

RUNDBRIEF

Nr. 1/2010

Liebe Freunde,

Zunächst einmal möchte MANNdat nicht versäumen, allen Mitgliedern und Sympathisanten ein gesundes neues Jahr, viel Erfolg und Schaffenskraft zu wünschen. Da der letzte Rundbrief nun schon eine Weile her ist, werden hier noch Themen des vergangenen Jahres besprochen.

Für alle, die es noch nicht bemerkt haben: Das Forum, das für Männerrechtsdiskussionen von MANNdat zur Verfügung gestellt wird, ist umgezogen. Derzeit ist es noch unter der kryptischen Adresse <http://wp1131552.wp170.webpack.hosteurope.de/forum/> zu finden. Die Veröffentlichung der neuen Homepage verzögert sich aus internen Gründen noch eine Weile. Los geht's.

Inhalt

Zur Erinnerung: Das Gendiagnostikgesetz gilt ab dem 1. Februar 2010

Danach werden Väter kriminalisiert, die Kindeswohlgerecht ihre Vaterschaft klären

[Seite 3](#)

MANNdat-Studie: Männergesundheit – (k)ein Thema?

Einsatz der Länderregierungen und der gesetzliche Krankenkassen unter der Lupe

[Seite 3](#)

„Lohndiskriminierung“: Wie die Öffentlichkeit hinters Licht geführt wird

Prinzip der Falschinformation am Beispiel einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung

[Seite 4](#)

Prof. Amendt und die EKD: Briefwechsel zum Thema „Häusliche Gewalt“

Die evangelische Männerarbeit offenbart sich als lila Pudel

[Seite 16](#)

Diskriminierung von Vätern in Dt. höchstrichterlich bestätigt

MANNdat-Kommentar im Anschluss an das wegweisende Urteil aus Straßburg

[Seite 17](#)

Richtig spenden – aber wie?

Spendenratgeber von MANNdat – zu Weihnachten veröffentlicht, nach wie vor aktuell

[Seite 18](#)

Vortrag zur Jungenförderung

Mit Beteiligung von MANNdat und dem VafK

[Seite 18](#)

Neue Jungenleseliste mit „Jungen lesen-Newsletter“ erschienen

Zusätzlicher Service zur MANNdat-Jungenleseliste Jungenleseliste

[Seite 18](#)

Was sonst noch passierte: Ein satirischer Rückblick

Richling sagt was Sache ist

Kabarettist Matthias Richling auf Männerrechtspfaden

[Seite 19](#)

Pssst! Es ist Welt-Männertag!

Ein schöner Tag zum Ignorieren mit besonderen Stilblüten einer Gleichstellungsbeauftragten

[Seite 19](#)

Saure-Gurken-Zeiten für Feministinnen

Die Verleihung der „Sauren Gurke“ hat ein Problem: Es fehlt die Frauenfeindlichkeit

[Seite 21](#)

Letzte Chance für selbstbestimmten Vaterschaftstest in Deutschland

Am 1. Februar 2010 tritt das neue Gendiagnostikgesetz in Kraft. Es kriminalisiert Väter, die einen selbstbestimmten, die Familie und das Kindeswohl schonenden Vaterschaftstest durchführen lassen wollen. Bis zum 1. Februar 2010 können solche Tests noch wie bisher ohne weiteres in Auftrag gegeben werden. Männer, die sich schon länger mit dem Gedanken tragen, ihre Vaterschaft an einem Kind überprüfen zu lassen, sollten im Interesse des Familienfriedens die letzte Möglichkeit nutzen und schnell aktiv werden. Eine Reihe von Laboren kommen dafür in Frage und bieten Vaterschaftstests schon für unter 200 Euro an. Hier ein Link zur Beratungsseite eines dieser Labore, das zusätzlich zur Beantwortung häufig gestellter Fragen den Werdegang des Gendiagnostikgesetzes dokumentiert hat. Einen Überblick über verschiedene Anbieter mit Preis- und Leistungsvergleich gibt es außerdem hier.

MANNdat selbst fordert seit langem einen obligatorischen Abstammungstest nach der Geburt als Voraussetzung für die Erstellung einer Geburtsurkunde. Die vielfältigen Gründe, die für so einen obligatorischen Abstammungstest sprechen, können Sie hier lesen:

<http://mandat.abplesk01.de/index.php?id=571>

[Zurück](#)

Männergesundheit – (k)ein Thema?

In dieser Studie ging MANNdat vor allem der Frage nach, wie es aktuell um die Gesundheitspolitik der Länder und um das Angebot der Krankenkassen im Bezug auf die Männergesundheit bestellt ist. Es gibt zwar ein paar lichte Punkte, aber auch viel Schatten. Unsere neue Gesundheitsstudie zeigt auf, wo es Lichtblicke gibt und wo noch Verbesserungsbedarf besteht. Auf Grund der „Überlänge“ stellen wir hier nur den Link ein.

http://mandat.de/fileadmin/Dokumente/Studien/Gesundheitsstudie_2009.pdf

[Zurück](#)

„Lohndiskriminierung“: Wie die Öffentlichkeit hinters Licht geführt wird

MANNdat hat sich die von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene Studie „Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“ (http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_lohnspiegel_berufsanfaengerinnen.pdf) genauer angesehen und eine Reihe von Kritikpunkten sowie einige interessante Details gefunden.

Nach einer Einleitung und der Kurzzusammenfassung unserer Kritikpunkte lesen Sie die ausführliche Stellungnahme. Am Ende gibt es noch ein witziges Detail, das in der Studie nur kurz erwähnt wurde und in der Pressemitteilung (http://www.boeckler.de/320_97029.html) gar nicht zu finden war, das aber überaus deutlich die Unsinnigkeit der verwendeten Definition zeigt.

Einleitung

Datenbasis für diese Studie war der so genannte „LohnSpiegel“. Er entstand im Rahmen des von der EU geförderten WOLIWEB (WOrk and LIfe on the WEB) Projekts durch anonyme Internetbefragung.

Die Studie steht in einer ganzen Reihe von Veröffentlichungen von interessierter Seite, die letztlich nichts anderes bezwecken, als eine Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung abhängiger Arbeit zu belegen.

Liest man die Veröffentlichung jedoch im Detail, stellt man schnell fest, dass es mit einer Benachteiligung von Frauen nicht weit her ist – zumindest dann, wenn man nur gleiche Tätigkeiten miteinander vergleicht.

