

Book Excerpts Catalog

Texte 7

Rosa-Luxemburg-Stiftung

BARBARA NOHR, SILKE VETH (Hrsg.)

Gender Mainstreaming
Kritische Reflexionen einer
neuen Strategie

Karl Dietz Verlag Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie /
Rosa-Luxemburg-Stiftung. Barbara Nohr ; Silke Veth (Hrsg.). –
Berlin : Dietz, 2002
(Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung ; 7)

ISBN 3-320-02987-8

© Karl Dietz Verlag Berlin GmbH 2002

Fotos: Paul Stefanowske (Umschlag), Asita Bönsch und Stefanie Heinrich

Redaktionelle Bearbeitung: Barbara Nohr

Umschlag: Heike Schmelter

Druck und Verarbeitung: MediaService GmbH BärenDruck und Werbung

Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung	9
Hintergründe	
CLAUDIA VON BRAUNMÜHL Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen?	17
GABRIELE ROSENSTREICH Gender Mainstreaming: für wen?	26
Kontexte	
SÜNNE ANDRESEN Gender Mainstreaming: eine Strategie zum geschlechtergerechten Umbau von Organisationen?	39
BARBARA NOHR Diversity, Total-E-Quality und Gedöhns	48
STEPHAN HÖYNG, KLAUS SCHWERMA Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern	56
UTE GIEBHARDT Gender Mainstreaming: positive Impulse für den Wissenschaftsbetrieb?	63
Praktiken	
REGINA FREY, GABRIELE ZDUNNEK Gender Mainstreaming in der Entwicklungspolitik: Ansätze, Instrumente und Erfahrungen	71
SYLVIA SKRABS Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik	80

BRIGITTE STEPANEK Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Arbeit des Frauenbildungsnetzes Ostsee (FBNO) – nationale und internationale Erfahrungen	89
MONIKA STEIN Gender Mainstreaming – ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen?	98
CHRISTINE RABE Umsetzung von Gender Mainstreaming im Stadtbezirk	106
LEAH C. CZOLLEK, HEIKE WEINBACH Gender- und Gerechtigkeits-Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern	112
Verortungen	
SUSANNE SCHUNTER-KLEEMANN Gender Mainstreaming, Workfare und »Dritte Wege« des Neoliberalismus	125
JOHANNES DINGLER, REGINA FREY Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen	141
Kurzbiografien der AutorInnen	158

Vorwort

»Ihr seid mindestens ein Jahr zu früh dran«, kommentierte eine Teilnehmerin unsere Tagung in einem Pausengespräch.

Und in der Tat: Als wir im Herbst 2000 die Tagung »Geschlechter-Aufgabe gendermainstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung von Frauenpolitik?« als Kooperationsprojekt der Rosa-Luxemburg-Stiftung und des BdWi (Bund demokratischer WissenschaftlerInnen) planten, schätzten wir das politische Klima für dieses Thema folgendermaßen ein:

Der neue Begriff Gender Mainstreaming hatte Schwung in die schwerfällige gleichstellungspolitische Debatte gebracht und das öffentliche Interesse an geschlechterpolitischen Fragestellungen verstärkt. Diese Situation wollten wir nutzen, um mit emanzipativen Politikansätzen kritisch in die Diskussion einzugreifen.

Zudem hatten wir den Eindruck, dass die Praxis bereits einige Schritte voraus war: Während in Kommunen konkrete Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming diskutiert und verabschiedet wurden, hatten viele TheoretikerInnen noch Unbehagen gegenüber dieser Wortschöpfung. Unsere Idee war es, Theorie und Praxis zusammenzuführen und Vernetzungen zu forcieren.

Insofern war die Tagung bewusst experimentell angelegt und viele Fragen wurden angestoßen: Haben sich PraktikerInnen und TheoretikerInnen überhaupt noch etwas zu sagen? Kann dementsprechend von einem »wir Frauen« gesprochen werden? Hat die Frauenförderpolitik ausgedient? Und wie gehen »wir« eigentlich damit um, mit »unseren« Inhalten in den Mainstream zu wollen oder zu müssen oder sind wir es nicht schon längst?

Inzwischen hat die Debatte um Gender Mainstreaming an Fundament und Breite zugenommen. Die Beiträge sind teilweise weiterentwickelt, teilweise sind neue inhaltliche Aspekte in den vorliegenden Sammelband aufgenommen worden. Wir möchten an dieser Stelle allen AutorInnen für ihr Engagement nochmals herzlich danken.

Ein besonderes Dankeschön geht an Ruth Holm und Pia Gries für ihre Mitarbeit in der Redaktion und an Birgit zur Nieden für ihre Unterstützung in der Endphase des Projekts. Weiterhin möchten wir uns bei den zahlreichen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die mit hohem Einsatz dazu beigetragen haben, dass dieses Buch in dieser Form vorliegt.

Barbara Nohr und Silke Veth, im März 2002

Einleitung

Erstaunliches kann derzeit beobachtet werden: Einflussreiche gesellschaftliche Institutionen, seien es Bundes- und Landesregierungen, seien es Gewerkschaften oder Parteien, verpflichten sich dem Grundsatz des Gender Mainstreaming. Finanztöpfe werden eingerichtet und Mittelvergaben an dieses Prinzip gebunden. Firmen lassen geschlechtersensible Benchmarkings durchführen und Manager absolvieren Gender-Trainings. Internet-Suchmaschinen weisen Tausende von Einträgen zum Thema auf und alle wollen mitmachen. Gender Mainstreaming hat offensichtlich eine gewisse »Macht des Faktischen« erlangt. Gleichstellungspolitische Diskussionen kommen an Gender Mainstreaming nicht mehr vorbei.

Gender Mainstreaming – steht dieses Zauberwort nun für das ultimative Konzept zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter? Ist es wirklich eine erfolgversprechende Strategie, die neuen Wind in die Frauenförderpolitik bringt und den Frauenanteil in den Chefetagen in die Höhe schnellen lässt? Und dies nicht länger im zähen Kampf gegen Männer, sondern friedlich Seite an Seite? Oder ist vor Gender Mainstreaming zu warnen, da sich dahinter nur die neueste List männerbündischer Institutionen versteckt, mit der Frauen auch weiterhin ferngehalten werden sollen? Entgegen solch einer polarisierenden Pro- oder Contra-Positionierung bieten die im Buch versammelten Beiträge differenzierte Einblicke in die Kontroversen um Gender Mainstreaming: Sie reflektieren kritisch eine neue Strategie.

Dabei werden insbesondere drei zentrale Konfliktfelder verhandelt.

Erstens geht es immer darum, was Gender Mainstreaming überhaupt ist, wie dieses Instrument funktioniert und wie mit dessen Uneindeutigkeit umzugehen ist. *Zweitens* wird bei dem Streit um die Bedeutung der neuen Strategie unweigerlich eine Bilanz bisheriger feministischer Konzepte und frauenpolitischer Positionen gezogen, da diese im Gegensatz zu Gender Mainstreaming als »alt« oder »wenig erfolgreich« gelten. Die *dritte* Konfliktlinie ergibt sich aus den Fragen nach der politischen Verortung eines Konzepts, mit dem gerade jetzt Geschlechtergerechtigkeit nur noch im Rahmen von Gender Mainstreaming debattierbar erscheint.

Diese Kontroversen dokumentieren die Bedeutungsvielfalt von Gender Mainstreaming: Gender Mainstreaming kann als Konzept, Leitfaden oder Strategie verstanden werden, es können die Entstehungsgeschichte, die konkreten Praktiken vor Ort oder die Zusammenhänge, in die Gender Mainstreaming gestellt wird, akzentuiert werden. Die jüngsten Diskussionen darum, was mit Gender Mainstream-

ing jeweils gemeint sein könnte, und welche der verschiedenen Bestimmungen gerechtfertigt ist oder nicht, sind wichtig, reichen aber nicht aus. Vielmehr verstellen sie oftmals den Blick auf die Rahmenbedingungen, unter denen diese neue Politik debattiert wird. Die vorschnelle Attribution von Gender Mainstreaming als der neuen, erfolgversprechenden Strategie, die es nun schnellstmöglich umzusetzen gelte, entzieht wesentliche Aspekte von Gender Mainstreaming der Diskussion: Vernachlässigt wird die inhaltliche Konzeption und ein damit verbundenes Nachdenken über das Verständnis von Geschlecht und seine Verstrickungen mit anderen Diskriminierungsformen. Gender Mainstreaming wird verengt auf einen technokratisch-instrumentellen Prozess, der quasi-automatisch ablaufen kann, ist er erst einmal von oben auf den Weg gebracht. Konkrete AkteurInnen, also diejenigen Menschen, die das Konzept umsetzten, es reflektieren und kritisieren, werden unsichtbar. Darüber hinaus verhindert solch eine Reduzierung die breite Diskussion über Inhalte und Maßstäbe von Geschlechtergerechtigkeit. Schließlich bleibt kein Raum mehr für eine Kontextualisierung und politische Bewertung dessen, was mit diesem Zauberwort versprochen wird, und für die Frage danach, wer eigentlich was verspricht.

Eine kritische Reflektion dessen, was Gender Mainstreaming jeweils bedeuten kann und in welchem Kontext es wie eingesetzt wird, ist daher dringend notwendig. Mit dem vorliegenden Sammelband soll diese Uneindeutigkeit von Gender Mainstreaming als Chance gesehen und der Raum geöffnet werden für vielfältige Stimmen und Verhandlungen über die Bedeutung von Geschlecht und eine emanzipative Politik. Die Beiträge spiegeln weniger den Ablauf der Tagung selbst wieder, sondern entwickeln Aspekte der Diskussion um Gender Mainstreaming weiter oder nehmen thematische Ergänzungen vor. Sie halten aber daran fest, TheoretikerInnen und PraktikerInnen in den Dialog zu bringen. Insofern geht es um die Diskussion feministisch-theoretischer Implikationen von Gender Mainstreaming und um Praxiserfahrungen von Gleichstellungsbeauftragten, GewerkschafterInnen, GeschlechterforscherInnen und ParteipolitikerInnen. Die Unterschiedlichkeit der Beiträge und Standpunkte macht die vielfältigen Facetten deutlich, die für eine Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming bedeutsam sind.

Im ersten Kapitel »Hintergründe« soll versucht werden, dem Begriff »Gender Mainstreaming« auf die Spur zu kommen. Was bedeutet dieses Wortungetüm, wo kommt es her und wo will es hin? Oder besser: Wo wollen wir, dass es hinkommen soll? Und wer ist »wir«? Claudia von Braunmühl legt die entwicklungspolitische Vergangenheit des Begriffes frei und zeichnet nach, wie Gender Mainstreaming langsam, aber sicher die europäischen und deutschen Institutionen erreicht. Eine feministische Auseinandersetzung und Einflussnahme hält sie für dringend geboten, nur dann könne aus dem Schlagwort Gender Mainstreaming eine erfolgversprechende Strategie werden. Gabriele Rosenstreich nähert sich dem Gender Mainstreaming aus einer theoretischen Perspektive. Wer definiert, was »die Frau« ist, fragt sie, und welche Interessen haben »die Frauen«? Das domi-

nante feministische Theorie- und Politikverständnis beruhe im Wesentlichen auf den Interessen von weißen, heterosexuellen, christlich-sozialisierten, westdeutschen, nichtbehinderten Frauen der Mittelschicht. Will Gender Mainstreaming einen Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft leisten, muss das komplexe Gewebe von Macht- und Ausgrenzungsstrukturen in den Blick genommen werden – ansonsten laufen die Konzepte Gefahr, bestehende Machtstrukturen festzuschreiben.

Das zweite Kapitel »Kontexte« beleuchtet Gender Mainstreaming in verschiedenen politischen Zusammenhängen. Wie wird Gender Mainstreaming an Hochschulen diskutiert, in Organisationen, im Erwerbsleben und unter Männern? Wird überhaupt darüber diskutiert und wo liegen gegebenenfalls Unterschiede zu den herkömmlichen gleichstellungspolitischen Diskussionen? Sünne Andresen überlegt, inwieweit Gender Mainstreaming geeignet sein könnte, Organisationen geschlechtergerecht umzugestalten. Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen laufen meist unbewusst, Geschlecht fungiert dabei stillschweigend als ein Muster der Zuweisung von Positionen. Um Gender Mainstreaming zu einer erfolgreichen Strategie zu machen, müsse, so Andresen, zunächst ein Wissen über die Logiken von Organisationen vorhanden sein. Barbara Nohr greift sich einen frauenpolitischen Klassiker heraus: die Frauenförderung in der Privatwirtschaft. Neben Gender Mainstreaming dominieren inzwischen Begriffe wie Total-E-Quality, Diversity und Chancengleichheit die Debatte. Auffällig ist, dass gleichzeitig Forderungen nach gesetzlichen Regelungen, wie Zielvorgaben, Frauenförderplänen und Sanktionen bei Verstößen, immer leiser oder gar nicht mehr formuliert werden. Ein Zufall? Aus der Perspektive von Männern betrachten Stephan Höyng und Klaus Schwerma die Möglichkeiten und Grenzen von Gender Mainstreaming. Sie zeigen auf, wie derzeitige Gleichstellungspolitik mit der männerbündischen Kultur in Organisationen kollidieren kann, und sehen nur dann eine Chance, wenn es gelinge, immer wieder bestimmte Gruppen von Männern mit »ins Boot« zu holen. Gender Mainstreaming ist ihrer Meinung nach derzeit das Konzept mit den größten Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen, weil es für Frauen und für Männer gewinnbringend sein könne. Denn es gibt zunehmend auch Männer, die Erwerbsarbeit und Karriere nicht mehr allein in den Mittelpunkt ihres Lebens stellen möchten. Ob Gender Mainstreaming an den Hochschulen positive Impulse im Prozess einer Hochschulreform geben kann, ist die Frage, der sich Ute Giebhardt widmet. Auch wenn es in den vergangenen Jahren einen kontinuierlichen Ausbau der Gesetzgebung im Bereich Gleichstellung gegeben hat, bleiben die Hochschulen nach wie vor Hochburgen des Patriarchats. Gender Mainstreaming, so das Fazit von Giebhardt, kann die politischen Auseinandersetzungen an den Hochschulen keinesfalls ersetzen, aber vielleicht unterstützen.

Im Kapitel »Praktiken« sind Beiträge versammelt, in denen Umsetzungsversuche von Gender Mainstreaming beschrieben und reflektiert werden. Regina Frey

und Gabriele Zdunek berichten über Erfahrungen in der Entwicklungspolitik. Erste Ansätze wurden dort bereits in den 80er Jahren diskutiert, in dem Beitrag werden Instrumente und Ansätze vorgestellt und die jeweiligen Stärken und Schwächen benannt. Auch Frey und Zdunek plädieren dafür, dass Gender Mainstreaming keinen Ersatz für die bisherige Gleichstellungspolitik darstellen soll, sondern deren Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung. Brigitte Stepanek vom Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V. hält dagegen Gender Mainstreaming für eine sinnvolle Methode für die Gleichstellungspolitik. Ausgangspunkt ihrer Arbeit sind die Erfahrungen, die bereits in anderen EU Ländern gemacht wurden. Exemplarisch beschreibt sie die schwedische 3R-Methode und fordert Kompetenzzentren für Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Monika Stein ist Gleichstellungsbeauftragte der Universität in Potsdam. Eine wesentliche Ursache für die anhaltenden Diskriminierungen von Frauen an den Hochschulen sieht Stein in den unbestimmten Rechtsbegriffen der so genannten Gleichstellungsgesetzgebung, denn »das Vage lässt sich trefflich unterlaufen«. Ob die Strategie des Gender Mainstreaming hier Abhilfe leisten kann, ist mehr als fraglich. Wichtiger sei, so Stein, eine gründliche Auseinandersetzung mit den Schwachstellen der bisherigen Frauenpolitik. Mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Berliner Bezirksverwaltung beschäftigt sich Christine Rabe in ihrem Beitrag. Zusammen mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat Rabe einen Leitfaden entwickelt, der praxistaugliche Vorschläge für die konkrete Arbeit in den einzelnen Abteilungen der Bezirksverwaltung beinhaltet. Insgesamt gelangt sie zu der Einschätzung, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz die Chancen einer konsequenten Gleichstellungspolitik erhöhen könne. Sylvia Skrabs klopft die Tauglichkeit von Gender Mainstreaming für die gewerkschaftliche Arbeit in Betrieben und Verwaltungen ab. Von Gender Mainstreaming erhofft sich Skrabs einerseits eine stärkere Verankerung von Geschlechterpolitik als Querschnittsaufgabe. Auf der anderen Seite zeigen erste Erfahrungen, dass der Begriff Gender Mainstreaming oftmals nur rhetorisch verwendet wird, um damit klassische Frauenfördermaßnahmen über Bord zu werfen. Positiv bleibt aber auf jeden Fall festzuhalten, dass durch die Verankerung von Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag und in nationalen Vereinbarungen der Druck auf die öffentlichen Arbeitgeber steigt. Eines der Hauptinstrumente zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen sind die so genannten Gender-Trainings. Leah Czollek und Heike Weinbach stellen einige Varianten von Gender-Trainings vor. Da Geschlechterverhältnisse eingebettet sind in ein Ensemble von Ausgrenzungs- und Unterdrückungsstrukturen, plädieren Czollek und Weinbach dafür, Gender-Trainings mit den Methoden des Social Justice Trainings zu verkoppeln. Bei diesen Trainings steht der Gedanke im Vordergrund, dass alle Mitglieder einer Gesellschaft gleichberechtigt an den Ressourcen der Gesellschaft teilhaben sollen.

Das Kapitel »Verortungen« umfasst zwei Beiträge, in denen Gender bzw. Gender Mainstreaming jeweils in einen breiten theoretischen Rahmen gestellt wer-

den. Susanne Schunter-Kleemann schaut sich Gender Mainstreaming als eine Variante aktivierender Arbeitsmarktpolitik an und entdeckt Parallelen zu workfare-Politiken. So gehe es in beiden Strategien um die Aktivierung nicht genutzter »Human-Ressourcen« und beide seien eng verbunden mit den Sparpolitiken der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion. Schunter-Kleemann analysiert die Transformation der Arbeitsmärkte und die neuen Ordnungspolitiken, Zwangselemente und Philosophien. Abschließend stellt sie Politikalternativen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive vor, ein »gut ausgerichtetes Gender Mainstreaming kann diese Politiken ergänzen, aber keineswegs ersetzen«. Johannes Dingler und Regina Frey rücken dem Genderbegriff zu Leibe. In den Diskussionen zu Gender Mainstreaming wird regelmäßig davon ausgegangen, dass mit »Gender« die zwei sozialen Geschlechter »männlich« und »weiblich« gemeint seien. Implizit wird angenommen, dass es daneben ein »biologisches Geschlecht« gebe, das jeweils entweder Männer oder Frauen generiere. Dingler und Frey zeigen auf, welche politische Sprengkraft in der Annahme besteht, dass auch das biologische Geschlecht gesellschaftlich hergestellt wird. Dazu skizzieren sie die Grundlagen dekonstruktivistischer Strategien, stellen verschiedene Strömungen postmoderner Feminismen vor und zeigen, dass die Auflösung der Kategorie »Geschlecht« alles andere als entpolitisiert ist.

In den versammelten Beiträgen kommt zum Ausdruck, dass es bei Gender Mainstreaming darum geht, die geschlechtsspezifischen Perspektiven von Frauen und Männern in alle Politikfelder und damit in den so genannten Mainstream einfließen zu lassen. Damit soll das Recht auf gleiche Teilhabe Wirklichkeit werden. Eine »alte« feministische Forderung erhält so erneute Aktualität. Das eigentlich »Neue« an Gender Mainstreaming ist weniger die Erfindung feministischer Politik als Querschnittsaufgabe. Vielmehr steckt es in der Chance, dass im Rahmen der Debatte über Sinn und Zweck von Gender Mainstreaming ein grundlegender, reflexiver Prozess über Ziele und Visionen, AkteurInnen und immanente Ausschlüsse von institutionalisierter Gleichstellungspolitik angestoßen wurde.

Über »alte« Instrumente, bisherige Erfolge oder Misserfolge feministischer Strategien zu reflektieren, heißt aber nicht, dem »Trend« zu folgen und Gender Mainstreaming als neu und anders zu postulieren. Dadurch würde Gender Mainstreaming in einen Gegensatz zu herkömmlichen, nun scheinbar veralteten Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepten gesetzt werden. Solch eine Positionierung ist wenig dazu angetan, Klarheit über ein verschwommenes Konzept zu gewinnen, sondern trägt eher zu fragwürdigen Antagonismen und scheinbaren Wahrheiten bei. Vielmehr soll es im Bewusstsein der Vielzahl feministischer Strategien im Spannungsfeld autonomer und institutionalisierter Politik darum gehen, über das Verhältnis der Strategien zueinander zu diskutieren.

Vor diesem Hintergrund impliziert eine Strategie des Gender Mainstreaming die Schaffung von Verhandlungsräumen, gerade um die Uneindeutigkeit der Stra-

terie jeweils vor Ort zu konkretisieren. Werden solche Verhandlungsräume genutzt, dann kann eine Reflexion bisheriger feministischer Politik stattfinden, und neuen AkteurInnen wird die Chance zur Mitgestaltung eröffnet. Entscheidend sind daher immer wieder: die konkreten Frauen und Männer vor Ort, die in ihrem Umfeld auf eine geschlechtergerechte Struktur und Kultur hinarbeiten. Denn Gender Mainstreaming ist kein von oben einmalig zu installierendes Programm, das sich dann automatisch durch alle Ebenen fortsetzt, sondern ein fortdauernder Prozess, den es aktiv zu gestalten gilt.

Dieser Prozess ist derzeit noch als offen zu betrachten. Die Be-Deutungsmöglichkeiten und Konsequenzen von Gender Mainstreaming sind noch nicht ausgemacht. Anstatt die eine inhaltliche Bestimmung zu propagieren, machen die vorliegenden Beiträge deutlich, dass es stets um eine konkrete Aushandlung derjenigen Inhalte gehen muss, die mit Gender Mainstreaming jeweils umgesetzt werden sollen. Die Besonderheit liegt daher in der (Wieder-)Eröffnung der Debatte um Geschlechtergerechtigkeit; diese fordert geradezu heraus, sich an den Kontroversen zu beteiligen und sie von linker und feministischer Seite inhaltlich mit zu bestimmen.

Die Tagung und der vorliegende Sammelband sind als Diskussionsetappe der Aushandlungsprozesse um Gender Mainstreaming zu sehen. Dies bedeutet zukünftig, diejenigen Konflikte (weiter) zu bearbeiten, die bisher noch nicht ausreichend – weder auf der Tagung, noch im Rahmen dieses Bandes – diskutiert werden konnten, wie z. B. die Ein- und Ausschlussprozesse, die im Namen von Gender Mainstreaming ablaufen können. So müssen sich die an einem Prozess des Gender Mainstreamings Beteiligten darüber auseinandersetzen, was jeweils als Mainstream definiert wird. Diese Definitionen sind dann die – impliziten oder expliziten – Kriterien dafür, wer als förderungswürdig im Sinne des Gender Mainstreamings gilt oder nicht. Orientiert sich Gender Mainstreaming am patriarchalen Mainstream, so werden bestimmte Frauen (und Männer) wieder einmal herausfallen. Um diesen Ausschlüssen zu begegnen, müsste eine fundiertere Kritik am förderungswürdigen »Ideal-Menschen« geübt und marginalisierte Perspektiven aktiv eingebunden werden. Die deutsche Debatte steht zudem noch am Anfang, genauer und detaillierter internationale Erfahrungen mit Gender Mainstreaming zu rezipieren, zu reflektieren und für die eigenen politische Strategien fruchtbar zu machen sowie Netzwerke zu bilden. Schließlich steht hinsichtlich der Frage, inwiefern Männer tatsächlich das Interesse haben, Privilegien aufzugeben, wohl noch eine kontroverse Diskussion aus. Für solche und andere in Zukunft noch zu führende Diskussionen möchte der vorliegende Band Anregungen und Orientierungspunkte liefern, sowie die Aufmerksamkeit auf diejenigen Ausschlussprozesse richten, welche man sich auch mit Gender Mainstreaming einhandeln kann. Daher lädt der vorliegende Band zu einem Blick über die eigene Schulter ein: Wer definiert mit welchen Konsequenzen, was Gender bedeutet? Wo verläuft der Mainstream und wer geht in ihm unter?

Pia Gries, Ruth Holm, Barbara Nohr, Silke Veth

Hintergründe



Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen?

In der von der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 verabschiedeten Aktionsplattform ist *Gender Mainstreaming*, ein bis dato der Entwicklungszusammenarbeit zugehöriger Begriff, als strategische Maxime auf globale Ebene gehoben worden.

Europäische Union wie die einzelnen Mitgliedsstaaten haben sich mit *Gender Mainstreaming*-Mandaten und -Verfahrensinstrumenten ausgerüstet und dabei in den Kreisen engagierter Frauenpolitik neue Hoffnung, aber auch nicht wenig Verwirrung und Ratlosigkeit ausgelöst. Und doch, das ist auffällig, anerkennt die hiesige *Gender Mainstreaming*-Debatte die im internationalen Rahmen gemachten Erfahrungen und deren theoretische und strategische Verarbeitung nicht als Referenzwissen. Dabei gäbe es genügend Grund, sich zu wundern über einen herrschaftskritischen Topos – Gender –, der aus einer system-oppositionellen sozialen Bewegung – der internationalen Frauenbewegung – stammt und nun nichts dringlicher wünscht, als im Mainstream aufgenommen und »top down« umgesetzt zu werden.¹

Zentrale Begriffe: Gender und Mainstreaming

Bereits 1972 schlug Ann Oakley vor, zu unterscheiden zwischen *sex* als biologischer Gegebenheit der geschlechtlichen Ausstattung und *gender* als sozialer und kultureller Zuweisung bzw. Ausprägung von gesellschaftlichen Geschlechterrollen (Oakley 1972). Oakley entlieh den Begriff Gender bewusst dem Bereich der Grammatik als einer auf gesellschaftlicher Übereinkunft beruhenden Konvention, um so die biologistische Zementierung herrschender Geschlechterarrangements in Frage zu stellen. Mit Gender war eine herrschaftskritische Kategorie eingeführt, die nicht bei der bloßen Konstatierung von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen stehen blieb, sondern auf der Anerkennung von im Geschlechterverhältnis eingelagerten Unterordnungs- und Unterdrückungsbeziehungen und deren Aufhebung bestand.

Der Begriff *Mainstreaming* betrat die internationale entwicklungs- und frauenpolitische Szene 1984 mit der Restrukturierung und Neu-Mandatierung von UNIFEM, dem Frauenfonds der Vereinten Nationen. Er wurde mit der Aufgabe betraut, Frauen in besonderer Weise zu fördern, auf ihre Gleichberechtigung hinzuwirken *und* dafür Sorge zu tragen, dass sie Anschluss an die Entscheidungsprozesse über den Mainstream von Entwicklung erhalten (*agenda setting*).

1 Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine leicht gekürzte Fassung eines Artikels, der bereits in der Österreichischen Zeitschrift für Politik, Heft 2001/2, erschienen ist.

Während der Konferenz in Nairobi 1985 wurde über das Süd-Frauennetzwerk DAWN (*Development Alternatives with Women for a New Era*) der in der frauenpolitischen entwicklungsbezogenen Diskussion neue Begriff *empowerment* in die Debatte geworfen (vgl. Sen/Grown 1988). *Empowerment* formulierte eine Vision von Selbstermächtigung, Zugewinn an Gestaltungsmacht und Transformation patriarchaler Geschlechterverhältnisse. Aus diesem Anspruch heraus, so die Forderung, sind Ziele und Umsetzungsmodalitäten entwicklungspolitischer Interventionen und ist nicht zuletzt die Perspektive eines neu zu formulierenden sozial gerechteren Entwicklungsmodells zu entwerfen. Dies alles enthielt der weiterentwickelte Ansatz, der sich Gender Ansatz (GAD = Gender and Development) nannte.

Entwicklungspolitik als Vorreiterin

Einen für den Bereich von Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit entscheidenden Impuls lieferte 1970 Ester Boserups' Studie zur Bedeutung von Frauenarbeit insbesondere im ländlichen Raum. Stark beeinflusst von den Gleichberechtigungsforderungen der westlichen Frauenbewegung, untermauert von einer Fülle entwicklungsländerbezogener Frauenforschung und eingebettet in die in den 70er Jahren einflussreichen reformorientierten Debatten avancierten Frauen zu einer eigenen, in die entwicklungspolitische Diskussion aufgenommenen Zielgruppe, deren Beitrag zum Entwicklungsgeschehen sichtbar gemacht, anerkannt (Scott 1979, Rogers 1981) und gefördert werden müsse. Es entstand die Forderung nach »*Integration der Frauen in die Entwicklung*« bzw. bescheidener, aber zutreffender, in die Entwicklungsprojekte, im Englischen *Women in Development*.

Der so genannte *Women in Development-Ansatz* (WID) erweiterte die entwicklungspolitische Diskussion um die Anerkennung der von Frauen wahrgenommenen Rollen. Er blieb aber weitgehend im Status quo von Geschlechterrollenzuweisungen und den vorherrschenden Modernisierungsstrategien gefangen, deren vorrangiges frauenpolitisches Defizit darin gesehen wurde, dass sie Frauen in vormodernen Abhängigkeiten und Randlagen belassen. Des Weiteren lautete die Kritik: Die Konzeptualisierung der gesellschaftlichen Situation von Frauen als *Frauenfragen* und *Frauenprobleme* entlasse die Gesellschaft im Allgemeinen und die Männer im Besonderen aus ihrer Verantwortung. Aus dem Geschlechterverhältnis selber resultierende Problem- und Bedarfslagen blieben unthematisiert, wie im Übrigen auch die Frage, ob die vorherrschenden Entwicklungsstrategien überhaupt soziale und menschliche Entwicklung im Auge haben.

Der Übergang vom WID- zum GAD-Ansatz und zu Mainstreaming war also frauenpolitisch motiviert von der mit dem WID-Ansatz gemachten Erfahrung der anhaltenden Marginalisierung von »*Frauenfragen*« auf der Ebene finanzieller Ressourcen wie der des Zugangs zu Informationen und Entschei-

dungen in den Apparaten der Entwicklungszusammenarbeit und der Empfängerländer. Mit dem Gender-Ansatz verband sich die Hoffnung, wirksamer auf die Ressourcen der Entwicklungszusammenarbeit zuzugreifen und sie für Frauen nutzbar machen zu können (Razavi/Miller 1995).

Im Laufe der 80er Jahre bekamen insbesondere die Länder des globalen Südens die katastrophalen sozialen Folgen der neoliberalen Strukturanpassungspolitik, heute nennen wir es Globalisierung, zu spüren. Die Frage nach der Richtung des Stroms wurde also politisch zunehmend brisant und sie wurde frauenpolitisch immer qualifizierter gestellt. Feministische Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen hatten die Folgen von Deregulierung und dramatischem Abbau der sozialen Infrastruktur und dem Rückgriff auf die unbezahlte Mehrarbeit und Versorgungsarbeit von Frauen eingehend erforscht und belegt. Dabei erkannten sie, dass weder der Wirtschaftsprozess geschlechterneutral ist noch die Wissenschaftskonzepte, die sich mit ihm befassen. Sie begannen mit Hilfe des Begriffes *Gender Mainstreaming* zunehmend Überprüfungs- und Gestaltungsansprüche an die makro-ökonomische und makro-politische Ebene zu stellen.

UNIFEM formulierte *Gender Mainstreaming* als eine Doppelstrategie:

- Geschlechterdifferenzierung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Männern und Frauen bei allen entwicklungspolitischen Programm- und Projektinterventionen sowie auf makro-ökonomischer und -politischer Ebene,
- frauenspezifische Maßnahmen dort, wo die Ergebnisse einer Gender-Analyse frauenspezifische Engpässe hinsichtlich des Zugangs und der Kontrolle von materiellen und immateriellen Ressourcen ausweisen.

Von frauenpolitisch engagierter Seite ist dieser als GMS bezeichneter Prozess der Institutionalisierung von Frauenpolitik mit erheblichen Hoffnungen, aber auch mit wacher Beobachtung seiner systemischen Grenzen beobachtet und kommentiert worden. Die rund um den Globus immer wieder gemachten und in vielen Untersuchungen belegten Erfahrungen möchte ich hier ganz kurz wiedergeben.

1. Die ursprüngliche Annahme – wenn denn einmal die geschäftspolitische Verpflichtung auf *Gender Mainstreaming* in mühseligen Kämpfen erreicht war – durch konzeptionelle Klarheit und Wissensvermittlung (und möglichst gewinnendes Auftreten) Geschlechtergerechtigkeit auf Projekt- und Programmebene herstellen zu können, erwies sich als trügerisch. In jeder Institution stießen die engagierten Frauen erneut auf sich oft unfreundlich ausdrückenden Widerstand und waren gezwungen, sich eingehender mit den patriarchalen Strukturen von Bürokratien, in dem Fall Entwicklungsbürokratien, zu befassen.

2. Die Kategorie Gender diene bestenfalls als Instrument der Geschlechterdifferenzierung, also zur Identifizierung von gesellschaftliche Arbeitsteilung

bestimmenden Geschlechterrollen. Diese selber wurden dabei keineswegs notwendigerweise in Frage gestellt.

3. Selbst diese organisationsintern verbindlichen Instrumente der Geschlechterdifferenzierung werden eher selten angewandt und das bleibt völlig ohne Folgen.

4. Die jeweiligen WID/GAD-Einheiten, denen die Motorenfunktion in der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* zufällt, sind weder mit den entsprechenden personellen noch positionellen Ressourcen ausgestattet, größere Verbindlichkeit durchzusetzen. Zunehmend werden sie mit Hinweis auf hinreichend erfolgtes Gender-Training aufgelöst bzw. mit anderen Querschnittsabteilungen zusammengelegt.

Mit den Worten der Afrikanerin Sara Longwe: Der erste Umsetzungs- und Erlebnisraum von Gender Mainstreaming, die mit Entwicklungsvorgängen befassten Bürokratien, verhält sich als patriarchaler Kochtopf, in dem Geschlechterpolitik relativ spurlos verdampft (Longwe 1997).

Eine vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in Auftrag gegebene internationale Vergleichsstudie resümierte:

»Das Mainstreaming von Gender-Fragen in der Entwicklungspraxis steht auch nach zwanzig Jahren Frauenförderung noch am Anfang. Die Frauenförderungsmaßnahmen der Entwicklungsorganisationen haben bis heute einen marginalen Charakter als ›Anhängsel‹ behalten. Gender-Fragen sind ein Spezialthema der Gender-ExpertInnen geblieben« (Bliss et al. 1994: 2).

Soweit also die Erfahrungen mit den Träger-Institutionen von GMS.

Um die transformatorische Dimension von GMS ist es noch schlechter bestellt. Wie hoch immer man die Ansprüche steckt, *Gender Mainstreaming* – das sagt der Begriff ja eigentlich schon selber – muss sich in bestehende Politikhorizonte einfügen. Und dieser Horizont ist nun schon seit Jahrzehnten neoliberal verstellt. Der feministische Appell, wirtschaftliches und politisches Handeln in ein kohärentes, Makro-, Meso- und Mikroebene verbindendes Gesamtkonzept geschlechtergerechter menschlicher Entwicklung einzubetten, der *Gender Mainstreaming* erst seinen eigentlichen sozialen und politischen Gehalt geben würde, verhallt unter diesen Bedingungen ungehört. Faktisch verleiht die fortdauernde, in den Ländern des Südens besonders scharfe soziale Polarisierung in eine globale Mittelklasse und die Masse der Ausgeschlossenen *Gender Mainstreaming* und *empowerment* eine wenig emanzipative Bedeutung. Im neo-liberalen Wörterbuch ist der Sinn von *empowerment* verkommen zum erfolgreichen, also protestfreien Sich-Durchschlagen im vom ökonomischen Wachstum abgespaltenen Überlebenssektor.

Gleichwohl setzte sich *Gender Mainstreaming* auf makro-politischer Ebene mit der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen von 1995 durch. Er wurde dann auch einer breiteren, über die entwicklungspolitische Fach-

Community hinausgehenden politischen Öffentlichkeit bekannt. Erklärung und Aktionsplattform von Peking wurden einstimmig von den VertreterInnen von 189 Staaten verabschiedet. Damit ist *Gender Mainstreaming* für das gesamte System der Vereinten Nationen für verbindlich erklärt worden. Konkret heißt es in Artikel 296 der Aktionsplattform: »Zur Umsetzung wird es nötig sein, dass die Regierungen einzelstaatliche Einrichtungen auf höchster politischer Ebene zur Förderung der Frau, geeignete ressortinteressierte und ressortübergreifende Verfahren mit entsprechender personeller Ausstattung sowie andere Institutionen schaffen bzw. deren Wirksamkeit verbessern, die damit beauftragt und dazu in der Lage sind, die Teilhabe der Frau auszuweiten und eine geschlechtsdifferenzierte Analyse in Politiken und Programme einzubeziehen.« (BMFSFJ 1996, 153)

Mit der Vierten Weltfrauenkonferenz war *Gender Mainstreaming* also mit seinem doppelten Doppelcharakter auf makro-politischer Ebene angekommen und vom Prinzip her international anerkannt. Inhaltlich enthält das Konzept nach wie vor beide Elemente: die den Geschlechter-Status-quo nicht überschreitende Geschlechterdifferenzierung und die herrschaftskritische Anfrage an die hierarchische Organisation der Geschlechterordnung. Mit Blick auf die operative Umsetzung von *Gender Mainstreaming* gilt weiterhin die Doppelstrategie von durchgängigem Einbezug einer Geschlechterperspektive und Fortführung frauenspezifischer Programme und Politiken.

Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene hatte der Europarat, *Gender Mainstreaming* aufnehmend, schon 1994 einen Lenkungsausschuss für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern eingesetzt. Als ebenfalls 1994 seitens der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union eine Reflektionsgruppe (»Gruppe der Weisen Männer«) eingesetzt wurde mit der Aufgabe, Vorschläge zur Revision des Maastricht-Vertrages auszuarbeiten, bedurfte es intensiver Lobby-Arbeit (Helfferrich 1998), um das zu erzielen, was als frauenpolitischer Durchbruch und Meilenstein gilt: die in Artikel 2 des im Oktober 1997 unterzeichneten und im Mai 1999 ratifizierten Amsterdamer Vertrages eingefügte Einreihung der »Gleichstellung von Männern und Frauen« als Kernaufgabe der Gemeinschaft, bzw. das in Artikel 3 festgehaltene explizite Postulat: »Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.« Hier war erstmals die Gleichstellung von Frauen und Männern in einer auf primärem Recht der Gemeinschaft gründenden Regel festgehalten. Die Europäische Frauenlobby interpretierte die Paragraphen hoffnungsvoll und extensiv. Fortan müsse *Gender Mainstreaming*, verstanden als Gleichstellung von Frauen und Männern, in allen Regeln und Vorschriften der Europäischen Union beachtet werden und in allen von der Gemeinschaft verfolgten Politiken als allgemeines Ziel und Aufgabe der Gemeinschaft zur Anwendung kommen.

Im Februar 1996 wurde mit der »Mitteilung der Europäischen Kommission zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft« eine erste grundlegende Selbstbindung hergestellt und am Aufbau innerorganisatorischer Umsetzungsstrukturen gearbeitet.

In einem von der Europäischen Kommission herausgegebenen Glossar wird *Gender Mainstreaming* folgendermaßen definiert: *Gender Mainstreaming umfasst »die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkung auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.«* (<http://europa.eu.int/>)

Europäische Kommission wie Europarat halten an der Doppelstrategie von *Mainstreaming* und spezifischer Frauenförderung im Wege von Aktionsprogrammen, innovativen Projekten, Studien, Informationsaustausch und Vernetzung fest. In Kommentierungen wird als besondere Stärke von *Gender Mainstreaming* hervorgehoben, dass es sich um einen Top-down-Ansatz handelt, der sich vergleichsweise organisch in bürokratisch administrierte Institutionen einfüge.

Ende der 90er Jahre lagen die ersten systematischen Evaluierungen der *Mainstreaming*-Politik seitens der Europäischen Kommission (Kommission 1998b), des Europarats (Europarat 1998) und des Europäischen Parlaments vor. Übereinstimmend wird das in der Strategie liegende Potenzial, auf Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken, positiv hervorgehoben. Ebenso wird allenthalben auf der im *Gender Mainstreaming* angelegten Doppelstrategie von Verpflichtung allen institutionellen Handelns auf geschlechtergerechte Ergebnisse und komplementären wie eigenständigen frauenspezifischen Maßnahmen bestanden. Gelungene Ansätze und Handlungsschritte auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene werden anerkennend hervorgehoben.

Vielfältiger indes sind Enttäuschung und Kritik. Die Mängelliste ist lang:

- die Führungsebenen machen sich den Ansatz nur unzureichend zu eigen,
- auf entscheidungsrelevanten Ebenen ist der Frauenanteil nur vernachlässigenswert gestiegen,
- es fehlt an Mitteln, Kompetenzengpässe zu überwinden (Personal, Sachmittel),
- über die Aufnahme entsprechender Passagen in Formularen hinaus ist die Etablierung verbindlicher Mechanismen kaum hinausgekommen,
- ein von Indikatoren und Zielvorgaben gestütztes Erfolgskontrollsystem ist noch kaum entwickelt. Unterlassene Umsetzung wie z. B. bei den Europäischen Agrarfonds, bleibt völlig unsanktioniert.
- Ein verfehltes Verständnis von *Gender Mainstreaming* hat verschiedentlich zu teils versuchten, teils erfolgreichen Streichungen von frauenspezifischen

Strukturen und Programmen geführt und damit effektiv die Doppelstrategie untergraben.

In den Worten des Berichts der Europäischen Kommission:

»Auch wenn es eine große Anzahl von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt, handelt es sich doch zumeist um isolierte Maßnahmen ohne größeren Einfluss auf die Gesamtsituation der Geschlechtergleichstellung. Auch haben diese Aktivitäten keinen wesentlichen Einfluss auf die Ausrichtung der politischen Konzepte der Gemeinschaft insgesamt.« (Kommission 1998b, 3)

Gleichstellungspolitik in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland hat die Grundgesetzänderung von 1994 die Verpflichtung des Staates auf eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik verstärkt unterstrichen. In Art. 3, Abs. 2 heißt es: *»Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«* Es ist dann allerdings des längeren nicht sonderlich viel geschehen.

· Im Juni 1999 erkannte die neue Bundesregierung in einem Kabinettsbeschluss unter dem Titel *»Gender Mainstreaming«* die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe an. Zugleich stellte sie mit dem Programm *»Frau und Beruf«* ein umfassendes Gesetzes- und Maßnahmenpaket vor.

· Im Juli 2000 wurde in §2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien festgeschrieben, *»dass die Gleichstellung von Männern und Frauen durchgängiges Leitprinzip ist und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien gefördert werden soll.«* (BMFSFJ 26.7.2000)

· Im September 2000 legte das BMFSFJ Eckpunkte zur Regelung von Gleichstellung in der Privatwirtschaft vor, lief mit einer gesetzlichen Regelung aber am Widerstand von Bundeskanzler und Wirtschaft auf.

· Im Dezember 2000 brachte das BMFSFJ Gesetzesentwürfe zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst und zum Gewaltschutz heraus. Quotierungsaufgaben im Rahmen des Bundesgremienbesetzungsgesetzes sind geplant.

Dem BMFSFJ steht ein Budget für *»Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft«* zur Verfügung (1999: 20 Mio DM, 2000: 22 Mio DM). Bislang scheint also die Rolle des Motors für Gender Mainstreaming im Wesentlichen dem BMFSFJ zuzufallen.

Gender Mainstreaming als voraussetzungsvolles Konzept

Eine frauenpolitische und feministische Auseinandersetzung mit *Gender Mainstreaming* à la Brüssel und Berlin gibt es im deutschsprachigen Raum nur in allerersten Anfängen. Hier trifft Gender Mainstreaming auf keine vorbereitende aktuelle Diskussion. Das neue Konzept mit dem fremden Namen wird betastet und beäugt wie ein vom Himmel gefallenes Objekt. Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragte werden in Fortbildungsmaßnahmen über ihre neue politische Linie belehrt und mühen sich mit der Integration der neuen Strategie in ihre Berufspraxis, noch sehr wenig sicher, ob Stärkung oder Gefahr von ihr zu erwarten ist.

Die von der SPD getragene offizielle Position ist deutlich: »*Mainstreaming passt sich einerseits also den vorgegebenen Lösungskalkülen an und ist dadurch immer auch beschränkt, andererseits nutzt es die gegebenen Kalküle für die Geschlechterfrage.*« (Stiegler 1998, 22) Im grün-nahen Umfeld wird im Gender Mainstreaming die Chance begrüßt, »*aus der frauenpolitischen Nische herauszukommen und strukturelle Veränderungen anschieben zu können*« (Heinrich Böll Stiftung 1999, 8).

Und dann ist da noch der merkwürdige Stolz von *Gender Mainstreaming*, ein Top-down-Ansatz zu sein. Der Deutsche Frauenrat betont, »*dass Gender Mainstreaming nur als top-down Prozess langfristig erfolgreich sein kann*« (1999, 25). Erleichterung, fast Stolz, schwingen da gelegentlich mit. »*Die Revolution beginnt oben*«, sagt Susanne Weingarten in ihrem Plädoyer für eine neue Frauenbewegung und dazu braucht es nichts anderes als Frauen-Netzwerke und Seilschaften. Die Weiberwirtschaft bietet workshops zu Klügelstrategien an.

Frauen im Süden setzen vorrangig auf Gender-Analyse und die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse, um auf eine breite Diskussion und Mobilisierung vor politischen, wirtschaftlichen und administrativen Entscheidungen hinzuwirken.

Abschließend noch ein paar Worte zu Potenzialen von GMS. GMS ist ein voraussetzungsvolles Konzept und nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann es sein Potenzial entfalten. Um nur drei zentrale Bedingungen zu nennen:

1. Der Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz war und ist unverzichtbar. Es bedurfte einer mutigen und beharrlichen Frau, Elisabeth Selbert, um bei der Formulierung des Grundgesetzes im Parlamentarischen Rat den Gleichheitsgrundsatz zu verankern. Aber es hat die Frauenbewegung gebraucht, um ihn zum Leben zu bringen. D.h. es braucht Druck. Sicher heute in anderen Formen und möglicherweise mit anderen Themen, aber ohne Druck läuft nichts. GMS, einmal in Grundlagentexten installiert, verpflichtet Macht- und Entscheidungsinstanzen auf die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes. Das ist ohne Zweifel ein Fortschritt, aber zunächst einmal nur – wenngleich hart erkämpfter – Buchstabe.

