

Geschlechterdemokratie 2000

Zehn Thesen zur Diskussion

Von Gunda Werner, Oktober 1999

1. Geschlechterdemokratie gehört zur philosophischen Kultur der HBS. Sie ist kein Leitbild unter anderen, wie auch Demokratie in einem demokratischen Staat nicht ein Leitbild unter anderen sein kann. Sie ist ein zentrales Prinzip für eine Gemeinschaft, die sich nach bestimmten Wertvorstellungen organisieren will.

Die HBS nimmt sich selber nicht ernst in ihrem Anspruch, geschlechterdemokratische Rahmenbedingungen in ihrer Organisation zu verwirklichen. Indem Geschlechterdemokratie als ein Leitbild unter anderen relativiert wird, wird die persönliche Betroffenheit negiert. In einer Demokratie sind alle aufgefordert, sich daran zu beteiligen, die politischen Verhältnisse zu gestalten. Wie das am besten geschehen kann, darüber ließe sich trefflich streiten.

Aber Fragen nach möglichen Widersprüchen scheinbar konkurrierender Leitbilder werden in der HBS nicht öffentlich verhandelt. Jeder kann sich dahinter verbergen, dass andere Ziele wichtiger seien als (geschlechter)demokratisches Engagement.

2. Die Geschlechterdemokratie hat weder fertige praktische noch theoretische Konzepte. Sie ist eine Suchbewegung nach neuen Orientierungen und Modellen. Sie ist offen für Gestaltung, aber andererseits muß sie auch gestaltet werden.

Die Forderung nach theoretischer und praktischer Eindeutigkeit zeigt, wie schwer Prozesse des Übergangs auszuhalten sind, wenn alte Orientierungen verlorengehen und neue noch nicht da sind.

Die theoretische Debatte um die (Geschlechter)demokratie dreht sich um die Frage, welche Rahmenbedingungen am besten geeignet sein könnten, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in einer Demokratie zu verwirklichen.

Themenkomplexe dazu sind: Formen der politischen Partizipation, Repräsentationsformen, Verhältnis zwischen öffentlicher und privater Sphäre, soziale Gerechtigkeit, Individuum und Geschlecht, Geschlechterdifferenz und demokratische Gleichheit, der ursprüngliche Gesellschaftsvertrag und die Frauen, Gleichheit und Differenz.

Als Stiftung mit einem politischen Bildungsauftrag kann die HBS diese Themen verstärkt aufgreifen. Sie fügen sich ein in aktuelle Debatten um die Neugestaltung unserer Gesellschaft. Für die Frage nach den praktischen Modellen, mit denen in einer Organisation Chancengleichheit hergestellt werden kann, hat die HBS schon diverse Rahmenbedingungen geschaffen: Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe, ein Team Geschlechterdemokratie als ProzessberaterInnen und change agents, die Quote für Stellenbesetzungen, Geschlechterdemokratie als Satzungsauftrag, Stellenausschreibungen mit entsprechenden Kompetenzanforderungen.

Die Schwierigkeiten, etwas zu verändern, nehmen allerdings zu, je konkreter die Anforderungen sind. Das ist in der HBS nicht anders als in der „großen Politik“: Mit einem unverbindlichen Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern kann man(n) gut leben, ebenso wie mit allgemeinen Bekenntnissen in einer Satzung. Wenn allerdings verbindliche Maßnahmen eingeführt werden sollen, wächst der Widerstand.

3. Geschlechterdemokratie und Feminismus / Frauenpolitik sind zwei verschiedene Diskurse. Die Chancen, mit diesem Konzept neue Zielgruppen anzusprechen werden vertan, wenn Geschlechterdemokratie „als alter Wein in neuen Schläuchen“ daherkommt.

Die Diskurse sollten entmischt werden. Im feministischen Institut können die Themen der klassischen Frauenpolitik auf hohem theoretischem Niveau geführt werden. Mit dem Konzept der Geschlechterdemokratie sollten konsequent junge Frauen, Männer, ostdeutsche Menschen und Organisationen angesprochen werden.