Die Pressemitteilung der Böckler-Stiftung, die von meisten Medien offensichtlich ungeprüft kolportiert wird, verkürzt die Aussage der Studie auf eine rund zwanzigprozentige Lohniskriminierung von Frauen. Das steht jedoch im Widerspruch zu den Ergebnissen der Studie selbst. Deren wesentliches Resultat ist nämlich:

Nur acht Prozent der beklagten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern können nicht durch Faktoren erklärt werden, die im Rahmen dieser Studie herausgerechnet wurden. Aber selbst diese acht Prozent lassen sich durch weitere Faktoren aufklären, die nichts mit

Lohndiskriminierung zu tun haben, die aber leider in dieser Studie nicht berücksichtigt wurden.

MANNdat-Kritikpunkte in Kürze

Auch wenn diese Studie die gegebene Datenbasis formal mathematisch korrekt ausgewertet hat, so gibt es dennoch einige Punkte, die kritisiert werden müssen.

1. In der Pressemitteilung, also der Zusammenfassung der Studie, die häufig die einzige Grundlage der Berichterstattung in den Medien darstellt, ist das wesentliche Resultat – eine lediglich 8-prozentige Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern – gar nicht aufgeführt. Statt dessen werden Zahlen von rund 20 Prozent in den Vordergrund gerückt, welche jedoch sämtliche objektiven Kriterien außer Acht lassen, die das Ausmaß des Lohnabstands sinnvoll erklären und der These von einer durchgängigen Diskriminierung von Frauen den Boden entziehen.
2. Bereits in der Einleitung der Studie (ab Seite 8) erhält man sehr deutlich den Eindruck, dass das Ziel dieser Arbeit weniger eine objektive Bestandaufnahme ist, sondern eher der Bestätigung von Vorurteilen dienen soll. Verstärkt wird dieser Eindruck dadurch, dass eine Vielzahl von Gründen für Gehaltsunterschiede kaum in Betracht gezogen wurden und sich die Auswahl der Quellen fast ausschließlich auf Literatur beschränkt, die die bevorzugte Hypothese einer Lohndiskriminierung von Frauen vorbehaltlos unterstützt.
3. Offensichtlich sind bei der Studie eine Reihe von Faktoren unberücksichtigt geblieben, die zu einer weiteren Verringerung der angegebenen achtprozentigen Differenz führen würden.

Halbwahrheiten sind auch Lügen

In der Pressemitteilung (http://www.boeckler.de/320_97029.html) zur Studie „Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“ der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung wurde gleich zu Beginn eine Lohndifferenz von 18,7 Prozent benannt und der Projektleiter Bispinck mit folgenden Worten zitiert:

"Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl vollständig erklären", erläutert Projektleiter Dr. Reinhard Bispinck auf einer heute beginnenden WSI-Fachtagung zur Gleichstellung. "Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung."

Soweit so gut oder schlecht. Spätestens hier jedoch hätte das eigentliche Ergebnis der Studien benannt werden müssen: Lediglich rund acht Prozent der Differenz sind nicht durch diejenigen objektiven Faktoren erklärbar, die von den Studierern berücksichtigt wurden. Diese acht Prozent finden sich jedoch weder hier noch in dem mit „Ergebnisse“ überschriebenen Absatz. Das eigentliche Resultat wird in der Pressemitteilung komplett unterschlagen.

Das verwundert nicht, denn immerhin wurde die Studie im Auftrag des Frauenministeriums erstellt, das diese Einseitigkeiten auf einer „WSI-Fachtagung zur Gleichstellung“ verkündet. Da können die Differenzen gar nicht groß genug sein, je mehr Diskriminierungsgeruch, desto besser. Immerhin vereint alle ein gemeinsames Ziel – die Rechtfertigung des eigenen Jobs. Der umfangreiche Frauenförder-Apparat, der so viele Menschen in Lohn und Brot hält, würde seine Existenzberechtigung verlieren, wenn sich herumspräche, dass die beklagten Benachteiligungen von Frauen in Wahrheit gar keine Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind.

Mit objektiver Wissenschaft indes hat so ein Vorgehen nichts zu tun. Das gezielte „Vergessen“ von relevanten Studienergebnissen und die Veröffentlichung von Teilergebnissen in einer Art und Weise, bei der den Erstellern klar sein musste, dass die Ergebnisse einseitig oder sogar falsch interpretiert werden, ist schlicht unseriös.

Es kam indes, wie es kommen musste: Landauf, landab konnte man die Falschmeldung in dieser oder ähnlicher Form lesen: „Berufsanfängerinnen bekommen 18,7% weniger Lohn für die gleiche Arbeit“. Das verwundert nicht, denn welcher Journalist hat schon die Zeit, innerhalb eines Tages eine 67 Seiten

lange Studie zu lesen. Da sich die Ersteller der Studie nicht einmal im Ansatz bemüht haben, diesem „Missverständnis“ entgegen zu treten, ist nicht auszuschließen, dass die europaweite Falschmeldungswelle zumindest billigend in Kauf genommen wurde.

Unabhängig davon ist es durchaus möglich, dass auch nach Berücksichtigung aller objektiven Faktoren (also auch derer, die in der Studie nicht einbezogen wurden) noch eine Lohndifferenz übrig bleibt. Allerdings ist dann immer noch nicht geklärt, in wie weit diese Rest-Differenz auf Diskriminierung von Frauen zurückzuführen ist, denn individuelle Faktoren – angefangen vom Verhandlungsgeschick über das berufliche Engagement bis hin zum Karrierewillen – spielen bei der Gehaltsfindung und -entwicklung ebenfalls eine Rolle.

Das Denken bestimmt das Handeln und beeinflusst auch eine Studie

Besonders aufschlussreich ist der Abschnitt „Forschungsstand“ ab Seite 9 der Studie. Zwar wird zu Beginn kurz eine Aufteilung zwischen den ökonomischen und den soziologischen Erklärungsversuchen vorgenommen, anschließend jedoch – wie vermutlich auch vom Auftraggeber der Studie, dem Frauenministerium, gewünscht – werden nur noch Studien gewürdigt, die entweder dem Frauenbenachteiligungsansatz huldigen oder zur „Widerlegung“ des ökonomischen Ansatzes dienen. Gerade die „Widerlegung“ erfolgt dabei meist mit zweifelhaften Argumenten und teilweise mit einer Logik, die einem die Haare zur Berge stehen lassen.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: MANNdat geht davon aus, dass nur eine Kombination des ökonomischen und des soziologischen Ansatzes die Lohndifferenz erklären kann. Doch was in dieser Studie gemacht wurde, ist noch weniger, als nur den soziologischen Ansatz anzuwenden: Der soziologische Ansatz wurde so einseitig genutzt, dass für Frauen immer nur Nachteile, für Männer immer nur Vorteile aus den gesellschaftlichen Zwängen erwachsen. Das ist zwar ausgesprochen realitätswidrig, zeigt aber exemplarisch die Herangehensweise der Studierersteller und wirft ein bezeichnendes Licht auf deren Objektivität.

