

# **Männer im Mainstream**

**Erfahrungen und Einstellungen männlicher  
Gewerkschaftssekretäre zu Gender Mainstreaming**

Diplomarbeit  
Jan Altman-Schevitz

# Inhaltverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Theoretische Grundlagen</b> .....	<b>6</b>
2.1. Gender Mainstreaming .....	6
2.1.1 Hintergrund und Definition.....	6
2.1.2 Organisationstheoretische Aspekte.....	10
2.1.3 Gender Mainstreaming und Männer .....	13
2.2. Männlichkeitskonzept .....	15
2.2.1 Forschungsansatz .....	15
2.2.2 Männliche Sozialisation und Männerbünde .....	18
2.2.3 Männer und Erwerbsarbeit .....	20
2.2.4 Privatleben von Männern .....	23
2.2.5 Männertypen .....	25
<b>3. Forschungsergebnisse</b> .....	<b>27</b>
3.1 Methodik und Vorgehen .....	27
3.2 Gender Mainstreaming bei Ver.di.....	31
3.3 Beschreibung der Gewerkschaftssekretäre .....	35
3.2.1 N.M.....	35
3.2.2 F.K.....	39
3.2.3 I.L. ....	44
3.2.4 L.K. ....	47
3.2.5 F.K.-R.....	51
3.3. Themenspezifische Auswertung.....	55
3.3.1 Einführung in die Strategie .....	55
3.3.2 Umsetzung der Strategie im Arbeitsalltag .....	58
3.3.3 Veränderungspotenzial der Strategie .....	62
3.3.4 Unterscheidung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming .....	65
3.3.6 Einschätzungen zum Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Ver.di.....	72
3.3.7 Leitbild des Gewerkschaftssekretärs.....	75
3.3.8 Männliche Netzwerke .....	78
3.3.9 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	81
3.3.10 Gender Mainstreaming und Homosexualität .....	86
3.4. Einstellung zu konkreten Gender Mainstreaming Maßnahmen .....	88
3.4.1 Arbeitszeiterfassungssystem.....	88
3.4.2. Betriebseigene Kinderbetreuung .....	91
3.4.3 Männerbeauftragter/Vereinbarkeitsbeauftragte/r .....	93
<b>4. Schluss &amp; Fazit</b> .....	<b>95</b>
Literaturliste .....	100
Anhang.....	103

# 1. Einleitung

Seitdem 1998 die EU-Richtlinie zu Gender Mainstreaming in Kraft getreten ist und 1999 auch die Bundesregierung entschieden hat mittels Gender Mainstreaming das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, hat sich in der Bundesrepublik eine Vielfalt an Aktivitäten, Maßnahmen und Institutionen zur Umsetzung der Strategie entwickelt. Protagonistinnen und Protagonisten des Gender Mainstreaming sehen in ihr die Chance zur umfassenden und nachhaltigen Veränderung der Geschlechterverhältnisse. Denn im Vergleich zur zögerlichen Umsetzung 'traditioneller' Frauengleichstellungspolitik, gilt Gender Mainstreaming als Erfolgsgeschichte. Durch sie konnte das öffentliche Interesse an Geschlechterfragen erheblich erhöht und damit die in Deutschland ins Stocken geratene geschlechterpolitische Debatte wiederbelebt werden.<sup>1</sup>

Mit der Einführung von Gender Mainstreaming sind in den letzten Jahren auch eine Reihe von Publikationen erschienen, die sich mit der Strategie auseinandersetzen, sie im Kontext der Geschlechterforschung diskutieren und dessen konkrete Umsetzung analysieren. Doch mit Ausnahme einiger kurzer Aufsätze gibt es bisher keine Untersuchung zu der Frage, wie Männer die Strategie in ihre alltägliche Arbeit integrieren und vor allem inwiefern sie in ihr für sich eine Chance erkennen, einen von traditionellen Männlichkeitsbildern abweichenden Lebensentwurf zu entwickeln. Auch die Frage nach den Auswirkungen auf männerbündische Organisationskulturen und informelle und formale Organisationsstrukturen wurde wenig untersucht. Diese Fragestellung ist jedoch von zentraler Bedeutung, denn im Unterschied zur 'traditionellen' Gleichstellungspolitik zielt Gender Mainstreaming darauf ab einen strukturellen Wandel innerhalb von Organisationen herbeizuführen, der die gesamte Organisationskultur verändert. Da Organisationen eine geschlechtliche Substruktur besitzen, die in der Berufswelt meist von einer männerbündischen Organisationskultur geprägt ist, ist eine Kulturveränderung aber nur mit Hilfe der Männer zu erreichen. Außerdem ist Gender Mainstreaming als 'top-down' Strategie in einem hohen Maße von der Akzeptanz und dem Engagement männlicher Führungskräfte abhängig. Denn oftmals sind es überwiegend männliche Führungskräfte, die für die Umsetzung verantwortlich sind. Darüber hinaus baut Gender Mainstreaming, im Gegensatz zur 'traditionellen' Frauenförderung, auf eine 'win-win-Perspektive', wonach auch Männer von der Strategie profitieren können. Männern, deren Lebensentwurf nicht nur durch Erwerbsarbeit und berufliche Karriere bestimmt ist bzw. deren sexuelle Orientierung von der heterosexuellen Norm abweicht, soll die Strategie eine

---

<sup>1</sup> Vgl. Meuser/ Neusüß 2004: 9-24

Möglichkeit bieten, Unterstützung für einen anderen Lebensentwurf zu erfahren. In dieser Hinsicht ist es entscheidend zu untersuchen, inwiefern sich diese von der 'Norm' abweichenden Männer durch die Strategie angesprochen fühlen bzw. in ihre Umsetzung eingebunden sind.

Ziel dieser Arbeit ist es, anhand einer empirischen Untersuchung bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) die aufgeführten Fragen zu erörtern. Ver.di bot sich aus zwei Gründen als Untersuchungsort für diese Befragung an. Zum einen nimmt Ver.di eine Vorreiterrolle hinsichtlich der Umsetzung der Strategie ein, weil sie als eine der ersten Organisationen die Strategie in der Bundesrepublik umgesetzt hat. Zum anderen ist die Organisationskultur der Gewerkschaften in einem hohen Maße männerbündisch geprägt, so dass sich Ver.di zur Untersuchung der Effektivität der Strategie in einer von Männern dominierten Organisation besonders eignet. Darüber hinaus sind Gewerkschaftssekretäre als Untersuchungsgruppe von Interesse, weil durch sie die Wirkung der Strategie für Berufsgruppen erörtert werden kann, bei denen die beruflichen Anforderungen sowie der Grad der Identifikation mit dem Beruf sehr hoch sind.

Für die Untersuchung wurden sieben männliche Gewerkschaftssekretäre im Alter von 35-50 Jahren befragt sowie der Leiter des Bereichs 'Genderpolitik', der für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Ver.di verantwortlich ist. Darüber hinaus wurden Hintergrundgespräche mit einem Vertreter der Personalabteilung und der Leiterin des Bereichs 'Frauen und Gleichstellungspolitik' geführt. Da der Fokus der Arbeit auf der Frage liegt, wie Gender Mainstreaming die Organisationskultur von Ver.di verändert hat und ob und inwiefern die männlichen Gewerkschaftssekretäre die Strategie als eine Chance begreifen für sich einen Lebensentwurf nach ihren Wünschen zu gestalten, konzentrierten sich die Fragen auf die organisationsinterne Umsetzung der Strategie.<sup>2</sup> Fragen zur Umsetzung der Strategie im eigenen Arbeitsbereich spielten nichtsdestotrotz eine wichtige Rolle.

Die Befragung setzte vier thematische Schwerpunkte. Der Erste untersuchte die Erfahrungen und Einstellungen der Gewerkschaftssekretäre gegenüber dem Gender Mainstreaming Prozess, ihre Meinung zur Frauenförderung sowie ihre Einschätzung zum Stand der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern bei Ver.di. Die Fragen nach den Erfahrungen mit der Strategie und Frauenförderung wurden mit Absicht in keinen konkreten Kontext gestellt, um einerseits die grundsätzliche Einstellung zu den Themen herausarbeiten zu können und andererseits spontane themenunabhängige Assoziationen zuzulassen. Im

---

<sup>2</sup> Wichtig zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass der Gender Mainstreaming Prozess bei Ver.di sich vorwiegend auf die Umsetzung der Strategie nach außen konzentriert. Die organisationsinterne Anwendung der Strategie durch den Bereich Organisationsentwicklung befindet sich erst in den Anfängen. Dementsprechend sind es vor allen Dingen die indirekten Auswirkungen des nach außen gerichteten Prozesses, die untersucht wurden.

Gegensatz zum ersten Teil wurde im Zweiten konkret nach dem Berufsleben der Sekretäre gefragt und ob sich dieses durch die Einführung von Gender Mainstreaming verändert hat. Dabei standen Fragen zu den Arbeitsbedingungen, dem Stellenwert der Arbeit im Leben der Sekretäre und zur Organisationskultur im Vordergrund. Der dritte Teil konzentrierte sich auf das Privatleben der Sekretäre und ob bzw. inwiefern sich die Strategie auch darauf ausgewirkt hat. Dazu wurden vor allen Dingen Fragen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bearbeitet, aber auch Wünsche nach Veränderung abgefragt. Der letzte Teil des Interviewleitfadens konzentrierte sich auf konkrete Gender Mainstreaming Maßnahmen, wie z.B. die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen oder betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen. Damit wurden zwei Ziele verfolgt. Zum einen sollte die Einstellung zu konkreten Maßnahme abgefragt werden. Zum anderen sollte untersucht werden, ob ein Unterschied zwischen der grundsätzlichen Einstellung zu Gender Mainstreaming und der zu konkreten Maßnahmen besteht.

Die Arbeit selbst gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Der Erste führt in die Strategie des Gender Mainstreaming und organisationstheoretische Fragen ein. Darüber hinaus bietet er einen Überblick über den Forschungsansatz der kritischen Männerforschung sowie zu den Themen männliche Sozialisation, männerbündische Organisationskulturen, Männlichkeit und Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Der zweite Teil präsentiert die Ergebnisse der empirischen Untersuchung, wobei hier zwei verschiedene Auswertungsmethoden angewendet wurden. Die erste geht personenbezogen vor und stellt die einzelnen Gewerkschaftssekretäre mit ihrer beruflichen und privaten Lebenssituation aber auch ihrer Einstellung zu Gender Mainstreaming vor. Die zweite folgt einer thematischen Auswertung, wonach die Einstellungen der Gewerkschaftssekretäre zu verschiedenen Aspekten und Maßnahmen der Strategie dargestellt werden. Das Resümee fasst die Erkenntnisse aus dem theoretischen und empirischen Teil zusammen und bietet Anregungen, wie unterschiedliche Männlichkeitstypen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gewonnen werden können.

## 2. Theoretische Grundlagen

### 2.1. Gender Mainstreaming

#### 2.1.1 Hintergrund und Definition

Das Konzept Gender Mainstreaming entstammt dem entwicklungspolitischen Zusammenhang. Sein Ursprung ist in den 70er Jahren zu verorten und als Ergebnis von drei Jahrzehnten Frauenförderpolitik zu werten. Entstanden ist das Konzept als Reaktion darauf, dass Frauenförderung meist abgekoppelt vom Rest der Entwicklungsprogramme betrieben wurde und deshalb eine nur sehr eingeschränkte Wirkung entfalten konnte. Mit dem Gender Mainstreaming Ansatz sollte dieses Problem überwunden werden, in dem Frauenbelange bei der Ausarbeitung von Entwicklungsprogrammen von Beginn an in die Planung integriert werden.<sup>3</sup> Die Einführung des Gender Mainstreaming Ansatzes in den bundesdeutschen Kontext fand 1999 mit dem Beschluss des Bundeskabinetts, Gender Mainstreaming zur Realisierung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu nutzen, statt.<sup>4</sup>

Für die Erklärung des Gender Mainstreaming Konzeptes bedarf es sowohl einer epistemologischen als auch einer konzeptionellen Definition. Aus epistemologischer Sicht stellt der Begriff Gender Mainstreaming eine Wortschöpfung dar, die eigens der Beschreibung dieses neuen Ansatzes der Geschlechterpolitik dient. Mit dem ersten Wortbaustein des Begriffes, 'Gender' wird auf die in der feministischen Theorie entwickelte Unterscheidung zwischen 'Sex', dem biologischen Geschlecht, und 'Gender', dem sozial zugeordneten Geschlecht, zurückgegriffen. Ziel dieser Unterscheidung ist es zu zeigen, dass Geschlechterrollen im Gegensatz zum biologischen Geschlecht je nach Kultur, Person, Umfeld, etc. variieren und sich über die Zeit auch verändern können. Der zweite, ebenfalls aus dem Englischen stammende Wortbaustein, 'Mainstream' beschreibt ein Verhalten, eine Einstellung oder eine soziale Praxis, die von der Mehrheit der Gesellschaft geteilt wird und die alltäglichen Normen definiert. Mit dem Wort 'Mainstreaming'<sup>5</sup>, als substantiviertem Verb, soll der aktive Prozess des "etwas in den Mainstream einbinden bzw. zum Mainstream machen"<sup>6</sup> beschrieben werden.

Auf der konzeptionellen Ebene ist Gender Mainstreaming als geschlechtspolitische

---

<sup>3</sup> Vgl. Frey 2004: 24-39

<sup>4</sup> Vgl. Die Bundesregierung 2002: 18-26

<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang ist es wichtig hervorzuheben, dass das Wort 'Mainstreaming' bzw. das Verb 'to mainstream' im Englischen nicht existiert und eine Neuschöpfung darstellt.

<sup>6</sup> Rosenstreich, Gabriele 2002: 26

Strategie zu verstehen, die die Vorgabe beinhaltet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern einzubeziehen.<sup>7</sup> Damit soll erreicht werden, dass in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einbezogen und für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht wird.<sup>8</sup> Organisationen, die die Geschlechterverhältnisse bisher kaum bzw. gar nicht berücksichtigt oder die Thematik immer als separate, von anderen abgekoppelte Frage betrachtet haben, sollen dazu bewegt werden, diese als integralen Aspekt in alle ihre Vorhaben einzubeziehen. Besonders anschaulich wird dieser Anspruch des Gender Mainstreaming in der Metapher von Barbara Stiegler. "Wenn man Entscheidungsprozesse in politisch handelnden Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wird zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wird also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man in diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang prägt."<sup>9</sup>

Für Rosenstreich, die den geschlechterpolitischen Alltag in Deutschland als patriarchal bezeichnet, stellt der Anspruch, Fragen zur Konstruktion des sozialen Geschlechts zum Mainstream zu machen und die patriarchalen Strukturen an den Rand zu drängen das besonders hoffnungsträchtige an der Strategie dar.<sup>10</sup> Nohr und Veth zufolge hat dieser Wandel von der reinen Frauen- zur Geschlechterpolitik „einen neuen Schwung in die gleichstellungspolitische Debatte gebracht hat.“<sup>11</sup> Neu am Ansatz, und für diese Arbeit besonders relevant, ist vor allen Dingen aber die Tatsache, dass sie Männern zum ersten Mal eine aktive Rolle im Prozess der Gleichstellungspolitik einräumt. Damit gibt sie ihnen die Möglichkeit mit Hilfe des Gender Mainstreaming Prozess ihre Alltags- und Berufspraxis zu verändern.

Problematisch am Gender Mainstreaming Ansatz ist, dass dieser sich an einer schematischen Mann-Frau-Differenz orientiert. Die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse werden nicht als umfassendes Geschlechterverhältnis gedeutet, in denen auch innerhalb der sozial konstruierten Gruppen Männer und Frauen andere Eigenschaften eine Rolle spielen. Dies kann vor allem in Bezug auf die in den Gender Studies inzwischen besonders wichtigen Kategorien 'race und class' und die heterosexuelle Ausrichtung des Ansatzes festgestellt

---

<sup>7</sup> Vgl. Die Bundesregierung 2002

<sup>8</sup> Vgl. Stiegler 2002: 19-41

<sup>9</sup> ebd.: 21

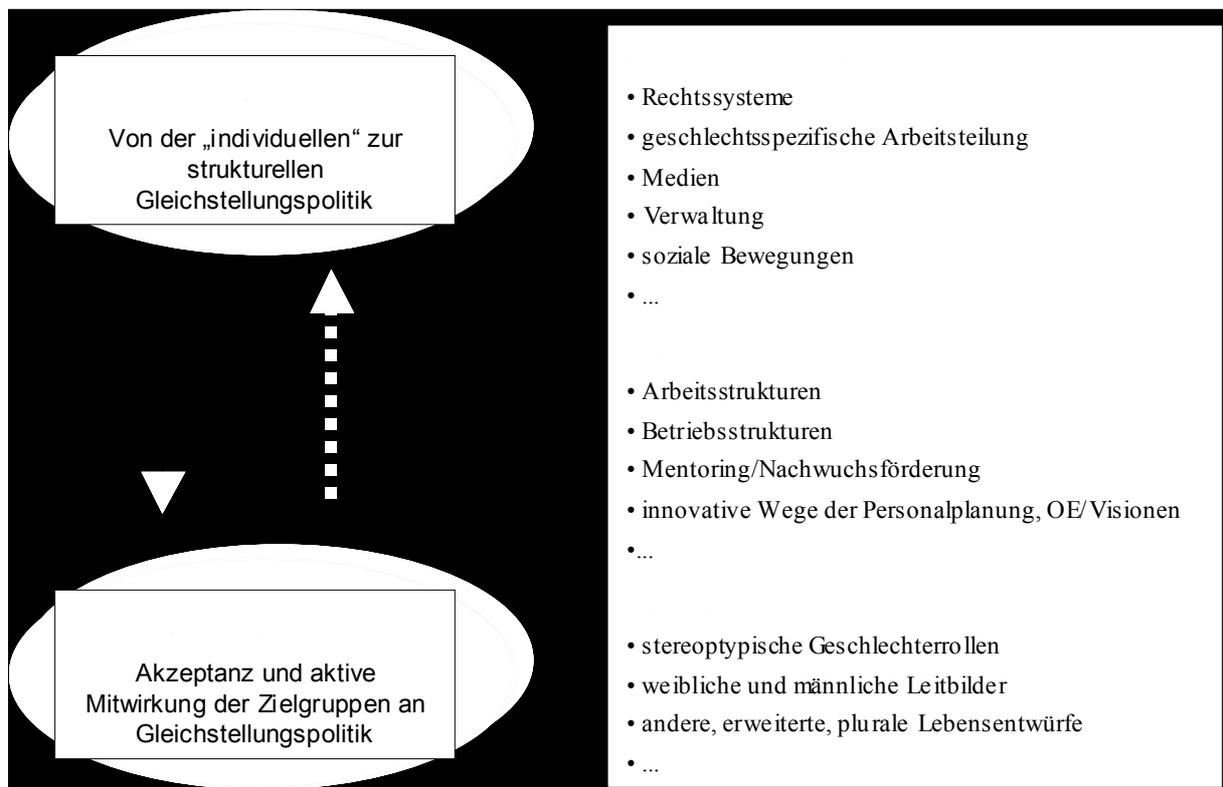
<sup>10</sup> Rosenstreich, Gabriele 2002: 26

<sup>11</sup> Nohr/Veth 2002: 9

werden. Damit birgt Gender Mainstreaming die Gefahr, dualistische Gender-Normen zu reproduzieren. Denn so nützlich 'Gender' als Analysekategorie zur Erfassung existierender Geschlechterstrukturen sein kann, hat sie letztendlich doch auch eine normierende Wirkung.<sup>12</sup>

Auf der operationellen Ebene ist Gender Mainstreaming sowohl als 'top-down' sowie als 'bottom-up' Prozess zu verstehen, der auf der gesellschaftlich/politischen, organisatorisch/betrieblichen und individuell/partnerschaftlichen Ebene stattfindet.

### Abb. 1: Handlungsebenen von Gender Mainstreaming



Quelle: Ver.di<sup>13</sup>

Ziel ist es, auf der jeweiligen Ebene eine gleichmäßige Repräsentanz und Ressourcenverteilung zwischen Männern und Frauen sicher zu stellen. Für die gesellschaftlich/politischen Ebene bedeutet dies, die rechtliche Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu verankern und eine gleichmäßige Repräsentanz in gesellschaftspolitischen Institutionen sowie die gleichmäßige Verteilung der gesellschaftlichen Ressourcen zu sichern. Auf der organisatorisch/betrieblichen Ebene, wo der

<sup>12</sup> Vgl. Frey 2003: 175.

<sup>13</sup> Ver.di 2002: 15

Fokus dieser Arbeit liegt, ist Gender Mainstreaming als Auftrag an die Organisation, Verwaltung oder das Unternehmen und die Beschäftigten zu verstehen. Ihre Aufgabe ist es, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in die Struktur, Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, Produkten und im Controlling mit einzubeziehen.<sup>14</sup> Auf der individuell/partnerschaftlichen Ebene, ebenfalls Thema dieser Arbeit, geht es vor allem darum partnerschaftliche Arrangements zu ermöglichen, in denen die reproduktiven und produktiven Arbeiten gleichmäßig zwischen den beiden Partnern verteilt sind.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> ebd. Die Bundesregierung 2002: 5

<sup>15</sup> Ziel ist es nicht eine gleichmäßige Verteilung reproduktiver und produktiver Arbeiten zu erzwingen, sondern die Wahlfreiheit sicherzustellen.

## 2.1.2 Organisationstheoretische Aspekte

Hauptanliegen des Gender Mainstreaming Ansatzes ist es, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, u.a. innerhalb von Organisationen, zu einem zentralen Ziel zu erheben. Gender Mainstreaming impliziert damit "weit mehr als den Versuch, durch antidiskriminatorische Politik Gleichheit für Frauen und Männer durchzusetzen: Die Strukturen selbst, welche Ungleichheit immer wieder produzieren, sollen umgestaltet werden."<sup>16</sup> Aus organisationstheoretischer Perspektive setzt ein solcher Anspruch den Wandel eines ganzen Handlungssystems voraus. Für das bestehende System ist die Strategie aus mikropolitischen Sicht daher als existenzielle Bedrohung zu werten. Denn jede Veränderung stellt "unfehlbar die Bedingungen seines [des] Spiels, seine [der] Machtquellen und seine [der] Handlungsfreiheit schon deshalb in Frage, weil sie die relevanten, von ihm kontrollierten Ungewissheitszonen ändert oder verschwinden lässt."<sup>17</sup> Aus diesem Grund ist zu erwarten, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der mikropolitischen Ebene auf Widerstand treffen wird, weil sie sowohl die Struktur als auch die geschlechtliche Subkultur der Organisation hinterfragt.<sup>18</sup>

Eine Analyse des Veränderungspotentials von Gender Mainstreaming muss daher zwei Perspektiven miteinander verbinden. Zum einen muss eine Geschlechterordnung dezentrierte Perspektive<sup>19</sup> eingenommen werden und zum Anderen eine geschlechterzentrierte Perspektive. Für die von der Geschlechterordnung dezentrierte Perspektive sind zwei Fragen von besonderer Bedeutung. Bei der einen geht es um die Beziehung zwischen formalen und informellen Organisationsstrukturen und bei der anderen um die sozialtheoretischen Paradigmen Strukturalismus/Funktionalismus versus handlungsorientierter Ansatz. In Bezug auf die erste Frage ist festzustellen, dass sowohl formale Organisationsstrukturen als auch informelle bestehen und diese eine wichtige Rolle bei der Umsetzung einer Organisationsentwicklungsstrategie wie dem Gender Mainstreaming spielen. Formale Organisationsstrukturen umfassen Autoritäts-, Rang-, Status-, Kommunikations- und Informations- sowie Identifikationsdimensionen. Dabei ist festgelegt "wer wem befiehlt bzw. wer wem gehorchen muss, wer wen worüber zu informieren bzw. Informationen entgegenzunehmen hat und wer in welcher Hinsicht wie zu behandeln ist."<sup>20</sup> Parallel zur

---

<sup>16</sup> Pinl 2002:4

<sup>17</sup> Crozier/Friedberg 1993:242

<sup>18</sup> Vgl. Meuser 2005: Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Hrsg. Pasero, Ursula, Priddat, Birger P.

<sup>19</sup> Die Geschlechterordnung 'dezentrierte' Perspektive beschreibt eine Perspektive, die Genderaspekte außen vor lässt.

<sup>20</sup> Funken 2004: 15

formalen Organisationsstruktur existieren auch informelle Strukturen, ohne die die formale Organisation nicht funktionieren könnte. Entgegen des 'rationalen' Verhaltens innerhalb der formalen Struktur stehen bei dieser individuelle Bedürfnisse, persönliche Motive und Gruppendynamik im Vordergrund. Eine Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit muss daher auf beiden Ebenen eingreifen.<sup>21</sup>

Bei der zweiten Frage, welchem sozialtheoretischen Paradigma, Strukturalismus/Funktionalismus versus handlungsorientierter Ansatz, mehr Gewicht gegeben werden soll, ist es wichtig, nicht einen, sondern beide zu berücksichtigen. Denn der Strukturalismus/Funktionalismus, dem zufolge Strukturen menschlichen Handelns äußerlich sind und unabhängig von den Agierenden existieren, tendiert dazu formale Strukturen zu verdinglichen bzw. zu objektivieren und handelnde Subjekte als passiv und ausgeliefert erscheinen zu lassen. Handlungsorientierte Ansätze wiederum erklären das individuelle Handeln durch gemeinten Sinn und die Subjektivität des Agierenden. Damit werden aber die formalen Strukturen, innerhalb derer das Individuum sich bewegt, ausgeblendet. Werden die zwei Ansätze jedoch zusammen gedacht, kann das Spannungsfeld zwischen Kontingenzspielräumen des Handelns einerseits und restringierenden organisationalen Strukturen andererseits deutlich gemacht werden.

Für die geschlechtszentrierte Perspektive erweist sich der Ansatz von Joan Ackerman als sehr hilfreich. Ihr zufolge sind in Bezug auf die Ursache, Legitimation und Reproduktion von Geschlechterdifferenz, Geschlechterordnung und Geschlechterhierarchie in Organisationen vier Ebenen zu unterscheiden. Die erste Ebene stellen alltägliche Praktiken, wie die Zuweisung von Arbeitsplätzen, von Gehältern und anderen Machtressourcen dar. Auf dieser Ebene können Veränderungen am transparentesten vorangetrieben und gemessen werden. Die zweite Ebene umfasst die Ausbildung von Symbolen, Bildern und Bewusstseinsformen, die die Geschlechterverhältnisse in der Organisation erklären und legitimieren. Dazu gehört auch, welche Bilder von Führungspersönlichkeiten, Erfolg und Leistung in der Organisation vorherrschen. Die dritte Ebene bildet die Interaktion zwischen den Geschlechtern sowie zwischen den gleichgeschlechtlichen Individuen. Hier spielen vor allem alltägliche Handlungsmuster, wie z.B. die Darstellung von Geschlechtszugehörigkeit eine Rolle, die mit Dominanz und Unterordnung verbunden sind und Allianz- und Exklusionsmuster fördern. Die vierte Ebene wird von Prozessen der Bewusstseinsarbeit, d.h. die 'korrekte' Darstellung von Geschlechtszugehörigkeit und die Vermeidung inakzeptabler Darstellungsnormen hergestellt.

Im Fall von männlich geprägten Organisationen werden diese als Männerbünde oder

---

<sup>21</sup> Vgl. Funken 2004: 15/16

Organisationen mit 'Männerbundsyndrom'<sup>22</sup> bezeichnet. Diese zeichnen sich durch "... spezifisch männergemäße, männerbezogene, exklusiv von Männern geprägte Form der Gesellung"<sup>23</sup> aus.

Für die Untersuchung der männlichen Gewerkschaftssekretäre ist sowohl die geschlechtszentrierte als auch die dezentrierte Perspektive von Bedeutung. Mit Hilfe der geschlechtsdezentrierten Perspektive soll zum Einen festgestellt werden, ob mit Hilfe von Gender Mainstreaming die informellen, von Männern dominierten Netzwerke zu Gunsten transparenter formaler Strukturen, in denen beide Geschlechter vertreten sind, zurückgedrängt werden konnten. Zum Anderen ist in Bezug auf die Gegenüberstellung von Strukturalismus und Funktionalismus versus handlungsorientiertem Ansatz von Interesse, inwiefern Gender Mainstreaming die Kontingenzspielräume der Gewerkschaftssekretäre erweitert und wie wiederum ihr individuelles Handeln die organisationalen Strukturen verändert.<sup>24</sup> Aus der geschlechtszentrierten Perspektive sind die Veränderungen der Geschlechterdifferenz auf den Ebenen der alltäglichen Praktiken, der Ausbildung von Symbolen, Bildern und Bewusstseinsformen, der Interaktion zwischen den Geschlechtern sowie zwischen den gleichgeschlechtlichen Individuen und den Prozessen der Bewusstseinsarbeit von Interesse.

---

<sup>22</sup> Sombart 1988: 172

<sup>23</sup> Sombart 1988: 158

<sup>24</sup> Vgl. Funken 2004: 14-44

### 2.1.3 Gender Mainstreaming und Männer

Da sich Gender Mainstreaming aus der Frauenförderung heraus entwickelt hat, wird das Konzept in weiten Bereichen als Frauenpolitik verstanden. Doch Gender Mainstreaming ist nicht mit Frauenförderung gleichzusetzen. Es soll keine 'Entwicklungshilfe' für Frauen als 'defizitäre Wesen' leisten dem ein Modell der 'nachholenden Entwicklung' zugrunde liegt. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, beiden Geschlechtern, also sowohl Frauen als auch Männern, neue Möglichkeiten zur Ausgestaltung ihrer Geschlechterrolle zu eröffnen.<sup>25</sup> Damit erweitert das Konzept Gender Mainstreaming die Geschlechterpolitik um die Dimension des Mannes. Nicht nur die soziale Rolle der Frau, wie es in der Frauenförderung der Fall ist, wird durch Gender Mainstreaming in Frage gestellt und dekonstruiert, sondern auch die des Mannes. Denn Gender Mainstreaming orientiert sich nicht am idealtypischen männlichen Lebensentwurf. Im Gegensatz zur Frauenpolitik, die sich an männlichen (Erfolgs-) Berufsbiographien orientiert und versucht diese für Frauen lebbar zu machen, fragt Gender Mainstreaming nach den Geschlechterstrukturen und ihren hierarchischen Verhältnissen auf jeder Ebene der Arbeitsprozesse- und produkte.<sup>26</sup> Damit bricht die Strategie die bipolare Geschlechterordnung der Frauenförderung auf.

Vor diesem Hintergrund bedeutet Gender Mainstreaming nicht nur den Abbau der quantitativen Dominanz von Männern in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und die Veränderung von Männern auf der individuellen Ebene, sondern es impliziert auch die Ablösung der hegemonialen Männlichkeit als gesellschaftsstrukturierendes Prinzip. In seiner Zielsetzung, der Abwertung der als weiblich bestimmten Lebensmuster, Kompetenzen und Tätigkeiten entgegenzuwirken, bietet es auch Männern die Perspektive, einen neuen männlichen Lebensentwurf mit einem ausgewogenen Verhältnis von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit zu entwickeln.<sup>27</sup>

In der ohnehin nur sehr eingeschränkten Literatur zum Thema Gender Mainstreaming gibt es noch keine umfassende theoretische Untersuchungen zum Verhältnis von Gender Mainstreaming zur hegemonialen Männlichkeit. Auch fehlen empirische Untersuchungen, welche Möglichkeiten Gender Mainstreaming Männern bietet, ihre Geschlechterrolle anders zu definieren. Nur einige wenige wissenschaftliche Artikel und kürzere Beiträge für Sammelbänder wurden bisher zu diesem Thema verfasst. Zusammenfassend lassen sich aus diesen Beiträgen jedoch folgende Veränderungspotentiale des Gender Mainstreaming Ansatzes für die Ausgestaltung einer anderen männlichen Geschlechterrolle identifizieren:

---

<sup>25</sup> Vgl. Rosowski, Martin 2003: 202-203

<sup>26</sup> Vgl. Höyng, Stephan und Schwerma, Klaus 2002: 58-60

<sup>27</sup> Vgl. Döge, Peter 2003: 90-105

- Gender Mainstreaming bietet Männern, deren Selbstverständnis als Familienernährer geprägt ist, die Möglichkeit ein engeres Verhältnis zu ihrem Partner und ihren Kindern zu entwickeln.
- Beruflichen *Übererfüllern*, insbesondere Führungskräften, erlaubt es ihre physische und psychische Gesundheit zu stärken, indem es ihnen die Möglichkeit bietet, anderen Interessen außerhalb der Erwerbsarbeit nachzugehen.
- Veränderte Männlichkeitswerte und -bilder könnten den im Vergleich zu Frauen höheren Krankenstand senken und die niedrigere Lebenserwartung erhöhen.
- Die Strategie fördert die Auseinandersetzung von Männern mit ihrer eigenen männlichen Identität und den vorherrschenden Geschlechterverhältnissen.
- Durch Gender Mainstreaming wird die Veränderung von männlichen Strukturen nicht mehr als Privatangelegenheit einiger 'Softis' abgetan, sondern zur 'Chefsache' aufgewertet.
- Gender Mainstreaming birgt das Potenzial, durch eine Förderung von Männern in traditionellen Frauenberufen geschlechtsspezifische Berufsbilder aufbrechen.
- Durch die Schaffung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann das außerberufliche Engagement von Männern erhöht werden.
- Im Gegensatz zur Frauenpolitik liegt Gender Mainstreaming kein eindimensionales Geschlechts- und Karrieremodell zugrunde.
- Während die 'klassische' Frauenförderpolitik sich mit Forderungen, Appellen und administrativen Mitteln an Männer zwecks Macht- und Kompetenzabgabe wendet, beinhaltet Gender Mainstreaming für Männer auch Aspekte zur Überprüfung und Verbesserung der eigenen Lebenssituation. Anstatt ihnen nur eine unterstützende Rolle einzuräumen, gibt es ihnen die Möglichkeit der aktiven Beteiligung. Mit dem Anspruch, geschlechtlich determinierte soziale Differenz aufzulösen, bietet es die Möglichkeit, auch männerspezifische Barrieren und Probleme auf dem Weg zu einer beruflichen Gleichstellung zu identifizieren.
- Gender Mainstreaming befasst sich nicht mit der Frage nach einem Geschlecht, sondern nach der geschlechtlich organisierten hierarchischen Differenz und nach den Wirkungen einer hierarchischen sozialen Geschlechterdifferenz. Der Ansatz ist dadurch kompatibel mit 'Queer' Theorien und Diskussionen zur (De-) Konstruktion, Konstitution und Leiblichkeit von Geschlecht.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Vgl. Höyng/Schwerma 2002: 58-60

## 2.2. Männlichkeitskonzept

### 2.2.1 Forschungsansatz

Diese Arbeit baut auf dem Männlichkeitskonzept der kritischen Männerforschung auf.<sup>29</sup> Grundlage dieses Ansatzes ist die Annahme, dass die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse ein sozial konstruiertes System von Beziehungen darstellen, die sich nicht nur gegen Frauen und Kinder, sondern auch gegen Angehörige der so genannten herrschenden Klasse,<sup>30</sup> den Männern, richtet. Obwohl Männer gegenüber Frauen oftmals materielle Vorteile und Privilegien genießen, ist die kritische Männerforschung der Ansicht, dass Männer einen sehr hohen Preis für ihre Vormachstellung bezahlen. Ausgangspunkt für diese These sind Statistiken, wie die von Männern im Vergleich zu Frauen um etliche Jahre kürzeren Lebenserwartung, die substantiell höheren Selbstmordrate sowie die zu 90% männlichen Gefängnisinsassen.<sup>31</sup> Darüber hinaus ist die kritische Männerforschung der Auffassung, dass Männlichkeit bzw. die als Männer definierte Gruppe von Menschen nicht als homogenes Konzept/Gruppe zu begreifen ist, sondern sich wie jede/s andere Konzept/Gruppe durch eine Vielfalt an Eigenschaften auszeichnet.

Die theoretische Basis der kritischen Männerforschung bildet das Männlichkeitskonzept von Robert Connell. Seiner Theorie zufolge stellt das soziale Geschlecht eine soziale Praxis dar, die nicht naturgegeben ist. Männlichkeitskonzepte reagieren und bewegen sich im Rahmen vorhandener Strukturen und werden durch die soziale Praxis konstituiert bzw. rekonstituiert. Im Gegensatz zu rein konstruktivistischen Ansätzen definiert Connell Geschlecht als "körperreflexive Praxis", welche zwar zum Großteil konstruiert ist, sich aber auch auf den Körper bezieht. Um die Mehrdimensionalität der Struktur des sozialen Geschlechts aufzuzeigen, benennt Connell vier definierende Aspekte. Diese umfassen Machtbeziehungen, Produktionsbeziehungen, emotionale Bindungsstrukturen und Symbolisierungen. Als Machtbeziehung definiert er alle Beziehungen, die eine Dominanz von Männern und eine Unterordnung von Frauen bewirken.<sup>32</sup> Produktionsbeziehungen sind

---

<sup>29</sup> Bezeichnend an der kritischen Männerforschung ist die Tatsache, dass diese von Männern über Männer betrieben wird. Während dies hinsichtlich des Ziels einer Dekonstruktion von Geschlecht als kritisch zu bewerten ist, wird dies aus Sicht der kritischen Männerforschung im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung von Männern mit dem Geschlechtswesen Mann als wichtig empfunden. Rüter, Christian 1996: 76-107

<sup>30</sup> Der hier verwandte Begriff 'Klasse' bezieht sich nicht auf eine soziale Gruppe, wie z.B. dem Proletariat, sondern auf eine durch das soziale Geschlecht definierte Gruppe.