2. GMS ist nicht zum Nulltarif zu haben. Nötig sind Gender-Kompetenz und Mittel für geschlechterpolitische Vorab-Wirkungsanalysen (gender impact assessment), für Beobachtung und Evaluierung. Dazu wiederum geschlechterdisaggregierte Datenerhebung und deren Methodik, Indikatorenentwicklung etc.

3. Das stets neu wieder nötige Einfordern von GMS im ganz normalen Alltag von Beruf und Politik verlangt emotionale und soziale Ressourcen erheblichen Ausmaßes.

Literatur

- Bliss, Frank et. al. (1994): Ansätze der Frauenförderung im internationalen Vergleich, Köln
- Boserup, Ester (1970): *Women's Role in Economic Development*, New York
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Pressemeldungen, www.bmfsfj.de/infoc/pressemeldungen/
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1996): Dokumentation der Erklärung und Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz 1995, Bonn
- Deutscher Frauenrat (1999): 4. Weltfrauenkonferenz = 5 Jahre Gender Mainstreaming? Die Bilanz der Bundesministerien
- Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft«. <http://europa.eu.int/>
- Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (1999): Zur nationalen Umsetzung der Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz von Peking: Kommentierung der Beantwortung des UN-Fragebogens der Bundesregierung durch deutsche Nichtregierungsorganisationen, Berlin
- Helferich, Barbara (1998): Frauenpolitische Arbeit im Integrationsprozeß. Die Aktivitäten der Europäischen Frauenlobby im Kontext der Regierungskonferenz. In: *femina politica* 2/1998, S. 35 -35
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998a): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Luxemburg
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998b): Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft«, Brüssel
- Longwe, Sara H. (1997): The evaporation of gender policies in the patriarchal cooking pot. In: *Development and Patronage*, Oxfam
- Oakley, Ann (1972): *Sex, Gender and Society*, London
- Razavi, Shahrashoub/ Carol Miller (1995): From WID to GAD. Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse, UNRISD Occasional Paper 1, Feb. 1995
- Rogers, Barbara (1981): *The Domestication of Women. Discrimination in Developing Societies*, London
- Scott, Catherine V. (1995): *Gender and Development. Rethinking Modernization and Dependency Theory*, London
- Sen, Gita, Caren Grown (1988): *Development, Crisis and Alternative Visions. Third World Women's Perspectives*, London
- Stiegler Barbara (1998): *Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage*. Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Gender Mainstreaming: für wen?

Die Aufgabe von Theorie ist es meines Erachtens, die Praxis kritisch zu reflektieren. Und dieses gilt vor allem auch für die feministische Theorie. Mit diesem Beitrag möchte ich Fragen an das Konzept und die Umsetzung des Gender Mainstreamings stellen – vielleicht aus einer anderen Richtung als bereits geschehen ist. Ich möchte also Gender Mainstreaming ein wenig gegen den Strich bürsten.

Gender Mainstreaming: Begriffsbestimmung

Während dieser Tagung wurde ein verbreitetes Unbehagen am Schlagwort »Gender Mainstreaming« deutlich. Eine Person im Publikum hat das Wort so beschrieben: *»Es hat einen fremdartigen, anspruchsvollen Klang. Das Wort ist ein Beitrag zur Unverständlichkeit.«* Es ist ein englischer Begriff – vermutlich für viele das »Fremdartige« daran, vielleicht auch das Anspruchsvolle und Unverständliche. Ich werde meine Überlegungen, meine Infragestellung, mit einer Begriffsbestimmung einleiten – einen Beitrag zur Verständlichkeit dadurch leisten, dass ich das Wort zwar nicht dekonstruiere, aber doch ein wenig auseinander nehme.

Sein erster Baustein ist der Begriff »gender«. Dieses englische Wort wird häufig im Deutschen benutzt, da das Wort Geschlecht die in der feministischen Theorie formulierte Unterscheidung sex – gender nicht hergibt. Einem biologischen Geschlecht (sex) wird ein sozial konstruiertes Geschlecht (gender) entgegengesetzt. Ohne auf die Theorieentwicklungen hier näher eingehen zu wollen, lässt sich sagen, dass die Konstruiertheit von Geschlecht ein sehr zentrales Moment im Begriff »gender« ist; daraus folgt nämlich, dass Geschlecht als ein Prozess zu verstehen ist. Wir selbst stellen es jeden Tag in Interaktion mit unserer Umwelt aktiv her. Geschlecht ist etwas, das wir tun, und nicht etwas, das wir sind.¹

Der Begriff »mainstreaming« existierte bis vor kurzem auch nicht im Englischen. Das Wort »mainstream« jedoch schon. Seine wörtliche Übersetzung lautet »Haupttrichtung«. Es bezeichnet das, was die Mehrheit tut, denkt, glaubt. Eine Mehrheit nicht im Sinne von Zahlen, sondern im Sinne des dominierenden Teils der Gesellschaft, der die alltäglichen Normen definiert. Das kann zahlenmäßig eine Minderheit sein, die jedoch die Mehrheit der Macht hat. In meinem (englischsprachigen), sich als »alternativ« und eher »links« verstehenden Umfeld wird der Begriff mit einem Naserümpfen ausgesprochen. Das heisst, er hat negative Konnotationen und wird eher abwertend

¹ Vgl. dazu den Beitrag von Johannes Dingler und Regina Frey in diesem Band.

verwendet: »Mainstream«-Musik befriedigt einen faden »Massengeschmack«. Impliziert wird die Gegenüberstellung »mainstream« – »margins«, d.h. Hauptrichtung – Ränder.

»Mainstreaming« ist eine Neuschöpfung. Grammatikalisch gesehen ist er ein etwas seltsames Konstrukt: ein substantiviertes Verb, das allerdings das Verbsein übersprungen hat – es gibt soweit ich weiß kein »to mainstream«. Mainstreaming ist also ein Prozess, eine Handlung, und bedeutet, etwas im Mainstream einbinden, zum Mainstream machen.

Wenn wir nun den derzeitigen, konkreten Alltag in Deutschland betrachten, können wir sagen, der Mainstream ist patriarchal, wogegen der Feminismus am Rande der Gesellschaft verortet ist. Der Begriff Gender Mainstreaming besagt, dass Gender-Fragen – d.h. Fragen des sozialen Geschlechts in seiner Konstruiertheit – im Mainstream Eingang finden und zum integralen Bestandteil des Mainstreams werden sollen. Dies impliziert, dass das, was jetzt Mainstream ist – also das Patriarchat – an den Rand gedrängt werden soll: Wir besetzen den Mainstream neu. Ich bin eine bekennende Feministin und als solche finde ich diese Vorstellung wunderbar. Ich lege keinen Wert auf Opposition um ihrer selbst willen. Ich verzichte gerne auf eine Marginalisierung und auf einen Opferstatus. Ich kann es also nur begrüßen, wenn die feministische Analyse der Geschlechterkonstruktion und der gesellschaftlichen Machtverhältnisse in den Mainstream übergehen, egal ob von »oben« oder »unten« initiiert – mit der Einschränkung, dass es mein Feminismus ist, der im Alltag Eingang findet und die Gesellschaft dominiert (es gibt ja viele verschiedene Feminismen).

Mainstreaming als Assimilation im Patriarchat?

Meine Begeisterung für dieses Konzept wird offensichtlich nicht von allen geteilt. Gender Mainstreaming wird mit viel feministischer Skepsis begegnet, denn es wird meistens in Bezug auf seine Umsetzung betrachtet. Einen Hauptkritikpunkt finde ich besonders interessant: die (vermutlich berechnete) Befürchtung, dass Feminismus nicht wirklich zum Mainstream wird, sondern dass hinter dem Begriff Geschlecht, Frauen (wieder) unsichtbar gemacht werden (Androzentrismus). Einige Aspekte dieser Kritik sind, dass man den Begriff dazu benutzt, um das, was bisher erreicht wurde, wieder beseitigen zu können. Außerdem bestehe die Gefahr, dass höchstens einzelne Forderungen im Mainstream aufgegriffen und vereinnahmt werden und damit die Interessen von Frauen bis zur Unkenntlichkeit oder Bedeutungslosigkeit verzerrt werden. Es wird befürchtet, dass die postulierte Integration von Feminismus in der Tat die Assimilation im Patriarchat bedeutet.²

2 Ich spiele mit dem Integrationsbegriff auf den derzeitigen migrationspolitischen Diskurs an, denn ich sehe eine starke Parallele sowohl im Diskursverlauf wie auch in den (potenziellen) Gefahren.

Wie umstritten dieses Konzept ist, wurde bereits deutlich. Ich nehme zwei gegensätzliche Pole in dieser Debatte wahr: Ein Extrem besagt, dass der Eingang in den Mainstream diesen zu einem feministischen Mainstream verändert. Das andere Extrem behauptet dagegen, dass auf diese Weise feministische Inhalte und Kritik vereinnahmt und demontiert werden.³

Diese Diskussionen werden bereits an anderer Stelle geführt. Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, um aus der Perspektive neuerer Ansätze der feministischen Theorie etwas »andere« Fragen an das Konzept »Gender Mainstreaming« zu stellen als üblich. Ich möchte erst einmal von der (vielleicht) utopischen Vorstellung ausgehen, dass viele dieser Kritikpunkte beseitigt sind und wir tatsächlich Gender Mainstreaming, so wie es von seinen Ansprüchen her beschrieben wird auch um- und durchsetzen könnten. Ich habe trotzdem noch viele Fragen an dieses Konzept und sie kreisen letztendlich um ähnliche Kritikpunkte, wie die eben angesprochenen.

Geschlechterverständnis – die Kategorie »Frau«

Meine erste Frage ist gar nicht so unüblich: Welches Geschlechterverständnis steht hinter dem Begriff »gender«? Die Grundannahme einer »natürlichen« Zweigeschlechtlichkeit, d. h. eines Geschlechterdualismus mit stabiler Geschlechtsidentität, war in der neuen bundesrepublikanischen Frauenbewegung und feministischen Theorie bis Anfang der 90er Jahre üblich (Differenzmodell). Diese Annahme wird heute in der Theorie und auch in der politischen Diskussion ein Stück weit in Frage gestellt. Verschiedene Autorinnen weisen jedoch darauf hin, dass sie sich im Gender-Mainstreaming-Konzept wiederfindet.

Die Konstruiertheit von Geschlecht bzw. von Zweigeschlechtlichkeit, wie sie bereits relativ lange in der feministischen Theorie diskutiert und im Begriff »gender« auch impliziert wird, fehlt. Hier wirkt der Begriff stabil. Es geht vornehmlich um »Frauen«, nicht um Geschlecht. Es geht in der Regel auch wenig um Feminismus. Sowohl dieser Begriff wie auch Feministinnen als Akteure verschwinden (vgl. den Beitrag von Claudia von Braunmühl). Eine Tatsache, die wenige aufzuregen scheint.

Es wird, sowohl von KritikerInnen wie auch von VertreterInnen des Gender Mainstreaming-Ansatzes, von Frauen gesprochen, als ob es sie und ihr »Gegenpol« Männer »natürlich« gibt. Die zwei Pole selbst werden nicht aufgebrochen, sondern immer wieder (diskursiv) hergestellt. D. h. dieser dualistische Geschlechterbegriff wird durch die Art und Weise, wie in dieser Debatte über Frauen und Männer gesprochen wird, stabilisiert. Ein starres Festhalten an der Kategorie »Frau« bedeutet oft eine unreflektierte Fortführung normierter Ge-

3 Dies erinnert natürlich an die »alte« Frage nach dem Marsch durch die Institutionen und daran, inwiefern dieser die durchmarschierenden AkteurInnen mehr als die Institutionen verändert.

schlechterdefinitionen und lässt keinen Raum für Menschen »zwischen den Polen«, beispielsweise für Menschen, die sich als transgender definieren. Das Festhalten trägt u. a. auch heterosexistische Vorstellungen mit: Denn sind Lesben in diesem Frauenbegriff enthalten?

Meine Kernfrage ist also: Wer definiert das, was »die Frau« ist und welche Interessen sie hat?

Definitionsmacht über die Kategorie »Frau«

Wie bereits angesprochen, ist eine häufige Kritik am Gender Mainstreaming, dass die Definitionsmacht über die Kategorie »Frau« unter Umständen wieder von Männern übernommen wird (gegebenenfalls machen sie ein »Gender-Training« und glauben dann, in der Lage zu sein, alle »Gender-Fragen« stellen und auch beantworten zu können). Wenn wir aber annehmen, dass es nicht so ist, dass Männer dies nicht unbedingt können, und diese Definitionsmacht darüber, wer Frauen sind und was Frauen wollen/brauchen, im Kontext des Mainstreamings bei Frauen liegt/liegen muss – welche Frauen sind es, die diese Macht übernehmen (sollen)? Welchen Definitionsrahmen werden sie einbringen oder stillschweigend voraussetzen? Welche Rolle spielen Unterschiede zwischen Frauen?

Meine These: Nur Frauen der Dominanzkultur gelangen in den Mainstream.

Im »Mainstream« des feministischen Diskurses findet eine Ausblendung der Lebensrealitäten, Interessen und Selbstdefinitionen insbesondere von Schwarzen, migrierten und anderen marginalisierten Gruppen, wie z. B. Lesben, behinderten Personen statt. In der Eröffnungsdiskussion dieser Tagung wurde beispielsweise thematisiert, dass die Interessen der ländlichen Bevölkerung u. U. ganz anders sind als die Interessen der städtische Bevölkerung, die den politischen Diskurs dominiert.

Das dominante feministische Theorie- und Politikverständnis in Deutschland beruht im Wesentlichen auf den politischen Interessen von weißen, heterosexuellen, christlich-sozialisierten, westdeutschen, nichtbehinderten Frauen der Mittelschicht.⁴ Sie bilden den unhinterfragten und meist nicht benannten Maßstab. Kritik an dieser Tatsache, insbesondere seitens schwarzer Frauen, stellt klar, dass nicht alle Frauen so sind und dass nicht alle Frauen »Schwestern« sind.⁵

4 Diese Auflistung löst vielleicht inzwischen ein Belächeln aus. In der BRD Ende der 80er Jahre war jedoch eine solche Benennung der »Norm« von einer nicht zu unterschätzenden Bedeutung innerhalb der Frauenbewegung. Bis dahin war die Dominanz hinter Universalisierungen und Annahmen verdeckt geblieben.

5 Siehe z.B. Fuchs und Habinger (1996), Rodriguez (1996), Hügel et al. (1993). Diese Kritik ist an sich nichts neues: Spätestens in der Zeit der Wende (1989/90) gab es eine große Aufbruchsstimmung innerhalb der westdeutschen Frauenbewegung, und diese Kritik löste viele Diskussionen aus. Vgl. z.B. Beiträge zur feministische Theorie und Praxis, Nr. 27, 1990; Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e.V. (1991); Hügel et al. (1993). Die Auseinandersetzungen scheinen aber meiner Ansicht nach nicht sehr viel weiter gekommen bzw. in viele Kontexte (noch) nicht durchgedrungen zu sein.

Mein Punkt ist, dass wir andere gesellschaftliche Machtdimensionen ausblenden, wenn wir nur die Kategorie Geschlecht betrachten. Wir produzieren damit (aktiv) eine Universalisierung der Kategorie Frau, ähnlich wie es den Männern in Bezug auf die Kategorie Mensch vorgeworfen wird.

Wir laufen damit Gefahr, reale Machtungleichheiten bei formaler Gleichstellung zu reproduzieren. Vor dieser Gefahr wird bereits in Bezug auf Mann/Frau oder Ost/West gewarnt, aber in Bezug auf andere gesellschaftliche Gruppen kaum wahrgenommen. Jede Person ist Angehörige verschiedener Mehr- oder Minderheiten bzw. bewegt sich gleichzeitig in verschiedenen Gruppen. Niemand ist nur Frau oder nur Lesbe oder nur MigrantIn oder nur Mutter oder nur Behinderte oder nur JüdIn oder nur ArbeiterIn oder nur weiß, usw. usf. Diese vielfältigen und unterschiedlichen Zugehörigkeiten führen zu unterschiedlichen Arten von Machtzugängen und auch von Ausgrenzungserfahrungen. Die Frage lautet demnach, welche Frauen (und auch Männer) und welche Interessen werden vom Mainstream weiterhin ausgegrenzt, wenn Gender Mainstreaming erfolgreich umgesetzt wäre? Hier sind die Kernbegriffe Partizipation und Repräsentation weiterführend und entscheidend.

Wir fordern Partizipationsmöglichkeiten für Frauen, »Fachfrauen« die das Gender Mainstreaming Konzept unterfüttern und umsetzen sollen. Diese Forderung löst bei mir einen weiteren Schwall von Fragen aus, angefangen mit »welche Frauen sind das«? Und wenn partizipieren, dann in welchen institutionellen Strukturen? Wer sind diejenigen, die die Gender-Analysen machen? Wer ist an Entscheidungsprozessen beteiligt? Wer hat dazu Zugang? Wer verfügt über die (oft wenigen) vorhandenen Ressourcen? Wer setzt die Sanktionen durch? Welche Statusgruppen besitzen welche Macht in diesen Prozessen und welche formalen Kriterien sind jeweils daran geknüpft? Die Fragerei könnte selbstverständlich viel weitergehen.

Um nur zwei sehr offensichtliche Beispiele der vielen Ausschlussstrukturen zu benennen, die auf vielfältige Weise und auf vielen Ebenen funktionieren: Wenn die im Rahmen des Gender Mainstreamings geforderten Stellen mit einer Verbeamtung verknüpft sind, schließt dies bereits alle aus, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Auch Menschen, die aufgrund bestimmter Arten von »Behinderungen« im Schulwesen oft abgesondert werden, können sich gar nicht für viele Stellen qualifizieren.

Es würde vermutlich keine von uns, die in Deutschland lebt, wundern, wenn eine weiße, deutsche Frau beispielsweise als Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte die Interessen von »Frauen« vertritt. Aber ich glaube schon, dass es die meisten zumindest überraschen oder irritieren würde, wenn diese Repräsentantin z. B. gehörlos wäre oder einen erkennbaren türkischen Hintergrund hätte. Fühlen sich die meisten weißen, deutschen Mehrheitsfrauen durch eine Migrantin repräsentiert? Migrantinnen aber sollen sich offenbar

durch Mehrheitsfrauen repräsentiert fühlen. Ich würde auch annehmen, dass jede Migrantin in Deutschland mehr über die Lebensrealitäten und Interessen von Frauen der Dominanzkultur weiß als umgekehrt.

Diese Problematik der Repräsentation ist nicht auf Gender Mainstreaming beschränkt noch ihm immanent. Sie enthält allerdings Fragen, die meiner Meinung nach in jeder Diskussion um politische Strategien – auch in dieser Diskussion – Raum finden müssen. Vielleicht könnte der Gender Mainstreaming-Ansatz sogar als Medium dienen, um Frauen, die am Rande oder außerhalb »normaler« Einflusswege stehen, Zugang und Beteiligung zu ermöglichen. Hier stimme ich durchaus anderen ReferentInnen dieser Veranstaltung zu: Es liegt an »uns« partizipatorische Konzepte zu entwickeln und durchzusetzen, und zwar solche, die diese Problematik differenziert mit einbeziehen.

Eingang in den Mainstream

Meine zweite grundsätzliche Frage an das Konzept Gender Mainstreaming ergibt sich aus der Frage nach dem »wer«: Was genau soll Eingang in den Mainstream finden? Welche Ansätze, welche – also wessen – Interessen sollen dort eingebracht werden, um zum Mainstream werden?

Zugespitzt formuliert, unterstelle ich bisherigen Ansätzen, dass sie auf der Annahme basieren, dass die Personen, die Gender Mainstreaming in Institutionen tatsächlich durchführen sollen, angeblich wissen, »was Frauen wollen/brauchen«. Und zwar entweder automatisch oder spätestens nach einem zweitägigen »Gender-Training« oder nachdem sie einige nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken als »Unterfütterung« gelesen haben.

Bei der Festlegung von Inhalten, die im Mainstream Eingang finden sollen, geht es ja vor allem darum, Prioritäten zu setzen. Wenn jede von uns eine Prioritätenliste erstellen würde, was auf Regierungsebene sofort gemacht werden muss, bin ich mir sicher, dass jede Liste anders aussehen würde. Auf wessen Liste wäre eine Gesetzesänderung der Geschlechterbestimmung von Neugeborenen ganz oben? Wer würde die Schaffung von nicht-psychiatrischen Räumen für Personen in Krisen eine hohe Priorität einräumen? Haben sich Ost-West-Interessen angeglichen? Verschwinden die Interessen von Ost-Frauen hinter diejenigen von West-Frauen?⁶

Wie vielschichtig, verflochten und auch widersprüchlich Interessen sein können, wird deutlich, wenn wir einige der konkreten Maßnahmen betrachten, die in der Diskussion der Eröffnungsveranstaltung dieser Tagung benannt wurden: Familienförderung zum Beispiel. Kernfragen sind, welche Familiendefinition angewandt wird, welche Familien gefördert werden (sollten) und was eine geeignete Form der Förderung ist.⁷ Claudia von Braunmühl hat dem

6 Gibt es überhaupt noch »Ost-Frauen«? Es hat ja auch ein Generationswechsel stattgefunden. Und was verstehen wir darunter? Die kritische Reflexion dieser ganzen Kategorien ist angebracht.

Kindergeld bzw. der Erhöhung desselben die subventionierte Kinderbetreuung gegenübergestellt und letzteres potentiell als ein gelungenes Beispiel von Gender Mainstreaming beschrieben. Es geht hier um einen Interessenkonflikt der offenbar eine Prioritätensetzung zwischen mehreren Gruppen und ihren Interessen verlangt: Erstens die Interessen derjenigen Familien, wo jemand Kinder ohne (direkte) Bezahlung betreut (oder dies möchte) und das Kindergeld gut für andere Zwecke gebrauchen könnte; zweitens die Interessen derjenigen Familien, in der bezahlte (externe) Kinderbetreuung nötig oder gewollt ist und die bekanntlich mehr kostet als das Kindergeld (z. Zt.) decken kann; drittens die Interessen von Einzelpersonen und Familien ohne Kinder, die durch ihre Steuer diese »Familienförderung« subventionieren; und viertens noch die postulierten Interessen der Gesellschaft als gesamtes (z. B. Renteversicherung). Parallel zu dieser Debatte wird der Nachzug von ausländischen Kindern erschwert, deren Familien in Deutschland leben. Außerdem besitzen Schwule und Lesben immer noch kaum Rechte, Kinder zu adoptieren. Diese Familien werden gehindert und nicht gefördert. Gewollt sind »makellose«⁸, deutsche Kinder innerhalb der postulierten »Normfamilie«. Und was ist mit der selbstbestimmten Schwangerschaft? Was sind die Interessen und Perspektiven von Frauen der Mehrheitskultur im Vergleich zu z. B. Roma Frauen oder behinderten Frauen oder psychiatrisierten Frauen, die vielleicht eher mit einem Sterilisationszwang als einem Gebärdzwang konfrontiert werden. Die Interessen sind nicht unbedingt gleich. Und sie sind nicht unbedingt auszugleichen.

Regine Frey hat in der Diskussion das Stichwort Gender Mainstreaming als *Verhandlungsraum* eingeführt. Ich finde diesen Begriff sehr passend. Auszuhandeln sind aus meiner Perspektive nicht nur eine Mann-Frau-Polarität, sondern *auch* die Interessen und Forderungen verschiedener Frauen und das immer wieder. Die Zusammensetzung der jeweiligen Gruppen und ihrer Interessen ist jeweils kontextgebunden. Das, worüber verhandelt wird, ist letztendlich Macht. Wer hat Zugang zu diesem Verhandlungsraum? Und wer kann sich dort wie durchsetzen?

7 Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass alle Personen Kinder haben oder wollen oder auch kriegen können. Und es kann auch nicht vorausgesetzt werden, dass sie Kinder möglichst in einer heterosexuellen Zweierbeziehung erziehen können und wollen und dies möglichst innerhalb der Ehe. Anzumerken ist auch, dass die »Betreuung« von Erwachsenen in ihren »Familien« in diese Debatte kaum mit einbezogen wird.

8 Vgl. u.a. die Debatte um die Vorgeburtsdiagnostik.

Reproduktion von Machtverhältnissen

Die bisherigen Überlegungen führen zu meiner dritten großen Frage: Bewirkt das Konzept von »Gender Mainstreaming« die weitere Stabilisierung von Marginalisierungsprozessen? Um an meine Fragen nach der Repräsentanz anzuknüpfen: Kommen Frauen aus der Mehrheitskultur in gewisse Machtpositionen – so gering sie auch sein mögen – unter Ausschluss von anderen Frauen? Werden Ungleichheiten einfach befestigt?

Dieser Komplex von Fragen knüpft an viele weitere Fragen an, die aus einer etwas anderen Perspektive bereits angesprochen worden sind, z. B. die Analyse vorhandener Machtungleichheiten zwischen Frauen und Männer sowie das Zusammenspiel von Mainstreaming und spezifischer Förderung. Wenn der Begriff Gender Mainstreaming als Instrument eingesetzt wird, um Frauenförderung einzusparen, trägt es zur Stabilisierung von vorhandenen Machtungleichheiten bei. Frauen werden nun angeblich automatisch mitgedacht. Aber wir haben das gleiche Phänomen, wenn wir so tun, als gäbe es keine Machtunterschiede unter Frauen, obwohl faktisch nur Frauen der Dominanzkultur Zugang zum Verhandlungsraum haben. Wir machen dann genau das, was wir kritisieren.

Auf einer Ebene geht es mir auch hier um die Unsichtbarkeit und Unhörbarkeit von Personen, die nicht anwesend sind, auch wenn sie angeblich mitgedacht und repräsentiert werden. Dies führt zu Gönnerhaftigkeit, Bevormundung und falschen, wenn auch gut gemeinten Annahmen, die konkrete Auswirkungen haben. Auf einer anderen Ebene geht es ja vor allem um Ressourcen- und damit um Machtverteilung. Auch wenn wir es schaffen würden, die Strukturen zu ändern, den Mainstream also mit Hilfe dieser Strategie tatsächlich umzuwälzen, in wessen Interesse wären die Strukturen geändert? Gewalt – auch strukturelle Gewalt – existiert nicht nur in den Geschlechterverhältnissen.

Ich befürchte, dass es ziemlich wahrscheinlich ist, dass Gender Mainstreaming die Hierarchisierung von gesellschaftlichen Gruppen weiter fortführt oder gar verstärkt. Machen wir damit nicht eine Hierarchisierung von Unterdrückung zur Wahrheit? Steckt dahinter nicht eine Vorstellung vom Patriarchat als Ursprung des Bösen? Das war eine Annahme eines Großteils der westdeutschen Frauenbewegung Anfang der 70er Jahre. Wenn wir das Patriarchat beseitigen, dann wird alles andere in Ordnung kommen: Geschlecht ist der Hauptwiderspruch, alles andere sind Nebenwidersprüche. Damit wurde das marxistische Bild vom Klassensystem als Hauptwiderspruch einfach feministisch gewendet. Im Einklang mit den meisten feministischen Theoretikerinnen glaube ich aber nicht, dass dieses Bild greift. Und ich bezweifle beispielsweise, dass sehr viele schwarze Frauen in Deutschland ihr Geschlecht als Hauptquelle ihrer Unterdrückung erleben.

Fazit

Wenn wir gemeinsam politisch handeln wollen, erfordert das, den Mythos der Schwesterlichkeit zu verabschieden, der sich aus einem gemeinsamen Opferstatus herleitet. Eine wirklich transformatorische feministische Politik verlangt nach der Anerkennung der gegebenen gesellschaftlichen Machtverhältnisse und der Unterschiede zwischen Frauen.

Es wird oft impliziert, dass die Dekonstruktionsperspektive (des Poststrukturalismus) sich nicht für feministische Politik fruchtbar machen lässt. Obwohl ich ein zunehmendes und für mich nicht ganz nachvollziehbares Auseinanderdriften von Theorie und Praxis tatsächlich wahrnehme, teile ich diese Ansicht nicht. Poststrukturalistische Theorien werfen zwangsläufig neue Fragen an die feministische Praxis auf: Können wir überhaupt noch – und wenn ja, dann wie – auf die Kategorie »Frau« Bezug nehmen, ohne sie zu essentialisieren? Ich betrachte es als eine sehr schwierige, aber sehr wichtige Frage, die mitreflektiert werden muss. Differenzen zu (er-)leben, kann unbequem sein. Es bedeutet, auf eine vertraute Schein-Einheit und Eindeutigkeit zu verzichten. Jedoch ohne diesen Verzicht, ohne ein Einlassen auf offene Fragen wird der bereits vorhandene Mainstream, werden die bestehenden Macht- und Unterdrückungsverhältnisse sowie die dominanten Norm- und Wertesysteme stabilisiert, die wir letztendlich gar nicht in Frage stellen.

Einige Konsequenzen

Ich schließe mit drei konkreten Gedanken oder Forderungen, die jedoch in diesen Rahmen lediglich angeschnitten werden können. Sie sollen als Gedankenanstöße und als Schlussfolgerungen dienen.

Ich habe bereits angesprochen, dass ich es als eine Hauptaufgabe betrachte, dass diejenigen, die politisch bzw. in Verwaltung und anderen Institutionen tätig sind oder beratende Funktionen ausüben, neue Modelle politischer *Partizipation* entwerfen, um tatsächlich unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse in den Verhandlungsraum hereinzulassen. Es genügt nicht, wenn die mit Gender Mainstreaming von Amtswegen beauftragten Personen beginnen, für andere mitzusprechen. Stattdessen müssen die Stimmen von »anderen« mit Hilfe neuer Konzepte gehört und beachtet werden. Es geht nicht um Toleranz/Duldung, sondern um Respekt und Rechte und somit um ernsthafte Auseinandersetzungen und unter Umständen sogar Konflikte. Zu lernen dies alles zu tun, ist gar nicht so einfach.

Ein zweiter Komplex von Forderungen betrifft die aktuelle Auseinandersetzung mit dem Konzept *Qualitätssicherung*. So berechtigt die von autonomen Frauenprojekten und anderen eingebrachten Vorbehalte sein mögen, dieses Konzept lässt auch Spielraum, um eigene Inhalte und Definitionen von Qualitätskriterien einzubringen und für ihre Umsetzung in konkrete Maßnahmen

zu kämpfen. Wir müssen die hier ausgeführten Überlegungen bei jeder (kontextgebundenen) Definition von Erfolg einbeziehen. Und wir müssen Formen finden, auch Sanktionen zu erteilen und (flexible) Kontrolle einzüben.

Mein dritter Komplex von Forderungen betrifft das *Gender-Training*. Es wird oft als Hoffnungsträger und als ein entscheidendes Element im Gender Mainstreaming angesprochen. Selbstverständlich muss es ein gutes Training sein – nur, wer definiert, was ein gutes Training ist, und wie wird das kontrolliert? Vor allem, wer definiert den Inhalt, der gelernt und reflektiert werden soll? Rassismus darf zum Beispiel nicht zum Nebenwiderspruch von Sexismus definiert werden. Genausowenig wie ein Antirassismus-Training Geschlechterfragen vernachlässigen soll, darf ein Gender-Training andere Unterdrückungsstrukturen ausblenden. Die Verflechtung dieser untereinander ist unverkennbare Lebensrealität in dieser Gesellschaft. Ebenso trägt ein Gender-Training, das auf der Grundlage einer angenommenen, feststehenden, bipolaren, biologisch begründeten Geschlechtszugehörigkeit arbeitet, zur Konstruktion ebensolcher Geschlechteridentitäten bei. Aus meiner Perspektive ist Gendertraining notwendig; es *kann* gut sein, aber es kann nur eine von mehreren Komponenten in einer Konzeption darstellen, die die inhaltlichen und strukturellen Sachverhalte in ihrer Komplexität und Dynamik mit einbezieht und Handlungskompetenzen und -strategien auch im Sinne institutioneller Wandlung fördert.⁹

Die feministische Theorie setzt sich längst mit den angesprochenen Fragen auseinander. Es gibt aber auch in der Praxis indessen Ansätze, die in diese Richtung gehen und auch durch einen Paradigmawechsel von der Chancengleichheit zu einem Konzept von Vielfalt gekennzeichnet sind. Sie werden oft verbunden mit den Stichwörtern »interkultureller Kompetenz« und »diversity«.¹⁰

Wenn wir durch den Gender Mainstreaming Ansatz zur nachhaltigen Transformation in einer gerechteren Gesellschaft beitragen wollen, müssen alle Geschlechteraufgaben in ein umfassendes Konzept integriert werden, das die komplexen Gewebe von Macht- und Ausgrenzungsstrukturen als Ausgangspunkt nimmt und die Unterschiede entlang anderer gesellschaftlichen Kategorien mit einbezieht, ohne diese festzuschreiben.

9 Vgl. dazu den Beitrag von Leah Czollek und Heike Weinbach in diesem Band.

10 Ein weiteres englisches Wort, das nicht mehr bedeutet als Vielfalt. Der »diversity«-Ansatz erkennt Unterschiede als Bereicherung an. Er findet Eingang in Deutschland vor allem im Zusammenhang mit dem Konzept »managing diversity«, aber zunehmend auch mit dem Konzept »Total-E-Quality« (vgl. dazu den Beitrag von Barbara Nohr in diesem Band). Beide Begriffe, »diversity« wie auch »interkulturell«, werden sehr unterschiedlich besetzt und sehr unterschiedlich umgesetzt. Auch hier ist Qualität eine brisante Frage, vor allem hinsichtlich des Einbezugs von Macht und Strukturen.

Literatur

- Fischer, Ute, et al. (Hg.) (1996): Kategorie Geschlecht. Empirische Analysen und feministische Theorien, Opladen
- Fuchs, Brigitte und Gabriele Habinger (Hg.) (1996): Rassismen und Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen, Promedia: Wien
- Hügel, Ika, Chris Lange, May Ayim, Ilona Bubeck, Gülsen Aktas, Dagmar Schultz (Hg.) (1993): Entfernte Verbindungen. Rassismus Antisemitismus Klassenunterdrückung, Orlanda: Berlin
- Kossek, Brigitte (Hg.) (1999): Gegen-Rassismen. Konstruktionen – Interaktionen – Interventionen, Argument (Sonderband): Hamburg, Berlin
- Lorey, Isabell (1996): Immer Ärger mit dem Subjekt. Theoretische und politische Konsequenzen eines juristischen Machtmodells: Judith Butler, edition diskord: Tübingen
- Rodriguez, Encarnación Gutiérrez (1996): »Frau ist nicht gleich Frau, nicht gleich Frau, nicht gleich Frau ... Über die Notwendigkeit einer kritischen Dekonstruktion in der feministischen Forschung«, S. 163-190. In: Ute Fischer et al. (Hg.) (1996), Opladen
- Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht (2. Aufl.), Orlanda: Berlin
- Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e.V. (Hg.) (1991): Blick zurück im Zorn. Dokumentation des Kongresses: »Frauen gegen Nationalismus – Rassismus / Antisemitismus – Sexismus« 16.-18. November 1990 in Köln, Selbstverlag: Köln
- Watson, Sophie (1995): »Reclaiming Social Policy«. S. 164-171. In: Barbara Caine und Rosemary Pringle (Hg.): Transitions. Allen & Unwin: Sydney

Kontexte



Gender Mainstreaming: eine Strategie zum geschlechtergerechten Umbau von Organisationen?

Bis zu dieser Einladung hatte ich eine nur vage Vorstellung davon, was sich hinter dem Begriff Gender Mainstreaming (GM) verbirgt. Eher nebenher hatte ich durch die Kenntnisnahme von Tagungsprogrammen, Informationsbroschüren, Stellenanzeigen, Zeitschriftenaufsätzen u. ä. den Eindruck gewonnen, dass sich dieser Begriff in der vergangenen Zeit geradezu inflationär verbreitet. Spontan hatte dies bei mir eher Ablehnung als Zustimmung hervorgerufen. Ein Blick in die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass die Mehrzahl der Beiträge von Autorinnen stammt, die entweder direkt frauenpolitisch aktiv sind oder aus der Position der Politikberatung argumentieren. Ihnen geht es darum, die Vor- und Nachteile von GM als neuer politischer Strategie insbesondere im Vergleich mit den bisherigen gleichstellungspolitischen Fördermodellen herauszustellen. Veröffentlichungen, in denen GM vom Standpunkt aktueller gendertheoretischer Entwicklungen aus diskutiert wird, sind hingegen kaum vorhanden. Diese Lücke möchte ich schließen helfen, indem ich meine Überlegungen um die Frage zentriere, welche Orientierung für den Umgang mit GM aus der politischen Übersetzung eines gesellschaftstheoretisch fundierten sozial-konstruktivistischen Gender-Paradigmas resultiert. Was dies für die praktisch-politische Umsetzung von GM bedeutet, diskutiere ich anhand einiger Ergebnisse der Forschungen zur »gendered organization«.

Neuorientierung in der Gleichstellungspolitik?

Gender Mainstreaming gewinnt in der BRD erst nach 1995 und damit zu einem Zeitpunkt an Bedeutung, da auf mehrjährige Erfahrungen mit institutionalisierter Frauenförderungs- oder Gleichstellungspolitik zurückgeblickt werden kann und diese Politiken einer zum Teil sehr kritischen Betrachtung unterzogen werden. Übereinstimmend wird der geringe Erfolg hervorgehoben, den diese Instrumente für die Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter in der Vergangenheit hatten. Angelika Wetterer (1994) bringt dies für die Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung an Hochschulen auf den Punkt, wenn sie von der »*rhetorischen Präsenz*« und »*faktischen Marginalität*« spricht. Tatsächlich hätten sich die Ausgrenzungsbestrebungen gegenüber Frauen durch diese Politiken eher verschärft als gelockert. Interessant ist, wo Wetterer die Ursachen hierfür ansiedelt, nämlich auch bei den Frauenförderkonzepten selbst. Diese hätten einige der Legitimationsversuche und Rechtfertigungsstrategien mit bereitgestellt, die später herangezogen werden konnten, um Frauen auszugrenzen. Wetterer konkretisiert dies am Begriff der »Frauenförderung«, der das »*Strukturproblem des Geschlechter-*

verhältnisses«, d. h. die auf allen Ebenen der Berufsstruktur anzutreffende Hierarchie zwischen den Geschlechtern, unter der Hand zu einem »Frauenproblem« erkläre und damit das Stereotyp der »anderen« und »defizitären« Frau reproduziere. Ähnlich verhalte es sich mit den zwei häufigsten Frauenförderstrategien, die in der Vergangenheit praktiziert wurden: den Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen und denen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Anstatt das Problem der Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen zu lösen, werde es durch solche Maßnahmen in einer Weise instrumentalisiert, »die zur Bestätigung tradierter Vorurteile und Zuschreibungen beiträgt« (dies. 1994, 98).

Betrachtet man im Vergleich mit diesen bisherigen Förderungsformen die programmatischen Äußerungen zu GM, so entsteht der Eindruck, dass sich hier tatsächlich ein grundlegender Wandel in der Perspektive vollzogen hat: Der Grundsatz des »Mainstreaming« besagt, dass alle Bereiche der Politikformulierung einer geschlechtsbezogenen Bewertung unterzogen werden¹, um Chancengleichheit zu erreichen. An anderer Stelle ist die Rede von der Überprüfung aller »*allgemeinen* Politiken und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf die Gleichberechtigung«. Anders als die bisherigen Frauenfördermaßnahmen zielt GM also auf alle Aktivitäten in der jeweiligen Organisation ab. Diese sollen künftig geschlechtsbezogen analysiert werden. Darüber hinaus impliziert dieser Ansatz, dass die geringeren Chancen von Frauen nicht auf geschlechtsspezifische Defizite, sondern auf Strukturen, Bedingungen, politische Maßnahmen usw. zurückzuführen sind. Aus dieser mit GM verbundenen Neuorientierung von Gleichstellungspolitik erklärt sich der verhaltene Optimismus, mit dem frauenpolitisch Motivierte darauf reagieren und der sich z. B. darin äußert, dass GM als »*eine neue aussichtsreiche Strategie*« eingestuft wird, die »*ein Durchsickern der Geschlechterfrage in bislang männerzentrierte Denkweisen, Organisationsformen und Verfahrensweisen*« ermögliche (Stiegler 1998, 27).

Es bleiben aber auch erhebliche Zweifel, die sich daraus speisen, dass noch vollkommen unklar ist, wie GM praktisch umgesetzt wird und was es konkret bedeutet, Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung hin zu befragen. So ist z. B. Christina Thürmer-Rohr (2001) der Auffassung, dass das GM explizit von der Prämisse der Geschlechterdifferenz ausgehe. Es unterstelle, »*dass es ›die‹ Geschlechtersicht, ›die‹ weibliche Perspektive, ›den‹ geschlechtsspezifischen Ansatz und ›die‹ Frauenbelange als definierbare Einheit gibt*« (dies.). Dies führe dazu, dass mit diesem Instrument gerade nicht das »*Interesse an etwas Drittem*«, der »*Bezug zur gemeinsamen Welt*« zum Gegenstand von Kritik und Politik wird, sondern die angebliche Identität als ein bestimmtes Geschlecht. Thürmer-Rohr spitzt zu, dass Unterschiede so nicht als Ausdruck eigener Ent-

1 So im Jahresbericht der EG-Kommission zur Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU von 1998, 4. Vgl. auch Stiegler 1998 und 2000; Weinbach 2001; Färber 2001.

scheidungen, des eigenen Bewußtseins oder Gewissens, als Ausdruck eines Individuums verstanden würden, das wählt, denkt und hierin frei sei, sondern als »*Stoff aus dem Material Geschlecht*«. Der Zusammenhang aller Menschen, auf den sich Gleichheitsbemühungen zu richten hätten, werde ausgeblendet und herrschaftlich hergestellte Unterschiede würden »*hinterrücks in fixierte und somit nur noch zu tolerierende umgewandelt*«.

Hervorhebenswert ist nun, zu welcher Einschätzung des GM-Konzeptes Thürmer-Rohr von dieser Kritik aus kommt. Sie plädiert nicht etwa für den Boykott und den Kampf gegen dieses Instrument, sondern sie bezeichnet GM als eine der »*Sprachen der Macht*«, die wir benötigen, »*um ökonomische, kulturelle und politische Produktionen von Ungleichheit und Ungerechtigkeit erkennen und beseitigen zu können*«. Mit dem Begriff »*Sprache der Macht*« grenzt sie zugleich den Stellenwert und die Reichweite von GM ein: Es handelt sich um ein Instrument, das aus der Not geboren wurde und bloß transitorischen Charakter haben kann. Dabei bleibt allerdings offen, wie GM als eine solche Sprache der Gegenmacht zur Wirkung zu bringen wäre.

Entwicklungen in der Gender-Forschung

Thürmer-Rohrs theoretisch motivierte Infragestellungen decken sich in weiten Teilen mit dem, was seit einigen Jahren breit in der Frauen- und Geschlechterforschung diskutiert wird. Die Weiterentwicklung der Grundbegriffe hat u. a. dazu geführt, dass essentialisierende Modelle der Geschlechterdifferenz zunehmend an Boden verloren haben und eine sozial-konstruktivistische Perspektive an Bedeutung gewonnen hat.² Ob GM als neue politische Strategie mit einer solchen (de-)konstruktivistischen Konzeption von Gender unvereinbar ist, bzw. wie GM von diesem Standpunkt aus umzusetzen wäre, soll im Folgenden diskutiert werden.

Im deutschsprachigen Raum verschafften Regine Gildemeister und Angelika Wetterer dem dekonstruktiven Paradigma in der Genderforschung Anfang der 90er Jahre erstmals breitere Aufmerksamkeit. Sie kritisierten, dass die feministische Sozialwissenschaft die Tradition des Denkens in zweigeschlechtlich strukturierten Deutungsmustern bislang in weiten Teilen fortgesetzt und damit vielfach zum Ausgangspunkt von Analysen gemacht hätte, was selbst der Erklärung bedürfe: Die Zweigeschlechtlichkeit als eine natürliche, nicht weiter zu hinterfragende Objektivität (dies., 1995, 230). Um diese Erkenntnisbarriere zu überwinden, legten sie dem eigenen Ansatz folgende zwei Annahmen zugrunde: »*1. Die Vorstellung einer »Natur der Zweigeschlechtlichkeit*

2 Vgl. als Zusammenfassungen der Debatten über Geschlecht als einer sozialwissenschaftlichen Kategorie, auf die hier nicht ausführlich eingegangen werden kann: Maihofer 1994, 1995; für die Problematik einer Theorie der Subjektivität Dausien 1998; unter befreiungstheoretischen Aspekten die Beiträge in *Das Argument* 216, 38. Jg. Heft 4, 1996. Siehe auch den Beitrag von Johannes Dingler und Regina Frey in diesem Band.

als unmittelbar erlebbare, körperlich und/oder biologisch begründete und nicht weiter zu hinterfragende ›objektive Realität‹, ist ein (kulturell produziertes) Mißverständnis. (...) 2. Die ›Natur der Zweigeschlechtlichkeit‹ stellt eine soziale Konstruktion dar, ein generatives Muster der Herstellung sozialer Ordnung« (ebd.).

Wie dieses »Missverständnis« Zweigeschlechtlichkeit hergestellt wird und wie es als generatives Muster wirkt, ist Gegenstand ihrer Ausführungen. U.a. im Anschluss an Traditionen der Ethnomethodologie sowie des symbolischen Interaktionismus kommen sie zu folgenden Resultaten: Die Konstruktion der Differenz vollzieht sich als »doing gender« in jedweder Interaktion. Geschlecht ist eine Leistung, ein erworbenes Merkmal des Handelns in sozialen Situationen. Es sind die Individuen, die Geschlecht hervorbringen, wobei es sich hierbei um ein »Tun (handelt), das in der sozialen Situation verankert ist und das in der virtuellen oder realen Gegenwart anderer vollzogen wird« (Kessler/McKenna zit. n. Gildemeister/Wetterer 1995, 236). Geschlecht ist das »Ergebnis wie auch die Rechtfertigung verschiedener sozialer Arrangements sowie ein Mittel, eine der grundlegenden Teilungen der Gesellschaft zu legitimieren« (Gildemeister/Wetterer 1995, 236f.). Geschlecht stellt also eine »machtvolle ideologische Ressource« dar, »die Wahlmöglichkeiten und Grenzen herstellt, welche allein aufgrund einer bloßen sozialen Zuordnung zu einer (sozialen) Kategorie bestehen und keineswegs aufgrund einer (...) Natur« (dies., 1995, 237).