Ein paar ausgewählte Beispiele sollen das Gesagte illustrieren. So schreibt man auf Seite 9 zum ökonomischen Ansatz:

„Ökonomische Erklärungsansätze sehen gender-segregierte Arbeitsmärkte auf der Angebotsseite als das Ergebnis eines Selbstselektionsprozesses („self-selection“), der dazu führt, dass Frauen und Männer bestimmte Berufe ergreifen (Polachek 1982). Frauen investieren demnach weniger in

ihre Ausbildung („Humankapital“) als Männer, unter anderem, weil sie spätere familiäre Verpflichtungen antizipieren. Außerdem richteten sich Frauen auf erwartbare Erwerbsunterbrechungen in ihrer Berufsbiografie ein, die eine langjährige Qualifikationsphase als wenig ertragreich erscheinen ließen (vgl. u. a. Henneberger/Sousa-Poza 1999).

....

Bei der Frage, warum Unternehmen auf vielen Positionen vielfach Männer gegenüber Frauen bevorzugten, wird analog zur oben dargestellten Argumentation davon ausgegangen, dass Tätigkeiten, die umfangreiche Ausbildung oder größere Berufserfahrung erfordern, aufgrund des häufiger vorhandenen entsprechenden Qualifikationsniveaus eher Männern als Frauen angeboten würden.“

Das darf natürlich alles nicht wahr sein, nicht einmal im Ansatz. Und so wird mit einer haarsträubenden Logik versucht, eine Gegenargumentation zu führen (Seite 9 unten/ Seite10):

„Gemäß diesem Ansatz wäre zu erwarten, dass Frauen vor allem Tätigkeiten wählen, die relativ hohe Anfangsgehälter zu Beginn der Erwerbstätigkeit erwarten lassen sowie weniger Berufserfahrung voraussetzen. Tatsächlich aber zeigen, worauf Achatz et al. (2004) hinweisen, empirische Studien: Frauen finden sich eher auf Arbeitsplätzen mit niedrigen Anfangsgehältern (vgl. u. a. Engelbrech und Nagel 2002; England 1992). Hinzu kommt, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer trotz besserer Ausbildung von Frauen und einer veränderten Berufsausrichtung nicht verschwunden sind.“

Wer tatsächlich die Erwartung hegt, einen Beruf mit hohen Anfangsgehältern ausüben zu können, der wenig Berufserfahrung voraussetzt, geht offenbar von der Quadratur des Kreises aus. Zu Beginn der Berufstätigkeit hat noch niemand – egal ob Mann oder Frau – irgendeine nennenswerte Berufserfahrung. Später hingegen ist vor allem in jenen Bereichen die Berufserfahrung von (besonderer finanzieller) Bedeutung, die besonders gut bezahlt werden.

Und warum gerade Frauen ausgerechnet auf besonders hohe Einstiegsgehälter achten sollten, wenn es ihnen schon bei der Berufswahl offensichtlich weniger wichtig ist, wie viel sie mit ihrer Ausbildung verdienen können, erschließt sich dem geneigten Leser nicht. Hat eine Frau erst einmal den Beruf der Friseurin gewählt, kann sie ja mal versuchen, eine Tätigkeit zu finden, die relativ hohe Anfangsgehälter bei niedriger Berufserfahrung einbringt.

Von Interesse wäre an dieser Stelle, woraus die Verfasser der Studie die „veränderte Berufsausrichtung“ von Frauen schlussfolgern. Der Girl's Day etwa hat sich als totaler Flop erwiesen (beispielsweise hier beschrieben: <http://www.wiwo.de/karriere/frauen-wollen-kaum-technische-berufe-lernen-394791/>), und in den Ingenieurwissenschaften sind Frauen nach wie vor eher spärlich vertreten. Dafür glänzen sie mit einem exorbitant hohen Anteil in Studienrichtungen, bei denen die Job- und Karrierechancen vergleichsweise gering sind.

Es versteht sich allerdings von selbst, dass Frauen grundsätzlich nicht selbst Schuld sein können – quasi per Definition. Zitat von Seite 11:

„Geschlechterkonnotierte Statuszuschreibungen sind aus dieser Sicht zugleich die Ursache für vertikale Segregation, das heißt für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Hierarchiestufen innerhalb bestimmter Branchen und Berufe. Männern wird ein höherer Status zugeschrieben, was dazu führt, dass Frauen weniger häufig als Männer für hoch bezahlte und hierarchisch höherstehende Tätigkeiten eingestellt werden (vgl. u. a. Petersen/Saporta 2004). Vorstellungen einer diffusen ‚männlichen Höherwertigkeit‘ prägen wiederum nicht nur die Einstellungs- und Beförderungspraxis der Unternehmen, sondern haben über entsprechend geprägte Selbsteinschätzungen auch Folgen für das Bewerbungs- und Karriereverhalten von Frauen (Correll 2004).“

Na also, da haben wir es! Nicht etwa Fehler bei der Berufswahl, geringer ausgeprägte Karriereambitionen und ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen sind die Ursachen für so wenige Frauen im Topmanagement. Nein, es ist der Glaube an eine „diffuse, männliche Höherwertigkeit“. Das „diffus“ wurde vermutlich eingefügt, um bei dieser eher haltlosen Behauptung nicht auch noch den Beweis antreten zu müssen.

Zum Schluss noch dieses Zitat, ebenfalls von Seite 11:

„Der WSI-FrauenDatenReport 2005 konstatiert denn auch: „Das deutsche Tarifsysteem ist nicht geschlechtsneutral. Durch Tarifverträge werden erste Weichen für mögliche systematische Differenzen zwischen Frauen- und Männereinkommen gestellt“ (Ziegler 2005, 243). So liegen in der Regel die mittleren Tarifeinkommen in sogenannten Frauenbranchen deutlich unter denen in sogenannten Männerbranchen.“

Seit den 1970er Jahren gibt es keine geschlechtsbezogenen Tarifverträge mehr. Wenn überhaupt, dann kann hier nur von einer Branchenungerechtigkeit gesprochen werden, die die Ersteller der Studie kurzerhand in eine Geschlechterungerechtigkeit umdeuten. Schließlich verdienen Männer in diesen „sogenannten Frauenbranchen“ auch nicht mehr als ihre Kolleginnen.