Viele Feministinnen, vor allem auch bei Bündnis 90 / Die Grünen, haben das Konzept Geschlechterdemokratie nicht akzeptiert. Sie sehen es als Indiz für den Back-lash, als Verrat an der Parteilichkeit für Frauen und als nicht politikfähiges Konzept. Statt konstruktiv daran mitzuarbeiten, die Ideen weiterzuentwickeln, wird entwertet: Die jetzigen Strukturen in der HBS entsprächen denen einer klassischen Frauenbeauftragtentätigkeit.

Da in der HBS für beide Diskurse ein Platz geschaffen wurde, können sie sinnvoll koexistieren.

Die Geschlechterdemokratie kann sich damit auf die neuen Elemente des Konzepts konzentrieren: Dialoge führen, die Ergebnisse kritischer Männerforschung einbeziehen, „best practice“-Modelle für die HBS entwickeln, den Diskurs um die Gestaltung der Demokratie initiieren.

4. Zwischen dem Konzept der Geschlechterdemokratie und dem Feminismus gibt es inhaltlich einen entscheidenden Unterschied: Geschlechterdemokratie erkennt die Demokratie als Staatsform an. Alle Visionen einer sozialistischen Gesellschaft, wie sie Teile des Feminismus transportieren, werden damit aufgegeben.

Die neue Frauenbewegung ist im Zuge der 68iger Bewegung entstanden. Sie teilt in ihrer autonomen Variante die Kritik am bestehenden Staatsverständnis und favorisiert sozialistische Gleichheitsideen. Demokratie gilt eher als suspekt und vom Kapital regiert. Feministinnen haben bisher kaum mit eigenen Ideen dazu beigetragen, wie sie Demokratien gestaltet haben möchten.

5. Für die „Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie“ ist ein Fachbeirat sinnvoll, in dem junge Frauen, Männer, ostdeutsche Menschen und OrganisationsvertreterInnen mitarbeiten.

Die genannten Zielgruppen haben das Konzept „Geschlechterdemokratie“ interessiert aufgenommen. Ein Fachbeirat in dieser Zusammensetzung könnte mit ungewohnten Perspektiven, jenseits der Argumentationen des frauenpolitischen Diskurses, die Arbeit des Teams Geschlechterdemokratie unterstützen.

Außerdem repräsentiert ein gemischter Fachbeirat deutlich, dass die HBS in dieser Frage offen ist für unorthodoxe Meinungen und den Dialog sucht mit „ungewohnten“ Milieus. Mit der frauenpolitischen / feministischen Expertise und den Kompetenzen des Frauenrats sollte die Arbeit des feministischen Instituts begleitet werden.

6. Die HBS verstärkt ihre Männerarbeit und bietet sowohl intern als auch extern Foren an, auf denen die Ergebnisse der Männerforschung diskutiert werden.

Wenn Geschlechterdemokratie als Dialog mit Männern ernstgemeint sein soll, dann müssen die praktischen und theoretischen Ansätze, die sie zur Geschlechterfrage entwickeln, einem

breiteren Publikum zugänglich gemacht werden. Das könnte die Beharrungstendenzen und Berührungängste von Männern mit dem Thema mindern, indem eigene Interessen daran deutlicher werden

7. Geschlechterdemokratie wird in der HBS Schritt für Schritt erfolgreich umgesetzt. Externe Organisationen bestätigen das. Intern werden die Erfolge von Kolleginnen unsichtbar gemacht, indem das Defizitäre in den Vordergrund gerückt wird.

Der Arbeitsbereich war und ist latent immer davon bedroht, abgeschafft zu werden. Jede Erfolgsmeldung gefährdet seinen Bestand: Wir haben doch schon alles erreicht. Wo soll das denn noch hinführen?

Eine sachliche Diskussion, in der mittel- und langfristige Ziele verbindlich abgesichert werden findet nicht statt. Dadurch fehlt den MitarbeiterInnen Planungssicherheit für eine kontinuierliche Arbeit. In der HBS werden Programmentscheidungen häufig politisiert indem sie als Machtfragen verhandelt werden. Das ist ein unsicherer Boden, denn niemand weiß, wann ihre oder seine Arbeit in den Strudel dynamischer Ereignisse wie Ressourcenknappheit, Parteiwünsche, Lobbyinteressen oder aktuelle Geschehnisse gerät.