Die Frage, was die Stabilität dieser Herstellungsverfahren der Geschlechterdifferenz ausmacht, wie also zu erklären ist, dass Individuen diese Kategorien ihres Denkens teilen, beantworten Gildemeister/Wetterer noch recht abstrakt mit der Existenz von Institutionen. Diese stellten nichts anderes als die »Regulativmuster menschlichen Handelns und menschlichen Zusammenlebens« (dies., 237) dar und vermittelten als solche zwischen Individuum und Gesellschaft. Sie führten dazu, dass von Menschen aufgestellte Regeln und Verfahren als natürlich und damit legitim angesehen werden. Immer schon von der Differenz zwischen den Geschlechtern auszugehen, so das Resümee der Autorinnen, habe zur Folge, dass »deren ›Institutionenhaftigkeit‹ entweder systematisch übersehen oder aber als ›Hierarchie‹, ›Gewaltverhältnis‹ usw. in ihrem gesellschaftlichen Zwangscharakter hypostasiert wird« (dies., 239). Um dies zu vermeiden, müsse es darum gehen, »das Regelsystem« zu rekonstruieren, »in dem ›das Weibliche‹ immer die ›sekundäre Kategorie‹ darstellt« (dies., 247).

Auf dem Hintergrund eines solch analytischen Verständnisses von Gender, bei dem Geschlecht vom Erkenntnisgegenstand zum Erkenntnismittel wird (vgl. Dölling 1999, 23), kann die Frage nach den geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Handelns in/von Organisationen verschoben werden: Die Forschungen zur »gendered organization« (Acker 1990) zeigen, dass damit die Prozesse und Praxen der Herstellung von Ungleichheit entlang der Unterscheidung in männlich und weiblich ins Zentrum rücken. Nicht zuletzt geraten damit Handlungszusammenhänge in den Blick, deren Rekonstruktion die

Voraussetzung für die Konzipierung einer eingreifenden Gleichstellungspolitik und damit für die Bewertung von GM ist.

Bewusstmachung der »gendered« Tiefenstruktur von (Berufs)Organisationen

Anknüpfend an Theorien, in denen Geschlecht in diesem Sinne als eine analytische Kategorie konzipiert wird (vgl. Connell 1987, Harding 1986), d. h. als ein »konstitutives Element von gesellschaftlichen Beziehungen« (Scott 1994, 53)³, das »auf wahrgenommenen Unterschieden zwischen den Geschlechtern« basiert und »eine wesentliche Weise (darstellt), in der Machtbeziehungen Bedeutung verliehen wird« (ebd.), hatte Joan Acker (1990) Anfang der 90er Jahre die These formuliert, dass Organisationen in einem umfassenden Sinn vergeschlechtlicht seien. Auf dem Hintergrund eigener Forschungen zu den Ursachen der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern hatte sie ein analytisches Modell entwickelt, das fünf Dimensionen benennt, auf denen die Handlungspraxis in Organisationen Vergeschlechtlichungen aufweisen kann.⁴ Während Acker zu Beginn der 90er Jahre noch konstatieren musste, dass feministische Wissenschaftlerinnen Organisationstheorien und Organisationen als gender-kritisch zu hinterfragendes Feld noch nicht entdeckt haben, liegen mittlerweile zahlreiche Einzelstudien vor, die anknüpfend an die These der »gendered organization« berufsfeldspezifisch aufzuweisen versuchen, wie Geschlecht in Berufen und Arbeitsorganisationen als Ordnungsprinzip eingesetzt wird und wirkt. Auf dem Hintergrund einer konzentrierten Forschungsanstrengung der vergangenen Jahre⁵ wird die »epistemology of the gendered organization« (Britton 2000) mittlerweile auf einer metatheoretischen Ebene kritisch hinterfragt. Danach habe Ackers Ansatz einen wichtigen Impuls gegeben, um Forschungsergebnisse zur Reproduktion der »gender inequality in organizations and social institutions« (Dies. 2000, 429) zusammenzutragen – nunmehr komme es jedoch darauf an, theoretisch und empirisch genauer zu klären, was es bedeutet, eine Organisation, einen Beruf oder eine Politik als vergeschlechtlicht zu bezeichnen. Insbesondere mit dem Blick auf Möglichkeiten des Wandels von Organisationen in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit bedürfte es eines differenzierten Zugangs, der nicht alle Organisationen als gleichermaßen vergeschlechtlicht und unterdrückend identifiziert, sondern sich auf die Faktoren konzentriert,

3 Ich zitiere nach der deutschen Übersetzung des bereits 1986 (vgl. Scott 1986) erschienenen Aufsatzes.

4 Sehr verkürzt sind dies die folgenden in der Praxis immer zusammenwirkenden Dimensionen: 1. Trennungen von Arbeit, Räumlichkeiten, Zuständigkeiten usw., die entlang der Unterscheidung in männlich und weiblich vorgenommen werden, 2. Symbole, Leitbilder, Verhaltensnormative usw., 3. Formen der Interaktion zwischen den Beschäftigten, insbesondere Handlungsmuster, in denen Dominanz und Unterwerfung hergestellt werden, 4. Aspekte der individuellen vergeschlechtlichten Identität, 5. die kontinuierlichen Prozesse der Schaffung und Entwicklung von sozialen Strukturen, in die Geschlecht eingeschrieben ist.

5 Dana Britton (2000) berichtet, dass sie bei einer persönlichen Recherche von Artikeln in der sozialwissenschaftlichen Literatur im Zeitraum zwischen 1994 und 1997 auf 335 Verweise zu »gendered, jobs, policies, employment, institutions, workers, and a host of similar subjects« (419) gestoßen sei.

»that give rise not to ungendered organizations but to less oppressively gendered forms« (Gherardi 1995, zit. n. Britton 2000, 430).

Dass es für solche Untersuchungen nicht ausreicht, das Modell von Acker als ein formal-analytisches Raster anzuwenden, sondern dass dieses durch konkret-historische Studien zum Zusammenhang von kapitalistischer Produktionsweise und Geschlechterverhältnissen ergänzt werden muss, zeigt das Forschungsprojekt von Meyerson u. a. (2000), das sich zudem in zwei weiteren Punkten wesentlich von vielen anderen Untersuchungen zur vergeschlechtlichten Organisation unterscheidet: 1. Im Zentrum steht die Frage, wie die umfangreichen Ergebnisse der »gendered-organization«-Forschung als Wissen genutzt werden können, um einen tatsächlichen Wandel in Organisationen einzuleiten, so dass diese »more gender equitable« (dies. 2000, 553) funktionieren; 2. die Autorinnen gehen davon aus, dass ein solcher auf tatsächliche Veränderung orientierter Ansatz nur als Aktionsforschung und gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt und umgesetzt werden kann.⁶

Um es vorweg zu sagen: Das ursprüngliche Ziel, anhand eines Unternehmens exemplarisch für eine Abteilung aufzuzeigen, in welchen Dimensionen die Arbeitsorganisation nachteilige Folgen insbesondere für die »einfachen« weiblichen Beschäftigten hat und dies durch eine andere Organisationspraxis zu verändern, konnte nur bedingt erreicht werden. Aufschlussreich ist die Arbeit für die Frage der Wirkmächtigkeit von GM dennoch aufgrund der Einblicke, die sie darein vermittelt, welche Barrieren ein solches Vorhaben zu überwinden hat: Die erste Schwierigkeit bestand darin, als (feministische) Wissenschaftlerinnen Zugang zum Unternehmen zu bekommen, das Vertrauen von Leitung und Beschäftigten zu gewinnen sowie deren Interesse an Geschlechtergerechtigkeit zu wecken. Dies erforderte eine grundlegende Modifikation bei der Zielstellung des Projektes: Neben dem Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit musste der Standpunkt des Unternehmens, d. h. das Interesse an einer effizienteren Arbeitsorganisation aufgenommen werden. Während diese Zielstellung auch bei den Beschäftigten ganz selbstverständlich auf Interesse stieß – nicht zuletzt deshalb, weil dies das Kriterium ist, nach dem im Unternehmen Gratifikationen und andere Formen der Anerkennung verteilt werden –, musste die Vorstellung, dass auch Geschlechtergerechtigkeit ein relevantes Handlungsziel von/in Organisationen darstellen könnte, immer wieder mühsam vermittelt werden. Obgleich es den Wissenschaftlerinnen nach Durchführung eines Workshops, der der Vermittlung von gender-theoretischem Grundwissen diente, gelungen war, gemeinsam mit den Beschäftigten verschiedene Dimensionen der Arbeitsorganisation zu ermitteln, die sich nachteilig insbesondere für Frauen auswirkten, ging dieser Geschlechter-

6 Auf den kreativen methodischen Ansatz dieser Studie kann hier aus Platzgründen leider nicht näher eingegangen werden. Bei der untersuchten Abteilung handelt es sich um eine Produktionslinie einer US-amerikanischen Handelskette mit eigener Fertigung.

aspekt immer wieder verloren, sobald die Arbeitenden auf sich allein gestellt Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation entwickelten, um sich mit entsprechenden Forderungen an die Leitung zu wenden.

Auf ein vergleichbar mächtiges Durchschlagen der in der Organisation als allgemein und legitim geltenden Ziele und Interessen verweist auch unsere eigene Interviewstudie zu Vergeschlechtlichungsprozessen in einer Ostberliner Kommunalverwaltung⁷: Alle Interviewten gehen davon aus, dass es Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Während die Begründungen, die hierfür gegeben werden, durchaus Differenzen nach Geschlechts- sowie nach Ost- bzw. Westzugehörigkeit der Befragten aufweisen, findet sich große Übereinstimmung in der Denkform, dass Geschlecht innerhalb von Berufsorganisationen keinerlei entscheidende Relevanz zukommt, da hier nach universalistischen Regeln verfahren werde und alle gleich behandelt würden. Dabei belegen Tiefenanalysen der Deutungsmuster, dass Geschlecht stillschweigend als ein Muster der Zuweisung von Positionen fungiert, was sich besonders deutlich an der Wahrnehmung und Bewertung von Frauen in Leitungspositionen ablesen lässt, denen entweder zu viel oder zu wenig Durchsetzungsfähigkeit attestiert wird. Da diese Strukturierungen weithin unbewusst ablaufen, stößt das Ansinnen, die Gestaltung von Organisationen aus einer bewusst gender-sensiblen Perspektive vornehmen zu sollen, meist auf Unverständnis und wenig Zustimmung. Die Hauptursache für diese Befunde dürfte die soziale Anordnung selbst sein, die Berufsorganisationen darstellen und der sie unterliegen. Als Institutionen der kapitalistischen Gesellschaftsformation gewährleisten sie wesentlich die Verwandlung von lebendiger Arbeit in Waren, Produktion, Rendite. Dabei gelten sie als »ausgelagerte legitime gesellschaftliche Orte der funktionalen Spezialisierung, der Akkumulation von Ressourcen und der entlastenden Rollentrennung und Rollendistanz« (Türk 2000, 169). Dies schließt auch, wie Acker resümiert, die Vorstellung ein, dass »organizations are seen as instrumental, goal-oriented, no-nonsense arrangements for getting things done. Rewards might be linked to job demands, to performance, or to seniority, but not to gender« (2000, 630). Nicht zuletzt fördert diese geschlechtsneutrale Sicht den individualistischen Blick auf Erfolg, Einfluss und Macht und trägt damit zur fraglosen Akzeptanz der neoliberalen Leitideologie des »jedem nach seiner Leistung« und zur weiteren Delegitimierung von Gleichstellungspolitik bei.

Fassen wir die Ergebnisse mit Blick auf die Ausgangsfragestellung zusammen, so lässt sich Folgendes festhalten: Um GM tatsächlich zu einer erfolgreichen Strategie des geschlechtergerechten Umbaus von Organisationen zu machen, muss ein Wissen über den Zusammenhang von Vergeschlechtlichungsprozessen und allgemeinen Organisationsprozessen vorhanden sein,

⁷ Gemeinsam mit Irene Dölling und Christoph Kimmerle bearbeite ich ein Projekt zu »Vergeschlechtlichungsprozessen im Zuge der kommunalen Verwaltungsreform« in Berlin (vgl. Projektantrag, Dölling 1999).

d. h. es muss bekannt sein, wie und nach welchen Logiken die Organisation als Ganzes funktioniert, wie geschlechtliche Differenzierungen hier eingeschrieben sind und welche Funktion sie für die Organisation wie für die einzelnen »Mitglieder« erfüllen. Solches Wissen bereitzustellen, könnte als Forderung an die institutionalisierte Geschlechterforschung gestellt werden, was den weiteren wichtigen Effekt mit sich brächte, deren zunehmend subalterne Orientierung auf die bloß akademische Welt zu lockern (vgl. Andresen 2001). An dieses Wissen, das nur gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet werden kann, wäre politisch anzuknüpfen, d. h. es müssten Formen der Verbreitung gefunden, gemeinsam Maßnahmen des geschlechtergerechten Umbaus von Organisationen entwickelt und Bündnisse zu deren Umsetzung geschlossen werden. Wenn GM zur Initiierung solcher Prozesse beiträgt, könnte es, indem es zum Anstoß wird, die Ziele und Zwecke von Organisationen insgesamt zu hinterfragen, langfristig tatsächlich zu mehr Demokratie und Gerechtigkeit in Unternehmen führen.

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. In: *Gender and Society*, Vol. 4 No. 2, Juni 1990, S. 139-158
- Dies. (2000): Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects. In: *Organization*, Vol 7(4). London, Thousand Oaks, New Delhi, S. 625-632
- Andresen, Sünne (2001): Der Preis der Anerkennung. Frauenforscherinnen im Konkurrenzfeld Hochschule, Münster
- Britton, Dana (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: *Gender & Society*, Vol. 13, No. 3, June 2000, S. 418-434
- Connell, R. W. (1987): *Gender and Power*, Stanford
- Das Argument 216 (1996): Befreiung in der Postmoderne. 38. Jg. Heft 4
- Dausien, Bettina (1998): Die biographische Konstruktion von Geschlecht. In: Schneider/Mall (Hg.): *Einheit und Vielfalt. Das Verstehen der Kultur*, Amsterdam, S. 257-277
- Dölling, Irene (1999a): »Geschlecht« – eine analytische Kategorie mit Perspektive in den Sozialwissenschaften? In: *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung*, 3. Jg., Heft 1, S. 17-26
- Dies. (1999b): Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung. Antrag auf Förderung bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Potsdam
- Färber, Christine (2001): Gender Mainstreaming – ein Organisationsentwicklungsinstrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern. In: *Rundbrief des Frauenpolitischen Rat des Landes Brandenburg*, März, 1/2001, S. 3-5
- Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (1995) (2. Auflage): *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung*. In: Knapp/Wetterer (Hg.) 1995: *Traditionen Brüche*, Freiburg, S. 201-254
- Harding, Sandra (1986): *The Science Question in Feminism*, Ithaca, New York
- Maihofer, Andrea (1994): Geschlecht als hegemonialer Diskurs. Ansätze zu einer kritischen Theorie des »Geschlechts«. In: Wobbe, Theresa; Lindemann, Gesa (Hg.): *Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht*, Frankfurt/M., S. 236-263
- Dies. (1995): *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz*, Frankfurt/M.
- Meyerson, Debra E.; Kolb, Deborah M. (2000): Moving out of the »Armchair«: Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice. In: *Organization. Symposium*. Vol. 7(4), London, Thousands Oaks CA, New Delhi, S. 553-571
- Scott, Joan (1994): *Gender: Eine nützliche Kategorie der historischen Analyse*. In: Kaiser, Nancy (Hg.): *Selbstbewusst. Frauen in den USA*, Leipzig, S. 27-75

- Dies. (1986): Gender: A useful category of historical analysis. In: *American Historical Review* 91, S. 1053-1075
- Stiegler, Barbara (1998): Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Expertisen zur Frauenforschung. Hg. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Dies. (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Expertisen zur Frauenforschung. Hg. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Thürmer-Rohr, Christina (2001): Kanal der meisten. Aus der Not geboren. Kritische Anmerkungen zu dem Begriff »Geschlechterdemokratie«. In: Freitag v. 2.2.2001, S. 18
- Türk, Klaus (2000): Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. In: Ortman, Sydow; Türk (Hg.): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft*. 2. Auflage, Wiesbaden, S. 124-176
- Weinbach, Heike (2001): Über die Kunst, Begriffe zu fluten. In: *Forum Wissenschaft* 2/2001, S. 6-10
- Wetterer, Angelika (1994): Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. In: *Zeitschrift für Frauenforschung*, 12. Jg. Heft 1+2, Bielefeld 1994, S. 93-109

Diversity, Total-E-Quality und Gedöhns

Gender Mainstreaming ist ein Konzept »von oben« und so verwundert es wenig, dass auch die rot-grüne Bundesregierung den Begriff für sich entdeckt hat. Vor allem im Bundesfrauenministerium ist viel die Rede von Mainstreaming, »total-equality« und »best practise«. Begriffe wie Gleichstellung und Frauenförderung verschwinden in der Mottenkiste. Was bedeutet dieser Wandel im Sprachgebrauch? Im folgenden Beitrag soll am Beispiel der Gleichstellung in der Privatwirtschaft untersucht werden, inwieweit die neuen Vokabeln für einen Paradigmenwechsel stehen und was dabei für Frauen herauskommt.

Strukturelle Diskriminierung

Es ist ein unbestrittener Verdienst der Neuen Frauenbewegung, die Gerechtigkeitsdefizite im Geschlechterverhältnis auf die politische Tagesordnung gesetzt zu haben. Die strukturelle Ungleichheit in allen Lebensbereichen und die umfassende Unterdrückung von Frauen rückten ins Interesse derjenigen, die sich für Gleichheit, Emanzipation und den Abbau von Herrschaft einsetzten. Strukturelle Ungleichheit meinte, dass Frauen nicht als Individuum benachteiligt werden, sondern qua Struktur aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht. Die Ungleichbehandlung von Frauen ist *ein* Organisationsprinzip dieser Gesellschaftsform (Patriarchat), dem sich letztlich keine entziehen kann. Das bedeutet, dass Frauen auch dann diskriminiert sind, wenn sie es selbst nicht so empfinden. Der Kampf, den Frauen führten, ging vor allem um gleiche Rechte und Teilhabe sowie um körperliche Unversehrtheit.

Neben dem Thema »Gewalt« war immer »Arbeit«, bzw. deren Neudefinition das Schlüsselthema feministischer Politik. Zum einen geht es um die unbezahlte, in der Regel von Frauen geleistete so genannte Reproduktionsarbeit und zum anderen um die geschlechtergerechte Verteilung der bezahlten Arbeit. Politisch konzeptionell wurde der Abbau dieser »Ungerechtigkeiten« in der Politik der Antidiskriminierung und der aktiven Gleichstellungspolitik zusammengefasst. In den 1980ern diskutierten beispielsweise die Grünen ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz für Frauen, das nahezu jeden Lebensbereich betraf: die Arbeitswelt, die Sprache, die Ehe, Hochschule und Bildung etc. Strukturelle Diskriminierung erfordere – so die Grundüberzeugung – Änderungen der Struktur und bis zur Überwindung der patriarchalen Struktur eine positive Diskriminierung von Frauen. Und auch die SozialdemokratInnen legten noch Anfang der 1990er Jahre einen eigenen Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben vor, der für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft gleichermaßen gegolten hätte; Quoten und Möglichkeiten, bei Verstoß zu sanktionieren, waren selbst-

verständlicher Bestandteil. Über PDS, Bündnis90/Die Grünen bis in weite Teile der SPD war damals noch Konsens, dass die Diskriminierung von Frauen ein Verstoß gegen die Verfassung und dass der Staat dazu verpflichtet ist, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung im Ergebnis zu ergreifen. Selbst die heftig umstrittene Quote fand selbstverständlich Eingang in die Entwürfe der Opposition (leistungsbezogen oder in Form von Zielvorgaben u. ä.).

Der Europäische Gerichtshof hat – ebenso wie das hessische Gleichberechtigungsgesetz – mit seiner Bestätigung einer leistungsbezogenen, flexiblen Quote deutlich gemacht, dass die Diskriminierung von Frauen keine Privatsache und der Gesetzgeber durchaus berechtigt ist, Personalentscheidungen zu beeinträchtigen, um darauf hin zu wirken, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. So stehen die Zeichen für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen eigentlich nicht schlecht.

Wir haben verstanden

Beim Thema Gleichstellung in der Privatwirtschaft wird die gleichstellungspolitische Wende der »neuen Mitte« besonders deutlich. Nirgends anders beißt sich feministische Politik derart plakativ mit dem neoliberalen Gesellschafts- und Menschenbild der »neuen Mitte«. Insbesondere die Modeformulierung »Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung« zeigt auf ausgesprochen pointierte Weise, wo die Frauenpolitik inzwischen gelandet ist (vgl. Nohr 2000).

Nachdem das Vorhaben »Gleichstellungsgesetz« noch in den Koalitionsvertrag hinübergerettet werden konnte, ließ der Kanzler bereits ein halbes Jahr später anlässlich des Rücktrittes seines Finanzministers wissen, dass nun Schluss sei mit der Gängelei der Wirtschaft. Und was bedeutet die Gleichstellung von Frauen schon anderes als Gängelei?

In dem kurz darauf beschlossenen Programm »Frau und Beruf« sind nur noch Spurenelemente gesetzlicher Regelungen zu finden – von einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist keine Rede mehr.

Stattdessen sind »Freiwilligkeit«, »Flexibilität« und »Dialog« die neuen Vokabeln, die in Ignoranz aller bisheriger gleichstellungspolitischer Erfahrungen zum Durchbruch in der Frauenpolitik verhelfen sollen.

Eine Stärke der »klassischen« Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik war und ist es, dass sie immer wieder auf strukturelle Ungleichheiten hinweist, für gleiche Teilhabe und Rechte kämpft, »Frauenförderung« als Instrument fordert und »Gleichstellung« als Ergebnis. Neben der Frauenförderung sind Antidiskriminierungspolitik, Gleichstellungspolitik und positive Diskriminierung die für traditionelle Frauenpolitik typischen Instrumente. Dagegen stehen als »neue« Vorhaben oder Begriffe »Querschnittspolitik«, »Mainstreaming«, »Chancengleichheit« und »Kommunikation« (bzw. – bei Bergmann – »Dialog«).

Während an die herkömmlichen Begriffe noch konkrete Politikkonzepte und Forderungen gekoppelt waren (etwa die Quote oder Gelder für Frauen-

projekte), verschwinden die Aufgaben und ursprünglichen Anliegen der Neuen Frauenbewegung hinter den neuen Wörtern.

Mit der Propagierung neuer Begriffe geht immer auch ein Paradigmenwechsel einher, der auf inhaltlich-konzeptionelle Verschiebungen hinweist. Dieser Paradigmenwechsel soll im Folgenden beschrieben werden und zwar anhand der Begriffe Gender Mainstreaming, Total-E-Quality, Diversity und Chancengleichheit. Auch wenn ich diesem »Wechsel« generell kritisch gegenüberstehe, dürfen insgesamt nicht die Potenziale aus den Augen verloren werden, die ein Hinterfragen und Aufbrechen alter »Wahrheiten« und Rezepte mit sich bringen kann.

Gender Mainstreaming

Der Grundsatz des Gender Mainstreamings soll zunächst einmal bedeuten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip ist und als Querschnittsaufgabe gefördert werden soll. »Gender Mainstreaming«, so steht es im Programm »Frau und Beruf«, ist sowohl Grundsatz als auch Methode, den geschlechtsspezifischen Ansatz in alle Politikfelder, Konzepte und Prozesse einzubringen. Erstmals tauchte der Begriff 1985 bei der Weltfrauenkonferenz in Nairobi auf. Einige Jahre später fand Gender Mainstreaming Eingang in das vierte Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Gleichstellungspolitik, das 1996 in Kraft trat.¹ Durch den Amsterdamer Vertrag ist Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene kraft Gesetz verpflichtend. Die nicht mehr ganz so neue Bundesregierung hat reagiert und hält Gender Mainstreaming auf jeder Politikebene für wichtig.² Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen ist, dass Geschlechtergleichheit als Organisationsziel definiert wird. Während also in bisherigen Ansätzen die Verantwortung für Gleichstellungspolitik bei den Frauen oder Gleichstellungsbeauftragten lag, wird mit Gender Mainstreaming die Verantwortung auf die gesamte Organisation übertragen. Das ist ja zunächst einmal positiv. Fraglich ist jedoch, wie die in der Regel gleichstellungspolitisch eher trägen Führungsetagen dazu motiviert werden können, Gender Mainstreaming als Motivationsziel zu bestimmen. Appelle an den Gerechtigkeits-sinn und an verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote verhallen seit Jahren bekanntermaßen im Nichts. Wenn man sich die Strategien anschaut, die derzeit diskutiert werden und die engstens mit Gender Mainstreaming verknüpft sind, so lässt sich eine Abkehr vom »Recht auf gleiche Teilhabe« zu den Gründen »Imageverbesserung und ökonomische Vorteile« ablesen. Das soll an zwei derzeit viel diskutierten und propagierten Strategien verdeutlicht werden.

1 Ausführlicher dazu z. B. Weinbach (2001) sowie der Beitrag von Claudia von Braunmühl in diesem Band.

2 Vgl. das Regierungsprogramm *Frau und Beruf*, das im Juni 1999 vom Bundeskabinett beschlossen wurde.

Total E-Quality

Total E-Quality ist ein Verein in Deutschland, dessen Zustandekommen auf eine Initiative der Wirtschaft zurückgeht. Ziel des Vereins ist es, »die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern«. Voraussetzung dazu sind eine auf »Chancengleichheit« ausgerichtete Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wurde das Total E-Quality-Prädikat entwickelt. Es ist eine Auszeichnung für Unternehmen, die ihre Personalpolitik an den Maximen der »Chancengleichheit« ausrichten. Das Prädikat steht somit als Beleg dafür, dass Chancengleichheit zu effizientem Personaleinsatz führt, dadurch die Qualität im Unternehmen verbessert und dies wiederum die Wettbewerbsfähigkeit sichert.³ Die Vorstandsvorsitzende Carola Busch hebt besonders hervor, dass sie keinen Förderansatz für Frauen vertritt, der sich aus »sozialen oder moralischen Erwägungen« herleitet. Im Gegenteil: Bewusst setze sich Total E-Quality vom »traditionellen Ansatz der Frauenförderung« ab, im Vordergrund stünde die innovative Kraft der Frauen und somit die globale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. »Wir brauchen die Besten«, so das Fazit einer Evaluation zur Kosten-Nutzen-Analyse vom prämierten Unternehmen.

Seit 1997 hat Total-E-Quality Deutschland e.V. 56 Prädikate vergeben. Dabei wurden Unternehmen – wie beispielsweise die Deutsche Bahn AG – bereits mehrfach ausgezeichnet, weil sich nicht genügend Unternehmen finden lassen, die für den Preis überhaupt in Frage kommen. Oder, die überhaupt an einem solchen Preis interessiert sind. Das ist in Anbetracht von 2 Millionen Unternehmen in Deutschland »zu wenig«, wie auch Frauenministerin Bergmann in ihrer Rede anmerkt.

Die Bundesregierung will diese »vorbildhafte« Förderung unterstützen. Bestandteil des Programms »Frau und Beruf« ist, das *Total E-Quality-Prädikat* im Rahmen eines von der Bundesregierung unterstützten Projektes auch auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu übertragen.

Diversity als Marketingstrategie

Das *Diversity-Concept* (Verschiedenheit, Vielgestaltigkeit) ist ein Unternehmenskulturkonzept oder vielmehr eine Unternehmensphilosophie, die in den USA zunehmend verfolgt⁴ und inzwischen auch in der Bundesrepublik diskutiert wird. Laut VerfechterInnen geht diese Philosophie noch über die Konzepte des *Total-E-Quality* hinaus: »Der Kern des Diversity-Concepts ist der Markt und der Kunde oder in diesem speziellen Fall besser die Kundin und

3 So Carola Busch, Vorstandsvorsitzende von Total E-Quality Deutschland e.V. in ihrer Rede anlässlich einer Preisverleihung.

4 Im Vergleich zu Deutschland werden in den USA ethnische Diskriminierungen mit einbezogen.

nicht die Chancengleichheit. Das Management muss kapieren, dass Frauen ihren Marktanteil erhöhen.« Ein Grundgedanke des Konzepts ist es, dass Frauen eine Zielgruppe sind, deren Bedürfnisse wiederum von Frauen besser erkannt und vermarktet werden können. Alle Potenziale in einem Unternehmen sind zugunsten des Marktes zu nutzen. So werden Frauen im Kontext der »kulturellen Vielfalt« zur speziellen Humanressource für das Unternehmen. Grundlage dieser Überlegungen ist das Argument der Geschlechterdifferenz und des so genannten weiblichen Blickwinkels. Frauen sollen eine neue Sichtweise, ein anderes Verhalten und mehr Emotionen einbringen. Frauen müssen ihr »Anderssein« nicht mehr verstecken, es wird gesucht, weil es eine spezielle Erfahrungswelt und einen eigenen Blickwinkel integriert.

Die Differenz ist die Message – so fasst Christine Schön (1999) das *Diversity-Konzept* in ihrer Untersuchung zusammen. Bei ihren Befragungen kommt sie zu dem Ergebnis, dass alle von ihr befragten Gleichstellungsexpertinnen – sowohl aus privaten als auch aus öffentlich-rechtlichen Instituten – von den besonderen Potenzialen der Frauen reden und mit dem Aspekt des Nutzens der »Humanressource Frau« argumentieren. Letztlich, so ihr Fazit, dominiert das Primat der Ökonomie vor dem Primat der gleichen Rechte.

Es ist zwar immer begrüßenswert, wenn der Frauenanteil in den Führungspositionen steigt. Wenn Unternehmensphilosophien wie diversity o. ä. etwas dazu beitragen, ist das natürlich erfreulich. Man darf nur nicht den Fehler machen, diese rein ökonomisch und an Effizienzkriterien ausgerichteten Maßnahmen mit Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik zu verwechseln. Und schließlich ist die in den Diversity-Konzepten implizierte Propagierung so genannter weiblicher Fähigkeiten gesamtgesellschaftlich kontraproduktiv, weil sie konservative Klischees bedient (»Frauen sind halt anders«) und geschlechtsspezifische Zuschreibungen verfestigt (»mehr Emotionen«), statt diese aufzubrechen.

Chancengleichheit?

Als Ziel ihres gleichstellungspolitischen Aufbruchs formuliert die Bundesfrauenministerin, »die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie mit Nachdruck voranzubringen«. Der Begriff der Chancengleichheit ist zu einer der Lieblingsvokabeln der neuen Mitte geworden.⁵ Das verwundert zunächst, denn einst galt er als linker Kampfbegriff zur Abwehr des konservativen Konzepts der Chancengerechtigkeit. Wie kann es sein, dass sich dieser Begriff nun als Leitbild für Unternehmen eignet?

Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Die *repräsentative Chancengleichheit* verlangt, dass der Zugang zu gesellschaftlichen Gütern und Werten unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht gleich

5 Vgl. Bultmann (2001), der die Bedeutungsumwandlung des Begriffs »Chancengleichheit« in der Bildungspolitik herausarbeitet.

sein soll. D. h., dass in jedem Fall der Anteil der Frauen in der Hierarchie, in Ausschüssen usw. so hoch sein muss, wie ihr Anteil in der Gesamtorganisation ist. Wenn beim Zugang zu den Organisationen Chancengleichheit durchgesetzt wäre, müssten Frauen und Männer überall gleich vertreten sein. Dieser Chancengleichheitsbegriff schaut sich das Ergebnis an. Das Konzept der repräsentativen Chancengleichheit ist auch das den Quotierungsforderungen zugrunde liegende Konzept, weil der Blick auf das Ergebnis gerichtet ist und nicht auf die Startbedingungen.

Demgegenüber verlangt die *bedingte Chancengleichheit* nur den gleichen Zugang bei gleichen Fähigkeiten und Leistungen. Diese bedingte Chancengleichheit führt dazu, Chancengleichheit lediglich zu proklamieren und wahrnehmbare ungleiche Ressourcenverteilung mit unterschiedlichen Leistungen zu legitimieren. In den gegenwärtigen Diskussionen scheint sich zunehmend das Verständnis bedingter Chancengleichheit durchzusetzen. In dieser reduzierten Form ist sie ganz hervorragend für Leitbilder geeignet, als Erfolgsfaktor für die Wirtschaft und sogar als »Chefsache«. Deshalb verwundert es auch kaum, dass zwar viel von Chancengleichheit, aber überhaupt nicht mehr von der Quote die Rede ist. Heimlich, still und leise hat sich die durch und durch konservative und neoliberale Ansicht durchgesetzt, dass Leistung objektiv messbar sei, selbstverständlich geschlechtsneutral, und dass sich somit »wirklich« gute Frauen von selber durchsetzen. Und das Argument, dass Frauen inzwischen ganz besonders hervorragend qualifiziert seien und deshalb gar keine Quote mehr bräuchten, weil die Wirtschaft sich eine Verschwendung dieser Ressource nicht leisten könne, unterstellt ja, dass die Quote deswegen nötig war, weil Frauen schlechter qualifiziert gewesen seien.

Weil mit dem Verschwinden der Quote das Verschwinden einer Kritik an der Leistungsgesellschaft und am Leistungsbegriff selbst einhergeht, ist Frigga Haug nach wie vor deren große Verfechterin. Eigentlich, so schreibt sie in ihrem Band »Hat die Leistung ein Geschlecht?«, ist es schon seit langem bekannt, dass die Auffassung, jeder, der etwas leiste in unserer Gesellschaft, könne es zu etwas bringen und umgekehrt, zu den tragenden Ideologemen gehört. Es ist das Märchen vom Tellerwäscher, der aufgrund seiner großartigen Leistungen Präsident der Vereinigten Staaten wird. »Was aber in den Kämpfen um die Frauenquote entscheidbar wird, ist der Stellenwert, den diese Ideologie in der Reproduktion der Männergesellschaft hat. Zunächst droht die Quote offenbar werden zu lassen, dass die Mär, jeder sei seines Glückes Schmied, doch nie gestimmt hat, und dass der Darwinismus des Marktes schließlich doch nicht zur Gerechtigkeit führt, und zwar noch nicht einmal zur »Leistungsgerechtigkeit«. Dahinter steckt auch die Angst, dass andere Ungerechtigkeiten als natürliches Ergebnis dieses Jeder-gegen-Jeden sichtbar werden könnten oder gar anklagbar, wenn erst der Quote zugestimmt ist« (Haug 1993, 15).

Wie wenig relevant die so genannte »Leistung« bei Einstellungen ist, haben u. a. Stephan Höyng und Ralf Puchert in ihrer Untersuchung »*Die Verhinderung beruflicher Gleichstellung*« belegt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Männer eine umfassende Kultur schaffen, die die herrschende Geschlechterordnung gegen Angriffe immunisiert. Gleichstellungsbestrebungen werden trotz durchaus positiver Einstellung der Männer lautlos abgeschmettert – durch Untätigkeit, durch interessegeleitete Nichtwahrnehmung sowie eine männerbündische Kultur.⁶

So what?

Sicherlich ist das Beharren auf alten Konzepten und Instrumenten nicht immer die beste Lösung. Feministinnen haben immer gefordert, dass Gleichstellungspolitik kein Nischenthema bleiben solle, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe ernst genommen und umgesetzt wird. Insofern ist das Ziel, die Geschlechterperspektiven in den »Mainstream« zu implementieren begrüßenswert. Dadurch, dass Gender Mainstreaming von »oben« angeordnet wird (»top down«) müssen sich Führungskräfte zwangsläufig mit der Geschlechterproblematik befassen – in welcher Form und mit welchen Ergebnissen sei einmal dahingestellt. Schaden wird das nicht. Der Schaden liegt eher darin, dass Begründungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die auf soziales Unrecht und Gesetzesverletzungen verweisen, fallengelassen werden, »wie eine heiße Kartoffel« (Schunter-Kleemann 2001). Losgelöst von der Grundeinsicht der strukturellen Diskriminierung von Frauen, mutieren Forderungen nach gesetzlichen Maßnahmen – wie z.B. einer Quote – tatsächlich zur wirren Idee alternder Dogmatikerinnen. Warum Gesetze, wenn die Wirtschaft ohnehin nicht auf die »Humanressource Frau« verzichten kann und sich »Chancengleichheit« rechnet?

Der Schaden, den die derzeitige Diskussion um diversity, total-E-quality und auch teilweise um Gender Mainstreaming anzurichten droht, liegt m. E. hauptsächlich darin, dass sich diskursiv ein Gesellschaftsbild durchsetzt, in dem Ungleichheiten auf Unterschiede an »Leistungsfähigkeit« zurückgeführt werden. Das Ziel »Chancengleichheit« beschränkte sich dann auf eine »gerechte« Verteilung von Positionen innerhalb der bestehenden (u. a. patriarchalen) Hierarchien und Konkurrenzmuster und bestätigt diese. Feministinnen müssten wieder von vorne anfangen.

6 Vgl. dazu auch den Beitrag von Stephan Höyng und Klaus Schwerma in diesem Band.

Literatur:

- Bultmann, Torsten (2001): »Bestmögliche Ausstattung jedes Einzelnen!«. In: Forum Wissenschaft 3/01
- Haug, Frigga (1993): Leistung muß sich wieder lohnen. In: Dies./Eva Wollmann (Hrsg.): Hat die Leistung ein Geschlecht? Hamburg
- Höyng, Stephan/Ralf Puchert (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld
- Jansen, Mechthild (2001): Dilemmata und Spannungsfelder feministischer Theorien und Politiken. In: Batisweiler, Claudia u.a. (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen
- Nohr, Barbara (2000): Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung?! Die Transformation rot-grüner Gleichstellungspolitik oder: das Geschlecht als Standortfaktor. In: express. Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Nr. 5/2000
- Schön, Christine (1999): Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz. Eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen, Königsstein/Taunus
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von »Gender Mainstreaming«. In: Forum Wissenschaft 2/01
- Weinbach, Heike (2001): Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts »Gender Mainstreaming«. In: Forum Wissenschaft 2/01

Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern

Bevor wir die Möglichkeiten und Grenzen von Gender Mainstreaming einschätzen, ein kurzer Blick zurück auf die Analyse möglicher Schwierigkeiten der bisherigen Gleichstellungspolitik und -maßnahmen.¹ Probleme für eine Gleichstellung der Geschlechter sehen wir weniger im rechtlichen oder formellen Bereich, dort ist Gleichstellung relativ weit vorangeschritten. Auch vereinzelte deutlich frauenfeindliche Aktionen können nicht allein die Ursache für den unzureichenden und schleppenden Prozess der Gleichstellung sein. Schauen wir aber auf die Kultur und Struktur von gesellschaftlichen Institutionen, können wir die Ausgrenzung von Frauen aufgrund indirekter und informeller Prozesse beschreiben.

Männerbündische Arbeitskultur

In unserer Lebens- und Arbeitswelt herrscht eine kulturelle männliche Kultur vor, die von Männern, aber auch von Frauen getragen wird (vgl. Connel 1999). Wir möchten hier drei Aspekte aus dem informellen Bereich von Organisationen nennen, die diese Hegemonie stützen:

- Fast allen Männern gemein ist eine interessengeleitete Wahrnehmung bzw. die Nichtwahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und geschlechtlichen Diskriminierungen.

- Die weit verbreiteten Männlichkeitsentwürfe orientieren sich an Erwerbsarbeit: Der *gute Ernährer* konzentriert sich auf den Beruf als Erwerb für seine Familie (vgl. Fthenakis/Minsel 2001), für den *Übererfüller* sind Beruf und Karriere die zentrale Lebenswelt.

- Eine männerbündische Arbeitskultur verhindert die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen, Betrieben und Verwaltungen. Formale Regelungen können diese nur schwer erfassen, Ausgrenzungen finden vor allem auf informelle Weise statt.

Der letztgenannte Punkt soll hier etwas genauer beschrieben werden. Eine männerbündische Arbeitskultur findet sich in den Führungsetagen fast jeder Organisation, freilich in verschieden starker Ausprägung. Zu ihren wesentlichen Merkmalen gehören:

Heimliche Spielregeln: Es gibt unausgesprochene Spielregeln in der Organisation, welches Verhalten in welcher Situation angemessen ist. Wer diese einhält, wird akzeptiert und erhält die unabdingbar wichtigen informellen Infor-

1 Vgl. ausführlich Höyng/Puchert (1998)

mationen, um Entscheidungen vorzubereiten, Akzeptanz für Projekte zu gewinnen, Einfluss zu nehmen.

Stufenweise Einweihung: Nicht jede/r neue MitarbeiterIn wird in diese Spielregeln eingeweiht. Zudem erfolgt die Einweihung oft nur Schritt für Schritt. Stufenweise, erst wenn man sich bewiesen hat, erfährt man weitere wichtige Informationen zum optimalen Vorgehen und Verhalten, manche nennen das Herrschaftswissen.

Ausgrenzung: Um ausgewählt zu werden und die nötigen Verbindungen zu bekommen, muss man zeigen, dass man »in den Kreis« passt. Soziale Ähnlichkeit kann man zum Teil durch Anpassung signalisieren. Grundlegende Abweichungen, z. B. das Geschlecht, führen zu Irritation und Ablehnung. Homogenität ist bequemer.

Beruf als Lebensraum: Die Berufsarbeit wird als der zentrale soziale Lebensraum verstanden. In Führungskreisen entstehen soziale Kontakte fast ausschließlich über den Beruf. So kommt es zu dem Missverständnis, dass berufliche Angelegenheiten auch wie private behandelt werden.

Geschlossene Außendarstellung: Gruppen, die sich auf diese Weise absondern, haben einen hohen Zusammenhalt. Die »Freundschaften« werden durch Rituale gestiftet und erhalten. Interne Konflikte werden kontrolliert ausgetragen und eskalieren daher selten. Die Gruppen handeln daher geschlossen, das sichert ihnen Vorteile gegenüber vereinzelt Handelnden. Sie können Inhalte bestimmen, aber zunehmend auch die Art der Entscheidungsfindung, der Informationsflüsse und der Arbeitskultur. Ihr Erfolg gibt den Männerbünden Anziehungskraft und Glanz und so schließt sich der Kreis.

Diese männerbündische Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen (und von nicht konformen Männern), sie hat auch Auswirkungen auf Strukturen von Berufsarbeit. Als Beispiele seien die Definition von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Form von Hierarchien, die gesellschaftliche Anerkennung und Bedeutung von verschiedenen Arbeiten genannt.

Beteiligung von Männern

Gegenüber Gleichstellung schwanken Männer zwischen Aufgeschlossenheit und Untätigkeit. Kaum ein Mann stellt sich offen gegen das Prinzip der gleichen Rechte für Männer und Frauen. In der Untersuchung von Höyng und Puchert (1998) zu männlichen Reaktionen auf Gleichstellungsmaßnahmen bestreitet kein Mann das Recht auf Gleichstellung grundsätzlich. Bei der konkreten Umsetzung scheiden sich allerdings die Geister, denn Männer sind sehr verschieden, es gibt da die vielfältigsten Interessenlagen. Manche können keinerlei Maßnahmen akzeptieren, fühlen sich in ihrem Selbstbild bedroht, andere unterstützen Gleichstellung großzügig, weil ihre Karriere ohnehin nicht gefährdet ist. Die Haltungen unterscheiden sich entsprechend der Position im gesellschaftlichen und beruflichen Gefüge und auch entsprechend verschiedener »Männlichkeiten«.

Eines aber wird in dieser Unterscheidung der Männer schon deutlich: Gleichstellungspolitik hat nur dann eine Chance, wenn sie es schafft, immer wieder bestimmte Gruppen von Männern mit »ins Boot« zu holen und so die informellen, aber effektiven Widerstände vieler Männer und männlicher Strukturen zu minimieren. Daher ist es auch aus einer Frauenförderperspektive interessant, die Beteiligung von Männern an Gleichstellungsprozessen im Blick zu haben.

Vorteile auch für Männer

Wir unterstellen den meisten Männern einerseits eine interessen geleitete Wahrnehmung bzw. die Nichtwahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und Diskriminierungen. Hier gilt es sowohl ihre Wahrnehmung zu erweitern als auch männliche Interessen neu zu definieren. Männer haben zwar viele Vorteile und Nutzen in einer patriarchalen Gesellschaft, viele zahlen aber auch einen hohen Preis dafür. Wird das Bewusstsein für diesen Preis geschärft, dann sind in einer Gleichstellung auch für Männer viele Chancen zu finden. Berufliche Gleichstellung kann Männern eine höhere Lebensqualität bringen, wenn sie Verantwortung für den Gelderwerb abgeben und ihre Berufsarbeitszeit reduzieren:

- Männer, deren Männlichkeit durch das Selbstverständnis als Familienernährer geprägt ist, könnten mehr Kontakt zur Familie bekommen.
- Führungskräfte, berufliche Übererfüller, die bis zu hundert Stunden die Woche mit Berufsarbeit verbringen, könnten ihre körperliche und seelische Gesundheit stärken.
- Zeitpioniere, die schon jetzt der Berufsarbeit nicht immer die Priorität einräumen, wären keine sonderbaren Ausnahmefälle und könnten gleichzeitig in mehreren Lebensbereichen aktiv sein.
- Gesellschaftliches Engagement und Ehrenamt, die Grundlage für eine lebendige Demokratie, könnten von Männern mehr wahrgenommen werden.
- Schon lange ist deutlich, dass sich Männer durch ihre rigide berufliche Erfolgs- und Karriereorientierung hohen Verletzungs-, Krankheits-, und Sterberisiken aussetzen. Veränderte gleichstellungsorientierte Männlichkeitswerte und -bilder könnten den – im Vergleich zu Frauen – hohen Krankenstand senken und die vergleichsweise niedrigere Lebenserwartung von Männern erhöhen helfen.
- Gleichstellung kann auch die Förderung von Männern in Frauenberufen mit einschließen. Männer als Arzthelfer oder Kindergärtner bekämen nicht nur Zugang zu neuen Erfahrungen, auch gängige geschlechtspezifische Sphärenaufteilungen, z. B. der Kindergarten als männerfreier Raum, könnten aufgebrochen werden. Die alltägliche Begegnung mit männlichen Erziehern in Kindergarten und Grundschule erscheint uns darüber hinaus auch für Kinder wertvoll.