An dieser Stelle wird dann auch noch ganz schnell vergessen, dass viele „Frauenbranchen“ (beispielsweise Friseur oder Schneider) früher einmal Männerdomänen waren. Nur dass die Männer unter den finanziellen Zwängen der Versorgung ihrer Familie (der soziologische Ansatz muss auch für Männer gelten!) Schritt-für-Schritt in besser bezahlte Berufe abgewandert sind. Müßig zu erwähnen, dass heute die Entscheidung der Frauen für diese Branchen freiwillig und eigenverantwortlich getroffen wird.

Wofür Männern in anderen, aber vergleichbar gelagerten Fällen (beispielsweise bei der Lebenserwartung) eine eigene Verantwortlichkeit zugeschrieben wird, liegt bei Frauen natürlich eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der gesellschaftlichen Verhältnisse vor.

Völlig ignoriert wird bei allen diskutierten Faktoren die Rolle, die Frauen selbst und deren eigene Entscheidungen spielen. Von der Berufswahl über einen schon oft publizierten geringeren Karrierewillen bis hin zu einer hohen Teilzeitaffinität – selbst ohne betreuungsbedürftige Kinder machen sie genügend Fehler in eigener Verantwortung. Fehler sind es zumindest dann, wenn man das Gehalt und nicht die persönliche Lebenszufriedenheit in den Vordergrund stellt.

Sieht man sich den „Forschungsstand“ an, fällt es schwer zu glauben, dass die Studienersteller in der Lage sind, über den „Tellerrand“ zu schauen, das Problem umfassend zu betrachten und eine objektive Beurteilung zum Thema Lohndifferenz abzugeben.

Datenerhebung, Datenverwendung und deren Tücken

Die Daten für die Studie wurden über das Internet erhoben. Eine Datenerhebung über das Internet bietet zwar eine Vielzahl von Vorteilen, hat jedoch auch eine ganze Reihe von Tücken. Einige dieser Probleme wurden von den Erstellern der Studie selbst angesprochen (Seite 16 der Studie).

Eines der Hauptprobleme ist die fehlende Repräsentativität. Zwar wird in der Pressemitteilung von 106.000 Datensätzen insgesamt und 16.000 Datensätzen bei den Berufsanfängern gesprochen, die hohe Zahl an Datensätzen sagt jedoch nichts über deren Repräsentativität aus:

Die Studie ist trotz der hohen Zahl an Datensätzen eine nichtrepräsentative Studie.

Das Problem ist, wie auch in der Studie beschrieben, dass Internetbefragungen Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer sowie einen Internetzugang voraussetzen. Auch muss das Interesse an dem Thema vorhanden sein. Dementsprechend war der Anteil der Akademiker an dieser Umfrage überproportional hoch, bei den anderen Personengruppen dürfte die Art der Umfrage zu einer gewissen Selektivität innerhalb der Gruppen geführt haben.

Neben dem Problem der mangelhaften Repräsentativität öffnet eine Online-Umfrage in der beim LohnSpiegel durchgeführten Form Tür und Tor für vorsätzliche und fahrlässige Manipulationen der Dateneingabe sowie für Mehrfachteilnahmen, da keinerlei Überprüfung stattfindet.

Das sind allgemeine Probleme, die bei jeder Online-Umfrage entstehen, die mit berücksichtigt werden müssen, die aber natürlich kein Hindernis darstellen, solch eine Datenbasis auszuwerten. Allerdings kann man erwarten, dass die fehlende Repräsentativität und die Anonymität dieser Online-Befragung in der Pressemitteilung erwähnt wird. Das ist nicht geschehen.

Problematischer hingegen sind einige andere Aspekte der Befragung. Das beginnt damit, dass bei der Abfrage des Beschäftigungsstatus die große Gruppe der Beamten gar nicht verzeichnet ist.

Bei der weiteren Beschreibung der eigenen Tätigkeit kann man zwar vom Assistenten und Auszubildenden bis hin zum Betriebsleiter eine Vielzahl an Tätigkeiten auswählen, aber eine wesentliche Tätigkeit fehlt: „ungelernt oder Hilfsarbeiten“. Das ist bei der Einschätzung von Lohndifferenzen insofern von Bedeutung, als dass man mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium durchaus in einer anderen Branche als Ungelernter arbeiten kann. Das trifft für den gelernten Maurer, der nur Hilfsarbeiten in einem Lager verrichtet, genauso zu wie für eine Soziologin, die auf Grund mangelnder Jobangebote oder eines gut verdienenden Ehemanns nur stundenweise im Supermarkt Regale einräumt. Die Bezahlung erfolgt dann natürlich entsprechend der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit und nicht auf Basis der Höhe des Berufsabschlusses.

Nur von stark eingeschränkter Aussagekraft sind die Resultate bei Fragen, die die Teilnehmer nur in Ausnahmefällen objektiv beantworten können. Dazu zählt die Frage nach dem Frauenanteil im Betrieb. Was bei kleineren Firmen, wo jeder jeden kennt, noch schnell zu ermitteln ist, wird bereits bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern zum Problem. Insbesondere die eigene Abteilung dürfte da die subjektive Wahrnehmung stark beeinflussen. Wer in der Buchhaltung tätig ist, wird wohl häufig

den Frauenanteil im Betrieb deutlich höher einschätzen als Mitarbeiter, die in Bereichen arbeiten, in denen es laut und schmutzig zugeht.

Ähnlich verhält es sich mit Fragen wie die zum Personalabbau („Waren Frauen besonders betroffen?“) und die zur Karriere („Frauen und Männer haben gleiche Aufstiegschancen“), die eigentlich nur jemand beantworten kann, der in der Personalabteilung tätig ist. Alle anderen geben bei diesen Suggestivfragen lediglich ihre persönlichen Meinung/Vorurteile an oder entscheiden sich für „weiß nicht“, was wohl die ehrlichste Antwort ist.

Man darf gespannt sein, ob bzw. welche Schlüsse zukünftig aus der Beantwortung dieser Fragen gezogen werden.