<sup>31</sup> Vgl. Walter, Willi 1996: 18

<sup>32</sup> Diese Dominanz kann auch von Männern, die dem Bild der hegemonialen Männlichkeit entsprechen auch auf Männer, diesem Bild nicht entsprechen, wie z.B. homosexuelle oder transsexuelle Männer, ausgeübt werden.

für ihn die Beziehungen, die sich in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem manifestieren und eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Akkumulation vorsehen. Emotionale Bindungsstrukturen beschreibt er als sexuelles Begehren, welches auf eine Dominanz der Männer baut und eine Zwangsheterosexualität vorgibt. Symbolisierung beschreibt die kulturelle, symbolische Repräsentanz der Geschlechter. Über diese benannten Aspekte hinaus sind für Connell aber auch die Kategorien Klasse und Ethnie<sup>33</sup> und ihre Position in der Gesellschaft von großer Bedeutung. Denn über das biologische und soziale Geschlecht hinaus spielen auch Eigenschaften wie sexuelle Orientierung, Religion, ethnische Zugehörigkeit und soziale Herkunft eine wichtige Rolle sowohl im Selbstbild des Individuums als auch in der Bestimmung des Status innerhalb der Gesellschaft.<sup>34</sup>

Anknüpfend an das Hegemoniekonzept von Antonio Gramsci beschreibt Connell das gesellschaftsbestimmende männliche Leitbild mit dem Begriff 'hegemoniale Männlichkeit'. "Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimationsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet".<sup>35</sup> In diesem Zusammenhang ist Hegemonie als veränderbares und nicht statisches Machtgefüge zu verstehen, welches eine historisch spezifische Situation darstellt, die sich gegen konkurrierende Möglichkeiten durchsetzt. Bedingt durch ihre Unstetigkeit, kann sie zu jeder Zeit herausgefordert werden und durch neue Machtkonstellationen verändert oder verstoßen werden. In Abgrenzung zur Gewaltherrschaft zeichnet sich der hegemoniale Gesellschaftszustand dadurch aus, dass er sich nicht nur durch die Möglichkeit der angedrohten oder realen Gewalt durchsetzt, sondern auch ein hohes Maß an Autorität besitzt, die auf Zustimmung oder Duldung aufbaut. Entscheidend an diesem Hegemoniebegriff ist, dass er nicht nur das Herrschaftsverhältnis zwischen Frauen und Männer thematisiert, sondern auch jenes zwischen Männern bzw. zwischen verschiedenen Männlichkeiten.

Kennzeichen dieser Herrschaftsverhältnisse sind nach Connell die Prinzipien der Unterordnung und der Komplizenschaft. Unterordnung beschreibt in diesem Zusammenhang die Machthierarchie, die unter den verschiedenen Männlichkeiten bestehen, wobei die homosexuelle Männlichkeit das unterste Ende dieser Hierarchie darstellt. Mit dem Begriff der Komplizenschaft soll deutlich gemacht werden, dass die Mehrheit der Männer von der gesellschaftlichen Hegemonie von Männlichkeit profitieren, auch wenn sie diese nicht konsequent umsetzen können. Den sich aus dieser Komplizenschaft ergebenden Nutzen

---

<sup>33</sup> Er verwendet das englische Wort "race", was eine etwas andere Bedeutung als das Wort "Ethnie" impliziert, wofür im Deutschen aber kein Äquivalent besteht.

<sup>34</sup> Vgl. Connell 1983, 1986, 1987, 1995a, 1995b, 1995c

<sup>35</sup> Vgl. ebd.

bezeichnet er als patriarchale Dividende.

Kritisch zu bewerten ist aus Sicht Willi Walters, eines der Hauptvertreter der kritischen Männerforschung in Deutschland, dass Connell's Konzept sich nicht konsequent von der dichotomen Patriarchatskonzeption löst. Bei ihm gehen die bestehenden Geschlechterverhältnisse weiterhin eindeutig von der vorherrschenden 'hegemonialen Männlichkeit' aus. Inwiefern Frauen an der Produktion und Reproduktion der Geschlechterverhältnisse beteiligt sind, vermag sein Konzept nicht zu erklären. Weiterhin wird kritisch angemerkt, dass Connell's Konzeptionalisierung von Geschlecht immer noch stark auf das Modell der Zweigeschlechtlichkeit aufbaut.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Walter 1996: 25

## 2.2.2 Männliche Sozialisation und Männerbünde

Um zu untersuchen, inwiefern die befragten männlichen Gewerkschaftssekretäre dem vorherrschenden Männlichkeitskonzept entsprechen bzw. Versuche unternehmen sich gegen dieses aufzulehnen, ist eine Übersicht der mit Männern und Männerbünden assoziierten Eigenschaften nötig. Denn die als männlich definierten Merkmale stellen den entscheidenden Gradmesser für das Veränderungspotenzial von Gender Mainstreaming dar.

Bei der Definition der als männlich geltenden Eigenschaften hat die ethnologische Studie von Gilmore "Manhood in the Making - Cultural Concepts of Masculinity" gezeigt, dass ein, mit wenigen Ausnahmen, kulturübergreifendes Verständnis männlichen Verhaltens besteht. Demzufolge stellt 'Mannsein' in den meisten Kulturen eine zu bestehende Prüfung dar, bei der besonders die Eigenschaften Härte und Selbstdisziplin im Vordergrund stehen.<sup>37</sup> Ursache dafür ist die aus ökonomischer Sicht bestehende Ressourcenknappheit.<sup>38</sup> Denn Gilmores Beobachtungen zufolge, gewinnt der Männlichkeitskult und -mythos mit zunehmender Ressourcenknappheit an Bedeutung. Die Erwartungen an den einzelnen Mann, sich über seine persönlichen Bedürfnisse und Hemmnisse hinwegzusetzen und dem Wohle der Gemeinschaft zu dienen, werden verschärft und die Sanktionsmechanismen strikter. Bezeichnend ist, dass dieser Mythos Männern wenig Raum lässt, passives Verhalten, wie z.B. Hingabe und Abhängigkeit auszuleben.<sup>39</sup> Männer, die diesem Mythos nicht entsprechen wollen, zwingt er in einen fundamentalen Widerspruch. Sie müssen sich zwischen der Erfüllung des männlichen Ideals und dem selbst gewählten Männlichkeitsbild entscheiden, wobei das Erstere dem einzelnen Mann soziale Anerkennung einbringt, aber das Risiko des psychischen und physischen Ruins in sich birgt und das Zweite zu sozialer Ausgrenzung führen kann, dafür aber psychische und physische Gesundheit verspricht.

Um dem Mythos gerecht zu werden, entwickeln die meisten Männer Bewältigungsstrategien, die ihnen oft großen physischen und psychischen Schaden zufügen. Böhnisch, Winter und Pleck benennen folgende Strategien als besonders typisch:

- Externalisierung/Außenorientierung (als grundlegendes Verbot, sich mit der emotionalen Innenwelt zu befassen)
- Gewalt (gegen Frauen, andere Männer und sich selbst)
- Benutzung (Funktionalisieren/Abwerten von anderen Menschen, aber auch der Umwelt)
- Stummheit (aufgrund des fehlenden reflexiven Selbstbezugs über alles reden können, nur nicht über sich selbst)

---

<sup>37</sup> Vgl. Gilmore 1990: 220

<sup>38</sup> ebd.: 221

<sup>39</sup> Vgl. Pleck 1992: 38

- Alleinsein (Zwang zur Autonomie, mit allem allein fertig zu werden),
- Körperferne (Nichtwahrnehmen des eigenen Körpers, Angst vor körperlicher Nähe/Intimität mit anderen Jungen/Männern, Objektivierung von Frauen)
- Rationalität (Abwertung und Verdrängung von Emotionalität)
- Kontrolle (Selbstkontrolle und Kontrolle der Umwelt)
- Drogenkonsum

Eine besonders starke Ausprägung dieser Eigenschaften findet sich in Männerbünden wieder. In diesen Bünden verhalten sich die Mitglieder nicht als eine Ansammlung von Individuen, sondern als einheitliche Gruppe dessen übergeordnete Interessen über denen des Einzelnen stehen. Ihre 'Feinde' sind die Familie und andere Gruppierungen, die die symbolische Wirkung des Männlichkeitsmythos und damit auch die Macht des Männerbundes untergraben könnten.<sup>40</sup> Als Zweckverbände, die sich durch einen hohen Organisationsgrad auszeichnen, bemühen sie sich ihren Mitgliedern eine zentrale Rolle in der Gesellschaft zu sichern. Darüber hinaus versuchen sie eine 'symbolische Ordnung' herzustellen mittels derer sie sich eine 'Definitionsmacht im Geschlechterverhältnis' sichern. Diese Vorherrschaft auf der symbolischen Ebene soll zum einen der Sinnbildung dienen und zum anderen der Erschließung materiellen Reichtums, Macht, Verbindungen und Einfluss.<sup>41</sup> Wichtigste Merkmale des Männerbundes sind: eine hierarchische Organisation mit einem charismatischen Führer, Initiationsriten, rituelle Freundschaften, Sexualrestriktion, der kultivierte Kampf, welcher sich vor allem Dingen durch Selbstaufopferung auszeichnet und Geheimhaltung.

Gewerkschaften gelten als klassische Männerbünde insofern als dass sie sich darum bemühen "die Situation ihrer Mitglieder durch den Ausschluss von Konkurrenten [Feinden] [zu] verbessern."<sup>42</sup> Besonders die Tatsache, dass sie eine partikularistische Interessenspolitik verfolgen, die oftmals 'auf Kosten von Frauen' betrieben wird, zeichnet sie als Männerbünde aus.<sup>43</sup> Auch die Riten des kultivierten Kampfes, die in den Arbeitskämpfen der Gewerkschaften eine erhebliche Rolle spielen, sind für das 'Männerbundsyndrom'<sup>44</sup> der Gewerkschaften bezeichnend.

---

<sup>40</sup> Vgl. Sombart 1988: 158

<sup>41</sup> Vgl. Erdheim/Hug 1990

<sup>42</sup> Kurz-Scherf/Zeuner 2001: 147ff, Vgl. Zeuner 2001

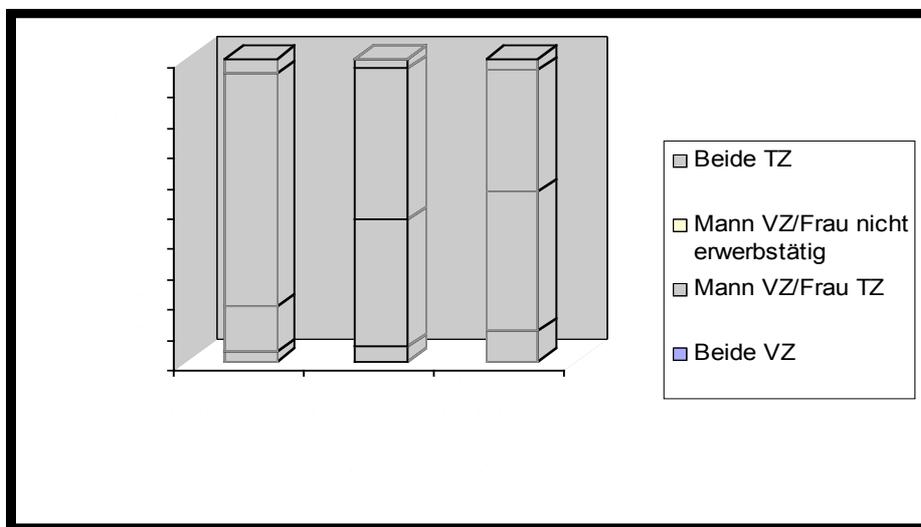
<sup>43</sup> ebd.

<sup>44</sup> Sombart 1988: 172

### 2.2.3 Männer und Erwerbsarbeit

Traditionsgemäß ist das Leben von Männern mit Berufstätigkeit verbunden. Sie bildet den Grundpfeiler ihrer Identität. Schon von klein auf werden Männer sozialisiert "später einmal einen ordentlichen Beruf zu ergreifen."<sup>45</sup> Während Frauen ihr Leben tendenziell auf eine 'Patchwork Biographie'<sup>46</sup> ausrichten, ist es für die meisten Männer selbstverständlich, dass sie ihr Leben ganz auf den Beruf ausrichten. Die Frage nach der Vereinbarkeit der Lebensbereiche Beruf und Familie wird von den meisten Männern kaum reflektiert.

**Abb. 2: Aktuelle Erwerbskonstellationen von Paaren mit Kind/ern (2000, Westdeutschland)**



Quelle: Beckmann 2002

Während sich Frauen schon frühzeitig darum bemühen, Familienplanung und Berufswahl miteinander zu verbinden, entscheiden sich Männer überwiegend für den Beruf und glauben, dass sich die restlichen Lebensbereiche ergeben werden. Auch die Lebensplanung der Männer geht meist davon aus, dass sie, wenn keine widrigen Umstände sie daran hindern, kontinuierlich berufstätig sein werden. Zeitlich befristete Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit und die damit verbundenen beruflichen Statusverluste werden von Männern kaum eingeplant.<sup>47</sup> Während sich die weibliche Erwerbsarbeit oft alters- und familienbedingt verändert, bleiben die Anforderungen der männlichen Erwerbsarbeit trotz veränderter

<sup>45</sup> Vgl. Schnack, Gersterkamp 1998

<sup>46</sup> Der Begriff 'Patchwork Biographie' beschreibt eine Berufsbiographie, die im Gegensatz zur linearen Karriereführung in Vollbeschäftigung von Brüchen, verschiedenen Formen der Beschäftigung und Unterbrechungen, wie z.B. durch Erziehungszeiten gekennzeichnet ist.

<sup>47</sup> Vgl. Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus 1999

Rahmenbedingungen oft gleich oder nehmen sogar im Falle einer Familiengründung zu. Der Unterschied in den Berufsbiographien ist vor allem darauf zurückzuführen, dass für die meisten Männer die Berufsausübung die Sicherung ihrer Existenz und der ihrer Familie bedeutet. Die Folge ist, dass sich bei den Männern sowohl eine hohe materielle als auch psychologische Abhängigkeit vom Beruf entwickelt. Der einzelne Mann und/oder seine Familie sind meist finanziell vom Einkommen des Mannes abhängig.

Aber auch das männliche Selbstverständnis gibt vor, dass er eine Familie ernähren können muss. Der Beruf ist sowohl materiell als auch psychologisch Bezugspunkt für Statusgewinn und Ansehen.<sup>48</sup> "Viele [Männer] verlassen morgens das Haus und kommen erst abends wieder. Sie stürzen sich in die Arbeit und planen dabei bewusst ihre Karriere. Sie denken an Beförderung und Gehaltserhöhungen. Ihre Konkurrenzkämpfe untereinander sind stark, viele setzen ihre ganze Energie und ihren Ehrgeiz ein, um auf der Pyramide der Hierarchien eine Gehaltsstufe höher zu klettern. Von leitenden Angestellten und Managern in Führungspositionen wird erwartet, dass sie rund um die Uhr für die Firma erreichbar sind, und ein 14 Stundentag ist geradezu selbstverständlich. Positions-, Rang- und Dominanzkämpfe sind an der Tagesordnung, immer geht es darum, wer die Macht hat."<sup>49</sup> Bezeichnend an dieser Beschreibung ist, dass dieser Arbeitsalltag den persönlichen Bedürfnissen und den Anforderungen für eine gute Partnerschaft und Vaterrolle diametral entgegensteht. Während in der Berufswelt Durchsetzungsvermögen, Ehrgeiz und Härte gefordert sind, verlangt das Privatleben meist genau das Gegenteil: Einfühlungsvermögen, Toleranz und die Bereitschaft sein eigenes berufliches Vorankommen den Bedürfnissen des Partners/der Partnerin und der Familie unterzuordnen. Welche Bedeutung das Berufsleben für das männliche Selbstverständnis hat, zeigen auch die Auswirkungen, die der Arbeitsplatzverlust in besonderem Maße auf Männer hat. Anders als im Fall der Frau deren Identität, wenn berufstätig und in einer heterosexuellen Partnerschaft lebend, sich auf die zwei Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Familie stützt, verlieren Männer in traditionellen heterosexuellen Beziehungskonstellationen durch den Arbeitsplatzverlust ihren 'einzigen' identitätsstiftenden Bereich.<sup>50</sup> Fallen diese für das männliche Selbstverständnis zentralen Funktionen der Erwerbsarbeit weg, gerät bei den meisten Männern das psychische Gleichgewicht aus den Fugen. Anstatt sich mehr ihrem Privatleben zu widmen und der Erfüllung ihrer privaten Bedürfnisse nachzugehen, was ihnen während der Berufstätigkeit verwehrt geblieben ist, bleiben die meisten Männer in ihren alten Mustern verhaftet. Dabei

---

<sup>48</sup> Vgl. Böhnisch/Winter 1994

<sup>49</sup> Bründel/Hurrelmann 1999:56

<sup>50</sup> Hier wird von der idealtypischen "Ernährer" Konstellation ausgegangen. Dass die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Identität von 'Frau zu Frau' bzw. 'Mann zu Mann' variiert, soll dadurch nicht ausgeblendet werden.

wird deutlich, dass es nicht allein die finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen sind, die viele Männer davon abhalten, einen anderen Lebensentwurf zu entwickeln, sondern ihr männliches Selbstverständnis und die Bedeutung, die sie der Erwerbsarbeit in diesem Zusammenhang zumessen.<sup>51</sup>

---

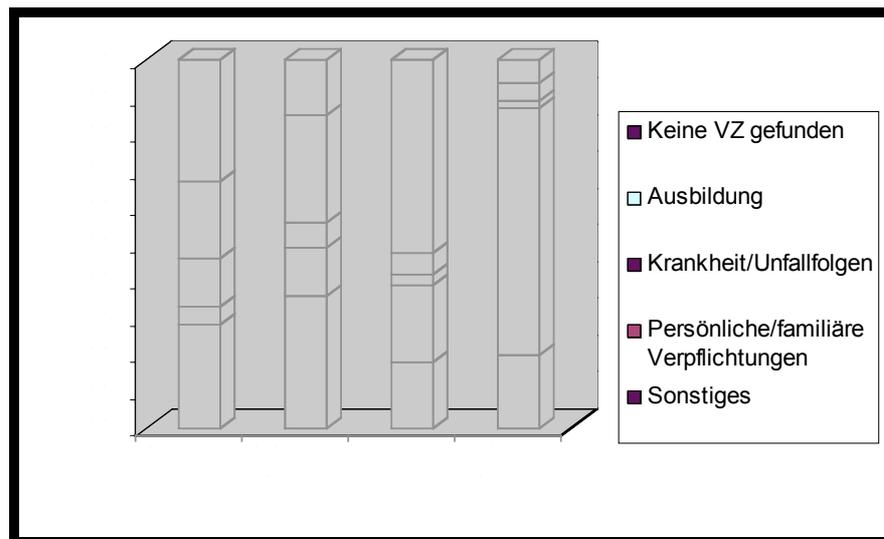
<sup>51</sup> Guggenmoos, Peter 1989: 67

## 2.2.4 Privatleben von Männern

Trotz der Dominanz der Erwerbsarbeit im Leben der meisten Männer, geben sie in Untersuchungen zur Bedeutung von Familie, Partnerschaft und Beruf an, dass ihnen die Partnerschaft wichtiger ist als der Beruf. In einer Umfrage des Bundesministeriums für Frauen und Jugend gaben 58% der Männer aus den alten Bundesländern und 51% aus den neuen Bundesländern an, dass für sie die Partnerschaft den wichtigsten Lebensbereich darstellt. Die Berufstätigkeit taucht erst an zweiter Stelle auf, mit 17% bei den Männern aus den alten Bundesländern und 27% aus den neuen. Auffällig war in dieser Untersuchung, dass mehr Männern die Partnerschaft wichtiger war als Frauen.<sup>52</sup>

Zugleich ist aber festzustellen, dass viele Männer, besonders beruflich erfolgreiche, mit ihrem Privatleben unzufrieden sind. Ein Drittel wünscht sich einen Teilzeitarbeitsplatz und die meisten Väter finden die Vorstellung Erziehungsurlaub zu nehmen, um am Leben ihrer Kindern mehr teilhaben zu können, für sich wünschenswert.<sup>53</sup> Gleichzeitig aber arbeiten nur wenige Männer wahlweise in Teilzeit oder nehmen Erziehungsurlaub. Sie konzentrieren sich weiterhin auf ihren Beruf und haben kaum Kraft für die Entwicklung ihrer Zufriedenheit im Privatleben übrig. Trotz anderer identifizierter Bedürfnisse, investieren sie den größten Teil ihrer Energie in die Weiterentwicklung ihrer Karriere. Anstelle sich den Lebensbereichen zu widmen, denen sie selber die meiste Bedeutung zuweisen, opfern Männer ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten von beruflicher Verantwortung und Verpflichtung.<sup>54</sup>

**Abb. 3: Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit (2001)**



<sup>52</sup> Vgl. Höyng, Stephan/Puchert, Ralf 1998: 68

<sup>53</sup> Vgl. Schnack, Dieter/Gestekamp, Thomas 1998

<sup>54</sup> Vgl. Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus 1999: 57

Wie dieser Widerspruch zwischen der Dominanz des Berufslebens und der gleichzeitig bekundeten hohen subjektiven Wertschätzung des Privatlebens zustande kommt, zeigt eine Studie mit dem Titel "Arbeit soll auch Selbstverwirklichung sein".<sup>55</sup> Diese stellt fest, dass für die meisten Männer die Familie ein Ort für Freizeit, Genuss und Entspannung ist, nach zu langer Verweildauer aber das Risiko für Langeweile und Konflikte birgt. Sie wird als ein Ort beschrieben, welcher durch die Abwesenheit von Arbeit gekennzeichnet ist, und gleichzeitig aber als einer der ihnen die Lebenskraft zu entziehen droht. Dieses widersprüchliche Empfinden ist auf die geschlechtsspezifische Bereichsteilung zwischen Frauen und Männern zurückzuführen, wonach der Mann für das öffentliche Leben, also vorwiegend den produktiven Bereich, und die Frau für das Private, dem reproduktiven Bereich, zuständig ist. Die Art und Weise, wie der produktive und der reproduktive Bereich geordnet ist, ist ein Ausdruck dieser strikten Teilung. Welche Gefahr ein anderes Empfinden der Männer [sowie der Frauen] für die herrschende Geschlechterordnung darstellt, wird deutlich, wenn die Konsequenzen einer höheren Bemessung des privaten Bereiches durch die Männer durchdacht werden. Eine Neuausrichtung der persönlichen Prioritäten in Richtung Privatleben würde nicht nur das männliche Selbstverständnis in Frage stellen, sondern auch die ökonomische Basis des Mannes, seiner Partnerschaft und/oder Familie gefährden. Mittel- bis langfristig würde eine gleichmäßigere Verteilung der produktiven und reproduktiven Arbeiten zwischen Frauen und Männern zu einer größeren emotionalen Stabilität des Mannes [sowie der Frau] führen, doch solange der einzelne Mann in den alten Mustern verhaftet bleibt, ist davon auszugehen, dass in den meisten Fällen Veränderungen, wie der Verlust des Erwerbsarbeitsplatzes, existenzielle Bedrohungen für seine Identität darstellen.

---

<sup>55</sup> Vgl. VAAF 1992

## 2.2.5 Männertypen

Männlichkeitskonzepte und Väterrollen werden in verschiedensten Formen gelebt. Um dieser Vielfalt Rechnung zu tragen und zugleich aber eine Klassifizierung der unterschiedlichen Männlichkeitskonzepte für Analysezwecke vornehmen zu können, wurden in der Geschlechterforschung verschiedene Männertypen definiert.<sup>56</sup> Diese umfassen den *Übererfüller*, den *guten Ernährer*, den *Verweigerer* und den *Zeitpionier*.

Die Beschreibung des *Übererfüllers* trifft insbesondere auf Führungskräfte zu. Im Vergleich zu den anderen Männlichkeitstypen übernimmt dieser weitestgehend die vorherrschenden Erwartungen, die an Männer gerichtet werden, wobei der Leistungsfaktor den wichtigsten Orientierungspunkt ausmacht. Zuverlässigkeit, Kompetenz, Konkurrenzfähigkeit, Flexibilität, Gestaltungswille, Fähigkeit zur Kontrolle und (Selbst-) Disziplin sind die Eigenschaften, nach denen er seine Persönlichkeit ausrichtet. Die Hoffnung, durch seine Leistung beruflich erfolgreich zu sein, ist für ihn im Berufsalltag, der durch Belastungen und Zwänge gekennzeichnet ist, die treibende Kraft. Bedürfnisse, die außerhalb seines Berufslebens stehen, nimmt er kaum wahr. Dementsprechend hat der *Übererfüller* nur wenig Zeit und Energie für sein Privatleben. Die Gründung einer Familie ist nur insofern möglich als er einen Partner/eine Partnerin findet, die den reproduktiven Bereich allein abdeckt. Im Gegensatz zum *guten Ernährer* ist eine klare Teilung zwischen dem produktiven und reproduktiven Lebensbereich für den *Übererfüller* noch eher möglich, weil dieser meist eine höhere Position inne hat und somit auch ein höheres Einkommen. Ohne Mehrarbeit und der Bereitschaft zur ständigen Verfügbarkeit ist die Ausübung seiner Führungsaufgabe kaum möglich. In dieser Hinsicht sind es genau die *Übererfüller*, welche die stützenden Pfeiler des hegemonialen Männlichkeitskonzeptes sind. Als Vorbilder für andere Männer und Funktions- und Entscheidungsträger sind sie es, die in entscheidender Weise für die Konstruktion und Rekonstruktion des bestimmenden Männlichkeitskonzeptes stehen.<sup>57</sup>

Der *gute Ernährer* als Typ zeichnet sich dadurch aus, dass er die bürgerliche Normvorstellungen in reinster Form widerspiegelt. Er lebt in einer heterosexuellen Ehe, in der er für das Familieneinkommen alleine<sup>58</sup> aufkommen muss und seine Ehefrau als Hausfrau für den reproduktiven Bereich zuständig ist. Das Privatleben ist für den *guten Ernährer* idealtypisch das 'Reich der Freiheit'. In diesem soll alles schön sein und unangenehmes wird

---

<sup>56</sup> Vgl. Höyng/ Puchert 1992: 71-73

<sup>57</sup> ebd.: 72-75

<sup>58</sup> Es muss hervorgehoben werden, dass diese Normvorstellung weitgehend als eine ideologische Vorgabe bestimmend ist, jedoch von den wenigsten heterosexuellen Paaren nicht erfüllt wird bzw. jemals wurde. Nur ein kleiner Prozentsatz von Männern konnte je eine Familie 'alleine' ernähren. Trotz dessen prägt diese Normvorstellung das herrschende Männlichkeitskonzept bis heute.

abgelehnt oder verdrängt. Dies ist der Raum, in dem er seine sozialen Bedürfnisse befriedigt und seine Anerkennung erhält. Im Berufsleben bewegt sich der Mann im 'Reich des Zwanges' und dementsprechend erwartet er, dass das Private sein Machtbereich ist, in dem er sich erholen kann und versorgt wird.

Als *Verweigerer* und *Zeitpioniere* sind die Männer zu klassifizieren, die den Schwerpunkt ihres Lebens freiwillig, also nicht durch Arbeitslosigkeit oder Rente bedingt, außerhalb der Erwerbsarbeit legen. Der *Verweigerer* zeichnet sich dadurch aus, dass er Erwerbsarbeit als notwendiges Übel betrachtet, meist Teilzeit arbeitet oder sich sogar ganz der Lohnarbeit verweigert und sein Leben als so genannter Aussteiger verbringt. Der *Zeitpionier*, obwohl in mancher Weise dem Verweigerer ähnlich, weil er auch vorwiegend Teilzeit beschäftigt ist, unterscheidet sich durch seine hohe Motivation. In der Regel arbeitet er relativ wenig und flexibel, ist jedoch hoch motiviert, leistungsbereit und engagiert. Die Bewertung von Berufs- und Privatleben ist beim *Zeitpionier* dem des *guten Ernährers* ähnlich. Beide räumen sowohl dem produktiven als auch dem reproduktiven Bereich einen hohen Stellenwert ein. Sie streben nach einem Gleichgewicht zwischen den beiden Lebensbereichen. Im Gegensatz zum *guten Ernährer* erzielt der *Zeitpionier* aber auch dieses Gleichgewicht. Das Privatleben ist dem *Zeitpionier* nicht nur auf der symbolischen Ebene wichtig, sondern er sichert sich für dieses auch tatsächlich Freiräume. Üblicherweise sind *Zeitpioniere* gut bezahlte Singles, die keine zu versorgenden Angehörigen haben. Einer Studie Hörnings zufolge leiden vor allem die *Zeitpioniere* unter Legitimationsproblemen. Denn in unserer durch die protestantische Arbeitsethik geprägte Gesellschaft ist es schwierig, eine glaubwürdige und nachvollziehbare Begründung für diesen Lebensentwurf zu liefern. Problematisch ist auch, dass es kaum 'erfolgreiche' männliche Vorbilder für eine solche Lebensführung gibt. Letztendlich aber ist es die Gruppe der *Zeitpioniere*, die einen Wertewandel in unserer Gesellschaft vorantreibt und somit im Zusammenhang mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming von besonderem Interesse ist.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> ebd. S. 75-78

## 3. Forschungsergebnisse

### 3.1 Methodik und Vorgehen

Ziel der Arbeit ist es, die Zusammenhänge zwischen biographischen und strukturellen Bedingungen in Bezug auf die Einstellungen und Erfahrungen von Männern mit der Gender Mainstreaming Strategie zu beleuchten. In diesem Kontext ist nicht die Häufigkeit und Wahrscheinlichkeit der verschiedenen Einstellungen und Verhaltensweisen von Interesse, sondern das Verständnis dieser im Zusammenhang mit der privaten und beruflichen Situation des einzelnen Gewerkschaftssekretärs. Aus diesem Grunde bot sich die qualitative Befragung als sinnvollste Untersuchungsmethode an. Wie in der Einleitung ausgeführt, wurden als Zielgruppe der Untersuchung männliche Gewerkschaftssekretäre<sup>60</sup> bei Ver.di ausgewählt, weil einerseits Ver.di zu den Organisationen in Deutschland gehört, die die Strategie bereits am längsten umsetzen. Andererseits ist die Organisationskultur der Gewerkschaften in einem hohen Maße männerbündisch geprägt, so dass sich die männlichen Gewerkschaftssekretäre zur Untersuchung der Effektivität der Strategie in einer von Männern dominierten Organisation besonders eignet. Um verschiedene Einstellungen und Erfahrungen mit der Strategie zu erfassen, wurde bei der Auswahl der Gewerkschaftssekretäre darauf geachtet, dass diese ein möglichst breites Spektrum an Männertypen<sup>61</sup> und Arbeits- und Organisationskulturen<sup>62</sup> umfasst.

Für die Arbeit wurden neun Personen befragt, von denen sieben zur Untersuchungsgruppe gehörten und einer den Bereich 'Genderpolitik' und eine den Bereich 'Frauen- und Gleichstellungspolitik' leiten. Unter den Männern befanden sich ein Gewerkschaftssekretär aus dem Bereich 'Jugend' im Alter von 35 Jahren, der Leiter des Bereichs 'Jugend' im Alter von 38 Jahren, ein Gewerkschaftssekretär aus dem Bereich 'Mitbestimmung und Vertrauensleute' im Alter von 50 Jahren, ein weiterer vom Bezirk Berlin zuständig für die Altenpflege im Alter von 50 Jahren, der kommissarische Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' des Bezirk Berlin, ein 45 jähriger Gewerkschaftssekretär aus dem Bereich 'Marketing und Werbung' sowie ein Sekretär von 60 Jahren aus dem Personalressort. Die Gespräche dauerten jeweils 1,5-2 Stunden. Die

---

<sup>60</sup> Gewerkschaftssekretäre sind, in Abgrenzung zu den Verwaltungsangestellten, für die 'politische' Arbeit der Gewerkschaft zuständig. Sie vertreten die Interessen der Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern und der 'Politik' und sollen die Entscheidungen der ehrenamtlichen Gremien umsetzen.

<sup>61</sup> Wie sich später in der Analyse herausstellt, sind die befragten Sekretäre alle entweder der Kategorie *Übererfüller* oder *Zeitpionier* zuzuordnen. Die hohen Anforderungen des Berufs scheinen die Typen *guter Ernährer* und *Verweigerer* auszuschließen.

<sup>62</sup> In diesem Fall sollte die Auswahl ein möglichst breites Spektrum an 'Fachbereichskulturen' umfassen.

Transkription umfasst jeweils 25-40 Seiten. Die befragten Sekretäre wurden durch ein Vorgespräch oder E-Mail Korrespondenz über das Forschungsprojekt und das Interviewkonzept aufgeklärt. In diesen Gesprächen wurde auch nach der Bereitschaft zum Interview gefragt, ein Termin vereinbart und nach dem Alter, dem Familienstand, der Position und der Dauer der Zugehörigkeit zu Ver.di gefragt. Wie sich später herausstellte, waren sich einige der Gewerkschaftssekretäre vor dem Gespräch nicht völlig über den Inhalt der Untersuchung im Klaren, was sich letztendlich positiv auf den Erkenntniswert der Arbeit auswirkte, weil ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Männern, die dem Gender Mainstreaming aufgeschlossen bzw. ablehnend gegenüber stehen, erreicht werden konnte.

Der den Interviews zugrunde liegende Leitfaden umfasst inhaltlich vier Teile.<sup>63</sup> Der erste befasst sich mit den Einstellungen und Erfahrungen mit dem Gender Mainstreaming und der Gleichstellungspolitik von Ver.di. Dabei wurden die Fragen in diesem Teil im Gegensatz zu den anderen mit Absicht in keinen konkreten Kontext gesetzt, um die Themen Gender Mainstreaming und Gleichstellung zu Beginn auf einer abstrakten und unpersönlichen Ebene zu behandeln. Genau nachgefragt wurde in diesem Teil, wie die einzelnen Gewerkschaftssekretär in die Strategie des Gender Mainstreaming eingeführt wurden, inwiefern sie diese in ihrer alltäglichen Arbeit anwenden und ob sie aufgrund der Strategie eine Veränderung innerhalb der Organisation wahrnehmen. Darüber hinaus wurden sie auch zu ihrer Einschätzung bezüglich des Stands der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen bei Ver.di befragt.

Der zweite Teil befasst sich mit dem Bereich Berufsarbeit. Ziel dieses Abschnitts war es zum einen, die Bedeutung des Berufs im Vergleich zu anderen Lebensbereichen und zum anderen die Organisationskultur des Bereichs, in dem der jeweilige Gewerkschaftssekretär tätig ist, herauszuarbeiten. Eine wichtige Rolle spielte hier die Abfrage der Eigenschaften männerbündischer Strukturen und der eigenen Einstellung gegenüber diesen.

Der dritte Teil behandelt die Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ziel dieses Abschnitts war es das Verhältnis zwischen reproduktiver und produktiver Arbeit sowie Freizeit zu bestimmen. Bei den in einer Partnerschaft lebenden Sekretären ging es vor allem darum, wie die reproduktiven und produktiven Arbeiten zwischen den zwei Partnern aufgeteilt werden. Auch die Wünsche bzw. Idealvorstellungen bezüglich des Verhältnisses zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit sowie Freizeit wurden abgefragt.

Im letzten Abschnitt wurden die Sekretäre zu ihrer Einstellung gegenüber einzelnen Gender Mainstreaming Maßnahmen befragt. Wie in der Einleitung erläutert, liegt auch hier der Fokus auf organisationsinterne Maßnahmen, nicht der Anwendung nach außen.

---

<sup>63</sup> Der Fragebogen befindet sich im Anhang am Ende der Arbeit.

Vorderstes Ziel dieser Abfrage war es, die Aufgeschlossenheit bzw. Ablehnung gegenüber einzelnen Maßnahmen bestimmen zu können, um dadurch mögliche Widersprüche zur globalen Einstellung der einzelnen Sekretäre gegenüber der Strategie des Gender Mainstreaming aufdecken zu können.