Gender Mainstreaming: Gewinne für Frauen und Männer

Gender Mainstreaming ist ein Gleichstellungskonzept, mit dem durch die Betrachtung von Geschlechterdifferenzen und -ungleichbehandlungen auf *jeder* Ebene einer Organisation systematisch geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden können. Gender Mainstreaming schließt weiterhin klassische Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik mit ein, die viele Führungskräfte gerne vergessen würden!

Zusätzlich nimmt man mit diesem Konzept die Strukturen, Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche einer Organisation in den Blick und überprüft sie daraufhin, ob und welche direkten oder indirekten Geschlechterungleichbehandlungen sie enthalten und welche geschlechtsspezifischen Wirkungen sie haben. Ökonomisch ausgedrückt: Gender Mainstreaming ist ein Konzept, welches auf der Ebene der Individuen *und* auf der Ebene der Organisationen und Strukturen sowohl die internen Produktionsprozesse und -bedingungen als auch die Produkte, Produkt- und Konsumtionskreisläufe umfasst.

Die EU-Kommission definiert Gender Mainstreaming schlicht aber nicht minder weitreichend als:

»Einbindung der Chancengleichheit in *sämtliche* politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft«².

Unter den neuen Gleichstellungskonzepten ist Gender Mainstreaming gegenwärtig das Konzept mit den größten Möglichkeiten, die Kategorie Geschlecht als Anlass für Benachteiligung abzubauen: Es kann Gewinne sowohl für Frauen als auch für Männer bringen.

Speziell – aber nicht nur – aus der Sicht einer gleichstellungsorientierten Männerarbeit bzw. -förderung lassen sich die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming zusammenfassen:

- Verbesserte Wahrnehmung von hierarchischen Geschlechterdifferenzen auf allen Ebenen der Arbeits- und Organisationsprozesse, insbesondere der geschlechtsspezifischen Bedingungen, Prozesse, Produkte und Folgen von Handeln in öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Organisationen.

- Gender Mainstreaming fördert die Auseinandersetzung von Männern mit Männlichkeit und Geschlechterverhältnissen im für Männer besonders wichtigen Berufs- und Organisationsbereich. Das beinhaltet einen Perspektivenwechsel, zumindest aber eine Erweiterung, in der »Männerpolitik« und Männerbildungsarbeit, die sich bisher auf den Privat- und Freizeitbereich konzentrierten (Männergruppen, Therapiegruppen, Vätergruppen ...). Mit Gender Mainstreaming ist die Veränderung von männlichen Strukturen nicht mehr Privatangelegenheit einiger »Softis«, »Weicheier« und »Sitzpinkler« (vgl. Schwerma 2000), sondern »Chefsache« und damit für Männer nicht ignorierbar.

2 http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.htm, 05.12.01.

· Der bisherigen beruflichen »Frauenförderpolitik« wurde ein Modell der »*nachholenden Entwicklung*« zugrunde gelegt. Es ging darum, den »Vorsprung« der Männer in männlichen (Berufs-)Feldern aufzuholen. Diese Frauenförderpolitik impliziert die Orientierung an männlichen (Erfolgs-)Berufsbiografien und versucht diese für Frauen lebbar zu machen, ohne die Modelle selber genügend zu hinterfragen. Gender Mainstreaming fragt nach den Geschlechterstrukturen und ihren hierarchischen Verhältnissen auf jeder Ebene der Arbeitsprozesse und -produkte. Darin liegt die Möglichkeit einer »*nachhaltigen*« Geschlechterpolitik. Diese ist vorsorgeorientiert und ihr liegt nicht ein eindimensionales Geschlechts- und Karrieremodell zugrunde.

· Klassische »Frauenförderpolitik« wendete sich mit Forderungen und Appellen oder mit administrativen Mitteln an Männer zwecks Macht- und Kompetenzabgabe. Dabei ist es der Anspruch an Männer, die Gleichstellung von Frauen nicht zu behindern, ihr nicht im Wege zu stehen. Im besten Fall ruft sie Männer auf, Frauen zu unterstützen. Gender Mainstreaming beinhaltet, aus der Perspektive einer geschlechterbewussten Wahrnehmung, die Auflösung einer geschlechtlich (determinierten) sozialen Differenz. Ziel ist eine Frauen- und Männerförderung in den *jeweiligen* defizitären Bereichen. Gender Mainstreaming hat für Männer nicht nur mit Frauen solidarische Aspekte, sondern auch Aspekte zur Überprüfung und Verbesserung der eigenen Situation. Andere Männlichkeitsmodelle als das klassische Ernährermodell können Unterstützung finden, männerspezifische Barrieren und Probleme auf dem Weg zu einer beruflichen Gleichstellung identifiziert werden.

· Im Zentrum von Gender Mainstreaming steht nicht die Frage nach einem Geschlecht, sondern nach der geschlechtlich organisierten *hierarchischen* Differenz, nach den *Wirkungen* einer hierarchischen *sozialen* Geschlechterdifferenz. Es ist daher durchaus kompatibel mit Queer Theorien und Diskussionen um (De-)Konstruktion, Konstitution und Leiblichkeit von Geschlecht.

Grenzen von Gender Mainstreaming

»Gender« heißt nicht »Frauen«! Das einfache Ersetzen des Begriffs Frauenförderung durch den Begriff Gender Mainstreaming verhindert eine breite Beteiligung an Gender Mainstreaming.

Ob mit Gender Mainstreaming neue Kräfte, auch Männer, für Gleichstellung eingebunden werden können, hängt auch davon ab, wie Expertinnen die Worte Gender und Gender Mainstreaming gebrauchen. Leider benutzen immer wieder auch Expertinnen »Gender« synonym für »Frauen«. Gender heißt nicht Frauen, sondern bezeichnet die sozialen Dimensionen von Geschlecht. Gender-Fragen sind also Fragen von sozialen Geschlechterverhältnissen. Und zu Verhältnissen gehören bekanntlich mindestens zwei. Wer Veränderung will, sollte den Begriff Gender nicht als modischen Ersatz für Frauen gebrauchen. Ebenso wenig ist es sinnvoll, Gender Mainstreaming einfach als ein neu-

es Wort für den Begriff Frauenförderung zu benutzen. Auch wenn in der Mehrzahl der zu beanstandenden Aktivitäten einer Organisation Frauen benachteiligt werden: Mit Gender Mainstreaming kann man Benachteiligungen verschiedener Geschlechter herausarbeiten. Das macht es auch für Männer interessant. Eine Inanspruchnahme des Begriffes als Ersatz für Frauenförderung und innerbetriebliche Gleichstellungsmaßnahmen verhindert eine Annäherung von anderen Seiten.

Grundlage und Ergebnis von Gender Mainstreaming ist eine eigenständige gleichstellungsorientierte Frauen- und Männerförderung. Gender Mainstreaming und eine daraus resultierende gleichstellungskompatible Männerförderung darf nicht auf Kosten der bisherigen Frauenförderung gehen. Leider streben aber einige Verwaltungen dahin, Kosten für Gender Mainstreaming und Männerförderung aus den bisherigen Etats für Frauenförderung zu bestreiten, statt sie als originär zusätzliche neue Aufgaben und Ausgaben zu betrachten. Dem gilt es von Frauen- *und* Männerseite entschlossen entgegenzutreten. Fatal ist es, wenn Frauen aus dieser Erfahrung heraus Gender Mainstreaming ablehnen. Nicht Gender Mainstreaming ist schlechte Politik, sondern die Bestrebungen, dies auf Kosten einer Frauenförderung umzusetzen.

Kulturkritik

Der Analysebegriff Gender basiert auf einer Vorstellung von kultureller Hegemonie. Das beinhaltet, dass die Vorherrschaft einer Gruppe durch die beherrschte Gruppe mit getragen wird. Diese kultureller Hegemonie und Unterstützung des Bestehenden von fast allen wird aber im Gender Mainstreaming nicht weiter thematisiert. Man geht positiv davon aus, dass alle daran interessiert sind, gerecht zu allen MitarbeiterInnen zu sein und nebenbei noch ein besseres Arbeitsergebnis zu erreichen. Diese Verbundenheit des Gerechtigkeits- mit dem Qualitätsargument ist sicherlich pragmatisch mitreißend, auch für Männer.

Gender-Forschung

Es kann nur nach Diskriminierungen gesucht werden, deren Wesen allgemein bekannt ist. Sie müssen von den führenden MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Damit können komplexe Prozesse von Diskriminierung etwa im informellen Bereich der Führungsebene nicht aufgeklärt und verändert werden. Solche Ursachen von Ungleichbehandlungen werden kaum und nicht systematisch thematisiert. Deshalb sind weitere begleitende, genaue Untersuchungen der Hintergründe von Differenz und Diskriminierung notwendig.

Zielsetzung

Gender Mainstreaming regt scheinbar nur in geringem Maße zu Zieldiskussionen an. Welche unterschiedlichen Gleichheits- und Gerechtigkeitskonzepte gibt es? Welches Ziel verfolgen wir mit unserer Institution, welches gesamtge-

sellschaftlich? Diese Diskussion ist aber notwendig für eine kulturelle Veränderung. Und wir brauchen eine kulturelle Antwort auf ein kulturelles Konglomerat von Hegemonie und kleinen Gewinnen, die jeder und jede situativ aus den Geschlechterhierarchien herauszieht.

»Nur« ein gutes Handlungskonzept

Geschlechterdiskriminierung zeigt sich zumindest in drei großen Feldern: Hierarchie, Arbeitsteilung und Bereichsteilung. Gender Mainstreaming kann (im Gegensatz zu anderen Konzepten) in allen drei Feldern wirksam werden. Gender Mainstreaming kann nicht die Kultur unserer Gesellschaft umformen, es macht Geschlechterforschung nicht überflüssig und kann auch keine Ziele und Utopien ersetzen. Es ist kein Ersatz für eine gesellschaftliche Bewegung und parteiliches Engagement. Gender Mainstreaming ist lediglich ein Konzept, mit dem in der Berufsarbeit systematisch geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden können. Es ist ergebnisoffen für die verschiedensten Benachteiligungen der verschiedensten Gruppen. Damit ist es für den Einsatz in einer Arbeitswelt geeignet, in der sich Bedingungen und Formen der Ungleichheit ständig verändern. Um diese Möglichkeiten zu nutzen, muss eine Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die verschiedenen betroffenen Geschlechter gemeinsam erfolgen.

Soweit die Theorie. In der Praxis wird sich zeigen, ob Gender Mainstreaming tatsächlich ein Instrument zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist oder als Gleichstellungsabwehrlabel dient, unter dem munter so weitergemacht wird wie bisher. Oftmals als »Top-down«-Modell beschrieben, also als Modell, welches von an den oberen Hierarchieebenen ansetzt und nach unten weiterwirken soll, kann es in hierarchiegewöhnte Köpfe und Organisationen wunderbar schnell, z. B. per Runderlass, einfließen. Von den »gemainstreamten« Betroffenen kann es aber auch als von außen aufgesetzt empfunden und nicht verinnerlicht werden. Dann wird es wohl ebenso schnell von ihnen abtropfen.

Dies gilt aber – zumindest was die Männer betrifft – für die bisherige Frauen-Gleichstellungspolitik genauso und verweist gleichzeitig auf Bedingungen jeder Politik, die nicht zur reinen Herrschaftspolitik verkommen will:

Dass sie die Menschen erreicht und von ihnen gestaltet wird.

Literatur

- Connell, Robert W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen
Fthenakis, Wassilios E.; Minsel, Beate (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichtes, Berlin, BMFSFJ 2001
Höyng, Stephan; Puchert, Ralf (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld
Höyng, Stephan; Puchert, Ralf (1998a): Männliche Arbeitskultur: Wie Gleichstellung ganz ohne Strategie verhindert wird. In: Widersprüche, Heft 69
Schwerma, Klaus (2000): Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit. Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung, Bielefeld

Gender Mainstreaming: positive Impulse für den Wissenschaftsbetrieb?

Mit der Frage nach den Chancen, die die derzeitige Hochschulreform für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen mit sich bringt, setze ich mich in verschiedenen Zusammenhängen auseinander: praktisch in der Arbeit als Frauenbeauftragte an einer Universität, empirisch-wissenschaftlich im Rahmen meiner Doktorarbeit, die sich mit der Umsetzung gleichstellungspolitischer Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen beschäftigt. Gleichzeitig halte ich es mit einem eher theoretischen Schwerpunkt für sehr wichtig, sich darüber klar zu werden, was die grundsätzlichen Bedingungen von Gleichstellungspolitik an der Hochschule sind. Mit meinen Thesen dazu möchte ich beginnen, um auf dieser Basis definieren zu können, in welchem Sinne Gender Mainstreaming an Hochschulen positive Impulse geben könnte.

Mangel an politischem Willen

Gleichstellungspolitik verfolgt eine rein normative Zielsetzung. Dass Frauen und Männer gleichberechtigt sein sollen, und dies sich auch in gleicher Teilhabe, z. B. an den Ressourcen, die die Gesellschaft dem Wissenschaftssystem zur Verfügung stellt, niederschlagen soll, ist ein Ziel, das (unser) Gerechtigkeitsinn fordert, für dieses Wissenschaftssystem selbst aber nicht notwendig erscheint.

In den vergangenen Jahren hat es einen kontinuierlichen Ausbau der Gesetzgebung im Bereich Gleichstellung gegeben. Nachdem der Erlass von Richtlinien ohne große Wirkung geblieben ist, hat man bzw. frau gehofft, durch Gesetze aufgrund ihrer höheren Verbindlichkeit mehr erreichen zu können. Es sind zahlreiche Landesgleichstellungsgesetze erlassen worden, auch ein Bundesgleichstellungsgesetz, das kürzlich zum Gleichstellungs-Durchsetzungsgesetz verbessert wurde.¹ Vor allem im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz wurde in Bezug auf die Erhöhung der Frauenanteile bei den Stellenbesetzungen versucht, Wege zu finden, mit denen die Diskussionen um jeden Einzelfall vermieden werden können. Es gibt Frauenförderpläne, in denen verbindlich festgelegt werden muss, wie viele der in einem bestimmten Bereich zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen sind. Die Idee war, dass die Personalverantwortlichen in Kenntnis dieser Verpflichtung gezielt nach Frauen suchen würden und die Diskussion um die

1 Auch in das Hochschulrahmengesetz wurde 1986 ein Passus aufgenommen, der zur Beseitigung von für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteilen aufforderte. Und auch hier wurden – sogar noch unter der Kohl-Regierung – bei der vergangenen Novellierung auf Druck der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Verbesserungen erreicht. Der Gleichstellungsauftrag wurde auf alle Gruppen erweitert und es wurde eine Verknüpfung der Erfüllung dieses Auftrages mit der Finanzierung der Hochschulen festgeschrieben. Da dies Rahmenrecht ist, mussten ähnliche Regelungen in die Landesgesetze aufgenommen werden.

gleiche oder gleichwertige oder bessere Qualifikation in jedem einzelnen Verfahren allen Beteiligten erspart bliebe. Dieses an sich sinnvolle Konzept, ebenso die Einschätzung, dass die Personalverantwortlichen als »ordentliche« Verwalter und Verwalterinnen sich an ein Gesetz auch halten und so der Gleichstellung mit zum Erfolg verhelfen würden (vgl. Gebhardt-Benischke/Stahr 1991, 83f.), kommen in der Implementierung der Gesetze nicht zum Tragen, da der grundsätzliche politische Wille fehlt.²

Die Entwicklung dieses politischen Willens müsste eigentlich anknüpfen an die Verletzung des Gerechtigkeitssinnes, von dem oben bereits die Rede war. Und da gibt es große Schwierigkeiten beim Weg von der theoretischen Befürwortung von Gleichstellungspolitik, oder jedenfalls des Gleichstellungsgrundsatzes zur praktischen Umsetzung, z. B. im Wissenschaftsbereich. Wer gibt schon zu, dass in seinem Bereich Frauen bislang ungerecht behandelt werden und zieht daraus die Konsequenz einer aktiven Frauenförderung? Und wenn es auf den höheren Ebenen der Wissenschaftlichkeit zu wenige Frauen gibt, dann liege das, so die Ansicht der Hüter der Wissenschaft³, nur daran, dass Frauen Kinder bekommen und »die Gesellschaft« nicht genug Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stelle (was auszugleichen aber nun wirklich nicht die Aufgabe der Universität sein könne). Wenn aber die Benachteiligung von Frauen als solche bestritten wird, dann können auch die Regelungen zu ihrer Beseitigung nicht als legitim anerkannt werden (vgl. Meuser 1989, 119f.), und die Energie richtet sich darauf, sie zu unterlaufen, statt aktiv Frauen zu fördern.

Dagegen hilft nur, immer wieder die Zahlen heranzuziehen, mit denen die strukturelle Diskriminierung belegt werden kann, darauf hinzuweisen, dass es zwangsläufig (wenn man nicht behauptet, dass Frauen generell für die Wissenschaft weniger geeignet sind als Männer) einen Qualitätsverlust geben muss, wenn sich aus 50 Prozent männlichen Absolventen 70 Prozent der Promovierenden rekrutieren.

Die Argumentation, das Potenzial der Frauen, auf das nicht verzichtet werden darf, haben sich inzwischen auch die Wissenschaftsorganisationen zu eigen gemacht, ändert aber m. E. nichts an der Tatsache, dass der weitgehende Ausschluss von Frauen für die Wissenschaft selbst nicht dysfunktional ist. So wie die Wissenschaft derzeit arbeitet, weiß niemand, welche Erkenntnisse hinzu gewonnen würden, wenn verschiedenere Menschen mit verschiedenere Lebenserfahrungen und Herangehensweisen Forschung betreiben würden. Auf der personellen Ebene bilden sich Lehrstuhlinhaber ihre Nachfolger heran und bringen sie auf Lehrstühlen von lieben Kollegen unter, und das funktioniert seit fast 500 Jahren – warum sollten sie das ändern?

2 Auf der gesetzgeberischen Ebene gibt es, wie dargestellt, zwar eigentlich gute Initiativen, aber anscheinend auch nicht die Bereitschaft, durchgreifende Sanktionen mit einzubauen.

3 Als solche verstehen sich tatsächlich die meisten, die es geschafft haben, eine feste Stelle im Wissenschaftsbetrieb zu bekommen, und nun über die Vergabe solcher Stellen an andere (mit)entscheiden.

Voraussetzungen für Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik versucht mit der Gleichberechtigung der Geschlechter einen politisch-normativen Anspruch durchzusetzen, der (zunächst?) von außen an die Hochschulen herangetragen wird.

Damit ist eine aus meiner Sicht sehr wichtige Grundbedingung von Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich beschrieben. Auf was genau trifft die Gleichstellungspolitik nun in den Hochschulen bzw. im Wissenschaftssystem? Der Hochschulforscher Burton Clark definiert als ein zentrales Charakteristikum von Hochschulen bzw. Hochschulwesen das Nebeneinander von Disziplin und Institution, die Tatsache, dass AkademikerInnen jeweils einer Disziplin und einer Institution, einer bestimmten Universität oder einem bestimmten College angehören. Dies ist die »*master matrix of higher education*« (vgl. Clark 1984, 112). Dabei variiert von Hochschulsystem zu Hochschulsystem, welches der beiden Elemente dominiert: Während etwa in Großbritannien aufgrund der Oxford-Cambridge-Tradition eine starke Einbindung in die interdisziplinären Colleges gegeben sei, führt Clark das deutsche Hochschulsystem als ein Beispiel für die Dominanz der Disziplinentendenz an, und zwar aufgrund der großen Bedeutung von Forschung im System (1984, 113). Ein Effekt der »*master matrix*« allgemein ist, dass innerhalb von Hochschulen die Fachbereiche und Lehrstühle eine starke Position haben, weil diese gleichzeitig Arm einer Disziplin und Teil der Institution sind. Daraus folgt Clarks Einschätzung von Hochschulen als »*bottom heavy*«-Organisationen.

Hier besteht offensichtlich ein Spannungsverhältnis zu den im Rahmen der gegenwärtigen Hochschulreform betriebenen Bemühungen um die Stärkung der Leitungsfunktionen innerhalb der Hochschulen. Es bleibt unklar, inwiefern eine stärkere Leitung die Integration der einzelnen Teile voranbringen soll, wenn sich an der spezifischen Ausrichtung der »*master matrix*« nichts ändert: Die Bemühungen um eine stärkere Bindung der Mitglieder an ihre Institution stoßen in der Forschungslosigkeit des deutschen Hochschulsystems mit ihrer besonders starken Bindung an das Fach schnell an Grenzen. Deutlich wird das auch an der Diskussion um die Professionalisierung der Funktion der Dekanin bzw. des Dekans, verbunden mit einer Verlängerung der Amtszeiten: Dies wird von den HochschullehrerInnen im Allgemeinen abgelehnt, weil es einen zu langen Ausstieg aus der Forschung bedeuten würde.

Ein Engagement für die Institution ist noch nicht als alternativer Karriereweg etabliert, was aber Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang mit größerer Autonomie der Hochschulen wäre. Darauf verweist Ada Pellert in ihren Analysen der derzeitigen Reformbemühungen (Pellert 1995, 95). Sie erläutert außerdem einen latenten Konflikt zwischen zwei Formen der Autorität, die in den Institutionen des Hochschulsystems zusammentreffen: einerseits die administrative Autorität, die Koordination durch Kontrolle ausübt, gekennzeichnet durch eine hierarchische

Verwaltungsstruktur und repräsentiert durch die Ministerien und eben – vor Ort – durch die Verwaltung. Andererseits die professionelle Autorität, die auf Autonomie, individuellem Wissen und flachen Hierarchien basiert (vgl. Pellert 1995, 95).

Durch diesen Konflikt erklärt sich auch die mitunter vorkommende Kritik an der verstärkten Autonomisierung von Hochschulen. Denn die Bereiche, die vorher direkt staatlich reguliert wurden, fallen als zu erledigende Aufgaben nicht einfach weg, sondern müssen nun eigenverantwortlich wahrgenommen werden, was zu einem Anwachsen der – von den Akademikern und auch den Akademikerinnen eigentlich ungeliebten – administrativen Tätigkeiten innerhalb der Hochschulen führt (vgl. auch Hochschulpolitik International 1992, 44). Und genau zu diesen gehört die Gleichstellungspolitik.

Wenige spezifische Gleichstellungsinstrumente

Angesichts dieser Feststellung, aber vor allem auch angesichts dessen, was über die Rekrutierungsmechanismen im Wissenschaftsbereich bekannt ist (vgl. z. B. Zimmermann 2000), ist es erstaunlich, wie wenig gleichstellungspolitische Instrumente bisher entwickelt wurden, die auf die spezifischen Gegebenheiten im Wissenschaftsbetrieb zugeschnitten sind. Die meisten Stellenbesetzungsverfahren betreffenden Regelungen in Gleichstellungsgesetzen bzw. Richtlinien zielen darauf ab, die Transparenz der Verfahren zu erhöhen. Wichtige Vorschriften sind die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung oder die Verpflichtung, Frauen einzuladen, wenn sie die formalen Qualifikationen erfüllen. Führen diese Maßnahmen aber zu realistischen Chancen z. B. im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, externe Frauen gegen männliche Hausbewerber durchzusetzen? Die übliche Methode zur Vermeidung des Risikos, geeignete externe Bewerberinnen zu finden, ist die starke Zuschneidung einer Stellenausschreibung auf den internen Bewerber und dessen Qualifikationen. Sollte dies mit Hilfe der Fachbereichsfrauenbeauftragten im Vorfeld bemerkt werden, ist es trotzdem sehr schwierig, als Frauenbeauftragte gegen eine bestimmte inhaltliche Ausrichtung einer Ausschreibung zu argumentieren. Eine andere Variante ist das Aufnehmen eines Passus wie *»ein geeigneter Hausbewerber ist vorhanden«* in die Ausschreibung, was signalisiert: Sie können sich die Mühe einer Bewerbung ersparen. Daran wird die Doppelbödigkeit des Verfahrens deutlich: Es wird als Rechtfertigung (nicht nur in Bezug auf die Frauenförderung, sondern auch in Bezug auf einen »echten« Leistungswettbewerb) betont, dass doch alle Stellen ausgeschrieben würden, aber nicht problematisiert, dass trotzdem in großer Mehrzahl der Fälle die Hausbewerber oder auch die Hausbewerberinnen die Stellen erhalten. Dies wird im Grunde als die legitime Form der Nachwuchsgenerierung betrachtet. Insofern kommt es auch selten zu überraschenden Meinungsumschwüngen, auch wenn qualifizierte Frauen durch die »Einladungsregel« Gelegenheit erhalten, sich zu präsentieren.

Es müsste also mehr Maßnahmen geben, die an diese Gegebenheiten angepasst sind, oder es müsste stärker als bisher versucht werden, diese Gegebenheiten in

einer für Frauen positiven Weise zu verändern. Im Nachwuchsbereich gibt es dafür in Bezug auf den ersten Punkt das Instrument der Sonderprogramme, mit denen zwar Stellen geschaffen werden konnten, bei denen aber die Einbindung in die Fachbereiche nicht immer gewährleistet ist (das gilt für die Förderung durch Stipendien umso stärker).

In Bezug auf den zweiten Punkt, also die Veränderung der Gegebenheiten, sind im Nachwuchsbereich Entwicklungen in Richtung eines Graduiertenstudiums, also der stärkeren Strukturierung der Promotionsphase zu begrüßen. Auch die Verschiebung der Verantwortung bzw. der Abhängigkeit weg von nur einem Doktorvater oder einer Doktormutter hin zum Institut oder dem Fachbereich oder mehreren Betreuungspersonen ist m. E. positiv zu bewerten und zu unterstützen. Hierin zeigen sich auch erste Ansätze eines Gender Mainstreamings, wie es mir sinnvoll erschiene: solche Maßnahmen zu fördern und voranzubringen, die einen allgemeinen Charakter haben, aber positive Effekte für das benachteiligte oder unterrepräsentierte Geschlecht (also hier: Frauen) haben könnten. Der Anlass für die Reformbemühungen im Nachwuchsbereich ist nicht die Tatsache, dass Frauen in den meisten Fächern immer noch zu einem geringeren Anteil promovieren als sie an den Studienabschlüssen stellen. Eher geht es um das zu hohe Alter der Promovierten und darum, die Attraktivität eines Graduiertenstudiums in Deutschland für ausländische Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen. In diesem Prozess kann dann aber das befürwortet werden, was Frauen zu gute kommt, und anderes nicht. Aus meiner Sicht wären dabei die oben genannten Punkte, stärkere Strukturierung durch mehr Lehrangebot und Veränderung der Betreuungsverhältnisse, positiv zu sehen (weil Frauen z. B. aufgrund der Unabsehbarkeit der Dauer einer Promotion erst gar nicht damit beginnen), während einem noch verstärkten Geradlinigkeitswahn und offenen oder versteckten Altersgrenzen entgegengewirkt werden müsste.

So könnten Ansätze einer *mainstreaming*-Strategie für den Nachwuchsbereich aussehen. Wie allerdings dem Kooptationsprinzip auf der obersten Ebene der Stellenvergabe etwas entgegengesetzt werden kann, ist wesentlich schwerer zu benennen.

Mehr Handlungsspielräume durch Gender Mainstreaming?

In einem größeren Zusammenhang gesehen, scheint es mir sehr wichtig, dass Gleichstellungspolitik den Anspruch bewahrt, Hochschulreformpolitik zu sein. Die extremen Hierarchien innerhalb der Hochschulen, die dadurch begründet sind, dass wenige Professoren und Professorinnen auf Lebenszeitstellen immer mehr immer kürzer befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüberstehen, befördern die Ausschlussmechanismen aus dieser sicheren Spitze und machen es für das Geschlecht, das dort noch nicht etabliert ist – die Frauen – sehr schwer, dahin vorzudringen. Insofern würde sich ein Abbau dieser Hierarchien, der aus Sicht einer fortschrittlichen Hochschulpolitik ohnehin zu begrüßen ist, auch positiv für die Chancen von Frauen auswirken, sich inner-

halb der Hochschulen professionell zu etablieren. Gender Mainstreaming könnte so als Instrument nicht nur auf staatliches bzw. vom Staat in Auftrag gegebenes Handeln angewendet werden, sondern auch im Rahmen (hochschul)politischer Organisationen, und uns über dies zu verständigen ist ja ein Ziel dieser Tagung und vieler Diskussionen im gewerkschaftlichen Bereich. Klar ist dabei, dass Gender Mainstreaming eine Top-down-Strategie ist und keine Frauenpolitik mit einer Basis bei den Frauen ersetzen kann oder soll. Egal wie es dabei um diese Basis bestellt ist (das wäre noch eine andere Diskussion) kann Gender Mainstreaming aber als zusätzlicher und manchmal erfolgsversprechenderer Weg der Gleichstellungspolitik gegangen werden.

Obwohl dies schon eine Art Fazit ist, noch etwas am Schluss, um das ich mir vielleicht am meisten als Frauenbeauftragte, aber auch als Politikwissenschaftlerin mit Interesse für die Fragen der Implementation von Programmen und Gesetzen Gedanken mache: Ein Kernproblem bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird sein, jeweils zu benennen, was die *gender-equality perspective in all policies at all levels at all stages* ist, bzw. welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Welche Position soll die Frauenbeauftragte einnehmen (bzw. wie soll sie die Hochschulleitung bezüglich der Gleichstellungs-Perspektive beraten), wenn es um die Einführung der neuen Buchführungs- und Verwaltungssoftware SAP R3 geht? Dies kann einerseits mehr Kompetenzen und mehr Handlungsspielraum für die Mitarbeiterinnen vor Ort bedeuten, vielleicht sogar irgendwann mit entsprechenden Aufstiegschancen verbunden, andererseits bedeutet es mehr Belastung und eventuell sogar eines Tages Personalabbau. Insofern wird auch das Gender Mainstreaming nicht die Kleinarbeit der Auseinandersetzung mit den Entwicklungen in den Hochschulen ersetzen, und das Werben um politische Unterstützung für das, was Gleichstellungspolitik im Kern ausmacht: Gerechtigkeit.

Literatur

- Clark, Burton (1984a): The Organizational Conception. In: Ders. (Hg.): Perspectives on Higher Education. Eight Disciplinary and Comparative Views. Berkeley, Los Angeles, London, S. 106-131
- Gebhardt-Benischke, Margot; Stahr, Ingeborg (1991): Was an der Frauenfrage nicht mehr fraglich ist oder: Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren. In: Dies.: Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten im Hochschul- und Wissenschaftsalltag, Alsbach/Bergstraße, S. 79-93
- Giebardt, Ute (1998): Macht Hochschulpolitik einen Unterschied? In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin, S. 39-61
- Hochschulpolitik International (1992): Trends – Probleme – Lösungsansätze. Eine ländervergleichende Synopse von Leo Goedegebuure, Frans Kaiser, Peter Maassen, Lynn Meek, Frans van Vught, Egbert de Weert, Gütersloh
- Meuser, Michael (1989): Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis, Pfaffenweiler.
- Pellert, Ada (1995): Die Besonderheiten der Organisation Universität und ihrer Veränderungsprozesse. In: Pellert, Ada; Welan, Manfred: Die formierte Anarchie: die Herausforderung der Universitätsorganisation, Wien, S. 81-112
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen, Berlin

Praktiken



Gender Mainstreaming in der Entwicklungspolitik: Ansätze, Instrumente und Erfahrungen

Aufgrund der Erfahrung, dass Frauenförderung im Rahmen der Entwicklungspolitik Grenzen hat, insbesondere wenn sie in Form von isolierten Maßnahmen umgesetzt wird, wurde auf der Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 die Forderung nach einer Politik des Gender Mainstreaming bekräftigt. Viele AkteurInnen außerhalb des entwicklungspolitischen Kontextes und Diskurses nahmen das Konzept jedoch erst in den letzten Jahren wahr, nachdem es die Europäische Gemeinschaft 1996 im vierten Aktionsprogramm zur Gleichstellungspolitik verankerte und die Bundesregierung Deutschland 1999 Gender Mainstreaming ebenfalls als neue Leitlinie übernahm. U. a. aufgrund dieser »Karriere« wird das Konzept Gender Mainstreaming in der deutschen Diskussion von einigen lediglich als »Newspeak« oder *Top-Down-Ansatz* begriffen, der dazu beitrage, geschlechterspezifische Ungleichheiten zu vernebeln oder den Abbau von Frauenförderpolitik zu begründen. Eine gewisse Skepsis ist – gerade in Zeiten, in denen generell über den Abbau von Sozialleistungen diskutiert wird – durchaus angebracht. Unseres Erachtens beinhaltet eine Politik des Gender Mainstreaming jedoch auch das Potenzial, neue Möglichkeiten und Bereiche von Frauenförderung und Gleichstellungspolitik zu definieren bzw. die Notwendigkeit bestehender Maßnahmen zu untermauern. Denn Gender Mainstreaming wurde zuerst im Zusammenhang internationaler Frauenbewegungen auf die Agenda gebracht und hatte hier immer auch eine Stoßrichtung der gesellschaftlichen Transformation.

Im Folgenden werden einige Ansätze und Instrumente aus dem entwicklungspolitischen Kontext dargestellt, die Gender Mainstreaming in diesem Bereich ausmachen. Unser Anliegen ist es, zur Konkretisierung von Gender Mainstreaming beizutragen sowie Möglichkeiten und Grenzen aufzuzeigen.

Der Harvard-Ansatz

Der erste Gender-Analyse-Ansatz ist der Harvard-Ansatz (*Harvard Analytical Framework*), der in den 1980er Jahren am Harvard Institute for International Development in Zusammenarbeit mit dem Women in Development Office von USAID (*United States Agency for International Development*) entwickelt wurde.¹ Ein Ausgangspunkt war die Kritik an der mangelnden Berücksichtigung von Frauen bei der Konzeption von Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit. Studien und Evaluierungen belegen, dass »geschlechter-blinde« Entwicklungsplanung nicht nur zu einer systematischen Ausgren-

1 In der Literatur z. T. auch als Gender Roles Framework bezeichnet.

zung und Benachteiligung von Frauen, sondern in vielen Fällen zur Ineffizienz oder zum Scheitern von Projekten beitrug.² Im Rahmen des Harvard-Ansatzes wurden Fragestellungen und Methoden der Datensammlung und -erhebung entwickelt, um die Interessen von Frauen in Maßnahmen und Interventionen der Entwicklungszusammenarbeit insbesondere in den Bereichen ländliche Entwicklung, informeller Sektor und Transfer von Technologien einzubeziehen.³ Für Projekte und Programme in Bezug auf ländliche Entwicklung sind z. B. vier Hauptinstrumente vorgesehen, die jeweils flexibel und kontextadäquat angewendet werden sollen:⁴

- Analyse geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung: Erhebung von produktiven und reproduktiven Aktivitäten von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen sowie jeweilige Arbeitsorte und zeitliche Belastung, eine Matrix bildet den Leitfaden für die Untersuchung (vgl. Matrix *Gender Activity Profile* in: Rao et al 1991, Overholt et al. 1991),

- Analyse des Zugangs zu und der Kontrolle über Ressourcen: Erhebung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Zugang zu und der Kontrolle über Land, Produktionsmittel, Arbeitskraft etc. sowie den Nutzungsmöglichkeiten von Einkommen, Bildung/Ausbildung, Prestige etc., eine Matrix bildet den Leitfaden für die Untersuchung (vgl. Matrix *Access and Control Profile* in: Rao et al 1991, Overholt et al. 1991),

- Analyse von beeinflussenden Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen, die für die jeweilige Projektpraxis relevant sind: Untersuchung von ökonomischen Rahmenbedingungen, sozio-ökonomischen Differenzierungen, Armut, politischen und staatlichen Strukturen, Rechtssystem, Religion etc.,

- Analyse des Projekt-Zyklusses: Beantwortung von Frage-Leitfäden und Check-Listen zur Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen bei der Identifizierung, Planung, Implementierung und Evaluierung von Projekten.

Zu den Institutionen, die mit dem Harvard-Ansatz gearbeitet haben und ihn in Fortbildungsprogrammen weiterhin propagieren, gehören USAID, UNDP (*United Nations Development Programme*) und die Weltbank. Der Ansatz eignet sich als Erhebungs- und Fragenraster für Datensammlungen innerhalb eines überschaubaren Projektrahmens in spezifischen Bereichen (Ausbildungsmaßnahmen, Kleinkreditprogramme etc.), weniger für umfassender angelegte Programme. Einer der Hauptkritikpunkte in der aktuellen Diskussion um Gender Mainstreaming ist, dass im Rahmen des Harvard-Ansatzes Institutionen und politische Ausrichtungen der Entwicklungszusammenarbeit wenig in Frage gestellt werden.

2 Vgl. Beispiele in Jackson 1985, Young 1993, The Worldbank o.D.

3 Rao/Anderson/Overholt 1991, Overholt/Anderson/Cloud/Austin 1991.

4 In Bezug auf Innovationen in den Bereichen informeller Sektor und Technologietransfer vgl. Austin 1991, Anderson 1991.

Gender Planning

Mit ihrer Arbeit »*Gender Planning in Development*« (1993) legte Carolyn Moser einen umfassenden Entwurf zu einer alternativen Planungspraxis vor. Ihr geht es nicht nur darum, Verfahren »*geschlechter-sensibler*« zu machen, sondern um die Etablierung einer neuen Planungstradition. Dies gelang zwar nicht im intendierten Maße, Teile ihres Instrumentariums fanden dennoch Eingang in den Diskurs. Auch im Gleichberechtigungskonzept des BMZ sind Elemente des Moser-Ansatzes integriert.

Zunächst erweitert Moser das Profil der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung des Harvard-Ansatzes, das Produktion und Reproduktion umfasst, um eine dritte Rolle: *Community Work*, d.h. öffentliche bzw. gemeindebezogene Tätigkeiten. Es wird davon ausgegangen, dass vor allem Frauen im Süden einen wesentlichen Beitrag zu dieser Arbeit leisten. Dazu gehören Aktivitäten wie die Organisation von Festen, Schulbau und das Warten von Brunnen. Das heißt, Frauen müssen oft nicht nur eine zweifache, sondern eine dreifache Rolle bewältigen.

Der zweite große Baustein einer Gender-Analyse und eines der wichtigsten Instrumente im Rahmen von Gender Planning nach Moser ist die Unterscheidung zwischen praktischen und strategischen Interessen bzw. Bedürfnissen.⁵ Bei der Formulierung strategischer Interessen geht es um die Veränderung struktureller Ursachen von Unterdrückungsverhältnissen, sie könnten insofern auch als feministisch bezeichnet werden. Im Gegensatz dazu hat die Realisierung praktischer Bedürfnisse und Interessen kaum transformatives Potenzial. Hier geht es eher darum, Frauen das Leben im Rahmen ihrer sozialisierten Rolle zu erleichtern. Ein Beispiel ist die Verbreitung von Feuerholz sparenden Herden, die die Arbeit von Frauen zwar vereinfacht, allerdings wenig an zugewiesenen Rollen und den Ursachen von Diskriminierung ändert. Vielmehr besteht die Gefahr, dass Rollen zementiert werden.

Ein drittes wichtiges Element der Gender-Analyse bei Moser ist die Klassifizierung bisheriger Maßnahmen und Initiativen zur Frauenförderung in so genannten Entwicklungsländern. Sie untersucht, inwieweit hierdurch praktische und strategische Bedürfnisse erfüllt werden können und zeichnet Prozesse seit den 1950er Jahren nach (von Wohlfahrts- zu Gleichstellungs-, Armutsbekämpfung-, Effizienz- und »Empowerment«-Ansätzen).⁶ Der Nutzen einer solchen Klassifizierung liegt vor allem darin, dass Projekte und Programme einer frauenpolitischen Bewertung unterzogen werden können und

5 Molyneux (1985) hatte ursprünglich die Unterscheidung zwischen praktischen und strategischen Interessen von Frauen eingeführt.

6 Diese Konzepte integrieren sich in generelle Trends der Entwicklungspolitik wie Modernisierungs- und Grundbedürfnisstrategien sowie Strukturanpassungsmaßnahmen. In der Praxis überschneiden sich häufig diverse Ansätze.

mit ihr Maßgaben für eine Neuausrichtung im Sinne z. B. des Empowerment-Ansatzes – eines Zugewinns an Gestaltungsmacht für Frauen – gegeben werden.

Mosers Arbeit wurde vor allem an zwei Punkten kritisiert: Machtkonstellationen werden nicht in Frage gestellt, ihre Vorschläge fokussieren nicht genügend auf Institutionen und den hier inhärenten Hierarchien, an denen die Bemühungen für eine geschlechtergerechtere Politik oft scheiterten.⁷

Der Ansatz der sozialen Beziehungen (Social Relations Framework)

Der Ansatz *Social Relations Framework* (SRF) wurde im Kontext des *Institute of Development Studies* von Naila Kabeer entwickelt. Der SRF basiert auf einer kritischen Reflexion des Harvard- und Moser-Ansatzes. Er weist eine geringe Standardisierung auf, Kabeer problematisiert schematische Kategorisierungen. Merkmal des SRF ist vor allem, dass er alle soziale Beziehungen als wichtig erachtet. Zwar geht Kabeer von der Kategorie Gender aus, betrachtet sie jedoch nicht notwendigerweise als wichtigste Ausgrenzungssachse. Sie weist darauf hin, dass in spezifischen Situationen und Konstellationen Kategorien wie Klasse, Herkunft oder andere Faktoren eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielen können (Kabeer 1994, 299). Auch geht der Ansatz über die Ebene von Entwicklungsprojekten im engeren Sinne hinaus und nimmt verschiedene Schlüsselinstitutionen in den Blick: Staat, Markt, Familie/Verwandtschaft. In den jeweiligen Bezügen werden Fragen nach Regeln, Aktivitäten, Ressourcen, Beteiligung und Machtstrukturen gestellt. Ziel ist die umfassende Analyse von »Geschlechter-Beziehungen«, die die Verschränkung unterschiedlicher Ungleichheits- und Machtverhältnisse berücksichtigt.

Der SRF wurde – offensichtlich aufgrund seiner geringen Inaktivität und Standardisierbarkeit – nicht im gleichen Maß in Planungskonzepte von Organisationen und in Handbücher für Gender-Training aufgenommen. Allerdings besteht seine Stärke vor allem darin, dass Geschlechterverhältnisse ganzheitlicher und kontextgebundener untersucht werden als in den vorher diskutierten Ansätzen.

Engendering politischer Planungs- und Handlungsfelder

Die ersten Ansätze von Gender Mainstreaming waren relativ eng mit der Diskussion von Entwicklungsprojekten und -politik verknüpft. Ende der 1980er Jahre entwickelten Wissenschaftlerinnen am *Institute of Development Studies* in Sussex (IDS) Module für Gender-Training, die umfassendere politische Planungs- und Handlungsfelder thematisierten. Das *IDS-Training Package* umfasst Ansätze der Gender-Analyse in den Bereichen: Statistik, Arbeit, Gesundheit, Stadtplanung, Transport, Ressourcen Management und Agrarproduktion.⁸

⁷ Vgl. vor allem Wieringa (1994), von Braunmühl (1997) und Kerner (1999).

⁸ Vgl. Zusammenfassung der Module in Ostergaard 1992.

Teilweise ohne expliziten Bezug auf die IDS-Module arbeiten mittlerweile eine Reihe von Organisationen und Institutionen mit ähnlichen Konzepten. Ausgangspunkt ist, dass jeder Bereich gesellschaftlicher Organisation geschlechterspezifische Dimensionen und Aspekte beinhaltet. Dementsprechend vielfältig sind die Planungs- und Handlungsfelder für Gender Mainstreaming. Im Folgenden werden exemplarisch Ansatzpunkte in Bereichen dargestellt, die bislang als weitgehend geschlechtsneutral galten: Planung und Implementierung von Verkehrs- und Transportinfrastruktur sowie die Diskussion um makro-ökonomische Rahmenbedingungen.

Beispiele für Gender Mainstreaming im Bereich Verkehrs- und Transportinfrastruktur sind neue Ansätze der Weltbank. Innerhalb der Bank wurde eine Gruppe – Gender and Transport Thematic Group – eingerichtet, die Methoden und Techniken entwickeln soll, um Gender-Aspekte in Projekten und Programmen im Bereich Verkehrs- und Transportinfrastruktur zu integrieren.⁹ Ausgangspunkt ist, dass die Nutzung von Verkehrsinfrastruktur sowie der Zugang zu öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln – aufgrund unterschiedlicher Verantwortlichkeiten von Männern und Frauen – wesentliche geschlechterspezifische Unterschiede aufweisen. Studien in afrikanischen Ländern kommen z. B. zu dem Ergebnis, dass Frauen mit dem Transport von Waren und Gütern weitaus mehr Arbeitsstunden verbringen als Männer – nicht nur für den Haushalt (Versorgung mit Wasser und Feuerholz etc.), sondern auch für den Markt (Agrarprodukte, Erzeugnisse des informellen Sektors). Bisherige Investitionen in Verkehrsinfrastruktur waren jedoch weitgehend an Erfordernisse des formellen Sektors – und damit an Bedürfnissen von Männern bzw. männlichen Beschäftigten – orientiert. Insbesondere Frauen sind deshalb von einer unzureichenden Versorgung mit öffentlichen Verkehrsmitteln betroffen.