Nicht das Ende der Fahnenstange: Die 8 Prozent Restdifferenz

Die zunächst ermittelten, hohen zweistelligen Prozentbeträge bei der Einkommensdifferenz wurden um verschiedene objektive Faktoren bereinigt. Wenn auch einige Faktoren fehlen und andere, die genutzt wurden, eher zweifelhaft sind (wie der Frauenanteil im Betrieb und die Existenz eigener Kinder), so geben die Rechnungen doch einen Eindruck, wie schnell die Lohndifferenz zusammenschrumpft, je mehr man gleiches mit gleichem in Relation setzt.

Der verbleibende Rest, der je nach Rechnung um 8 Prozent pendelt, ist jedoch mitnichten als der Rest zu sehen, der auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Das wissen durchaus auch die Studienersteller. So schreiben sie auf Seite 7 (Hervorhebung durch MANNdat):

„Die ebenfalls durchgeführte Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder ermittelt einen Ausstattungseffekt, der durch Unterschiede in den erklärenden Variablen zustande kommt, und einen Gruppeneffekt, der auf die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter zurückzuführen ist.

*Dieser Gruppeneffekt **beinhaltet (auch)** Lohndiskriminierung. Im Gesamtsample sind danach rund 63 % der Lohndifferenz auf Ausstattungsmerkmale zurückzuführen, während 37 % auf den Gruppeneffekt zurückgehen.“*

Diese Erkenntnis hindert die Studienersteller aber nicht, innerhalb der Abschnitte stets den Eindruck zu vermitteln, die Zahlen – gleichgültig wie hoch – seien das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen auf Grund des Geschlechts. Besonders deutlich wird diese implizite Botschaft in der Tabelle auf Seite

58 durch den Tabellenkopf in der dritten Spalte. Dort steht „Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekte“.

Dabei wäre es durchaus interessant zu ermitteln, welche der erklärenden Variablen alle unberücksichtigt geblieben sind. Dabei ist man teilweise allerdings auf Vermutungen angewiesen, da die Studie dazu oft keine eindeutigen Aussagen macht.

So ist nicht nachvollziehbar, ob hier Schichtarbeits-, Erschwernis- und andere Zuschläge berücksichtigt wurden. Ebenfalls unklar ist die Behandlung der (im Fragebogen erfassten) Überstunden, von denen Männer deutlich mehr leisten als Frauen, da in Bezug auf die Arbeitszeit immer nur die Einbeziehung des Unterschieds zwischen Voll- und Teilzeit erwähnt wird.

Auf keinen Fall berücksichtigt, weil es in der Umfrage gar nicht vorkommt, wurde das Problem der fachfremden Arbeit. In die Berechnung geht der höchste Bildungsabschluss mit ein. Doch das ist nicht immer entscheidend. Wenn also jemand einer Arbeit nachgeht – und das muss nicht einmal eine Arbeit sein, die den Status „ungelernt“ hat –, für die sie oder er nicht qualifiziert ist, nutzt der Bildungsabschluss nur bedingt. Da das aber auf weitaus mehr Frauen als Männer zutrifft (Stichwort: Zuverdienst), würde die Berücksichtigung dieses Sachverhaltes zu einer weiteren Reduktion der Differenz führen.

Und noch weitere Effekte bleiben (teilweise auf Grund der Datenerhebung) unberücksichtigt, und zwar bei den betriebsbezogenen Faktoren: Firma und der Standort der Firma.

Das ist von Bedeutung, weil häufig ein und dieselbe Tätigkeit unter exakt den gleichen Bedingungen in zwei Betrieben unterschiedlich bezahlt wird. Da Männer unter dem Druck stehen, ihre Familie möglichst gut zu ernähren, suchen sie öfter als Frauen gezielt nach besser zahlenden Arbeitgebern. Daher ist zu erwarten, dass sich die Differenz weiter verringert, wenn man den Faktor „Firma“ bei der Berechnung berücksichtigen würde.

Auch die Regionen wurden nur sehr unzureichend berücksichtigt, verglichen wurde nämlich lediglich zwischen Ost und West. Doch ein Gefälle gibt es auch innerhalb der beiden Wirtschaftsräume. Es ist sehr schön, aber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, wenn in der Lüneburger Heide eine bestimmte Tätigkeit schlechter bezahlt wird als in München. Es ist auch durchaus bekannt, dass Männer weitere Arbeitswege auf sich nehmen. Nicht aus Spaß, sondern damit sie eine besser bezahlte Arbeit finden und für ihre Familien mehr Geld heim bringen.

Diese Differenzierung dürfte ebenfalls zu einer weiteren Verringerung der Differenz führen – alles in allem vermutlich in die Richtung, in welche die im „Focus“ 38/2009 (Seite 99) erwähnten Studien zeigen: deutlich weniger als 5 Prozent.

Warum ist ausgerechnet die 5-Prozent-Grenze interessant? Weil selbst das Frauenministerium – vermutlich im Wissen um die schwer erfassbaren, aber nicht geschlechts-diskriminierenden individuellen Faktoren – die „Toleranzgrenze“ bei 5 Prozent festgelegt hat.

Als Beleg mag dieser Ausschnitt aus den Seiten des Frauenministeriums dienen, der sich mit der Software Logib-D beschäftigt (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/logib-d-informationen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>). Seite 5:

Fazit	
	Basisregression
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	1,9% weniger
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant größer als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein
verwendete Erklärungsmerkmale	Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre
Die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen	ist für die Toleranzschwelle eingehalten

Das Programm Logib-D sollte eigentlich schon im Sommer bereitstehen, wird aber wohl erst Ende dieses Jahres kommen – obwohl es lediglich eine „auf deutsche Verhältnisse angepasste“ Variante des schweizer Logib-Programmes ist, das es schon länger gibt. Die Aufgabe der Software ist es, die Gehaltsstruktur in Unternehmen nach Diskriminierungspotential zu durchforsten.

Kurios: Lohndiskriminierung im öffentlichen Dienst

Geradezu witzig ist hingegen ein anderes Detail, das in der Pressemitteilung ebenfalls „vergessen“ wurde und in der Studie nur erstaunlich kurz zum Vorschein kommt: Bei der Aufschlüsselung der sogenannten „Lohndiskriminierung“ nach Wirtschaftszweigen wies der öffentliche Dienst mit 21,0% die zweitgrößte Differenz auf, gleich nach dem Versicherungs- und Kreditgewerbe (21,2%).