Der Interviewleitfaden besteht aus circa achtzig einzelnen Fragen, wobei dieser nicht strikt befolgt wurde, um den Erzählfluß nicht zu unterbrechen. Die Auswertung der Interviews erfolgte mit Hilfe eines digitalen Aufnahmegeräts, der Transkription der Mitschnitte sowie einzelner Beobachtungen. Bei der inhaltsanalytischen Auswertung lag die Herausforderung vor allem darin, die relevanten Informationen aus der Komplexität der verbalen Äußerungen herauszufiltern. Dabei spielt die Subjektivität in der Ergebnisfindung eine wichtige Rolle. Im Gegensatz zum traditionell wissenschaftlichen Anspruch der Objektivität, geht es hier explizit darum den 'männlichen' Blickwinkel aufzunehmen und zu reflektieren. Denn die kritische Männerforschung mit ihrem patriarchatskritischen Ansatz erhebt keinen Anspruch auf Objektivität, sondern verfolgt vielmehr einen individuellen und intersubjektiven Forschungsansatz. "Es kommt eher darauf an, die Subjektivität männlicher Erfahrungen und Sichtweisen in den Vordergrund zu stellen, um so die Gültigkeit bzw. die Relativität männerspezifischer Deutungen von sozialer Wirklichkeit zu betonen."<sup>64</sup> Dabei muss aber darauf geachtet werden, dass man(n) sich nicht zu sehr auf die Argumentation und Probleme der Interviewpartner einlässt. Besonders als Mann, der andere Männer nach ihrer geschlechtsspezifischen Erfahrung befragt, ist dies eine Gefahr denn eine vertrauensschaffende Atmosphäre fördert die parteiische Auswertung. Dies wiederum kann dazu führen, dass aufgrund der fehlenden Distanz die Widersprüchlichkeiten der befragten Männer nicht mehr wahrgenommen werden und ihre Wirklichkeitskonstruktionen als 'wahr' angenommen werden. Zugleich aber bietet ein Gespräch 'unter Männern' die Möglichkeit, eine größere Offenheit bei den Befragten herbeizuführen. Die Herausforderung liegt demnach darin, einerseits die 'Kumpanei' mit den Interviewpartnern zu vermeiden und andererseits aber auch eine möglichst intime Atmosphäre zu schaffen, um einen hohen Grad der Offenheit herbeizuführen.

Die Darstellung der Ergebnisse des Auswertungsprozesses gliedert sich in zwei Teile. Der erste besteht aus einer Beschreibung der einzelnen Gewerkschaftssekretäre.<sup>65</sup> Ziel dessen ist es, unabhängig von den thematischen Schwerpunkten der Befragung einen Gesamteindruck der einzelnen Sekretäre zu vermitteln, um die Vielfalt an Einstellungen und Verhaltensweisen sowie Widersprüche im Handeln und Denken aufzuzeigen. Dies geschieht

---

<sup>64</sup> Lange 1995: 17

<sup>65</sup> Um die Anonymität der Sekretäre zu bewahren, wurden ihre Namen durch Abkürzungen dargestellt, die aber nicht ihren wahren Namen entsprechen.

anhand der Kategorisierung der individuellen Gewerkschaftssekretäre nach Männertyp sowie einer Beschreibung ihres Berufs- und Privatlebens und ihrer Einstellung gegenüber dem Gender Mainstreaming Prozess und dem Stand der Gleichstellung innerhalb der Organisation. Der zweite Teil besteht aus einer inhaltlichen Analyse der einzelnen Themen, die in der Befragung bearbeitet wurden. Die Behandlung der Themen orientiert sich dabei an der oben aufgeführten Beschreibung, wonach zuerst nach dem Gender Mainstreaming Prozess und der Einschätzung des Stands der Gleichstellung gefragt wird, daraufhin nach dem Berufsleben der einzelnen Gewerkschaftssekretäre, der Wahrnehmung männerbündischer Organisationsstrukturen und der Vereinbarkeit zwischen dem Berufs- und Privatleben und zuletzt nach der Einstellung gegenüber einzelnen Gender Mainstreaming Maßnahmen.

## 3.2 Gender Mainstreaming bei Ver.di

Für Ver.di stellt der Gender Mainstreaming Prozess einen grundsätzlichen Perspektivenwechsel in der geschlechts- und organisationspolitischen Arbeit dar. Denn durch die Einführung der Strategie wurden geschlechtspolitische Fragen von einem isolierten Thema für dessen Bearbeitung der Bereich 'Frauen- und Gleichstellungspolitik' zuständig war, zu einem Querschnittsthema für die gesamte Organisation. Vor allem wurden durch Gender Mainstreaming Geschlechterbeziehungen sowohl in ihrer strukturellen Verankerung innerhalb der Organisation als auch in den politischen Inhalten als zentrales Anliegen definiert. Die Kategorie Geschlecht soll damit von allen, sowohl männlichen als auch weiblichen, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern bei der Bearbeitung wirtschaftlicher, politischer und sozialer Fragen mit einbezogen werden.<sup>66</sup>

Offiziell wurde Gender Mainstreaming im Rahmen der Gründung von Ver.di im Jahr 2001 als Strategie zur Umsetzung der in § 5.3.f. ihrer Satzung festgehaltenen politischen Aufgabe "der Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen" eingeführt. Damit sollte der politischen Vorgabe, auf einen Zustand der Geschlechterdemokratie hinzuarbeiten, eine Anleitung zur Realisierung dieses Zieles gegeben werden. In der organisationsinternen Broschüre "Fit für Gender Mainstreaming, Informieren - Sensibilisieren - Qualifizieren bei Ver.di" wird die Funktion der Strategie wie folgt beschrieben. "Zur Erreichung dieses Zieles [der Gleichstellung von Männern und Frauen] ist die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming postuliert. Zum Aufbau von Genderkompetenz sind Strukturen [...] zu entwickeln und Beauftragte zu benennen, die das Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern koordinieren und organisieren."<sup>67</sup> Zur Erklärung der in dem aufgeführten Ausschnitt verwendeten Begriffe Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming werden von Ver.di folgende Definitionen aufgeführt:

- "Geschlechterdemokratie bedeutet in einem grundsätzlichen Sinne die Herstellung formaler und sozialer Chancengleichheit der Geschlechter sowie die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit von Lebensentwürfen."
- "Gender Mainstreaming ist eine geschlechterpolitische Strategie zur Umsetzung und Erreichung von Geschlechterdemokratie. Insofern ist Gender Mainstreaming der Weg und Geschlechterdemokratie das Ziel. Gender Mainstreaming als gemeinsame Aufgabe für

---

<sup>66</sup> Vgl. Ver.di 2002: 9

<sup>67</sup> Vgl. Ver.di 2002: 7

Frauen und Männer meint: a) das systematische Einbeziehen der Geschlechterperspektive (gender); b) in alle (politischen) Handlungsfelder der Organisation (Mainstream)."<sup>68</sup>

Anschließend an die Definition werden folgende Punkte als explizite Ziele des Gender Mainstreaming Prozesses identifiziert:

- "Herstellung gleicher Ausgangsbedingungen und Entwicklungschancen von Frauen und Männern für eine gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen.
- Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsentwürfe sowohl zwischen den Genusgruppen (Sex) als auch innerhalb derselben ohne implizite oder explizite Bevorzugung einer dieser Entwürfe als leitendem Maßstab."<sup>69</sup>

Darüber hinaus wird aufgeführt, dass Gender Mainstreaming nach Innen in die Gewerkschaft "als vorausschauende und nachhaltige Politik durch Anpassung der Organisation an die vielfältigen und in sich differenzierten Bedürfnislagen von Männern und Frauen" wirken soll. Und nach Außen soll der Ansatz "Motor und Ausdruck von Modernität" sein und "eine neue Epoche der geschlechtergerechten Gewerkschaftspolitik" einläuten, "die auch die zentrale Frage berührt, wie wir zukünftig arbeiten und leben wollen."<sup>70</sup>

Die Entscheidung, Gender Mainstreaming als Strategie zur Realisierung der geschlechtspolitischen Ziele von Ver.di anzuwenden, ist zum Einen auf die im internationalen, europäischen und nationalen Kontext immer weitere Verbreitung des Ansatzes und zum Anderen auf die innergewerkschaftlichen Geschlechterpolitik der Gründungsgewerkschaften<sup>71</sup> zurückzuführen. Die HBV hatte ihre hauptamtlichen Führungskräfte mit externen Expert/innen zum Thema 'Umsetzung von Gender Mainstreaming' aufgeklärt und in die DAG hatte 1999 entschieden mit den Führungskräften der Bundes- und Landesebene Gendertrainings durchzuführen. Die ÖTV hatte Anfang der 90er Jahre, ohne sich explizit auf die Strategie des Gender Mainstreaming zu beziehen, ein Projekt zur Aufwertung frauenspezifischer Tätigkeiten im Bundesangestelltentarifvertrag aufgelegt. Die IG Medien hatte ein Projekt zur Überprüfung von Tarifverträgen initiiert. Die DPG hatte vor der Gründung von Ver.di u.a. Gendertrainings mit Führungskräften der Bundes- und Landesebenen und ein Mentoringprogramm durchgeführt. Diese Projekte, die sich zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses der fünf Organisationen in unterschiedlichen Stadien der Realisierung befanden, wurden durch die Ereignisse der Fusion unterbrochen

---

<sup>68</sup> ebd.

<sup>69</sup> Vgl. Ver.di 2002: 8

<sup>70</sup> ebd.

<sup>71</sup> Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) ist 2001 durch den Zusammenschluss der Gewerkschaften ÖTV (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr), HBV (Handel, Banken und Versicherungen), IG Medien (Industrie Gewerkschaft Medien), DPG (Deutsche Post Gewerkschaft) und DAG (Deutsche Angestellten Gewerkschaft) entstanden.

bzw. mit der in der Satzung festgeschriebenen Einführung von Gender Mainstreaming in die geschlechtspolitische Arbeit von Ver.di überführt.

Zur Umsetzung der Strategie wurde beim Bundesvorstand von Ver.di, unabhängig vom Bereich "Frauen- und Gleichstellungspolitik", der Bereich 'Genderpolitik' eingerichtet. Dieser ist personell mit einem gemischt geschlechtlichen Team bestehend aus zwei hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär/innen und einer Verwaltungsangestellten besetzt. Darüber hinaus wurden auf Bundesebene in allen Ressorts und Fachbereichen und auf der Landes- und Bezirksebene Genderbeauftragte benannt<sup>72</sup>. Während die zwei Bundesbeauftragten für die inhaltliche und strategische Umsetzung der Strategie zuständig sind, sollen die Genderbeauftragten auf Ressort und Fachbereichsebene sowie in den Landesbezirken und Bezirken die Strategie in ihrem Bereich vorantreiben. Interessierten Funktionären und Sekretären sollen sie beratend zur Seite stehen, um durch die Zusammenführung von Fach- und Genderkompetenz die Strategie in der alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit umzusetzen. Darüber hinaus sollen die Genderbeauftragte Projekte und Maßnahmen initiieren.<sup>73 74</sup>

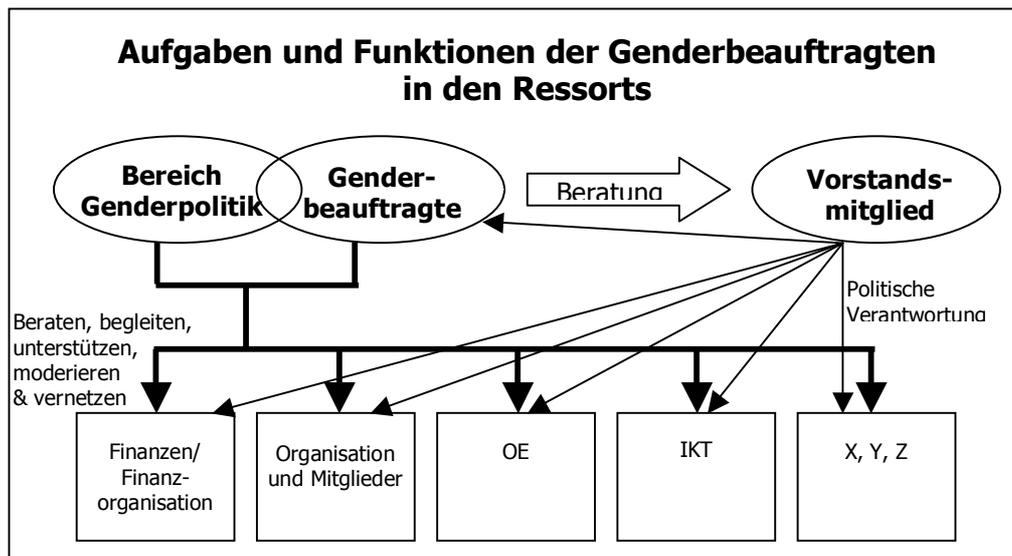
---

<sup>72</sup> Derzeit gibt es in achtzehn der neunzehn Ressorts auf Bundesebene Genderbeauftragte. Davon sind neun männlich und zwölf weiblich. Dreizehn Ressorts sind mit einem/r Beauftragten ausgestattet und vier gemischt geschlechtlich mit zwei Beauftragten. Auf Landesbezirksebene haben elf der zwölf Landesbezirke eine/n Beauftragten. Fünf Landesbezirke sind gemischtgeschlechtlich mit zwei Beauftragten ausgestattet, sechs mit einer/m und einer hat keine Beauftragte ernannt. Auf Landesbezirksebene sind neun Beauftragte weiblich und sieben männlich. [www.gender.verdi.de](http://www.gender.verdi.de) Stand: 28.06.2005

<sup>73</sup> Vgl. Ver.di 2002: 12

<sup>74</sup> Eine Darstellung der bisher durchgeführten Projekte sowie zur Zahl der veranstalteten Gendertrainings und Beratungsgespräche lag zur Zeit der Anfertigung dieser Arbeit noch nicht vor.

**Abb. 4: Aufgaben und Funktionen der Genderbeauftragten**



Quelle: Ver.di 2002

Um auch männliche Mitglieder, Funktionäre und Sekretäre für Gender Mainstreaming zu gewinnen wurden bisher zwei Projekte initiiert. Das erste Projekt umfasst eine Studie, die von Ver.di zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Auftrag gegeben wurde und den Titel "Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem - die Situation familienorientierter Männer aus Sicht von Vätern und Betriebs- und PersonalrätInnen"<sup>75</sup> trägt. Dessen Ergebnisse wurden zusammen mit Informationen zu Rechtsansprüchen von Vätern und Musterverträgen für Teilzeit und Elternzeit in einer Broschüre mit dem Titel "Zwischen Meeting und Masern - Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Thema auch für Männer"<sup>76</sup> dargestellt. Des Weiteren wurde eine Fachtagung für Betriebs- und Personalräte zum Thema "Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem - oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter?" organisiert. Aufgrund der Tatsache, dass die Tagung sowie die Broschüre und Studie erst im November 2004 stattfand bzw. veröffentlicht wurden, konnte Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik' zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Bewertung hinsichtlich der Wirkung der beiden Initiativen abgeben.

<sup>75</sup> Döge/Behnke 2005

<sup>76</sup> Ver.di 2005

### 3.3 Beschreibung der Gewerkschaftssekretäre

Wie oben beschrieben ist die Absicht des ersten Teils des Auswertungsprozesses, unabhängig von den thematischen Schwerpunkten der Befragung einen Gesamteindruck der einzelnen Gewerkschaftssekretäre zu vermitteln. Im Vordergrund steht, die Anonymität der rein thematischen Auswertung aufzubrechen. Denn erst in der Beschreibung der Einstellungen, Verhaltensweisen und Widersprüche im Handeln und Denken der einzelnen Gewerkschaftssekretäre zeigt sich die Komplexität, die mit Veränderungsprozessen wie dem Gender Mainstreaming einhergeht. Die Beschreibung der einzelnen Sekretäre beginnt mit einer Vorstellung der beruflichen und privaten Lebenssituation der einzelnen Männer. Im Anschluss werden jeweils die Themen Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik, Berufarbeit, sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben<sup>77</sup> behandelt. Von den sieben befragten Männern werden aus inhaltlichen Gesichtspunkten nur fünf dargestellt.<sup>78</sup> Die Zusammenfassung am Ende der Beschreibungen bietet ein erstes Zwischenfazit zur Einstellung und den Erfahrungen der einzelnen Gewerkschaftssekretäre mit dem Gender Mainstreaming Prozess bei Ver.di.

#### 3.2.1 N.M.

N.M. ist dem Männertyp *Zeitpionier* zuzuordnen. Er ist fünfunddreißig Jahre alt, verheiratet, hat zwei Kinder, ist im Bereich Jugend für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig und seit fünfzehn Jahren bei Ver.di, zuvor bei der Quellgewerkschaft DAG angestellt. Er hat sich vor kurzem für das von Ver.di angebotene Teilzeitmodell 80/90<sup>79</sup> entschieden, um seiner Frau die Selbständigkeit zu ermöglichen. Der Definition des *Zeitpioniers* entsprechend, räumt N.M. sowohl dem produktiven als auch dem reproduktiven Lebensbereich einen hohen Stellenwert ein. *"Und zeitlich gesehen verbringe ich, also ich verbringe 'nen Drittel Zeit mit*

---

<sup>77</sup> Der im aktuellen politischen Kontext oft verwandte Begriff der "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" wird hier mit "Beruf- und Privatleben" ersetzt. Denn der erste Begriff wird von zahlreichen politischen Akteuren verwandt um eine Rückkehr zu tradierten Geschlechterverhältnisse voranzutreiben. Außerdem erweist sich der Begriff für die befragten Sekretäre, die wahlweise keine Familie haben zugleich aber ihrem Privatleben einen hohen Stellenwert einräumen, als wenig hilfreich.

<sup>78</sup> F.F. Gewerkschaftssekretär im Finanzbereich wird nicht beschrieben, weil aus zeitlichen Gründen nicht alle Themengebiete abgefragt werden konnten. A.C. Gewerkschaftssekretär im Bereich 'Werbung und Marketing' wurde nicht separat aufgeführt, weil sich viele seiner Aussagen mit denen der als 'Zeitpioniere' definierten Männer überschneiden.

<sup>79</sup> Dem 80/90 Teilzeitmodell zufolge erhalten die Mitarbeiter bei 80% der regulären Arbeitszeit 90% ihres Ausgangsgehaltes.

*schlafen und würde gerne ein Drittel mit der Arbeit und ein Drittel mit der Familie verbringen. Das wäre für mich das Idealbild.*" Weiter bestätigt wird die Zuordnung zum Zeitpionier durch die Tatsache, dass N.M. den privaten und beruflichen Lebensbereich strikt voneinander trennt und dass er sowohl in seiner Arbeit einen hohen Grad an Erfüllung erlebt als auch sein Privatleben überwiegend als einen Ort der Erholung wahrnimmt.<sup>80</sup> *"Ganz ehrlich, also ich hab meinen Beruf um mich zu ernähren. Um mir mein Privatleben zu ermöglichen. Das ist der Sinn und Zweck von Beruf. Also ich arbeite um zu leben und nicht anders herum...Also, ich mach den Beruf als Gewerkschaftssekretär nicht nur um Geld zu verdienen, sicherlich auch, aber noch mehr um politisch irgendwie arbeiten zu können und politisch daran zu arbeiten, diese Gesellschaft nach einem gewerkschaftlichen Leitbild irgendwo zu verändern. Und das hat einen sehr hohen Stellenwert und auch einen höheren als den Erwerb des Einkommens,...Ich würde das auch machen, wenn ich kein Geld dafür bekommen würde. Dass das natürlich beides zusammenpasst ist natürlich schön."* Ein weiterer Hinweis für die Zuordnung zum Zeitpionier ergibt sich aus dem Selbstverständnis von N.M. In seiner Selbstbeschreibung grenzt er sich stark von den traditionellen<sup>81</sup> Gewerkschaftssekretären ab und hebt er hervor, dass er sich in den traditionell männlich geprägten Strukturen unwohl fühlt. Zugleich impliziert er, dass die 'alte' Generation, im Gegensatz zu ihm, der 'neuen' Generation, nicht den Anforderungen gewachsen ist, die seiner Meinung nach eine Gewerkschaft in der jetzigen Zeit erfüllen muss.

Die Umsetzung des Männlichkeitsmodells *Zeitpionier* auf der persönlichen Ebene spiegelt sich in der Einstellung und dem Engagement von N.M. in Bezug auf Gleichstellungspolitik und dem Gender Mainstreaming aber nur sehr begrenzt wieder. Dabei ist nochmals ein Unterschied zwischen dem ersten und dem zweiten Politikfeld festzustellen. Während N.M. dem Gender Mainstreaming aufgeschlossen gegenüber steht, ist dies bei der Frauenförderung nur in einem sehr eingeschränkten Maße der Fall. Bei seiner Einschätzung zum Stand der Gleichstellung in Ver.di ordnete N.M. die Organisation bei Stufe acht von zehn ein. Diese hohe Einstufung geht mit einer ablehnenden Haltung gegenüber Frauenfördermaßnahmen einher.<sup>82</sup> *"Speziell, wenn ich jetzt ein Beispiel nennen darf, also in*

---

<sup>80</sup> Die Aussagen in diesem Zitat widersprechen sich z.T. aufgrund eines Missverständnisses. Im Ganzen zeigt es, dass für N.M. beide Lebensbereiche wichtig sind.

<sup>81</sup> Zu den traditionellen Gewerkschaftssekretären sind die Sekretäre zu zählen, die ihrer Arbeit die erste Priorität im Leben einräumen und, wenn sie verheiratet sind und Kinder haben, der traditionellen Rollenverteilung hinsichtlich produktiver und reproduktiver Arbeiten entsprechen.

<sup>82</sup> Als Teil des Gesprächs wurden die befragten Gewerkschaftssekretäre gebeten Ver.di auf einer Skala von 1-10 hinsichtlich des Stands der Gleichstellung innerhalb der Organisation einzuordnen. Ziel dieser Fragestellung war es, die Gewerkschaftssekretäre in ihrer Einstellung zur Gleichstellungspolitik zwischen Frauen und Männern einordnen zu können. Dabei stellt die Stufe eins einen Zustand der starken Diskriminierung dar und Stufe zehn das Ideal einer Organisation in der eine völlige Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern herrscht.

*Ver.di, wo wir Quotierungen haben für die Besetzung von Stellen und ähnlichem, wo wir viele Programme haben zur Förderung von Frauen, fühle ich mich mittlerweile als Mann schon fast benachteiligt. Wenn ich sehe, dass mir Stellen nicht offen stehen, die meinen weiblichen Kollegen offen stehen und das nicht anhand von Qualifikationen, sondern ausschließlich anhand von Geschlechtsmerkmalen."* Interessant an diesem Statement ist, dass N.M. einerseits die stark männlich geprägten Strukturen der Organisation beklagt, andererseits aber den Maßnahmen, die darauf abzielen diese zu verändern, ablehnt. Wichtig zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch, dass N.M. auf die Frage, ob der Bundesvorstand geschlechtsparitätisch besetzt ist, der Auffassung ist, dass er paritätisch besetzt ist, obwohl dies nicht der Fall ist.<sup>83</sup> Damit ist ein deutlicher Widerspruch zwischen der eigenen Betroffenheit und den nur zum Teil wahrgenommenen Diskriminierung und den bestehenden Tatsachen, wie z.B. der Unterbesetzung an weiblichen Vorstandsmitgliedern, festzustellen.

Anders als zur Frauenförderung verhält es sich mit N.M.'s Einstellung zum Gender Mainstreaming. Hier wird deutlich, dass die Einbeziehung beider Geschlechter in den Gender Mainstreaming Prozess bei N.M. zu einer Aufgeschlossenheit führt, die in Bezug auf die Frauenförderung nicht vorhanden ist. Bezeichnend ist, dass er in der Strategie sogar die Möglichkeit sieht, durch dessen Hilfe ein anderes Männlichkeitsmodell leben zu können. Diese positive Einstellung bestätigt sich auch in der Antwort auf die Frage, ob Gender Mainstreaming Veränderungen innerhalb von Ver.di herbeigeführt hat. *"Ja, doch entscheidend. Also, zum einen, dass man einen wesentlich bewußteren Umgang einfach hat mit der Wahrnehmung von Geschlechtern. Das es eine unterschiedliche Herangehensweise an Probleme gibt, unterschiedliche Verhaltensweisen, unterschiedliche Kommunikations-Strukturen, unterschiedliche Bedürfnisse, Werte, Erwartungen, die man erst einmal zur Kenntnis nimmt und dementsprechend offener mit einem anders geschlechtlichen jetzt umgeht und dessen Qualitäten und Qualifikationen dann auch aus Geschlechtersicht honoriert und annimmt. Das ist für den Alltag, für die Arbeit. Für mich privat hat das natürlich auch dazu geführt, dass ich mir einfach meine Rolle noch etwas bewusster vor Augen führe."*

Während N.M. Gender Mainstreaming für sich als Chance begreift, mehr Akzeptanz für eine aktive Vaterschaft zu bekommen, muss aber auch festgestellt werden, dass dies nicht zu einem größeren Engagement für die Thematik geführt hat. Obwohl sich N.M. in seinem Antrag für das 80/90 Teilzeitmodell auf die Gender Mainstreaming Strategie beruft, hat er bisher an keiner der angebotenen Gender Trainings teilgenommen. Auch wendet er die Prinzipien der Strategie, mit Ausnahme von geschlechtssensiblen Formulierungen, auch nicht in seiner alltäglichen Arbeit an.

---

<sup>83</sup> Derzeit sind von den fünfzehn Mitgliedern des Bundesvorstandes sind fünf weiblich.

Hinsichtlich des Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt N.M. auf, dass dies für das Berufsbild des Gewerkschaftssekretärs eine große Herausforderung darstellt. Besonders deutlich zu Tage tritt dies bei seiner Beschreibung des idealen Gewerkschaftssekretärs.<sup>84</sup> *"Der hat 24 Stunden im Einsatz zu sein. Der hat von 8 bis 17 Uhr im Büro zu sein oder im Betrieb zu sein und dann eben abends auch noch auf 'ner politischen Veranstaltung zu informieren und dann möglichst noch weiter betriebliche Betreuung leisten. Also, er soll immer ansprechbar sein und möglichst immer kompetent."* Dieser Eindruck deckt sich auch mit den beschriebenen Anforderungen des Alltags, wonach N.M. regelmäßig bis in den späten Abend hinein und am Wochenende von den jugendlichen Mitgliedern, die er betreut, kontaktiert wird, ohne dass auf seine Privatsphäre Rücksicht genommen wird. *"Man fühlt sich schon unter Druck, es erfüllen zu müssen. Ich glaube nicht, dass man es wirklich erfüllen muss. Aber ich erleb's bei mir. Ich hab ein schlechtes Gewissen, wenn ich es nicht tue. Und ich hab deswegen ein schlechtes Gewissen, weil ich weiß, andere Kollegen tun's."*

N.M. ist ein gutes Beispiel für die Komplexität und die Widersprüchlichkeit, die sich im Verhalten und den Einstellungen des einzelnen Mannes manifestiert. Während N.M.'s Engagement für Gender Mainstreaming als sehr beschränkt und seine Einstellung gegenüber Frauenfördermaßnahmen als ablehnend zu bewerten ist, ist N.M. im persönlichen Umfeld eindeutig dem Männlichkeitstyp des *Zeitpioniers* zuzurechnen.

---

<sup>84</sup> Im Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden die befragten Gewerkschaftssekretäre darum gebeten das Idealbild des Gewerkschaftssekretärs, welches bei Ver.di bzw. in ihrem Bereich propagiert wird zu beschreiben. Ziel dieser Frage war es das Ideal mit dem Alltag bzw. dem eigenen Anspruch des einzelnen Gewerkschaftssekretärs zu vergleichen.

### 3.2.2 F.K.

F.K. ist Bundesjugendsekretär bzw. Leiter des Bereichs Jugend, 38 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder. Er ist dem Männlichkeitstyp des *Übererfüllers* zuzurechnen. Wie es für Führungskräfte typisch ist, richtet er sein Leben fast ausschließlich auf die Berufsarbeit aus und überlässt die reproduktiven Arbeiten überwiegend seiner Ehefrau. Nach eigener Einschätzung nimmt die berufliche Tätigkeit 80% seiner Zeit und Aufmerksamkeit in Anspruch. Wenn er in der Bundesverwaltung von ver.di ist, arbeitet er durchschnittlich 10-12 Stunden am Tag. Da er in der Funktion des Bundesjugendsekretärs viel reist, stellen nur ein kleiner Teil seiner Arbeitstage "geregelte" Arbeitstage dar. Eigenen Angaben zufolge ist er durchschnittlich einmal in 10 Tagen unter der Woche zum Abendessen zu Hause. *"Ich komme aus dem Büro im Regelfall, naja, ich schaffe es vielleicht, seien wir mal ehrlich, in 30% bis 40%, wenn ich denn in Berlin bin, das ist ja auch noch mal, [...], der Zusatzjoker da praktisch. Also, ich muss ja dafür auch noch mal in Berlin sein und dann auch grad nicht ne Sitzung haben. Dann schaff ich das, wenn ich einen normalen Bürotag hab, der aber nur 20-30% meiner Arbeit ausmacht. Dann schaff ich das auch da in 30-40% der Fälle gegen 18 Uhr zum Abendbrot zu Hause zu sein. Ansonsten bin ich halt viel unterwegs."* Darüber hinaus verbringt er circa jedes zweite Wochenende in Gewerkschaftssitzungen außerhalb Berlins. Seine Kinder sieht er durchschnittlich 1 Stunde pro Tag, wobei diese 1 Stunde den Durchschnittswert darstellt. *"Also, du kannst sagen, in der Woche sehe ich sie abends zwei Mal noch und ansonsten sehe ich sie gerade, wenn sie ins Bett marschieren. Das ist so mehr der Regelfall."* Dass seine Familie für ihn dennoch einen sehr hohen Stellenwert hat, wird deutlich als er beschreibt wie seine Kinder ihn beim nach Hause kommen empfangen. *"Des freut, da freut man sich, ja! Ja, wenn die Tür auf geht wenn man den Schlüssel in die Tür steckt und alle drei kommen angerast, egal was sie machen und schreien schon auf dem Flur und rennen einen um. So und das ist aber auch ein Stück naja, trainiert ist das nicht, aber gefördert durch meine Frau."* Wie der letzte Satz dieses Ausschnitts zeigt, wird dieser emotional aufbauende Empfang auch stark von der Mutter forciert. Für F.K., der dadurch offensichtlich einen hohen Grad der emotionalen Erfüllung und Selbstbestätigung erfährt, führt dieses 'Training' der Kinder durch die Ehefrau zur Stärkung seiner Rolle bei. Dass F.K. die Anstrengungen, die mit den reproduktiven Arbeiten einhergehen, wahrnimmt, wird deutlich, als er beschreibt, weshalb er die Entscheidung seiner Ehefrau wieder berufstätig werden zu wollen unterstützt. *"Ich hab da, meine Frau hat da, nicht in Anführungsstrichen ein Problem, aber du hast ein Selbstwertproblem an der Stelle und du drehst dann irgendwann durch nach sieben Jahren, wenn du dich täglich, Tag ein, Tag aus nur mit*

*Kindern unterhältst, gaga und jaja. Und du deine sozialen Kontakte mehr oder weniger auf ein bis sechs Jährige beschränkst oder so."* Welchen Stellenwert er der reproduktiven Arbeit im Vergleich zur produktiven beimisst, lässt sich aus diesem Statement nur schwer ableiten. Wie es für den *Übererfüller* typisch ist, erlebt F.K. sein Privatleben nicht als Ort der Erholung. Ähnlich dem Arbeitsleben ist dieser vor allem davon geprägt, dass Anforderungen an ihn gestellt werden. Besonders deutlich wird dies in seinem Wunsch nach mehr Zeit für sich allein.

F.K. hat den für Gewerkschaftssekretäre klassischen Werdegang hinter sich. Begonnen hat er seine gewerkschaftliche Laufbahn als Jugendauszubildendenvertreter in einem Grossunternehmen. Im nächsten Schritt wurde er Mitglied im Bezirksjugendausschuss seiner Quellgewerkschaft, anschließend Mitglied im Bundesjugendausschuss, den er sechs Jahre lang als Vorsitzender leitete. 1998 wurde er hauptamtlicher Bundesjugendsekretär und 2001, nach der Fusion der fünf Quellgewerkschaften schließlich Leiter des Bereichs Jugend von Ver.di. Seinen beruflichen Werdegang bezeichnet er als Ochsentour. Diese Beschreibung, die den Aufstieg mit viel Leid oder zumindest Entbehrungen in Verbindung bringt, entspricht weitestgehend dem Selbstverständnis des *Übererfüllers*, der um seinen Aufstieg hart kämpft und auch bereit ist, für seinen Erfolg einen hohen Preis an Entbehrungen im Privatleben zu bezahlen.

Welchen Stellenwert F.K. den Politikfeldern Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming beimisst, macht sein Eröffnungsstatement für die Befragung deutlich. *"Also ich hoffe Du willst jetzt nichts Verwertbares von mir (lacht). Nein, ich bin da wirklich...also es kommt jetzt darauf an...Ich kann das schnell und schmerzlos sogar im Prinzip machen. Ich seh das grundlegend positiv. Aber ich hab mich noch nicht eingehend damit beschäftigt. Ich bin hier auch nicht geschult. Du triffst auf ein ungeschultes Personal, gegebenenfalls sogar, wenn das der eine oder andere liest, sogar chauvinistisches Personal."* Dieses geringe Engagement für das Politikfeld ist aber nur z.T. auf ein fehlendes Interesse zurückzuführen. *"Hättest du an irgendwelchen Trainings, Workshops teilnehmen können?"<sup>85</sup> "Tja, wenn ich dir das so beantworten soll. Das weiß ich nicht. Ich würd mal behaupten, nein. Aber man wird es mir garantiert widerlegen können. Also mir wär's jetzt nicht bewusst, dass da jetzt so irgendwie noch ein Stück... Da war garantiert mal was. Aber so aus dem hohlen Bauch, würd ich sagen, nö, aber es war garantiert mal ne Veranstaltung wo man hätte dran teilnehmen können. Aber in dem Sinne, wo ich drauf warte im Prinzip, oder gewartet habe, ist, dass man mal so'n Training bekommt dazu, praktisch. Das hat es, da bin ich mir relativ sicher, noch nicht gegeben für mich."* *"Also wenn Du sagst wartest, würdest Du dann auch dran*

---

<sup>85</sup> Frage des Autors an F.K.

teilnehmen?" *"Ich würde dran teilnehmen, das wollte ich damit signalisieren, genau." "Weil's vorgegeben ist?" "Ne, ernsthaftes Interesse, weil ich es auch wirklich für wichtig halte. Aber ich bin da nicht der Held drin. Und mich würde es interessieren."* Wie dieses letzte Statement zeigt, besteht bei F.K. auch eine große Unsicherheit gegenüber der Thematik. Darüber hinaus zeigt seine Beschreibung von der Umsetzung des Gender Mainstreaming in der DPG, seiner Quellgewerkschaft, dass F.K. der Thematik damals noch einen höheren Stellenwert beigemessen hat. Dies ist seinen eigenen Angaben zufolge darauf zurückzuführen, dass in der DPG die Strategie vom Vorstand aktiv gefördert wurde<sup>86</sup> und auch die Teilnahme an Gender Trainings verpflichtend war.

Hinsichtlich seiner Einschätzung des Stands der Gleichberechtigung bei Ver.di verortet F.K. die Organisation auf der zuvor beschriebenen Skala von eins bis zehn bei Stufe sieben oder acht ein. Auf die Frage, in welchen Bereichen er den Stand der Gleichberechtigung am fortgeschrittensten wahrnimmt und in welchen diese noch unzulänglich ist, sieht F.K. bei der Bezahlung einen Zustand der Gleichberechtigung, aber nicht im Bereich der Führungsstrukturen. *"Ja, du kannst ja sagen z.B. Gehalt, würd ich sagen ist gleichberechtigt. Also hier kriegen Männer und Frauen das Gleiche in der gleichen Position halt dementsprechend. Und wenn du sagst Positionen. Da hab ich den Eindruck, dass wir zumindest in der zweiten Führungsebene, also auf der Bundesvorstandsebene nicht, aber auf der zweiten Führungsebene doch ein wenig männerlastig sind. [...] das heißt bei mir Bereichsleiter, da ist es, glaub ich, doch schon noch irgendwie zwei Drittel, ein Drittel."*

Bei der Nachfrage, ob oder inwiefern die Strategie des Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit des Jugendbereichs eine Rolle spielt, wird schnell deutlich, dass sie kaum eine Rolle spielt. Es ist offensichtlich, dass F.K. und den anderen Gewerkschaftssekretären im Bereich unklar ist, wie sie die Strategie in ihre tägliche Arbeit zu integrieren haben. Während ausgesagt wird, dass die Strategie unterbewusst angewandt wird, zeigt die konkrete Nachfrage, wie begrenzt dies tatsächlich der Fall ist.

Auffallend ist, dass im Gegensatz zum fehlenden Engagement für die oben aufgeführten Politikbereiche, F.K. als Bereichsleiter sehr darauf achtet, dass die Familienväter in seinem Bereich auch ihren Verpflichtungen als Väter nachkommen. Dabei ist ihm besonders wichtig, dass sie abends nicht später als 19 oder 20 Uhr im Büro bleiben und auch möglichst die Wochenenden, die sie in Berlin sind, nicht im Büro verbringen. Diese Einstellung ist jedoch mehr als paternalistischer Ansatz einzuordnen, als einer, der der Gleichberechtigung der Geschlechter dient. Für ihn stehen vor allem das Wohlbefinden seiner männlichen Mitarbeiter und die Bewahrung ihrer Familien und Ehen im Vordergrund.