8. Die Geschlechterdemokratie ist in der HBS eine Gemeinschaftsaufgabe, keine Querschnittsaufgabe. Geschäftsführender Vorstand und Führungskräfte müssen den MitarbeiterInnen gegenüber klar vertreten, dass damit ein aktives Engagement von jedem und jeder in seinem / ihrem Arbeitsbereich erwartet wird.

Die Geschlechterdemokratie wird immer wieder zur Querschnittsaufgabe umbenannt. Eine Querschnittsaufgabe wird von ReferentInnen betreut, die dafür verantwortlich sind, dass das Thema in den Durchführungsabteilungen berücksichtigt wird. Sie stellen die Expertise und entlasten die Arbeitsbereiche davon, sich diese Kompetenzen selber aneignen zu müssen. Eine Gemeinschaftsaufgabe geht alle an. Das Team Geschlechterdemokratie hat die Aufgabe, die KollegInnen dabei zu beraten, anzuregen und zu unterstützen, wie sie diesem Auftrag nachkommen können. Die Arbeit entspricht der von internen OrganisationsberaterInnen. Wie diese müssen sie von der Geschäftsführung und den Führungskräften unterstützt werden. Wenn nicht, werden die MitarbeiterInnen nach Gusto entscheiden, ob sie dafür arbeiten möchten oder nicht.

Besonders die männlichen Mitarbeiter sind auf eine klare Führungsposition in dieser Frage angewiesen, da Männer, die sich für geschlechterdemokratische Fragen engagieren von anderen Männern häufig lächerlich gemacht werden.

9. Die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie wird konsequent dialogisch umgesetzt. Kontroll- und Sanktionsmechanismen sind für diesen Weg kontraproduktiv. Im Rahmen eines qualitativen Controlling werden entsprechende Überprüfungen entwickelt. Die Arbeitsbereiche der HBS kontrollieren sich selbst.

Der immer wieder von Frauen geäußerte Wunsch nach Kontrollen und Sanktionen speziell für die Geschlechterdemokratie spiegelt das Denken in alten Kategorien der Frauenförderpolitik wider. Frauen sind - nicht zu unrecht - mißtrauisch, ob sich die Führungskräfte und KollegInnen für dieses Ziel einsetzen.

Aber Kontrollen und Sanktionen sind ungeeignete Mittel, etwas zu bewegen, wie die institutionalisierte Frauenpolitik zeigt. Sie regen meist nur die Fantasie an, wie man sich ihnen am einfachsten entziehen kann. Außerdem wird das Team Geschlechterdemokratie damit in

die Rolle der Kontrolleurin und Mahnerin gedrängt. Sanktionsmaßnahmen sind zahnlose Tiger, denn worin sollten sie bestehen, um nachhaltig zu wirken?

10. Die Geschlechterdemokratie ist bisher nicht in verlässlichen Prozessen abgesichert, weil die HBS insgesamt noch dabei ist, verbindliche Abläufe und Strukturen aufzubauen.

„Gemeinschaftsaufgaben können dann erfolgreich arbeiten, wenn sie auf stabile Prozesse und Strukturen aufbauen und ihnen zugebilligt wird, „quer“ zur Organisation zu arbeiten. Beide Arbeitsvoraussetzungen sind derzeit nicht in ausreichendem Umfang gegeben.“ (Abschlußbericht der Organisationsanalyse HBS, Juni/Juli 1998, Vera Wulff).

Da die Mittel knapper werden, gibt es erste Versuche, Arbeitsbereiche abzuschaffen. Die Widerstände, die mit der Arbeit des Teams Geschlechterdemokratie provoziert werden, führen dazu, dass sich vor allem männliche Interessengruppen dieses Bereiches lieber entledigen würden.

Solange die Strukturen und Prozesse der HBS nicht verstetigt sind, ist Geschlechterdemokratie nicht als Aufgabe in Regeln und Übereinkünften abzusichern, die garantieren könnten, dass sie selbstverständlich überall umgesetzt wird. Das Team Geschlechterdemokratie ist als Promotor erforderlich, wenn die Stiftung weiter daran interessiert ist, diese Aufgabe zu verwirklichen.

(„Die Funktion der GA berührt stark die Interessen anderer StelleninhaberInnen: irgendjemand muß irgendetwas anders machen. Umdenken, verändertes Handeln sind gefordert. Dies erzeugt in der Regel Widerstände.“ Ebenda).