Warum werden die Studienersteller an dieser Stelle nicht stutzig? Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, wo ganz massiv provisions- (also leistungs-)orientiert entlohnt wird, kann man ja noch Begründungen für Verdienstunterschiede finden. Aber ausgerechnet der öffentliche Dienst, wo seit Jahrzehnten Frauen bei Einstellung und Beförderung bevorzugt werden, geschlechtsneutrale Tarifverträge mit lediglich postenabhängiger Vergütung existieren und ganze Heerscharen von Gleichstellungsbeauftragten sowie Frauenpolitiker(innen) penibel auf eine Frauenbevorzugung achten, soll einer der größten Diskriminierer sein? Was läuft da schief?

Entweder hat hier der öffentliche Dienst als Hort des Feminismus massenhaft für Falschangaben gesorgt, was eher unwahrscheinlich ist. Oder aber irgendetwas ist faul mit der verwendeten Definition. Und genau das ist der springende Punkt, auf den die Studienersteller jedoch nicht eingehen. Die Definition von „gleichwertiger“ Arbeit, wie sie für das „Gender Pay Gap“ verwendet wird, ist etwas, das MANNdat als staatlich organisierten Statistikbetrug bezeichnet, denn als einziges Kriterium für diese „Gleichwertigkeit“ dient die Höhe des Abschlusses (Berufsausbildung, Studium etc.).

Schön, dass es auf die Urheber zurück fällt. Zu tieferer Einsicht indes wird es wohl nicht führen. Die Differenz im öffentlichen Dienst ist jedoch ein weiterer Beleg dafür, dass die Diskriminierungshypothese, die regelmäßig auf Grund dieser und ähnlicher Zahlen aufgestellt wird, nichts weiter ist als heiße Luft. Die bei dieser Studie verwendeten Erhebungsmethoden sowie die Art und Weise, wie die Ergebnisse verkauft werden, bestätigen dies nur.

http://manndat.abplesk01.de/fileadmin/Dokumente/MANNdat_Kommentar_Lohnstudie.pdf

[Zurück](#)

Prof. Amendt und die EKD: Briefwechsel zum Thema "Häusliche Gewalt"

In der Welt am Sonntag vom 16. Juni 2009 erschien ein [Artikel](#) des renommierten Soziologen Prof. Gerhard Amendt, in dem er die Abschaffung der Frauenhäuser forderte, die für ihn nicht nur ein "Hort des Männerhasses" sind, sondern auch völlig ungeeignet zur Vermittlung von Konfliktbewältigungskompetenz bei innerfamiliären Auseinandersetzungen.

[Die Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland](#) antwortete ihm im Oktober in einem Offenen Brief, in dem sie seine Vorwürfe größtenteils zurückwies. Darauf [antwortete Prof. Amendt](#) wiederum in einem erneuten Offenen Brief an die EKD-Männerarbeit.

Mit freundlicher Genehmigung von Prof. Amendt dokumentieren wir den Briefwechsel.

[Zurück](#)

Diskriminierung von Vätern in Deutschland höchstrichterlich bestätigt

Am 3. Dezember 2009 urteilte die kleine Kammer des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) mit 6 gegen eine Stimme, dass die in der Bundesrepublik praktizierte rechtliche Bevorzugung von Müttern gegenüber den Vätern bei nicht verheirateten Paaren eine eindeutige Diskriminierung der ledigen Väter sei. Bisher können unverheiratete Väter nur dann das Sorgerecht für ihre eigenen Kinder bekommen, wenn die Mutter es genehmigt. Ein Widerspruchsrecht haben die Väter nicht.

Damit machte das Gericht deutlich, was in Deutschland regelmäßig geleugnet wird: Es gibt hierzulande Diskriminierungen für Männer, die per Gesetz festgelegt sind, verursacht und beibehalten von Regierungen aller Couleur, die per Grundgesetz für die Durchsetzung der Gleichberechtigung verantwortlich sind. Jahrelang wurden die Beschwerden von Vätern mit teilweise haarsträubenden Begründungen zurückgewiesen, Fakten bagatellisiert oder nach Kräften ignoriert.

Bemerkenswert an diesem Urteil ist vor allem eines: Im Vergleich zu früher schon mehrfach erfolgten Verurteilungen Deutschlands wegen der Benachteiligung von Vätern mussten diesmal nicht etwa formale Gründe oder überlange Verfahrenszeiten als Begründung der Verurteilung herhalten, sondern der Diskriminierungstatbestand wurde klar und deutlich benannt.

Es bleibt abzuwarten, ob, wann und in welcher Form die Bundesregierung die Beseitigung dieser Diskriminierung angeht. Die bisherigen Erfahrungen mit den Parteien, die gesetzlich festgelegte Männerbenachteiligungen regelmäßig eher als positive Diskriminierung betrachten denn als klaren Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz, mahnen zur Vorsicht. Immerhin hat der Gesetzgeber in Deutschland auch hier bis zu seiner Niederlage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte an der Diskriminierung von Vätern nichtehelicher Kinder festgehalten.

Doch unabhängig von der weiteren Entwicklung ist dieses Urteil ein großer Erfolg für alle, die sich für Väter- und Männerrechte einsetzen und eine eindrucksvolle Bestätigung für die Notwendigkeit ihrer Arbeit.

<http://mandat.abplesk01.de/index.php?id=570>

[Zurück](#)

Richtig spenden – aber wie?

Das Angebot auf dem Spendenmarkt ist schier unübersichtlich. Ausgesprochen überschaubar gestaltet es sich jedoch für denjenigen, der bewusst geschlechtergerecht spenden, d.h. mit seinem Geld eben nicht ausschließlich oder überwiegend Frauen- und Mädchenförderung finanzieren möchte.

MANNdat hat zwölf namhafte Wohltätigkeitsorganisationen unter die Lupe genommen und verrät in seinem [Spendenratgeber](#), an wen man sein Geld guten Gewissens spenden kann - und an wen besser nicht.

[Zurück](#)

Vortrag zur Jungenförderung

Der Gesamtelternbeirat Villingen-Schwenningen lädt am 14. Januar 2010 um 19:30 Uhr in die Aula des Gymnasiums am Deutenberg ein. Dr. Bruno Köhler von MANNdat sowie Jürgen Griese vom VAFK Villingen-Schwenningen halten einen Vortrag zum Thema "Bildungsförderung von Jungen". Die gut besuchte Veranstaltung fand auch in den regionalen Medien Anklang.

