Wiebke/Baer, Susanne, 2002: Europarecht als Chance – zu den Richtlinien 2000/43/EG vom 29.6.2000 und 2000/78/EG vom 27.11.2000 gegen Diskriminierung. In: Streit. Feministische Rechtszeitschrift, Heft 4
- Höyng, Stephan/Puchert, Ralf, 1998: Die Verhinderung beruflicher Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld
- Höyng, Stephan/Schwerma, Klaus, 2002: Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern. In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hrsg.). Berlin
- Nohr, Barbara/Veth, Silke, 2002: Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin
- Schön, Christine, 1999: Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz. Eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen. Königsstein/Taunus
- Schunter-Kleemann, Susanne, 2001: Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von 'Gender Mainstreaming'. In: Forum Wissenschaft 2. Marburg
- Weinbach, Heike, 2001: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. In: Forum Wissenschaft 2. Marburg