

Gender Mannstream

Über Männer, Frauen und Gender Mainstreaming

Reinhard Winter

Männer sollen von Gender Mainstreaming explizit mit einbezogen werden. Ohne Männer kein Gender Mainstreaming – muss diese Binsenweisheit besonders betont werden? Aber ja! Immer wieder werde ich skeptisch gefragt, wie es in Gender-Mainstreaming-Prozessen oder -Trainings denn nun mit den Männern sei. Die generelle Erwartung: Sie sind desinteressiert, blockieren und engagieren sich nicht. Unser Angebot¹ männerspezifischer Gendertrainings wird oft mit süffisanten Bemerkungen kommentiert: „Das fällt doch aus, weil kein Mann kommt“ und: „Die haben es ja auch besonders nötig“. Aber meiner Erfahrung nach liegt die Zahl der Männer und Frauen, die Gender Mainstreaming nicht an sich heranlassen, in etwa auf gleicher Höhe. Auch die Frauen? Ja. Zu ihnen gehören z.B. solche, die mit überlegenem Habitus vorgeben, über der Sache zu stehen; oder die meist jungen Frauen, die demonstrativ mit Benachteiligung nichts anfangen wollen. Diese Dinge deuten darauf hin, dass hier noch vieles zu klären und aufzulösen ist, allem voran spezifische Gendermythen.

Gendermythen

Ein verbreiteter Gendermythos lautet: „Männer interessieren sich nicht für Geschlechterfragen“. Das erleben wir völlig anders – und nicht nur, wenn wir uns mit den Konsumenten der Zeitschrift MENS HEALTH über die neuesten Gendertipps unterhalten. Männer sind dabei, wenn sie erreicht werden. Zugegeben, in Gendertrainings ist bei vielen Männern zunächst Skepsis spürbar. Dahinter stehen Erfahrungen: in Geschlechterverhältnissen, mit Frauen, mit Konflikten. Sobald Männer merken, dass sie wirklich mit gemeint sind, dass ihre Anliegen aufgegriffen und anerkannt werden, schwinden jedoch die Vorbehalte. Explizit männliche und männerbezogene Genderkompetenz ist dafür die Voraussetzung. In keinem Training und in keiner Institution habe ich es bisher erlebt, dass Männer grundsätzlich desinteressiert sind oder bei Geschlechterfragen mauern. Im Gegenteil: Sie scheinen hier viel entdecken zu können.

Ein anderer Mythos lautet, Frauen hätten ihren Teil bereits erledigt, nun seien die Männer dran. Unabhängig davon, ob das in Detailfragen vielleicht stimmt – diese Haltung klingt für viele Männer mal überheblich, mal bedrohlich. Noch pointierter wird oft die Haltung vertreten, Männer bräuchten eine Art Nachhilfe in Geschlechterdingen, Frauen seien ohnehin schon auf dem Stand der Diskussion. Das ist ein Trugschluss. Denn zum einen sind Genderkompetenzen auch Frauen nicht angeboren. Zum anderen gibt es unablässig neue geschlechterbezogene Situationen und neuen Klärungsbedarf, eben so, wie sich soziale Verhältnisse und Organisationen wandeln, wie Geschlechtlichkeit und Geschlechterverhältnisse situativ konstruiert werden. Insgesamt ist also noch vieles *gemeinsam* zu erledigen. Bisweilen ist es aufgrund solcher Mythen mühsamer, Frauen in Prozesse einzubinden, die sich gerne auf dem Erreichten ausruhen möchten. Das Ausruhen funktioniert aber leider nicht, weil Geschlechter interaktiv gemacht werden: Wenn Entwicklung, dann nur mit allen Beteiligten.

¹ SOWIT begleitet verschiedene Implementierungs-Prozesse für Gender Mainstreaming und bietet Gendertrainings an – überwiegend für geschlechtermischte Gruppen, aber auch für Männer („Der männliche Blick. Genderkompetenz für Männer“).