<http://www.schwarzwaelder-bote.de/wm?catId=12522277&artId=14593496>

<http://www.suedkurier.de/region/schwarzwald-baar-heuberg/villingen-schwenningen/Sie-kuemmern-sich-um-die-Jungs;art372541,4125319>

[Zurück](#)

Neue Jungenleseliste mit „Jungen lesen-Newsletter“ erschienen

Das Team des Projektes „Jungenleseliste“ wird zukünftig die Neuaufnahmen im Rahmen von Büchern in die Jungenleseliste zusammen mit interessanten Infos zur Jungenleseförderung im Rahmen eines Newsletters veröffentlichen. So bekommen Interessierte auch Interviews, Hinweise auf Arbeitsmaterialien und andere für die Jungenförderung sinnvolle Beiträge frei Haus. Den ersten Newsletter finden Sie hier:

http://mandat.de/fileadmin/Dokumente/Jungen_Leseliste/JLL_Infobrief_Jan10.pdf

[Zurück](#)

Was sonst noch passierte: Ein satirischer Rückblick

Richling sagt was Sache ist

In einem Sketch seiner SWR-Satiresendung "Zwerch trifft Fell" nimmt Kabarettist Matthias Richling, verkleidet als hessische Gleichstellungsbeauftragte, den ganz normalen Wahnsinn des Feminismus genial aufs Korn: von der Frauenquote über den Frauenbonus vor Gericht bis hin zur 23-Prozent-Lohnlüge. Sehr sehenswert!

http://www.youtube.com/watch?v=ShQHmNrD_dk

[Zurück](#)

Pssst! Es ist Welt-Männertag!

Obwohl es ihn nunmehr schon ein paar Jährchen gibt und obwohl er von niemand geringerem als Michail Gorbatschow ins Leben gerufen worden ist, spielt der Welt-Männertag am 3. November im Medienzirkus eine absolut unbedeutende Rolle. Nach dem Motto „Pssst! Es ist Männertag! Aber erzählen Sie bloß keinem davon!“ scheuen sich die Vertreter der Mainstream-Medien regelrecht davor, diesem Tag die gebührende Beachtung zu schenken. Logisch eigentlich. Immerhin haben sie sich schon zum Frauentag verausgabt.

Wenn die Männerrechtsbewegung dieses Datums gedenkt, erinnert das an jene Ostblock-Dissidenten, die ihre brisanten, dem herrschenden System unangenehmen Dokumente per Samisdat, also über ein System inoffizieller Kanäle und alternativer Medien, unters Volk brachten. Immerhin gelang es denen damit, irgendwann die Diktaturen zu Fall zu bringen. Vermutlich will man uns auf diese Weise anspornen, denn Männer lieben ja Herausforderungen.

Wenn man sich jedoch die bescheidenen Elaborate ansieht, die Mainstream-Medien anlässlich des Männertags einfallen, fragt man sich, was in den Köpfen so mancher Journalisten wohl vorgeht. Viel kann es nicht sein.

Neben immerhin Gutgemeintem, aber Belanglosem aus der Ratgeber-Ecke („Jetzt Winterreifen aufziehen!“) erschöpft sich die Kreativität der schreibenden Zunft in der altbekannten Mischung aus Ironie und Häme („Oooooch, ihr armen, armen Kerle!“) sowie wenig tiefschürfenden Reflektionen über männliche Unzulänglichkeiten (Männer als Haushalts-, Heirats- oder Gesundheitsmuffel).

Wie sehr der aktuell herrschende Zeitgeist sich davor fürchtet, sich mit den Problemen von Jungen und Männern ernsthaft auseinander zusetzen, zeigt das Beispiel der „Fürther Nachrichten“, die auf die originelle Idee kamen, zum Welt-Männertag ausgerechnet die örtliche Frauenbeauftragte Hilde Langfeld zu interviewen. Das wäre ungefähr so, als würde eine Zeitung anlässlich des Welt-Vegetariertages (den gibt es übrigens wirklich; er wird am 1. Oktober begangen) den Vertreter der Metzger-Innung befragen, was er davon hält. Nur mit dem Unterschied, dass keine halbwegs seriöse Zeitung jemals auf eine derart bescheuerte Idee käme. Wenn es jedoch um Männer geht, ist offensichtlich keine Idee bescheuert genug.

Allerdings hat das Blatt zugegebenermaßen eine kongeniale Gesprächspartnerin gefunden. Voriges Jahr, schnattert Langfeld drauflos, habe sie „einen Kabarettabend mit Lizzy Aumeier unter dem Namen ‚Männerträume‘ organisiert, um das Ganze humoristisch auf die Schippe zu nehmen.“ Na, das soll sich mal jemand mit dem Frauentag trauen! Da ist nix mit Humor (passt ja auch nicht so recht zu Feministinnen), nix mit „auf die Schippe nehmen“. Da ist tiefste Betroffenheit angesagt angesichts des Umstands, dass Frauen immer noch ... na, Sie wissen schon.

Für Langfeld ist der Männertag aus frauenpolitischer Sicht „absolut lächerlich“. Was sie falsch mit jenen alten Kalauern würzt, die Gleichstellungsbeauftragten halt immer so einfallen: Dass Mädchen in der Schule besser seien, in den Führungspositionen säßen dann später aber nur noch Männer, und Frauen würden hierzulande 22 Prozent weniger verdienen, damit sind wir Schlusslicht in Europa ... blablabla.

Ein ernstzunehmender, gut vorbereiteter Gesprächspartner hätte dies zum Anlass genommen, ihr dieses üble Gespinnst aus Halbwahrheiten und Gräuelpropaganda um die Ohren zu hauen. Es hätte sich ein echtes Streitgespräch entwickeln können und die Frau Gleichstellungsbeauftragte wäre zumindest mit der Gewissheit aus dem Gespräch gegangen, dass die alten Lügen des Feminismus nicht mehr derart unbesehen geglaubt werden wie früher.

Aber leider hatte Langfeld so einen Gesprächspartner nicht. Der Herr Johannes Alles scheint uns ein recht trauriges Exemplar jener Gattung Männer zu sein, die zwar guten Willen zeigen wollen (immerhin hat er ja zumindest an den Tag gedacht), sich dann aber augenblicklich im Staube wälzen, wenn die alten feministischen Lügen auftauchen und sich nicht mehr getrauen, eine eigene Meinung zu vertreten. Wie sonst kann es sein, dass sich folgender „Dialog“ entwickeln konnte: Hilde Langfeld: „Männer haben mehr Herzkrankheiten, weil sie so viel arbeiten und Stress haben, um die Familie zu ernähren. Kann man das als Rechtfertigung für einen Weltmännertag nehmen?“. Johannes Alles: „Hm...“

Hm... Wem dazu so wenig einfällt, den sollten die „Fürther Nachrichten“ in Zukunft vielleicht besser dazu abkommandieren, über den Wettbewerb „Unser Dorf soll schöner werden“ zu berichten oder

über die Heimatfeste in Burgfarmbach, Poppenreuth oder Scherbsgraben. Komplexeren Themen, und dazu gehört die Problematik der Männerbenachteiligung nunmal, scheint jemand kaum gewachsen, der die Gleichstellungsbeauftragte allen Ernstes anlässlich des Männertages fragt, welchen Stellenwert der Internationale Frauentag in ihren Augen habe.