---

<sup>86</sup> Diese wurde u.a. von Michael Sommer, dem derzeitigen DGB Vorsitzenden, stark unterstützt.

Auf die Frage ob Gender Mainstreaming und die Frauenpolitik von ver.di bzw. ihrer Quellgewerkschaften die Arbeitsatmosphäre innerhalb der Organisation verändert haben, ist F.K. der Auffassung, dass ein Wandel zu verzeichnen ist. *"Ja, insofern, dass bei so, wenn man das so sagt, altgedienten männlichen Gewerkschaftssekretären tatsächlich da noch mal was passiert ist. Also die ein Stück von ihren alten Mustern da auch runter gekommen sind und gesagt haben: Hm, da muss man doch mal überlegen. Den Eindruck hab ich. Kann jetzt aber keine konkreten Beispiele benennen. Ich glaub, ich hab den Eindruck, dass bei diesen, wo man sagt, die sind auch in 'ner männlichen Organisation auch groß geworden und haben dementsprechend ihr Verhalten, da hab ich den Eindruck, dass sie es in Teilen überdacht haben und da auch anders handeln. Das hab ich schon."* Auch seine Antwort auf die Frage, ob Gender Mainstreaming die Thematisierung von Vereinbarkeitsproblemen erleichtert hat, zeigt, dass hier ein Kulturwandel stattfindet. *"Das erleichtert einem halt, wie ich es vorhin schon gesagt hab, ein Stück die Akzeptanz. Wenn man früher gesagt hat, 'So, das geht heute nicht mehr, weil ich meiner Frau zugesagt hab oder meine Kinder dieses und jenes oder so was', dann ist man halt doof angeguckt worden und bis dahin, dass man auch dienstverpflichtet worden ist oder sonst was. Und das geht halt heute einfacher. Die Akzeptanz ist da schon ne höhere."* Auffallend an den beiden Statements ist, dass sich F.K. sehr stark von den "altgedienten männlichen Gewerkschaftssekretären" abgrenzt, obwohl andere Aussagen von ihm zeigen, dass sich sein Verhalten weitestgehend mit dem traditionellen männlichen Leitbild des Gewerkschaftssekretärs deckt.

Dass die traditionellen männlichen Anforderungen auch F.K. überfordern wird bei der Antwort auf die Frage, ob der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie bei seiner Berufsplanung eine Rolle spielt, deutlich. *"Ja, natürlich! Spielt 'ne wichtige Rolle. Spielt 'ne wichtige Rolle, bin ich auch am drüber Nachdenken, bloß bin ich noch zu keiner Entscheidung gekommen. Deswegen kann ich das nicht sagen. Also, das ist halt, das eine ist, wenn man was Hochanspruchsvolles machen, was im Regelfall dann auch immer sehr zeitintensiv ist. Oder sagt man, man macht jetzt irgendwie fünf Jahre Pause und sucht sich irgend 'nen Job, wo man in Ruhe um 16 Uhr nach Hause gehen kann. Weiß ich nicht."* Unter welchem Druck er auch seitens seiner Frau steht, zeigt die folgende Aussage. *"Da gibt's keine Tendenz, wo meine Frau hin tendiert, sondern das ist mir mitgeteilt worden. Sie und die Kinder würden hier bleiben. Wenn ich meine, ich müsse jetzt unbedingt auch noch mal einen Ortswechsel machen, 'Guten Weg!'"* Diese letzte Aussage ist ein gutes Beispiel dafür welchen beruflichen und privaten Zwängen auch F.K. als *Übererfüller* ausgesetzt ist. Während F.K. seinem Beruf eindeutig die erste Priorität im Leben einräumt, zeigt seine Unentschlossenheit bezüglich seines nächsten Karriereschritts, dass es ihm innerhalb des traditionell, männlichen

Berufsbildes des Gewerkschaftssekretärs nicht möglich ist, eine Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben herzustellen. Das fehlende Interesse und Engagement für Fragen der Gleichstellungspolitik und des Gender Mainstreamings macht zugleich aber auch deutlich, dass diese Politikbereiche nicht als Chance begriffen werden, um die eigenen Vereinbarkeitsprobleme zu lösen.

### 3.2.3 I.L.

I.L. ist dem Männertyp des *Zeitpioniers* zuzuordnen. Unter den befragten Männern setzt er die Strategie des Gender Mainstreaming sowohl im privaten Umfeld als auch in seiner alltäglichen Arbeit am konsequentesten um. Wie es für den *Zeitpionier* typisch ist, misst er Arbeit und Privatleben einen ähnlich hohen Stellenwert bei und ist mit seinem Beruf als auch dem Umfang seiner Freizeit zufrieden. I.L. arbeitet seit dem Jahr 2000 für Ver.di und zuvor bei der Quellgewerkschaft DPG, zuerst im Bildungsbereich und heute im Bereich 'Mitbestimmung und Vertrauensleute Betriebsarbeit'. Er ist 50 Jahre alt, hat eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft und lebt alleine. Als bekennender homosexueller Mann setzt er sich besonders für die Rechte von Homo- und Transsexuellen, aber auch anderen Minderheiten ein. Die Geschlechterthematik ist aufgrund seiner politischen Aktivitäten als Homosexueller von besonderem Interesse, was sich u.a. auch in seinem Hobby, dem Sammeln antiquarischer Bücher zum Thema Homosexualität, widerspiegelt. I.L.'s Erfahrungen hinsichtlich seiner Homosexualität waren innerhalb von Ver.di weitestgehend positiv. *"Ich hab ja, als ich hier im August 2002 angefangen hab, nach ein oder zwei Wochen 'ne Rundmail an die hier im Haus beschäftigten rumgeschickt, um zu so 'nem Stammtisch einzuladen, für die Lesben und Schwulen hier im Haus....Und daraufhin hat's von lesbischen Kolleginnen und schwulen Kollegen zum größten Teil positive Rückmeldung gegeben. Und die gesagt haben, "Endlich!" Und bei ganz wenigen betroffenen Kollegen/Kolleginnen ist's auf Widerstand gestoßen. Während den anderen Kollegen und Kolleginnen, also den heterosexuellen das eigentlich egal war, zum Teil hat's ihnen sogar gefallen. Kamen auch positive Rückmeldung und auch Nachfragen und waren ganz erstaunt, dass man so offen auftritt."* Diese Initiative seitens I.L.'s hat sogar dazu geführt, dass sich eine Reihe von Ver.di Mitarbeiter/innen öffentlich zu ihrer Homosexualität bekannt haben. Nur in Hinsicht auf die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften durch die Unterstützungskasse von Ver.di hat I.L. bisher negative Erfahrungen gemacht. Das Personalressort verweigerte die Anerkennung, wurde jedoch kurz darauf vom Ver.di Vorsitzenden mit Hinweis auf die Ver.di Satzung angewiesen, diese anzunehmen. Ansonsten hat sich die sexuelle Orientierung von I.L. sogar positiv auf die Zusammenarbeit mit den Frauen innerhalb der Organisation, vor allem denen, die sich aktiv für Frauenpolitik einsetzen, ausgewirkt.

Im Gegensatz zu den anderen befragten Männern schätzt I.L. den Stand der Gleichberechtigung um einiges kritischer ein. Auf die Frage, wo er Ver.di auf einer Skala von eins bis zehn einstufen würde, verortet er die Organisation bei vier bis fünf. Diese zurückhaltende Einschätzung begründet er zum einen mit der Tatsache, dass die Mehrheit der

Gewerkschaftssekretäre/innen, besonders die in leitenden Positionen, männlich sind, die Verwaltungsangestellten aber überwiegend weiblich. Darüber hinaus führt er mehrere Beispiele auf, die die immer noch währende Diskriminierung von Frauen innerhalb der Organisation belegen. Den starken Überhang an Männern in Leitungsfunktionen führt I.L. vor allem darauf zurück, dass sich die Frauen in der Gründungsphase von Ver.di überwiegend mit strukturellen Fragen auseinandergesetzt haben, während die männlichen Gewerkschaftssekretäre sich auf die Besetzung der Posten konzentrierten.

Die Einführung in Gender Mainstreaming hat I.L. noch in der Quellgewerkschaft DPG erlebt, in der die Teilnahme an einem Gender Training für die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre verpflichtend war. I.L. versteht es aufgrund der Vorgabe durch die Ver.di-Satzung als seine Aufgabe, die Genderperspektive in jeden Bereich seiner Arbeit zu integrieren. Diese Vorgabe hat er sowohl in seiner Funktion als Bildungsreferent umgesetzt, als auch in seiner jetzigen Tätigkeit im Bereich 'Mitbestimmung und Vertrauensleute Betriebsarbeit'. Als Beispiele führt er eine mit dem Bereich 'Gender' entworfene Broschüre für Vertrauensleute, Personal- und Betriebsräte sowie sein Bemühen, die Genderperspektive insbesondere bei der Aushandlung von Sozialplänen einzubringen, auf.

Hinsichtlich der Einschätzung, wie Gender Mainstreaming von den männlichen Gewerkschaftssekretären in Ver.di aufgenommen wird, ist I.L. der Meinung, dass die Akzeptanz unter den einzelnen Männern stark variiert und vor allem eine Frage der persönlichen Erfahrung und Generationszugehörigkeit ist. Auf die Frage, ob sich Gender Mainstreaming auf das Verhalten der einzelnen Männer ausgewirkt hat, antwortet I.L. folgendermaßen. *"Ja, oder auch nein. Das kann ich so genau nicht sagen. Aber ich denk mir durchaus ein bisschen Reflektion über die eigene Rolle als Mann, denk ich mir, hat's schon dazu beigetragen oder andere Personalpolitik in den Betrieben."* Auch eine bewusste "Männerförderung" in traditionell weiblichen Tätigkeitsbereichen betrachtet I.L. als Bestandteil der Gender Mainstreaming Strategie. *"Zum Ausgleich, um einfach deutlich zu machen, dass Verwaltungsangestellte kein weiblicher Beruf ist, sondern ganz normaler Beruf für alle Geschlechter, find ich das sinnvoll."*

Vorbehalte gegenüber der Strategie des Gender Mainstreaming äußert I.L. insbesondere in der Hinsicht, dass sie sehr stark heterosexuell ausgerichtet ist und sich zu sehr auf die Dimension des Geschlechts konzentriert ohne dabei andere Identitätsmerkmale mit einzubeziehen. In dieser Hinsicht spricht I.L. der Ansatz des "Diversity Management"<sup>87</sup> mehr

---

<sup>87</sup> Der 'Diversity Management' Ansatz ist ein Personalentwicklungskonzept, welches darauf abzielt der Heterogenität (Religion, Nationalität, Rasse, sexuelle Orientierung und Behinderung) einer Belegschaft Rechnung zu tragen. Zum Teil wird mit dem 'Diversity Management' Ansatz sogar das Ziel verfolgt eine Belegschaft möglichst heterogen zu gestalten.

an. *"Also, ja, wenn es nach mir gehen würde, ich würd ja lieber insgesamt das Thema unter dem Überblick behandeln 'Vielfalt der Lebenswelten in den Betrieben'. Und da wäre Gender Mainstreaming halt nur ein Aspekt. Und ich würd halt die anderen Aspekte, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Weltanschauung einfach noch einmal schwerpunktmäßig mit einbeziehen."*

In Bezug auf den Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sieht I.L. immer noch Schwierigkeiten, als Gewerkschaftssekretär eine gute Vereinbarkeit zu erreichen, besonders für die, die eine Leitungsfunktion anstreben. *"Ja, allgemein ist es ja eigentlich so, dass von Gewerkschaftssekretären erwartet wird, dass sie rund um die Uhr arbeiten. [...] Da denke ich mir, ist es im Moment, immer noch eher so, dass man da mit Familienpflichten doch eher schlechte Karten hat, weil ja sehr viel Gewerkschaftstätigkeit ja auch an den Wochenenden stattfindet, weil man ja sehr viel mit Ehrenamtlichen zusammenarbeitet und auch zum Teil mit sehr vielen Dienstreisen. Und da denk ich mir, ist dann für Führungsaufgaben schon negativ, wenn man noch im Hintergrund 'ne Familie zu versorgen hat."* Wichtig ist I.L. bei dieser Thematik auch der Zusammenhang zwischen eigenem Anspruch und Handeln. *"Da denk ich mir, müsste eigentlich seitens der Gewerkschaft mehr passieren. Man kann nicht von den anderen Betrieben und Unternehmen halt familienpolitische Geschichten fordern, dass die berücksichtigt werden, sondern sollte da mit gutem Beispiel voran gehen."* Für I.L. untergräbt Ver.di durch diesen Widerspruch zwischen ihrer internen Personalpolitik und ihrer offiziellen Position zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Glaubwürdigkeit der Organisation.

Wie es in dieser letzten Aussage nochmals deutlich wird, liegt I.L. nicht nur ideell sehr viel an der Thematik der Geschlechterpolitik, sondern es ist ihm wichtig, dass die politisch formulierten Ansprüche auch innerhalb der Organisation umgesetzt werden. Sein persönliches Verhalten weist in dieser Hinsicht eine sehr konsequente Haltung auf. Er integriert die Geschlechterdimension bewusst in seine Arbeit und schafft auch für sich persönlich einen guten Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben. Darüber hinaus beweisen seine Ausführungen zum Stand der Gleichstellung bei Ver.di, dass es auch den männlichen Angestellten möglich ist, die Diskriminierungen, die die Frauen innerhalb der Organisation erleben, wahrzunehmen. Letztlich zeigen I.L.'s Erfahrungen hinsichtlich seiner sexuellen Orientierung, dass Ver.di in Bezug auf das Thema Homosexualität inzwischen sehr aufgeschlossen ist.

### 3.2.4 L.K.

L.K. ist fünfzig Jahre alt, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin für den Fachbereich 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' und dort als Fachbereichssekretär für die Altenpflege zuständig. Er hat einen fünfzehnjährigen Sohn aus erster Ehe und einen siebenjährigen Sohn aus zweiter Ehe. Er lebt getrennt von seiner zweiten Frau. Der siebenjährige Sohn lebt überwiegend bei ihm. Zu seiner Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär bei Ver.di ist er über die Arbeit im Betriebsrat, vorwiegend beim Handelsunternehmen Karstadt, gelangt. L.K. ist seit knapp fünf Jahren hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär, hat aber nur einen Jahresvertrag und arbeitet auf zwei 50 Prozent Stellen.

Eine Kategorisierung von L.K. nach den definierten Männertypen ist nur schwer möglich. Obwohl L.K. als allein erziehender Vater mehr als die anderen Männer von Vereinbarkeitsthemen betroffen ist, lehnt er die Konzepte Frauenförderung und Gender Mainstreaming ab. Auch in seiner Einstellung gegenüber seiner Arbeit entspricht er größtenteils dem Typ des *Übererfüllers*. Welche Anforderungen seine Arbeit als Gewerkschaftssekretär an ihn richtet, zeigen die folgenden zwei Aussagen. *"Ich bin, viele Jahre hab ich hohe Reisetätigkeit mit 60.000 km und mehr im Jahr gemacht. Und meine Spitzenleistung war immer, dass ich mal ein Jahr lang gerade mal 40 Tage in der Filiale war. In Wiesbaden damals, bei Karstadt und den Rest war ich in der Republik unterwegs." [...] "Und hab dann bei HBV auch diesen Einzelhandel betreut, damals in Koblenz, für das gesamte nördliche Rheinlandpfalz. Also bis ans Saarland runter ging das fast schon, dann hinter Trier, dann die ganze Eifel, Westerwald und dann ein Stück bis Boppard runter, den Rhein runter. All das gehörte zu unserem Außenbezirk für den Filialeinzelhandel."* Aber auch sein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber seinen zu betreuenden Mitgliedern macht deutlich, dass er sich darum bemüht, das Prinzip des *Übererfüllers*, allzeit verfügbar zu sein, zu erfüllen. *"Aber ich bin ja nun mal hier Bezirkssekretär im Bezirk Berlin. Bin von fünf Tagen die Woche viereinhalb im Außendienst unterwegs, weil ich sage, ich mach meine Mitglieder nicht im Büro, sondern die mache ich draußen in den Betrieben und die Betriebe sollen sehen, dass der Ver.di Sekretär kommt."* Wie diese Aussage deutlich macht misst L.K. der Vorort-Betreuung seiner Mitglieder den höchsten Stellenwert bei. Seinen Aussagen zufolge lässt dies wenig Zeit für die Auseinandersetzung mit anderen Themen, wie der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming. Dass die Einbeziehung dieser Politikbereiche Teil der Mitgliederbetreuung darstellen könnte bzw. zu einer besseren Betreuung dienlich sein könnte, ist aus Sicht von L.K. nicht der Fall. Wie er selbst einräumt, stellen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik keine Priorität seiner Arbeit dar.

Nichtsdestotrotz fällt die Kategorisierung von L.K. nach den aufgeführten Männertypen auch schwierig, weil er trotz aller Ablehnung gegenüber der Genderthematik die ungleichen Geschlechterverhältnisse in der Organisation sehr klar aufführt und auch als Misstand benennt. Auf Bezirksebene, z.B. hebt er als Beispiel hervor, dass alle 13 Fachbereiche von Männern geführt werden. Auch die Tatsache, dass er die Leitung des Bezirks durch eine Frau nicht als Kompensation dieses Misstands betrachtet, zeugt von einem Bewusstsein in dieser Richtung. Dass aus diesem Grund bei Ver.di Frauenförderung mit Hilfe der Quotenregelung praktiziert werden sollte, lehnt er jedoch ab. *"Also für uns spielt ne Rolle, im überwiegend nicht Männlein, Weiblein, sondern, dass die Qualifikation stimmt. Die muss im Vordergrund stehen, unabhängig von Geschlecht.... Nein, nein, wir würden uns auch nicht ne Frau aufzwingen lassen nach dem Motto: Hier muss ne Quote erfüllt werden, wenn sie nicht den Anforderungen entspricht. Weil das bedeutet für uns nur Mehrarbeit. Denn dann müssen andere erledigen, was sie nicht kann. Das wäre kontraproduktiv."*

Auffallend ist aber, dass er zugleich bemängelt, dass auf Führungsebene z.T. die weibliche Sicht fehlt. *"Also es sollte zumindest auch ein paar Frauen drunter geben. Weil ich schon denke, Frauen haben berufsspezifisch schon eine etwas andere, ein anderes Erleben von Politik, von Gewerkschaftspolitik, ein anderes 'sich Einbringen' in die Prozesse. Da denke ich schon, wär's manchmal ganz wertvoll, wenn man auch mal das besondere Element der weiblichen Sicht der Dinge hätte."* Diese Benennung der fehlenden weiblichen Sicht zeigt einerseits, dass L.K. auch die so genannte "weibliche Sicht der Dinge" seiner Kolleginnen schätzt. Andererseits aber zeugt es auch von einer starken zweigeschlechtlichen Ausrichtung, die Frauen und Männern verschiedene Sichtweisen aufgrund ihres biologischen Geschlechts zuschreibt.

Wichtig hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die von L.K. beschriebene Erfahrung mit Frauen, die von sich aus Führungsaufgaben an männliche Kollegen delegieren. *"Nur wenn du jetzt wieder fragst, wer hat die Position des Bezirksfachbereichsvorsitzenden, das ist ein Mann. Nicht weil er sich danach gedrängt hätte, sondern weil man auch bei Frauen immer noch das Verhalten feststellen kann: 'Ach dann soll der Mann mal machen.' Das ist im Übrigen auch ganz eigenartig in Betriebsratsgremien, wenn wir bei dem Fünfer Beispiel bleiben. Da ist wirklich nur ein Mann drin. In vielen Fällen sagen die vier Frauen: 'Mach du dat mal!'" "Von sich aus?" "Ja, ja, das wird denen nicht aufgedrängt oder was, sondern die sagen einfach: 'Wir haben ja noch Familie. Ich hab noch 'nen Ehemann der versorgt werden muss. Also jeder hat da...oder ich hab noch 'ne Oma die betreut werden muss.' Also die Frauen haben meistens dann auch noch irgendwelche sicherlich gewichtigen Gründe, teilweise sind es auch nur Hilfsargumente um zu vermeiden, dass sie es übernehmen*

müssen. Aber sind auch viele gewichtige Gründe, die sagen einfach: 'Komm, du als Mann hast mehr Freiraum. Du kannst das besser machen. Außerdem hast du 'ne kräftigere Stimme und was da alles.' Also da werden die dollsten Dinge manchmal ins Feld geführt, damit der Mann dann das auch übernimmt. Und der sagt natürlich auch, das ist ja dann wieder so was auch was so ein bisschen zu tun hat mit, was weiß ich, ich will nicht sagen Macho Verhalten, nur, dass man sich als Mann auch gerne in so 'ne Führungsrolle drängen lässt." Auch diese Aussage macht deutlich, dass L.K. die Beweggründe der Frauen, Führungsaufgaben an männliche Kollegen weiter zu geben, bekannt sind. Zugleich zeigt die Tatsache, dass L.K. daraus keine Notwendigkeit zur Handlung ableitet, welcher geringen Stellenwert er der Thematik einräumt. Aber auch das Interesse der Frauen in seinem Fachbereich an der Frauenpolitik von Ver.di ist laut L.K. sehr gering. Dies führt er z.T. darauf zurück, dass 80% der Beschäftigten im Pflegebereich weiblich sind und dort auch viele Führungspositionen von Frauen besetzt sind. Daher ist die Frage der Gleichberechtigung seiner Auffassung nach zumindest im Pflegebereich weniger akut als in anderen Bereichen.

Auf die Frage, ob er durch den Gender Mainstreaming Prozess eine Veränderung in der Organisation wahrnimmt, ist L.K. der Meinung, dass sich keine Veränderung vollzogen hat. Auch seine Antwort auf die Frage, wie er in die Gender Mainstreaming Strategie eingeführt wurde und ob er an einem Gender Training teilgenommen hat, bestätigt sein bereits an anderen Punkten geäußertes Desinteresse bzw. seine Ablehnung der Strategie. *"Es gab bestimmt irgendwie ein Seminarangebot Gender. Das mag sein. Aber das ist dann eins, dass bei mir eben dann auf der Prioritätenliste auf Platz 312 steht, weil ich sicherlich im Moment mich um Insolvenzen kümmern muss, um Betriebsräteneugründungen, um fachliche signifikante Problemstellungen wie Personalschlüssel in Altenpflegeeinrichtungen, Versorgungsverträge, Rahmenverträge, Vergütungsvereinbarungen."* Während diese Aussage als klares Desinteresse gewertet werden kann, macht die Auflistung der anderen Problembereiche jedoch auch deutlich wie akut die Themen sind, neben denen sich das Gender Mainstreaming behaupten muss.

Im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt L.K. auf, dass es möglich ist, auch als allein erziehender Vater als Gewerkschaftssekretär tätig zu sein. Durch seine zwei halben Stellen arbeitet er zwar jeden Tag, legt aber alle seine Abendtermine<sup>88</sup> auf Montag und Dienstagabend, wenn der Sohn von der Mutter beaufsichtigt wird. Auch zeigen seine Aussagen, dass er mit seinen Vereinbarkeitsthemen auf viel Verständnis trifft. *"Also hier im Fachbereich haben die da Verständnis für. Die sind sehr verständnisvoll. Das ist keine Frage."* Auf die Anfrage, ob es als allein erziehender Vater möglich wäre eine

---

<sup>88</sup> Termine am Abend sind aufgrund der ehrenamtlichen Strukturen von Ver.di ein normales Vorkommen.

Führungsposition bei Ver.di zu übernehmen, ist L.K. der Meinung, dass dies schwierig wäre. *"Das wäre in der Tat, das würde hinderlich sein. Wenn Du z.B. Fachbereichsvorstandssitzungen oder andere Termine, die eben dann in der Zeit liegen, wo du deinen Sohn beaufsichtigen musst, dann würde das sicherlich dir zum Nachteil gereichen. Das man gedanklich gar nicht auf die Idee käme, mir so 'ne Stelle anzubieten. Da bin ich ganz sicher."* Während L.K. keine Führungsposition anstrebt, weil ihm der Kontakt zu den einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern/innen wichtig ist, kann der Aussage nichtsdestotrotz entnommen werden, dass es L.K. als allein stehendem Vater kaum möglich wäre, Fachbereichsleiter zu werden. Dass L.K. überwiegend auf sich allein gestellt ist und wenig Raum zum Austausch persönlicher Belange am Arbeitsplatz ist, zeigt folgendes Statement. *"Oh, wenig, wenig. Unter den Verwaltungsangestellten sicher mehr. Also die glücken häufiger zusammen. Also das kriege ich leider ja gar nicht so mit. Unter den Gewerkschaftssekretären wenig. Also du siehst ja, der F. sitzt in seinem Büro. Ich hab mit ihm drei Sätze gewechselt, weil ich ihn eh seh, wenn ich hier rein geh. Ich seh ihn dann noch, wenn er tschüß sagt."*

Wie zu Beginn beschrieben, ist es schwierig L.K. einem der aufgeführten Männertypen zuzuordnen. Während er eine eindeutig ablehnende Haltung gegenüber Frauenfördermassnahmen und Gender Mainstreaming bezieht, sind ihm die bestehenden Geschlechterdifferenzen in der Organisation sehr bewusst. Auch wertet er diese als Misstand. Doch leitet er daraus keine Notwendigkeit zur Handlung ab. In seinen Statements wird auch deutlich, in welcher Themenkonkurrenz sich das Gender Mainstreaming bewegt. Überraschend an L.K. ist, dass er trotz seiner eigenen Vereinbarkeitsprobleme die Strategie nicht unterstützt und als Chance für sich begreift.

### 3.2.5 F.K.-R.

F.K.-R. ist kommissarischer Leiter des Fachbereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen'. Er ist 45 Jahre alt, hat einen 23 jährigen Sohn und lebt alleine. Als Landesfachbereichsleiter ist er vor allem für die Tarifarbeit des Fachbereichs verantwortlich, wobei ihm auch die Personalführung sowie die Betreuung der Beschäftigten der Kirchen und des ambulanten Gesundheitswesens obliegen. Eine Einordnung von F.K.-R. in die definierten Männertypen ist schwierig. Während er unter den befragten Männern zu den stärksten Befürwortern von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming gehört und auch in seiner geschlechtspolitischen Einstellung am ehesten dem Typ des *Zeitpioniers* zuzuordnen ist, entspricht sein persönlicher Arbeitsalltag dem des *Übererfüllers*. F.K.-R. arbeitet durchschnittlich 60 Stunden pro Woche und verbringt nahezu einmal monatlich das Wochenende auf einer Klausurtagung außerhalb Berlins.

F.K.-R.s Interesse an Gender Mainstreaming ist bei einer Schulung für ehrenamtliche Bildungsmitarbeiter eher zufällig geweckt worden. Die Hauptmotivation, sich mit der Thematik auseinandersetzen war die Neugier, das ihm fremde Konzept kennen zu lernen. Dabei spielte auch die Tatsache eine Rolle, dass sich F.K.-R. vor seiner hauptamtlichen Tätigkeit bei Ver.di als Personalvertreter im Gesundheitsbereich, in dem vorwiegend Frauen tätig sind, engagiert hat. Bei der Frage, ob er in den belegten Gender Trainings neue Erkenntnisse gewinnen konnte, wird deutlich, dass diese eine starke Wirkung auf F.K.-R. hatten. *"Ja natürlich, klar! Weil es sind so viele, ich sag mal, archetypische Verhaltensweisen deutlicher geworden...wie die auch geschlechtsspezifisch zusammenhängen. Und von daher, das hat ne ganze Menge gebracht darauf bewusster einzugehen." "Inwiefern?" "Ja, sagen wir so: Also, ich hab's umsetzen können in der Seminararbeit, dass ich bestimmte Gruppensituationen daraus leichter analysieren konnte und bestimmte Verhaltensweisen besser analysieren konnte und von daher bewusster teilweise in Gruppenarbeiten eingegriffen habe, wenn es da zu Rollenkonflikten kam, die so'n Hintergrund hatten. Was mir vorher im Grunde genommen nie so bewusst war.... Also, was ich selber für mich herausgezogen habe, ist, dass ich schon wesentlich mehr auf Sprache achte. Weil, ich gehe seitdem ein bisschen bewusster mit Sprache um, auch in meinem Schriftverkehr und versuche möglichst diskriminierungsfrei zu formulieren."* Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass F.K.-R. die gewonnenen Einsichten vor allem dazu nutzt, die weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern und -angestellten dabei zu unterstützen, ihre Interessen besser zu artikulieren und wahrzunehmen. *"Und da merkst's du halt schon, gerade so Kirchen hast du halt besondere Verhaltensweisen. Du hast 'nen besonderes Klientel, weil sie theologisch vorgeprägt sind."*

*Und dann halt noch mal so geschlechtsspezifische Verhaltensweisen oben drauf entwickeln, dass du dann halt gucken kannst, wo sind jetzt wirklich die Häschen in den Gruppen. Wo du mal intervenieren musst und da mal deutlich machen musst, was da für'n Verhaltensmuster dahinter steckt. Wie kommen die eigentlich rüber? Ne, weil wer ständig so'n, im Prinzip 'Ich dien' zur Schau trägt, ja, der kann nicht erwarten, dass er irgendein Gesprächspartner ihn ernst nimmt. Und das halt deutlich zu machen und rauszuarbeiten, so. Da hab ich nach den Gender Seminaren wesentlich mehr Wert drauf gelegt." In dieser Hinsicht ist der frauenpolitische Ansatz von F.K.-R. fast als paternalistisch zu begreifen. Denn für ihn steht vor allem die Stärkung seiner weiblichen Kolleginnen im Vordergrund. Eine Reflektion der eigenen männlichen Rolle ist abgesehen von der Förderung weiblicher Kolleginnen, nicht erkennbar. Dass F.K.-R. Frauenförderung sehr konsequent betreibt, wird in mehreren Zusammenhängen deutlich, besonders in seiner zögerlichen Übernahme der Fachbereichsleitung. Denn seiner Ansicht nach sollte der Bereich von einer Frau geleitet werden, weil die überwiegende Mehrheit der Mitgliedern im Gesundheitswesen Frauen sind. "Und nachdem die Landesfachbereichsleiterin ausgeschieden ist im letzten Jahr, ist die Stelle seitdem vakant. Und, ja es hat mehrere Versuche gegeben die Stelle zu besetzen, die naja aus, welchen Gründen auch immer, gescheitert sind, also mit Frauen zu besetzen. Und ja dann ging im Prinzip erst als letztes die Aufforderung an mich: 'Bewirb dich doch mal!' Und als ich dann sagte, 'Ne, ich bewerb mich nicht, weil ich bin Mitglied', hab ich nur ungläubiges Staunen geerntet. 'Wie du bist Mitglied, das sind wir doch alle!' Ja, ich sag, 'Du hast aber kein Glied!'...Naja, und dann ist denen erst aufgegangen unter welchem Aspekt ich das gesagt habe. Weil ganz klar ist, der Fachbereich 3, war der einzige Fachbereich hier in Berlin/Brandenburg mit 'ner weiblichen Leitung. Und wenn man bedenkt, dass im Fachbereich drei überwiegend Frauen beschäftigt sind, ist es meines Erachtens nach selbstverständlich, dass die Leitung auch durch 'ne Frau erfolgen soll." Auf die Frage, weshalb sich bisher keine Frau bereit erklärt hat die Leitung des Bereichs zu übernehmen, benennt F.K.-R. als einen maßgeblichen Grund, dass Fachbereichsleiter oft in einen Rollenkonflikt zwischen den Interessen ihres Fachbereichs und denen der Gesamtorganisation geraten und somit die Funktion "ein undankbarer Job ist." Dass Frauen weniger bereit sind, sich mit belastenden Arbeitssituation auseinanderzusetzen bzw. sich dagegen zur Wehr setzen, spiegelt sich auch in seinen Erfahrungen mit den weiblichen Mitgliedern. "...ich sag mal, der Impetus sich gegen Mobbing zur Wehr zu setzen, ist bei Männern wesentlich stärker vorhanden als bei Frauen. Frauen ergreifen eher die Alternative Abstimmung per Fuß, also sprich sie gehen, um sich der Situation zu entziehen. Wo hingegen Männer wesentlich eher bereit sind den Konflikt auszutragen."*

Hinsichtlich der Frage, inwiefern sich die Gender Mainstreaming Strategie auf die Politik und das Klima bei Ver.di ausgewirkt hat, stellt F.K.-R. im Vergleich zu den 80er Jahren eine starke Veränderung fest. „[...]ich bin seit Anfang der 80er Jahre dabei, schon im Rahmen der 'Alt-ÖTV' eine Menge Veränderungen gebracht, die sich jetzt auch in Ver.di weiterentwickeln. Also über den langen Zeitraum betrachtet, hat sich da schon ne ganze Menge getan. Weil die 'Alt-ÖTV' war auch ne rein klassisch, männlich geprägte Organisation. [...] Also, kann ich immer nur Vergleiche ziehen zu der Zeit, als ich noch Ehrenamtlicher war. Da muss ich sagen, der Umgangston in der Gewerkschaft hat sich radikal verändert seit den 80er Jahren.“ Auf die Frage, ob es im Gesundheitsbereich einer speziellen Förderung von Männern bedarf, um die Quote an Männern in diesem Bereich zu erhöhen ist F.K.-R. der Meinung, dass dies nur sehr bedingt möglich ist. Als Haupthindernis führt er dabei die schlechte Bezahlung im Gesundheitsbereich auf. "Nee, also erst einmal so nicht, weil das ist ja das witzige an diesem Bereich. Wir haben zwar überwiegend Frauen in diesem Bereich am arbeiten, aber die Führungskräfte sind vorwiegend Männer. Das ist ja ne Besonderheit im gesamten Sozial- und Gesundheitswesen, dass dort zwar überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber die Führungspositionen überwiegend von Männern wahrgenommen werden. Und von daher widerstrebt es mir, da eine spezielle Männerförderung einzuführen und mit Verlaub, in den einfachen Tätigkeitsbereichen, was heißt einfachen Tätigkeitsbereichen, also in den Standardtätigkeiten, z.B. Krankenschwester, Krankenpfleger oder so was alles. Da wirst du Männer kaum reinzwingen können, bei den Verdienstmöglichkeiten, die es da wirklich gibt. Wenn sie nicht gerade aus inner Überzeugung sagen, 'O.K., ich will in die Pflege', wirst du da keinen für gewinnen."

Im Bezug auf den Stand der Gleichberechtigung bei Ver.di ist F.K.-R. der Meinung, dass die Organisation auf der beschriebenen Skala auf Stufe 7,5 befindet. Offensichtliche Diskriminierungen, wie sie laut seiner Aussage früher bei den Gewerkschaften vorzufinden waren, existieren nicht mehr. "Benachteiligungen von Frauen? Ich denke 'ne klassische Benachteiligung im Sinne von Geschlechterdiskriminierung z.B. bei Stellenvergaben oder so, gibt es in Ver.di nicht mehr. Würde ich erst einmal so sagen. Weil dort halt andere, im Prinzip die Strukturen, die wir haben, sei's Frauenbeauftragte, sei's Genderbeauftragte schon ne ganze Menge auch Einfluss nehmen bei Stellenbesetzung... Und von daher seh ich 'ne unmittelbare Diskriminierung nicht mehr gegeben. Diskriminierung gibt es natürlich wie an jedem normalen Arbeitsplatz. Diskriminierung in der Gestalt, dass z.B. der Bereich der Verwaltungsangestellten natürlich überwiegend mit Frauen besetzt ist. Wo hingegen der Sekretärsbereich überwiegend mit Männern besetzt ist." Wie der letzte Teil seiner Aussage zeigt, wertet F.K.-R. die stark geschlechtspezifische Arbeitsteilung zwischen männlichen

Gewerkschaftssekretären und Verwaltungsangestellten nichtsdestotrotz als eine Benachteiligung der Frauen. Wie seine oben beschriebenen Aktivitäten zur Förderung von Frauen aufzeigt, ist er darum bemüht, diese Benachteiligung soweit wie möglich zu beheben.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist F.K.-R. der Meinung, dass es in diesem Themenbereich keine Schwierigkeiten gibt. *"Wirken sich Familienpflichten negativ auf die Karriereaussichten, Beförderungen bei Ver.di aus?" "Habe ich noch nicht erlebt."* Seiner Erfahrung nach wird auch auf Vereinbarkeitsprobleme Rücksicht genommen. *"Also sagen wir so, hier in der Abteilung ist das relativ problemlos. Weil wir haben ja die Problematik das z.B. bei unseren VA's [Verwaltungsangestellten], zwei unserer VA's Kinder haben und da wird natürlich Rücksicht drauf genommen, wenn da irgendwas ist. Also wenn's Kind krank ist, oder wenn es da zu Verschiebung von Arbeitszeit kommt oder Verspätung oder weiß der Geier was oder das unsere VA's gehen müssen, weil sie das Kind aus der Kita holen müssen und so was. Das ist überhaupt kein Problem. Auch im Sekretärsbereich ist das überhaupt kein Problem, weil wir haben 'nen Sekretär, der allein erziehend ist. Auch da wird selbstverständlich Rücksicht drauf genommen. Da gibt es keine Diskussion. Und bei mir selber, familienbezogen, da wo ich aus Familiengründen frei gebraucht habe, z.B. 80. Geburtstag meiner Mutter oder sonst irgendwas. Da war das auch überhaupt keine Schwierigkeit dann entsprechend frei zu kriegen. Also, da sehe ich keine Probleme."* Die von den anderen Männern geschilderten Vereinbarkeitsprobleme vor allem für die Männer, die eine Leitungsfunktion anstreben, benennt F.K.-R. nicht.