Der Mythos vom desinteressierten Mann hat noch einen anderen Grund, der in Zahlenverhältnissen verborgen ist. Jede einfache Genderanalyse legt offen, dass sich in vielen Organisationen mehr Männer als Frauen in Führungspositionen befinden. In der praktischen Gender-Mainstreaming-Arbeit erlebe ich hier aber keinen qualitativen Geschlechterunterschied: Die Frau Oberbürgermeisterin kümmert sich so wenig um Gender Mainstreaming, wie der Herr Oberbürgermeister, die Frau Managerin so wenig wie der Herr Manager. Funktion und Struktur dominieren offenbar in Führungspositionen, weniger das Geschlecht. So führt die statistische Verzerrung zum falschen Eindruck „die Männer“ würden Gender Mainstreaming nicht mit tragen. Und der Mythos blüht weiter.

Männer erreichen

Fest steht: Es kann noch so viel „gemainstreamt“ werden – ohne aktive Beteiligung von Männern sind Ziele des Gender Mainstreaming nicht zu erreichen. Umgekehrt besteht ein Kernpunkt von Gender Mainstreaming darin, dass es grundsätzlich um beide Geschlechter gehen soll. In zahlreichen Gendertrainings konnten wir feststellen: Nicht nur Männer, auch Frauen tun sich damit schwer, bei Geschlechterthemen ausgewogen an alle Geschlechter zu denken. Manche Frauen versuchen, Frauenförderung und -politik unter dem Etikett Gender Mainstreaming zu verkaufen. Es leuchtet ein, dass hier Männer nicht begeistert mitziehen. Sie vermuten eine Mogelpackung.

Aber auch sonst rauschen Genderthemen oft am männlichen Mainstream vorbei. Weil das aber überhaupt nicht immer so ist, vermute ich: Wo Männer nicht auf Gender Mainstreaming anspringen, liegt das an der Art, wie versucht wird, diesen Ansatz an den Mann zu bringen. Bildlich gesprochen: Wenn Männer mit im Boot sein sollen, dann muss ihnen auch ein Weg gezeigt werden, wie sie ins Boot kommen und ein Platz, wo sie sich niederlassen können. Bei diesem Problem begegnen wir häufig einer sich selbst erfüllenden Vorhersage. Sie entspringt aus den geschilderten Mythen. Wenn Männern schon mit der Erwartung begegnet wird, dass sie das ganze ja ohnehin nicht interessiert, dann sind entsprechende Reaktionen vorprogrammiert.

Fast überall sind Bezüge zum Thema „Männer“ wenig entwickelt und unterbelichtet. Das liegt bei Männern oft daran, dass ihnen Zugänge zur Reflexion der eigenen Geschlechtlichkeit biografisch wenig geöffnet werden. Männlich sein ist irgendwie selbstverständlich, und meistens gibt es nur wenig Anlässe, groß darüber zu reflektieren. Schlimmer ist aber, dass es in den entsprechenden Fachdisziplinen nicht besser aussieht. Ob Soziologie oder Psychologie, ob Sozialpädagogik oder Sozialarbeit, ob Lehramtsstudium oder Erwachsenenbildung: Die Ausbildungssituation ist in Bezug auf Jungen- und Männerthemen katastrophal schlecht. Ähnlich sieht es in der Forschung, mit der Datenlage aus. Wenn überhaupt, dann werden jungen- und määnerspezifische Themen nur kurz gestreift. Und wenn männliches Geschlecht zum Thema wird, dann als Problem, etwa als Verantwortliche für Gewalt, sexuelle Übergriffe, Geschlechterhierarchie. Das alles macht Geschlechterthemen für Männer nicht attraktiv. Auch die damit tradierte Geschlechterkonstruktion ist die alte: Mädchen und Frauen sind das Besondere – Jungen und Männer werden dann das Allgemeine sein.

