

12. Newsletter - September 2003



Liebe LeserInnen,

Gender ohne Ende: auch in diesem Newsletter bleibt das Thema im Vordergrund, diesmal allerdings eine üblicherweise leider vernachlässigte Sicht auf die Männer. Aber mich beschäftigt auch noch anderes, wie Sie dem Leserbrief zur Innovation entnehmen können.

Es *bleibt* schwierig was das Format von Newslettern betrifft. Da sich beim letzten Versand die Beschwerden über verstümmelt angekommene online-letter häuften, versuche ich diesmal etwas Neues: Sie erhalten online diese Ausgabe als Anlage in einer pdf Datei, die Sie (möglichst farbig) ausdrucken können. Bitte halten Sie mich weiter auf dem laufenden, falls es noch Empfangsprobleme geben sollte.

Sollten Sie den Newsletter *nicht* mehr beziehen wollen schreiben Sie mir einfach mit der Antwortfunktion („abbestellen“).

Weitere Informationen finden Sie unter www.proInnovation.de,

Mit herzlichen Grüßen und wie immer in Erwartung Ihrer Rückmeldungen....

Dr. Anne Rösgen

„Schafft Zustände, worin jeder heranreifende Mann ein Weib nehmen, eine durch Arbeit gesicherte Familie gründen kann“

Dieses Zitat stammt von 1866 aber der Journalist Gesterkamp weist zu Recht darauf hin, dass die aktuellen „Reformen“ (Stichwort Hartz-Kommission) noch immer getragen sind vom Modell des männlichen Familienernährers (vgl. Switchboard 6/7 2003). Dies ignoriert den tatsächlich stattfindenden Wandel in den Männerrollen. Genau damit befasst sich ein spannendes Projekt, das von der EU im 5. Forschungsrahmenprogramm gefördert wird: work - changes - gender untersucht in 6 europäischen Ländern die „Neuorientierung männlicher Lebensweisen“ und die darin enthaltenen Möglichkeiten für die Gleichstellung der Geschlechter.

Die Arbeitswelt verändert sich rapide: In Berlin ist nur noch jeder dritte erwerbsfähige Mann in einer unbefristeten Vollzeitstelle angestellt und auch in Gesamtdeutschland sind dies weniger als die Hälfte. Damit verliert die zentrale Orientierung von Männern ihre Grundlage, denn: *„Ob Karrierist oder Familienernährer - die vorherrschenden Männlichkeiten in unserer Gesellschaft konstituierten sich ganz zentral über Erwerbsarbeit. Diese dient nicht nur dem Erwerb eines Einkommens, sondern ist für Männer auch die vorherrschende Form der Strukturierung von Zeit, der Vermittlung sozialer Kontakte, der Zuweisung von Status und Sozialprestige, der Konfrontation mit der äußeren Realität und für die Selbstwertschätzung“.* www.work-changes-gender.org

Dass diese Männlichkeitsentwürfe so zahlreich sind, hängt u.a. mit der vorherrschenden Organisationskultur in Verwaltungen und Betrieben zu tun. Dieser „männerbündischen Arbeitskultur“ wird allerdings bisher - auch im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen - zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet, obwohl gerade sie die Gleichstellung der Geschlechter verhindert: *„Sie zeigt sich in den Führungsetagen durch informelle Ausgrenzungen, heimliche Spielregeln, in die Ausgewählte Stück für Stück eingeweiht werden, der Unterordnung aller sozialen*

Fortsetzung nächste Seite

Meine nächsten Termine

Berlin 6./7.10.03: Gender Training für Führungskräfte der T-COM in der Region Nord-Ost

Soest 9.10.03 Bei EQUAL Fachtagung Gender Mainstreaming (BMWA) Referat und fachliche Unterstützung im Workshop „Evaluation“

Mannheim 13.-15.10.03 Begleitung der Vollversammlung und der „international conference on women entrepreneurship“ der Entwicklungspartnerschaft „Women Way of Entrepreneurship“ im Rahmen der Evaluation (EQUAL)

Berlin 27./28.10.03 Teilnahme an der nicht-öffentlichen Open-Space-Fachkonferenz Gender Mainstreaming-Praxis (Böll - Stiftung)

Bremen 6.11.03 Gender Training im Bereich Politikberatung der Arbeitskammer Bremen

Luxemburg 13.11.03 Fachliche Begleitung des Netzwerks Gender Training beim Frauenministerium

Magdeburg 8.12.03 Workshop zur Begleitung und Unterstützung der Gender Mainstreaming Projekte im Land Sachsen-Anhalt beim Gender Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A www.q-i-s-a.de

Weitere Arbeitsschwerpunkte

Beratung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Saarbrücken

Coaching für Führungskräfte

Kontakte unter berufliche Interessen und durch eine geschlossene Darstellung der so entstandenen Männerbünde nach außen. Eine solche vorherrschende Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, sondern wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die Wertschätzung und Bewertung verschiedener Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sei es auch als Ernährer für eine Familie“.

Damit lässt sich auch erklären, warum die vielfach geäußerten Wünsche von Männern nach Teilzeitarbeit und Beteiligung an Familienarbeit so selten realisiert werden. Ähnlich wie sich vollzeitarbeitende Frauen noch immer mit dem Vorwurf der Rabenmutter konfrontiert sehen oder Frauen in Führungspositionen ihre Weiblichkeit abgesprochen wird haben Männer auch ein Vereinbarkeitsproblem: weichen sie von der traditionellen Geschlechterrolle ab, so fallen sofort Begriffe wie „Warmduscher“, „Weichei“, „Frauenversther“ etc.