Wie die Beschreibung von F.K.-R. deutlich macht, ist es einerseits möglich, Frauen- und geschlechterpolitische Maßnahmen aktiv zu unterstützen und damit ideell dem Männertyp des *Zeitpioniers* zu entsprechen und zugleich in der eigenen Lebensführung ein sehr klassisches Verhaltensmuster zu erfüllen und somit dem Typ des *Übererfüllers* zu entsprechen. Dieser Widerspruch ist bei F.K.-R. besonders stark ausgeprägt. Außergewöhnlich ist, mit welcher Konsequenz F.K.-R. die Frauenförderung in seinem Bereich vorantreibt. Das Beispiel von F.K.-R. zeigt aber auch, an welche Grenzen Frauenförderung stoßen kann. Denn trotz seines ausdrücklichen Wunsches, die Leitungsfunktion des Bereiches an eine Frau zu übertragen, wird F.K.-R., aufgrund der fehlenden Bereitschaft seiner Kolleginnen, die Aufgabe zu übernehmen, Leiter des Fachbereichs. Auch die Einsicht, dass eine höhere Männerquote im Gesundheitswesen nur durch eine höhere Entlohnung zu erreichen ist, unterstreicht, wie schwierig die Veränderung von Geschlechterverhältnissen, auch im Falle einer aktiven Unterstützung von Frauenfördermaßnahmen, ist.

### 3.3. Themenspezifische Auswertung

Nachdem im vorhergehenden Teil mit der Beschreibung der einzelnen Gewerkschaftssekretäre personenbezogen vorgegangen wurde, soll in diesem Teil eine themenspezifische Auswertung zu verschiedenen Gesichtspunkten des Gender Mainstreaming vorgenommen werden. Dabei steht die Umsetzung der Strategie im Arbeitsalltag, ihre Akzeptanz unter den männlichen Sekretären und die organisationalen Veränderungen, die durch die Strategie herbeigeführt wurden im Vordergrund.<sup>89</sup>

#### 3.3.1 Einführung in die Strategie

Die erste Frage des Gesprächs behandelte, wie die einzelnen Gewerkschaftssekretäre in das Konzept des Gender Mainstreaming eingeführt wurden. Mit dieser Frage sollte zum einen der Kenntnisstand der Gewerkschaftssekretäre über die Strategie abgefragt werden, zum anderen sollte damit festgestellt werden, wie groß ihr Interesse am Gender Mainstreaming ist. Von Bedeutung war dabei auch, wodurch das Interesse für die Strategie geweckt wurde. Darüber hinaus sollte mit Hilfe der Frage erörtert werden, welcher Zusammenhang zwischen der Einführung in die Strategie und der Einstellung zur ihr bzw. ihrer Umsetzung in der alltäglichen Arbeit besteht.

Nur zwei der sieben befragten Sekretäre haben ein Gender Training absolviert<sup>90</sup> und lediglich A.K.<sup>91</sup> hat sich unabhängig von einer formalen Einführung soweit mit der Strategie vertraut gemacht hat, dass er sie in seiner Arbeit auch umsetzt. Die Beweggründe sich mit der Strategie auseinander zusetzen, variieren stark. Bei I.L.<sup>92</sup> ist das Engagement überwiegend auf seine Rolle als Aktivist für die Belange von homo- und transsexuellen Personen zurückzuführen. Für A.K. ist es die Vorgabe im Bereich 'Werbung und Marketing', die Öffentlichkeitsarbeit von Ver.di geschlechtssensibel auszurichten. Bei F.K.-R.<sup>93</sup> war es vor allen Dingen die Neugier auf ein ihm unbekanntes Thema, welches für die Teilnahme an einem Training ausschlaggebend war.

Doch auch die Gründe, nicht an einem Training teilzunehmen, unterscheiden sich

---

<sup>89</sup> Um dem/r Leser/in die Zuordnung der als Synonym verwandten Initialen zu den im vorangegangenen Teil vorgestellten Gewerkschaftssekretäre zu erleichtern, wird der Bereich in dem die Gewerkschaftssekretäre tätig sind in den Fußnoten aufgeführt.

<sup>90</sup> An dieser Stelle ist nochmals hervorzuheben, dass die Teilnahme an den Trainings für die Gewerkschaftssekretäre keine Vorgabe ist.

<sup>91</sup> A.K., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>92</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

<sup>93</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

voneinander. N.M. impliziert, dass er zur Anwendung der Strategie keines Trainings bedarf, weil er sich ausreichend über das Inter- und Intranet über die Strategie informiert habe, was sich später bei Fragen zur Umsetzung der Strategie in seinem Arbeitsbereich jedoch nicht bestätigen lässt. F.K.<sup>94</sup> führt auf, an noch keinem Training teilgenommen zu haben, weil er darauf warte, dass für ihn als Bereichleiter eine verpflichtende Einführung angeboten werde. Wichtig ist ihm dabei hervorzuheben, dass er, auch wenn er nicht aus Eigeninitiative an einem Training teilnehmen würde, an den Inhalten des Gender Trainings interessiert sei. L.K., der ebenfalls an keinem Training teilgenommen hat, sagt aus, dass er in keiner Form in das Gender Mainstreaming eingeführt wurde, deutet zugleich aber auch an, dass ihn die Strategie wenig interessiert. *"Ich hab mich da auch nie nach gedrängt, oder mehr wissen zu wollen. Ich weiß nur auf Bundesebene wer unsere beiden Beauftragten sind, aber auch nur weil ich die beiden persönlich kenne aus alter Tätigkeit."* Diese Aussage macht das Desinteresse seitens L.K.<sup>95</sup> für Gender Mainstreaming deutlich, zeigt aber zugleich, dass eine persönliche Beziehung zu den Personen, die für die Implementierung der Strategie zuständig sind, zumindest einen Ansatzpunkt darstellen kann, um Personen, die der Thematik gleichgültig oder ablehnend gegenüber stehen, für die Strategie zu gewinnen. Dies bestätigen auch die Aussagen von N.M.<sup>96</sup> und F.K.<sup>97</sup>, die jeweils ihre persönliche Beziehung zu der Leiterin und dem Leiter des Bereichs Gender als Bezugspunkt zur Thematik nennen.

Bezüglich der Frage, ob eine Einführung in Gender Mainstreaming für alle Gewerkschaftssekretäre verpflichtend sein sollte, deuten die Aussagen der befragten Gewerkschaftssekretäre daraufhin, dass dies für die Umsetzung der Strategie förderlich wäre. Sowohl I.L., der im Rahmen seiner Tätigkeit als Bildungssekretär bei der DPG die Strategie umsetzen musste, bezieht sich in seiner Begründung für die konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming auf die verbindliche Vorgabe, als auch F.K., der seine ausbleibende Teilnahme an einem Gender Training damit begründet, dass diese für ihn noch nicht verbindlich vorgeschrieben worden sei. Auch Joachim Klett, Leiter des Bereichs Genderpolitik, unterstützt verpflichtende Einführungen in die Strategie, ist jedoch der Meinung, dass diese nur zusammen mit weiteren Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollten. *"Also ich würde diese Diskussion nicht für Gender führen. Also, entweder es gibt ne Gesamtdiskussion in der Organisation, ob es quasi verpflichtende Bildungsteile gibt für Führungskräfte, oder nicht. Ich glaube nicht, dass wir dem Thema Gender einen Gefallen tun, wenn wir also sagen, was Führungsqualifizierung angeht, das ist nicht verbindlich, aber*

---

<sup>94</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>95</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

<sup>96</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

<sup>97</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

*was Gender angeht, das ist verbindlich.*"<sup>98</sup> Joachim Klett zu Folge sei die Gefahr, dass eine einseitige Verpflichtung zur Teilnahme am einem Gender Training dem Thema einen Stellenwert zuschreibe, welcher anderen wichtigen Themen gegenüber unverhältnismäßig wirke und als Folge dem Gender Mainstreaming schade.

Zusammenfassend lässt sich in der Frage, wie die einzelnen Gewerkschaftssekretäre in die Strategie eingeführt wurden und welche Beweggründe dazu führten, dass einige sich intensiv mit Gender Mainstreaming befassen, während andere dies nicht tun, festhalten, dass keine 'männerübergreifenden' Gründe für das Verhalten der Sekretäre identifizierbar ist. Während eine politische Motivation hinter dem Interesse für die Strategie stecken kann, kann es ebenso die Neugier für ein unbekanntes Thema sein. Außerdem scheint eine verbindliche Einführung für alle Mitarbeiter/innen in Gender Mainstreaming für die erfolgreiche Umsetzung förderlich zu sein, wobei darauf geachtet werden muss, dass diese in einen Zusammenhang mit anderen Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt wird.

---

<sup>98</sup> Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik'

### 3.3.2 Umsetzung der Strategie im Arbeitsalltag

Wie sich bereits in der Beschreibung der einzelnen Gewerkschaftssekretäre gezeigt hat, variiert das Maß und die Form, in der Gender Mainstreaming in der alltäglichen Arbeit umgesetzt wird, stark unter den einzelnen Sekretären. Während alle, mit Ausnahme von L.K.<sup>99</sup>, aussagen, dass sie die Strategie in ihre alltägliche Arbeit integrieren, kann nur im Fall von A.K.<sup>100</sup>, I.L.<sup>101</sup> und F.K.-R.<sup>102</sup> von einer tatsächlichen Umsetzung der Strategie gesprochen werden. Die Unterschiede im Grad der Umsetzung spiegeln sich auch in der Einschätzung des Leiters des Bereichs Genderpolitik, Joachim Klett. *"Also zunächst, wie setzen Hauptamtliche Gender Mainstreaming quasi als Arbeitsinstrument in ihren fachlichen Aufgaben ein. ....und da ist es nicht so, dass wir sagen könnten, eitler Sonnenschein, aber wir stellen fest, dass es immer mehr machen."*<sup>103</sup> Hier zeigt sich, dass die Umsetzung ansatzweise schon stattfindet, jedoch noch nicht von einer flächendeckenden Anwendung der Strategie gesprochen werden kann. I.L.<sup>104</sup>, der dem Gender Mainstreaming positiv gegenüber steht und auch die Strategie in seinen Vorhaben anwendet, führt die mäßige Bilanz u.a. auf die personelle Ausstattung des Bereichs Genderpolitik zurück. *"Ich find', dass die Abteilung das eigentlich recht positiv darstellt. Sie machen sehr viel, bieten auch sehr viel Fort- und Weiterbildungsgeschichten an. Aber da es sich lediglich um zwei Personen handelt, ist das natürlich bei 5.000 Beschäftigten, denk ich mir, doch ein bisschen wenig. Und so, dass es halt eine völlige Arbeitsbelastung für die zwei betroffenen Kollegen, Kolleginnen ist. Und das allein aufgrund dieser Unterbesetzung dieser Abteilung, denk ich mir, halt auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Ver.di länger dauern wird...."*

Bei den Sekretären, die die Strategie konsequent umsetzen, zeigt sich, dass diese die Vorgabe des Gender Mainstreaming, in alle Entscheidungen und Arbeitsabläufe die Gender Perspektive mit einzubeziehen, auch umsetzen. Ein Beispiel hierfür ist I.L., der zuerst in seiner Funktion als Bildungssekretär darauf achtete, in seiner Bildungsarbeit Geschlechterfragen zu thematisieren und seine didaktischen Methoden geschlechtssensibel ausrichtete und auch jetzt in seiner Funktion im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit' in Schulungen zu verschiedenen Themen, wie z.B. der Aushandlung von Abfindungen und Sozialplänen darauf achtet die Geschlechterperspektive zu integrieren. *"Im*

---

<sup>99</sup> L.K. Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>100</sup> A.K. ist Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>101</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

<sup>102</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

<sup>103</sup> Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik'

<sup>104</sup> I.L. ebd.

*Rahmen...also, ein Teil meiner Aufgaben war in der Bildungsarbeit, wie auch jetzt noch in diesem Bereich 'Mitbestimmung', Konzeptentwicklung für Betriebsratsseminare und jetzt auch Personalratsseminare. Das sind sämtliche Grundlagenseminare in der der Gendergesichtspunkt berücksichtigt wird, .... wie bei den Betriebsratsseminaren zum Thema Betriebsänderungen beim Sozialplan oftmals halt von vielen Kollegen, vorwiegend Ansätze halt vertreten werden, wo eher, die auf die Männer orientiert hin so Sozialpläne, wo es 'ne starke Benachteiligung von Frauen gibt, insbesondere so was die Abfindungsgeschichten angeht. [...] Ich versuch sie da zu sensibilisieren, mal drauf aufmerksam zu machen, um was es eigentlich dort geht. [...] Ja, weil Abfindungen sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz eigentlich dafür vorgesehen, um wirtschaftliche Nachteile auszugleichen. Das heißt, man muss gucken, ob die Beschäftigten im Falle einer Entlassung Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, um wieder einen neuen Job zu finden. Und da sind in der Regel, meiner Auffassung nach, viele Frauen, insbesondere wenn es sich um Alleinerziehende handelt, eher benachteiligt, weil sie Schwierigkeiten haben, eventuell wieder einen neuen Job zu kriegen. Und auf Grund von Unterbrechungszeiten, weil sie sich um die Erziehung der Kinder gekümmert haben, fallen viele Dienstjahre dann weg und sind dann halt auch benachteiligt."<sup>105</sup>*

Im Gegensatz zu den Sekretären, die konkret benennen wie sie Gender Mainstreaming in ihrer täglichen Arbeit umsetzen, fällt bei den Sekretären, bei denen aufgrund ihrer Aussagen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Strategie nur vereinzelt oder gar nicht in ihre Arbeit integrieren auf, dass sie angeben Gender Mainstreaming unbewusst umzusetzen. Ein Beispiel dafür ist N.M. "[Zögerlich] Da muss man natürlich immer wieder fragen, bewusst oder unter-..., unbewusst. Ich versuche drauf zu achten, dass ich eben keine geschlechtsspezifischen Formulierungen benutze, z.B. dieses 'Innen' einfach mit dranhänge. Auch verschiedene sprachliche Formulierungen einfach nicht verwende." "Und wenn ihr jetzt Kampagnen im Jugendbereich durchführt, wird das dann unter dem Gender..." "Nein, nicht speziell." "Also, dass ihr das noch mal durchgeht und sagt: 'o.k. jetzt haben wir das Konzept und jetzt schauen wir noch mal unter den Gender Aspekten..." "Nein, also man achtet schon drauf, aber eher vor dem Hintergrund, ist das politisch korrekt. Gibt es da jemanden, der da etwas zu beanstanden hätte. Man hat da schon noch einen Blick drauf, aber in der Planung an sich spielt das jetzt keine maßgebliche [Rolle]...."<sup>106</sup> Auffällig an dieser Aussage ist, dass geschlechtssensible Formulierungen überwiegend aus der Sorge, sich politisch unkorrekt zu verhalten, verwendet werden und nicht aus geschlechtspolitischen Gesichtspunkten. Wie

---

<sup>105</sup> I.L. ebd.

<sup>106</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

N.M.<sup>107</sup> zum Ausdruck bringt, spielen Gender Aspekte auch bei der Planung seiner Aktivitäten kaum eine Rolle. Dass dies z.T. auf die fehlende Einführung in die Strategie zurückzuführen ist, zeigt die Aussage F.K.s<sup>108</sup>, dem Vorgesetzten von N.M. *"(nach längerem Überlegen) Nach innen? Direkt nein, indirekt ja. Indirekt aber auch nur insofern, dass es Bundesvorstandsvorlagen gibt, wo es ein Kästchen gibt, 'Gender geprüft'. Das gibt es. Das nehme ich zur Kenntnis. Kann ich aber bei Vorlagen, die wir machen, teilweise nicht viel mit anfangen an der Stelle.... Ich kann dir nicht mal mehr sagen, ob man jetzt diese Vorlagen zur Genderprüfung erst mal dem Joe Klett vorlegen sollte und der guckt, ob das 'gegendert' ist, oder nicht. Da hab ich keine Ahnung von, da gibt es bei uns keine Ansage zu im Hause, zumindest mir nicht bekannt."* Aus der letzten Aussage wird deutlich, dass es für F.K. nicht ersichtlich ist, wie er Gender Mainstreaming umsetzen soll. Dies spiegelt sich auch in der Erfahrung von Joachim Klett wieder, wonach eine Einbettung der Strategie in konkrete Vorhaben für die Umsetzung am effektivsten ist. *"Und je mehr es uns gelingt auch das noch mal in die Bezüge von Arbeit zu bringen und jetzt z.B. ein großer Fachbereich, der jetzt sagt, die machen jetzt noch mal eine Genderprüfung all ihrer Tarifverträge.... Also, da wird auch den Sekretärinnen und Sekretären klar, dass es wichtig ist sich mit dieser Fragestellung zu beschäftigen. Da gehört es zu ihrer Fachlichkeit. Dort wo, z.B. in den Bereichen des öffentlichen Dienstes, immer mehr Kommunen, oder auch Einrichtungen dazu übergehen sich mit dieser Frage zu beschäftigen und darauf Fragen an Hauptamtliche stellen, merken die es wird notwendig sich damit zu befassen. Dafür bieten wir Hilfestellung. Das kommt langsam, aber da tut sich was."* An dieser Aussage sind zwei Punkte von Relevanz. Zum einen die Einschätzung, dass die Strategie bisher nur in wenigen Bereichen umgesetzt wird. Zum anderen die Beobachtung, dass eine Einbettung der Strategie in konkrete Vorhaben für die Umsetzung am effektivsten ist.

Ein weiterer Aspekt, der bei der Umsetzung der Strategie eine wichtige Rolle spielt, kommt bei L.K. zum Ausdruck. *"Ja, das ist natürlich schon deswegen schwierig, weil erstens haben wir kaum noch städtische Einrichtungen in der Altenpflege, die da, sagen wir mal, vorleben könnten, die das propagieren oder auch selber betreiben könnten. Da gibt's noch ganze vier in Berlin. Alles andere ist schon entweder in der Hand der Kirchen oder aber privatisiert oder in der Hand der Wohlfahrtsverbände. So dass also der öffentliche Arbeitgeber als, sag ich mal, so Motor der Sache ausfällt, in diesem Bereich zumindest."*<sup>109</sup> Hier zeigt sich, dass für Gewerkschaften die Implementierung politischer Vorgaben wie dem Gender Mainstreaming immer schwieriger wird, weil der Einfluss des Staates in zuvor

---

<sup>107</sup> N.M., ebd.

<sup>108</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>109</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

öffentlich geführten Institutionen abnimmt. Dieser Vorwand für das fehlende Engagement für die Strategie ist zwar im Fall von L.K, der die Strategie offen ablehnt, zu hinterfragen, doch muss auch dieser Aspekt in der Diskussion um die Umsetzung des Gender Mainstreaming berücksichtigt werden.

### 3.3.3 Veränderungspotenzial der Strategie

Die Bilanz hinsichtlich der Veränderungen, die durch das Gender Mainstreaming<sup>110</sup> in der Organisationskultur herbeigeführt wurden, ist als ambivalent zu bewerten. *"Also ich glaube nicht, dass wir wirklich breit Veränderung feststellen. Ich stelle Veränderung fest in Diskussionszusammenhängen mit einzelnen Männern. Ich stelle Veränderung fest, dass ich mit Menschen mit denen ich jetzt über längere Zeiten in Diskussionsbezügen bin, z.B. in 'nem Projekt 'Organisationsüberprüfung Bundesverwaltung', wo ich 'ne gute Diskussionsgrundlage in dem Projektteam über Gender in diesem Projekt habe und da genau solche Diskussionen auch führe, dass ich glaube, da einfach ein Weiterdenken passiert. Insofern glaube ich, dass es individuelle Veränderung gibt, Verhaltensänderung, die wir begünstigen. Wir würden uns was vormachen, wenn wir sagen, das ist quasi in der Struktur der Organisation angekommen."*<sup>111</sup> In dieser Aussage von Joachim Klett wird deutlich, dass die Strategie in keiner Weise flächendeckend umgesetzt wird und dass eine Veränderung meist nur auf der individuellen Ebene festzustellen ist.

Ein Beispiel für die Veränderung, die vereinzelt auftritt, ist die Beschreibung von A.K.<sup>112</sup> aus seinem Bereich Werbung und Marketing. *"Ja, ja, na ich denke, dass es insofern Auswirkungen hat, dass... vielleicht ist das gar nicht mit dem Begriff 'Gender Mainstreaming' abgedeckt, aber da wir ja doch nicht wenig damit zu tun haben, wie Dinge sprachlich umgesetzt werden, ist das schon ein Punkt, worauf wir hier auch achten. Wenn wir hier Dinge bekommen aus den Bereichen, das wir da rauf schauen in dieser Richtung. Und dann ist es ja so, bei allen Bundesvorstandsvorlagen muss dieser Punkt beachtet werden. Das ist zwingend. Zum Beispiel in den Programmen, an denen wir beteiligt werden, ist im Prinzip immer ein Punkt: 'Wie sieht die Sache aus der Richtung Gender Mainstreaming aus.' Relativ stark involviert waren wir in der Gesundheitskampagne von Ver.di und da war es auch immer Thema 'Gender Mainstreaming' und da gehörte ich auch zur Steuerungsgruppe. Um genau sich diesen Bereich anzuschauen." "Und hat das auch positive Auswirkungen. Merkt man das an der Kampagne, dass sie geschlechtsspezifischer ausgerichtet ist?"<sup>113</sup> "Ja, man merkt das an mehreren Stellen. Also man merkt es daran, dass man und so verstehe ich Gender Mainstreaming, dass man guckt welche Auswirkungen hat das auf die unterschiedlichen Geschlechter. Was man da tut. Und das haben wir uns hinterher jeweils auch angeguckt. Und teilweise auch was extra zum Thema gemacht. Und dann darf man nicht unterschätzen.*

---

<sup>110</sup> Bei dieser Frage wurden Frauenfördermaßnahmen und frauenpolitische Initiativen implizit mit einbezogen, weil eine Unterscheidung in der Wirkung dieser zwei Bereiche nur schwer möglich ist.

<sup>111</sup> Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik'

<sup>112</sup> A.K. ist Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>113</sup> Frage des Autors an A.K.

*Sprache hinterlässt auch Wirkung. Und das man darauf geachtet hat in der Kampagne, sprachlich die Sachen so zu formulieren, dass es hinterher immer klar ist, es geht um Dinge die beiderlei Geschlecht betreffen und auf beiderlei Geschlecht unterschiedliche Auswirkungen haben.*"<sup>114</sup> Während dieses Beispiel nicht als repräsentativ gewertet werden kann, zeigt es, dass Gender Mainstreaming im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und im Fall der Gesundheitskampagne von Ver.di zum tragen kommt bzw. gekommen ist.

Auch wenn wenig greifbar, scheint die die Strategie eine deutliche Wirkung auf die Einstellung der einzelnen Sekretäre gegenüber Geschlechterfragen zu haben. Vor allen Dingen bei N.M.<sup>115</sup>, der die Strategie, abgesehen von geschlechtersensiblen Formulierungen, nicht in seine Vorhaben integriert, ist eine eindeutige Veränderung festzustellen. *"Ja, doch entscheidend. Also, zum einen, dass man einen wesentlich bewußteren Umgang einfach hat, mit der Wahrnehmung von Geschlechtern. Das es eine unterschiedliche Herangehensweise an Probleme gibt, unterschiedliche Verhaltensweisen, unterschiedliche Kommunikations-Strukturen, unterschiedliche Bedürfnisse, Werte, Erwartungen, die man erst einmal zur Kenntnis nimmt und dementsprechend offener mit einem anders geschlechtlichen jetzt umgeht und dessen Qualitäten und Qualifikationen dann auch aus Geschlechtersicht honoriert und annimmt. Das ist für den Alltag, für die Arbeit. Für mich privat hat das natürlich auch dazu geführt, dass ich mir einfach meine Rolle noch etwas bewusster vor Augen führe.*"<sup>116</sup> Mit dieser Aussage beschreibt N.M. sehr ausführlich, in welchen Bereichen er eine Veränderung feststellt. Auffallend an diesem Ausschnitt ist, dass die Thematik des Gender Mainstreaming sich stark auf seine persönliche Einstellung, vor allem seinem Selbstverständnis als Vater und Partner, ausgewirkt hat. Weshalb sich dies nicht in der Arbeit von N.M. niederschlägt, ist nur schwer nachvollziehbar. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass eine ausgeglichene Teilung produktiver und reproduktiver Arbeiten eine Anforderung der Beziehung von N.M zu seiner Frau darstellt, während dies aufgrund des fehlenden Interesses seines Vorgesetzten hinsichtlich des Gender Mainstreaming in seinem Arbeitsumfeld nicht der Fall ist. Dass der Mentalitätswandel innerhalb der Organisation nur beschränkt stattgefunden hat, verdeutlicht der folgende Ausschnitt aus dem Interview mit N.M.. *"Und jetzt im Ausfluss"*<sup>117</sup> *hat das dazu eben geführt, dass ich meine Arbeitszeit reduziert habe um meiner Frau ihre Selbstständigkeit mehr zu ermöglichen einfach, zum einen und zum anderen um mehr als Vater da zu sein für die Kinder, weil ich halt auch sehe, dass über dieses 'Vater sein' Qualifikationen erwerbe, die ich nicht in meinem Job bekomme. Und verbinde damit natürlich auch die Hoffnung, dass ich*

---

<sup>114</sup> A.K. ist Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>115</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

<sup>116</sup> N.M., ebd.

<sup>117</sup> Dieser Begriff existiert nicht, wurde jedoch durch N.M. im Gespräch verwandt.

*diese Qualifikationen irgendwo anerkannt bekomme, aber das ist etwas, was ich glaube, noch eher in der Ferne liegt.*" Hier zeigt sich, dass der Wandel noch nicht an einem Punkt ist an dem die Qualifikationen, die sich Sekretäre im Privatleben aneignen, im Arbeitszusammenhang honoriert werden. Nichtsdestotrotz deutet die geäußerte Erwartung, dass diese Qualifikationen anerkannt werden, auf einen Sinneswandel zumindest im Fall von N.M. hin.

Dass aber auch die Meinung vorherrscht, dass Gender Mainstreaming keine Veränderungen innerhalb der Organisation herbeigeführt hat, bestätigt der Austausch mit L.K.<sup>118</sup> *"Und grundsätzlich fällt dir nichts auf, dass sich was verändert hat durch Gender Mainstreaming?" "Nein, nein." "Und in der externen Arbeit mit Publikationen, Gremien oder sonst was?" "Wüsste nicht konkret, was ich da anführen sollte oder könnte."*<sup>119</sup> Hier wird deutlich, dass die Wahrnehmung hinsichtlich der Veränderungen, die durch Gender Mainstreaming herbeigeführt wurden, sehr subjektiv ausfallen. Dass diese Wahrnehmung auch sehr kontextabhängig ist, zeigt die Tatsache, dass L.K., auch wenn er in diesem Ausschnitt aufführt, von keinen Auswirkungen auf die Öffentlichkeitsarbeit von Ver.di zu wissen, er zu einem späteren Zeitpunkt im Gespräch darüber berichtet, dass er Broschüren des Bereichs Genderpolitik zum Thema 'Gesundheit und Geschlecht' im Publikationsständer seines Bereichs auslegt. Demnach sind L.K. auch Publikationen zu dieser Thematik bekannt. Nichtsdestotrotz macht die Tatsache, dass er diese Publikationen nicht in diesem Zusammenhang aufführt, deutlich, wie wenig Aufmerksam er der Thematik widmet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Veränderungen, die durch das Gender Mainstreaming bei Ver.di herbeigeführt wurden, bisher nur in Einzelfällen festzustellen sind. Mit wenigen Ausnahmen teilen die befragten Sekretäre die Auffassung, dass es punktuell Veränderungen zu verzeichnen gibt, aber in keiner Weise von einer organisationsübergreifenden Veränderung gesprochen werden kann. Die aufgeführten Beispiele zeigen, dass die Erfahrungen von einer flächendeckenden Einbeziehung der Strategie in die Arbeitsabläufe, bis hin zur vollkommenen Ausblendung der stattfindenden Aktivitäten reicht. Dass aber das Gender Mainstreaming zusammen mit der Frauenpolitik einen Mentalitätswandel bei Ver.di herbeigeführt hat, kann aus den Aussagen deutlich entnommen werden.

---

<sup>118</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>119</sup> L.K. ebd.

### 3.3.4 Unterscheidung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Die Frage nach dem Unterschied zwischen der Strategie der Frauenförderung und dem des Gender Mainstreaming zielte zum einen darauf ab, festzustellen, inwieweit den Gewerkschaftssekretären das Konzept des Gender Mainstreaming bekannt ist und zum anderen, ob sie Gender Mainstreaming als eigenständige Strategie verstehen oder es lediglich als eine andere Form der Frauenförderung betrachten.

Während die Einstellung der einzelnen Gewerkschaftssekretäre zur Strategie sehr unterschiedlich ausfällt, ist ihnen gemeinsam, dass sie Gender Mainstreaming als Strategie verstehen, die, im Gegensatz zur Frauenförderung, beide Geschlechter mit einbezieht. *"Da geht's für mich, wenn ich das richtig verstanden habe bisher, geht's für mich tatsächlich auch um, also bei Frauenförderung geht es tatsächlich nur um Förderung von Frauen, also einseitig an der Stelle. Bei Gender Mainstreaming geht es für mich mehr darum tatsächlich beidseitig auch zu gucken, also sowohl was Frauen, aber auch was Männer angeht an der Stelle und das vereinbarer zu machen und das tatsächlich dann auch in die Arbeit einfließen zu lassen. Das wäre für mich der Unterschied. Aber wahrscheinlich laienhaft ausgedrückt."*<sup>120</sup> Wie sich hier zeigt, ist es vor allem die Erweiterung der frauenpolitischen Perspektive um die Dimension des Mannes, die für die Gewerkschaftssekretäre den Unterschied zur Frauenförderung ausmacht.

Über diesen Punkt hinaus unterscheiden sich die Meinungen zum Gender Mainstreaming und der Frauenförderung jedoch stark. N.M.<sup>121</sup> z.B. sieht für sich im Gender Mainstreaming die Chance, ein Männlichkeitskonzept zu entwickeln, welches anders als das des klassischen Gewerkschaftssekretärs ist. *"Frauenförderung ist tatsächlich eine Sache nur für Frauen, Gender Mainstreaming ist etwas für alle. Ich für mich sehe im Themenkomplex Gender Mainstreaming eben die Chance, dass auch das Männerbild, das Althergebrachte, sich verändert und ich als Individuum mich auch anpassen kann und diese Anpassung auch akzeptiert wird irgendwo. Ich darin auch gefördert und gestärkt werde. Das erwarte ich von Gender Politik jetzt für mich persönlich als Mann und dementsprechend ist das ein Gedanke, den ich unterstütze."*

Im Gegensatz zu N.M. bezieht A.K. den Unterschied nicht vorrangig auf die Möglichkeiten, die die Strategie ihm persönlich erschließt, sondern auf die konzeptionellen Differenzen zur Frauenförderung. *"Na ja, sagen wir mal so, wenn in meinem Verständnis Gender Mainstreaming richtig angewendet wird, dann unterscheidet es sich insofern, dass es*

---

<sup>120</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>121</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

*anerkennt, dass Gleichheit nur herzustellen ist, wenn man Ungleichheit anerkennt. Das heißt in diesem Falle, dass ich eben Dinge, die ich gleich mache, unterschiedliche Wirkung haben. Und das muss ich mir angucken und dann muss ich auch akzeptieren, dass ich ungleiche Handlung praktizieren muss. Das heißt, das ist, wenn man es nicht platt versteht, wenn man das nicht nur als einfache, sozusagen Auseinandersetzung der Geschlechter betrachtet, letztendlich ein intelligenter Ansatz, der doch eine bestimmte Auffassung von Gesellschaft zu Grunde legen müsste und eine bestimmte Auffassung hat, wie man mit unterschiedlichen Menschen umgeht."* A.K. zufolge liegt der Unterschied zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming darin, dass es die unterschiedliche Wirkung von Handlungen auf Männer und Frauen berücksichtigt. Wie er zu einem späteren Zeitpunkt im Interview erläutert, bedeutet Gender Mainstreaming in diesem Zusammenhang nicht die ausschließliche Förderung von Frauen, sondern Diskrepanzen zwischen der Repräsentanz von Frauen und Männern zu beheben. Entscheidend ist dabei, dass das Gender Mainstreaming im Gegensatz zur Frauenförderung dafür auch Maßnahmen zur Förderung von Männern zulässt. F.K.-R. formuliert sein Verständnis des Unterschiedes sehr ähnlich und führt dafür ein Beispiel aus seinem Arbeitsbereich auf. *"Es gibt einen ganz entscheidenden Unterschied für mich in dem Aspekt, wo es wirklich darum geht Geschlechterparität in Berufsgruppen durchzusetzen. Die kann man nicht alleine durch Frauenförderung herbeiführen, gerade der Fachbereich drei ist dafür ein extremes Beispiel, wo man es eh überwiegend mit Frauen zu tun hat, ist Frauenförderung nur in Teilaspekten sinnvoll. Sinnvoll an den Punkten, wenn es darum geht, Frauen in Positionen zu bringen, wo sie bisher unterrepräsentiert sind, also sprich in Leitungsfunktionen. Da bedarf es 'ner Frauenförderung, aber ansonsten bedarf es eher den Aspekten von Gender Mainstreaming, um dort halt auch ein Geschlechterproporz vernünftig hinzukriegen. Also gerade der große Bereich Pflege zum Beispiel, da muss man halt dran arbeiten, diesen Bereich so attraktiv zu machen, dass da halt Männer auch arbeiten, die jetzt nicht nur aus innerem Impetus pflegen wollen, sondern die auch ganz klar die Verdienstmöglichkeiten sehen und damit zu recht zu kommen. Also da bedarf es schon massiven Eingreifens."* An diesem Beispiel zeigt sich einerseits, dass F.K.-R. deutlich zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming unterscheidet. Andererseits macht es deutlich, dass seiner Ansicht nach im Pflegebereich Gender Mainstreaming nicht nur Frauenfördermassnahmen beinhalten darf, sondern der Aufwertung typischer Frauenberufe dienen muss. Auch L.K. äußert eine ähnliche Meinung hinsichtlich der Notwendigkeit einer Aufwertung dieser Tätigkeiten, setzt diese jedoch nicht in einen Zusammenhang mit Frauenfördermassnahmen oder Gender Mainstreaming.

Anders als dem Gender Mainstreaming, stehen einige der befragten Gewerkschaftssekretäre der Frauenförderung ablehnend gegenüber. Besonders deutlich thematisieren dies N.M. und L.K., die die Frauenfördermassnahmen als eine Diskriminierung erleben. *"Das findest du problematisch?"<sup>122</sup> "Ja, das find ich sehr problematisch." "Weil?" "Weil da teilweise auch Talente verloren gehen, die eben leider mal ein Mann sind. Oder die auch innerlich kündigen, weil sie einfach sehen, sie werden nicht mehr gefördert. Oder sie werden übergangen, weil unbedingt 'ne Frau die Position haben muss. Und teilweise auch, und das ist auch feststellbar, Frauen in Positionen kommen, die sie nicht erfüllen können...."*<sup>123</sup> Wie in diesem Auszug deutlich wird, ist für L.K. vor allen Dingen die Tatsache, dass Frauenfördermaßnahmen das Kriterium der Geschlechterzugehörigkeit über das der fachlichen Kompetenz stellen, für seine ablehnende Haltung ausschlaggebend. Auffallend ist an dieser Stelle, dass L.K. keine alternative Strategie vorschlägt um die, auch von ihm, benannte Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften bei Ver.di zu beseitigen. Dass für N.M.<sup>124</sup> die Attraktivität von Gender Mainstreaming z.T. auch darin liegt, dass es zunehmend die Frauenförderung ablöst, zeigt die folgende Aussage. *"Frauenförderung ist für mich eine Diskriminierung als Mann und hat sicherlich ihre Berechtigung und auch immer noch eine gewisse Notwendigkeit, wird aber abgelöst immer mehr durch Gender finde ich und das erwarte ich auch ganz klar. Je weiter wir zu einer geschlechtsspezifischen Gleichberechtigung gekommen sind, desto mehr muss auch Frauenförderung herunter gefahren werden. Speziell, wenn ich jetzt ein Beispiel nennen darf, also in Ver.di, wo wir Quotierungen haben für die Besetzung von Stellen und ähnlichem, wo wir viele Programme haben zur Förderung von Frauen fühle ich mich mittlerweile als Mann schon fast benachteiligt."* Auch Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik' behandelt diese Problematik. Während er Frauenfördermaßnahmen eindeutig unterstützt und auch als wichtigen Bestandteil von Gender Mainstreaming betrachtet, ist er der Auffassung, dass die von den Männern zumindest subjektiv erlebte Diskriminierung thematisiert werden muss. *"...z.B. gute Personalentwicklungsarbeit geht auch mit vermeintlichen Verlierern gut um. Da reicht es nicht, wie ich das dann manchmal höre wenn ich sage: 'Da müssen wir uns drum kümmern, um uns Frauen hat sich auch niemand gekümmert.' Sondern, da finde ich, muss gute Personalentwicklungsarbeit deutlich machen, dass Personalentwicklung in mehrere Richtungen geht, also horizontal und vertikal und dass es da auch ein breites Arbeitsfeld gibt, also wo man Arbeitszufriedenheit für Männer erhöhen kann und all' solche Geschichten auch*

---

<sup>122</sup> L.K. wurde aufgrund einer Quotenregelung innerhalb der SPD von einem festen Sitz in einem Ausschuss ausgeschlossen.