Zu den Ansätzen von Gender Mainstreaming der Weltbank bei der Straßen- und Verkehrsplanung gehört die Beteiligung von Frauen und Frauengruppen an der Planung von Routen sowie die Einbeziehung des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens von Männern und Frauen, z. B. durch die Bereitstellung öffentlicher Verkehrsmittel zu Zeiten, in denen Transportbedürfnisse von Frauen besonders hoch sind. Ziele dieser Politik sind u. a.: die Verbesserung von Vermarktungsmöglichkeiten für landwirtschaftliche Produkte insgesamt, die Erhöhung der Einkommensmöglichkeiten für Frauen durch Erweiterung des Zugangs zu lokalen und regionalen Märkten sowie die Erleichterung ihrer reproduktiven Aufgaben. Bisher gibt es in mehreren Ländern Afrikas, Lateinamerikas und Asiens Pilotprojekte mit dem Mainstreaming-Ansatz im Bereich Verkehrs- und Transportinfrastruktur. Ergebnisse, Probleme und Erfolge sind jedoch noch kaum dokumentiert.

⁹ <http://www.worldbank.org/gender/transport/>

Ansätze von Gender Mainstreaming gewannen ab Ende der 1980er Jahre an Komplexität und bezogen zunehmend ökonomische und politische Rahmenbedingungen in die Analyse ein. Ein Beispiel dafür ist die Diskussion der Auswirkungen neoliberaler Politik im Zuge von Strukturanpassungsprogrammen und Globalisierungsprozessen.¹⁰ In den 1980er Jahren gab es eine massive Kritik an den sozialen Folgen von Strukturanpassungsprogrammen in der so genannten Dritten Welt – sowohl von WissenschaftlerInnen als auch von VertreterInnen von NROen. Eine Vielzahl von empirischen Studien zeigt, dass sie kurzfristig zu steigender Arbeitslosigkeit, Verringerung von Reallöhnen bzw. allgemein nachlassender Kaufkraft sowie sozialen und geschlechtsspezifischen Differenzierung beitragen.¹¹ Im entwicklungspolitischen Diskurs ging die Debatte um die Folgen von Strukturanpassungsprogramme relativ nahtlos in eine Kritik an neoliberaler Globalisierung über. Analysiert wurden zunehmend auch neue Formen sozialer und geschlechtsspezifischer Differenzierung in Europa und Nordamerika. Die Forderung nach Gender Mainstreaming gewann in kritischen Studien zu Auswirkungen neoliberaler Wirtschaftspolitik an Bedeutung, weil sichtbar wurde, wie einzelne Erfolge von Frauen- und Frauenförderpolitik – z. B. im Gesundheits- und Bildungsbereich und in Bezug auf Erwerbsarbeit – durch Veränderungen ökonomischer Rahmenbedingungen sehr schnell relativiert werden können.

Gender Mainstreaming im Rahmen dieser Diskussion besteht weniger in Vorschlägen und Vorgaben für die politische Praxis, sondern in einer grundsätzlichen Kritik an neoliberalen Paradigmen und einem Engendering ökonomischer Theorien bzw. einer »ökonomischen Alphabetisierung« im Rahmen von Aus- und Fortbildung. Die vermeintliche Geschlechtsneutralität monetärer Berechnungen – wie Bruttosozialprodukt, Import, Export und Investitionsraten – zur Beurteilung wirtschaftlicher Erfolge und Misserfolge, wird in Frage gestellt. Feministische Ökonominen und Sozialwissenschaftlerinnen argumentieren gegen eine »versteckte Agenda«, ein »konzeptuelles« bzw. »strategisches Schweigen«.¹² Sie kritisieren, dass in der neoliberalen Theorie die Ökonomie als ein sich selbstregulierendes System gesehen wird, in dem Angebot und Nachfrage auf Mikro- und Makroebene durch die vermittelnde Struktur des Marktmechanismus in Gleichklang gebracht werden. Demgegenüber betonen feministische bzw. »geschlechter-sensible« Sozialwissen-

10 Strukturanpassungsprogramme wurden von IWF und Weltbank ab Ende der 1970er Jahre hochverschuldeten Ländern insbesondere Afrikas und Lateinamerikas als Bedingung für neue Kredite und Umschuldungen vorgegeben. Die typischen Maßnahmenpakete umfassten die Abwertung der Landeswährung, eine Liberalisierung des Handels, die Privatisierung von staatlichen und parastaatlichen Einrichtungen sowie die Reduzierung der Staatsausgaben durch Entlassungen im öffentlichen Dienst, Lohn- und Einstellungsstopps, Streichung von Subventionen für Nahrungsmittel und andere Importe, Kürzungen im Gesundheits- und Bildungsbereich.

11 Vgl. z.B. Afshar/Dennis 1992, Aslanbeigui/Pressman/Summerfield 1994, Beneria/Feldmann 1992, Sparr 1994.

12 Elson 1992, Bakker 1994.

schaftlerInnen und ÖkonomInnen, dass der Markt bzw. unterschiedliche Formen von Märkten in gesellschaftliche Strukturen eingebettet sind und dass so genannte Marktlogiken und -mechanismen durch vielfältige Formen von – z. T. widersprüchlicher – Interessenpolitik beeinflusst werden, die u. a. Ausdruck geschlechtsspezifischer Differenzierungen sind.¹³ Hervorzuheben ist die Prozess- und Akteursbezogenheit dieser Analysen, die die Voraussetzung für eine Politik des Gender Mainstreaming schafft. Es wird deutlich gemacht, dass Globalisierung kein schicksalhaftes Ereignis ist, das aus dem »Sachzwang« Weltmarkt resultiert, sondern ein komplexes Bündel von Prozessen, die durch eine Mischung von politischen und ökonomischen Entwicklungen und Entscheidungen – von unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen – beeinflusst werden. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Analysen zum Zusammenhang von Geschlecht und Markt, deren Ergebnisse in Unterrichtsmaterialien für Gender-Training einfließen.¹⁴

Gender-Training

Oben dargestellte und andere Ansätze der Gender-Analyse wurden MitarbeiterInnen entwicklungspolitischer Organisationen seit Ende der 1980er Jahre in so genannten Gender-Trainings vermittelt. Es ging dabei zunächst darum, denjenigen, die in die Planung und Durchführung von Projekten einbezogen sind, Methoden geschlechterbewusster (*gender aware*) Planung nahe zu bringen. Immer wichtiger wurde dabei auch, die Teilnehmenden für die Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen und entsprechender Stereotypen erst zu sensibilisieren, da sie – gerade im interkulturellen Kontext – die Gestaltung entwicklungspolitischer Interventionen entscheidend beeinflussen kann. Im Vordergrund steht dabei die kritische Reflexion von Geschlechtermustern, die eigene »Gender-Befangenheit« sowie Veränderungsmöglichkeiten im jeweiligen Umfeld. Jedoch legen längst nicht alle Institutionen Wert auf selbstreflexive Komponenten – viele verfolgen einen eher technischen und umsetzungsorientierten Ansatz. Dies führte dazu, dass es heute einen Markt für Gender-Training gibt, auf dem Aus- und Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen mit unterschiedlichen Intentionen angeboten werden. Eines haben diese praxisorientierten Fortbildungsprogramme allerdings oft gemeinsam: Neuere Debatten der Gender Theorie sowie das Verhältnis von Gender zu anderen Ausgrenzungskategorien werden nur sehr wenig aufgegriffen.¹⁵

Es besteht die Gefahr, dass es bei einer schematischen und nicht kontextgebundenen Anwendung von Gender-Analysen oder Gender-Training zu einer Reproduktion von Geschlechterdualismen und zu einer Ausblendung anderer Machtbeziehungen kommt. Die Anforderung an AkteurInnen die Gender-

13 vgl. auch Bakker 1994, Elson 1992, 1994, 1995.

14 Vgl. Unterrichtsmaterialien von WIDE (WIDE 2000).

15 Ausführlicher hierzu: Frey (2000). Vgl. dazu auch den Beitrag von Dingler/Frey in diesem Band.

Mainstreaming-Prozesse umsetzen, besteht somit einerseits darin, Grunddebatten der Gender-Theorie zu kennen und andererseits eine breite Palette möglicher Anwendungsverfahren und Instrumente zu kennen und diese dann der jeweiligen Situation und Konstellation entsprechend anzupassen. Die Kunst dabei ist es, möglichst adäquate Kompromisse zwischen Komplexität und Vereinfachung einzugehen (»optimale Ignoranz«).

Fazit: Potenziale und Grenzen von Gender Mainstreaming

Aus den Erfahrungen der entwicklungspolitischen Diskussion und Praxis wird deutlich, dass Gender Mainstreaming ein Prozess ist, der sich auf alle Bereiche gesellschaftlicher Organisation beziehen kann. Ansätze und Analyse-Instrumente, die sich weniger auf »klassische« Modernisierungsprojekte der Entwicklungszusammenarbeit beziehen, sondern sich mit einem Engendering übergreifender Planungs- und Politikbereiche oder geschlechterspezifischen Hierarchien in Institutionen und Organisationen befassen, sind durchaus auf die Situation in europäischen Ländern bzw. der Bundesrepublik Deutschland übertragbar. Zu den Potenzialen von Gender-Mainstreaming-Prozessen gehört, dass der Blick auf Aktionsfelder gelenkt wird, die lange Zeit als »geschlechtsneutral« galten, z. B. Verkehrs- oder Stadtplanung. Eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechter-Differenzen in diesen Bereichen kann – in einigen Kontexten beträchtlich – zur Realisierung praktischer und strategischer Interessen von Frauen und zur Transformation von Geschlechterverhältnissen beitragen. Unseres Erachtens sollte deshalb Gender Mainstreaming nicht als Ersatz bisheriger Gleichstellungspolitik, sondern als deren Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung angesehen werden – wie auch in vielen Diskussionen im Vorfeld, während und nach den Weltfrauenkonferenzen intendiert.

Aus den Erfahrungen der entwicklungspolitischen Praxis wird allerdings auch deutlich, dass der Rhetorik von Gender Mainstreaming nicht zwangsläufig die Entwicklung einer geschlechter-differenzierenden Perspektive oder eine »geschlechter-sensible«, den Interessen von Frauen angemessene, Politik folgt. Die Grenzen zeigen sich meistens schon, wenn es um die Zuteilung adäquater Mittel, z. B. allein für die Erhebung von Planungsdaten, geht bzw. spätestens dann, wenn die Feststellung geschlechterspezifischer Ungleichheiten, gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung nahe legen. Inwieweit die Markierung des Konzepts als Leitlinie in der Europäischen Gemeinschaft und der Bundesrepublik Deutschland als strategisches Element zur Mobilisierung von Interessengruppen und Ressourcen und damit auch zu einer neuen Dynamik von (durchaus konfliktiver) Frauenpolitik und feministischer Politik beitragen kann, wird sich in der Praxis erweisen.

Literatur

- Afshar, Haleh; Dennis, Carolyne (Hg.) (1992): *Women and Adjustment Policies in the Third World*, London
- Anderson, Mary B. (1991): *Technology Transfer: Implications for Women*. In: Overholt et al. 1991, S. 37-78
- Aslanbeigui, Nahid; Pressman, Steven; Summerfield, Gale (Hg.), 1994: *Women in the Age of Economic Transformation. Gender Impacts of Reforms in Post-socialist and Developing Countries*. London, New York
- Austin, James E., 1991: *Small Scale Enterprise and Women*. In: Overholt et al. 1991, S. 79-131
- Bakker, Isabella (Hg.), 1994: *The Strategic Silence. Gender and Economic Policy*. London, New Jersey, S. 34-45
- Beneria, Lourdes, Feldmann, Shelley (Hg.), 1992: *Unequal Burden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Boulder, San Francisco, Oxford
- Braunmühl, Claudia von, 1997: *Mainstreaming Gender oder von den Grenzen, dieses zu tun*, In: Braig, Marianne, u.a. (Hg.): *Begegnungen und Einmischungen. Festschrift für Renate Rott zum 60. Geburtstag*; Stuttgart, S. 375-394.
- Elson, Diane (Hg.), 1995: *Male Bias in the Development Process*, Manchester, New York
- Elson, Diane, 1992: *Male Bias in Structural Adjustment*. In: Afshar; Dennis 1992, S. 46-68
- Elson, Diane, 1994: *Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform*. In: Bakker 1994, S. 34-45
- Frey, Regina 2000: *Training Gender? Theoretische Voraussetzungen entwicklungspolitischer Gender Trainings*. In: *Peripherie*, Nr. 77/78, S. 123-142
- Jackson, Cecile, 1985: *The Kano River Irrigation Project*. West Hartford
- Kerner, Ina, 1999: *Feminismus, Entwicklungszusammenarbeit und Postkoloniale Kritik. Eine Analyse von Grundkonzepten des Gender-and-Development Ansatzes*, Hamburg
- Levy, Caren, 1996: *The Process of Institutionalising Gender in Policy and Planning: The »Web« of Institutionalisation*. Development Planning Unit, University College London, Working Paper Nr. 74, London
- March, Candida; Smyth, Ines; Mukhopadhyay, Maitrayee (1999): *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, Oxford
- Molyneux, Maxine (1985): *Mobilization without Emancipation? Women's Interest, State and Revolution in Nicaragua*. In: *Feminist Studies*, Vol.11, No. 2
- Moser, Carolyne O.N. (1989): *Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs*. In: *World-Development*; 1989, Vol. 17, No. 11, S. 1799-1825
- Moser, Carolyne O.N. (1993): *Gender Planning and Development – Theory, Practice and Training*, London
- Ostergaard, Lise (Hg.) (1992): *Gender and Development. A Practical Guide*. London, New York
- Overholt, Catherine; Anderson, Mary B.; Cloud, Kathleen; Austin, James E. (Hg.) (1991): *Gender Roles in Development Projects. A Case Book*, West Hartford, Connecticut (erste Ausgabe 1985)
- Rao, Aruna; Anderson, Mary B.; Overholt, Catherine A. (Hg.) (1991): *Gender Analysis in Development Planning*, West Hartford, Connecticut
- Sparr Pamela (Hg.) (1994): *Mortgaging Women's Lives. Feminist Critiques of Structural Adjustment*, London, New Jersey
- The World Bank, o.D.: *Gender in Agriculture. A World Bank Learning Module*. www.worldbank.org/gender/module/tools/exercise/index.htm
- WIDE: *Women in the Market: A Manual for Popular Economic Literacy 2000* (Informationen unter <http://www.eurosur.org/wide/ELPUB.htm>)
- Wieringa, Saskia (1994): *Women's Interest and Empowerment: Gender Planning Reconsidered*. In: *Development and Change*, Vol. 25, No. 4, 1994; London, S. 829-848
- Young, Kate (1993): *Planning Development with Women. Making a World of Difference*, London, Basingstoke

Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

Eines der bemerkenswertesten Kennzeichen von Gender Mainstreaming ist das Querschnittsprinzip, d. h. die grundlegende Einschätzung, dass die Chancengleichheit der Geschlechter nur zu erreichen ist, wenn jedes politische Handeln daraufhin überprüft wird, welche Auswirkungen es auf beide Geschlechter hat. Der Gedanke, Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten, ist dabei kein neuer Ansatz. Durch die Strategie des Gender Mainstreaming, die EU-Richtlinienggebung und den Amsterdamer Vertrag ist jedoch eine große Öffentlichkeit für diese Forderung entstanden.

Die bisherigen Versuche, die Querschnittsperspektive umzusetzen – dies zeigen die Erfahrungen unserer gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen – lassen allerdings sehr zu wünschen übrig. Im Grunde genommen hat man die Idee der Querschnittsaufgabe den Frauen überlassen bzw. ihnen als Aufgabe zugewiesen: sowohl als Akteurinnen als auch als Verantwortliche für Inhalte und Umsetzung. Exemplarisch lässt sich das an einigen Gleichstellungsgesetzen und deren Umsetzung zeigen: In Betrieben nehmen überwiegend die Frauenbeauftragten bzw. in Berlin die Frauenvertreterinnen diese Verantwortung wahr. Letztlich gab es hier eine Umdefinition in dem Sinne, dass die Frauen für die Frauenpolitik in den Betrieben und Verwaltungen verantwortlich sind, obwohl es eigentlich ihre Aufgabe ist, eine Art Kontrollinstanz zu sein, d. h. zu prüfen, wie und ob die Verwaltung Gleichstellungspolitik umsetzt.

Es zeigt sich, dass es zwei Schienen geben muss: Zum einen bedarf es aktuell der Kontrolle mit dem Ziel diskriminierende Elemente abzubauen, zum anderen müssen Entscheidungs- und Aushandlungsprozessen begleitet werden, und zwar mit einem zukunftsgerichteten und reflektierenden Blick darauf, welche Auswirkungen diese jeweils auf die Geschlechter haben. Damit geht es nicht um ein Ausspielen einer Strategie gegen eine andere, sondern um Ergänzung. So könnte Gender Mainstreaming das Potenzial einer stärkeren Verankerung der Querschnittsperspektive bieten.

Rückkopplung mit Frauenvertreterinnen

Bei der Kontrolle geht es weiterhin darum, den Finger in die Wunde zu legen und zu sagen, wo es strukturelle Benachteiligungen, aber auch Ansatzpunkte zur Veränderung gibt. Dies betrifft Bedingungen, die in der Gesetzgebung, bei uns in Tarifverträgen, Dienst- und Betriebsvereinbarungen noch gegeben sind. Wichtig ist hierbei die Zusammenarbeit zwischen Frauenvertreterinnen und Gewerkschaften. Auf dem Papier lassen sich diese mittelbaren Diskriminierungen manchmal gar nicht feststellen. Mit gutem Willen vereinbart man etwas und plötzlich stellt sich in der Realität heraus, dass wir damit die Grup-

pe der Frauen oder besonders die Gruppe der älteren Frauen oder die der Frauen mit Kindern diskriminieren würden. Die Frauenvertreterinnen können tiefer in die Strukturen eingreifen und erkennen, dass bestimmte Gesetze diskriminierend sind, weil sie es in der Praxis erkennen. Nur mithilfe solcher Rückkopplungen sind wir in der Lage, festzustellen, wo wir stärker einwirken müssen. Deshalb ist diese Funktion der Frauenvertreterinnen sehr wichtig. Sie geben uns den nötigen Rückhalt. Ansonsten blieben wir außen vor dem Betrieb. Das Management ist eben auch nicht die Ebene, die vorprescht, vielmehr kommen die Impulse »von unten«. Das ist ein guter Ansatz, der neben dem Gender Mainstreaming unbedingt erhalten bleiben muss, anstatt zu sagen, jetzt wo wir Gender Mainstreaming haben, brauchen wir keine Fördertöpfe für Frauenpolitik mehr. Das wäre das Verkehrteste, was man machen kann. Wir haben ungeheuren Aufholbedarf dabei, erst einmal die Diskriminierungen der Vergangenheit zu beseitigen, um dann den Stand zu haben, uns zu fragen, was wir künftig machen wollen.

Bei der zweiten Schiene geht es darum bei künftigen Maßnahmen zu prüfen, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen sie mit sich bringen. Dafür ist m. E. Gender Mainstreaming geeignet. Um nicht immer zu sagen, wir flicken dies und wir korrigieren das, sondern um bereits im Vorfeld zu prüfen und zu korrigieren, damit es erst gar nicht zu Diskriminierungen kommt. Beide Schienen sind aus unserer Sicht sehr wichtig: Gender Mainstreaming kann bedeuten, dass es ein Stück weiter geht als die Gleichstellungsgesetze einzelner Dienststellen. Es ist ja ein Prinzip, dass Entscheidungsprozesse einer ganzen Organisation betreffen soll, d. h. dass eine Organisation, bevor sie entscheidet, Prüfkriterien entwickelt, wie sich das, was man entscheidet, auf die Geschlechter auswirkt.

Offenlegen diskriminierender Bestandteile

Zwei Beispiele: Jedes Steuerkonzept müsste vor der Entscheidung auf den Tisch gelegt werden. Erfahrene Frauen aus der Frauenpolitik, die ja schon einen schärferen Blick als andere haben, müssten sich damit befassen. Aber auch Männer müssten mit einbezogen werden und sagen, wo vielleicht sie benachteiligt würden. Und dann erst müsste man nach einem Konzept suchen, das so verzahnt ist, dass beide davon profitieren. Oder die Rentenreform: Eigentlich hätte die Bundesregierung durch ihre Selbstverpflichtung im Rahmen der EU bei der Rentenreform prüfen müssen, wie sie sich auf Männer und Frauen auswirkt, dann hätte sie schon vorher diskriminierende Bestandteile erkannt. Die Frage dabei ist natürlich, hätte sie trotzdem anders gehandelt?

Das wäre dann aber die politische Geschichte, wo Gender Mainstreaming nicht mehr ansetzen kann. Gender Mainstreaming als Strategie in der Form kann nicht entscheiden, es kann aber die Voraussetzungen dafür schaffen, dass offen gelegt wird, dass das Prinzip als solches angewandt wird. Die poli-

tische Entscheidung bleibt bei den Menschen: Will ich eine unterschiedliche Behandlung oder will ich keine? Diese Entscheidung wird durch das Prinzip nicht abgenommen.

Ein weiteres Beispiel, das die Bundesregierung in ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin im öffentlichen Dienst betrifft: die Anwendung dieses Prinzips in der Tarifpolitik. Als Arbeitgeberin hat sie sich, u. a. durch die Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags, dazu verpflichtet – anders als private Arbeitgeber. Die Bundesregierung hat nun den Auftrag und es müsste ihr eigentlich gelegen sein, mit uns in Diskussionen und Verhandlungen zu treten, um diskriminierende Bestandteile aus Tarifverträgen zu beseitigen bzw. neue erst gar nicht aufzunehmen.

Die ersten Erfahrungen mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz haben wir im Tarifvertrag zur Altersteilzeit gemacht. Auch hier hat der Gesetzgeber nicht geprüft, welche Gruppen er ausschließt. In diesem Fall sollten die Teilzeitbeschäftigten ausgeschlossen werden, nur wer vollzeitbeschäftigt ist, sollte einen Anspruch haben. Ob Teilzeitbeschäftigte es letztlich aufgrund der finanziellen Situation überhaupt in Anspruch nehmen können – lasse ich jetzt mal außen vor. Aber vom Ansatz her schon zu sagen, wir schließen euch als Gruppe aus, da ist die Diskriminierung augenscheinlich. Mittlerweile ist das korrigiert worden. Es gibt jedoch nach wie vor diskriminierende Bestandteile, die wir ändern möchten. Dies ist allerdings schwierig, da die Arbeitgeberseite meist männlich vertreten ist, und die Sichtweise eine völlig andere ist. Teilweise wollen sie es nicht wahrnehmen, teilweise können sie sich einfach nicht rein versetzen, was da an Diskriminierung steht. Das Problem ist natürlich, dass wir nicht die Alleinhandelnden sind, sondern immer die Arbeitgeberseite haben, und letztlich immer Kompromisse finden müssen.

Im Zuge der Implementierung einer Gender-Mainstreaming-Strategie wird die Perspektive auch auf Männer eröffnet, d. h. es geht darum beide Geschlechter zu betrachten. Wir wollen erfahren und erfassen, welche Nachteile für Männer bestehen, z. B. durch Umfragen zur Situation von Männern in Teilzeitarbeit. Es sollte darum gehen, die Teilzeitarbeit aufzuwerten, wir würden gleichzeitig auch erreichen, dass mehr Männer diese Arbeitsform dann wagen, wenn die Bedingungen anders wären. Wir sehen das bei der Altersteilzeit. Weil die Altersteilzeit besser vergütet wird, wird sie in einem großen Umfang auch von Männern wahrgenommen. Deshalb spreche ich oft von einer Teilzeitarbeit für Männer. Mit der Perspektive, dies ist für mich ein guter Ausstieg ins Alter, ein guter Übergang, zuerst mache noch ein Jahr voll, bin dann freigestellt – gehe in Altersteilzeit, und habe nicht so viel Verluste –, so wird das überwiegend von Männern als positive Teilzeit gesehen. Während die normale Teilzeit den Frauen nach wie vor vorbehalten und schlechter ist. Die Form der Altersteilzeit wird, im Gegensatz zu allgemeiner Teilzeitarbeit, gesellschaftlich anders bewertet, wenn sie von Männern wahrgenommen wird. Die-

se Bedingungen der Altersteilzeit – ich erhalte 83 Prozent für meine Vergütung, muss aber nur die Hälfte arbeiten – sollten wir mal für unsere Kolleginnen, die in Teilzeit arbeiten, verlangen! Das wäre ein Anreiz, der auch Männer motivieren würde, stärker Teilzeit in Anspruch zu nehmen.

Gender Mainstreaming in der Organisation ÖTV/Ver.di

Mittlerweile haben wir uns als Tarifvertragspartei – damals noch als ÖTV – verpflichtet, das Prinzip des Gender Mainstreaming in unserer Tarifarbeit umzusetzen. 1998 hatten wir eine Gender-Beauftragte für die Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes benannt. Es gibt also auf der Bundesebene, wo überwiegend die Bundestarifverträge abgeschlossen werden, eine Kollegin, die sich überwiegend damit befasst, im Vorfeld zu überprüfen, ob diskriminierende Bestandteile in den Tarifverträgen sein könnten. Die Frage ist natürlich, was letztlich verhandelt wird. Aber wir haben uns gesagt, wir wollen zumindest in unseren Reihen soweit wie möglich, Diskriminierungen ausschließen und im Vorfeld unsere Tarife daraufhin überprüfen, in welche Richtung sie gehen und welche Auswirkungen sie haben. Dass dies nicht so einfach ist, ist klar. Auch bei uns in der Organisation ist es ein ziemlich neues Prinzip und wir sind Spiegelbild der Gesellschaft.

Auch da gibt es Kollegen und Kolleginnen, die Probleme damit haben, die sagen, das ist doch geschlechtsneutral und nicht diskriminierend etc. Wir müssen uns also auch innerhalb der Organisation auseinander setzen. Aber zumindest haben wir per Beschluss für uns entschieden, dieses Prinzip umzusetzen. Und damit haben wir eine Grundlage dafür geschaffen, dass selbst bis in die bezirklichen Gremien, z. B. für regionale Tarifverträge in Berlin, das Prinzip im Vorfeld angewandt werden muss.

Wir versuchen dies nun entsprechend zu verbreitern. Wir haben im hauptamtlichen Bereich mit Sensibilisierungsmaßnahmen angefangen. Wir haben beispielsweise für Tarifsekretäre/innen Gender-Trainings durchgeführt, damit die Menschen überhaupt wissen, wovon die Rede ist, wo diskriminierende Bestandteile sein könnten, welche Erfahrungen es bereits gibt und wo wir neu ansetzen müssen. Durch eine starke Öffentlichkeitsarbeit versuchen wir, unsere ehrenamtlichen Kollegen und Kolleginnen zu sensibilisieren. Auch das ist nicht einfach, weil es ja immer Verteilungskämpfe sind, die finanzielle Auswirkungen haben. Wir müssen Bewusstsein schaffen und müssen die Leute mitnehmen, weil sie es sind, die in den Tarifkommissionen sitzen, also auch die Beschäftigten in den einzelnen Betrieben und Verwaltungen. In Bildungsveranstaltungen versuchen wir, den Personal- und Betriebsräten nahe zu bringen, dass sie auch in Betriebs- und Dienstvereinbarungen dieses Prinzip einführen und umsetzen. Wobei sie es natürlich im Verhältnis zu ihren Dienststellenleitern noch einmal schwieriger haben als wir als Tarifvertragspartei mit mehr Möglichkeiten.

Auf dem Gründungskongress von Ver.di im März 2001 haben wir das Gender-Mainstreaming-Prinzip noch einmal ganz differenziert verankert – als ein wichtiges Prinzip in der Tarifpolitik und als Strategie, die es umzusetzen gilt: Es ist nun ein Handlungsauftrag für alle. Es ist nicht nur ein Beschluss, sondern mittlerweile auch Prinzip der Organisation, d. h. es ist in der Satzung verankert und auch in den Richtlinien zur Frauen- und Gleichstellungspolitik. Damit müssen Strukturen in den einzelnen Ebenen dafür geschaffen werden, damit der Ansatz praktiziert und umgesetzt wird.

Gender Mainstreaming versus Instrumente der Frauenförderung?

Das notwendige Prinzip des Gender Mainstreaming zur Gleichstellung darf unserer Ansicht nach nicht dazu führen, Maßnahmen zur Beseitigung bestehender mittelbarer Diskriminierungen abzuschaffen. Das ist leider derzeit die Tendenz, die wir sehen, auch in der EU. Jetzt rufen alle, »wir haben doch Gender Mainstreaming« – wozu brauchen wir noch Frauenförderung und Gleichstellungspolitik? Dabei ist das Prinzip bisher keineswegs verankert, sondern stellt nur einen Begriff aus irgendeinem Text dar. Und das ist der Punkt, der uns und auch Kolleginnen ein bisschen davor zurückschrecken lässt, dieses Prinzip positiv zu sehen. Es ist eine positive Sache, wenn sie richtig eingesetzt wird. Z. B. ich als Frau, meine Kinder sind jetzt groß und ich habe jetzt andere Bedürfnisse und möchte, dass auch diese anderen, neuen Zeitwünsche im Tarifvertrag berücksichtigt werden und nicht nur die für kleine Kinder. Warum werden die Freistellungsmöglichkeiten begrenzt für die Kinderbetreuung und die Betreuung von Pflegefälle, und nicht auf andere Bedürfnisse angewandt, wie z. B. Weiterbildung. Damit möchte ich nicht den Erfolg klein reden, hier überhaupt Möglichkeiten geschaffen zu haben, Erwerbsarbeit und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Auch innerhalb der Gruppen der Frauen und Männer gibt es wieder andere Zeitwünsche.

Bei allen positiven Ansätzen kann sich aber auch eine gewisse Gefahr entwickeln, wenn jetzt alles in eine Richtung gesteuert wird, die nur die männlichen Interessen in den Mittelpunkt stellen. Hier fangen wir von Punkt null an, und müssen darauf achten, von wem das Instrument genutzt wird, und zwar von denen die eigentlich nichts verändern wollen, also nicht gerade von denen, die sagen, wir haben auch andere Lebensläufe, sondern gerade von Gruppen, die diese Strukturen aufrechterhalten wollen in ihrem Interesse. Und die nutzen natürlich solche neuen Geschichten, um sie umzukehren. Da denke ich, da müssen wir wirklich als Frauen weiter dran arbeiten. Zum einen ist eine Öffnung nicht unbedingt negativ, gerade wenn man andere Interessen und Bedürfnisse, die nicht Kinderbetreuung und Pflege heißen, sondern Weiterbildung oder politische Arbeit etc. berücksichtigen will. Die müssten dann natürlich auch für beide Geschlechter gelten. Andererseits wird die Instrumentalisierung durch Männer kritisiert. Als negativ wird die Öffnung kriti-

siert, weil sie ein Einfallstor für machterhaltende Interessen der Männer bedeuten kann. Wenn ich es richtig verstehe (oder verstehen will), dann sollte es vielmehr darum gehen, die Öffnungen positiv zu bewerten und gleichzeitig auf mögliche Instrumentalisierungen zu achten und hinzuweisen.

»Frauen wollen mehr«

Wir haben noch lange nicht den Stand erreicht, dass auf einer bestimmten Ebene mittelbare Diskriminierungen beseitigt sind. Und das haben wir in Angriff genommen, die Versäumnisse und Fehler, die in Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen gemacht worden sind, auch weiterhin zu überprüfen und für die Zukunft zu verändern. Anfang der 90er Jahre haben besonders ÖTV-Frauen aus Hessen eine Kampagne nach dem Prinzip »Frauen wollen mehr« gestartet, in der sie ihre Tätigkeiten geprüft und bewertet haben, und dann in Beziehung zur Vergütungsstruktur gesetzt haben. Dies hat zu einem Antrag und Beschluss auf dem Gewerkschaftstag zur Aufwertung von Frauenberufen als Ziel der Gesamtorganisation geführt. Es wurde eine Kommission zur Begleitung der Kampagne eingerichtet und ein Gutachten in Auftrag gegeben, in dem der Tarifvertrag, besonders die Vergütungsordnung des Öffentlichen Dienstes, überprüft werden sollte. Man muss dazu vielleicht wissen, dass der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst – besser bekannt als BAT oder BAT-O, also Bundesangestellten-Tarifvertrag – eine Grundlage für viele Tarifverträge auf Bundesebene ist. Wir wollen überall das gleiche Niveau haben, ob bei der Arbeiterwohlfahrt oder bei der DAK, d.h., es stellt eine Art Gerüst dar, was sich überall in anderen Tarifverträgen wiederfindet. Deshalb haben wir uns dieses große Machwerk auf diskriminierende Bestandteile hin angeschaut. Das Gutachten von Regina Winter und Gertraude Krell zeigte die Tendenz, dass diese Vergütungsordnung aufgrund der EU-Richtlinie diskriminierend sein könnte.

Da wir eine so detaillierte Struktur haben, wurden nicht Berufsgruppen, sondern gleichwertige Tätigkeiten miteinander verglichen. Dies ist bisher natürlich immer ausgeklammert worden und es wurden immer Lobby-Tarifverhandlungen geführt. Wenn man eine starke Lobby für eine bestimmte Gruppe hat und die Lobby auch bei den Arbeitgebern gut angesehen ist, dann wurden eben Verbesserungen erzielt, während wir bei den Schreibkräften trotz langer Verhandlungen keine Erfolge erzielt haben. Da haben wir verhandelt und verhandelt und die Arbeitgeber haben die Anforderungen, die die neue Arbeit der Schreibkräfte an sie stellt u. a. so abgetan, Computer sind Spielzeuge, mit denen auch ihre fünfjährigen Söhne spielen, also sei eine Aufwertung dieser Tätigkeit nicht akzeptabel.

Aufgrund der Ergebnisse des Gutachtens und in Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und der eingesetzten Kommission hat man daher ein Vergleichsprojekt initiiert, bei dem es darum ging, auf den ersten Blick ver-

schiedenartige Tätigkeiten miteinander unter dem Aspekt der Gleichwertigkeit zu vergleichen. Dazu wurden in der Stadt Hannover vier Vergleichspaare dahingehend untersucht und zusammengestellt, dass immer Tätigkeiten, die überwiegend von Männern verrichtet werden, mit Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen verrichtet werden, miteinander verglichen wurden: Diplom-Bibliothekarin und Diplom-Ingenieur; leitende medizinisch-technische Assistentin (MTA) und Gärtnermeister; Altenpflegerin und TechnikerIn/technische Sacharbeiterin; Küchenhilfe und ein Straßenreiniger/Kanalbezirksarbeiter.

Das Auswahl- und Vergleichskonzept wurde nach Kriterien wie z. B. dem Ausbildungsniveau (FH-Abschluss), etc. entwickelt. Grundlage der Untersuchung in den Projekten war das ABAKABA-Verfahren (Analytisches Bewertungssystem nach Katz und Baitsch – ABAKABA), das von zwei Schweizer Wissenschaftlern zur Transparenz von Entgeltbewertungen entwickelt wurde und an deutsche Verhältnisse angepasst wurde. Ergebnis des Vergleichs war, dass die Berücksichtigung von emotionalen und psycho-sozialen Komponenten eigentlich überwiegen. Frauen arbeiten ja überwiegend im sozialen und im Dienstleistungsbereich, wo psychische Bedingungen eine enorme Rolle spielen und weniger die technischen und körperlichen Belastungen. Es hat sich gezeigt, dass nach diesem Verfahren – also indem diese Belastungen und Anforderungen bei allen Berufsgruppen berücksichtigt wurden – Verschiebungen der Bewertung zugunsten von Frauentätigkeiten gegeben hat.

Das ist der Ansatz, wo wir gesagt haben: Da können auch Kollegen profitieren, denn gerade auch bei Männern, die in den unteren Hierarchien sind, wird endlich mal transparent, wie ihre Tätigkeiten bewertet werden. Es sind ja auch bestimmte Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeführt werden, wo auch psychisch-soziale Bedingungen eine Rolle spielen, und die auch bei ihnen nicht in die Bewertung eingehen. In den Tarifverhandlungen überwiegen die Fragen danach, wie dreckig etwas ist, wie schwer es ist, was auch in den Zulagentabellen zu sehen ist: Es gibt eine Vielzahl von Erschwerniszulagen für bestimmte Tätigkeiten, die eher von Männern verrichtet werden.

Jetzt wird es darum gehen, aufgrund dieser Untersuchung mit den Arbeitgebern Gespräche zu führen, aber auch darum, wie wir die Befindlichkeiten der Einzelnen berücksichtigen können. Natürlich haben viele Kollegen zu Anfang der Kampagne eine richtige Abwehrhaltung entwickelt, weil wir damit rechnen müssen, dass der Kuchen ja nicht größer wird, sondern die Tortenstücke anders verteilt werden. Sie haben sich geweigert, an solchen Projekten mitzumachen, weil sie Angst hatten, dass sie schlechter bezahlt werden. Daher musste klargestellt werden, dass der Tarifvertrag und die Einkommensvergütungen, die sie jetzt haben, gelten, und dass es nur darum geht, etwas für die Zukunft zu ändern, und ein Verfahren zu entwickeln, das Diskriminierungen ausschließt.

Wenn eine neue Vergütungsordnung gefunden wurde, ist es immer noch eine politische Entscheidung der Gewerkschaften, erst einmal für sich selbst zu sagen, wir wollen diese Berufsgruppe trotzdem höher bezahlen aus den und den Gründen, oder wir wollen, dass die Frauen in diesem Bereich besser bezahlt werden. Auch uns wird diese politische Entscheidung nicht abgenommen. Wir haben dann zwar eine klare Linie und können deutlich erkennen, wie die Situation aussieht, aber wir müssen immer noch politisch entscheiden, wie hoch wir welche Tätigkeit vergüten wollen usw. Das wird uns niemand abnehmen. Allerdings muss man bedenken, dass die Bundesregierung hier die Auffassung vertritt, dass die Bezahlung keine Frage der Gleichstellung, sondern eine Frage des Marktes ist (so die Aussage eines Ministerialbeamten bei einer Juristentagung zum Thema Gleichstellung in Potsdam). Argumentiert wird dann so: Wenn wir vor Jahren keine Krankenschwestern bekommen haben, dann mussten wir tarifpolitisch diese Besserstellung akzeptieren, damit Frauen sich bereit erklären, in diesen Beruf zu gehen. Jetzt haben wir eine »Krankenschwesterschwemme«, da sehen wir gar nicht ein, warum wir die besser bezahlen sollen. Jetzt müssen wir die Informationstechnologie fördern, denn da brauchen wir Menschen, die drängen uns sonst aus dem Öffentlichen Dienst in die freie Wirtschaft ab, also ist die Vergütung eine Sache des Marktes. An dieser Position ist zu erkennen, wieviel Arbeit noch da ist, selbst wenn wir als Tarifvertragspartei sagen, bei uns stimmt es jetzt, haben wir noch lange nicht die andere Seite soweit. Und da sind wir auch bereit, etwas zu tun.

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Für uns ist es daher ganz wichtig, einen Fuß in die Tür der Privatwirtschaft zu bekommen. So schlecht und reduziert das mögliche Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft auch sein mag, es wäre ein Anfang! (Zum Zeitpunkt der Tagung war das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft noch in der Diskussion.) Die Bundesregierung hat ja gesagt, wir geben den Gestaltungsraum den Tarifvertragsparteien und nur wenn da nichts zustande kommt, treten nach einer gewissen Zeitspanne bestimmte Kriterien in Kraft, die dann umgesetzt werden müssen und die dann von der Regierung auch geprüft werden können. Das ermöglicht uns, Tarifverträge zur Gleichstellungspolitik abzuschließen. Ein Beispiel zur Verdeutlichung der derzeitigen Problematik: Momentan kämpfen wir in dieser Hinsicht gegen Windmühlen bei den ganzen privatisierten Einrichtungen hier in Berlin. Diese fallen alle aus dem Gleichstellungsgesetz für den Öffentlichen Dienst raus und haben nichts Adäquates dazu. Zwar hat die Personalvertretung als Ersatz den Betriebsrat und hier sind Übergangsregeln möglich. Diese dürfen aber nur so lange weiterwirken, bis die Wahl des Betriebsrates gelaufen ist. Während Schwerbehindertenvertretungen, oder ähnlich auch die Jugendvertretung, über ein Bundesgesetz die Möglichkeit haben, weiter zu arbeiten, ist die Frauenförderung

weg. Hätte man auch diese nicht als Ländersache gesehen, sondern als Bundesgesetz, wie beim Schwerbehindertengesetz, dann wären hier andere Ausgangsmöglichkeiten. Aus diesem Grund ist es jetzt zur Zeit sehr schwer, Regelungen zu vereinbaren. Es gäbe die Möglichkeit, z. B. durch Tarifvertrag eine Frauenvertreterin mit Rechten und Pflichten und eine Art Einigungsstelle vor dem Betriebsrat zu installieren, die bestimmte Sanktionsmöglichkeit erhält, etc. Aber durch Freiwilligkeit? Also den Unternehmer möchte ich sehen. Derzeit versuchen wir in der privatisierten Krankenhausgesellschaft einen Tarifvertrag zu entwickeln. Hier sind die Frauenvertreterinnen und die Vorsitzende so engagiert, dass wir hoffen, wenigstens einen Minimalkonsens für so einen Tarifvertrag zu erreichen. Aber wenn die nicht wollen, können wir uns zwar die tollsten Tarifverträge einfallen lassen, wir stehen außen vor. Deshalb sagen wir, so minimal das Gleichstellungsgesetz auch ist, es muss einfach kommen. Und es haben andere Staaten bewiesen, dass die Wirtschaft nicht ausgewandert ist. Die haben viel schärfere Gleichstellungsgesetze und die Wirtschaft hat es akzeptiert und ist auch dageblieben. Diese Wettbewerbsdiskussion bin ich langsam leid. Wir argumentieren immer, wenn es von Anfang an unter dem Gender-Mainstreaming-Aspekt betrachtet wird, dann wird es nicht teuer, sondern Männer und Frauen müssen nur gleich behandelt werden. Es wird ja erst teuer, wenn man dagegen verstößt. Es liegt nur an ihnen selbst! Wenn ich von vornherein sage, ich berücksichtige Frauen bei der Bewerbung, kostet es doch nicht mehr, der Frau eine Einladung zum Bewerbungsgespräch zu schicken als dem Mann.

Fazit

Die Strategie des Gender Mainstreaming ermöglicht zweierlei Aspekte, die neu sind: Zum einen kann es die Männer ins Boot holen. Was vorher immer alles Frauendiskussion, Verantwortung und Aufgabe von Frauen war, wird nun zur Gesamtaufgabe. Das ist ein Aspekt. Der zweite ist der Druck auf die Öffentlichen Arbeitgeber. Schließlich sind sie ja durch den Amsterdamer Vertrag gebunden. Man hat damit eine andere Ausgangssituation gegenüber dem Arbeitgeber aus dem Öffentlichen Dienst. Wenn wir gezeigt haben, dass eine Regelung oder ein Tarifbestandteil diskriminierend ist, haben die Arbeitgeber immer nur gelächelt. Jetzt kann man anders argumentieren. Wir haben eine andere Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um die transkribierte Fassung des Vortrages, den Sylvia Skrabs bei der Tagung Geschlechter-Aufgabe Gender Mainstreaming gehalten hat. Transkription und Bearbeitung: Ruth Holm

Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Arbeit des Frauenbildungsnetzes Ostsee (FBNO) – nationale und internationale Erfahrungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird immer stärker auch von der EU gefordert. Ihre Förderung ist mit dem Amsterdamer Vertrag und nachfolgenden Rechtsakten zur »Aufgabe der Gemeinschaft«¹ und damit zwingend für Deutschland und die anderen Mitgliedsstaaten geworden. Strategie und Hauptmethode zur Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft ist Gender Mainstreaming.

Das findet seinen Niederschlag in verschiedenen Gemeinschaftsinitiativen, den strukturpolitischen Maßnahmen der EU-Kommission für den Zeitraum 2000 – 2006 und durchdringt alle Politikfelder.

So heißt es in einer Entschließung des Ministerrates:

»Der Beginn des 21. Jahrhunderts ist ein symbolischer Zeitpunkt für die Formulierung eines neuen Gesellschaftsvertrags zwischen den Geschlechtern, in dem die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben von der Gesellschaft als Bedingung für Demokratie, Staatsbürgertum sowie individuelle Autonomie und Freiheit anerkannt wird und dem in allen Politiken der EU Rechnung zu tragen ist.«²

Dieser Herausforderung müssen sich heutige und künftige EU-Mitgliedsländer, Regierungen, Parteien und Organisationen, Institutionen, staatliche und kommunale Einrichtungen, Privatwirtschaft, Frauen und Männer gleichermaßen stellen.

In Mecklenburg-Vorpommern wird seit Mitte der 90er Jahre durch das *Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.* und das *Frauenbildungsnetz Ostsee* versucht, dem Rechnung zu tragen. Ausgangspunkt waren nicht nur internationale und europäische Entwicklungsprozesse, sondern auch das immer deutlichere Wahrnehmen des nach der »Wende« eingetretenen Verlustes an teilweise bereits erreichter Chancengleichheit im Osten Deutschlands, wachsender Ungerechtigkeiten der Teilhabe von Frauen und Männern am gesellschaftlichen Leben sowie der fehlenden Sensibilisierung der Öffentlichkeit für diese Fragen.

Das europäische Kooperationsprojekt *Frauenbildungsnetz Ostsee* (FBNO) unter Trägerschaft des Europazentrums Rostock e.V. hat vier Jahre im Rahmen des »*Vierten Mittelfristigen Aktionsprogramms der Europäischen Union für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern*« gearbeitet.

1 Vertrag von Amsterdam, Artikel 2; in Kraft seit dem 1.5.1999.

2 Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben, Absatz 11.

Bewusst wurde von Anfang an über die eigene Kirchturmspitze hinausgeschaut, um zu sehen: Wie weit sind andere? Sind sie vielleicht schon weiter als wir? Was verstehen sie unter Gleichstellung? Welche Rolle spielt Gender Mainstreaming? Wie erfolgt die Umsetzung? Wie sind die Rahmenbedingungen? Was können, was müssen wir selber tun?

Das FBNO hat mehr als 200 Veranstaltungen durchgeführt oder begleitet, Studien publiziert, einen Dozentenpool und eine Fraueninfothek aufgebaut und neue Projekte angeregt (vgl. Krull 2001, 49ff.). Theoretischer Ansatz war dabei der enge Zusammenhang zwischen Gleichstellung, Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming. Da es hier im Verständnis immer noch unterschiedliche Auffassungen gibt, möchte ich zunächst den Begriff der Gleichstellung sowie Ziele und Inhalt von Gleichstellungspolitik näher bestimmen und mich kurz dem »Wie«, möglichen Mitteln und Methoden zur Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft widmen.

Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

Gleichstellung³ bedeutet, dass Frauen und Männer dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens haben.

Das heißt: Gleichstellung ist immer Gleichstellung von Frauen und Männern, für Frauen und Männer und mit Frauen und Männern.

Gleichstellung hat sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Seite.

Die quantitative Seite beinhaltet die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft sowie die gleiche Teilhabe an den vorhandenen Ressourcen und an der politischen und ökonomischen Macht.

Die qualitative Seite bedeutet, dass die Kompetenz, die Kenntnisse, Erfahrungen und Wertvorstellungen beider Geschlechter berücksichtigt werden und Frauen und Männer die gesellschaftliche Entwicklung bereichern und beeinflussen können.

Erst dadurch wird eine allseitige gesellschaftliche Entwicklung möglich, kann Demokratie voll verwirklicht werden. Gleichstellung ist also nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und der Entwicklung des Einzelnen, sondern auch von gesellschaftlicher Entwicklung, Fortschritt und Demokratie.

Es geht bei der Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft für alle Bevölkerungsschichten also nicht darum, Frauen in den verschiedensten Bereichen gegen Männer einzutauschen (und umgekehrt), sondern gesellschaftliche Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben.

3 Der Begriff der Gleichstellung, wie er in den nordeuropäischen Ländern seit langem verwendet wird und bereits vom theoretischen Ansatz her immer als Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden worden ist, hat sich in jüngster Zeit auch in der EU und den entsprechenden Dokumenten durchgesetzt, wobei mitunter Chancengleichheit als Synonym benutzt wird.

Dieses Verständnis von Gleichstellung liegt auch der Gleichstellungspolitik zugrunde.

Welche Ziele verfolgt nun Gleichstellungspolitik? Gleichstellungspolitik bedeutet allgemein Politik von Regierungen und Organisationen zur Durchsetzung von Gleichstellung in der Gesellschaft. Sie richtet sich demzufolge auf alle Bereiche der Gesellschaft, öffentliche und private. Ihr übergreifendes Ziel besteht darin zu erreichen, dass Frauen und Männer in der Praxis dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Lebensbereichen haben.

Einzelziele:

- gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern,
- gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit,
- gleiche Bedingungen und Voraussetzungen für Frauen und Männer zu Arbeit, Unternehmenstätigkeit, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Beruf,
- gleicher Zugang für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Ausbildung sowie gleiche Möglichkeiten, persönliche Ambitionen, Interessen und Talente zu entfalten,
- gleiche Verantwortung von Frauen und Männern für Kinder und Haushalt,
- Freiheit von sexueller (geschlechtsbezogener) Gewalt,

Die größte Herausforderung für Gleichstellungspolitik ist es, die zum Teil Jahrtausende alten gesellschaftlichen Strukturen zu verändern.

Da Politik sich immer unter konkreten ökonomischen, politischen und ideologischen Bedingungen umsetzt, sind auch für die Verwirklichung von Gleichstellungspolitik entsprechende gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich sind.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik

Schweden und die anderen nordeuropäischen Länder – Dänemark, Finnland, Island, Norwegen – sind nach offiziellen Einschätzungen der UNO hinsichtlich des erreichten Niveaus der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Welt am weitesten vorangeschritten. Zweifellos sind diese Länder und insbesondere Schweden schon ein beträchtliches Stück des Weges gegangen und haben viele Stolpersteine weggeräumt.

Gleichstellungsfragen sind sehr früh thematisiert worden, sodass Ende der 90er Jahre ein hoher Grad an Sensibilisierung des öffentlichen Bewusstseins und gesellschaftlicher Akzeptanz an Gleichstellung zu verzeichnen ist. Dennoch sind die bisherigen Ergebnisse sehr differenziert und ist die Kluft zwischen Gesetz und Wirklichkeit häufig noch groß.

Tatsächliche Gleichstellung ist z. B. in Schweden bei der Teilhabe an der politischen Macht im Parlament, in der Regierung, in den Provinziallandtagen und Kommunen erreicht worden. Bis zur Gleichstellung in der Wirtschaft, in Interessenorganisationen und in der Wissenschaft ist es jedoch noch ein weiter Weg.

Obleich Jungen und Mädchen heute ein gleiches Ausbildungsniveau haben, ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt trotz aller Anstrengungen bisher nicht überwunden und bewegt sich der Durchschnittslohn der Frauen gemessen an dem der Männer seit langem um die 83 Prozent (EU-Durchschnitt zur Zeit: 75 Prozent).

Was die Erwerbstätigkeit der Frauen anbetrifft, hat Schweden die höchste Beschäftigungsrate in Europa, sodass die schwedische Frau heute von ihrem Mann ökonomisch unabhängig ist. Das wurde durch günstige gesellschaftliche Rahmenbedingungen und eine entsprechende Familienpolitik wesentlich gefördert (vgl. Stepanek 2001, 44ff.).

Verallgemeinernd lassen sich aus vor allem nordeuropäischen Erfahrungen folgende Voraussetzungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik herauskristallisieren:

- gesellschaftliche Akzeptanz von Gleichstellung als gesellschaftlicher Norm und nicht als Randfrage,
- starker politischer Wille der Regierung,
- breiter politischer Konsens über Parteiengrenzen hinweg,
- Thematisierung von Gleichstellung in ihrer ganzen Vielfalt in der Öffentlichkeit,
- enges Zusammenwirken von Politik, Organisationen und Bewegungen,
- stabiles Wirtschaftswachstum,
- Wissen über die reale Situation von Frauen und Männern in öffentlichen und privaten Bereichen,
- Wissen über Inhalt, Ziele, Methoden, Arbeitsweisen und Organisationsformen von Gleichstellung und Gleichstellungspolitik.

Gleichstellungspolitik realisiert sich jedoch nicht im Selbstlauf. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es unterschiedlichster Mittel und Methoden.

Gender Mainstreaming als Mittel und Methoden für Gleichstellungspolitik

International anerkannte Hauptmethode und strategische Arbeitsweise ist Gender Mainstreaming, was seinen Niederschlag auch in entsprechenden Beschlüssen und Dokumenten der EU-Institutionen gefunden hat. Forciert wurden aktive Gleichstellungsarbeit und ihre Wirksamkeit in der Öffentlichkeit besonders im ersten Halbjahr 2001 durch die schwedische EU-Präsidentschaft.

Was bedeutet nun aber der Begriff Gender Mainstreaming?

Gender bezieht sich auf das soziale Geschlecht, d. h. auf die soziokulturellen Unterschiede von Frauen und Männern. Frau oder Mann zu sein ist eines der

Kriterien dafür, welchen sozialen Platz der einzelne Mensch in unserer Gesellschaft einnehmen kann, auf welche Bedingungen er für die eigene Lebensgestaltung trifft. Das soziale Geschlecht beschreibt nicht nur, wie sich eine Frau oder ein Mann entsprechend der aktuellen gesellschaftlichen Vorstellung zu verhalten hat. Es bestimmt gleichzeitig immer auch das soziale Verhältnis der Geschlechter zueinander (Gleichwertigkeit/Gleichrangigkeit oder Ungleichheit/Hierarchie).

Mainstreaming bedeutet: etwas, das bisher lediglich am Rande betrachtet wurde als zentrales Kriterium aufzunehmen, mitzudenken, als durchgängigen »roten« Faden zu sehen.

Die gegenwärtig am häufigsten verwendete Definition lautet:

»Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.«⁴

Mit anderen Worten ausgedrückt heißt das, dass die Gleichstellungsfrage überall dort gestellt wird, wo Beschlüsse gefasst und Ressourcen verteilt werden – von der höchsten bis zur untersten Ebene, bis dorthin, wo die konkrete Umsetzung erfolgt. Dafür haben alle eine Verantwortung: *»Alle Minister, alle Reichstagsabgeordneten müssen sich ebenso wie alle übrigen Bürger Schwedens wie Schwedens Gleichstellungsminister fühlen«⁵*, wie es die schwedische Gleichstellungsministerin Margareta Winberg einmal ausdrückte. Gender Mainstreaming erfordert eine systematische, ziel- und ergebnisorientierte Arbeitsweise und eine regelmäßige Kontrolle.

Weitere Methoden, Arbeitsweisen und Hilfsmittel, die sich auch im Gender Mainstreaming-Prozess wiederfinden, sind zum Beispiel Statistik, Ausbildung in Gleichstellung, Gleichstellungsstrategien und -pläne, Checklisten, Wettbewerb, 3R-Methode und Gleichstellungszertifizierung von Unternehmen (vgl. Stepanek / Krull 2001).

Exemplarisch soll hier auf die in Schweden entwickelte, leicht handhabbare 3R-Methode eingegangen werden.

Repräsentation, Ressourcen, Realität

Die 3R-Methode wurde von der schwedischen Wissenschaftlerin Gertrud Åström im Rahmen eines Projektes zur Integrierung von Gleichstellungs-

4 Vgl. Gender Mainstreaming: Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming: EG-S-MS(98)2 German Version, Council of Europe, Strasbourg, Juni 1998, 77 S., korrigierte deutsche Übersetzung der ursprünglich französischen Definition der Sachverständigengruppe des Europarates durch Krell, Mückenberger, Tondorf.

5 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet. Regeringens skrivelse 1999/2000:24, Stockholm 1999, S. 6.

aspekten in Kommunen (JämKom) entwickelt und in einer 3-Jahresperiode erfolgreich getestet. Inzwischen wird sie nicht nur in allen Kommunen und verschiedenen öffentlichen Bereichen angewandt, sondern auch in anderen EU-Ländern.

Es ist eine einfache Analysemethode für die bewusste Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension in der täglichen Arbeit. Das betrifft sowohl die Arbeit »nach innen« als auch »nach außen«.

Sie geht von den drei Größen *Repräsentation, Ressourcen und Realität* aus, wobei es sich bei den zwei ersten um Quantitäten und bei letzterer um Qualität handelt. Die 3R-Methode ermöglicht in einem Arbeitsgang von drei Schritten auf den unterschiedlichsten Gebieten Antwort auf die Frage: Wer bekommt was und zu welchen Bedingungen?

In diesem ersten Schritt – der Repräsentation – geht es um die Ermittlung und Offenlegung des Anteils von Frauen und Männern in der jeweiligen Behörde, wie und in welcher Hierarchie sie in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Komitees und Ausschüssen vertreten sind und wie sie an Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Also beispielsweise: Wer hat den Vorsitz/die Leitung in den einzelnen Gremien? Wer hat die Funktion eines Dezerenten? Wer gestaltet und formuliert Anträge an politische Gremien?

Hilfsmittel können z. B. Kontaktlisten sein, die Auskunft darüber geben, mit welchen Gruppen sie als Mitarbeitern, Kunden oder in externer fachlicher Zusammenarbeit Kontakt haben oder Themenlisten über Fragen, die von Frauen bzw. Männern in Beratungen und Kundengesprächen vorgebracht werden.

Als zweiter Schritt – Ressourcen – wird untersucht, wie die verschiedenen Ressourcen (Zeit, Geld, Raum) in der Behörde/Organisation/Abteilung verteilt und in Anspruch genommen werden. Wie viel Zeit reden Frauen und Männer bei Beratungen (intern und extern), in Kommissionen und Ausschüssen? Wie viel Geld wird für weibliche bzw. männliche Aktivitäten im Kultur- und Freizeitbereich zur Verfügung gestellt? Wie sind die Gehälter auf Frauen und Männer verteilt? In welchem Umfang werden Tätigkeiten von Frauen und Männern subventioniert? Wie viele Frauen bzw. Männer erhalten Arbeitslosengeld bzw. Sozialhilfe? Welcher Raum wird Frauen und Männern z. B. bei Sporthallen und Saunaeinrichtungen eingeräumt?

Als dritter Schritt – Realität – schließt sich eine Analysephase an, die auf den Ergebnissen der beiden ersten aufbaut. Sie beleuchtet die Funktionsweise der Behörde, d. h. sie zieht Schlussfolgerungen aus den vorhandenen Gegebenheiten, den Normen, Werten und Qualitätsmaßstäben bei der alltäglichen Tätigkeit. In welchem Maße erkennen sich Frauen und Männer in den Dienstleistungen der Behörde wieder? Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich beurteilt?

Bereits an diesem kleinen Exkurs wird deutlich, dass Gleichstellung umfangreiche Kenntnisse voraussetzt, d. h. Gleichstellung ist ein Wissensgebiet.

Die gar nicht so selten anzutreffende Vorstellung, dass die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bereits erreicht ist, stellt eins der wichtigsten Hindernisse für die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft dar.

Andere typische Hindernisse sind:

- traditionelle Denk- und Verhaltensweisen bei Frauen und Männern,
- geschlechterbezogene Vorurteile,
- ungenügendes gesellschaftliches und individuelles Bewusstsein der Bedeutung und Notwendigkeit von Gleichstellung,
- alte überholte Strukturen,
- Unkenntnis über den tatsächlich erreichten Stand von Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft,
- Nichtverstehen gesellschaftlicher Zusammenhänge (z. B. Demokratie und Gleichstellung),
- Angst vor Veränderungen und vor Mehrarbeit,
- Delegierung der Verantwortung von »oben« nach »unten«,
- Furcht vor Verlust von Einkommen, Status oder Macht,
- individuell anders ausgerichtete Werte- und Gerechtigkeitsvorstellungen Einzelner.

Um auf dem Gebiet der Gleichstellung möglichst effektiv arbeiten zu können und die Geschlechterperspektive in die reguläre Tätigkeit zu implementieren, sind Information und Ausbildung unbedingt notwendig. Darauf ist das FBNO sowohl bei seinen Studienreisen nach Schweden als auch bei Seminaren und Einstiegsvorträgen auf den verschiedensten Ebenen immer wieder gestoßen.

Eine solche Ausbildung muss Führungskräfte, Chefs und Personal auf allen Ebenen sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft gleichermaßen erfassen, um ihnen Kenntnisse und die nötige Kompetenz für die Arbeit mit Gleichstellungsfragen und deren direkte Einbeziehung in die normale Tätigkeit zu vermitteln und sie zu fundierten Diskussionen über untraditionelle Lösungen zu befähigen.

Von Schweden lernen

Bei dieser nicht leichten Aufgabe ist es umso wichtiger, die in einzelnen Staaten bereits vorhandenen ersten Erfahrungen transnational zu nutzen und gemeinsam neue Wege zu beschreiten.

In Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern in Nordeuropa, insbesondere Schweden als dem »Weltmeister in Gleichstellung«, und Österreich ist das FBNO vor allem in folgenden Bereichen aktiv geworden:

- Studien zur Gleichstellungspolitik (Schwerpunkt schwedische Erfahrungen) und Erarbeitung eines Handbuchs zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming,

- Vorträge, Workshops, Seminare, Studienfahrten und Studienaufenthalte in Partnerländern,
- begleitende Weiterbildungsangebote zur individuellen Umsetzung des Anspruchs von Chancengleichheit (u. a. Trainingsangebot »FrauenStärken« mit Dozentinnen aus Finnland, Schweden und Deutschland),
- Ausgestaltung eines offenen Netzwerkes im Ostseeraum (Referentinnen und Referenten, Expertinnen und Experten, interessierte Organisationen),
- Vermittlung von Kontakten, Referentinnen und Referenten, Expertenauskünften u.ä.,
- Beratung bei der Planung von Veranstaltungen zur Thematik Chancengleichheit von Frauen und Männern in Europa.

Bei der Realisierung der verschiedenen Projekte standen als offizielle Partnerinnen und Partner Ministerien und regionale Leitungsgremien der verschiedenen Länder zur Verfügung.

Insgesamt hat das FBNO mit mehr als 150 Partnerinnen und Partnern sowie Organisationen aus dem In- und Ausland zusammengearbeitet. Damit ist ein transnationales Netzwerk entstanden, in dem Ideen, Visionen, praktische Erfahrungen, positive und negative Ergebnisse und Probleme auf dem steinigen Weg zu einer gleichgestellten Gesellschaft diskutiert und inhaltliche Impulse und Motivationen für das Weitermachen vermittelt wurden. Es hat die Professionalität aller Beteiligten ebenso erhöht wie die Akzeptanz und das Interesse an der Arbeit des FBNO bei staatlichen, kommunalen sowie anderen Institutionen und Einzelpersonen aus Mecklenburg-Vorpommern und weit darüber hinaus.

Die gewonnenen Erkenntnisse und konkreten Resultate haben das Nachdenken und die Umsetzung der EU-Beschlüsse zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft und die Implementierung von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichsten Strukturen befördert. Ausdruck dessen ist zum Beispiel die Tatsache, dass die Bürgerschaft der Kommune Rostock als erste in Deutschland einen Beschluss zur Einführung von Gender Mainstreaming gefasst hat. Er wird zur Zeit – beginnend mit einer entsprechenden Ausbildung von Führungskräften und Personal – Schritt für Schritt umgesetzt. Von wesentlicher Bedeutung waren und sind hierbei auch die in der südlichsten Region Schwedens, Skåne, gesammelten Erfahrungen.

Mit dem Projekt zum Aufbau eines Netzwerkes zur Gründung eines ersten Ressourcencenters in Mecklenburg-Vorpommern im vergangenen Jahr ging es um die Erstellung einer regionalen Unternehmensstrategie zur Förderung des unternehmerischen Potenzials von Frauen, den Aufbau einer regionalen Kooperationsstruktur und die Vernetzung von Frauenunternehmen durch Aufbau eines Netzwerkes von Mentorinnen und Mentoren. Ein solches Ressourcencenter soll fachliche und soziale Kompetenz von Frauen (und Männern) ent-

wickeln und ihnen durch Aus- und Weiterbildung sowie Beratung und Unterstützung den beruflichen Einstieg ermöglichen. Es soll Unternehmerinnen bedarfsgerechte Angebote unterbreiten, um ihre unternehmerische Tätigkeit zu stärken und ihr Bestehen auf dem Markt zu sichern und europäische Kontakte zu vermitteln.

Pate gestanden haben auch hier schwedische Erfahrungen. Ressourcenzentren, die hinsichtlich ihres Profils und ihrer Organisationsformen auf lokaler und regionaler Ebene sehr unterschiedlich sind, existieren seit einigen Jahren in allen Provinzen Schwedens. Sie haben eine Vielzahl von Aktivitäten entfaltet und in ihrem konkreten Umfeld mehr oder weniger Prozesse in Gang gesetzt, regionalpolitische Entwicklungen beeinflusst. Die Ressourcenzentren haben wesentlich zur Gründung neuer Unternehmen durch Frauen und zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit bereits existierender Unternehmen beigetragen und eine ganze Reihe von Frauen in Arbeit bzw. in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vermittelt. Damit haben sie sich zugleich als Mittel zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit durch Schaffung neuer Arbeitsplätze bewährt (vgl. Stepanek 2000).

Diese wenigen Beispiele mögen genügen, um den Nutzen transnationaler Projekte zu veranschaulichen. Infolge eines wachsenden Bedarfs an Wissen und Ausbildung in Gleichstellungsfragen und Gender Mainstreaming, dem nicht zuletzt auch die sich allmählich bahnbrechende Erkenntnis, dass Gleichstellung eine der Grundlagen für eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns ist, zugrunde liegt, stellt sich die Frage nach veränderten Strukturen. Ein Kompetenzzentrum für Gleichstellung und Gender Mainstreaming oder ein Gender-Institut in Mecklenburg-Vorpommern könnte Aus- und Weiterbildung, nationale und transnationale Projektarbeit und vieles andere mittel- und langfristig befördern. Dem kommt im Hinblick auf die künftige Mitgliedschaft Polens in der EU noch besondere Bedeutung zu.

Es ist ein komplizierter und langer Weg zu einer gleichgestellten Gesellschaft, aber wie ein altes japanisches Sprichwort sagt: Auch der längste Weg beginnt mit einem ersten Schritt.

Literatur

- Petra Krull (2001): Erfahrungen aus vier Jahren Frauenbildungsnetz Ostsee. In: Auf dem Weg. Erfahrungen – Spannungsfelder – Visionen . Seminardokumentation 19. und 20. April 2001, Rostock
- Brigitte Stepanek (2001): Gleichstellung für Frauen ... und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden. Hrsg. Frauenbildungsnetz Ostsee , Rostock
- Brigitte Stepanek (2000): Ressourcenzentren in Schweden – ein Weg zu mehr Gleichstellung. Studienmaterial. Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock
- Brigitte Stepanek, Petra Krull (2001): Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch, Rostock

Gender Mainstreaming – ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen?

Im ersten Teil meines Vortrags werde ich auf meine praktischen Erfahrungen mit Gleichstellungspolitik an Hochschulen eingehen. Im zweiten Teil werde ich die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Brandenburgischen Hochschulgesetz erläutern. Dabei versuche ich, einen Bezug zum Konzept Gender Mainstreaming herzustellen.

Ich bin seit 1994 Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Potsdam. Meine Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte habe ich schon immer als eine Querschnittsaufgabe verstanden und mehr oder weniger erfolgreich versucht, Entscheidungsprozesse an der Universität Potsdam für die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen nutzbar zu machen.

Durch die kontinuierliche Mitwirkung in den universitären Gremien habe ich Möglichkeiten gesehen, für die Problematik der Geschlechterverhältnisse zu sensibilisieren und klare Forderungen im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit zu stellen. Oft sind von diesen Forderungen in den Mühlen der akademischen Abstimmungsprozesse und durch die gegebenen Machtverhältnisse nur verwässerte Ziele übrig geblieben. Nach meinem Dafürhalten habe ich Gender Mainstreaming schon angewendet, ehe es die Diskussion um das neue Schlagwort in der Frauenpolitik gab.

Auf den ersten Blick scheint die Universität Potsdam auf einem guten Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu sein, was die quantitative Seite betrifft. Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt 53 Prozent, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 43 Prozent und unter den Professuren kann die Universität Potsdam immerhin einen Frauenanteil von 21 Prozent vorweisen (Stichtag 01.04.01).

Besonders was den Professorinnenanteil betrifft, hat die Universität Potsdam eine überdurchschnittliche Quote im Vergleich mit dem Bundesmaßstab – 9,5 Prozent – aufzuweisen.

Zunächst ist das ein positives Ergebnis der Gleichstellungspolitik an der Universität Potsdam, was sich nicht im Selbstlauf hergestellt hat. Es ist Ausdruck der engagierten Arbeit von Frauen, sie haben durch ihre Mitwirkung bei Personalentscheidungen für Transparenz gesorgt und beharrlich daraufhin gewirkt, dass die gleichstellungspolitischen Regelungen bei Personalentscheidungen eingehalten werden.

Dennoch wird in den wenigen Zahlen, die zunächst positiv aussehen, die spezifische Problematik der Gleichstellungspolitik an Hochschulen deutlich. Ungeachtet des Zuwachses der Frauenbeteiligung an Personalkategorien, die Macht und Entscheidungsbefugnis besitzen, haben wir es mit der pyramiden-

förmigen Unterrepräsentanz von Frauen zu tun, je bedeutender die Stellen in der Hochschulhierarchie werden. Vor dem Hintergrund der statistischen Zahlen zeichnen sich in der gleichstellungspolitischen Praxis an den Hochschulen Defizite ab, die unterschiedliche und sehr komplexe Ursachen haben.

Ich gehe in meinem Vortrag insbesondere auf Defizite in der gleichstellungspolitischen Gesetzgebung ein, weil auch unter Nutzung des Gender Mainstreaming der gesetzliche Rahmen mit seiner Normierung von Aufgaben in der Gleichstellung den Handlungsrahmen für Gender Mainstreaming vorgibt.

Mangelndes politisches Bewusstsein

Einerseits beinhalten die Hochschul- und Gleichstellungsgesetze eine Vielzahl von Regelungen, die formal eine hinreichende rechtliche Grundlage für die Frauenpolitik an Hochschulen bieten. Mit den gesetzlichen Regelungen zur Frauenförderung ist eine Pflichtaufgabe für die Hochschulen etabliert worden, die zwar im praktischen Handeln wenig Akzeptanz in der wandlungsresistenten akademischen Gesellschaft findet, aber dennoch auf Hochschulen einen gewissen Druck ausübt und tendenziell Veränderungen in der Organisationskultur bewirkt hat.

Andererseits sind die gesetzlichen Regelungen keine Gesetze, die mit Sanktionen behaftet sind. Vage und unbestimmte Rechtsbegriffe prägen die Gleichstellungsgesetzgebung und darin sehe ich einen Aspekt der komplexen Ursachen für die ausbleibenden Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen an den Hochschulen. Denn das Vage lässt sich trefflich unterlaufen.

Diese Einschätzung hat unter den Frauen, besonders unter den Praktikerrinnen an den Hochschulen eine Debatte um die Perspektiven der Frauenpolitik bewirkt, die in meiner Wahrnehmung in zwei Richtungen weist. Die einen wollen sanktionsbehaftete Gesetze und ein stärkeres Engagement des Staates bei der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele, andere rufen nach neuen Strategien in der Frauenförderpolitik und setzen voll und ganz auf das Konzept des Gender Mainstreamings. Das eine muss das andere nicht ausschließen und nach meiner Überzeugung sollten wir hier auf beiden Flanken politischen Druck machen.

Beim Gender Mainstreaming wird an die Idee der Frauenförderung als Querschnittsaufgabe angeknüpft, das Ziel Chancengleichheit der Geschlechter soll in alle Entscheidungsprozesse der Organisation Hochschule einbezogen werden.

Wenn diese Strategie zum Mainstream in der Frauenpolitik werden soll, bedarf es bestimmter Voraussetzungen. An den Hochschulen muss eine Debatte stattfinden zum Selbstverständnis über konkrete Ziele der Gleichstellung der Geschlechter in der jeweiligen Organisation. Diese Debatte muss geschlechterübergreifend und unter maßgeblicher Beteiligung der Hochschulleitungen verlaufen. Traditionelle Denkmuster, dass Gleichstellungspolitik Frauenan-

gelegenheit sei und mit den übrigen akademischen Aufgaben einer Hochschule nichts zu tun habe, müssen aufgegeben werden.

Wir brauchen Akteure und Akteurinnen, die sich auf Gender Mainstreaming einlassen, das heißt, dass die EntscheidungsträgerInnen an den Hochschulen bereit und fähig sind, ihre Entscheidungen und ihr Handeln im Hinblick auf die Konsequenzen für beide Geschlechter zu reflektieren. Dazu sind Kenntnisse – »Genderkompetenz« – erforderlich, die zu erwerben sind. Gelänge dieser Prozess, dann würden Entscheidungsprozesse verändert und damit gingen strukturelle Veränderungen an Hochschulen einher. Soweit die Vision. Soll sie Realität werden, brauchen wir nach meiner Überzeugung noch konkretere wissenschaftspolitische Vorgaben und adäquate finanzielle Unterstützung sowie gesetzliche Durchsetzungsmittel.

Wie der Gesetzgeber gewillt ist, den Grundgesetzauftrag zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auch durch die Gesetzgebung zu befördern, sehen wir gerade auf drastische Weise beim Scheitern des Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Auch im Hochschulbereich nimmt sich der Staat zurück und gibt vor, den Hochschulen mehr Autonomie und Selbstverantwortung zu übertragen. Das bedeutet für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen, dass der Staat seine Verpflichtung aus dem Grundgesetz abgibt und den Akteuren und Akteurinnen an den Hochschulen zutraut, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu vollenden. Woher aber soll das notwendige Handlungsinteresse der Hochschulen kommen, die bisher mit Erfolg rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellungspolitik ignoriert haben?

Nach meinen Erfahrungen sind politische Verpflichtungen in der akademischen Welt wenig bindend. Gründe liegen u. a. in der Institution Hochschule mit den spezifischen Fachkulturen sowie den Personalstrukturen und dem nicht vorhandenen Bewusstsein für die Geschlechterproblematik.

Dennoch propagiert die gegenwärtige Bundesregierung die Strategie des Gender Mainstreamings als neues Instrument in der Gleichstellungspolitik und postuliert die Formel vom Gender Mainstreaming als Pflichtaufgabe.

Gender Mainstreaming als Pflichtaufgabe?!

Ich halte diese Feststellung bewusst in der Schwebe, weil meine Erfahrungen mit politischen Pflichtaufgaben an den Hochschulen zu der Erkenntnis geführt haben, dass politische Konzepte und Reformen, die nicht aus der Institution heraus entstehen, enormen Widerstand erzeugen. Das trifft auf die Frauenpolitik an Hochschulen im Besonderen zu, wie die bisherige Praxis frauenpolitischer Bemühungen beweisen.

Frauenförderung wird seit nahezu 10 Jahren zur Pflichtaufgabe der Hochschulen erklärt, ohne dass diese Aufgabe gleichwertig in den Kanon von Aufgaben der Hochschulen integriert wäre. Dennoch hat die verbesserte Gesetzgebung zur Etablierung der Aufgabe Frauenförderung nicht unwesentlich beigetragen.

In der Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998 sind Verfahrensregelungen zur Frauenförderung aufgenommen worden, die einen hinreichenden Rahmen zur Ausgestaltung an den Hochschulen darstellen. Im Zuge der Novellierung des HRG haben die Landesgesetzgeber das Gleichstellungsziel prominent in den Hochschulgesetzen verankert.

Das möchte ich am Beispiel der Brandenburgischen Hochschulgesetzgebung (BbgHG) kurz aufzeigen.

Nach meinem Dafürhalten ist es wichtig zu prüfen, was das Gesetz rein formal für die Strategie des Gender Mainstreaming hergibt und wie man mit der Methode des Gender Mainstreaming der praktischen Ausgestaltung des Gesetzes mehr Wirksamkeit verleihen kann. Das soll unter folgenden drei Gesichtspunkten geschehen:

- Gleichstellung im Sinne des BbgHG
- Inhaltliche Vorgaben zur Gleichstellung
- Mittel zur Durchsetzung zur Gleichstellung

1. Gleichstellung im Sinne des Brandenburgischen Hochschulgesetzes

Das Brandenburgische Hochschulrecht gibt den Hochschulen auf, Gleichstellung umfassend zu verwirklichen und als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen. §3 Abs. 4 S. 1 schreibt vor:

»Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, ...«

Der Gesetzgeber formuliert hier zwingend das Gebot der tatsächlichen Gleichstellung und macht dadurch deutlich, dass sich die Hochschulen nicht mit formalen Regelungen aus der Pflicht entlassen dürfen. Gleichstellung steht nicht zur freien Disposition, sondern ist für die Hochschulen rechtlich bindend.

Nach meinem Verständnis wird das Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Bestandteil aller hochschulrelevanten Maßnahmen und Entscheidungen. Hier ergibt sich für mich auch der zentrale Anknüpfungspunkt für Gender Mainstreaming in den Hochschule, hier muss in der Diskussion um die Anwendung des Prinzips angesetzt werden.

2. Inhaltliche Vorgaben zur Gleichstellung im BbgHG

Die allgemeine Zielvorgabe der Gleichstellung wird durch inhaltliche Vorgaben konkretisiert. Das sind im Einzelnen:

· Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienarbeit: §3 Abs.5 bestimmt: *»Die Hochschulen ... tragen ... den Problemen von Studierenden mit Kindern Rechnung.«*

· Nachwuchsförderung: §57 Abs. 11 S. 2 bestimmt für die Bereitstellung und Gewährung von Stipendien und Stellen: *»Dabei sind Frauen besonders zu berücksichtigen.«*

· Personalauswahl: § 33 Abs. 3 regelt, wenn gleiche Qualifikation erreicht ist.
»Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils von Frauen in Wissenschaft und Kunst.«

Bei den inhaltlichen Vorgaben hat sich der Gesetzgeber nicht viel einfallen lassen und auf die klassischen Aufgaben der Frauenförderung zurückgegriffen. Die Vereinbarkeitsregelung ist nur für Studierende formuliert, aber immerhin lässt der Gesetzgeber Raum, Vereinbarkeit von Studium und Familie auch als Männerfrage zu begreifen, dafür werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Familienaufgaben gedacht.

Interessant sind die Regelungen zur Nachwuchsförderung und zur diskriminierungsfreien Personalauswahl. Der Gesetzgeber will bei der Vergabe von Mitteln für die Qualifizierungsphase die besondere Berücksichtigung von Frauen bewirken, weil eine bundesweite Geschlechteranalyse bei der Nachwuchsförderung die Benachteiligung von Frauen offen legt. Würde das Gesetz hier konsequent angewendet, hieße das, Stellen und Mittel zur Nachwuchsförderung vorrangig an weibliche Studierende oder Wissenschaftlerinnen zu vergeben, wenn durch eine Gender-Analyse die Benachteiligung von Frauen bei der Vergabe von Mitteln offenbar wird.

Mit dieser Lesart finde ich mich natürlich nicht in Übereinstimmung mit den EntscheidungsträgerInnen der Universität, die den Regelungsgehalt einfach ignorieren und auch keine Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dieser frauenpolitischen Vorgabe aufbringen.

Die Anwendung des Gender Mainstreaming bei derartigen Vergabeentscheidungen würde für die Geschlechterproblematik in den akademischen Strukturen sensibilisieren und Impulse für mehr Chancengleichheit setzen.

Der Regelungsgehalt zur diskriminierungsfreien Personalauswahl liegt darin, im Rahmen der Personalauswahl sicherzustellen, dass im Falle einer Pattsituation gleich qualifizierte Frauen den Zuschlag erhalten.

Bei der Bewertung der inhaltlichen Vorgaben zur Frauenförderung ist frauenpolitisch interessant, dass alle inhaltlichen Vorgaben darauf abstellen, Frauen in den bestehenden männlich dominierten Strukturen des Wissenschaftsbereichs bessere Chancen einzuräumen. Qualifizierungs-, Personal- und Entscheidungsstrukturen bleiben unangetastet, aber gerade in diesen Strukturen liegen Gründe für die Erfolglosigkeit von Gleichstellungspolitik.

3. Mittel zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages

Das BbgHG benennt als Mittel zur Durchsetzung der Gleichstellung insbesondere Mittel zur Planung, zur Verteilung der Ressourcen, zur Organisation und zur Herstellung von Öffentlichkeit. Spezielle Planungsinstrumente: § 3 Abs. 4 regelt:
»Die Beseitigung bestehender Nachteile wird durch Frauenförderrichtlinien und

Frauenförderpläne angestrebt.« Hier haben wir ein klassisches Beispiel für unkonkrete und vage Gesetzesformulierungen. Der Gesetzgeber will nicht zielbewusst bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigen, nein, die *Beseitigung von Nachteilen wird angestrebt.*

Ungeachtet dessen, gehören Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne auch an den Hochschulen inzwischen zum Qualitätsstandard der Gleichstellungspolitik. Die Erarbeitung eines Frauenförderplanes ist bei konsequenter politischer und strategischer Vorgehensweise klassisches Gender Mainstreaming.

In meinem Erfahrungsbereich haben sich Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne aber als zahnlöse Instrumente erwiesen. Ihr appellativer Charakter und die wenig auf konkrete Ziele abgestellten Maßnahmen haben kaum anderes Bewusstsein erzeugt und neue Handlungsfelder für Gleichstellungspolitik eröffnet. Nach meiner Auslegung des Gesetzestextes hat der Gesetzgeber für wirkungsvolle Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen viel Spielraum gelassen, den die Hochschulen ausfüllen müssen. Vorausgesetzt, an den Hochschulen findet frau Mehrheiten, die ernsthaft die Benachteiligung von Frauen und nicht die Nachteile von Frauen thematisieren und in einem zweiten Schritt Hochschulgremien von geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung dieser Benachteiligung überzeugen. Hier ist aber auch der Gesetzgeber viel stärker gefragt, der die Einhaltung der Gesetze überwachen müsste – was im Falle der Gleichstellungsregelungen nicht konsequent geschieht.

Vergabe von Ressourcen: Nach §2 Abs. 7 orientiert sich die staatliche Finanzierung der Hochschulen »an den in Lehre und Forschung sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.«

Hochschulfinanzierung auch von den Fortschritten der Gleichstellungspolitik abhängig zu machen ist ein wirksames Mittel, Hochschulen in die Pflicht zu nehmen. Es unterstützt auch das Bemühen, Frauenförderung als gleichwertige Hochschulaufgabe im Ensemble der grundständigen Aufgaben der Hochschulen zu etablieren. Der Gesetzgeber bestimmt zwingend die Einbeziehung des Kriteriums Frauenförderung für die Vergabe von Ressourcen und stellt klar, dass dies nicht im Belieben der Verwaltung steht.

Aufgabe an den Hochschulen muss es sein, »Fortschritt« zu definieren und klar zu machen, dass Fortschritt Veränderungen in der personellen, der materiellen und inhaltlichen Gleichstellung der Geschlechter bedeutet. Ein personeller Fortschritt kann in der Zunahme des Frauenanteils bei den Professuren liegen. Inhaltlicher Fortschritt könnte in Lehrveranstaltungsangeboten liegen, die Ergebnisse der Geschlechterforschung aufnehmen. Materieller Fortschritt legt die Vergabe von Mitteln für beide Zwecke nahe.

Die frauenpolitische Bedeutung dieser gesetzlichen Vorgabe muss sich den Hochschulen erst noch erschließen und selbst der Gesetzgeber muss konse-

quent im Sinne der Gesetzgebung handeln, soll sich die Wirksamkeit der Regelung entfalten.

Konkret heißt das, auch für die Hochschulaufgabe Gleichstellung Qualitätssicherungsmaßnahmen abzufordern mit Zielvorgaben und frauenpolitischem Controlling und Folgen für die staatliche Mittelzuweisung.

Institution der Gleichstellungsbeauftragten als organisationsrechtliches Mittel: Nach §69 werden »an jeder Hochschule eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin ... gewählt«.

Mit der Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten will der Gesetzgeber dafür sorgen, dass die gesetzlichen Grundlagen in der Praxis auch Wirkung zeigen. Dieser Maßnahme liegt auch die Überlegung zugrunde, dass es noch einer Institution der Gleichstellungsarbeit bedarf, weil nicht alle Hochschulmitglieder gewillt sind, den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen, und nicht alle Hochschulmitglieder die Kompetenz zur Gleichstellungsarbeit haben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit Rechten ausgestattet, die ihr gewisse Mitwirkungsmöglichkeiten garantieren. Dennoch bleibt der Gesetzgeber hinter einer konsequenten Rechtsausstattung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zurück. Einerseits wird ihr eine gewisse Überwachungsfunktion zur Einhaltung der Gleichstellungsgesetzgebung zugewiesen, andererseits ist sie aber nicht »mächtig« genug, die Einhaltung der Gesetze durchzusetzen, indem sie z.B. ein Klagerecht bekommt.

Unterrichtung der Öffentlichkeit: §3 Abs. 9 besagt: »Die Hochschulen unterrichten die Öffentlichkeit über die Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie berichten regelmäßig über ihre Lehr- und Forschungstätigkeit sowie über Ergebnisse von Maßnahmen zur Frauenförderung.«

Gleichstellung ist auch durch Herstellen von Öffentlichkeit zu fördern. Aus meiner Sicht ist wesentlich, dass von den Hochschulen im Zuge der zunehmenden Autonomie auch eine zunehmende Verantwortung zur Transparenz gefordert wird und eben auch Transparenz im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Rechenschaftslegung zur Gleichstellungspolitik kann, wenn Kriterien zugrunde gelegt werden, durchaus ein Mittel zur Qualitätssicherung in der Frauenförderung sein.

Gender Mainstreaming: ein terminus technicus, aber noch kein Erfolgsrezept

Ich habe aufgezeigt, dass das Brandenburgische Hochschulgesetz eine Vielzahl von Regelungen enthält, die formal eine hinreichende rechtliche Regelung für Gleichstellungspolitik an Hochschulen bieten.

Gender Mainstreaming als terminus technicus der aktuellen Frauenpolitik wird vom Gesetzgeber nicht vorgeschrieben. Die richtige Anwendung des Prinzips von Gender Mainstreaming könnte die Wirksamkeit der Gesetzgebung unterstützen und dazu beitragen, Geschlechterdemokratie als Aufgabe beider Geschlechter zu verstehen. Die konkrete Durchsetzung in der Praxis ist

ein Teil der frauenpolitischen Arbeit an Hochschulen und zunächst wird das die Aufgabe von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sein. Bisher sieht es an den Hochschulen so aus, dass wiederum in zermürbender Einseitigkeit Frauen Kompetenz, Engagement und Überzeugungskraft aufwenden müssen, um das politische Konzept des Gender Mainstreaming an den Hochschulen bekannt zu machen. Nach einem Erfolgsrezept sieht das nicht aus. Zu einem Erfolgsrezept gehören die richtigen Zutaten und das sind materielle und zeitliche Ressourcen als Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen.

Notwendig ist aber genauso ein neuer strategischer Ansatz in der Gleichstellungspolitik, der die Hochschulleitung stärker als bisher für die Qualität bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in die Pflicht nimmt. Es ist verlockend, in der Strategie des Gender Mainstreaming einen Ansatz zu effizienterer Gleichstellungspolitik zu sehen, wenn nicht nur die gleichstellungspolitischen Handlungsräume, sondern auch der Kreis der AkteurInnen erweitert werden. Dieser Perspektive könnte ich als Gleichstellungsbeauftragte nur allzu gern entgegensehen. Damit würden wir an den Hochschulen die Unkultur des Delegierens von Verantwortung für Frauenförderung, befördert durch das Beauftragtenwesens, ablösen durch eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung einer Hochschule für mehr Geschlechterdemokratie.

Noch hat diese Vorstellung für mich eher utopischen Charakter, weil ich die Erfahrung mache, dass trotz aller politischen Vorgaben zur Frauenförderung, trotz Engagement und konkreter frauenpolitischer Arbeit an den Hochschulen kein anderes Bewusstsein erzeugt wurde. Ich wünsche mir statt Gender-Mainstreaming-Aktionismus eine gründliche Auseinandersetzung mit den Schwachstellen der bisherigen Frauenförderpolitik. Die Berücksichtigung der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung sollte dabei als wichtiges Korrektiv herangezogen werden.

Umsetzung von Gender Mainstreaming im Stadtbezirk

Seit 1990 arbeite ich als Gleichstellungsbeauftragte in einer der 23 Berliner Bezirksverwaltungen. Nach der Bezirksfusion, seit Januar 2001, sind es nur noch 12 Bezirke. Das bedeutet, dass jede von uns jetzt für einen Bezirk von zirka 300 000 Menschen zuständig ist.

Dass Gleichstellungsarbeit in allen Ressorts der Verwaltung Thema ist bzw. sein sollte, ist auch in Berlin noch nicht selbstverständlich. Zwei Fakten machen unsere Bemühungen hinsichtlich dieses Ansatzes in unserer Stadt deutlich:

Da sind erstens die frauen- oder gleichstellungspolitischen Leitlinien, die wir – die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – formuliert haben.

Zweitens haben wir seit 1998 im Landesgleichstellungsgesetz Berlin mit dem §21 eine Formulierung, die die gesamte Bezirksverwaltung verpflichtet:

»Der Verfassungsauftrag der Gleichstellung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Planung von Vorhaben in der Verwaltung zu beachten und gehört zu den Aufgaben der Berliner Bezirksverwaltung.«

Erste Erfolge

Im Oktober 1997 ist es mir gelungen, im Sinne von Gender Mainstreaming einen politischen Beschluss über die gleichstellungspolitischen Leitlinien für die Marzahner Politik und Verwaltung herbeizuführen. Die Bezirksverordnetenversammlung Marzahn beschloss die Förderung gleichberechtigter Lebensbedingungen für Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen. Zu fördern sind insbesondere:

- die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen,
- die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben für Frauen und Männer,
- eine frauen- und familiengerechte Stadt- und Verkehrsplanung,
- die öffentliche Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Mädchen in der Familie, in der Schule, im öffentlichen Raum, sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote,
- die Selbstorganisation von Frauen und Mädchen und
- die Erhöhung der Partizipation und Mitbestimmung von Frauen im öffentlichen Leben Marzahns.

Es dauerte fast ein Jahr – im September 1998 war das Bezirksamt bereit, eine Gender-Mainstreaming-Strategie zur Umsetzung zu beschließen. Diese beinhaltet u.a., dass *»zukünftig so weit wie möglich alle Statistiken geschlechtsdifferenzierend erstellt und ausgewertet werden. Im internen und externen Schriftverkehr*

sind Formulierungen zu verwenden, die Frauen und Männer ansprechen, z. B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Bürgerinnen und Bürger ... Die Fachabteilungen prüfen die Notwendigkeit, für ihr Gebiet konkrete Programme zur Verminderung der Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen und Mädchen im Bezirk Marzahn zu erarbeiten. In den Zielvereinbarungen wird der Gleichstellungsauftrag für die Bürgerinnen und Bürger Marzahns berücksichtigt, dort formuliert und inhaltlich auf die jeweiligen Ziele übertragen. Der Bezirksverordnetenversammlung ist jährlich ein Gleichstellungsbericht vorzulegen.« (Auszug aus dem Beschluss)

Zur Umsetzung des §21 Landesgleichstellungsgesetz beschloss das Bezirksamt u. a., künftig alle Vorlagen für die Sitzungen des Bezirksamtes um den Punkt *Gleichstellungsrelevante Auswirkungen* zu ergänzen.

Wie sieht nun die konkrete Umsetzung der Beschlüsse aus?

Auf der Grundlage meines Fragenkataloges erarbeitet die Marzahner Verwaltung für das Jahr 1998 den ersten Marzahner Gleichstellungsbericht. Dieser wurde im Jahr 2000 in den Sitzungen des Ausschusses für Gleichstellung der Bezirksverordnetenversammlung diskutiert. Dabei wurde jede Fachabteilung gesondert eingeladen und gehört.

Im Ergebnis dieser Diskussionen habe ich mit einigen Fachabteilungen den Fragen- bzw. Kriterienkatalog weiterentwickeln und Maßnahmen besprechen können. Das Frauennetz Marzahn und frauenpolitische Bürgerdeputierte in den Ausschüssen der Bezirksverordnetenversammlung haben diesen Prozess begleitet. Ich denke, dass die Beteiligung der Bezirksverordneten und die Begleitung und Beteiligung durch engagierte Frauen aus den Frauenprojekten sehr entscheidend sind für den Prozess. Gleichstellungspolitische Erfolge sind nach so kurzer Zeit noch nicht messbar – entscheidend ist jedoch: Über ein Jahr lang hatten die so genannten NGOs die Möglichkeit, sich einzubringen und gemeinsam mit Verwaltung und Politik des Bezirkes die Themen der Gleichstellung zu diskutieren. Und dies, so denke ich, ist Teil der Strategie des Gender Mainstreaming. Für das Jahr 1999 gab es einen zweiten Gleichstellungsbericht. Die Bewertung und Diskussion dieses Berichtes steht noch aus und wird hoffentlich in den Schwierigkeiten der Bezirksfusion nicht untergehen.