Natürlich einen großen, fabuliert sie. Und dass es nur ganz wenige Aspekte gebe, bei denen man von einer Benachteiligung von Männern sprechen könne. Was soll man von einer Frauenbeauftragten schon anderes erwarten? Was direkt zu der Frage führt, welchen sittlichen Nährwert dieses Interview überhaupt haben soll? Gut, die Zeitung hat ein paar weiße Stellen weniger. Jeder weiß spätestens jetzt, dass Frauenbeauftragte dummes Zeug reden, und ein untertäniger Journalist streicht ein paar Euros Zeilenhonorar ein. Na, wenn das nicht genügend Gründe sind...

<http://www.fuerther-nachrichten.de/artikel.asp?art=1114999&kat=12>

[Zurück](#)

Saure-Gurken-Zeit für Feministinnen

Die Verleihung der „Sauren Gurke“ anlässlich des Herbsttreffens der Frauen in den Medien ist jedes Jahr einer der absoluten Comedy-Höhepunkte. Es macht immer viel Spaß, mitzuraten, welche Sendung wohl diesmal von der Jury als „frauenfeindlich“ gebrandmarkt wird - wohlgemerkt in einem extrem weichgespülten, Medium, in dem keiner mehr so wagemutig ist, offen und direkt Frauenkritisches – Frauenfeindliches schon gar nicht - über den Äther zu schicken. Es sei denn, er geht nächste Woche in Rente.

Das macht es für das Saure-Gurken-Team jedes Jahr schwerer, einen „würdigen“ Preisträger zu finden. Die Verrenkungen gestalten sich folglich Jahr für Jahr immer absurder. Dieses Jahr dürfte ein einsamer Höhepunkt erreicht worden sein: Die Saure Gurke 2009 geht an eine „Tatort“-Folge, in der einer Karrierefrau übel mitgespielt wird: ihre Geliebte wird ermordet. Es geht um den Tatort „Architektur eines Todes“, produziert vom Hessischen Rundfunk, ausgestrahlt am 6. September 2009 in der ARD. Als Begründung, warum der Karnevalsverein, der sich als „Medienfrauen von ARD, ZDF und ORF“ tarnt, diese Sendung ausgezeichnet haben, lesen wir:

„Das wollen wir sehen – Sofias Welt: eine international erfolgreiche Frau, die ganz in ihrer Arbeit aufgeht, bestens vernetzt mit anderen erfolgreichen Frauen, mit einer schönen Geliebten und einem Rücken freihaltenden Ehemann samt wohlgeratener Kinder. Bevor uns nun aber der Neid packt und alle hoch hinaus wollen, erkennen wir: Sofia eignet sich nicht als Rollenmodell. Nach 90 Minuten ist die Geliebte tot, der Mann ein Mörder, die Kinder verstört. Wieder einmal konfrontiert uns der ‚Tatort‘

spannend, unterhaltend und aktuell mit gesellschaftlicher Realität!" (<http://www.sauregurke.info/Gurke.html>)

Da hatte sich die Drehbuchautorin(!) Judith Angerbauer zusammen mit der Redakteurin(!) Inge Fleckenstein, sicherlich schauspielerisch hochwertig umgesetzt durch die Hauptdarstellerinnen(!) Andrea Sawatzki und Nina Petri, doch so viel Mühe gegeben: Erfolgreiche Karrierefrau, der Mann arbeitet im Haushalt und hält ihr den Rücken frei, noch dazu ist sie bisexuell, engagiert sich nebenbei in Frauennetzwerken, der Mörder schließlich (so muss es sein) ist ein Mann. Somit allseits hohes Identifikations- und Sympathiepotenzial für's Saure-Gurken-Team. Sollte man meinen.

Aber nein! Weil der Dame nur Böses widerfährt, kann man das - wenn man denn unbedingt will - so interpretieren, als werde sie dafür bestraft, dass sie dieses makellose Rollenvorbild verkörpert. Klarer Fall: Obwohl mehrheitlich weiblich, entpuppen sich die Verantwortlichen für diesen Tatort allesamt als Erfüllungsgehilfen reaktionär-patriarchalischer Männerbünde, indem sie einer fortschrittlichen, weil karrierebewussten, feministisch engagierten und noch dazu lesbischen Sympathieträgerin die Geliebte hinwegmeucheln lassen. Als wäre das nicht genug, sind hinterher auch noch die Kinder verstört. Dass der werte Gatte für seinen Mord lebenslang hinter Gitter muss, ist hingegen eine unbedeutende Kleinigkeit, die nicht einmal einer Erwähnung bedarf.

Potzblitz! Da sieht man mal, wie sehr unser Fernsehprogramm, von dem wir stets dachten, es handle sich in zunehmendem Maße um eine Veranstaltung von Frauen mit Frauen über Frauen für Frauen, immer noch verseucht ist von überkommenem chauvinistischem Gedankengut. Ein Gedankengut, das wir in unserer Naivität längst für überwunden hielten. So kann man sich täuschen! Gut, dass es diesen Preis gibt.

Man könnte allerdings auch anders über diese Auszeichnung denken. Wenn es den Jurorinnen immer schwerer fällt, halbwegs nachvollziehbare Exemplare „frauenfeindlicher“ Sendungen aus dem Programm-Einerlei zu fischen und sie ihre Auswahl mit immer hanebücheneren Begründungen garnieren – ist solch ein Preis dann nicht längst überflüssig?

Wir finden: nein. Gäbe es die Saure Gurke nicht, hätten wir noch viel weniger zu lachen. In diesem Sinne, liebe Damen: Fahnden Sie auch im neuen Jahr intensiv nach frauenfeindlichen Fernsehsendungen und beglücken Sie uns auch im kommenden Herbst mit absonderlichen Begründungen für Ihre Wahl. Wir freuen uns schon jetzt auf die Saure Gurke 2010!

<http://www.daserste.de/Tatort/sendung.asp?datum=06.09.2009>

[Zurück](#)