<sup>123</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>124</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

*über Personalentwicklung und 'Work-Life-Balance' z.B. herstellen kann. Und dieser Teil fehlt noch meines Erachtens."* Besonders erkenntnisreich an dieser Aussage ist der Punkt, dass es für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming wichtig ist, auch die Situation der 'Verlierer' zu berücksichtigen. Denn wie die Erfahrung von Joachim Klett zeigt, erleichtert es die Umsetzung, wenn die Veränderungen, die durch eine Strategie wie dem Gender Mainstreaming angestrebt werden, nicht als Verlust empfunden werden. Dafür aber ist eine Neudefinition des Begriffs 'Karriere', weg von einem Verständnis des linearen Aufstiegs in der Organisationshierarchie hin zu einem, der der Arbeitszufriedenheit mehr Aufmerksamkeit widmet nötig.

Joachim Klett sieht, anders als die befragten Gewerkschaftssekretäre, keinen fundamentalen Unterschied in der Zielsetzung der zwei Strategien. Für ihn stellt Gender Mainstreaming viel mehr eine qualitative Weiterentwicklung der reinen Frauenförderung dar. Die Ziele, die vom Gender Mainstreaming verfolgt werden, sind für ihn die gleichen, die "aufgeklärte" Männer und Frauen bereits unter der Frauenförderung verfolgt haben. Der maßgebliche Unterschied besteht für ihn darin, dass mit Gender Mainstreaming geschlechtspolitische Gesichtspunkte in den Strukturen der Organisation besser verankert wurden. Für Joachim Klett bedeutet dies jedoch keineswegs eine Ablösung der klassischen Frauenfördermaßnahmen, wie z.B. Quotenregelungen, sondern die Erweiterung um zusätzliche Maßnahmen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten Gewerkschaftssekretäre, mit Ausnahme von Joachim Klett, ein grundlegenden Unterschied zwischen der Zielsetzung der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming erkennen. Im Gegensatz zur Frauenförderung fühlen sie sich von der Strategie des Gender Mainstreaming als Akteure und Betroffene miteinbezogen. Auch bietet die Strategie ihnen die Chance, ihre Rolle als Mann neu zu definieren. Für Berufsfelder, in denen Männer unterrepräsentiert sind, stellt Gender Mainstreaming darüber hinaus eine Handlungsstrategie dar, mit der ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis hergestellt werden kann. Bedenklich ist aus frauenpolitischer Sicht, dass einige Männern mit Gender Mainstreaming die Hoffnung verbinden, die Strategie würde die 'harten' Regelungen der Frauenförderung, wie z.B. Quotenregelungen, überflüssig machen.

### 3.3.5 Akzeptanz von Gender Mainstreaming unter den männlichen Angestellten

Bei der Einschätzung der Akzeptanz des Gender Mainstreaming unter den männlichen Angestellten kommt die Mehrheit der befragten Gewerkschaftssekretäre zu dem Schluss, dass dies unter den einzelnen Männern stark variiert und nicht verallgemeinert werden kann. Während die Meinung vorherrscht, dass ein beachtlicher Teil der Gewerkschaftssekretäre der Strategie ablehnend gegenüber steht, nehmen alle einen gewissen Anteil wahr, die die Strategie offensiv unterstützt oder ihr zumindest offen gegenüber steht. L.K.<sup>125</sup> schätzt die Unterteilung wie folgt ein. *"Oh, ich denke, wenn man die Männer als 100% nimmt, dass ein Drittel derer sicherlich so denkt wie ich. Ein anderes Drittel vielleicht gleichgültig ist und das verbleibende Drittel aufgeschlossen, könnte ich mir...aber das ist wirklich ne reine Vermutmaßung..."* Auch N.M.<sup>126</sup> ist der Meinung, dass eine 'männerübergreifende' Meinung nicht festzustellen ist. *"Von den Männern zu reden ist natürlich immer schwierig. Ich glaube schon, dass es wahrgenommen wird, und in zunehmenden Maße auch. Manche machen's aus der Not heraus, weil sie merken, das ist ein Thema an dem wir einfach nicht mehr vorbeikommen und deswegen müssen wir uns damit jetzt auch beschäftigen. Nicht so sehr aus Überzeugung. Ich glaube aber es gibt viele oder immer mehr, die auch sagen: Ja das ist ein sinnvoller Gedanke, von dem ich auch profitieren kann."* Wie dieser Ausschnitt zeigt, ist bei einigen Männern das steigende Interesse für die Strategie auch darauf zurückzuführen, dass für ein Fortkommen innerhalb von Ver.di eine gewisse Kompetenz und Aufgeschlossenheit gegenüber Gender Mainstreaming bewiesen werden muss. Auffällig an den Aussagen der Sekretäre ist aber auch, dass sie sich bei der Beantwortung dieser Frage stark gegen die Verallgemeinerung einer Meinung 'der Männer' wehren. Nicht nur wollen sich die meisten als fortschrittliche und aufgeschlossene Männer verstanden wissen, auch finden sie die Frage nach der Meinung 'der' Männer wenig erkenntnisbringend.

Ein für N.M. entscheidender Punkt für die hohe Aufgeschlossenheit gegenüber dem Gender Mainstreaming ist, dass sich auch die Männer von der Strategie einen Nutzen versprechen. *"Ja, sonst ... macht keiner mit. Also, wenn die Menschen ihren persönlichen Nutzen dabei nicht sehen, dann ist es nichts, was sie auch wirklich fördern. Das ist ja auch das sympathische, finde ich, am Gendergedanken im Gegensatz zur Frauenförderung und die Frauenförderung schließt einfach die Hälfte der arbeitnehmenden Bevölkerung aus, fast."* Wie sich hier zeigt, ist es vor allem das Gefühl von der Strategie miteinbezogen zu werden,

---

<sup>125</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>126</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

die für die Akzeptanz entscheidend ist. Diese Wahrnehmung bestätigt auch die Aussage von F.K.<sup>127</sup>, wonach die Ablehnung vieler Männer gegenüber Frauenfördermassnahmen eine Reaktion auf das Gefühl der Ausgeschlossenheit ist. *"Die [Einstellung zu Gender Mainstreaming] ist grundlegend eigentlich, würde ich sagen, das was ich so mitbekomme von einigen Kollegen recht positiv. Bloß sie wird von einigen Kolleginnen kaputt gemacht. [...] Wir haben ja jetzt 'ne Bundesbeauftragte für Frauen und Gender oder so gewählt. [...] Und dann gab es den einen oder anderen der versucht hat mit ihr 'ne Diskussion darüber zu führen, warum denn dann die Männer nicht auch wählen dürfen, die Bundesfrauen- und gleichstellungsbeauftragte; und dass unser Selbstverständnis schon so wäre. Und wir dann 'ne recht patzige E-mail zurückgekriegt haben, dass man es immer noch nicht verstanden hätte, und dass man dann gefälligst mal kommen sollte, dann würde man mal 'nen Grundkurs geben. Das führt nicht gerade zur Akzeptanz des Ganzen bei den Männern dann an der Stelle. Prinzipiell hab ich schon das Gefühl, dass man aufgeschlossen ist, wenn man vernünftig auf die Leute zugehen würde. Und da hab ich den Eindruck, das passiert nicht so ganz."* Während bei dieser Reaktion auf die von den männlichen Sekretären formulierte Forderung, sich an der Wahl beteiligen zu dürfen, eventuell auch andere Gründe eine Rolle gespielt haben, zeigt sie doch wie wichtig es im Zusammenhang mit geschlechterpolitischen Fragen ist, beide Geschlechter in die Diskussion mit einzubeziehen.

I.L.<sup>128</sup> sieht das Alter und die Generationenzugehörigkeit der Männer als einen entscheidenden Faktor für die Akzeptanz der Thematik. *"Da hab ich unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Ich denk es ist zum Teil auch ne Generationenerfahrung. Also, eher so die traditionellen Gewerkschaftssekretäre männlich sind halt auch vom Männerbild noch konservativ eingestellt, während halt Kollegen, die in den letzten fünf, sechs Jahren, sag ich mal, neu angefangen haben in Gewerkschaften zu arbeiten, auf Grund ihrer eigenen Erfahrungen auch den Gender Mainstreaming Ansatz berücksichtigen. Und insbesondere sind's dort die Kollegen, die selbst gerade Vater geworden sind, weil die sich dann auch schon Mal für Freistellungsphasen entschieden haben und Erziehungsjahre. Und dass die auch eher bereit sind den Ansatz halt in ihre Gewerkschaftsarbeit mit einzubeziehen."* Hier wird deutlich, dass auch die persönlichen Lebensumstände, wie z.B. die Vaterschaft, eine entscheidende Rolle für die Akzeptanz gegenüber dem Gender Mainstreaming spielen.

Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik' hat die Erfahrung gemacht, dass es für die Akzeptanz des Gender Mainstreaming unter den Männern besonders wichtig ist, die Strategie in die Arbeitszusammenhänge der einzelnen Gewerkschaftssekretäre einzubetten.

---

<sup>127</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>128</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

*"Das heißt, Männer sind über eine abstraktere geschlechterpolitische Diskussion für das Thema nicht so interessierbar, wie das Frauen, glaube ich, eher sind. [...] Das heißt also, quasi als ein Theoriekonzept, sondern eher über Themen verankerbar ist. Insofern zu überlegen, was hat Gender Mainstreaming mit einem Organisationsentwicklungsprozess zu tun, was hat Gender Mainstreaming mit Arbeitsschutz oder mit Gesundheit zu tun und nicht eher als ein Theoriekonzept, wo wir jetzt die Organisation mit Gender Mainstreaming beglücken."*

Die Akzeptanz von Gender Mainstreaming unter den männlichen Gewerkschaftssekretären variiert sehr stark unter den einzelnen Männern. Ein Grund für die höhere Akzeptanz für Gender Mainstreaming im Vergleich zur Frauenförderung ist, dass die Strategie die Männer als Akteure bei der Umsetzung mit einbezieht. Dabei spielt auch die Tatsache, dass die Männer von der Strategie profitieren können, eine erhebliche Rolle. Entscheidend für die Implementierung ist es, den Sekretären aufzuzeigen, wie die Strategie in den konkreten Arbeitszusammenhang integriert werden kann.

### 3.3.6 Einschätzungen zum Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Ver.di

Für die bessere Verortung der einzelnen Gewerkschaftssekretäre in ihrer Einstellung gegenüber dem Gender Mainstreaming enthielt der Fragenkatalog auch eine Frage zur Einschätzung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern bei Ver.di. Die Frage sollte dazu dienen, festzustellen, ob ein Zusammenhang zwischen der Einstellung zum Gender Mainstreaming und der persönlichen Einschätzung zum Stand der Gleichberechtigung besteht. Die Aussagen der Sekretäre zeigten, dass kaum ein Zusammenhang festzustellen ist. Unter den Gewerkschaftssekretären herrschte, mit Ausnahme von I.L.,<sup>129</sup> die Einschätzung, dass der Stand der Gleichberechtigung bei Ver.di im Vergleich zu anderen Organisationen, vor allem privaten Unternehmen, weit fortgeschritten ist. Bei der Bitte, die Organisation auf einer Skala von eins bis zehn einzuordnen, wonach die Stufe eins für einen Zustand starker Diskriminierung und zehn für einen Zustand der völligen Gleichberechtigung stand, verorteten alle Sekretäre die Organisation zwischen sieben und acht ein. Nur I.L. stuft den Stand bei vier bis fünf ein.

Für Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik', besteht zwar eine formale Gleichberechtigung bei Ver.di, wonach Frauen die gleichen Positionen offen stehen wie den Männern, doch hat sich aus seiner Sicht die männlich geprägte Kultur der Organisation noch nicht grundlegend gewandelt. *"Ich glaube Kolleginnen sehen das häufig noch skeptisch, also sie sehen das für sich nicht, dass ihnen Karrieren leichter fallen, weil die Argumente, die von vielen Kolleginnen kommen, also nach dem Motto: 'Das tue ich mir nicht an! Nämlich, ich gehe nicht in diese vermännlichten Strukturen und arbeite vermännlicht.' Also dieses Teil hat die Organisation noch nicht bewältigt."* Auch nach Einschätzung I.L.'s dominiert weiterhin eine männlich geprägte Kultur die Organisation, die seiner Meinung nach auch Diskriminierungen von Frauen beinhaltet. Als Beispiel führt er die Abwahl des Bundesvorstandsmitglieds Beate Eggert auf. *"Ja, und dann denk ich mir so'n klassisches Beispiel ist auch, dass man unangenehme Aufgaben dann eher Frauen zuordnet. So z.B. ist die Beate Eggert für den Fachbereich 'Gesundheit' zuständig gewesen und für Personal. Und zwei in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung ja problematische Bereiche. Und es war dann auch vollkommen logisch, dass sie auch die einzige Frau war, die auf dem letzten Bundeskongress, oder das einzige Vorstandsmitglied gewesen ist, die nicht wieder gewählt*

---

<sup>129</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im 'Bereich Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

worden ist. Und dann bei der Kandidatensuche hat man Hände ringend gesucht, und es wurde wieder eine Frau gesucht und die unter Umständen, nach meiner Meinung, auch wieder verbrannt wird, weil halt Personal in Ver.di abgebaut werden soll und dass andere Bereiche, die für die schlechte Finanzsituation von Ver.di genauso gut verantwortlich sind wie den Finanzbereich, wo nen Kollege für zuständig ist, dass die eben halt nicht abgewählt werden, und das hat klassisch was mit den Geschlechtern was zu tun, wobei die Delegierten mehrheitlich auch noch Männer sind. Dann wählt man die Frau halt ab und nicht den Mann."<sup>130</sup> Während bei diesem Beispiel nicht von einer offenen Diskriminierung der Frauen gesprochen werden kann, macht es die die strukturelle Diskriminierung, die viele Frauen bzw. Männer erleben, die weniger machtpolitisch handeln, sichtbar. Ein weiteres Beispiele für die stark männerbündisch geprägte Struktur der Organisation ist die Aussage von L.K, wonach sich viele weibliche Mitglieder und Gewerkschaftssekretärinnen weigern, Führungsaufgaben zu übernehmen. Besonders deutlich zu Tage tritt diese Tatsache bei der erfolglosen Besetzung der Position des Fachbereichleiters, die F.K.-R. kommissarisch übernommen hat. Hier zeigt sich, dass auch mit Hilfe von Frauenfördermaßnahmen die Förderung von Frauen in männerbündisch geprägten Organisationen als schwierig erweisen kann.

Auch die Beobachtung von N.M. spiegelt die noch sehr männlich ausgeprägten Strukturen der Organisation. *"Puh, da muss man stark zwischen formell und informell unterscheiden. Also, formal ist sie gegeben und befinden wir uns da auf einem sehr, sehr guten Weg. Informell ist es, glaub ich, sehr, sehr schwierig. Und ist sie auf gar keinen Fall umgesetzt, weil wir dort ja immer noch in Netzwerken leben, die bestimmt sind durch Riten von denen Frauen ausgeschlossen sind. Das sind halt diese Bierabende, die Kartenrunden, einfach diese Männerfreundschaften, Männerbündnisse, die einfach noch da sind und das wirklich in allen Bereichen glaube ich, und über die natürlich auch Karrierenetzwerke gesponnen werden. Und...Frauen, die versuchen da mitzumachen, geben viel von ihrer Weiblichkeit auf, zum Preis von Karriere. Also, das werden dann, sind dann solche Mannfrauen auch, die ganz viel Diskriminierung auch ertragen müssen und dann gute Miene zum bösen Spiel auch machen müssen, hab ich den Eindruck. Und bei denen, die es schaffen tatsächlich in diese Karrierenetzwerke rein zu kommen und zu profitieren von diesen Netzwerken, ist für mich doch deutlich zu sehen, dass Frauen sind, die ganz ausgeprägte männliche Charakteristika, wenn man das so will, wenn man das zuordnen will, aufweisen, ganz, ganz stark."* Besonders deutlich zu Tage tritt in dieser Aussage die Rolle von Netzwerken und männerbündischen Riten, die nach Auffassung N.M.'s weiterhin eine wichtige Rolle innerhalb von Ver.di spielen.

---

<sup>130</sup> I.L., ebd.

Ein weiterer Punkt, der von einer Reihe der befragten Sekretäre als Zeichen für die fehlende Gleichberechtigung innerhalb der Organisation aufgeführt wird, ist, dass der überwiegende Teil der männlichen Angestellten Gewerkschaftssekretäre sind, während der Bereich der Verwaltungsangestellten fast ausschließlich mit Frauen besetzt ist. Wichtig zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch, dass innerhalb von Ver.di keine Statistiken zum Geschlechterverhältnis in den einzelnen Hierarchiestufen existieren. Weder dem Bereich Genderpolitik, noch der Bundesfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten noch der Personalabteilung liegen derartige Statistiken vor.<sup>131</sup>

Wie die oben aufgeführten Aussagen zeigen, hat Ver.di zwar auf der formalen Ebene den Stand der Gleichberechtigung erreicht, doch nicht im Geschlechterverhältnis der einzelnen Personengruppen der Organisation oder den Führungspositionen. Offene Diskriminierungen existieren zwar kaum noch, doch machen die Aussagen der befragten Männer deutlich, dass auf der informellen Ebene weiterhin stark männerbündische Strukturen vorherrschen. Dies spiegelt sich zum einen in der Vergabe der aus machtpolitischen Gesichtspunkten ungünstigen Positionen an vorwiegend weibliche Funktionärinnen und zum anderen in der Weigerung vieler Frauen, unter den vorherrschenden Konditionen Führungsaufgaben zu übernehmen. Am deutlichsten aber zeigt der immer noch überwiegende Anteil der Männer unter den Gewerkschaftssekretären und der der Frauen unter den Verwaltungsangestellten, dass ein Zustand der Gleichberechtigung nicht nur kulturell, sondern auch strukturell noch nicht erreicht worden ist.

---

<sup>131</sup> Auf Anfrage nach den entsprechenden Statistiken gaben die jeweiligen Bereiche an, keine entsprechenden Statistiken zu führen.

### 3.3.7 Leitbild des Gewerkschaftssekretärs

Mit der Frage nach dem Leitbild des Gewerkschaftssekretärs bei Ver.di sollte herausgearbeitet werden, welche Erwartungen von den Kolleg/innen und Mitgliedern an die Gewerkschaftssekretäre gerichtet werden, inwiefern diese den als besonders typisch männlich definierten Eigenschaften entsprechen und ob oder inwiefern sich dieses Leitbild durch die Einführung von Gender Mainstreaming verändert hat. Dabei fielen die Antworten der einzelnen Gewerkschaftssekretäre sehr unterschiedlich aus. N.M.<sup>132</sup> der im Bereich Jugend mit neun männlichen und einer weiblichen Gewerkschaftssekretärin zusammen arbeitet und tendenziell dem Männertyp des *Zeitpioniers* entspricht, beschreibt ein Leitbild, welches dem des *Übererfüllers* ähnelt. *"Der hat 24 Stunden im Einsatz zu sein. Der hat von 8 bis 17 Uhr im Büro zu sein oder im Betrieb zu sein und dann eben abends auch noch auf 'ner politischen Veranstaltung zu informieren und dann möglichst noch weiter betriebliche Betreuung leisten. Also, er soll immer ansprechbar sein und möglichst immer kompetent."* Aus diesem Ausschnitt und anderen Aussagen geht hervor, dass N.M. unter einem erheblichen sozialen Druck steht, die Erwartung der ständigen Verfügbarkeit zu erfüllen. Diese Erfahrung spiegelt sich auch in der Aussage von I.L.<sup>133</sup> *"Ja, allgemein ist es ja eigentlich so, dass von Gewerkschaftssekretären erwartet wird, dass sie rund um die Uhr arbeiten. Da gibt's durchaus Bereiche, wo man schief angeschaut wird, wenn man wirklich nach acht Stunden nach Hause geht, wobei da keine Rücksicht genommen wird bei der negativen Beurteilung, warum jemand früher nach Hause geht."* Auch hier wird deutlich, dass das vorherrschende Leitbild des Gewerkschaftssekretärs bei Ver.di immer noch eine fast uneingeschränkte Verfügbarkeit voraussetzt und im Fall von N.M. die Entwicklung eines vom *Übererfüller* abweichendes Männlichkeitsbildes erschwert.

Mehrere Aussagen zeigen aber davon, dass nicht alle Sekretäre das beschriebene Leitbild wahrnehmen bzw. der Meinung sind, dass das Leitbild des ständig verfügbaren Gewerkschaftssekretärs zunehmend aufbricht. I.L. z.B., der zwar für die Gesamtorganisation das Leitbild des ständig verfügbaren Sekretärs beschreibt, nimmt für seinen Bereich einen Wandel im Leitbild wahr. I.L. zufolge legt der Leiter des Bereichs 'Mitbestimmung' wert darauf, dass seine Gewerkschaftssekretäre ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben erreichen. *"Und denke mir, ist halt unterschiedlich, weil hier im Bereich haben wir eigentlich, mein Bereich Mitbestimmung, da keine Probleme. Nun ist in diesem Bereich von den sechs Beschäftigten, sieben Beschäftigten keiner der Kinder hat. So dass man*

---

<sup>132</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

<sup>133</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

da schlecht beurteilen kann. Aber mein Bereichsleiter sagt z.B. ganz eindeutig: 'Ein Gewerkschaftssekretär und Verwaltungsangestellte, die kein Privatleben haben, sind keine guten Gewerkschaftsbeschäftigten, weil da muss ein Ausgleich da sein und das muss einem wichtig sein, privates Leben.' Und deswegen ist er eigentlich so generell gegen permanente Überstunden, eher dann für 'ne geregelte Arbeitszeit.' Wie aus einer späteren Aussage I.L.s hervorgeht, ist diese Einstellung seitens des Bereichsleiters jedoch noch relativ jung. Ausgelöst wurde der Wandel angeblich durch eine Geburtstagsfeier, bei der ihm seine Kinder zusammen mit ihren Glückwünschen zum 60. Geburtstag nahe legten, sich in der Vergangenheit nur unzureichend Zeit für sie genommen zu haben. Nach Einschätzung I.L. war dieses Erlebnis ausschlaggebend für den Sinneswandel. Erkenntnisreich an diesem Beispiel ist, dass auch in einer fortgeschrittenen Berufsbiographie eine Einstellungsänderung möglich ist und dass Impulse aus dem Privatleben eine wichtige Rolle bei der Überwindung von Verhaltensmuster im beruflichen Kontext spielen können.

Auch Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik' teilt die Wahrnehmung, dass sich das Leitbild wandelt. *"Also ich denk es gibt 'ne Diskussion, also dieses Modell männliche Erwerbsarbeit, das ja bei Gewerkschaftssekretären und -sekretärinnen sehr ausgeprägt war, relativiert sich. Denke auch Hauptamtliche fangen an zu erkennen, dass es ein Leben neben der Arbeit gibt und fangen an dafür zu streiten."* Hier zeigt sich, dass vor allem die Erwartungen hinsichtlich eines erfüllten Privatlebens gestiegen sind. Die Ursache für diesen Wandel sieht Joachim Klett in der zunehmenden Zahl weiblicher Sekretäre, die diesen Kulturwandel im besonderen Maße vorantreiben.

Dass dieser Kulturwandel aber auch Unsicherheit erzeugt, verdeutlicht die Schilderung von F.K.-R.<sup>134</sup>, der das Fehlen eines Leitbilds bemängelt. *"Oh?...also bei Leitbild ... wir haben in Ver.di kein Leitbild, was ich sehr problematisch finde."* Während bei F.K.-R. nicht davon ausgegangen werden kann, dass er die Wiederbelebung eines Leitbildes wünscht, welches sich am *Übererfüller* orientiert, ist bei F.K. und L.K., die ebenfalls das Fehlen eines Leitbildes beanstanden, festzustellen, dass sie vor allem die für Männerbünde typischen Merkmale, wie das stark ausgeprägte Loyalitätsverhältnis zur Organisation und die dauernde Verfügbarkeit, vermissen.

Dass dieses Leitbild von den einzelnen Gewerkschaftssekretären gestaltet wird bzw. aktiv mitgestaltet werden kann, zeigt F.K.-R., der in seiner Position als kommissarischer Bereichsleiter darauf achtet, dass er typisch männliche Verhaltensweisen, die anderen Kollegen schaden unterbindet. *"Nein, würd ich jetzt erst mal so nicht sagen. Ich meine, was*

---

<sup>134</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

*sich verändert hat, das liegt aber auch an der personellen Situation hier in der Abteilung, dass sich halt so ein paar Verhaltensweisen geändert haben, weil ich da z.T. auch ziemlich massiv interveniert habe." "Möchtest du ein, zwei Beispiele beschreiben?" "Naja, sagen wir so, bestimmte Machorituale, da hab ich gesagt, das brauch ich hier nicht." "Wie zum Beispiel?" "Naja, also die Arbeit von anderen verächtlich machen. Da hab ich zwei Mal interveniert und seitdem passiert das so nicht mehr." Mit dieser Aussage wird deutlich, dass eine aktive Beteiligung der Vorgesetzten eine Veränderung des Leitbilds herbeiführen kann bzw. bei der Veränderung von entscheidender Bedeutung ist.*

Aus den Aussagen der einzelnen Gewerkschaftssekretäre lässt sich schließen, dass das Leitbild des Sekretärs innerhalb der Organisation immer noch stark vom Bild des ständig verfügbaren Gewerkschaftssekretär geprägt ist. Zugleich aber weisen einige Aussagen darauf hin, dass sich das Bild im Wandel befindet. Dass dies Unsicherheit unter den Gewerkschaftssekretären auslöst, wird deutlich. Das letzte Beispiel zeigt jedoch, dass ein aufbrechendes Leitbild auch die Chance bietet, das vorherrschende zu verändern.

### 3.3.8 Männliche Netzwerke

Um festzustellen, ob Gender Mainstreaming zum Abbau von männerbündischen Strukturen beiträgt, wurden die Männer nach ihren Erfahrungen mit Netzwerken innerhalb von Ver.di befragt. Dabei wurde deutlich, dass die Einbindung in Netzwerke für die berufliche Weiterentwicklung bei Ver.di entscheidend ist. Unterschiedlich fielen in diesem Zusammenhang jedoch die Einschätzungen zur Bedeutung des Faktors Geschlecht aus. F.K.<sup>135</sup> z.B. schreibt Beziehungen aus der Quellgewerkschaft bei der Netzwerkbildung einen höheren Stellenwert zu als denen der Geschlechtszugehörigkeit. *"Ja! Naja, das sind informelle Netzwerke meines Erachtens nach. Und in vielen Fällen auch noch aus Altzusammenhängen Netzwerke, die da existieren und die dann auch wichtig sind."* N.M.<sup>136</sup> der ebenfalls beobachtet, dass die Beziehungen aus den Quellgewerkschaften bei der Netzwerkbildung eine wichtige Rolle spielen, hebt zugleich aber auch hervor, dass diese zumeist von Männern dominiert werden. *"Also, die Netzwerke haben sich mit der Gründung von Ver.di nicht aufgelöst, plötzlich. Die sind noch da. Es sind natürlich jetzt nicht speziell Männernetzwerke, aber es sind halt Altgewerkschaftsnetzwerke..."* *"Und wo erkennst Du diese Netzwerke?"* *"Das fängt ja an über private Kontakte, über persönliche Beziehungen, die aufgebaut wurden. Und dann eben verschiedene Arbeitsgruppen. Das sind zum Teil halt die beruflichen Arbeitsbereiche, die solche Netzwerke oder Kontexte erschaffen dann auch, wenn ich z.B. Betriebsrätekonferenz habe oder einfach Betriebsräte in bestimmten Bereichen betreue. Das waren in den letzten zehn Jahren 90% Männer und zu den habe ich noch Kontakt und da findet nen Informationsaustausch oder auch einfach ein persönlicher Austausch statt. Dann sind die da."* *"Und die sind auch entscheidend zum Weiterkommen in Ver.di, würdest du sagen?"* *"Also, wenn ich mir anschau was unser Bereich,...also was Ver.di bislang für Personalentwicklungskonzepte erarbeitet hat, dann sehe ich da keine. Und wenn ich mir dann anschau nach welchen Kriterien die Neubesetzung von Stellen stattfindet, dann sehe ich, dass die darüber stattfindet, dass Menschen mit Menschen reden, sagen: 'Ich hab da 'ne neue Stelle, kennst Du jemand der dafür geeignet wäre?' Und bevor die Stelle überhaupt ausgeschrieben ist die Stelle im Prinzip schon besetzt ist. Und dann weiß ich, dass das über persönliche, nicht über Qualifikation, über eine ehrliche Ausschreibung, über ein Bewerberprofil passiert ist, die Besetzung der neuen Stelle, sonder darüber, dass ich jemanden kannte, der jemanden kennt der diese Stelle besetzt hat oder besetzen wollte."* Wie diese Aussage zeigt, existieren zwar keine expliziten Männernetzwerke, doch bestehen diese

---

<sup>135</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>136</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

fast ausschließlich aus Männern. Diese Tatsache lässt darauf schließen, dass in diesen Netzwerken auch die als typisch 'männliche' geltenden Eigenschaften für das Fortkommen entscheidend sind.

Die Erfahrung zeigt, dass es sich negativ auf die berufliche Entwicklung auswirkt, sich solchen Netzwerken zu verweigern. *"Für meine Altorganisation kann ich das so sagen, da gab es schon bestimmte Stammtische, das kann man ruhig so nennen, wo man dann schon da sein sollte, weil sozusagen die Politik am Stammtisch gemacht worden ist. Aber davon hab ich mich immer von fern gehalten, weil ich Stammtischpolitik...also das mein ich jetzt nicht in dem Sinne Stammtisch...sondern Politik im Hinterzimmer...oder das übliche halt." "Und hat sich das sozusagen auf deine Karriere ausgewirkt?" "Das hat sich damals negativ ausgewirkt, sicherlich. Aber man muss sich immer entscheiden. Ich bin immer fürs offene Visier und dann muss man damit leben."*<sup>137</sup> Hier wird deutlich, dass es ohne eine Einbindung in 'bestimmte' Netzwerke nicht möglich ist, innerhalb der Organisation erfolgreich zu sein, und dass sich die Verweigerung gegenüber einer Einbindung negativ auf die Karrierechancen auswirkt.

Während die Sekretäre weiterhin der Einbindung in Netzwerken eine hohe Bedeutung für das Fortkommen innerhalb der Organisation beimessen, hat nach Einschätzung der befragten Männer die Bedeutung des Geschlechts abgenommen. *"Zum einen halt an dem was für 'ne Politik diese Organisation vertritt. Weil ohne 'nen großen Einfluss von, ich sag mal, Frauenbewegung, Frauenbeauftragten, Genderbeauftragten, wären viele Positionen in dieser Organisation nicht so verankert,... Ich bin seit Anfang der 80er Jahre dabei, schon im Rahmen der 'Alt-ÖTV' eine Menge Veränderungen gebracht, die sich jetzt auch in Ver.di weiterentwickeln. Also über den langen Zeitraum betrachtet, hat sich da schon ne ganze Menge getan. Weil die 'Alt-ÖTV' war auch 'ne rein klassisch, männlich geprägte Organisation."*<sup>138</sup> Aus dieser Aussage von F.K.-R. wird deutlich, dass die Bedeutung männerbündischer Strukturen in Ver.di im Vergleich zu der Quellgewerkschaft ÖTV stark abgenommen hat. Zugleich aber zeigt der Ausschnitt, dass dabei Frauenfördermaßnahmen eine entscheidende Rolle gespielt haben.

Die Ausführungen der Sekretäre zeigen, dass für das berufliche Fortkommen bei Ver.di die Einbindung in Netzwerke eine entscheidende Rolle spielt. Diese organisieren sich zumeist nach den Quellgewerkschaften. Explizite 'Männernetzwerke' scheinen nicht zu existieren. Nichtsdestotrotz zeigen die Aussagen von N.M., dass trotz aller Fortschritte im Vergleich zu den Quellgewerkschaften, die bestehenden Netzwerke weiterhin stark von männerbündischen Eigenschaften geprägt sind. Es ist demnach davon auszugehen, dass die

---

<sup>137</sup> A.K., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>138</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

Frauen und Männer, die sich den Anforderungen der Netzwerke gegenüber verweigern, weiterhin in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt sind.

### 3.3.9 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Beim Themenkomplex Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurden die Gewerkschaftssekretäre dazu befragt, wie sie ihr Berufs- und Privatleben vereinbaren. Während bewusst nach der Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit mit dem Privatleben gefragt wurde, stand nichtsdestotrotz die Vereinbarkeit mit dem Familienleben im Vordergrund.

Es konnte festgestellt werden, dass die Sekretäre, die keine Leitungsposition besetzen, mit der Vereinbarkeit zwischen ihrem Berufs- und Privatleben zufrieden sind. Bei F.K.<sup>139</sup> hingegen ist dies nicht der Fall und bei F.K.-R.<sup>140</sup> nur aufgrund der Tatsache, dass er als Single lebt und sein Sohn sich bereits in der Ausbildung befindet.

Wie Familienpflichten zu einem Informationsdefizit führen können und die einzelnen Sekretäre aus wichtigen Entscheidungsprozessen ausschließt, wird in der Aussage N.M.'s<sup>141</sup> deutlich. *"Ja, ganz klar. Ja logisch, wenn...Ich kann natürlich nur von meiner eigenen Erfahrung berichten. Also wenn die ersten Monate, als ich nach Berlin gekommen bin, da war meine Familie noch in Schleswig-Holstein und dementsprechend konnte ich dann eben auch abends hier im Büro sein und wenn ich dort mitbekommen habe was für Gespräche abends geführt wurden, wo dann kleine Gruppen sich in Büros zusammengefunden haben und was da auch thematisiert wurde, das entgeht jemandem der um 18 Uhr nach Hause gehen möchte, weil er noch mit seinen Kindern Abendessen möchte und die Kinder ins Bett bringen möchte. Das kriegt er nicht mit. Und da ist er doch ausgeschlossen aus 'nem Informationsfluss, der entscheidend ist."* Hier zeigt sich, dass es die Sekretäre, die den Abend zur Erledigung reproduktiver Tätigkeiten brauchen, durch die bei Ver.di üblichen langen Arbeitszeiten aus den informellen Entscheidungsprozessen ausschließt.

Dass sich Familienpflichten negativ auf die Karriereentwicklung auswirken, bestätigt auch die Erfahrung von A.K.<sup>142</sup> *"Also, ich denke, dass das immer noch so ist, dass für diejenigen, die sozusagen für sich entscheiden Familie ist mir in 'ner bestimmten Phase wichtiger, werde deshalb weniger arbeiten, dass das Mal einen negativen Einfluss hat."* Inwiefern sich Familienpflichten vor allem in Phasen der Organisationsrestrukturierung, wie der Fusion der Quellgewerkschaften zu Ver.di, negativ auswirken können, zeigen F.K.'S Ausführungen hinsichtlich der Frage, weshalb in seiner Abteilung, mit der Ausnahme einer Sekretärin und der Verwaltungsangestellten alle Mitarbeiter männlich sind. *"Wie erklärst du*

---

<sup>139</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>140</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

<sup>141</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

<sup>142</sup> A.K., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

*dir das, das mehr Frauen an ihrem alten Standort geblieben sind als Männer?" "Weniger Flexibilität. Na die meisten waren halt gebunden durch Familie. [...] Ansonsten ist das einfach darauf zurückzuführen, dass sie ortsgebunden waren, Kinder teilweise hatten, die einen gewissen Grad an Ortsbindung schon hatten." "Und die männlichen hatten das nicht?"<sup>143</sup> "Die männlichen hatten auch, die hatten entweder weniger oder aber die hatten, oder wenn, ich hab die ältesten Kinder hier, die noch nicht im Schulalter waren. Und die anderen beiden, zumindest bei zwei weiblichen, weiß ich, die hatten welche, die schon im Schulalter waren, dementsprechend dritte, vierte Schulklasse, fünfte Klasse teilweise Schulklasse waren, wo sie gesagt haben, ein Ortwechsel kommt für sie aus solchen, und aber auch aus weiteren Gründen nicht in Frage. Und sie haben auch ein gewisses Alter gehabt."*

Auf die Frage, wie viel Verständnis die befragten Gewerkschaftssekretäre von ihren Kollegen und Kolleginnen hinsichtlich Vereinbarkeitsprobleme erleben, äußerten die Sekretäre, die keine Leitungsfunktion besetzen, dass ihnen eines hohes Maß an Verständnis entgegengebracht wird. Zugleich hoben sie jedoch hervor, dass dies nur der Fall ist, weil sie keine Leitungsfunktion wahrnehmen. *"Also hier im Fachbereich haben die da Verständnis für. Die sind sehr verständnisvoll. Das ist keine Frage. Also da gibt es keine Diskrepanz. Nur wenn wir mal fachbereichsübergreifend, eben Ebenenveranstaltungen machen, da gibt's dann schon mal hin und wieder die Anmerkung: 'Dich hab ich aber auch schon lange nicht mehr gesehen' oder so. Und ich das dann immer wieder erklären muss, woran das liegt."*<sup>144</sup> Diese Wahrnehmung bestätigten die Aussagen derjenigen Sekretäre, die eine Leitungsposition innehaben, aber kaum für die Ausführung reproduktiver Arbeiten verantwortlich sind, indirekt da diese keine Beispiele für Konflikte aufführen konnten.

