

Frank Richter

Gender Mainstreaming oder Gender Manstreaming?

Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung
zwischen politischem Konstruktivismus und individuellem Erleben

Masterarbeit

**BACHELOR + MASTER
Publishing**

**Richter, Frank: Gender Mainstreaming oder Gender Manstreaming?
Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung zwischen politischem
Konstruktivismus und individuellem Erleben, Hamburg, Bachelor + Master Publishing
2013**

Originaltitel der Abschlussarbeit: Gender Mainstreaming oder Gender Manstreaming?
Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung zwischen politischem
Konstruktivismus und individuellem Erleben

Buch-ISBN: 978-3-95549-477-3

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95549-977-8

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2013

Covermotiv: © Kobes - Fotolia.com

Zugl. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Berlin, Deutschland, Masterarbeit,
Februar 2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung
außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages
unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in
diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme,
dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei
zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können
Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die
Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine
Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2013
Printed in Germany

Gliederung

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

I. Vorwort	5
II. Problemstellung und Untersuchungsgegenstand.....	7
III. Geschlechtergerechtigkeit als konstruierter Anspruch	9
1. Was ist Geschlecht?.....	11
1.1. Soziale Konstruktion von Geschlecht	13
1.2. Dekonstruktion von Geschlecht als politische Aufgabe	13
2. Was ist Gerechtigkeit?.....	14
3. Geschlechtergerechtigkeit braucht Chancengleichheit!	17
4. Tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit als politisches Ziel.....	19
5. Gemessene und gefühlte Geschlechtergerechtigkeit.....	20
5.1. Wie entsteht der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst?.....	21
5.2. Geschlechtsspezifische Diskriminierung oder „doing gender“?	23
IV. Politische Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter.....	25
1. Antidiskriminierungsstrategie.....	26
2. Frauenförderung.....	27
3. Gender Mainstreaming	28
3.1. Gender Mainstreaming als aktuelle politische Gleichstellungsstrategie.....	29
3.2. Schwierigkeiten im Umsetzungsprozess	30
V. Die Innenperspektive – Situation der Beschäftigten.....	32
1. Die Verwaltung hat ein Geschlecht.....	32
1.1. Männerbündische Arbeits- und Organisationskultur	33
1.2. Betriebliche Negativität und „organisationale Mussturbation“	33
2. Beispiel Niedersächsische Landesverwaltung	35
2.1. Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	36
2.2. Aktuelle Evaluation des NGG.....	37
2.3. Novellierung des NGG	41
3. Dienstliche Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten	44

VI. Die Außenperspektive – Beispiel Grundsicherung für Arbeitsuchende.....	45
1. Kritik an zentralen Rechtskonstruktionen im SGB II.....	47
1.1. Stärkung des männlichen Ernährermodells.....	48
1.2. Politisch gewolltes Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft	49
2. Aktivierungspraxis	51
2.1 Mögliche handlungsbeeinflussende Faktoren	53
3. Politischer Umgang mit selbstkonstruierten Widersprüchen	53
VII. Handlungsoptionen	55
1. Akzeptanzerhöhung für Gleichstellungspolitik durch Strategiewechsel	55
1.1. Männer stärker in den Blick nehmen	56
1.2. Am Führungsverhalten ansetzen	57
2. Umorientierung im Verwaltungshandeln am Beispiel des SGB II.....	57
2.1. Vermittlung von Gender-Kompetenz	58
2.2. Überwindung des männlichen Ernährermodells	59
VIII. Fazit und Ausblick.....	60
IX. Schlussgedanken	64
Literaturübersicht und Onlinequellen	66

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Art.	Artikel
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BT	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
ders.	derselbe
dies.	dieselbe
Drs.	Drucksache
EUGH	Europäischer Gerichtshof
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HWWI	Hamburgisches WeltWirtschafts Institut
IES	Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH
LT	(Niedersächsischer) Landtag
MBI.	Ministerialblatt
Nds.	Niedersachsen
n. F.	neue Fassung
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
Nr.	Nummer
NV	Niedersächsische Verfassung
MP	Ministerpräsident
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeit- suchende
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch - Sozialhilfe
sog.	sogenannt(en)
vgl.	vergleiche