Für besondere Initiativen und Programme, wie das Bezirkliche Beschäftigungs-Bündniss Hellersdorf-Marzahn und ein Sonderprogramm des Senats »Zuschüsse für besondere soziale Projekte in den östlichen Bezirken« waren jeweils besondere Aktivitäten zur Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes notwendig. Mit der Aufzählung will ich deutlich machen, dass für das jeweilige Programm, die jeweilige Initiative eine konkrete geschlechtsspezifische Bewertung erfolgen muss.

Die Entwicklung eines Leitfadens – Chance für eine neue Gleichstellungspolitik?

Wie bereits erwähnt, hat eine Arbeitsgruppe der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits 1996 frauenpolitische Leitlinien entworfen.

Auf der Grundlage des dazu in Marzahn erarbeiteten Fragenkataloges und der Erfahrungen mit der Erarbeitung eines Gleichstellungsberichtes hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Aufgabe gemacht, einen Leitfaden zum Gender Mainstreaming für die Berliner Bezirksverwaltungen zu erarbeiten. Der Leitfaden betrifft ausschließlich den Aufgabenbereich der Bezirksverwaltung.

Die jetzt vorliegende Version 0 dieses Leitfadens beschreibt die Strategie des Gender Mainstreaming, enthält eine Handlungsanleitung, benennt die Handelnden und gibt Anregungen zur Analyse, zu Zielen und Maßnahmen. Dabei werden die einzelnen Abteilungen der Bezirksverwaltung betrachtet und beispielhaft werden bezirkliche Verwaltungsaufgaben analysiert und auf mögliche Ansatzpunkte zur Erhöhung der Chancengleichheit hingewiesen.

Als ersten Schritt empfehlen wir jeder Verwaltung, einen politischen Beschluss darüber zu fassen, was in Sachen Gleichstellung erreicht werden soll, welche Themen zutreffend sind. Das können zum Beispiel frauenpolitische (oder gleichstellungspolitische) Leitlinien sein, wie oben beschrieben. Für die einzelnen Fachabteilungen der Verwaltung treffen diese dann nur zum Teil zu. So wird sich die Abteilung Wirtschaft eher mit dem Thema der ökonomischen Eigenständigkeit als mit dem Thema der häuslichen Gewalt beschäftigen. Die Abteilung Jugend und Familie wird das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeiten. Die im politischen Beschluss gefassten Ziele müssen also für den jeweiligen Bereich in Teilziele umgesetzt werden. Diese Teilziele sollten quantitativ und qualitativ so konkret wie möglich gefasst werden. Die (Teil-)Ziele zu formulieren bedarf zunächst einer Analyse der im Fachgebiet zu bearbeitenden (Verwaltungs-)Aufgaben. Im Idealfall überprüft jede/r Bearbeiter/in, welche Auswirkungen ihr/sein (Verwaltungs-)Handeln erstens auf die Menschen, getrennt nach Geschlecht, und zweitens auf das Geschlechterverhältnis hat.

Wenn das Handeln scheinbar geschlechtsneutral ist, also Frauen und Männer scheinbar in gleicher Weise betrifft, kann das von Nachteil sein, denn wir wollen ja etwas verändern. Also müssen so genannte positive Maßnahmen gefunden werden, die aus dem geschlechtsneutralen Handeln ein gleichstellungssteuerndes (Verwaltungs-)Handeln machen.

Die Europäische Union schlägt zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen die Kriterien Beteiligung, Ressourcen, Normen und Werte sowie Rechte vor. Weitere und andere sind denkbar. Im Ergebnis der Analyse sind

durch jede Fachabteilung Indikatoren, Ziele, Teilziele, quantitative und qualitative zu formulieren. Um diese zu erreichen, sind Maßnahmen zu »erdenken«. Es gibt sie bereits, diese Maßnahmen. Sie sind uns bekannt als Frauenprojekte, Frauenförderpläne usw. Denn wir wissen schon lange, dass sie notwendig sind. So, wie uns Analysen, Zahlen und Fakten zu vielen Themen bekannt sind – ich erinnere an das Thema häusliche Gewalt oder Frauen in Führungspositionen –, sind uns die Ziele bekannt und notwendige positive Maßnahmen eingefallen. Wir wollen, dass Frauen sich ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können, dass sie zu 50 Prozent an der Macht beteiligt sind und dass sich Männer dem Thema Gewalt stellen. Wir wollen, dass Mädchen und Jungen gleiche Chancen haben und dass Frauen eine eigene existenzsichernde Rente bekommen. Neu ist, dass wir es mit Gender Mainstreaming konsequenter betreiben können und mehr Menschen in die Verantwortung genommen werden können. Zu dieser Konsequenz gehört auch der vierte Schritt, die Kontrolle. Wir schlagen im Leitfaden einen jährlichen Gleichstellungsbericht vor, der Ziele, Teilziele, Maßnahmen und Erfolg beschreibt.

Es ist unser Ziel, diesen Leitfaden in allen Bezirken einzusetzen und ihn in der Landesarbeitsgemeinschaft gemeinsam fortzuschreiben.

Konsequenzen für die Praxis

Der Begriff »Gender Mainstreaming« sollte beibehalten werden, da keine präzise und knappe Übersetzung ins Deutsche zu finden ist. Er ist weltweit bekannt. Schließlich haben wir uns an viele Fremdwörter längst gewöhnt. Klar ist aber auch, dass der Begriff provoziert, zumal bei Männern. Dahinter steht oftmals eine Ablehnung in der Sache. Ich schlage vor, dass wir uns nicht länger mit der Semantik aufhalten, sondern den inhaltlich komplexen englischen Begriff als Fachbegriff verwenden. Wo es in der Anfangsphase notwendig ist, sollte die erklärende Definition der Europäischen Union gebracht werden:

Gender Mainstreaming »besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen«.

Eine Kurzfassung, was mit dieser Politikmethode gemeint ist, könnte z. B. lauten:

»Gender Mainstreaming, d. h. Gleichstellung von Frauen und Männern als Fragestellung und Auftrag für alle Politikbereiche.«

· Der Gender-Mainstreaming-Ansatz sollte nicht in Konkurrenz zur Frauenförderung stehen, vielmehr kann und wird Frauenförderung in vielen Politikbereichen und Verwaltungsaufgaben das Ergebnis und die logische Konsequenz des Ansatzes sein. Denn, es sind die frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die zum Ziel der Gleichstellung führen.

- Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz bietet eine hervorragende Grundlage zur Umsetzung des GM-Ansatzes. Unsere (deutschen) Erfahrungen sagen uns, dass ausschließlich Gesetze Politik und Verwaltung verpflichten. Gender Mainstreaming ist ein Weg, eine Methode zur Umsetzung und die Möglichkeit, Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik aus der Nische herauszuholen, die Verantwortung in alle Fachbereiche zu geben. Es ist jedoch erforderlich, für jedes Politikfeld, für jedes Verwaltungshandeln den GM-Ansatz konkret zu »unterfüttern«. Das bedeutet Analysetätigkeit, Aushandeln von Zielen, Durchführen von Maßnahmen und Kontrolle.

- Die Einführung des GM-Ansatzes bedarf vieler Akteurinnen und Akteure und stellt einen Prozess dar, in dessen Verlauf mit einer Zunahme von Qualität zu rechnen ist. Voraussetzung dafür ist, dass die Ziele sehr konkret und Kontrollen (Controlling) tatsächlich vorgesehen sind.

- Der GM-Ansatz erhöht die Chancen einer konsequenten Gleichstellungspolitik, indem auch die »harten« Politikbereiche, wie Finanz- und Wirtschaftspolitik, davon betroffen sind. Das heißt, diese Politikbereiche müssen bewusst und planmäßig mit hereingenommen werden. International ist der Begriff »Gender Budget« üblich, auch in Deutschland gibt es bereits Beispiele dafür, wie ein »geschlechtergerechter Haushalt« aussehen könnte. Es wird einen riesigen Aufwand bedeuten, z. B. den Berliner Haushalt zu »gendern«. Ich stelle mir ein dreistufiges Konzept vor: In der ersten Stufe sollten zunächst die Ergebnisse der im Abgeordnetenhaus vorliegenden »*Verwendungsnachweise von Haushaltsmitteln für die Gleichstellung in Berlin*« analysiert werden. Ziel einer zweiten Stufe sollte das »Gendern« aller Programme (staatliche Leistungen, Zuwendungen ...) in Berlin sein. Auch dazu sind mit dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz, §14 gute Voraussetzungen gegeben. In der dritten Stufe (sehr zeitnah bzw. gleichzeitig zu den Stufen 1 und 2) sollte der Gesamthaushalt unter Begleitung eines Gender-Beirates gleichstellungspolitisch untersucht werden.

- Die in den Bezirksverwaltungen erarbeiteten Statistiken sind nicht ausreichend geschlechtsdifferenzierend, um auf konkrete Benachteiligungen einzugehen. Hier ist ebenfalls ein großes Arbeitsfeld.

Politische Aufgaben für die Frauenbeauftragte

Der GM-Ansatz bedeutet für die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten eine neue und sehr anspruchsvolle Aufgabe. Sie sind Initiatorinnen, Beraterinnen der Verwaltung, begleiten den Prozess und organisieren die Kontrolle. Dazu sind einerseits die notwendigen personellen Voraussetzungen zu schaffen und andererseits sind die Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von historisch gewachsenen anderen Aufgaben zu entlasten. Wir haben in Berlin als Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte mit dem Landesgleichstellungsgesetz tatsächlich einen gesetzlichen Auftrag, ressortübergrei-

fende Gleichstellungspolitik anzustoßen. Das ist keinesfalls konfliktfrei. Eine der Fragen ergibt sich aus der Rechtsstellung der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten: Wie (frauen-/gleichstellungs-)politisch darf sie agieren? Kann, darf sie gleichstellungspolitische Leitlinien formulieren und den Diskussionsprozess dazu anstoßen? Wie eng arbeitet sie mit dem Parlament zusammen? In den Berliner Bezirken sind es die Bezirksverordnetenversammlungen, die als politischer Teil der Bezirksverwaltung einen gewissen parlamentarischen Auftrag haben. In den Verwaltungen wird die Rolle der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten gern darin gesehen, dass sie der »Kummerkasten« für von Gewalt betroffene oder allein erziehende oder sozial schwache Frauen ist. Am liebsten sieht man dann die Frauenbeauftragte in der ganztägigen Sprechstunde.

Die Berliner Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist der Ort, wo diese Themen besprochen werden und die Möglichkeiten politischen Handelns abgewogen werden. Die Diskussion, ob eventuell der Begriff »Gleichstellungsbeauftragte« für die Aufgabe Gender Mainstreaming zutreffender ist als der Begriff Frauenbeauftragte ist hier in Berlin noch nicht abschließend diskutiert.

Gender- und Gerechtigkeits-Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern

Seit 1999 wird auch im deutschsprachigen Raum versucht, Gender Mainstreaming in verschiedenen Institutionen mit dem Ziel zu verankern, die Ungleichheit der Geschlechter aufzuheben. Eines der Hauptinstrumente dieser Verankerung ist die Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit.

Die Sensibilisierung von Männern und Frauen für die umfassende Bedeutung von Geschlechterdiskriminierung wird in Gender-Trainings vermittelt, die gemäß dem Top-Down-Prinzip für die Personen der Leitungsebenen verpflichtend durchgeführt werden (sollen).

In unserem Artikel gehen wir zuerst auf Gender-Trainings ein, die ein Modul der Social Justice Trainings (Diversity Trainings) darstellen. Doch gehen Social Justice Trainings, wie wir danach beschreiben, weit darüber hinaus.

Aufklärungs- und Informationsarbeit war von Beginn an ein wesentliches Anliegen der Frauenbewegungen. Über Publikationen, Zeitschriften und Veranstaltungen wurde in den 1970er Jahren ein breites Netzwerk geschaffen, in dem Frauen Diskriminierungsstrukturen öffentlich machten und Alternativen aufzeigten. Gruppenarbeit, d. h. Seminare, wurden zu dieser Zeit als Selbsterfahrung und politische Arbeit nur für Frauen angeboten und durchgeführt. Denn Männergruppen und Bewusstseinsseminare für Männer sind erst ein Produkt der späten 1980er Jahre. Mittlerweile richten sich Gender-Trainings sowohl an Frauen als auch an Männer, an Führungskräfte und MultiplikatorInnen, sie können jedoch auch mit anderen Gruppen durchgeführt werden. Gender-Trainings im Kontext von Gender Mainstreaming sind darauf ausgerichtet, institutionellen EntscheidungsträgerInnen Handlungskompetenz zu vermitteln, die es ihnen ermöglicht, Gleichstellungspolitik eigeninitiativ und aktiv umzusetzen. Die Verrechtlichung der Gleichstellungspolitik in Form von Gleichstellungsgeetzen und Frauenförderrichtlinien und ihre gleichzeitige personelle Institutionalisierung durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seit den 1980er Jahren haben an der Segmentierung und Diskriminierung von Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft nur wenig geändert¹ bzw. werden in neueren Bereichen, wie etwa der Informationstechnologie, krass reproduziert.²

Neu ist die Erkenntnis nicht, dass Handeln, mit dem auf Veränderung abgezielt wird, Selbstreflexion und Dialog voraussetzt. Eine neue Entwicklung stellt jedoch der Umstand dar, dass dieser Anspruch, der zuvor auf Freiwilligkeit en-

1 Z.B. Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung vom 25.4.2001. vgl. www.bma.de/de/sicherung/armutsbericht/ARBBERicht01.pdf.

2 Z.B. Christiane Schulzki-Haddouti: Die andere Hälfte des Webs. Vgl. <http://www.spiegel.de/netzwelt/politik/0,1518,83239,00.htm>.

gagierter sozialer Gruppen beruhte, jetzt an öffentliche EntscheidungsträgerInnen gestellt wird. Wichtig ist dabei der Gedanke, dass möglichst viele Menschen in die Realisierung von Gleichstellungspolitik einbezogen werden sollen. Ebenso erscheint es leichter, nicht gegeneinander, sondern in einem dialogisch-argumentativen Miteinander politische Ziele umzusetzen. Inwiefern eine Top-Down-Politik dies möglich macht, hängt nicht nur von Gender-Trainings ab, sondern vom strukturellen Konglomerat von Interessenübereinstimmungen und -gegensätzen, mit denen wir es in Institutionen zu tun haben. Sollen aber Gender-Trainings in der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellungsprozessen eine Rolle spielen, dann ist die Qualität dieser Trainings wesentlich. Werden Gender-Trainings von Personen besucht, die sich möglicherweise noch nie oder wenig mit geschlechterrelevanten Fragestellungen auseinandergesetzt haben, stellt sich die Frage, von wem welche Inhalte auf welche Weise vermittelt werden sollen und warum. Um dieser Frage näher zu kommen, wollen wir zunächst einen Blick auf einige bestehende Angebote von Gender-Trainings richten.

Varianten von Gender-Trainings

Ein Blick ins Internet zeigt eine Vielzahl – vorrangig internationale – Seiten zum Thema Gender-Training, vereinzelt wird mit gedruckten Papieren für Gender-Trainings geworben. Wir finden hier wie dort Informationen über allgemeine Ziele dieser Trainings sowie Andeutungen über deren methodisches Vorgehen.

Analog zur Geschichte des Gender Mainstreaming, das zunächst in der Entwicklungspolitik Eingang hielt, wurden auch die ersten Gender-Trainings in diesem Bereich verankert. Hier gibt es die meisten Erfahrung mit diesem Instrument.

Gender-Trainings im Rahmen der Entwicklungspolitik sind eindeutig politisch ausgerichtet. Dabei geht es um die Sichtbarmachung politischer und ökonomischer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie um die Vermittlung von Empowermentstrategien, vorrangig für Frauen.³ Um diese Ziele zu erreichen, werden Gender-Trainings mit EntwicklungshelferInnen und MultiplikatorInnen durchgeführt. Die Implementierung von Gender-Trainings auf Führungsebene ist in der Entwicklungspolitik weniger Thema, bestenfalls, wenn es um die entwicklungspolitischen Institutionen selbst geht, doch wird die Ebene der Regierungen der Länder dabei nicht einbezogen.⁴

Gender-Trainings fanden daneben für JournalistInnen statt, deren Inhalt auch die Vermittlung von Informationen über Empowermentstrategien, Gender Equality und Entwicklungsprozesse, in diesem Fall in Gambia, waren.⁵

3 Vgl. Gender Training in Gaza to women in managerial positions and young women leaders: www.Pal-watc.org/news/v25_15.html. Überblicksartikel: Leitlinien zur Förderung von Frauen in der IEZ: www.fes.de/internatl/frauen/index_gr.html.

4 Vgl. www.undp.or.kr/html/undp_gender.html.

Gender-Trainings als reine Informationsvermittlungsseminare ohne Übungen sind für die politische Intervention und Strategie sowie die Frage, welche Prozesse unterstützt werden können und sollen, von Bedeutung.

Obwohl in den USA Gender Mainstreaming als politische Strategie nicht diskutiert wird, finden wir hier im Rahmen der Diversity-Management-Entwicklung eine Vielzahl von Gender-Trainingsangeboten. Diese richten sich beispielsweise an Frauen in parteipolitischen Organisationen, um diese für die Übernahme politischer Ämter zu qualifizieren oder an Lehrerinnen und Lehrer, um sie für die Bedeutung von Gender in Erziehungsprozessen zu qualifizieren.⁶ Gender-Trainings in den USA beziehen eine Vielzahl von Multiplikatorinnen aus unterschiedlichen Bereichen ein. So werden auch im Militär Gender-Trainings mit dem Ziel durchgeführt, die Kampffähigkeit von Frauen und Männern in der Armee, der Marine und der Luftwaffe zu stärken⁷; auch in der Bundeswehr haben bereits Gender-Trainings stattgefunden.⁸

Virtuelle Seminare als Gender-Trainings scheinen gegenwärtig noch bedeutungslos zu sein. Ein solches Angebot existiert in Bezug auf die Rolle von Männern zur Beendigung von Gewalt. Diese warten mit namhaften facilitators wie Robert Connell auf.⁹ Aufgrund der Tatsache, dass Männer die intensiveren und noch zahlreicheren Netznutzer sind, spiegelt dieses Angebot zugleich die Segmentierung der Geschlechter wider, die mit Gender-Trainings in Frage gestellt und bewusst gemacht werden soll.

Die Angebote im Netz – in der BRD und Österreich – bieten Pakete an, in denen auf organisations- und personalpolitischer Ebene Gender Mainstreaming vermittelt und mit Methoden zur Sensibilisierung der Thematik beigetragen wird. Dabei können die Schwerpunkte der Trainings jeweils unterschiedlich sein: einerseits mehr auf die ökonomische Effizienz von Gender Mainstreaming abzielend; andererseits mit dem Schwerpunkt der Kommunikations- und Rollengefüge. Ein Beispiel für ersteres: »Sie möchten im arbeitsmarktpolitischen Wettbewerb ihre Punkte sichern und ... ein Gender Mainstreaming Konzept für Ihre Organisation vorlegen?«¹⁰ Zweiteres, das sich zugleich an Firmen mit organisationspolitischem Veränderungsbedarf richtet, lässt sich folgenderweise verdeutlichen: »Erfahrene Trainerinnen aus der geschlechtsspezifischen Arbeit gewährleisten die praxisrelevante Vermittlung von Gender Kompetenz und fördern so die Sensibilisierung für diesen Themenbereich.«¹¹

Auch in der internationalen Begegnungsstätte für Jugend- und Erwachsenenbildung Jagdschloss Glienicke in Berlin werden Weiterbildungen zum The-

5 Vgl. www.allafrica.com/stories/printable/200109030085.html.

6 Vgl. www.csrindia.org/gti.html.

7 Vgl. defenselink.mil/news/Jun1997/n06061997_9706061.html.

8 Vgl. http://idw-online.de/public/pm?id=42432/zeige_pm.html.

9 Vgl. www.un-instraw.org/mensroles/vss.html.

10 Vgl. www.oesb.at/genderconsult.html.

11 Vgl. www.frauenservice.at/projekte/gender.at.

ma »Gender-mainstreaming (und die europäische Förderpraxis)« angeboten. Im Vordergrund steht dabei die Vermittlung der politischen Strategie von Gender Mainstreaming und ihre praktischen Umsetzungen.

Seit 1997 gibt es ein bundesweites Netzwerk von Gender-Trainerinnen.¹²

Noch werden die Methoden (und zuweilen konkreten Inhalte) der Gender-Trainings spärlich öffentlich zugänglich gemacht, Evaluations- und Diskussionsprozesse zu diesem relativ neuen Instrument werden wohl erst langfristig in Bewegung kommen. Eine Ausnahme ist das Gendertrainingshandbuch von Christiane Burbach und Heike Schlottau (2001). Die Autorinnen liefern umfangreiches Material für einen Gendertrainingsansatz, mit dem die Geschlechtsrollen bewusst gemacht und Organisationen unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit analysiert und verändert werden können.

UNFPA, UNIFEM und UNICEF planen die Einrichtung einer Datenbank mit Trainingsmaterial für den entwicklungspolitischen Bereich.¹³ In Kooperation mit UNAIDS haben UNFPA und UNIFEM bereits ein Handbuch (Gender, HIV; Human Rights) erstellt und online zur Verfügung gestellt.¹⁴ Dieses enthält Material für die Aufklärungs- und Präventionsarbeit. Bereits 1995 erschien ein Handbuch zu Gender-Trainings für die Entwicklungspolitik.¹⁵ Damit finden wir im entwicklungspolitischen Bereich die größte Transparenz und Offenlegung der Ressourcen zur allgemeinen Verfügung und zugleich auch kritische Bilanzen der Erfahrungen mit Gender-Trainings.

Die Heinrich-Böll-Stiftung versteht Gender-Trainings als »ein Instrument, die Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe zu implementieren«. Die Trainings sind zum einen »Sensibilisierungsworkshops zur eigenen Geschlechterrolle« und zum anderen »Fortbildungsmaßnahmen zur fachlichen, inhaltlichen und praktischen Umsetzung genderspezifischer Aspekte in den professionellen Arbeitsalltag«.¹⁶

Doch betont Regina Frey, dass unterschiedliche Gender-Begriffe den jeweiligen Fokus der Gender-Trainings bestimmen: »Auch wenn Gender-Trainings und Gender-Analysen immer mehr verfeinert wurden, sind es nur bestimmte Konzepte von Gender, die vermittelt werden, nämlich in erster Linie separate und geschlossene. Nimmt man die Idee der sozialen Konstruktion von Gender ernst, so ist jedoch ein separatives, also in einem Mann-Frau-Dualismus verankertes Gender-Konzept problematisch. Wenn Gender sozial konstruiert ist, gibt es nicht nur ›zwei Genders‹, sondern potentiell für jedeN eine Bandbreite an

12 www.gender.de/start1.htm.

13 www.undp.org/gender/capacity/gmresource.html.

14 www.unifem.undp.org/public/hivtraining/intro.pdf.

15 Suzanne Williams, Janet Seed, Adelina Mwau: *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxfam Publishing 1995.

16 Anglika Birckhäuser/Henning von Barga: *Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Gendertraining als Instrument zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe und Profilentwicklung*. Hg. von der Heinrich Böll Stiftung, Berlin, o.J., S. 8/9.

Rollen. Genausowenig kann Gender eine geschlossene Kategorie sein. Gender ist immer überformt von anderen Ausgrenzungskategorien« (Frey 2000). Fenella Porter und Ines Smyth weisen schließlich darauf hin, dass Gender-Trainings nur ein kleines Element unter vielen anderen Strategien gegen die Ungleichheit in Entwicklungsländern sein können (vgl. Porter/Smyth 1998). Trainings allein bewirken keine grundlegenden Veränderungen auf politischer und ökonomischer Ebene, insbesondere dann nicht, wenn wesentliche EntscheidungsträgerInnen sich diesen verweigern oder die Implementierung von Geschlechterpolitik nicht auf eine breite Unterstützung in der jeweiligen Bevölkerung fällt bzw. kolonialistisch verordnet wird (vgl. von Braunmühl 2001).

Prozesse des Gender Mainstreamings und der Gender-Trainings befinden sich in der Bundesrepublik erst in den Anfängen. Zu fragen bleibt, ob sich Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie in diesem Sinne durchsetzen kann. Transparenz und wechselseitiger Austausch unter den TrainerInnen wären jedenfalls ebenso hilfreich wie ein virtuelles Netz, in dem Informationen und Erfahrungen ausgetauscht und so eine Open-Source-Kultur geschaffen wird.

Social Justice Training und Diversity Training

Das Social Justice bzw. Diversity Training bezeichnet spezielle Trainings, in denen es um die Vermittlung von sozialer Gerechtigkeit (Social Justice) und die Anerkennung von Verschiedenheit (diversity) geht. Diese Methode des Social Justice Trainings, die in Form eines komplexen US-amerikanischen Lehrbuchs allgemein zugänglich ist (vgl. Adams u. a. 1997), knüpft an die Freire'sche Pädagogik der Unterdrückten an, aber auch an Elemente der Psychologie, Philosophie, Soziologie und anderen Disziplinen; sie wird seit den achtziger / neunziger Jahren in den USA praktiziert. Anders als Gender-Trainings, die in der Regel zwei bis drei Tage dauern, sind Social Justice Trainings in den USA Bestandteile der Curricula an Schulen und Hochschulen und werden z. B. in der Gewerkschafts- und Stadtteilarbeit eingesetzt. So bietet etwa die University of Massachusetts, Amherst, einen ganzen Studiengang Social Justice Education.¹⁷

Insgesamt sind jene Trainings aus langjährigen Erfahrungen mit dem Konfliktpotenzial und den Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen und Gruppen unterschiedlichster kultureller und ethnischer Hintergründe entwickelt worden. Wesentlich ist dabei der Grundgedanke, dass alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt an den materiellen und ideellen Ressourcen der Gesellschaft teilhaben sollen. Social Justice Trainings gehen davon aus, dass Menschen TäterInnen und Opfer zugleich sind und dass es wichtig ist, die Komplexität, die Institutionalisierung, die Internalisierung und die Geschichte von Strukturen gesellschaftlicher Unterdrückung und Diskriminierung zu analysieren.

¹⁷ vgl. <http://www-unix.oit.umass.edu/~sjep/>.

Um diese Hintergründe zu vermitteln, werden die Teilnehmenden im Zuge der Trainings zur Selbstbestimmung ermutigt, wobei sie zugleich ihre wechselseitige Abhängigkeit erkennen (sollen). Demokratische und politische Handlungskompetenzen der einzelnen Teilnehmenden zu erweitern, ist ein Ziel der Trainings.

Social Justice and Diversity Trainings enthalten verschiedene Module, in denen die Auseinandersetzung mit Rassismus, Sexismus, Heterosexismus, Behindertenfeindlichkeit, Antisemitismus und Klassenfeindlichkeit im Zentrum steht. Die einzelnen Module der Trainings können unabhängig voneinander oder als Einheit über einen längeren Zeitraum (Semester oder Schuljahr) angeboten und durchgeführt werden. Grundlage für jeden Baustein ist ein Einführungsmodul. Hier wird ein Basiswissen über Herrschafts-, Macht- und Unterdrückungsstrukturen vermittelt, das die Grundlage für die Analyse weiterer spezifischer Unterdrückungsverhältnisse darstellt. Nach der Verabredung von Regeln, in denen Respekt und Anerkennung zentral sind, beginnen die Trainings mit der Erläuterung folgender Thesen:

- Es bedarf keiner Hierarchisierung von Unterdrückung.
- Alle Formen von Unterdrückung stehen miteinander in Zusammenhang.
- Die Konfrontation mit Unterdrückung nützt den Einzelnen.
- Sich auf Scham und Schuld zu konzentrieren, nützt niemandem, dagegen hilft Verantwortungsübernahme allen.
- Die Konfrontation mit sozialer Ungerechtigkeit ist schmerzhaft und herausfordernd zugleich.

Nach einer Diskussion beginnen wir mit dem Basistraining.

Basistraining: Unterdrückung und Herrschaft verstehen

In dem Basistraining werden Aspekte des Lernens vermittelt, wie es funktioniert, welche Mechanismen Lernen verhindern und welche Mechanismen es befördern. Dadurch können die TeilnehmerInnen ihre eigenen Lernprozesse reflektieren; sie können erkennen, warum sie an bestimmten Stellen auf spezifische Weise reagieren.

So sind die TeilnehmerInnen in einer Übung beispielsweise aufgefordert, Wendepunkte in ihrer Lerngeschichte zu erinnern: Situationen, in denen sie den Bereich der ihnen vertrauten Lernmethoden verlassen und gemerkt haben, dass sie ihr Denken verändern mussten. Im Gespräch wird darüber reflektiert, welche Situationen dies waren und welche Gefühle und Konsequenzen sie mit sich brachten.

Als nächstes werden in dem Basistraining Begriffe erläutert und ein gemeinsames Vokabular für ein Verstehen der Teilnehmenden untereinander erarbeitet. Auf dieser Grundlage des Sich-Verstehen-Könnens werden in Übungen die Begriffe auf die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und deren gesellschaftliche Kontexte bezogen.

Die Schlüsselthemen des Basistrainings:

Soziale/gesellschaftliche Verschiedenheit; soziale Ungerechtigkeiten; soziale Unterdrückung und Befreiung; soziale Gruppenzugehörigkeit: TäterIn/Opfer; Persönliche Erfahrungen – Sozialisation; Vorurteile; Stereotypen; soziale Macht; Privilegien und Rechte; Kollusionen – Zusammentreffen verschiedener Interessen; internalisierte Herrschaft und Unterwerfung; historischer Kontext; individuelle, institutionelle und kulturelle Levels/Ebenen/Hierarchie; TäterInnenrolle: Verbündete/Opferrolle: Empowerment; horizontale Unterdrückung: Unterdrückung von Menschen auf einer Ebene; Parallelen/Querverbindungen/ Einheitlichkeit; Multizentriertheit – Berücksichtigung verschiedener Aspekte; individuelle und kollektive Aktion; soziale und individuelle Veränderung.

Die aufgezählten Schlüsselthemen werden in den Trainings anhand von Übungen vermittelt, reflektiert und diskutiert. Sie alle bauen auf der zentralen Übung zur Differenzierung unterschiedlicher Machtverhältnisse auf. Bei dieser Fragestellung wird reflektiert, wie die Teilnehmenden selbst in Machtverhältnisse eingebunden bzw. verortet sind.

Die Übung beginnt mit der Erläuterung verschiedener Kategorien von Seiten der Trainerinnen sowie der Erklärung und Analyse die Begriffe TäterInnen- und Opfergruppen.

Kategorien:	Beispiele:	
Geschlecht	Mann, Transsexuelle (Frau zu Mann)	Frau, Transsexueller, Transvestiten (Queers) Transgender, Intersexuelle
Klasse	Bourgeoisie, Mittelklasse, Besitzende Klasse	Arme, ArbeiterInnen, Untere Mittelklasse, Bauern
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	Lesben, Schwule, Bisexuelle
Physische Handicaps/ Psychische Handicaps	Nicht-Behinderte, Gesunde	Körperlich und geistig Behinderte, Chronisch Kranke
Hautfarbe/Herkunft	Weiße Deutsche	Schwarze, People of Color, TürkInnen, IranerInnen, Roma, Sinti, PolInnen, ...
Alter	Vierzigjährige	Kinder, Jugendliche, Alte
Ost/West	BRD	DDR
Religion/Kultur	Christentum, Nicht-Juden, dominante Kultur	Judentum, Islam, Zeugen Jehovas, AtheistInnen, Minderheiten

Anhand der Liste wird diskutiert, welche Gruppen inwiefern TäterInnen- und welche Opfergruppen sind sowie welche Unterdrückungsformen es gibt. In einer Übung bestimmen die Teilnehmerinnen ihre sozialen Identitäten: Zu welchem Geschlecht gehören sie, zu welcher Religion, Klasse etc.? In einem weiteren Schritt sollen sie bestimmen, ob sie als Angehörige der jeweiligen Gruppe in dieser Gesellschaft zur TäterInnen- oder zur Opfergruppe gehören. Anschließend werden folgende Fragen behandelt und reflektiert:

1. Welcher Status konnte am leichtesten identifiziert werden?
2. Welcher am schwersten?
3. Was überrascht dich, wenn du die eigene Liste ansiehst?
4. Welche soziale Gruppenzugehörigkeit ist dir in deinem täglichen Leben am meisten so bewusst, dass du darüber nachdenkst?
5. Welche ist dir am wenigsten bewusst?
6. Über welche möchtest du mehr lernen?

Das Basistraining als Grundmodul ist insgesamt eine Mischung aus Theorievermittlung und Anwendung der Theorie auf die soziale Praxis und Erfahrungswelt der TeilnehmerInnen.

Wege zur Veränderung und zum Empowerment können im Eingangstraining bereits in Form von handlungsorientierten Übungen eingebaut werden oder im Schwerpunktmodul erst zum Gegenstand gemacht werden. Der weitere Schritt des Social Justice Trainings ist je nach Gruppe ein Schwerpunktmodul. Angeboten werden können die Schwerpunkte: Hetreo/Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Antiislamismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit usf.

Im Folgenden beschreiben wir exemplarisch das Schwerpunktmodul Sexismus.

Gender-Training: Sexismus

Das Curriculum zum Schwerpunkt Sexismus beruht auf der Grundannahme, dass es keine essentiell männlichen und weiblichen Eigenschaften gibt, aufgrund derer Mädchen Frauen und Jungen Männer sind. Erst im Prozess der Sozialisierung entwickeln sich die typischen Geschlechter, die in Unterdrückungsstrukturen eingebunden sind. Im Curriculum Sexismus wird vorrangig Sexismus in Bezug auf Geschlechterverhältnisse thematisiert. Mit der Methode des Gender-Trainings wird hierbei die eigene Sozialisation reflektiert, die wiederum in gesamtgesellschaftspolitische Strukturen eingebunden wird, um den Zusammenhang zwischen Individuum und Gesellschaft herstellen zu können. Theoretische Inputs, Begriffserklärungen und Selbsterfahrung sind wechselweise Inhalte dieser Übung.

In Bezug auf theoretische Inputs wird erläutert, wie sich Geschlechterdiskriminierung und sexualisierte Gewalt, in erster Linie von Männern gegen Frauen

gerichtet, in verschiedenen Formen zeigen. Anhand von statistischem Material wird verdeutlicht, dass nach wie vor die Gleichberechtigung der Geschlechter nicht verwirklicht ist und Frauen viele Bereiche der Gesellschaft verschlossen sind. Verwiesen wird etwa auf eine Feminisierung der Armut sowohl in der Bundesrepublik als auch weltweit. In diesem Zusammenhang wird aufgezeigt, inwiefern Geschlechterdiskriminierung mit anderen Diskriminierungsformen, wie z. B. Rassismus und Heterosexismus verknüpft ist.

Ferner werden die Ergebnisse der 1968er Bewegung als auch der Frauenbewegung im westeuropäischen Raum reflektiert, die Veränderungsprozesse bei Frauen und Männern eingeleitet haben. Ansätze der Männerbewegung (z. B. Antigewaltarbeit, Arbeit mit Tätern) werden kritisch mit einbezogen. Neben Begriffsbestimmungen (Sex, Gender, Feminismus, Sexismus ...) gibt es eine Einführung in die Geschichte der begrifflichen Entwicklung sowie der Theorie und Geschichte der Frauenbewegung.

Insgesamt werden die theoretischen Inputs in den Schwerpunktmodulen mit Beispielen illustriert und mittels Übungen für die Teilnehmenden selbst erfahrbar. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Erkennen von institutionalisiertem Sexismus sowie seiner Vernetzung einerseits und Rollenverhalten, Rollenbilder und ihren Sozialisationsmechanismen andererseits.

Zum Abschluss des Schwerpunktes »Sexismus« widmen wir uns den Fragen, wie Männer und Frauen Verbündete werden können und welche Möglichkeiten die einzelnen TeilnehmerInnen zur individuellen und kollektiven Einflussnahme auf gesellschaftliche Veränderungen haben. Im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse erarbeitet sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen eigenen Aktionsplan.

Zwei konkrete Beispiele aus dem Training (Schwerpunkt: Sexismus) sollen sowohl unsere Inhalte als auch das methodische Vorgehen verdeutlichen:

1. Werbung

Je nach Dauer des Trainings kann eine schon vorbereitete Stellwand mit unterschiedlichen Bildern aus Zeitschriften zur Einführung in den Werbeblock aufgestellt werden. Steht mehr Zeit zur Verfügung, können die TeilnehmerInnen auch selber eine Wandzeitung anfertigen. Zusätzlich kann auch mit Filmen, Videos, Texten gearbeitet werden.

Nach einer ersten Runde zu Fragen nach eigenen Gedanken, Gefühlen und Reaktionen bei der Betrachtung der Bilder werden diese unter folgenden Aspekten genauer analysiert:

- Welche Bilder sind am stärksten und warum?
- Wie beeinflussen Sie diese Bilder und wie andere Menschen?
- Was sagen die Bilder aus hinsichtlich z. B.: Körpersprache, Essen, Beziehungen, Rollenklischees?

- Was beinhalten die Bilder hinsichtlich: sexueller Orientierung, Hautfarbe, Alter, Klasse, Handicaps, Gender?
- Verletzen diese Bilder Frauen und Männer? Wenn ja, wie und inwiefern können sie schaden?

Das Ergebnis der Antworten ist jedes Mal verblüffend, ist doch die erste Annahme, über das Thema Werbung nichts Neues mehr erfahren zu können. Nähern sich die TeilnehmerInnen anfangs dem Block Werbung auf einer eher oberflächlichen und erheiternden Ebene, so werden im Folgenden schnell eigene emotionale Beteiligungen deutlich. Vorausgegangen sind dem Schritte zur Reflektion eigener Sozialisation und eigenen Rollenverhaltens, die in dieser Übung vertieft werden.

2. *Web der Institutionen*

Hier werden Begriffe auf Karten vorbereitet: Kirche, Wohlfahrt, Medien, Bildungseinrichtungen, Militär, Werbeindustrie, Justiz, Regierung, Gesundheitswesen, Kindertagesstätten, Europäische Union ...

JedeR sucht sich eine Karte aus und heftet sie sichtbar an sich an. Wir als Trainerinnen rufen alle Institutionen auf und halten ein Schnurknäuel in der Hand. Nachdem wir als erstes das Knäuel werfen, betonen wir, wie die Institution in Bezug mit der anderen verbunden ist. Z. B: Ich bin die »Medien« und verbreite ein bestimmtes Bild der Frauen als Erzieherinnen und Mütter und erwarte von der Kindertagesstätte, dieses Bild zu unterstützen. Diese Aktivität wird von allen Teilnehmenden fortgesetzt. So wirft die »Kindertagesstätte« das Knäuel zur »Wohlfahrt« und berichtet von den schlechtbezahlten Stellen usw. Am Ende entsteht ein Netz, mit Hilfe dessen sichtbar wird, wie alle gesellschaftlichen und politischen Institutionen miteinander verwoben sind. Niemand kann einfach so aussteigen, aber alle haben auch Handlungsspielräume, die zur Veränderung führen (können). Der Entwurf von Handlungsstrategien und konkrete Aktionsplanung (dreistufig: individuell, Gruppe und Familie, Arbeitsplatz und Politik) beenden das Sexismusmodul. Sie sollen außerhalb des Trainings von den Teilnehmenden verwirklicht werden. Zur Evaluierung und Erfolgskontrolle der Aktionspläne ist es sinnvoll, ein Nachtreffen zu planen bzw. können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen eigeninitiativ untereinander austauschen.

Gender Mainstreaming umfasst mehr als Gender¹⁸, denn Geschlechterverhältnisse sind in ein Ensemble von Ausgrenzungs- und Unterdrückungsstrukturen eingebettet. Social Justice Training ist ein vielversprechender Ansatz, um diese Komplexität einzubeziehen. Basierend auf der Grundhaltung der sozialen Gerechtigkeit und der Anerkennung von Verschiedenheiten kann Social Justice Training über die Gender-Problematik hinaus Möglichkeiten umfassender Erkenntnis und Veränderung in Bezug auf gesellschaftliche Ungleichheiten bieten.

18 Vgl. Weinbach (2001) und das Portal: www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming.

Unter Einbezug von Erfahrungen und Aspekten vorhandener Demokratie- und interkultureller Trainings zielt Social Justice insgesamt auf Demokratisierungs- und Politisierungsprozesse innerhalb der Gesellschaften ab.¹⁹

Literatur

- Adams, Maurianne; Anne Bell, Lee; Griffin, Pat (1997): *Teaching for Diversity and Social Justice. A Sourcebook*. New York und London
- Birckhäuser, Anglika; von Barga, Henning : *Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Gendertraining als Instrument zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe und Profilentwicklung*. Hg.: Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, o.J
- Claudia von Braunmühl (2001): *Mainstream = Malestream? Zu Gender in der Entwicklungspolitik*. In: *Forum Wissenschaft*, 2/2001
- Burbach, Christiane; Schlottau, Heike (Hg.) (2001): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen
- Regina Frey (2000): *Training Gender? Theoretische Voraussetzungen entwicklungspolitischer Gender-Trainings*. In: *Peripherie Nr.77-78*
- Porter, Fenella; Smyth, Ines (1998): *Gender Training for Policy Implementers*, Oxfam Publishing
- Heike Weinbach (2001): *Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Zur Karriere des Konzepts Gender-mainstreaming*. In: *Forum Wissenschaft H.2/2001*
- Williams, Suzanne; Seed, Janet; Mwau, Adelina (1995): *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxfam Publishing

19 Z. B.: *Miteinander – Erfahrungen mit Bezavta. Ein Praxishandbuch auf der Grundlage des Werks »Miteinander« von Uki-Marushkek-Klarman, Adam-Institut, Jerusalem, in der Adaption von Susanne Ulrich, Thomas R. Henschel und Eva Oswald, Bertelsmann Stiftung 1997.*

Verortungen



Gender Mainstreaming, Workfare und »Dritte Wege« des Neoliberalismus

Die Arbeitsmarktpolitikerin ist zu Beginn des neuen Millenniums mit einem Paradoxon konfrontiert. Einerseits stößt sie auf breite Genugtuung und Optimismus in der feministischen Debatte, die mit dem »Gender Mainstreaming«-Konzept ein wirkungsvolles Instrument zum Abbau der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt und zur Beförderung der Geschlechterdemokratie in Organisationen gefunden zu haben meint. Andererseits sind breite Stränge der Sozialpolitikdebatte von einer tiefen Skepsis geprägt hinsichtlich der Chancen, das in den europäischen Gesellschaften erreichte vergleichsweise hohe Niveau des sozialen Schutzes und der ArbeitnehmerInnenrechte angesichts des Internationalisierungsprozesses aufrechtzuerhalten oder sogar weiterzuentwickeln.

Der folgende Beitrag will zur Auflösung dieses Paradoxons beitragen. Im ersten Schritt soll die »Gender Mainstreaming«-Debatte aus ihrer nationalen Fokussierung geholt und in den Kontext der europäischen Arbeitsmarktpolitik gestellt werden. Im Besonderen soll die thematische Zusammengehörigkeit von *Workfare* (WF) und *Gender Mainstreaming* (GM) beleuchtet werden. Beide Strategieansätze können als Momente einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik verstanden werden, die zeitgleich und in konzeptueller Verbundenheit mit den Sparpolitiken der Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) entwickelt und europaweit verbreitet wurden. Allerdings zielen WF und GM auf unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes. Es geht hier darum, die getrennten Debatten zu GM und WF zusammenzuführen, die damit einhergehenden Transformationen der Arbeitsmärkte auszuloten und die neuen Ordnungspolitiken, Zwangselemente und Philosophien in ihrem Wechselspiel zu sehen. Nur so kann die vielgestaltige Dynamik des neuen Neoliberalismus angemessen verstanden werden.

Der übergreifende wirtschaftspolitische Rahmen: die EWWU

Es ist eine geläufige These der wohlfahrtsstaatlichen Diskussion, dass die zunehmende Internationalisierung der Märkte und die wachsende Mobilität der Produktionsfaktoren mit weitreichenden Folgen für die Arbeitsmärkte und die Systeme der sozialen Sicherung verbunden sind. Weitgehender Konsens besteht auch in der Einschätzung, dass die Maastrichter Vereinbarungen zur EWWU (1993) als Beschleuniger der Erosion von sozialstaatlichen Regulierungsmustern anzusehen sind. Obwohl Tarifpolitik, Arbeitsrecht und weite Felder der Sozialpolitik weiterhin nationaler Entscheidung unterliegen, bricht die Marktintegration schrittweise die traditionellen Felder des sozialen Inte-

ressenausgleichs auf und unterwirft sie einem anhaltenden Unterbietungswettbewerb (Platzer 1994, 44). Forscher der regulationstheoretischen Schule sehen als neue Qualität des Paradigmenwechsels in der gemeinschaftlichen Wirtschaftspolitik die Verankerung dessen, was sie »disciplinary constitutionalism« nennen (Gill 1998). Die autoritär disziplinierenden Aspekte der neoliberalen Politik manifestierten sich darin, dass in der EWWU Bedingungen festgeschrieben worden seien, über die die Geldpolitik einer »autonomen«, vor politischen Druck geschützten, Organisation, der Europäischen Zentralbank, überantwortet wurde. Die Leistungsfähigkeit des jeweiligen nationalen Standorts werde seither einseitig an den Maastricht-Kriterien und damit aus der Perspektive der Finanzmärkte bewertet. Den Beschäftigungs- und Einkommensinteressen der AnbieterInnen von Arbeitskraft werde bei der Beurteilung der Wirtschaftsleistungen der Euro-Länder nur wenig Relevanz beigemessen. Der mit der EWWU vertraglich geschaffene Rahmen habe die wirtschaftspolitischen Differenzen der Mitgliedsländer aber keineswegs außer Kraft gesetzt. Vielmehr wurden Bedingungen der »kompetitiven Austerität« und der »kompetitiven Deregulierung« verankert. Damit werden nicht nur die nationalen Legislativen, sondern auch die Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, der Wohlfahrtsverbände und nicht zuletzt der europäischen BürgerInnen geschwächt (Bieling/Steinhilber 1997, 26).