Pionierfeld Kinder- und Jugendhilfe

So ist es fast schon erstaunlich, wie viel Genderqualität es in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt gibt, gerade auch auf der Jungen- und Männerseite. Wenn irgendwo Gender

Mainstreaming „geht“, dann hier. Gerade im Feld der Kinder- und Jugendhilfe sind Genderthemen so weit entwickelt, wie in vielleicht keinem anderen gesellschaftlichen Feld. Und auch Männer zeigen sich hier offen(er): Sie arbeiten in einer beruflichen Frauendomäne, sie streben in Teams eine gute Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen an, sie besetzen Ämter in Verbänden geschlechterparitätisch. Die Geschlechterdimension wird von Männern weitgehend anerkannt. Mädchenarbeit ist in der Kinder- und Jugendhilfe fachlich etabliert. Auch die Benachteiligung von Jungen ist in vielen pädagogischen Arbeitsfeldern offensichtlich und bekannt. Zunehmend wird Jungenpädagogik implementiert oder wenigstens toleriert. Es gibt mancherorts sogar ein gewisses Selbstverständnis, genderbezogen zu denken und zu handeln.

Natürlich gibt es auch hier Männer, die sich von Gender-Mainstreaming-Ideen nicht erreichen lassen wollen, die ihre Macht ausspielen oder bockig sind. Das sind nach unseren Erfahrungen aber nur wenige. Die meisten warten ab. Insgesamt können wir auch für die Kinder- und Jugendhilfe sagen: *Wenn* Männer nicht mitziehen, gibt es dafür gute Gründe. Nur drei der vielen möglichen will ich kurz skizzieren:

- Männer werden nicht rechtzeitig mit einbezogen oder fühlen sich nicht als gleichberechtigte Partner ernstgenommen. Dies manifestiert sich auch in Sprache und Begriffen: „Ministerium für Frauen und Jugend“; „Frauen- und Geschlechterforschung“; „Frauenbüro“ usw. – das ist alles unbestritten wichtig. Nur ist es von der Symbolik her für Männer problematisch, wenn Vertreterinnen aus diesen Bereichen mit Gender Mainstreaming betraut werden. Und das geschieht häufig. Manche Männer identifizieren dahinter weibliche Kontrollbedürfnisse oder kommen unter Leistungsdruck: „Nun zeigt mal, was ihr drauf habt und ob ihr die Geschlechterdinge auch richtig gelernt habt“ – nicht ganz unberechtigte Phantasien.
- Viele Männer sind in ihrem Arbeitsfeld ausgelastet; sie verfügen über keine Ressourcen und keine zusätzliche Energie, noch einen weiteren Aufgabenbereich abzudecken. Eine Gender-Verweigerung ist dann gesunder Selbstschutz davor, sich zusätzliche Themen aufladen zu lassen, ohne mit einer entsprechenden Entlastung rechnen zu können. Noch dazu, wenn diese Themen anspruchsvoll und unbequem sind. Es liegt also nicht allein an Gender-Themen, sondern mit an der Innovationsfähigkeit insgesamt.
- Viele Männer können wenig anfangen mit der moralischen Überhöhung von Geschlechterthemen, von der „Ver-noch-immer-nochung“ der Genderdaten bis zum permanenten Gender Moralstream. Sicher ist es schlimm, dass Führungspositionen überwiegend mit Männern besetzt werden, ist es ungerecht, dass das Weltvermögen überwiegend in Männerhand liegt oder weltweit nicht einmal 20% aller Abgeordneten weiblich sind – aber was kann ich als Sachbearbeiter, als Bildungsreferent, als Sozialarbeiter daran ändern? Meistens sind Männer nicht daran interessiert, sich Schuldgefühle machen zu lassen.