Bei der Frage, ob Männern, im Vergleich zu Frauen, mehr bzw. weniger Verständnis für die Wahrnehmung reproduktiver Tätigkeiten entgegengebracht wird, wichen die Einschätzungen stark auseinander. Auffallend war, dass die Männer, die ihrem privaten Lebensbereich einen hohen Stellenwert beimessen und dadurch auch konkrete Erfahrungen in dieser Hinsicht gesammelt hatten, die Meinung äußerten, dass ihnen weniger Verständnis entgegengebracht wird. Im Gegenzug äußerten die Männer, die keine Erfahrung in diesem Bereich besitzen, dass sie entweder keinen Unterschied wahrnehmen bzw. den Eindruck haben, dass den Männern mehr Verständnis entgegengebracht wird. *"Also ich hab das Gefühl, dass bei Männern es sogar eher noch mal akzeptiert wird als bei Frauen." "Weshalb?" "..., weil das bei den Frauen immer so, da wird das halt dahingehend, weil du hast ja wenig Fälle, wo tatsächlich das so ist, dass, zumindest mir bekannt auch hier halbtags Männer sind, und*

---

<sup>143</sup> Frage des Autors an F.K.

<sup>144</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

die halbtags arbeiten und die daraus resultieren zu bestimmten Uhrzeiten weg sein müssen und so. Und da kommt dann halt, das sind aber bei Frauen einige. Und da sind das halt immer die Klischees. Naja, meiner Meinung nach im Hinterkopf auch sind. Naja, um neun Uhr kommen, 'ne Stunde frühstücken, dann mal gucken, möglichst noch zum Mittagessen gehen und um 13 Uhr ist Feierabend. Das spielt sich so für mein Dafürhalten im Hinterkopf mit. Und die Männer, die ja doch meistens Vollzeit sind, also ich wüsste jetzt überhaupt keinen der, bis auf N.M., der minimal reduziert hat, aber ansonsten die gravierend reduziert haben. Da gibt es schon, find ich ne höhere Akzeptanz, dass dann gesagt wird: 'Naja klar, der muss ja auch mal. Und dann zu seiner Familie usw.', und bei den Frauen, wo das so ist, ist das: 'Jaja, jaja!'"<sup>145</sup> Diese Aussage macht deutlich, dass die höhere Akzeptanz für die Vereinbarkeitsprobleme von Männern vor allen Dingen darauf zurück zu führen ist, dass diese bis auf wenige Ausnahmen weiterhin die Erwartung der Vollzeitbeschäftigung erfüllen.

Dass aber auch die Männer, wenn sie reproduktive Arbeit wahrgenommen haben, Situationen erleben, in denen ihnen Unverständnis entgegengebracht wird, zeigt die Erfahrung von L.K.<sup>146</sup> "Also wenn wir hier das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Generalthema nehmen, dann ist das eins, wo denke ich mehr auf frauenspezifische Wünsche Rücksicht genommen wird, als wenn dann wie ich z.B., wenn nen Mann kommt. Also das ist immer so erstaunlich, wenn ich dann mal meinen Filius [Sohn von L.K.], als er da noch nicht in der Schule war, mal mitnehmen wollte auf 'nen Seminar. Wenn ich als Mann dann nachgefragt habe nach Kinderbetreuung. Dann war erst mal Ruhe in der Leitung, dann kam der Aha-Effekt: 'Ach so, du bist der allein erziehende Vater.'" Hervorzuheben ist an diesem Beispiel, dass das Unverständnis bzw. Erstaunen in diesem Falle von Seiten einer Frau geäußert wurde. Dies zeigt, dass sowohl Männer als auch Frauen noch dem Bild des männlichen Gewerkschaftssekretärs als *guten Ernährer* oder *Übererfüller* verhaftet sind. Dass auch ein Gewerkschaftssekretär allein erziehender Vater ist, wird nicht mit seiner Lebenssituation in Verbindung gebracht.

In diesem Zusammenhang sind auch die Äußerungen N.M.s<sup>147</sup> aufzuführen, der einerseits der Meinung ist, sich durch die Ausführung reproduktiver Tätigkeiten wichtige Kompetenzen für seine berufliche Tätigkeit anzueignen und andererseits aber den Eindruck hat, dass diese Kompetenzen denen, die für ein berufliches Fortkommen wichtig sind, diametral entgegenstehen. "Also ganz klar Stress-Stabilität, die Fähigkeit verschiedene Sachen zu koordinieren...auch Mal seine eigenen Bedürfnisse abzulegen und auch für andere da zu sein und das auch 24 Stunden am Tag. Emotionale Fähigkeiten, also Empathie, diese

---

<sup>145</sup> F.K., ebd.

<sup>146</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>147</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

ganzen Softskills einfach." "Und da hast Du das Gefühl, dass Du diese nicht sehr stark einbringen kannst?" "Nein, hier in der Arbeit nicht. Ne, weil dort dann tatsächlich noch ein anderer Ton herrscht. Da sind auch noch so andere Werte, so Durchsetzungsvermögen, Ellenbogen, Stärke demonstrieren, Standhaftigkeit steht hier öfters im Vordergrund und weniger das Aushandeln von Kompromissen. Auch tatsächlich seine eigene Position aufzugeben wird hier immer noch als Schwäche angesehen und gar nicht unbedingt als Stärke, dass man bereit ist einen Lernprozess einzugehen."<sup>148</sup> Besonders der letzte Abschnitt dieser Ausführungen zeigt, dass die Kompetenzen, die im reproduktiven Bereich von großer Bedeutung sind, oft andere sind als die, die für den Erfolg innerhalb einer stark männlich geprägten Organisationskultur nötig sind.

Entgegen den Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Sekretäre, ist Joachim Klett der Meinung, dass auch in Führungspositionen eine Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben zu realisieren ist. "Ja natürlich! Ja, natürlich! Ich kenne Oberbürgermeister, die in Teilzeit gearbeitet haben. Es gibt Ministerinnen und Minister die in Teilzeit arbeiten in anderen Ländern. Warum soll nicht ein Bundesvorstandsmitglied von Ver.di auch in Teilzeit arbeiten können? Also natürlich halte ich das für möglich. Also die Frage ist, ist das eine zeitlich befristete Geschichte? Ich geb jetzt keine Prognose dazu, ob man so'n Job über zwanzig Jahre in Teilzeit gut machen kann, oder ob dann Informationsverluste und Präsenzverluste zu hoch wären oder so was. Aber in 'ner zeitlich befristeten Familienphase, z.B. halte ich das selbstverständlich für möglich und muss das durch organisatorische Maßnahmen innerhalb einer Organisation auch ausgleichbar sein." Wie sich hier zeigt, impliziert eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming für Joachim Klett, dass auch Personen in Führungspositionen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nutzen. Dass die Erwartung ständiger Verfügbarkeit immer noch für die Organisationskultur von Ver.di prägend ist und bei der Inanspruchnahme von Teilzeitmöglichkeiten auf Führungsebene Widerstände seitens anderer Sekretäre zu erwarten sind, nimmt auch Joachim Klett an. Nichtsdestotrotz ist er der Meinung, dass sich Ver.di an einem Punkt befindet an dem sich auch die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene durchsetzen lassen würde. Zwar braucht es dazu, wie er selbst sagt, "Zivilcourage"<sup>149</sup>, doch ermuntert er die Männer, sich dieser Auseinandersetzung zu stellen.

Dass der Gender Mainstreaming Prozess trotz der aufgeführten Probleme zu einer höheren Akzeptanz für Vereinbarkeitsfragen bei Ver.di beigetragen hat, beweist F.K.s<sup>150</sup> Aussage. "Aber da würd ich sagen an der Stelle, das ist mehr meine eigene Erkenntnis als

---

<sup>148</sup> N.M., ebd.

<sup>149</sup> Joachim Klett, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik'

<sup>150</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

*Gender Mainstreaming. Das hat mir das vielleicht ein bisschen, das würd ich schon sagen... ein bisschen erleichtert. Das erleichtert einem halt, wie ich es vorhin schon gesagt hab, ein Stück die Akzeptanz. Wenn man früher gesagt hat: 'So, das geht heute nicht mehr, weil ich meiner Frau zugesagt hab oder meine Kinder dieses und jenes oder so was', dann ist man halt doof angeguckt worden und bis dahin, dass man auch dienstverpflichtet worden ist oder sonst was. Und das geht halt heute einfacher. Die Akzeptanz ist da schon ne höhere."* Hier zeigt sich, dass die Gender Mainstreaming Strategie F.K. darin stärkt, seinem privaten Lebensbereich einen höheren Stellenwert beizumessen, auch wenn sie für die Entscheidung nicht ausschlaggebend war.

Ein Faktor, welcher den Angaben Joachim Kletts zufolge ebenfalls zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beigetragen hat, sind die im Rahmen der Haushaltskonsolidierung eingeführten Teilzeitmodelle 50/80 und 80/90. Nach diesen Modellen erhalten Sekretäre, die ihre Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren achtzig Prozent ihres Ausgangsgehalts bzw. bei einer Reduzierung um zwanzig Prozent, neunzig Prozent. Dass im Vergleich zum gesellschaftlichen Durchschnitt auch eine relativ hohe Zahl an Männern die Teilzeitmodelle in Anspruch nimmt<sup>151</sup> erklärt sich Joachim Klett durch den finanziellen Anreiz, der die Arbeitszeitreduzierung mit Hilfe des Lohnausgleichs finanzierbar macht. Die Tatsache, dass die Modelle, die die Stundenlöhne der Sekretäre z.T. stark erhöhen, auch unter den Sekretären, die sie nicht in Anspruch nehmen, eine hohe Akzeptanz genießen, führt er darauf zurück, dass diese im Rahmen der Haushaltskonsolidierung von Ver.di eingeführt wurden.

Wie die Aussagen der einzelnen Sekretäre zeigen, ist auch heute noch für die Gewerkschaftssekretäre eine zufrieden stellende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nur teilweise möglich. Die befragten Sekretäre teilen die Einschätzung, dass Familienpflichten sich negativ auf die Karriere auswirken. Lediglich Joachim Klett ist der Meinung, dass auch bei Ver.di Führungspositionen im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Dass die Organisation sich an einem Punkt befindet an dem die Besetzung von Führungsposition auch in Teilzeitbeschäftigung akzeptiert würde, es dazu aber des Engagements einzelner Sekretäre bedürfte, beweist der Gebrauch des Begriffs der 'Zivilcourage' durch Joachim Klett. Letztlich zeigen die im Rahmen der Haushaltskonsolidierung von Ver.di entwickelten Teilzeitmodelle, dass auch im Falle einer schlechten Haushaltslage Angestellten Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angeboten werden können.

---

<sup>151</sup> Joachim Klett zufolge liegt die Zahl der männlichen Sekretäre, die diese Modelle in Anspruch nehmen, weiter unter der weiblichen Sekretäre

### 3.3.10 Gender Mainstreaming und Homosexualität

Im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming wird oft die Diskriminierung von homosexuellen Personen am Arbeitsplatz vernachlässigt. Deshalb wurden die Sekretäre auch nach ihrer Einstellung zum Thema Homosexualität befragt und ob sie die Belange homosexueller Gewerkschaftsmitglieder bzw. Ver.di Mitarbeiter/innen im Rahmen ihrer Umsetzung von Gender Mainstreaming mit einbeziehen.

Es bestand Einigkeit darüber, dass bei Ver.di eine berufliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung nicht stattfindet. *"Das ist ne Selbstverständlichkeit. Ich hab den Eindruck, das spielt hier überhaupt keine Rolle. Also, das ist egal. Also inklusive, dass mein Chef homosexuell ist. [...] Ne, sonst könnte er nicht stellvertretender Bundesvorsitzender sein, oder? Also ich würd sagen, weder positiv noch negativ, es ist halt o.k., es ist normal. So wie ich es auch verlangen würde. Das ist nicht weiter großartiger Diskussionsgegenstand in dieser Organisation."*<sup>152</sup> Obwohl aus den weiteren Ausführungen F.K.s deutlich wird, dass das Thema Homosexualität in der Arbeit des Jugendbereichs nicht aufgegriffen wird, zeigt diese Aussage, dass homosexuelle Mitarbeiter aufgrund ihrer sexuellen Orientierung in ihren beruflichen Entwicklungschancen nicht benachteiligt sind.

Dass Ver.di bzw. die Quellgewerkschaften nicht immer so tolerant gegenüber homosexuellen Mitarbeiter/innen und Mitgliedern waren, beweist die Aussage F.K.-R. <sup>153</sup> *"Ach, ich kann mich da noch dunkel dran erinnern an erheblichen Stunk den wir z.B. damals in Nordrhein-Westfalen hatten als sich in der Alt-ÖTV der 'Rosa Winkel' bildete. Also als Diskussionsgruppe innerhalb der Gewerkschaft. Das hat damals schon ziemlichen Trouble verursacht."* Doch auch F.K.-R. ist der Meinung, dass die sexuelle Orientierung der Mitgliedern und Sekretär/innen keine Rolle im beruflichen Zusammenhang spielt. Die Konflikte um die von ihm erwähnte Diskussionsgruppe verortet er in den 1980er Jahren.

Bei der Frage, ob die Sekretäre auch die Interessen homosexueller Mitarbeiter/innen bzw. Mitgliedern bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming beachten, wurde deutlich, dass dies mit Ausnahme von I.L.<sup>154</sup>, der selber homosexuell ist, nicht geschieht. Auf die Frage, ob bei der Aushandlung von Betriebs- bzw. Tarifvereinbarungen, die Lebenspartner betreffen, gleichgeschlechtliche Lebenspartner miteinbezogen werden sollten, äußerten sich die befragten Sekretäre positiv. Auch die bereits aufgeführte Reaktion der Ver.di Mitarbeiter

---

<sup>152</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

<sup>153</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

<sup>154</sup> I.L., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit'

auf die Gründung eines Schwulen- und Lesbenstammtisches durch I.L. zeigt, dass von Seiten der Gewerkschaftssekretäre bei Ver.di eine große Offenheit bezüglich der Thematik besteht.

Nichtsdestotrotz sind bei Ver.di Fälle zu verzeichnen, bei denen homosexuelle Mitarbeiter diskriminiert wurden. Als Beispiel führt I.L. den Versuch einiger Mitarbeiter/innen auf, bei der durch Ver.di finanzierten Betriebsrente eine Hinterbliebenenversorgung für ihre gleichgeschlechtlichen Partner/innen zu erwirken. Der Antrag wurde vom Personalressort abgelehnt und erst durch die direkte Intervention des Ver.di Vorsitzenden durchgesetzt. I.L. mahnt an, dass bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming die Interessen homosexueller Gewerkschaftsmitglieder/innen und Mitarbeiter/innen vernachlässigt werden. Aus diesem Grund zieht er der Strategie des Gender Mainstreaming das Konzept des 'Diversity Management' vor. Die Beschränkung auf die Interessen von vorwiegend heterosexuellen Menschen sowie auf das Merkmal des sozialen Geschlechts, ist für I.L. unzureichend. Diese Meinung teilt auch Joachim Klett, der sich zunehmend um die Erweiterung des Gender Mainstreaming um den 'Diversity-Management' Ansatz bemüht. *"...das ist 'ne Diskussion, die wir gerade hier in unserem Bereich führen, ich mittlerweile aber auch für mich der Meinung bin, dass der Erkenntniswert für die Betroffenen noch höher wird, wenn wir das quasi unter dem Stichwort Gender & Diversity machen. Weil ich glaube, dass die Diversity Aspekte in der Arbeit noch virulenter sind."* Während diese Aussage zeigt, dass Joachim Klett eine Erweiterung des Gender Mainstreaming Ansatzes unterstützt, macht sie aber auch deutlich, dass die Diskussion um diesen erweiterten Ansatz erst am Anfang steht.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass abgesehen vom aufgeführten Beispiel der Hinterbliebenenversorgung, eine hohe Akzeptanz gegenüber den homosexuellen Mitgliedern und Mitarbeiter/innen innerhalb der Organisation besteht. Auch die Aussagen I.L.s weisen darauf hin, dass er diese Einschätzung teilt. Nichtsdestotrotz ist festzustellen, dass die gesonderten Interessen homosexueller Mitglieder oder Mitarbeiter/innen kaum beachtet werden. Sie werden weder diskriminiert, noch wird auf den Schutz ihrer Minderheitsinteressen in einem besonderen Maße Rücksicht genommen. Dies bestätigt sich u.a. darin, dass die Interessen von homosexuellen Mitarbeiter/innen und Mitgliedern bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming kaum eine Rolle spielen. Von I.L. wird deshalb gefordert die Strategie des Gender Mainstreaming um das Konzept des *Diversity-Management* zu erweitern.

## 3.4. Einstellung zu konkreten Gender Mainstreaming Maßnahmen

Im letzten Teil des Interviews wurden die Gewerkschaftssekretäre zu ihrer Einstellung gegenüber einzelnen Maßnahmen des Gender Mainstreaming im Kontext der innerbetrieblichen Umsetzung der Strategie befragt. Von Interesse war in diesem Zusammenhang nicht nur ihre Meinung zu den konkreten Maßnahmen, sondern auch, ob diese sich mit der zuvor geäußerten Einstellung zum Gender Mainstreaming deckt. Angesichts des eingeschränkten Umfangs der Arbeit werden hier nur die Meinungen dargestellt, die zu den Maßnahmen der Arbeitszeiterfassung, der betriebseigenen Kinderbetreuung und/oder flankierender Betreuung und der Einrichtung eines Männer- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragten geäußert wurden.

### 3.4.1 Arbeitszeiterfassungssystem

Die erste Frage zu diesem Themenkomplex zielte darauf ab, die Einstellung der einzelnen Männer zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystemen für Gewerkschaftssekretäre herauszuarbeiten.<sup>155</sup> Denn eine geregelte Arbeitszeit<sup>156</sup> ist für eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von entscheidender Bedeutung.<sup>157</sup> Dies bestätigen auch die Aussagen der befragten Sekretäre, für die die Frage der Arbeitszeit im Mittelpunkt der Diskussion um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben steht.

Die Meinungen hinsichtlich der Notwendigkeit eines Arbeitszeiterfassungssystems für Gewerkschaftssekretäre wichen stark voneinander ab, wobei überraschenderweise sowohl F.K, bei dem die Eigenschaften des Typ *Übererfüller* am stärksten ausgeprägt sind als auch bei I.L, der dem Typ des *Zeitpioniers* weitestgehend entspricht, Arbeitszeiterfassungssysteme ablehnen. F.K. begründet seine ablehnende Haltung damit, dass die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems den Interessen der Organisation widersprechen würde. *"Weil es dazu führen kann.... Ich die höhere Befürchtung habe, wenn es so etwas gibt für politische Sekretäre, dass sich da, aus meiner Sicht, da wir nicht in einer normalen Aktiengesellschaft oder sonst was arbeiten, sondern halt hier in 'ner Gewerkschaft arbeiten, einer Non-profit Organisation, ich da schon mehr Arbeitsleistung erwarte als arbeitsvertraglich... Und ich*

---

<sup>155</sup> Gegenwärtig wird bei Ver.di lediglich die Arbeitszeit der Verwaltungsangestellten erfasst. Die Arbeitszeit der Gewerkschaftssekretäre wird nicht dokumentiert.

<sup>156</sup> Der Begriff der geregelten Arbeitszeit soll keinen Arbeitstag mit festen Arbeitszeiten implizieren, sondern vielmehr eine planbare Arbeitszeit, deren Umfang auch ein Privatleben ermöglicht.

<sup>157</sup> Vgl. Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra 2003

*habe halt ganz stumpf die, das finde ich sind die Interessen dieser Organisation, die Befürchtung, wenn es so was geben würde, dass es dann mehr dazu kommt das die Leute sagen: 'Oh, Mittwochnachmittag. Ich hab meine 38 Stunden voll, da muss ich leider Donnerstag, Freitag zu Hause bleiben.' So, und da hab ich kein Verständnis für. Und da hab ich auch kein Bock drauf. Ist recht einfach. Mein Anspruch, ich weiß, dass es nicht richtig ist und fordere es auch nicht die 60 Wochenstunde vom Sekretär. Der muss seine Arbeit vernünftig erledigen und es muss auch genügend Freizeit sein.... Das ist ideologisch nicht vorstellbar oder würd ich halt ideologisch ablehnen."* Wie hier deutlich wird, fußt F.K.s Ablehnung gegenüber der Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems auf zwei Befürchtungen. Zum Einen, dass mit einem solchen System die anfallenden Arbeiten nicht bewältigt werden könnten und zum Anderen, dass dadurch das Loyalitätsverhältnis zur Organisation untergraben werden könnte. Die Aussage zeigt aber auch, dass F.K. von den Gewerkschaftssekretären implizit einen Arbeitszeiteinsatz von sechzig Stunden erwartet. Damit wird deutlich, dass für F.K. der Männlichkeitstyp des *Übererfüllers* Modell gegeben ist. Anders als F.K. lehnt I.L. die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems für Gewerkschaftssekretäre aus Gründen der Selbstbestimmung ab.

Im Gegensatz zu F.K. und I.L. unterstützen A.K.<sup>158</sup>, L.K.<sup>159</sup> und F.K.-R.<sup>160</sup> die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems, da es eine größere Transparenz hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sicherstellen würde. Die Motive für ihren Wunsch nach einer größeren Transparenz unterscheiden sich jedoch deutlich von einander. Während A.K. diese zum Schutz vor unbezahlter Mehrarbeit und zur Überprüfung der geleisteten Arbeit befürwortet, ist bei L.K. vor allen Dingen der letzte Faktor ausschlaggebend. Auch F.K.-R. unterstützt die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems, wobei für ihn der Schutz vor der Selbstausbeutung im Vordergrund steht. *"Sagen wir so, es wäre für viele Sekretäre hilfreich, es wäre für die Organisation schädlich." "Weshalb hilfreich für die Sekretäre und schädlich für die Organisation?" "Hilfreich für die Sekretäre insofern, dass dort vielfach deutlich würde, wie sehr wir eigentlich im Grunde genommen, ich sag mal, uns selber ausbeuten, egal aus welcher Motivation heraus dies jetzt geschieht. Sei das jetzt 'ne intrinsische Motivation, wie bei mir, oder 'ne Motivation, dass halt wirklich die Arbeit irgendwie bewältigt werden muss, weil halt so viel Arbeit anfällt. Es wäre schädlich für die Organisation, weil dann ganz klar zu Tage treten würde, dass die Organisation ihre Fürsorgepflicht gegenüber uns als abhängig Beschäftigten überhaupt nicht nachkommt."* Wie

<sup>158</sup> A.K., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>159</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege

<sup>160</sup> F.K.-R., kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin

es bei F.K.-R. zur Sprache kommt, könnte ein Arbeitszeiterfassungssystem helfen, die Überlastung der Gewerkschaftssekretäre aufzudecken und damit die von F.K.-R. an einer anderen Stelle erwähnten Problematik des regelmäßigen Ausfalls von Sekretären aufgrund von 'burn-out' Syndromen zu beheben. Auch Joachim Klett unterstützt die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems zum Schutz vor Überarbeitung. Zugleich erklärt er, dass die Ablehnung vieler Sekretäre gegenüber einem Zeiterfassungssystem Ausdruck ihres Freiheitsverlangens gegenüber dem stark regulierten Arbeitsalltag ihrer Mitglieder und oft auch ihres eigenen beruflichen Hintergrunds darstellt.

Wie in dieser Abhandlung zur Frage der Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems deutlich wird, befindet sich Ver.di, wie jede andere Organisation, in einem Spannungsfeld zwischen den Interessen der Mitarbeiter/innen und der der Organisation. Die Tatsache, dass ein Arbeitszeiterfassungssystem im Kontext der Organisationsentwicklung einen wichtigen Bestandteil der Gender Mainstreaming Strategie darstellt, wird von den Sekretären, die ein solches System ablehnen, zwar zur Kenntnis genommen, ändert aber nicht ihre Einstellung dazu. Letztlich muss jedoch festgestellt werden, dass durch das Fehlen eines Arbeitszeiterfassungssystems bei Ver.di die wichtigste innerbetriebliche Komponente des Gender Mainstreaming nicht vorhanden ist. Vor allen Dingen in einer Organisation, die von einer Kultur der ständigen Verfügbarkeit geprägt ist, erschwert es die Veränderung der Organisationskultur. Denn damit wird Personen, die eine Arbeitszeitreduzierung anstreben, das Beweismittel entzogen, mit dem sie nachweisen können, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erfüllt zu haben.

### 3.4.2. Betriebseigene Kinderbetreuung

In der Frage nach einer betriebseigenen Kinderbetreuung oder von Ver.di finanzierten flankierenden Kinderbetreuung<sup>161</sup> bestand Einigkeit darüber, dass eine solche Unterstützung für die betroffenen Mitarbeiter hilfreich wäre. Auffallend ist, dass auch die Sekretäre, die dem Gender Mainstreaming ablehnend gegenüber stehen, diese Maßnahme unterstützen. Vor allen Dingen L.K.<sup>162</sup> als allein erziehender Vater wünscht sich eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung. *"Auch das wäre ja mal ne Sache wo man vielleicht auch mal drüber nachdenken könnte, ob nicht nen Betriebskindergarten gegründet werden soll.... mir wäre das manchmal vielleicht auch ganz entgegengekommen, dass ich dann hätte sagen können: Ich hab hier 'nen Betriebskindergarten, aber dann bitte schön auch bis 20 Uhr, wenn wir's haben. Nicht so wie die Öffentlichen oder auch die Privaten heute, die spätestens um 18 Uhr muss man das Kind aber aller spätestens abgeholt haben. Und wenn nicht, dann wird da schon, da laufen schon die Telefone heiß."*<sup>163</sup> Eine Betreuung, die an die Arbeitszeiten der Sekretäre angepasst ist, wäre L.K. zufolge besonders hilfreich. Auch N.M.<sup>164</sup>, der sich die Betreuung von zwei Kleinkindern mit seiner Frau teilt, äußert, dass sich eine Kinderbetreuungseinrichtung oder flankierende Betreuung in Notfällen als hilfreich erweisen würde. Auffallend an den Aussagen der Sekretäre ist, dass das Interesse an flankierender Betreuung deutlich größer ist als das an einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung. Als Grund führen die Väter auf, dass sie ihre Kinder nicht aus ihrem Wohnumfeld reißen möchten.

Eine Ausnahme unter den Sekretären bildet A.K.<sup>165</sup>, der der Meinung ist, dass aufgrund der im Osten Berlins angebotenen Ganztagsbetreuung, eine eigene Einrichtung nicht notwendig ist. Auch F.K.<sup>166</sup> macht eine Einschränkung bei seiner Unterstützung von Kinderbetreuungsmaßnahmen. Während er grundsätzlich die Idee einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung unterstützt und auch der Meinung ist, dass Ver.di einen Teil der Kosten für flankierende Betreuung übernehmen sollte, betrachtet er es auch als eine Aufgabe der Organisation und ihm als Bereichsleiter, darauf zu achten, dass die Gewerkschaftssekretäre ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen. *"Bis zu einem*

---

<sup>161</sup> Der Begriff 'flankierende Betreuung' beschreibt die Ergänzung regulärer Betreuung durch den Arbeitgeber für die Versorgung von Kindern während einer Krankheit oder Fort- und Weiterbildungsmaßnahme, Mehrarbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit sowie einem vorübergehendem Einsatz an einem anderen Unternehmensstandort.

<sup>162</sup> L.K., Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Altenpflege.

<sup>163</sup> L.K., ebd.

<sup>164</sup> N.M., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend'

<sup>165</sup> A.K., Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing'

<sup>166</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

*gewissen Rahmen halt ich das für o.k. Aber den halt ich auch nicht für unermesslich. Aus zweierlei Gründen. Der eine ist der, dass ich sag, also wir machen mal den theoretischen Fall drei Abende die Woche oder so. Da halt ich das schon eher für unsere Pflicht zu gucken, dass der Kollege oder die Kollegin nicht so belastet ist, dass man das von der Arbeit her so steuert. Das wäre mein Anspruch als erstes daran. Und als zweites ist es halt die Nummer, wo ich sag, naja, auch da bis zu einem gewissen Rahmen, wäre das o.k., aber der Rahmen darüber, weil ich stelle mir dann schon 'ne vernünftige Bezahlung auch, das find ich halt einfach zu teuer.'*<sup>167</sup> Zum einen zeigt der Kommentar hinsichtlich der Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten, dass eine grundsätzliche Befürwortung solcher Angebote nicht zugleich impliziert, dass diese Person auch bereit ist die Mehrausgaben für ein solches Angebot durch die Einschränkung anderer Ausgaben zu sichern. Zum anderen fällt bei seinem Kommentar zur Pflicht der Organisation, die Vereinbarkeit von Berufs und Privatleben sicherzustellen, auf, dass dieser z.T. im Widerspruch zu seinen Erwartungen bezüglich der von Sekretären zu leistenden Arbeitszeit, steht.

Wie die Aussagen der Sekretäre aufzeigen, unterstützen alle, mit Ausnahme von A.K., den Gedanken einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung und flankierenden Kinderbetreuung. Wichtig hervorzuheben ist, dass eine grundsätzliche Unterstützung des Gedankens nicht automatisch bedeutet, dass die Sekretäre auch bereit wären, die nötige Finanzierung durch Einsparungen in anderen Bereichen aufzubringen. Nichtsdestotrotz ist es im Kontext der Diskussion um die Strategie des Gender Mainstreaming bemerkenswert, dass auch die Sekretäre, die der Strategie gegenüber skeptisch sind, dieser konkreten Maßnahme aufgeschlossen gegenüber stehen oder sie sogar einfordern.

---

<sup>167</sup> F.K., ebd.

### 3.4.3 Männerbeauftragter/Vereinbarkeitsbeauftragte/r

Auf die Frage nach dem Sinn eines Männerbeauftragten und/oder eines Vereinbarungbeauftragten<sup>168</sup> weichen die Meinungen der einzelnen Gewerkschaftssekretäre stark voneinander ab. Dabei wurde mit Absicht auf eine konkrete Aufgabenbeschreibung verzichtet, um herauszufinden, welchen Aufgaben die Sekretäre einem solchen Beauftragten zuschreiben würden. Die Begründungen der einzelnen Sekretäre für die Notwendigkeit eines Männer- oder Vereinbarungbeauftragten unterschieden sich stark voneinander. N.M., der die Einrichtung eines Männerbeauftragten unterstützt, würde dessen Aufgabe vor allem darin sehen, die männlichen Angestellten darin zu unterstützen, ein dem *guten Ernährer* und *Übererfüller* Typ abweichendes Männlichkeitsbild zu entwickeln. *"Und inwiefern fändest du das [einen Männerbeauftragten] sinnvoll und inwiefern würdest du das nutzen? Was könnte diese Person vorantreiben?" "Naja z.B., den Austausch von Männern in ähnlichen Lebenssituationen in denen ich jetzt z.B. bin mit jungen Kindern, die eben ein Vereinbarkeitsproblem irgendwo für sich erkennen, unter Umständen. Der könnte Informationen zusammenstellen, wo welche Einrichtungen Hilfestellung geben, wie Kinderbetreuung sichergestellt werden kann. Grundsätzlich auch den Bewußtseinsprozeß bei Männern auch unterstützt, fördert auch, sich jetzt Mal mit der Rolle von Männern auseinander zu setzen. Auch verschiedene Bilder mal darstellt. Wie das ist, wie sich das gewandelt hat auch das Rollenverständnis eines Mannes und unter Umständen auch aktiv dazu beiträgt."* In der Aussage von N.M. wird deutlich, dass er sich einen Beauftragten wünscht, der sich als Pendant zur Frauenbeauftragten versteht.

Anders ist dies bei L.K. *"Was sollten Deiner Meinung nach die Aufgaben eines Männerbeauftragten sein?" "Ja halt da drauf zu achten, dass nicht mehr nur Frauen gefördert werden."* In dieser Aussage zeigt sich, dass L.K.s Forderung nach einem Männerbeauftragten vor allen Dingen eine Reaktion auf seine Ablehnung von Frauenfördermaßnahmen darstellt. Im Gegensatz zu N.M.'s Aufgabenbeschreibung, sieht er die Aufgabe eines Männerbeauftragten darin, die Interessen der Männer gegen die der Frauen durchzusetzen.

Auch F.K.<sup>169</sup> unterstützt die Einrichtung eines Beauftragten, jedoch eines Vereinbarungbeauftragten. Als Bereichsleiter liegt sein Interesse vor allen Dingen darin sich an einen Ansprechpartner wenden zu können, der ihn darin unterstützt, mit den

---

<sup>168</sup> Während die Aufgabe eines Männerbeauftragten darin besteht, ähnlich wie eine Frauenbeauftragte die Interessen von Männern zu vertreten, dient der/die Vereinbarungbeauftragte als Ansprechpartner für Vereinbarkeitsprobleme.

<sup>169</sup> F.K., Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung

vereinbarkeitsbedingten Problemen seiner Mitarbeitern umzugehen. *"...also ich würde das für die Kollegen aber auch für mich, in diesem Fall aber als Chef, als Bereichsleiter halt. [...] Wo ich aber auch für mich 'ne Unterstützung bekomme, wie ich denn damit umgehen soll. [...] Und mir dann Handlungsanleitung geben können und mir sagen können, was mein Handeln dann für 'ne Konsequenz wiederum bei dem Betroffenen hat, wenn ich das so mache. [...] Und da sag ich wär das schlau, wenn man so jemand hätte, so 'ne Stelle oder Ansprechperson."*<sup>170</sup>

Im Gegensatz zu den Sekretären, die die Einrichtung eines Männer- oder Vereinbarkeitsbeauftragten befürworten, sind die Sekretäre, die einen solchen Beauftragten ablehnen der Meinung, dass es zum Einen keiner separaten Vertretung der Interessen der männlichen Angestellten bedarf und zum Anderen Aufgabe des Betriebsrates ist, Ansprechpartner für Vereinbarkeitsprobleme zu sein. Darüber hinaus weist I.L. darauf hin, dass die in den einzelnen Bereichen bereits vorhandenen Genderbeauftragten als Ansprechpartner dienen können. Auch Joachim Klett ist der Meinung, dass es Aufgabe des Betriebsrates ist, bei Vereinbarkeitsproblemen Hilfestellung zu leisten. Dabei führt er jedoch aus, dass es aufgrund des Generationenunterschieds für junge Sekretäre schwierig sein kann, bei einzelnen Betriebsratsmitgliedern Verständnis für Vereinbarkeitsprobleme zu finden. *"...also da kommt einer, der sagt: 'Ich will das anders machen als du.' Also das ist ja die Kernbotschaft, die bei dem Betriebsrat ankommt, 'weil ich will Beruf und Familie vereinbaren, ich will mir Zeit nehmen für meine Kinder' und dann sitzt dieser Betriebsratskollege, der jede Woche 60 Stunden arbeitet für seine Kolleginnen und Kollegen und sagt: 'Scheiße, jetzt kommt da einer' und... beinhaltet natürlich indirekt immer den Vorwurf 'Du hat's nicht gemacht, für sich selbst.'" Für Joachim Klett aber stellt die Ernennung eines Männer- oder Vereinbarkeitsbeauftragten keine Lösung für diesen Konflikt dar. Seiner Meinung nach bedarf es dazu einer Auseinandersetzung zwischen den verschiedenen Generationen bzw. den verschiedenen Männlichkeitstypen und ihrer Vorstellungen bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.*

---

<sup>170</sup> F.K., ebd.

