

„Frauen haben nicht die gleichen Chancen, immer noch nicht“ – Genderkompetenz für den demografischen Wandel

Edelgard Kutzner

In der aktuellen Debatte um den demografischen Wandel wird dem Krisenszenarium (Geburtenrückgang, Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft) auch ein Chancenszenarium gegenübergestellt. Demnach ermögliche der Wandel auch eine Neuordnung der Geschlechterverhältnisse, ja er erfordere sie sogar, um demografische Probleme nachhaltig zu lösen. Was hat aber der demografische Wandel mit Gender zu tun? Häufig wird einerseits von der zunehmenden Erwerbsarbeit von Frauen und gleichzeitig von einem Fachkräftemangel gesprochen. Wie passt das zusammen?

Da schleicht sich bereits eine Vorahnung ein, was das eine mit dem anderen zu haben könnte, und es stellt sich die Frage: Wo arbeiten die erwerbstätigen Frauen? Werden sie gemäß ihrer Qualifikation eingesetzt? Haben sie im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Chancen auf gute und sichere Arbeitsplätze? Die Statistiken belegen: Frauen haben nicht die gleichen Chancen, immer noch nicht. Die Gleichstellung der Geschlechter ist noch längst nicht erreicht.

Im neuesten Forschungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ heißt es, das Erwerbspersonenpotenzial sei im Angesicht einer sich wandelnden Altersstruktur besser auszuschöpfen. Notwendig seien in diesem Zusammenhang eine „höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen“ und eine „effizientere Nutzung des Wissens und der Kompetenzen aller Menschen“ (S. 45).

Um dieses Ziel zu erreichen ist m. E. eine wesentliche Voraussetzung, dass Hürden und Hemmnisse erkannt und analysiert werden. Sie liegen in den vorhandenen Strukturen, vor allem aber in den Regeln und Routinen, die das alltägliche Handeln leiten. Nach wie vor bestimmen Frauen benachteiligende Stereotype diese Regeln und Routinen, wie beispielsweise die Bewertung der Arbeit, mit der Folge, dass Männer häufig gar nicht auf Arbeitsplätze wollen, auf denen mehrheitlich Frauen arbeiten, oder wonach Frauen für bestimmte Arbeiten besser und für andere gänzlich ungeeignet erscheinen. Demnach seien Frauen bei der Arbeit eher an

Personen interessiert, Männer dagegen an den Aufgaben (vgl. kritisch dazu u.a. Kutzner, 2014). Eine solche Geschlechterdifferenz wird „zwischen den Ohren“ erzeugt, so hieß es in einem Münsteraner Tatort aus dem Jahr 2011.

Nicht nur im Zuge des demografischen Wandels, aber möglicherweise dadurch ausgelöst, machen sich Organisationen zunehmend Gedanken über ihren geschlechterdifferenzierten Arbeitseinsatz. In diesem Sinn könnte der demografische Wandel ein Ereignis sein, welches ganz pragmatisch genutzt werden kann, bei dem Gelegenheiten für mehr Geschlechtergerechtigkeit entstehen. Mit dem Begriff der „Genderkompetenz“ wird ein Konzept beschrieben, mit dem es möglich ist, alltägliches Handeln zu hinterfragen, das „wir haben das schon immer so gemacht“, das selbstverständlich Gewordene zu hinterfragen, um es danach zu verändern. Die Analyse von Arbeitsorganisation und Personalentscheidungen demonstriert, wie das „Relevant-Machen“ (Wilz, 2002) von Geschlecht in organisatorische Normen und Interpretationsschemata eingebunden ist. Diese können geschlechterneutral sein, je nach Kontext und Situation aber mit der Geschlechterzugehörigkeit gekoppelt werden und somit situativ relevant gemacht werden. Dies ist nicht selten mit Geschlechterungleichheiten und Benachteiligungen verbunden.

Angesprochen ist hiermit auch die Vielfalt der sog. Genderkompetenz. Sie reicht von einem „alltagsweltlichen Differenzwissen“ (Wetterer, 2009) oder auch „Geschlechterwissen“ (Dölling, 2007), welches explizit und implizit zur Verfü-

Neuordnung
Emanzipation



gung steht und zur Aufrechterhaltung von benachteiligender Geschlechterdifferenz und -hierarchisierung dient, bis hin zu einer reflektierten Genderkompetenz, mit der diese Praxis der Differenzierung und Hierarchisierung überwunden werden kann.