Viele Männer wollen aber etwas tun und haben es gern konkret. Sie sind dabei, wenn es darum geht, Gendervisionen zu entwickeln: Wie soll es sein, wenn Geschlechterverhältnisse gelingen? Sie werden aktiv, wenn Geschlechterthemen als Teil der Qualitätsentwicklung verstanden werden. Sie registrieren Ungerechtigkeiten und sind bereit, sich für Gleichstellung zu engagieren. Sie integrieren Genderthemen als Teil von Personalentwicklung, Führungsqualität oder Management. Und manche Männer suchen

eigene und teils sicher andere Zugänge zu Gender Mainstreaming als Frauen. Das ist ja das schöne daran: Mal geht es um reale Benachteiligungen von Jungen und Männern: Wehrdienstpflicht; Personalsituation in Kindergärten und Grundschulen; Jugendhilfestatistiken, Lebensalterstatistik, Männergesundheit; Arbeitsbiografien; Berufsdominanz; mal um Reiz und Lust an Geschlechterdingen; ein anderes mal steht mehr die gute Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Vordergrund, die fachliche Qualität oder die Organisationsentwicklung.

Die Haken am Mainstreaming

In der Tat: In der Kinder- und Jugendhilfe wären Männer in vielen Einrichtungen gerne dazu bereit, Pionierarbeit zu leisten. Sie könnten Gender-Mainstreaming-Prozesse in ihren Organisationen mittragen oder sie initiieren. Viele sind nach guten Gendertrainings hoch motiviert. Ihnen kann und sollte deshalb die Schuld am zögernden Umsetzen von Gender Mainstreaming nicht in die Schuhe geschoben werden. Die wirklichen Haken liegen woanders.

Zum einen mutet Gender Mainstreaming viel zu. Wer wissen will, warum Gender Mainstreaming nicht funktionieren *kann*, könnte auf der Homepage des zuständigen Ministeriums¹ vorbeischaun. Die Aufzählung von Voraussetzungen für Gender Mainstreaming ist beeindruckend. Dieser Anspruch wird mit Sicherheit weltweit in keiner Organisation erfüllt, auch nicht in den Ministerien. So gesehen beinhaltet Gender Mainstreaming das Potenzial purer Überforderung, ist fachlich verstiegen und grenzt an Gendergrößenwahn. Nüchterner betrachtet ist Gender Mainstreaming ein Querschnittsthema wie viele andere und konkurriert mit anderen, ebenfalls wichtigen Dingen. Wer kann ständig zwanzig Querschnittsthemen – Gender, Behinderte, Migration, Alte, Schicht, Randgruppen, Ökologie, Rassismus... – im Blick haben und befriedigend bedienen?

Zum anderen werden für Gender Mainstreaming nur sehr wenige Mittel ausgewiesen. Dieses anspruchsvolle Organisations- und Qualitätsentwicklungsverfahren macht viel Arbeit. Allen Beteiligten müsste klar sein, dass jede Innovation Kapazität und Ressourcen bindet. Auch bei Männern gibt es deshalb viel verpuffende Motivation, viele Bedürfnisse, aber wenig Bedarf, weil zu wenig Zeit und Geld zur Verfügung steht. Es ist kein Wunder, wenn dann die billigen Fragebögen und Checklisten von Männern unmotiviert und missmutig abgearbeitet werden und die Entwicklungsperspektiven von Gender Mainstreaming untergehen.

Aus diesen Gründen versackt Gender Mainstreaming heute in sozialtechnokratischen Verwaltungsideen, in langweiliger Erbsenzählerei ohne Konsequenzen, in Datenwüsten. Das ist ärgerlich und demotivierend. Auch für mich. Als Mann.

Kontakt

Dr. Reinhard Winter
sowit Sozialwissenschaftliches Institut Tübingen
Lorettoplatz 6, D-72072 Tübingen
winter.reinhard@t-online.de
www.sowit.de

¹ <http://www.bmfsfj.de/gm/Wissensnetz/wie-funktioniert-gender-mainstreaming.html>