## 4. Schluss & Fazit

In dieser Arbeit sollte der Frage nachgegangen werden, inwiefern Männer in der Gender Mainstreaming Strategie für sich eine Chance erkennen einen von traditionellen Männlichkeitsbildern abweichenden Lebensentwurf zu entwickeln und wie sie die Strategie in ihre alltägliche Arbeit integrieren. Darüber hinaus sollten die Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf männerbündische Organisationskulturen und informelle und formale Organisationsstrukturen untersucht werden. Um diese Fragen zu erörtern, boten sich die männlichen Gewerkschaftssekretäre von Ver.di als besonders geeignete Untersuchungsgruppe an. Ver.di setzt die Strategie seit knapp fünf Jahren um und gehört damit in der Bundesrepublik zu den Organisationen, die die Strategie am längsten implementieren. Des Weiteren eignen sich Gewerkschaftssekretäre als Untersuchungsgruppe, weil die Anforderungen des Berufes sehr hoch sind und somit die Wirkung der Strategie auf Berufsgruppen erörtert werden kann, bei denen die beruflichen Anforderungen sowie der Grad der Identifikation mit dem Beruf hoch sind. Letztlich bieten Gewerkschaften sich als erkenntnisreiche Untersuchungsorte an, weil ihre Organisationskultur in einem hohen Maße männerbündisch geprägt ist und damit die Effektivität der Strategie in einer von Männern dominierten Organisation analysiert werden kann.

Im Unterschied zur 'traditionellen' Gleichstellungspolitik greift Gender Mainstreaming die Interessen beider Geschlechter auf und setzt damit voraus, dass auch Männer sich an der Umsetzung der Strategie beteiligen. Ziel ist es, einen strukturellen Wandel innerhalb von Organisationen herbeizuführen. Da die geschlechtliche Substruktur der meisten Organisationen von einer männerbündische Kultur geprägt ist, kann dieser Wandel jedoch nur in Kooperation mit den Männer erreicht werden. Als 'top-down' Strategie ist Gender Mainstreaming darüber hinaus in einem hohen Maße von der Akzeptanz und dem Engagement männlicher Führungskräfte abhängig. Denn oftmals sind es überwiegend männliche Führungskräfte, die für die Umsetzung verantwortlich sind. Auch ist eine Untersuchung unter den Männern wichtig, weil im Gegensatz zur 'traditionellen' Frauenförderung Gender Mainstreaming einen 'win-win-Ansatz' verfolgt, wonach auch die Männer, die sich einen Lebensentwurf wünschen, der nicht ausschließlich durch ihre Erwerbsarbeit bestimmt ist, von der Strategie profitieren können. Nur wenn Männer in der Strategie für sich eine Möglichkeit erkennen, einen vom *guten Ernährer* oder *Übererfüller* Modell abweichenden Lebensentwurf realisieren zu können, wird die Strategie erfolgreich sein.

Wie die Arbeit gezeigt hat, unterscheiden sich die Einstellungen der einzelnen Gewerkschaftssekretäre gegenüber der Strategie stark voneinander. Während die meisten der Strategie offen gegenüber stehen, ist der Grad der Umsetzung sehr verschieden. Auch werden die Möglichkeiten durch Gender Mainstreaming die eigene Lebenssituation zu verändern unterschiedlich gesehen. Auffällig ist, dass nur wenig Kohärenz zwischen der privaten Lebenssituation und dem Interesse für die Strategie besteht. Weder garantieren Vereinbarkeitsprobleme, dass ein Sekretär die Strategie unterstützt noch impliziert die Tatsache, dass ein Sekretär keine Vereinbarkeitsprobleme hat, dass er sich nicht für Frauenfördermassnahmen einsetzt. Aus diesen unterschiedlichen Herangehensweisen lässt sich schließen, dass von keiner einheitlichen Einstellung der Männer gegenüber Gender Mainstreaming gesprochen werden kann, sondern diese individuell stark variiert und nicht zwangsläufig in einem Zusammenhang mit der persönlichen Lebenssituation steht. Auch setzen die Sekretäre die Strategie in einem sehr unterschiedlichen Maße in ihrem Tätigkeitsbereich um. Während die Sekretäre, die der Strategie positiv gegenüber stehen, diese auch konsequent anwenden indem sie den 'Gender' Gesichtspunkt in jedes Vorhaben mit einbeziehen, ist dies bei denen, die von sich behaupten, die Strategie unbewusst umzusetzen, nicht feststellbar.

Die Akzeptanz von Gender Mainstreaming ist unter den männlichen Gewerkschaftssekretären im Vergleich zur Frauenförderung größer. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Strategie die Männer als Akteure bei der Umsetzung mit einbezieht, zum anderen auf die Tatsache, dass auch die Männer von der Strategie profitieren können. Ein aus frauenpolitischer Sicht bedenklicher Aspekt für die höhere Akzeptanz von Gender Mainstreaming ist, dass einige Männer mit der Strategie die Hoffnung verbinden die 'harten' Regelungen der Frauenförderung, wie z.B. Quotenregelungen, überflüssig zu machen.

Die Sekretäre teilen die Meinung, dass bei Ver.di zwar auf der formalen Ebene ein Zustand der Gleichberechtigung herrscht, dass sich dies jedoch nicht im Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter auf den einzelnen Ebenen der Organisation spiegelt. Dies zeigt sich vor allen Dingen darin, dass der überwiegende Teil der Gewerkschaftssekretäre männlich und der überwiegende Teil der Verwaltungsangestellten weiblich ist. Auch die Tatsache, dass die aus machtpolitischen Gesichtspunkten ungünstigen Positionen oftmals an Frauen vergeben werden und viele Frauen sich weigern, Führungsaufgaben zu übernehmen, bestätigt dies. Obwohl es kaum offene Diskriminierungen zu verzeichnen gibt, sind die befragten Männer überwiegend der Meinung, dass auf der informellen Ebene weiterhin stark männlich geprägte Strukturen und Verhaltensweisen

vorherrschen.

Dass die Einbindung in Netzwerke eine entscheidende Rolle für das berufliche Fortkommen bei Ver.di spielt, bestätigen die Ausführungen der Sekretäre. Während diese Netzwerke meist nach den Quellgewerkschaften von Ver.di organisiert sind und keine expliziten 'Männernetzwerke' darstellen, ist ihre Kultur weiterhin stark von männerbündischen Eigenschaften geprägt. Frauen und Männer, die sich den Anforderungen der Netzwerke verweigern, sind in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt.

Des Weiteren zeigen die Aussagen der Sekretäre auf, dass auch fünf Jahre nach der Implementierung von Gender Mainstream eine für die Gewerkschaftssekretäre zufrieden stellende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nur begrenzt möglich ist. Während die Sekretäre, die keine Führungsaufgaben wahrnehmen, wenige Vereinbarkeitsprobleme haben, ist bei den anderen Sekretären festzustellen, dass diese nur dadurch, dass sie in einem sehr geringen Umfang für die Ausführung reproduktiver Tätigkeit verantwortlich sind, wenige Vereinbarkeitsprobleme erleben. Die Einschätzung, dass sich Familienpflichten negativ auf die Karriere auswirken, teilen alle befragten Sekretäre. Dies bestätigt auch die Einschätzung, dass die Erwartung des ständig verfügbaren Gewerkschaftssekretärs immer noch sehr stark das Leitbild des Sekretärs bei Ver.di prägt.

Die Hälfte der befragten Sekretäre stehen der Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems bei Ver.di als konkrete Gender Mainstreaming Maßnahme ablehnend gegenüber, obwohl ein solches System für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Veränderung des Leitbild des Gewerkschaftssekretärs entscheidend wäre. In einer Organisation, die von einer Kultur der ständigen Verfügbarkeit geprägt ist, entzieht das Fehlen eines solchen Systems den Personen, die eine Arbeitszeitreduzierung anstreben, das Beweismittel die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erfüllt zu haben.

Anders sieht es mit der Einstellung zur betriebseigenen Kinderbetreuung aus. Mit Ausnahme von einem Sekretär unterstützen alle Sekretäre den Gedanken einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung und flankierender Kinderbetreuung. Vor allen Dingen die Sekretäre, die Kleinkinder haben, äußerten, dass ihnen ein solches Angebot die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern würde. Hier ist es jedoch wichtig hervorzuheben, dass die grundsätzliche Unterstützung einer betriebseigenen Kinderbetreuung nicht automatisch impliziert, dass die Sekretäre auch bereit wären, die nötige Finanzierung durch Einsparungen in anderen Bereichen aufzubringen. Bemerkenswert ist aber, dass auch die Sekretäre, die gegenüber dem Gender Mainstreaming Vorbehalte äußern, diese konkrete Maßnahme unterstützen bzw. sogar einfordern.

Hinsichtlich der Frage, ob ein Männer- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragte/r eingerichtet

werden sollte, weichen die Meinungen stark voneinander ab. Die Sekretäre mit ablehnender Haltung sind der Auffassung, dass die Behandlung von Vereinbarkeitsproblemen in den Verantwortungsbereich des Betriebsrates fällt. Sekretäre, die die Einrichtung eines solchen Beauftragten unterstützen hoffen durch diesen bei der Entwicklung eines Männlichkeitsbildes, welches von dem des klassischen Gewerkschaftssekretärs abweicht, Unterstützung zu erhalten. Auch könnte ein solcher Beauftragter als Ansprechpartner für Bereichsleiter dienen, die ihren Mitarbeiter/innen beim Umgang mit Vereinbarkeitsproblemen zur Seite stehen möchten. Letztlich erfährt der Vorschlag zur Einrichtung eines Männerbeauftragten aber auch Unterstützung, weil damit die Interessen von Männern gegen die der Frauenförderung durchgesetzt werden könnten.

Die Untersuchung zur Akzeptanz gegenüber den homosexuellen Ver.di Mitgliedern und Mitarbeiter/innen zeigte zwar, dass diese nicht diskriminiert werden, zugleich aber auch, dass wenig Rücksicht auf den Schutz ihrer Minderheitsinteressen genommen wird. Dies bestätigt die Tatsache, dass die Interessen von homosexuellen Mitarbeiter/innen und Mitgliedern bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming kaum eine Rolle spielen. Nichtsdestotrotz lässt sich feststellen, dass, abgesehen von der Diskriminierung bei der Hinterbliebenenversorgung, bei Ver.di eine hohe Akzeptanz gegenüber den homosexuellen Mitgliedern und Mitarbeiter/innen besteht.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Strategie des Gender Mainstreaming es zwar bisher nicht geschafft hat, bei Ver.di eine neue Organisationskultur und -struktur zu schaffen, dass aber eine grundlegende Veränderung der männerbündisch geprägten Organisationskultur in Ansätzen erkennbar ist. Dies bestätigen vor allem die Aussagen, die einen starken Wandel der Organisationskultur in den letzten zwanzig Jahre bezeugen. Für den weiteren Erfolg von Gender Mainstreaming ist deshalb eine Einbindung der männlichen Gewerkschaftssekretäre in die Umsetzung der Strategie unabdingbar. Als hilfreich erweist sich dafür die Einbettung der Strategie in den konkreten Arbeitszusammenhang von Männern, denn oftmals besteht auch bei einer ablehnenden Haltung gegenüber dem Gender Mainstreaming als Ganzes eine Aufgeschlossenheit gegenüber der Realisierung konkreter Maßnahmen. Vor allem bei der Gewinnung von Personen, die bisher kein Interesse an Gender Mainstreaming gezeigt haben, ist der persönliche Bezug zu der Person, die mit der Umsetzung der Strategie betraut ist, entscheidend. Wie die Vernachlässigung der Interessen der homosexuellen Mitglieder und Mitarbeiter/innen gezeigt hat, ist es darüber hinaus wichtig, die Strategie über das Merkmal des sozialen Geschlechts hinaus zu erweitern, um auch andere Interessensgruppen für die Strategie zu gewinnen.

Im Gegensatz zu dem viel zitierten Vorwurf Ulrich Becks: bei Männern sei

hinsichtlich Gleichstellungsfragen eine "verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre"<sup>171</sup> zu verzeichnen, zeigt diese Untersuchung letztlich, dass sich dieser Vorwurf nicht pauschal übertragen lässt. Während einige Gewerkschaftssekretäre mit ihrem Verhalten und ihrer Einstellung das Zitat bestätigen, trifft bei anderen genau das Gegenteil zu: sie weisen eine 'mentale Blockade' bei gleichzeitiger Verhaltensänderung auf. Um Männer für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gewinnen, ist es deshalb von entscheidender Bedeutung, den unterschiedlichen Verhaltenmustern Rechnung zu tragen. Die Einbindung muss sich, wie bei der Frau, der individuellen Einstellung und Lebenssituation des einzelnen Mannes anpassen.

---

<sup>171</sup> Beck 2005

## Literaturliste

- Bundesregierung (2002): Herkunft und Entwicklung auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene. In: Gender Mainstreaming - Was ist das? Berlin
- Beck, Ulrich (2005): In: "Wo bleiben die Kinder? Warum bleiben so viele Kinderwagen leer? Nicht nur Frauen, auch Männer wollen immer weniger Kinder. Aber in Studien und Familienpolitik werden die zögernden Väter bisher kaum beachtet. Ein folgenschweres Versäumnis." Hamburger Abendblatt. 04.07.2005.
- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Studie 2000, Nürnberg.
- Blickhäuser, Angelika: Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen. In: Heinrich Böll Stiftung – Schriften zur Geschlechterdemokratie, 2. Auflage, März 2003, Berlin
- Bründel, Heidrun/ Hurrelmann, Klaus (1999): Konkurrenz, Karriere, Kollaps - Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann. Stuttgart.
- Connell, Robert W. (1983): Which Way Is Up? Essays on Sex, Class and Culture. Sydney.
- Connell, Robert W. (1986): Zur Theorie der Geschlechterverhältnisse. In: Das Argument Nr. 157. 330-344.
- Connell, Robert W. (1987): Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Oxford.
- Connell, Robert W. (1995a): 'The big picture' - Formen der Männlichkeit in der neueren Weltgeschichte. In: Widersprüche Heft 55/56 23-45.
- Connell, Robert W. (1995b): Masculinities. Cambridge
- Connell, Robert W. (1995c): Neue Richtungen für Geschlechtertheorie, Männlichkeitsforschung und Geschlechterpolitik. In: Armbruster u.a. (Hg.): Neue Horizonte?: Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Opladen 61-83.
- Crozier, M./E. Friedberg (1993): Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Döge, Peter/ Behnke, Cornelia (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem, Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V., Schriftenreihe Band 3. Berlin.
- Döge, Peter (2003): Geschlechterdemokratie als Kritik hegemonialer Männlichkeit. In: Geschlechterdemokratie wagen (Hg.) Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin.
- Erdheim, Mario; Hug, Brigitta (1990): Männerbünde aus ethnopschoanalytischer Sicht. In: Völger, 1990 Bd. 1, S.49-58.
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstream - Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs. Königstein.
- Frey, Regina: Entwicklungslinien (2004): Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, Michael und Neusüß, Claudia (Hg.) Gender Mainstreaming Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente, Bonn.
- Funken, Christiane (2004): Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karrieren von Frauen und Männern. In: Organisationen

- und Netzwerke: Der Fall Gender. Hrsg. Pasero, Ursula, Priddat, Birger P. Wiesbaden.
- Gilmore, David D. (1990): *Manhood in the Making, Cultural Concepts of Masculinity*. New Haven and London.
- Guggenmoos, Peter (1989): *Bewältigung der Arbeitslosigkeit. Eine qualitative Studie in Liverpool und Augsburg*. Weinheim
- Höyng, Stephan/ Schwerma, Klaus: *Gender Mainstreaming - Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern*. In: *Gender Mainstreaming - Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (Hrsg.) Nohr, Barbara und Veth, Silke. Berlin.
- Höyng, Stephan/ Puchert, Ralf (1998): *Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung, Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur*. Bielefeld.
- Kurz-Scherf, Ingrid/ Zeuner, Bodo (2001): *Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation, Für eine neue Debatte über alte Grundwerte*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 3/01, S. 147ff.
- Lange, Ralf (1995): *Thesen zur "Kritischen Männerforschung" als Bestandteil soziologischer Analysen der Geschlechterverhältnisse*. In *AK Kritische Männerforschung, Rundbrief* Nr. 4, September 1995.
- Meuser, Michael/ Neusüß, Claudia (2004): *Einführung*. In: *Gender Mainstreaming, Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente*, Bonn.
- Meuser, Michael: *Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik?* In: *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*. Hrsg. Pasero, Ursula, Priddat, Birger P. Wiesbaden.
- Nohr, Barbara/ Veth, Silke (2002): *Gender Mainstreaming, Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin.
- Pinl Claudia (2002): *Gender Mainstreaming - ein unterschätztes Konzept*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B33-34 2002 S.3-5
- Pleck, Joseph H. in Walter Hollstein Hrsg. (1992): *"Machen Sie Platz mein Herr!" Teilen Statt Herrschen*. Reinbek bei Hamburg
- Rosenstreich, Gabriele (2002): *Gender Mainstream: für wen?* In: *Gender Mainstreaming - Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*, Nohr, Barbara und Veth, Silke (Hrsg.), Berlin.
- Rosowski, Martin (2003): *Männer haben ein Geschlecht - GM als männerpolitische Herausforderung*. In: *Geschlechterdemokratie wagen* (Hg.) Heinrich-Böll-Stiftung.
- Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2003): *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Berlin.
- Rüter, Christian (1996): *Der konstruierte Leib und die Leibhaftigkeit der Körper. Die Relevanz des Körpers für eine Männer-Forschung*. In: *BauSteineMänner* (Hg.): *Kritische Männerforschung*, Berlin.
- Schnack, Dieter/ Gersterkamp, Thomas (1998): *Hauptsache Arbeit*. Reinbek bei Hamburg.
- Schulz-Müller, Ilona (2003): *Ver.di goes gender: eine Gewerkschaft auf dem Weg in eine geschlechterdemokratische Zukunft*, In: *Geschlechterdemokratie wagen*, Berlin.
- Sombart, Nicolaus (1988): *Männerbund und politische Kultur in Deutschland*. In: *Knoll u.a.* S.155-176
- Stiegler, Barbara (2002): *Wie Gender in den Mainstream kommt - Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming*. In: *Gender Mainstreaming -*

- eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Bothfeld Silke, Gronbach Sigrid, Riedmüller Barbara (Hg.). Bonn.
- VAAF (1992): Verein für Automations- und Arbeitskulturforschung e.V. (Hg.): Arbeit soll auch Selbstverwirklichung sein. Mikroelektronik und Lebensweisen. Argument-Sonderband AS 204 Hamburg.
- Vereinte Dienstleistungs Gewerkschaft (Ver.di) 2005: Zwischen Meeting und Masern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Thema auch für Männer. Berlin.
- Vereinte Dienstleistungs Gewerkschaft (Ver.di) 2002: Fit für Gender Mainstreaming, Informieren-Sensibilisieren-Qualifizieren bei ver.di. Berlin.
- Vereinte Dienstleistungs Gewerkschaft (Ver.di) 2005: [www.gender.verdi.de](http://www.gender.verdi.de)
- Walter, Willi (1996): Männer entdecken ihr Geschlecht - Zu Inhalten, Zielen, Fragen und Motiven von Kritischer Männerforschung. In: BauSteineMänner (Hg.): Kritische Männerforschung, Berlin.
- Wenander, Karin (2000): Umsetzung des Gender Mainstreaming Auftrags in Schweden. In: Gender Mainstreaming in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit, Tagungsdokumentation Zentrales frauenpolitisches Forum der ÖTV. Stuttgart, 3. März 2000
- Zeuner, Bodo (2001): Sozialdarwinismus oder erneuerte Solidarität ? Die politische Zukunft der Gewerkschaften, Vortrag zur Auftaktveranstaltung 2001 vor BildungsarbeiterInnen der ÖTV, Bezirk NW II am 19.1.01 in Bochum.

## Interviews

**A.K.**, Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Werbung und Marketing': 24. November 2004

**N.M.**, Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Jugend': 5. Januar 2005

**F.K.**, Leiter des Bereichs 'Jugend' in der Bundesverwaltung: 8. März 2005

**I.L.**, Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung im Bereich 'Betriebsräte und Vertrauensleute Betriebsarbeit': 20. Januar 2005

**L.K.**, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Berlin im Bereich Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' zuständig für Altenpflege: 11. Januar 2005

**F.K.-R.**, kommissarischer Leiter des Bereichs 'Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen' im Bezirk Berlin: 12. Januar 2005

**Joachim Klett**, Leiter des Bereichs 'Genderpolitik': 19. April 2005

**\* Die Transkription der Interviews befindet sich auf der beigefügten CD-ROM.**

# Anhang

# **Interview Leitfaden**

## **1. Fragen zur Person**

**Name:**

**Alter:**

**Geschlecht:**

**Beziehungsstand:**

**Kinder:**

**Position bei ver.di:**

**Dauer der Anstellung bei Ver.di:**

**Ost/West:**

**Geschlechterverhältnis in Deiner Abt.:**

**Geschlecht des/der. Leiter/in Deiner Abt.:**

## **2. Fragen zum Gender Mainstreaming Prozess bei Ver.di**

**Wie wurdest Du von Ver.di in den Gender Mainstreaming Prozess praktisch eingeführt?**

**An welchen Workshops, Trainings und Einzelgesprächen hast Du bisher teilgenommen?**

**Hat der Ver.di interne Gender Mainstreaming Prozess bisher praktische Auswirkungen auf Deinen Arbeitsalltag gehabt?**

**Inwiefern wendest Du die Prinzipien von Gender Mainstreaming in Deiner täglichen Arbeit an?**

**Inwiefern unterscheidet sich für Dich Gender Mainstreaming von der Frauenförderung?**

**Hast Du den Eindruck, dass Gender Mainstreaming von den Männern in der**

**Organisation ernst genommen wird? Woran liegt dies? Wie wird GM von den Männern angenommen?**

**Welche Veränderungen hat der Gender Mainstreaming Prozess bei Ver.di herbeigeführt?**

**Welche Veränderungen hat der Gender Mainstreaming Prozess in Deinem Bereich herbeigeführt?**

**Hat der GM Prozess etwas für die männlichen Angestellten verändert?**

**Gibt es spezifische Genderthemen bzw. Benachteiligungen, die Männer erleben mit denen Frauen nicht oder weniger konfrontiert sind?**

**Werden diese von Gender Mainstreaming thematisiert?**

**Gibt es weiterhin eine Benachteiligung der Frauen? Wie äußert sich diese?**

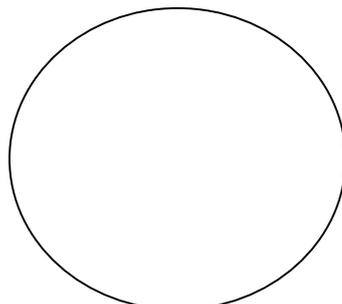
**Wie schätzt Du den Stand der Gleichberechtigung bei Ver.di ein? Wo befindet sich Ver.di hinsichtlich auf einer Skala von 1-10? (1 = hoher Grad der Diskriminierung, 10 = Völlige Gleichberechtigung)**

### **3. Fragen zum Beruf**

**Welche Eigenschaften hat für Dich der/die ideale Gewerkschafter/in?**

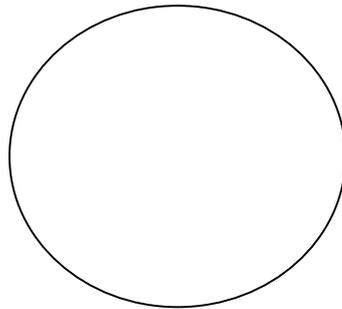
**Hat der Gender Mainstreaming Prozess das Leitbild verändert? Inwiefern?**

**Welchen Stellenwert hat Dein Beruf für Dich im Vergleich zu anderen Lebensbereichen? Bitte in Kuchendiagramm in Prozent einzeichnen.**



- Arbeit/Beruf
- Partnerschaft
- Familie
- Soziale Kontakte (Freundschaften, Bekanntschaften)
- Zeit für persönliche Entwicklung/Erholung

**Welchen Stellenwert haben die folgenden Aspekte Deines Berufes für Dich? Bitte in Kuchendiagramm in Prozent einzeichnen.**



- Erwerb des Einkommens
- Soziale Kontakte
- Soziale Anerkennung
- Selbstverwirklichung

**Wie reagieren die anderen Kollegen auf Familienpflichten, die sich negativ auf Deine Arbeitsleistung bzw. Verfügbarkeit auswirken?**

**Gibt es einen Unterschied zwischen dem wie viel Verständnis Männern im Vergleich zu Frauen bei Vereinbarkeitsproblemen entgegengebracht wird?**

**Wird seit der Einführung von Gender Mainstreaming mehr Verständnis für diesen Interessenskonflikt aufgebracht?**

**Wirken sich Familienpflichten oder Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten negativ auf Neueinstellungen/Beförderungen aus?**

**Hat der Gender Mainstreaming Prozess in dieser Hinsicht etwas verändert?**

**Wie viel persönliche Erfüllung bietet Dir Deine Stelle?**

**Woraus schöpfst Du diese Erfüllung bzw. fehlt Dir?**

**Wie empfindest Du das Betriebsklima in der Organisation?**

**Wie ist die Zusammenarbeit unter den Männern?**

**Worin äußert sich dies?**

**Wie viel Raum ist für den Austausch von persönlichen Belangen in der Organisation vorhanden? Inwiefern findet dieser statt?**

**Gibt es gewisse Rituale, Verhaltensweisen, soziale Events, die zum Fortkommen in Ver.di wichtig sind? Welche?**

**Welche Auswirkungen hat es, wenn man(n) an diesen nicht teilnimmt?**

**Wie hat Gender Mainstreaming sich auf das Klima unter den männlichen Mitarbeitern ausgewirkt?**

**Hat Gender Mainstreaming die Zusammenarbeit mit den Frauen in der Organisation verändert?**

**Wie aufgeschlossen ist die Organisation gegenüber homosexuellen Männern?**

**Worin äußert sich dies?**

**Gibt es einen Unterschied zum Umgang mit homosexuellen Frauen?**

**Greift Gender Mainstreaming das Thema Homosexualität auf? Inwiefern?**

**Hat GM den Stand von homosexuellen Männern in der Organisation verbessert? Inwiefern bzw. warum nicht?**

**Inwiefern könnte oder sollte GM das Thema Homosexualität aufgreifen?**

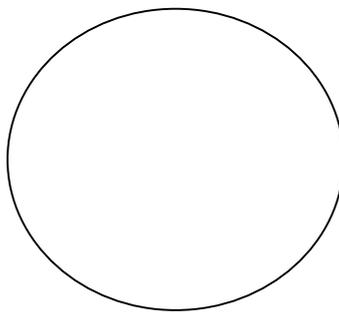
#### **4. Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

**Wie viel Stunden beträgt Deine offizielle Arbeitszeit? Wie viel Deine tatsächliche?**

**Hat der Gender Mainstreaming Prozess die Kluft verringert?**

**Welchen Anteil des Familieneinkommens steuerst Du bei? (Prozent)**

**Welchen Anteil Deiner „freien Zeit“ machen die folgenden Faktoren aus? (in Prozent)**



- Hausarbeiten
- Partnerschaft
- Familie
- Soziale Kontakte (Freundschaften, Bekanntschaften)
- Zeit für persönliche Entwicklung/Erholung

**Bietet Dir Dein „privater Lebensbereich“ ein Ort der Erholung gegenüber der Arbeit - inwiefern bzw. wenn nicht, warum?**

**Wie viel Zeit (in Stunden bzw. Minuten Angaben) und Aufmerksamkeit hast Du unter der Woche um Dich Deiner Familie/Partner/Freizeit zu widmen?**

**Wie viel Zeit (in Stunden bzw. Minuten Angaben) und Aufmerksamkeit hast Du am Wochenende um Dich Deiner Familie/Partner/Freizeit zu widmen?**

**Welche Betreuungsangebote nutzt ihr?**

**Wie viel Stunden am Tag verbringst Du mit Deinen/m Kind/ern? Wie viel davon ist „Quality Time“?**

**Wie viel Std. am Tag verbringt Deine Partner/in mit Deinen/m Kind/ein? Wie viel davon ist „Quality Time“?**

**Wie wirkt sich dieser Unterschied auf die Beziehung zu Deinen Kindern aus?**

**Reicht Dir diese Zeit für Dein Privatleben oder hättest Du gerne mehr und Wie viel (in Stunden bzw. Minuten Angaben)?**

**Hat der Gender Mainstreaming Prozess die Vereinbarkeit von Beruf & Familie erleichtert? Inwiefern?**

## **5. Einstellung zu konkreten Gender Mainstreaming Maßnahmen (Quelle: Stiftung Familie & Beruf)**

### **Arbeitszeiterfassungssystem**

*Form der Dokumentation und Kontrolle vereinbarter Arbeitszeiten mit dem Ziel, Ist-Stunden und Plus- bzw. Minusstunden zu erfassen. Diese Arbeitszeiterfassung kann zentral im Unternehmen oder vom jeweiligen Beschäftigten geführt werden. Das familienfreundliche Potential - klare Trennung von Arbeits- und Familienzeit sowie die Reduzierung von Überstunden - kann sich jedoch nur dann entfalten, wenn Maßnahmen getroffen werden, die der 'Selbstausschöpfung' und (zeitlichen) Überforderung der Beschäftigten vorbeugen (vgl. Zeitkonto).*

### **Gleitzeitmodelle**

*Die häufigste Form ist Gleitzeit mit Kernzeiten, bei der die Beschäftigten in einem bestimmten zeitlichen Rahmen selbst wählen können, wann sie am Arbeitsplatz erscheinen und wann sie ihn verlassen. Z.T. werden Gleitzeitmodelle auch ohne Kernzeiten angeboten. D.h., dass die Beschäftigten die Anwesenheit am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von beruflichen und privaten Belangen selbstständig bestimmen.*

### **Telearbeit/Arbeit von zu Hause**

*Hier ist weniger die klassische Heimarbeit gemeint, sondern vielmehr die Möglichkeit, Arbeiten mit nach Hause zu nehmen, um sie dort neben familiären Verpflichtungen zu erledigen.*

### **Teilzeitarbeit**

*Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit bei einzelnen Beschäftigten kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit.*

### **Job Sharing**

*Aufteilung eines oder mehrerer Arbeitsplätze auf zwei oder mehr Beschäftigte. Job-Sharing kann auch auf Führungsebene praktiziert werden.*

### **Altersteilzeit**

*Möglichkeit zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand. Die Absprache der Arbeitszeit erfolgt in Abhängigkeit von betriebsspezifischen Notwendigkeiten und den individuellen Wünschen des Arbeitnehmers.*

### **Elternzeit**

*Beschäftigte werden zur Erfüllung ihrer Erziehungsaufgaben über den gesetzlichen Anspruch des*

*Bundeserziehungsgeldgesetzes ('Elternzeit') hinaus von der Arbeit freigestellt. Das Arbeitsverhältnis ruht.*

### **Freistellung zur Betreuung von Angehörigen**

*Über den gesetzlich verankerten, zeitlich begrenzten Anspruch auf unbezahlte Freistellung oder auf begrenzte Lohnersatzleistung hinausgehende betriebliche Freistellung aus Betreuungsgründen.*

### **Sabbatical/Sonderurlaub**

*Längerfristig geplante, unbezahlte Freistellungen von der Arbeit - z.B. für betreuungsintensive Phasen, Reisen, Fortbildungen etc.- , die zwischen einigen Wochen und mehreren Monaten variieren kann. In diesem Zeitraum gilt der Beschäftigte weiterhin als betriebszugehörig und verfügt über eine Arbeitsplatz- und Beschäftigungsgarantie.*

### **Beratung und Hilfe**

*Interne und/oder externe Berater geben im regelmäßigen Turnus Hilfestellung z.B. bei Alkohol-, Beziehungs- und Suchtproblemen sowie Überschuldung, bei physischen und psychischen Problemen oder Stress. Das Angebot kann in Familienangelegenheiten auch von direkten Angehörigen genutzt werden.*

### **Belegschaftsbefragung**

*Die Personalabteilung oder externe Berater führen eine Belegschaftsbefragung durch: Zufriedenheiten, Wünsche und Vorstellungen sowie Konflikte und Lösungsmöglichkeiten hinsichtlich der Schnittstelle von Beruf und Privatleben werden betriebsspezifisch ermittelt.*

### **Betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung**

*Zur Betreuung der Mitarbeiterkinder richtet das Unternehmen eine eigene Tagesstätte ein bzw. ist Mitträger einer in unmittelbarer Nähe angesiedelten Einrichtung. Die Öffnungszeiten sind den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen angepasst, z.B. verlängerte Öffnungszeiten, Babysitterservice, Wochenendbetreuung.*

### **Pflegeheim/Altenheim**

*In Kooperation mit einem Träger fördert das Unternehmen ein ortsansässiges Pflege- oder Altenheim, in dem ehemalige Beschäftigte und/oder deren Angehörige betreut werden.*

### **Flankierende Betreuung**

*Als Ergänzung zur regulären Betreuung werden unterschiedliche flankierende Dienste benötigt: z.B. die Versorgung der Kinder während einer Krankheit oder bei Abwesenheit der Eltern aufgrund von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrarbeit in Folge von Vertretungstätigkeiten oder bei einem vorübergehendem Einsatz an einem anderen Unternehmensstandort. Hierfür hat das Unternehmen eine eigene 'Backup-Betreuung' eingerichtet.*

### **Eltern-Kind Arbeitszimmer**

*Für den kurzfristigen Betreuungsbedarf steht den Beschäftigten in Notfällen ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung, das sowohl mit Bürotechnik als auch mit einer kindgerechten Spielecke ausgestattet ist.*

### **Erziehungsgeld**

*Ein zusätzliches Erziehungsgeld erhalten Eltern in der ersten Lebensphase ihres Kindes. Es soll ihre Leistung für die Betreuung und Erziehung anerkennen und ihre wirtschaftliche Situation in dieser Zeit verbessern - sowohl die Mutter als auch der Vater sind anspruchsberechtigt.*

### **Berücksichtigung des Partners bei Personalentwicklungsmaßnahmen**

*Berücksichtigung der Verpflichtungen der Partnerin oder des Partners bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung. Dies schließt z.B. ein, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich Veranstaltungsdauer und -ort nicht in Konkurrenz zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen stehen.*

### **Intranet**

*Informationen über die im Unternehmen angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen werden im Intranet (zugangsbegrenztes Informations- und Kommunikationssystem nach Vorbild des Internet) des Unternehmens vorgestellt. Tipps und Anregungen werden über diese Kommunikationsplattform ausgetauscht.*

### **Kommunikationszeiten**

*Zeiten für Besprechungstermine sowie für konzentriertes und ungestörtes Arbeiten werden unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen (insbesondere von teilzeitarbeitenden Beschäftigten) festgelegt.*

### **Mitarbeitergespräche**

*In persönlichen Gesprächen mit den Beschäftigten werden seitens der Unternehmensleitung oder des Betriebsrats individuelle Problemlagen erörtert, Maßnahmen des Betriebs vorgestellt und an konkreten Lösungen gearbeitet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.*

### **Übernahme von Fahrtkosten**

*Das Unternehmen übernimmt die Kosten der Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung als steuerfreie Zahlung, wodurch häufigeres Pendeln für Beschäftigte mit Kindern finanziell attraktiver wird.*

### **Unterstützung aktiver Vaterschaft**

*Personalentscheider sowie die Unternehmensleitung stehen männlichen Beschäftigten, die z.B. nach Geburt eines Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollen oder nur noch Teilzeit arbeiten möchten, aufgeschlossen gegenüber und suchen gemeinsam tragfähige Lösungen.*

### **Relocation Service**

*Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten bei Versetzung in eine andere Stadt Unterstützung in Form eines betriebseigenen oder externen Dienstleistungsservices an. Die Servicepalette reicht von der Wohnungssuche über die Organisation des Umzugs bis hin zu Hilfen bei der Jobsuche für den Partner bzw. Auswahl der Schule für die Kinder und die Erledigung verschiedener Formalitäten.*

### **Vertretungsregelungen**

*Familienorientierte Vertretungsregelungen ermöglichen Beschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen (kurzfristig) den Arbeitsplatz zu verlassen, um im Bedarfs- bzw. Notfall ihren familiären Pflichten nachzugehen.*

### **Männerbeauftragter**

*Die Einführung von Männerbeauftragten in Unternehmen ist eine neuere Entwicklung: Die Einrichtung solcher Stellen ist einem Umdenken geschuldet: Nicht nur die Frauen müssen in ihrer vermeintlichen beruflichen Ungleichheit unterstützt werden, sondern vielmehr müssen sich auch die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt so normalisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer ermöglicht und vereinfacht wird.*

### **Familienbeauftragte/r**

*Betriebsinterne oder -externe Familienbeauftragte kümmern sich um alle familienrelevanten Aspekte im Unternehmen: z.B. Fragen der familienverträglichen Arbeitszeitgestaltung oder der Mitarbeiterwünsche hinsichtlich der Betreuung von Kindern sowie der Schaffung und Koordinierung organisatorischer und finanzieller Unterstützungsangebote.*

### **Interne Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

*Interne ver.di Arbeitsgruppe, die sich mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiter/innen bei Ver.di beschäftigt*