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Konzepte von Geschlecht.	12
Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in Deutschland in %.....	20
Abbildung 3: Bruttolohnverluste bis zum 46. Lebensjahr nach Art und Dauer der Erwerbsunterbrechung	22
Abbildung 4: Konstruierte „Wirklichkeit“ betrieblicher Negativität	34
Abbildung 5: Frauenanteil in der Niedersächsischen Landesverwaltung.....	37
Abbildung 6: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes	38
Abbildung 7: Altersverteilung der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes 2007 nach Geschlecht (ohne Lehrkräfte).....	39
Abbildung 8: Gezielte Förderung der Teilzeitarbeit von Männern.....	40
Abbildung 9: Muster einer Bedarfsgemeinschaft.....	50

I. Vorwort

Meine Motivation, „Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung“ zum Thema meiner Masterarbeit zu machen, entstand aus dem persönlichen Erleben des Umgangs mit diesem Thema in der niedersächsischen Landesverwaltung.

Nach mittlerweile über 20 Jahren Tätigkeit in der niedersächsischen Landesverwaltung empfinde ich, dass es mit dem Thema nicht recht vorangeht, dass es irgendwie stecken zu bleiben scheint. Auf dem Papier gibt es zwar vielfältige Aktivitäten, es gibt auch viele Projektgruppen und Arbeitskreise, aber im Behördenalltag sind kaum Veränderungen wahrnehmbar. Es scheint so etwas wie einen unsichtbaren Widerstand zu geben, sich mit dem Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ ernsthaft auseinanderzusetzen - sowohl bei den Führungskräften aller Ebenen als auch bei den Beschäftigten. Am Thema interessiert zeigen sich nur diejenigen Beschäftigten, die in irgendeiner Weise persönlich betroffen sind. Die konkrete Betroffenheit der Beschäftigten hat dabei meistens mit den beiden Aspekten Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung zu tun – und es sind in aller Regel Frauen.

Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben gelten im Arbeitsalltag bei vielen vollzeitbeschäftigten Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten nicht als besonders leistungsfähig. Dies hat nach meiner Wahrnehmung mit der mangelnden Akzeptanz für die aus der Teilzeitbeschäftigung und den Kinderbetreuungsaufgaben resultierenden Zwänge bei der dienstlichen Aufgabenerfüllung zu tun. Daran konnten auch gesetzliche Regelungen und Selbstverpflichtungen der Verwaltung zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bislang nichts ändern. Da ich selbst für drei Jahre aus Gründen der Kinderbetreuung teilzeitbeschäftigt war, davon ein Jahr mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit, kenne ich sowohl die damit verbundenen Zwänge als auch das Klima des Unverständnisses dafür. Wenn man aber als teilzeitbeschäftigter Mann die gleichen Erfahrungen macht, wie sie sonst regelmäßig nur Frauen machen, scheint das Problem offenbar nicht (nur) in einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu bestehen und es scheint auch per Gesetz nicht lösbar zu sein.

Bei allen politischen Aktivitäten zur Geschlechtergerechtigkeit wurde bislang unterstellt, Frauen seien im Arbeitsalltag wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Aber hat das, was als Benachteiligung aufgrund des Geschlechts empfunden wird, überhaupt mit dem Geschlecht zu tun? Hängt es mit den gesellschaftlichen Strukturen zusammen, liegt es an den Männern oder benachteiligen sich die Frauen am Ende gar selbst? Was tut die Politik, um daran etwas zu ändern? Inwieweit ist es der Politik überhaupt möglich, durch konstruierte Regeln und Gesetze auf tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken oder sie gar herzustellen?

Um diese Fragen soll es in der vorliegenden Arbeit gehen.

