

„Vom Wissen zur Macht – Frauen-Wissen, Männer-Wissen“

Beitrag LB auf dem Ver.di-Kongress „Wissen ist was wert“ 12./13.02.2003 in Bremen

Kurzfassung

Wissen Frauen anders als Männer? Und was geschieht mit dem Frauenwissen? Wo findet es Berücksichtigung, wie geht es ein in wirtschaftliche, politische, gesellschaftliche Prozesse?

Wir brauchen Gender-Wissen

Wir müssen uns zunächst die Tatsache bewusst machen, dass Wissen und Wissensaneignung mittel- oder unmittelbar die unterschiedlichen sozialen Wirklichkeiten der Geschlechter widerspiegeln. Der Gender-Ansatz bedeutet, einen geschlechterbewussten Blick auf alle gesellschaftlichen Felder, alle Lebensbereiche zu werfen, mit dem Ziel, der Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen. Wenn wir Wissen und Wissenserwerb mit dem Gender-Prinzip begreifen wollen, müssen wir den gesamten Prozess – vom frühkindlichen Wissens- u. Erfahrungserwerb über die Fragen der Berufswahl und Arbeitsbedingungen bis hin zum Einsatz von Wissen als Machtinstrument in Politik und Gesellschaft – darauf hin beleuchten, wie jeweils Frauen und Männer, Mädchen und Jungen mit ihren unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigt werden und welche Auswirkungen alle Maßnahmen und Strategien für beide Geschlechter haben. Scheinbar geschlechtsneutrale Analysen entpuppen sich unter einem geschlechterkritischen Blick häufig als verkürzende Darstellungen. Der Gender-Ansatz geht deutlicher als alle bisherigen Strategien weg von einem Defizitansatz. Gefordert ist eine selbstverständliche Berücksichtigung von Lerninteressen, Erfahrungen und Perspektiven von Frauen, die heute so nicht stattfindet.

Wissen ist nicht unbedingt Macht

Der Kampf um den Zugang zu Wissenserwerb und Wissensausübung im Sinne von Bildung, Ausbildung und Berufsausübung durchzieht die Geschichte der Frauenbewegungen und war für lange Zeit gleichbedeutend mit Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und Macht. Die Gleichberechtigung auf der gesetzlichen Ebene hat sich im vergangenen Jahrhundert in Deutschland breit durchgesetzt. Ihre Errungenschaften waren für Frauen historische Meilensteine.

Für die Frauenbewegung der 70er Jahre war die Tatsache der trotz weitreichender formaler Gleichberechtigung weiter bestehenden tiefgreifenden faktischen Benachteiligungen von Frauen wesentlicher Impuls, eigene Räume der Wissensaneignung und des Wissensaustausches zu reklamieren

und zu schaffen. Ergebnis war die Frauen- und Mädchenförderung mit einer Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen der institutionellen Frauenpolitik.

Beide Wege haben entscheidende Fortschritte gebracht, auf die die jungen Frauen heute mit Selbstverständlichkeit zurückgreifen.

So gut gebildet und ausgebildet war noch keine Frauengeneration zuvor. Dennoch steht sie vor der Situation, dass sie nicht in die Machtbereiche vordringt. Die unterschiedlich verteilten Chancen, die ungleiche Verfügung über Macht und Geld und die ungleiche Lastenverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit gelten weiterhin als „Frauenprobleme“.

Macht ist bis heute männlich definiert und strukturiert

Das gesellschaftliche Wissen, das heute zur Macht führt, sei es wirtschaftlicher oder politischer Natur, ist sehr einseitig definiert durch männliche Strategien und Bewertungen. Typische Frauenarbeitsplätze werden tariflich schlechter eingruppiert, Frauen bekommen schlechter bezahlte Jobs und werden weniger befördert. Wir stehen vor der paradoxen Situation, dass junge Frauen heute sehr sachkompetent sind, aber dennoch nur in seltenen Fällen die „gläserne Decke“ durchstoßen.

Nur bestimmtes Wissen ist derzeit Macht

Wenn dieser Kongress im Titel sagt: „Wissen ist was wert“, so müssen wir aus geschlechterkritischer Sicht hinzufügen: „Männer-Wissen ist mehr wert als Frauen-Wissen“. Soziales Wissen, das aus Kindererziehung, Familien- und Gemeinwesenarbeit resultiert, wird nicht als gleichwertig anerkannt und wird dementsprechend nicht angemessen auf der Machtebene abgebildet. Kommunikative Kompetenzen werden ebenso noch oft als bloße „Gratisgabe“ vereinnahmt, ohne ihre grundlegende Bedeutung zur intelligenten Nutzung von Fachwissen nutzbar zu machen. Die geht jedoch nicht nur auf Kosten der Frauen, sondern ist auch ein gesellschaftliches, volkswirtschaftliches und betriebswirtschaftliches Hemmnis.

Der Paradigmenwechsel: neue Chancen für das Geschlechterverhältnis

Frauen *und* Männer müssen sich der anstehenden Strukturveränderungen annehmen, wenn sie wirklich gelöst werden sollen. Die Geschlechter haben aufgrund ihrer sozialen Rollenverteilungen unterschiedliche Wissensschätze in den gesellschaftlichen Pool einzubringen. Nur wenn beide als gleichwertig wahrgenommen werden, ist ihr Erwerb attraktiv für Frauen und Männer.

Auch Männer können etwas gewinnen

Das Männer-Leben, das auf der derzeit herrschenden gesellschaftlichen Wissens- und Verfügungsmacht basiert, hat einen hohen Preis, den eine wachsende Minderheit von Männern nicht mehr zahlen will: Viele möchten das männliche „Halbmenschentum“ mit seiner einseitigen Ausrichtung auf Karriere und Geld und mit seinem immensen Erfolgsdruck zugunsten offenerer Lebensentwürfe aufbrechen. Für Frauen hat sich das Modell der Verbindung von Erwerbs- und Familienarbeit gesellschaftlich etabliert, für Männer ist dies noch stark tabu-besetzt. Männer müssen mutiger werden, neue Wege zu gehen.

Vom Wissen zur Macht?

Ein gender-bewusster Umgang mit Wissen, der zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt, wird auch in Zukunft Frauenförderung brauchen. Wir können unterschiedliche Strategien anwenden, um Frau-

en die bessere Nutzung ihres Wissens beim Zugang zu Macht zu ermöglichen, z.B. eine geschlechterbewusst gestaltete Schule und Berufsausbildung, die Schaffung weiblicher Vorbilder, Mentoring, Netzwerke, frauengerechte Mediengestaltung.

Macht muss neu definiert werden

Es wäre eine Sackgasse, sich darauf zu beschränken, Frauen zu erfolgreicheren Männern machen zu wollen, die mit den gleichen Mitteln und Tricks nach oben kommen. Eine neue Unternehmens- und Leitungskultur muss entstehen, die an den Kenntnissen und Erfahrungen beider Geschlechter anknüpft und an deren Gestaltung beide Geschlechter teilhaben. Das Wissen und die Erfahrungen von Frauen, die Fachwissen stärker mit sozialen und kommunikativen Elementen verbinden, müssen in der betrieblichen, politischen und gesellschaftlichen Realität deutlicher wahrgenommen und höher bewertet werden.

Indem das Gender-Prinzip Einzug in das Wissensmanagement hält und damit zur Querschnittsaufgabe für beide Geschlechter und für die Personalverantwortlichen wird, besteht die Chance, die notwendigen Veränderungen auf breiter Ebene anzugehen und einem rationalen Kontrollverfahren zu unterwerfen.