Prozesse der Konstruktion von benachteiligender Differenz laufen oft im Verborgenen ab, sind für Außenstehende oft nicht erkennbar. In der Soziologie werden diese Prozesse auch mit Mikropolitik bezeichnet. In der genderorientierten Organisationsforschung wird darauf hingewiesen, dass dieses Organisationsverständnis historisch durch Männer geprägt wurde und daher das ideale Organisationsmitglied implizit „männlich“ ist. Das hat zur Folge, dass Frauen mit „gläsernen Wänden und Decken“ konfrontiert sind, z. B. wenn es um Aufstieg, gleiche Entlohnung, aber auch um den gleichberechtigten Arbeitsinsatz geht. Wie ist das zu verstehen? Wie könnte es geändert werden? Um die Konstruktion von Geschlechterdifferenz sichtbar zu machen, ist eine differenzierte Analyse notwendig. Dadurch kann gezeigt werden, wie variabel, kontingent, aber auch strukturell rückgebunden das Herstellen von Geschlechterdifferenz sein kann. Diese Prozesse offen zu legen und i. S. der Gleichstellung der Geschlechter zu gestalten, ist Teil einer Genderkompetenz.

Das praktische Ziel ist es, ein Bewusstsein für Selbstverständlichkeiten zu erzeugen, sie offenzulegen und zu analysieren, um letztendlich einen Dialog darüber in Gang zu setzen, was wie verändert werden könnte. Insofern haben diese

Prozesse immer auch einen emanzipatorischen Charakter. Für manche betriebliche Akteurinnen und Akteure birgt das allerdings das Risiko, ihre Privilegien zu verlieren. Insofern ist auch mit Widerständen zu rechnen.

Genderkompetenz ist Wissen und Methode: Wissen über soziale Konstruktionsmechanismen und Methode zur Veränderung und Umsetzung von Chancengleichheitszielen. Es bedarf der aktiven und gezielten Handlung. Die Bedingungen dafür sind aktuell vorhanden, oder wie Boes, Bultemeier und Trinczek (2014) im Vorwort ihrer Studie zu den Karrierechancen von Frauen meinen: „dass es wesentlich von der erfolgreichen Gestaltung in den Unternehmen abhängt, ob der historische Möglichkeitsraum für die Karrierechancen von Frauen erfolgreich genutzt werden kann – und zwar jetzt!“ Es komme „in diesem begrenzten historischen Zeitfenster darauf an, die Chancen zur Weichenstellung in den Unternehmen zu ergreifen und damit substantielle, nachhaltige und erfolgreiche Veränderungen in Gang zu setzen“. Demnach könne der Gleichstellungsdiskurs nun im Rahmen eines „Wirtschaftlichkeitsdiskurses“ geführt werden (S. 13).

Um dieses „historische Zeitfenster“ zu nutzen, bedarf es des aktiven Handelns. Dabei können die hier vorgeschlagenen Überlegungen und Vorgehensweisen ein erster, aber ein nicht zu unterschätzender Schritt sein. Ihm müssen selbstverständlich weitere Taten folgen, Taten, die sich später auch messen lassen können!



Die Autorin

Dr. rer. soc. Edelgard Kutzner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin an der Sozialforschungsstelle, TU Dortmund und am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld.

Literatur

- Boes, A., Bultemeier, A. & Trinczek, R. (Hrsg.). *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Dölling, I. (2007). „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die „verstehende“ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), *Erosion und Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, S. 19-32. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kutzner, E. (2014). *Risikante Konstruktionen – gibt es einen „weiblichen Sachverstand“? Überprüfungen mit Hilfe eines Diversity-Tools*. In: B. Langfeldt & A. Mischau, (Hrsg.), *Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT*, S. 171-193. Baden-Baden: Nomos.
- Wetterer, A. (2009). *Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens*. In: B. Riegraf, Birgit & L. Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe – faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissensgesellschaft“*, S. 81-99. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Wilz, S.M. (2002). *Organisation und Geschlecht: strukturelle Bindungen kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.