Schlussfolgerung? In dieser Perspektive wird deutlich, warum die EU Kommission in ihrem Verständnis von Gender Mainstreaming die Bedeutung der Veränderung von Verhalten, Einstellungen, Normen und Wertvorstellungen hervorhebt. „Das Ausräumen hartnäckiger kulturell bedingter Vorurteile und gesellschaftlicher Stereotype ist von wesentlicher Bedeutung für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung“.

Die volle Bedeutung des Gesagten erschließt sich aber erst, wenn wir zur Kenntnis nehmen, dass Gender Mainstreaming Prozesse hauptsächlich von Männern gestaltet werden (müssen), einfach weil es eine Führungsaufgabe ist und hier die Frauen deutlich in der Minderheit sind. Es entstehen leicht Glaubwürdigkeitsprobleme, wenn hier weiterhin nur „alte“ Männerrollen verkörpert werden!

Innovation - neues Verständnis bei der EU? Ein Offener Brief

Sehr geehrte Damen und Herren,

In der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift „Innovation & Technologietransfer“ stellen Sie fest, dass „der volle Umfang des Innovationsphänomens“ viel klarer erfasst werden müsse. Innovativ seien gerade die kleinen Firmen und Sie fragen (sich) besorgt, ob Sie diese überhaupt erreichen. Erfreulicherweise geht die Innovationspolitik der EU immer mehr über forschungs- und technologieelastige Strategien hinaus. Aber es gibt noch viel zu verändern - dazu einige Beispiele.

In der zitierten Ausgabe (4/03) wird im Schwerpunktthema „Innovation in Italien“ darauf hingewiesen, dass das schlechte Abschneiden des Landes u.a. damit zusammenhängt, dass der Europäische Innovationsanzeiger vor allem technologische Innovationen misst und somit den Stärken der traditionellen und handwerklichen Industrien Italiens - die sich „immer wieder neu erfinden“ nicht gerecht wird. Ähnlich ungerecht behandelt fühlen sich Unternehmerinnen und Gründerinnen, die oft eine andere Philosophie verfolgen als Männer: weniger technologieorientiert, weniger auf quantitatives Wachstum ihrer Unternehmen ausgerichtet...



Betrachtet man sich nun z.B. das „Grünbuch Unternehmergeist“ - das in vielen inhaltlichen Orientierungen durchaus zu begrüßen ist - so fällt schon durch das Titelbild auf, welches Unternehmerbild die GD Unternehmen offenbar hat.

Hier gilt es, die Vielfalt der GründerInnenpersönlichkeiten, der Gründungsmotivationen und -gegenstände viel stärker zur Kenntnis zu nehmen - im Interesse der erwünschten Steigerung des europäischen Entrepreneurship.

Dazu könnte die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming eine große Hilfe sein. Die GD Unternehmen beschäftigt sich zwar bisweilen mit Gründungen von Frauen (vgl. z.B. Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship, Vienna 2002), aber diese Aktivitäten sind der Frauenpolitik zuzuordnen, da es sich um spezifische Maßnahmen handelt und nicht um Gender Mainstreaming: „die systematische Integra-

tion der jeweiligen Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern“ (EU KOM). Mir ist klar, dass Ihre Zeitschrift immer nur so gut sein kann wie die Arbeit der GD Unternehmen über die sie berichtet, aber die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist - eigentlich - ohnehin für alle Publikationen der EU verpflichtend und setzt garantiert Innovationspotenzial frei!

Werkstattgespräch „Teilzeit“

„In der Teilzeitfrage steckt auch immer eine Genderfrage.“

Prof. Dr. Bertram

Die Nutzung der verschiedenen Modelle zur Reduzierung der Arbeitszeit bei der Deutschen Telekom bleibt hinter den Erwartungen des Konzerns zurück. Insbesondere die Beteiligung von Führungskräften und Männern ist sehr gering.

Der Fachbereich Chancengleichheit und Diversity lud daher am 31.07.2003 externe und interne Expert(inn)en, sowie Führungskräfte aus dem Konzern zum Werkstattgespräch „Teilzeit“ nach Berlin.

Fazit: Alle Anreizsysteme können nur greifen, wenn sie mit einer kulturellen Veränderung einhergehen. Die Teilnehmenden haben im Werkstattgespräch vielfältige Lösungen zu den gefundenen Problemfeldern erarbeitet.



Hinten: **Manfred Schmitz**, Konditionen (AGV) **Maud Pagel**, Bereichsleiterin Chancengleichheit und Diversity- beide Deutsche Telekom AG und **Dr. Anne Rösgen** *proInnovation* (Moderation).

Vorn: **Michael Weidinger**, Arbeitszeitberatung Dr. Hoff-Weidinger-Herrmann, Berlin; **Prof. Dr. Bertram**, Humboldt-Universität zu Berlin; **Thomas Gesterkamp**, Journalist.

Stress...

... ist wie eine Geigenseite. Sie reißt bei zuviel Spannung. Aber ohne die Spannung ist man verstimmt.

Ludwig Bieser

Meine Aktivitäten und Themen sind vielfältig, daher können sie hier nur schlaglichtartig dargestellt werden. Vielleicht entdecken Sie Ansatzpunkte für eine mögliche Zusammenarbeit? Ich freue mich über Ihre Anfragen!