»Dritte Wege« des Neoliberalismus

Angesichts der Regierungsbeteiligung vieler sozialdemokratischer Parteien in den letzten Jahren stellt sich die Frage, ob sich das neoliberale Projekt nach einer »zerstörerischen Phase« in den 90er Jahren inzwischen in einer »rekonstruktiven Phase« befindet, in der es darum geht, angesichts einer sichtlich geschwundenen Legitimation für den mehr oder minder tief greifenden Sozialstaatsrückbau eine neue soziale Basis zu schaffen (Ziltener 2000, 195). Die gegenwärtigen Politiken eines »Dritten Weges« werden in diesem Sinne als Manifestation der Dynamik eines sozialdemokratischen Neoliberalismus in Europa interpretiert.

Als neuartige Formen einer solchen sozialdemokratischen Konsolidierung des Neoliberalismus werden wettbewerbsorientierter »Betriebskorporatismus« und lohnmoderierende »Bündnisse für Arbeit« angesehen. Mit diesen Angeboten würden die Gewerkschaften in einen neuartigen »kompetitiven Korporatismus« eingebunden. Hieran anschließend wäre zu erörtern, ob nicht auch der seit Mitte der 90er Jahre von der EU-Kommission verbreitete »Gender Mainstreaming«-Ansatz ein derartiges, auf europäische Frauen ausgerichtetes, konsensuales Projekt darstellt, das helfen soll, die marktförmigen Modernisierungsstrategien abzusichern.

Aktivierungs-Prinzipien in der Europäischen Beschäftigungspolitik

Bekanntlich sind frühe Ansätze einer WF-Politik in den 80er Jahren in den USA und in Großbritannien erprobt worden. Die damaligen konservativen Regierungen setzen auf eine »low quality – low wage« Strategie, um durch Entstandardisierung von Arbeitsverhältnissen die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Ökonomien zu verbessern. In den Arbeitsmarktprogrammen kamen u. a. folgende Maximen zum Tragen: die Stärkung der »Selbstverantwortung« der Arbeitslosen; die Erhöhung der »Arbeitsanreize« in Niedriglohnbranchen sowie die Schwächung der Gewerkschaften in den politischen Entscheidungsgremien (Dingeldey 1998, 32). Die Anstöße für die europaweite Verbreitung von WF-Strategien kamen allerdings nicht aus dem Vereinigten Königreich, hier spielte die EU-Kommission eine Vorreiterrolle. Im Weißbuch »Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung« (1993) legte sie Vorschläge zur Stärkung der Konjunktur und zur Minderung der Arbeitslosigkeit vor, die ein Jahr später, auf dem Essener Gipfel der Staats- und Regierungschefs (1994) als Leitlinien für eine europaweite Beschäftigungsoffensive beschlossen und nach gewissen Modifikationen schließlich auf dem Luxemburger Gipfel von 1997 in eine europäische Beschäftigungsstrategie integriert wurden. Die zentrale Botschaft des Weißbuchs lautet, dass weder der Binnenmarkt eine ausreichende Wachstumsdynamik herstelle, noch allein Wachstum ausreiche, die Beschäftigungsverluste der vergangenen Perioden auszugleichen. Als Ansatzpunkte für ein neues Regulierungssystem, das der betrieblichen Ebene neue Handlungsspielräume verschaffen soll, werden die Flexibilisierung der Arbeitszeit wie auch die Veränderung der Anreizstrukturen benannt, um sowohl den »Arbeitszwang« als auch die Beschäftigungsintensität des Wachstums zu erhöhen. Dazu werden – besonders für das untere Qualifikationssegment – die Entlastung des Faktors Arbeit und eine beschäftigungsfördernde Umgestaltung des Steuer- und Sozialversicherungssystems, vor allem die Senkung der Lohnnebenkosten gefordert. Weitere Vorschläge beziehen sich auf die Förderung von Investitionen in die Berufsausbildung, die bessere Nutzung des Arbeitsplatzpotenzials von kleinen und mittleren Unternehmen und von beschäftigungsintensiven Dienstleistungen, besonders im Pflegesektor und bei den hauswirtschaftlichen Dienstleistungen. Generell wird empfohlen von passiven, einkommensstützenden Maßnahmen zu aktivierenden Maßnahmen überzugehen. Während also arbeitsmarktpolitisch die »Beschäftigungsfähigkeit« der ArbeitnehmerInnen gesteigert werden soll, soll Strukturpolitik und die gezielte Förderung von Forschung und Entwicklung das Wachstum stimulieren. In der europaweiten Diskussion wurde vielfach der Kompromisscharakter der empfohlenen Strategie herausgestellt. Die Kommissionsstrategie stelle einen »policy mix« von marktschaffenden und marktkorrigierenden Elementen dar, die prioritär angebotspolitischen Maßnahmen würden in der Tat mit nachfrageorientierten

Elementen verknüpft (Kaluza 2000, 119). Zu unterstreichen ist also, dass sich dieses Muster einer neoliberalen Konzeption, die in den so genannten »Luxemburger Prozeß« einmündete, qualitativ von einem reinen Deregulierungsprogramm unterscheidet, das allein auf den unregulierten ökonomischen und politischen Wettbewerb vertraut. Gewissermaßen »von oben« will die Kommission seither das neoliberale Projekt modifizieren und einzelne Strategieelemente in ein neues Mischungsverhältnis setzen (Tidow 1998, 22).

Die vier zentralen Handlungsfelder der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die dem gemeinschaftlichen Evaluierungs-Verfahren seither unterworfen sind und dem Austausch von »bewährten Praktiken« dienen sollen, sind: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Entwicklung des Unternehmergeistes, Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann, die seit Mitte der 90er Jahre von der EU-Kommission unter der Leitorientierung des GM konzeptuell neu gefasst wird. Bei diesem Grundsatz geht es nicht nur darum, »den Frauen den Zugang zu Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum, das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren«, so heißt es in der Mitteilung der Kommission aus dem Jahr 1996. Nach dem sich einige Jahre auf dem Feld der Beschäftigung wenig bewegt hatte, wurden auf dem Lissabonner Gipfel (2000) erstmals konkretere Zielvorstellungen für eine Modernisierung des europäischen Sozialmodells formuliert. Die Regierungschefs gingen sogar so weit für 2010 Vollbeschäftigung in der EU anzuvisieren und dafür 20 Millionen Arbeitsplätze zu schaffen. Zum erstenmal wurden auch quantitative Zielvorstellungen für die Steigerung der Frauenbeschäftigung in der Union formuliert. Im Rahmen des übergeordneten Ziels – die im Vergleich zu den USA und Japan sehr niedrige Beschäftigungsquote von heute durchschnittlich 61 Prozent möglichst nahe an 70 Prozent heranzuführen – soll auch die Beschäftigungsquote der Frauen von heute durchschnittlich 51 Prozent bis zum Jahr 2010 auf über 60 Prozent angehoben werden (Europäische Kommission 2000,13).

Ursprünge der Gender-Mainstreaming-Strategie

GM geht auf ein in den 80er Jahren in den USA entwickeltes Konzept der Organisationsentwicklung namens *Managing Diversity* (MD) zurück (Krell 2000, 27). Die diesem Konzept zugrunde liegenden Überzeugungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Eine ethnisch und geschlechtlich multikulturelle Belegschaft kann ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein. MD als komplexes Maßnahmenbündel der Unternehmensleitung proklamiert insofern Chancengleichheit und strebt an, betriebliche Bedingungen herzustellen, in dem alle Beschäftigten ihre Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln.

Es geht bei MD – und das muss deutlich ausgesprochen werden – um ein *Top-down-management*, um ein Instrument der Personalführung, das die vorhandenen Humanressourcen besser für das Unternehmen erschließen soll. Entwicklungsbedarf wird nicht oder nicht in erster Linie mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten gesehen, sondern angezielt wird ein Wandel der Organisationskultur. Die Arbeitskultur soll sich nicht (mehr) an den Interessen des Mittelstandsmannes ausrichten, sondern – so die Absichtserklärung – den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Beschäftigten entsprechen. Es werden eine ganze Reihe von Wettbewerbsvorteilen angeführt, die solche »multikulturell« geführten Betriebe vor den traditionell »monokulturellen« Organisationen auszeichnen:

- In dem Maße, in dem die Belegschaften in Organisationen nach Geschlecht und ethnischer Herkunft zwangsläufig vielfältiger werden, wirke eine schlechte bzw. misslungene Integration kostensteigernd.

- Organisationen mit einem guten Ruf in Sachen MD hätten optimale Chancen, im Wettbewerb um das Potenzial der Frauen und ethnischen Minderheiten die qualifiziertesten Arbeitskräfte zu gewinnen.

- Eine größere Perspektivenvielfalt innerhalb der Belegschaft erhöhe die Kreativität (Cox/ Blake 1991, 47; zit. nach Krell 1997, 60).

Dem MD-Konzept liegt eine überaus harmonistische, marktliberale Philosophie zugrunde. Was für die Organisation gut ist, ist auch für die Beschäftigten gut. Es ist ein Personalkonzept, in dem es nur Gewinner und keine Verlierer gibt. Die Organisation als Ganze gewinnt, die Frauen gewinnen, die Männer gewinnen. Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit werden aus dieser Konzeption ebenso ausgeblendet wie verfestigte Verteilungungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern. Frauen als bisher oft verschleierte Begabungsreserve werden nun dank ihrer emotionalen und sozialen Kompetenzen als wichtiges Integrationspotenzial, aber auch als Verbündete des Managements bei der Durchsetzung flexibler Arbeitsformen gesehen. Das aufgeschlossene Management wäre demnach gut beraten, die überkommene Geschlechter- und Rassenspaltung im Betrieb abzumildern, so dass alle Potenziale voll im unternehmerischen Interesse und dies gerade unter verränderten globalen Marktbedingungen zum Einsatz gebracht werden können (Krell 1997, 62). Welche Hintergründe gab es nun dafür, dass die EU-Kommission Mitte der 90er Jahre diesen Managementansatz adaptierte und unter dem Namen »Gender Mainstreaming« in die europäische Beschäftigungs- und Strukturpolitik integrierte? Einige verweisen auf die drängende Rolle der weiblichen Abgeordneten des EP, die bereits seit Anfang der 90er Jahre gefordert hatten, den Radius der Gleichstellungspolitik zu erweitern. Andere meinen, dass die geschlechtsegalitären neuen Impulse durch den Beitritt der Wohlfahrtsstaaten Österreich, Finnland und Schweden (1995) ausgelöst worden seien. Eine dritte Auffassung unterstreicht die treibende Rolle der Euro-

pean Womens Lobby (vgl. Helfferich 1998, 35). Wieder andere meinen, dass die EU-Kommission in Verärgerung über gleichstellungspolitische Fehlentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (Kalanke-Entscheidung von 1995) die Chance sah, sich in Konkurrenz zum EuGH auf dem Feld der Geschlechtergleichbehandlung neu zu positionieren. Insofern könnte man sagen, dass das GM-Paradigma als eine Form der Resonanz der EU-Kommission auf den anwachsenden weiblichen Skeptizismus gegenüber dem Projekt Europäische Einigung zu deuten ist. Denn es waren vor allem Frauen, die in den Referenden des Jahres 1992 zunächst in Dänemark den Maastrichter Vertrag und dann in der Schweiz den EWR-Vertrag zu Fall brachten und damit die schwelende Demokratiefrage in der Union spektakulär auf die Tagesordnung setzten (Schunter-Kleemann 1993, 451). Was die Medien kaum einer Erwähnung wert fanden, ist dabei ein höchst interessanter Sachverhalt: in nahezu allen europäischen Ländern standen und stehen Frauen dem Projekt Maastricht deutlich skeptischer gegenüber als der männliche Teil der Bevölkerung. An keiner öffentlich-politischen Frage schieden und scheiden sich die Geschlechter so deutlich wie an der Europafrage (Liebert 1998, 19). Die EU-Kommission hat daraus ihre Schlussfolgerungen gezogen: Zunächst avancierten Frauen zu einer prioritären Zielgruppe der EU-Kommunikationspolitik. In Zusammenhang mit den Vorbereitungen der Pekinger UN-Frauen-Konferenz im Jahr 1995 und verstärkten Kontakten zur entwicklungspolitisch ausgerichteten Frauenszene wurde der Begriff »Gender Mainstreaming« gefunden (Braunmühl 2000, 139). Erklärtes Ziel war es, mit dem neuen Konzept – das so wohl tönende Begriffe wie Partizipation und Transparenz nutzt – eine »neue Partnerschaft« zwischen EU-Kommission und frauenpolitischer Basis zu begründen und damit zum Abbau des Demokratiedefizits der EU-Behörden beizutragen. Insofern ist die GM-Politik der Kommission – obwohl sie sich der Bezeichnung nach an beide Geschlechter richtet – eine speziell auf die Zielgruppe »Frauen« zugeschnittene Konsensstrategie, ein Politikansatz, mit dem man »Vertrauen zurückgewinnen will«. Dank der wettbewerblichen Ausrichtung und Einbindung in die gemeinschaftliche Beschäftigungs- und Strukturpolitik verspricht das Konzept gleichzeitig, eine verbesserte organisationspolitische Nutzung der bisher oft verschleuderten Humanressource »Frau« und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Europas zu leisten. Insofern ist dem europäischen Neuaufbruch in der Gleichstellungspolitik (nach »Gleichbehandlung« und »positiver Diskriminierung«) eine interessante Doppelbödigkeit eigen. Es ist ein Konzept mit Chancen und Risiken, ein von Widersprüchen und widersprüchlichen Erwartungen durchzogenes gesellschaftspolitisches Kampffeld. Das Prinzip des GM wurde zum erstenmal 1996 in einer Mitteilung der Kommission mit dem Titel »*Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft*« als innovative Handlungsorientierung für alle Gemeinschaftsbehörden zur

Debatte gestellt (Europäische Kommission 1996). Begründet wurde die neue Leitorientierung zunächst einmal damit, dass sich gleichstellungspolitisch vorher zu wenig bewegt habe. Wie der ehemalige EU-Kommissar Flynn sagte, sollte GM der Tatsache »Anerkennung schaffen, dass trotz der wachsenden Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Entlohnung und Arbeitsbedingungen nach wie vor gravierend sind und sich in einigen Fällen sogar verschlimmert haben« (Flynn 1998, 1). Aus der Perspektive der Kommission soll die Bezeichnung GM demnach zum Ausdruck bringen, dass der Gedanke der Geschlechtergleichheit nun nicht mehr nur ein Randthema, sondern als eine »Hauptströmung«, als »mainstream«, der europäischen Politik anzusehen ist. Entsprechend wurde der Ansatz 1997 – wie oben dargelegt – als vierte Leitorientierung (»Pfeiler«) in die gemeinschaftliche Beschäftigungspolitik integriert. Die Gleichstellung von Mann und Frau wurde nun nicht mehr nur als isoliertes Aktionsfeld – wie noch in der Gemeinschaftsinitiative NOW – konturiert, sondern soll auch in den drei anderen beschäftigungspolitischen Aktionsfeldern – Unternehmergeist, Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit – als Querschnittsthema mit berücksichtigt werden. Eine rechtlich gültige Definition des GM gibt es allerdings weder auf europäischer noch auf nationaler Ebene. Die meisten Dokumente und Rechtsquellen setzen die rechtliche Geltung voraus und beziehen sich auf eine Definition einer Expertengruppe des Europarates.¹ Im Klartext: GM ist bisher kein verbindliches Gesetz und damit auch nicht rechtlich einklagbar.² Und es gibt keinerlei Sanktionsmechanismen, wenn Behörden die neue Maxime nicht berücksichtigen. Heute sind wir also mit der Tatsache konfrontiert, dass GM, das inzwischen auch von vielen Regierungen und sozialdemokratischen Parteien als Schlüsselbegriff der Gleichstellungspolitik im 21. Jahrhundert propagiert wird, von Land zu Land und von Behörde zu Behörde eine unterschiedliche Umsetzung erfährt. Von daher stellt sich die Frage, ob es eine geeignete Strategie ist, um die europaweit fortbestehenden Benachteiligungen und Diskriminierungen der Frauen aufzuheben.

1 Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen (Europarat 1998).

2 Wie Mückenberger – ein Befürworter des neuen Konzeptes – meint, hätten eine Reihe von deutschen Bundesländern und auch die Bundesregierung durch Verankerung des Prinzips der Gleichstellung von Frau und Mann in ihren Geschäftsordnungen zu einer »Verdichtung der rechtlichen Verbindlichkeit des GM-Grundsatzes beigetragen« (Niedersächsisches Ministerium 2000, 8).

Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglöhne

Als zentrale Schwäche der europäischen Beschäftigungsstrategie erweist sich das Versäumnis, die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsniveau und den in Wandlung begriffenen Geschlechterbeziehungen wirklich zu beleuchten. Insofern war und ist der Fokus der Beschäftigungsstrategie zu eng gewählt. Er beschreibt zwar einzelne Arbeitsmarkttrends richtig, setzte sie aber nicht in Beziehung zu den veränderten Familienstrukturen. Das der Arbeitsmarktanalyse zugrunde liegende Denkmodell war und ist implizit weiterhin ein Modell der Begünstigung männlicher Normalarbeitnehmer. Dies ist an Einseitigkeiten der vorgeschlagenen Politiken abzulesen. Nachteilige Wirkungen für Frauen hat insbesondere die vorgeschlagene Leitorientierung der *Förderung der Beschäftigungsintensität des Wachstums*. Wie oben dargelegt, werden folgende Maßnahmen in diesem Kontext vorgeschlagen: die flexiblere Organisation der Arbeit und die Lohnflexibilität. Dass jede dieser Strategien Auswirkungen auf die (Un)Gleichstellung der Geschlechter hat, dass beispielsweise der Anstieg flexibler Beschäftigungsverhältnisse zu einer Verstärkung und nicht zu einer Verringerung der geschlechtlichen Segmentierung des Arbeitsmarktes führt, war und ist kein Thema. Dass das Absenken der Lohnnebenkosten am unteren Ende der Lohnskala und niedrigere Einstiegsgehälter für gering qualifizierte Arbeitskräfte, negative Einkommenseffekte vor allem bei Frauen zeitigen, wurde stillschweigend hingenommen. Dass auch eine Flexibilisierung der Tarifpolitik nicht geschlechtsneutral zu haben ist, weil eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen zumeist Männer begünstigt, da sie öfter in Betrieben mit effizienteren lokalen Tarifpartnern arbeiten und auch öfters Berufen nachgehen, in denen Zulagen gezahlt werden, wurde nicht bemerkt und will man weiterhin nicht bemerken. Es überrascht vor diesem Hintergrund nicht, dass die EU-Kommission von der Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung besonders hohe Beschäftigungseffekte erwartet. Während die Expansion der Teilzeitarbeit ohne jede Einschränkung als akzeptable Form der Arbeitsumverteilung angesehen wird, wurden und werden Arbeitszeitverkürzungen im Vollzeitbereich hingegen strikt abgelehnt, was wohl heißt, dass die Umverteilung der bezahlten Arbeit zwischen Frauen, nicht jedoch die Umverteilung von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern gefördert werden soll. Heute ist unübersehbar, dass die von den Mitgliedsstaaten in unterschiedlicher Weise umgesetzte Politik der Arbeitsmarktflexibilisierung für die Frauenbeschäftigung der meisten europäischen Länder zwiespältige Folgen zeitigt. In allen EU-Ländern ist der Sektor der tariflich nicht geregelten und von Steuer- und Sozialversicherungspflicht weitgehend befreiten Arbeitsverhältnisse am stärksten von allen Beschäftigungsverhältnissen gewachsen. Mit der Explosion derartiger Beschäftigungen wird heutige Einkommens- und spätere Altersarmut für immer mehr Men-

schen vorprogrammiert.³ Die neuen Formen der Verarmung sind aber nicht nur Folge der Ausgrenzung aus bezahlter Arbeitstätigkeit oder der Marginalisierung in geringfügige Beschäftigung. Unübersehbar ist, dass in allen Ländern ein Beschäftigungssektor wächst, den man als »Einkommensarmut trotz Vollzeitarbeit« bezeichnen muss.⁴

Transformationen des Geschlechterregimes in der Ära der Globalisierung

Aktuelle Arbeiten, die die Prozesse der Europäisierung aus einer geschlechtersensiblen Perspektive analysieren, unterstreichen, dass die skizzierten Transformationen der Wohlfahrtsstaaten auch das tradierte Geschlechterregime, insbesondere das klassische Ernährermodell, untergraben (Young 2000, 49). Insofern dies mit steigendem Bildungsniveau, Anstieg der weiblicher Erwerbstätigkeit und Erosion des überkommenen Systems der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung einhergeht, ein durchaus zu begrüßender Prozeß. Allerdings ist das Bild erheblich widersprüchlicher. Denn zu beobachten ist, dass die wettbewerbsorientierte Modernisierung keineswegs solidarischere Formen der geschlechtlichen Arbeitsteilung hervorbringt. Prägend für die Unternehmenspraxis sind vielmehr neue Formen der Arbeitsbewertung, sowohl der Aufwertung wie der gesellschaftlichen Abwertung von Arbeitskulturen. Der in den Globalisierungsdiskurs eingebettete »Kult der Kapitalmobilität« bringt es mit sich, dass Tätigkeiten im Bereich der spezialisierten Informations- und Finanzdienstleistungen außerordentlich hoch bewertet werden. Die neuen globalisierten Märkte öffnen den international mobilen, zumeist männlichen Wissensarbeitern auf den so genannten »Hochgeschwindigkeits-Arbeitsmärkten« hervorragende Verdienstmöglichkeiten. Demgegenüber werden lokal gebundene Arbeitskulturen, also die immobilien, materiellen Produktionsstätten für die Informationstechnologien, ebenso wie die örtlich gebundenen, zumeist weiblichen personenbezogenen Dienstleistungen, weltweit massiv ab- und unterbewertet. Prozesse der Überbewertung und der Entwertung von Arbeit finden allerdings nicht nur in den hierarchisch gespaltenen Arbeitsmärkten der neuen Informationstechnologien und der Finanzdienste statt. Die steigende Erwerbsbeteiligung von gut qualifizierten Frauen und die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte haben auch die sozialen Spaltungen zwischen Frauen verschärft. Die wachsende Teilhabe von Frauen an professionalisierten Berufstätigkeiten wird begleitet von einer immer weiter um sich greifenden Refeuda-

3 Analysiert man die Verschiebungen der Frauenerwerbsarbeit, dann zeigt sich, dass ein erheblicher Teil des feststellbaren Anstiegs der weiblichen Erwerbsquoten durch Umverteilung des Arbeitsvolumens innerhalb der Gruppe der Frauen, also durch einen Anstieg von, im EU-Jargon »atypischen« Arbeitsverhältnissen zustande gekommen ist (Rubery / Fagan 1998, 117).

4 Zu den Niedriglohnsektoren gehören in Deutschland immerhin 10 Branchen, die mit ihrer tariflichen Grundvergütung unter 1600 DM brutto, weitere 13 die unter 1800 DM brutto liegen. Arbeiterinnen in der Textil-, Leder- und Nahrungsmittelindustrie, aber auch Friseurinnen und Floristinnen gehören häufig zu den »working poor«.

lisierung der Hausarbeit. Immer mehr Frauen, zumeist Migrantinnen, arbeiten in informellen Jobs in haushaltsorientierten Dienstleistungen. Sie werden Teil der Unterstützungsstrukturen, die gut ausgebildeten Frauen berufliche Karrieren überhaupt erst ermöglichen. In allen Metropolen ist so eine unsichtbare Verbindung entstanden zwischen der wirtschaftlichen Aktivität von professionellen Frauen und der zumeist unsichtbaren, schlecht bezahlten Arbeit von weiblichem Dienstpersonal. Die sich abzeichnenden Verschiebungen sind Folge eines massiven Versagens der Wohlfahrtsstaaten gegenüber der Anerkennung familiärer Bedürfnisse. Entsprechend vertieft sich die Segmentation des Arbeitsmarktes in einen vergleichsweise attraktiv bezahlten Sektor der »globalen Informationsgesellschaft« und in den expandierenden Sektor der »working poor« in den Privathaushalten und im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Young 2000, 48). Die soziale Lage zwischen berufstätigen Frauen und Männern der mittleren Einkommensklassen nähert sich tendenziell an, während die sozialen Differenzen zwischen professionell tätigen Frauen und einer (zumeist ethnischen) »weiblichen Unterklasse« deutlich größer werden.⁵

Auf der Basis dieser Überlegungen können nun auch die Trennlinien zwischen wohlfahrtsstaatlicher und aktivierender Arbeitsmarktpolitik deutlicher herausgearbeitet werden. Zu unterstreichen ist, dass welfare und workfare zwei fundamental unterschiedliche Weisen der Regulation von Arbeit darstellen. Wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregulation diente der Stabilisierung fordistischer Arbeitsbeziehungen in den Nachkriegsjahrzehnten. Sie untermauerte die Regulierung der Einkommen und der Nachfrage und sie garantierten die beständige Reproduktion industrieller Arbeit (Peck/Theodore 1998, 47). Workfare-Strategien dagegen zielen auf die Regulierung ganz anderer Arbeitsmarktsegmente. Unverkennbar ist, dass sie eine neue brutale Logik verfolgen, mit der ArbeitnehmerInnen für Niedriglohnsektoren mobilisiert werden sollen. Unter Bedingungen einer immer stärkeren Polarisierung von Einkommen und Beschäftigung erzwingen sie die Teilnahme an schlecht entlohnten Randarbeitsmärkten, indem sie ArbeitnehmerInnen immer wieder an den Boden des Arbeitsmarktes zurückstoßen. Workfare macht aus Arbeitslosen aktiv Arbeitssuchende, indem sie ihnen einen abgesicherten Status außerhalb des Arbeitsmarktes verweigert und durch Absenkung der Lohnersatzleistungen in die Nähe des Existenzminimums die rasche Arbeitsaufnahme erzwingt. Insofern repräsentiert es einen Politikwechsel weg von Prinzipien der Exklusion hin zu Prinzipien der Inklusion in den Arbeitsmarkt. Angesichts einer sichtlich

5 Zu unterstreichen ist, dass diese Ausdifferenzierung eine Wirkung des Rückbaus von sozialen Infrastrukturen im Zuge der europaweiten Austeritätspolitik ist. Solange Kindererziehung, Pflege von Alten u. a. weiterhin als »Frauensache« angesehen und sozialstaatlich immer weniger subventioniert wird, werden berufstätige Frauen dazu genötigt, das System der Hausangestellten des 19. Jahrhunderts zu re-institutionalisieren (Deutscher Bundestag 2001, 127).

zurückhaltenden Nachfrage nach solchen prekären, durch hohe Unsicherheit, schlechte Bezahlung und variable Arbeitszeiten charakterisierten Arbeitsplätzen, kommt Workfare die Aufgabe zu, diesen Nachfrageausfall – durch Anwendung von mehr oder minder starken Zwangsmitteln und Strafandrohungen – sicherzustellen. Empfänger von Sozialleistungen werden durch eine »gelungene Mischung von Hilfe und Zwang« wieder in die Welt der Arbeit zurückgeführt. Wenn sich auch die in den letzten Jahren in den EU-Ländern eingeführten Kataloge der Aktivierung von Beschäftigungslosen nach wie vor in dem je nationalen Mix von »Hilfe und Zwang« unterscheiden, ist doch festzustellen, dass die neuen Arbeitsmarktregime überall einhergehen mit Einsparungen bei der Arbeitslosen- und Sozialhilfe, verschärften Zumutbarkeitsanordnungen, dem Ausbau von Kontroll- und Meldepflichten u. a.

Gender Mainstreaming – Chancengleichheit nur für »Wertschöpfungsstarke«

Es dürfte deutlich geworden sein, dass es sowohl bei Gender Mainstreaming wie bei Workfare-Politiken um die Aktivierung bisher nicht genutzter Humanressourcen geht. Allerdings zielt GM auf anderes Arbeitsmarkt-Segment als WF. Im Fokus der unternehmerischen und staatlichen Bemühungen stehen hochqualifizierte Frauen in Forschung und Wissenschaft sowie im Management der Banken und Großkonzerne. Dieses Reservoir an nicht genutztem Humankapital soll besser als bisher genutzt werden. Klartext spricht hier die von Großbetrieben und der Bundesregierung gemeinsam getragene Total-E-Quality-Initiative: *»Wir brauchen die Besten! – Ein Stab hochmotivierter Mitarbeiter/Innen ist unerlässlich um im Wettbewerb mithalten zu können. Intern verbessert Chancengleichheit das Arbeitsklima und gemischte Teams zeigen in der Zusammenarbeit eine höhere Effizienz. In der Öffentlichkeit wird Chancengleichheit als imageförderndes Signal wahrgenommen und wirkt positiv im Kundenwettbewerb ... Nicht nur die Forderungen der Wirtschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften, sondern auch das Interesse an eigenem wissenschaftlichen Nachwuchs kann ohne den Einbezug weiblicher Potenziale nicht mehr sichergestellt werden«* (Total E-Quality 6/Mai 2001, 1). Hier wird der selektiv-elitäre Zuschnitt des GM-Ansatzes sehr plastisch: Es geht nur mehr um selektive Chancengleichheit, um Chancengleichheit für die »Wertschöpfungsstarken« (Young 2001, 40). Vor diesem Hintergrund stellt sich m. E. die Schlüsselfrage:

Ist das Konzept GM geeignet, auf die zentralen Interessensverletzungen, in denen sich die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben heute manifestiert die richtigen Antworten zu geben? Oder lenkt sie unsere Aufmerksamkeit ab auf (Neben)schauplätze der Frauenförderpolitik, die für einige wenige Frauen vielleicht Chancen und Vorteile erbringen, aber keine Kraft mehr für den Kampf gegen die handfesten Verschlechterungen bei den vielen Frauen übrig lassen? Werfen wir dazu einen Blick zurück auf die in den 90ern gestar-

teten Konzepte der betrieblichen Frauenförderung. Es sind in diesem Bereich Tarifverträge (wenige) und Betriebsvereinbarungen ausgehandelt worden. Heute wissen wir, dass diese Ansätze faktisch nur gewisse, zum Teil fragliche, Vergünstigungen für eine kleine Gruppe, von zumeist gut qualifizierten Frauen erbracht haben. So wie die Frauenförderung realisiert wurde, ist sie zumeist zu einem Instrument unternehmerischer Imagepflege verkommen. Wenn überhaupt, wurde Frauenförderung primär von florierenden Großunternehmen praktiziert. In den zahlreichen mittelständischen Betrieben des Dienstleistungsgewerbes, in denen der Anteil der an- und ungelernten Frauen sehr hoch ist und in den Strukturkrisen befindlichen »Frauenbranchen«, in denen Frauen besonders benachteiligt werden, sind betriebliche Fördermaßnahmen bekanntlich absolute Mangelware geblieben. Die vielen Rationalisierungsverliererinnen wurden durch Frauenfördermaßen nicht erreicht. Eindeutiger Schwerpunkt waren Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, v. a. zur Teilzeit. Von Gewerkschafterinnen ist deswegen die Verengung vieler Programme auf familienpolitische Förderung kritisiert worden. Demgegenüber sind die eklatanten Dimensionen der Verletzung von Frauenrechten wie z. B. Lohndiskriminierung, die zu kleine Zahl von qualifizierten Ausbildungsberufen, familienfeindliche Arbeitszeitlagen (Wochenendarbeit, Überstunden) von betrieblichen Fördermaßnahmen bisher weitgehend ausgespart geblieben. Sie sind ausgespart geblieben, weil sie an die Kernstrukturen der Frauenunterdrückung im Kapitalismus rühren. Welche Schlußfolgerungen können wir ziehen? Das nun über Jahrzehnte gegebene Beharrungsvermögen geschlechtsgebundener Arbeitsmarktsplattungen kann nur sehr begrenzt mit den Mitteln der Konsensgespräche und der Sensibilisierung der Betriebsleitungen aufgebrochen werden, wie sie nun aber auch die GM-Strategie erneut wieder vorschlägt. Damit soll nicht abgestritten werden, das in neuen Managementkonzepten auf neue Spielräume organisatorischer und personaler Gestaltung hingewiesen wird. Die neuen Optionen werden jedoch grandios überzeichnet. Sie ignorieren die tief verankerten sozialen und kulturellen Regulierungsmuster die in Betrieb und Gesellschaft zur ungleichen Verteilung von Entscheidungs-, Weisungs- und Kontrollbefugnissen führen. Bei Licht gesehen, suggeriert der GM-Ansatz, die jahrzehntelangen Bemühungen zur Geschlechtergleichstellung seien fehlgelaufen, weil frau nicht die richtigen Argumente gefunden habe. Heute versucht man mehr Akzeptanz für das Thema zu gewinnen dadurch, dass eine neue Markt- und Wettbewerbsrhetorik in die politische Debatte eingeführt wird. Frühere Begründungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die auf soziales Unrecht und Gesetzesverletzungen verwiesen, werden wie eine heiße Kartoffel fallengelassen. Stattdessen versucht GM den Unternehmen und Behörden die Gleichbehandlung mit eben den betrieblichen Vorteilen, die *Managing Diversity* in die Debatte eingebracht hat, schmackhaft zu machen: nämlich mit Kosten-, Kreativitäts -und Effizienzvor-

teilen. Wenn dieses Reorganisationskonzept für jedermann so vorteilhaft ist, so müsste doch gefragt werden, wieso trotz des behaupteten ökonomischen Nutzens bisher keine ins Auge fallenden Umschichtungen von Männer- zu Gunsten von Frauenarbeit zu verzeichnen sind?

Ganz offensichtlich greift eine solche auf betriebswirtschaftlichen Kostenkategorien basierende Effizienzhypothese zu kurz, um die Ökonomie der geschlechtlichen Diskriminierung zu erfassen. Als strikt technokratischer Ansatz legt er eine dem Marktmechanismus folgende Logik nahe, in der Fragen der Macht und der Herrschaft im Betrieb, der sozialen Interessengegensätze, der Machtasymmetrien und Verteilungungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern ausgeblendet werden (Regenhard 1997, 42). Es wird vielmehr unterstellt, mit Sensibilisierung und Training der Leitungen ließen sich die Probleme nun grundsätzlich bewältigen und managen. Ganz ausdrücklich wird den Betrieben und Verwaltungen auch freigestellt, für welche Maßnahmen aus dem möglichen Fächer der GM-Förderpolitik sie sich entscheiden. Zu befürchten ist, dass sie sich – wie bisher – die Felder herauspicken, die für die Imagepflege dienlich sind. Weil die langandauernden Diskriminierungen der Frauen tief in marktlichen Strukturen, in ökonomischen Verwertungskalküls und auch in männlichen Macht- und Segregationsinteressen verankert sind, brauchen Frauen m. E. andere, stärkere Heransgehensweisen als ein unverbindliches GM.

Sie brauchen z. B. gesetzlich verankerte starke Regelungen in Form von strikten Quoten, die den Betrieben genaue Zielvorgaben setzen und auch Sanktionsandrohungen enthalten. Gleichzeitig brauchen sie aber auch gesetzliche Vorgaben, die ihnen den Zugang zu Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Erwerbslosen sichern und gewährleisten, dass die gleichen Maßstäbe auch bei den Förderprogrammen für Existenzgründerinnen angelegt werden.

Der GM-Ansatz enthält solche eindeutigen Festlegungen, Quotenregelungen und Auflagen nicht. Damit ziehen sich die Regierungen faktisch aus der Verantwortung. Vor diesem Hintergrund darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge schon in die richtige Richtung bewegen, weil doch alle inzwischen GM auf die Agenda gesetzt haben, verwischt m. E. die Fronten und schürt trügerische Illusionen.

Politikalternativen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive

Sozialstaatliche Politik zu Beginn des dritten Jahrtausends muss deshalb, wenn sie an Kriterien der Geschlechtergleichstellung gemessen werden will, einen umfassenden und radikalen Neuansatz verfolgen:

- Bezüglich der europäischen Ebene käme es darauf an, die Vorrangigkeit der Stabilitätspolitik vor der Beschäftigungsförderung zu widerrufen. Die bis-

herigen Ansätze einer europaweiten Koordinierung der Arbeitsmarktpolitiken sind zu schwach. Es muss heute mehr denn je darum gehen, das Diktat des Stabilitätspaktes mit seinen strikten monetären Konvergenzvorgaben zu lockern. Die von verschiedenen Seiten gemachten Vorschläge, die Finanzierung öffentlicher arbeitsplatzschaffender Investitionen nicht weiter in die nationalen Defizite einzurechnen, sind umzusetzen.

· Dies würde auch auf nationaler und regionaler Ebene erleichtern, die vorhandenen Instrumente der Beschäftigungsexpansion – anstelle von Workfare-Maßnahmen – einzusetzen. Damit könnten Erstausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung aus ihrer Nachrangigkeit befreit und die ihnen gebührende Priorität bei den Staatsausgaben erhalten. Desweiteren könnten öffentliche Investitionsprogramme in Bereichen der Stadtanierung, des sozialen Wohnungsbaus, der Verbesserung der Arbeitsumwelt in Gang gesetzt werden.

· Aus einer frauenpolitischen Perspektive wäre die rasche Beschäftigungsausweitung in drängenden sozialen Bedarfsfeldern von hoher Priorität. Der quantitative und qualitative Ausbau professioneller Dienste (Altenwohnungen, Ambulatorien für Behinderte, psychisch Kranke, vergewaltigte und geschlagene Menschen, Krippen u. a. muss mit einer tariflichen Neubewertung der hier erbrachten Arbeiten einhergehen

· Die Sozialversicherungssysteme, soweit sie noch auf einen Familienerhalter ausgelegt sind, sind zu reformieren und durch ein auf Gleichheit der Geschlechter aufbauendes Beschäftigungs- und Sozialsystem zu ersetzen. Zu unterstreichen ist nochmals: Das unverändert richtige Ziel einer höheren Erwerbsintegration von Frauen darf nicht zu Lasten der Bedingungen und der Qualität dieser Beschäftigung gehen. Die jetzt in vielen Ländern verfolgten Workfare-Strategien der forcierten Steigerung der weiblichen Beschäftigungsquote gehen – wie oben skizziert – mit einem gravierenden Anstieg nicht-existenzsichernder Tätigkeiten, einer Refeudalisierung der Arbeitsbedingungen und einer neuen, zumeist ethnischen, Unterschichtung der Gesellschaften – einher.⁶

· Die mit zunehmender Frauenerwerbstätigkeit einhergehende Ausweitung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und die zunehmenden Schwankungen in der Arbeitszeit bedürfen koordinierter Abmachungen, damit sie nicht zu neuer Segmentation und zu Ausschließungstendenzen der Arbeitsmärkte führen.

6 Vor diesem Hintergrund wäre denn auch das vom Gipfel in Lissabon formulierte Beschäftigungsziel neu zu beleuchten. Das Ziel bis 2010 eine Frauenbeschäftigungsquote von mindestens 60 Prozent zu erreichen, wird nur dann einen wirklichen Fortschritt darstellen, wenn die Frauenbeschäftigungsrate auf der Basis von Vollzeitäquivalenten bemessen wird. Andernfalls werden gerade die Formen der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt – das Wachstum von Teilzeitarbeit oder ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen – in perverser Weise als Maßstab des »Erfolges« von GM herausgestellt werden.

Recht und Politik stehen daher vor der Aufgabe, nach institutionellen Arrangements zu suchen, die die Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen in einer Weise organisieren, dass sie nicht in dauerhaft minderwertige Beschäftigungsverhältnisse führen. Sozialstaatliche Politik muss darauf gerichtet sein, Arbeitszeitschwellen abzubauen und Teilzeitbeschäftigung voll in die Lohnbildungs- und Sozialversicherungssysteme einzubinden.⁷

Die im Rahmen der neoliberalen Wirtschaftspolitik forcierte Dezentralisierung der Tarifpolitik hat für Frauen negative Trends verstärkt. So ist z. B. in England der Geltungsbereich von Tarifverträgen für Beschäftigte in der Privatwirtschaft von rund 70 Prozent im Jahr 1980 auf ca. 30 Prozent im Jahr 1998 gefallen. Um der um sich greifenden Tariferosion entgegenzuwirken, wäre die Einführung von existenzsichernden Mindestlöhnen, in den Ländern, wo diese nicht existieren (Deutschland, Italien, Republik Irland) bzw. die Erhöhung von Mindestlöhnen, eine vordringliche Aufgabe (England, Frankreich). Die Einführung (und Anhebung) von gesetzlichen Mindestlöhnen kann auch dazu beitragen, Lohndiskriminierungen zu vermindern.⁸ Ein gut ausgerichtetes Gender Mainstreaming kann diese Politiken ergänzen und in vieler Hinsicht unterstützen, aber keinesweg ersetzen.

Literatur

- Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (2001): Beschluß des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001, Brüssel
- Bieling, Hans-Jürgen; Steinhilber, Jochen, (1997): Zur Dynamik der europäischen Integration. Theorien und Projekte. In: Z-Zeitschrift Marxistische Erneuerung, 32, S. 18-30
- Braunmühl, Claudia von (2000): Mainstreaming Gender zwischem herrschaftskritischen und bürokratischen Diskurs. In: Jahrbuch Lateinamerika. Analysen und Berichte. Band 24. Geschlecht und Macht, Berlin, S. 139-152
- Deutscher Bundestag – Drucksache 14/6910 vom 13.09. 2001. Zwischenbericht der Enquete-Kommission: Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten.
- Dingeldey, Irene (1998): Arbeitsmarktpolitische Reformen unter New Labour. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 11/98, S. 32-38
- Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Straßburg
- Europäische Kommission (2000): Mehr Jobs für Frauen: was die neue sozialpolitische Agenda verspricht. In: Gleichstellung von Männern und Frauen. Die neue Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Luxemburg

7 Die niederländische Beschäftigungspolitik basiert auf einer solchen qualitativen Verbesserung der Teilzeitarbeit. Seit 1993 bestehen Sozialleistungsansprüche für Teilzeitbeschäftigte ohne jeden Schwellenwert an Arbeitsstunden in Bezug auf die Arbeitslosenversicherung, die Absicherung bei Krankheit, den Jahresurlaub, den gesetzlichen Mindestlohn, in Hinblick auf die Mindest- und Invaliditätsrente, den Zugang zu betrieblichen Zusatzrenten.

8 Ansätze über die europäische Richtlinienpolitik gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit durchzusetzen, haben sich demgegenüber als unzureichend erwiesen. Der größte Teil der Begünstigten eines neuen Mindestlohnes dürften – wie das englische Beispiel zeigt (Einführung am 1.4. 1999) – Frauen, Teilzeitkräfte und Heimarbeiter sein, die in der Privatwirtschaft und in kleinen Dienstleistungsunternehmen arbeiten.

- Flynn, Pdraig (1998): Mainstreaming eine grundlegend neue Angehensweise der Chancengleichheit im Rahmen der künftigen Strukturfonds. In: Frauen Europas Info 78
- Gill, Stephen R. (1998): European Governance and new Constitutionalism: EMU and alternatives to disciplinary neo-liberalism in Europe. In: *New Political Economy* 3 (1)
- Helfferich, Barbara (1998): Frauenpolitische Arbeit im Integrationsprozess: Die Aktivitäten der Europäischen Frauenlobby im Kontext der Regierungskonferenz. In: *femina politica* 2/1998, S. 35- 44
- Kaluza, Hildegard (2000): Keine Heilung der Europäischen Krankheit in Sicht? Europäische Strategien und Konzepte gegen die Arbeitslosigkeit. In: Rudolf Hickel/Klaus-Peter Kisker/Harald Mattfeld/Axel Troost (Hrsg.): *Politik des Kapitals – heute*. Festschrift zum 60. Geburtstag von Jörg Huffschildt, Hamburg, S. 117-130
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft«, Brüssel.
- Krell, Gertraude (1997): Mono- oder multikulturelle Organisationen? Managing Diversity auf dem Prüfstand. In: Ulf Kadriztke (Hg.): *Unternehmenskulturen unter Druck*. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Berlin, S. 47-66
- Krell, Gertraude (2000): Managing Diversity – Chancen für Frauen. In: Kobra (Hg.): *Managing Diversity – Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen*. Kobra-Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 14, Berlin. S. 27-35
- Liebert, Ulrike (1998): Das »Demokratiedefizit« der EU im Spiegel weiblicher Öffentlichkeit. In: *femina politica* 2/1998, S. 19-35
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.) (2000): *Gender mainstreaming*. Informationen und Impulse.
- O.A., (2001): Wir brauchen die Besten. In: *Total E-Quality* H. 6/2001
- Peck, Jamie/Theodore Nick (1998): Between Welfare and Work: Workfare and the Re-Regulation of Contingent Labour Markets. Paper to the Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation in Arco, Trento- Italy, July, p. 9-14
- Platzer, Hans Wolfgang (1994): Sozialpolitik und soziale Integration in der Europäischen Union – Bedingungen, Perspektiven und Grenzen im Spannungsfeld von Markt – und Politikintegration. In: Berthold Dietz /Josef Bardelmann/Torsten Schäfer (Hrsg.): *Die soziale Zukunft Europas*. Bedingungen und Perspektiven einer europäischen Sozialen Integration, Gießen, S. 41-62
- Regenhard, Ulla (1997): Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterdifferenz. In: *WSI-Mitteilungen* 1/1997, S. 38-50
- Rubery, Gill/Fagan, Colette (1998): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, Wien
- Schunter-Kleemann, Susanne (1993): Geschlechterdifferenz in der politischen Debatte zur Europäischen Union. In: *Prokla*, H. 92, S. 451-472
- Schunter-Kleemann, Susanne (1999a): Gender mainstreaming als neoliberales Projekt? In: *Utopie kreativ*. Diskussion sozialistischer Alternativen, Oktober 1999, S. 41-45.
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001a): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeits marktpolitische Folgen von »Gender Mainstreaming«. In: *Forum Wissenschaft* 2/01, S. 20-24
- Tidow, Stefan (1998): Europäische Beschäftigungspolitik – Die Entstehung eines neuen Politikfeldes: Ursachen, Hintergründe und Verlauf eines Prozesses. Forschungsgruppe Europäische Gemeinschaft (FEG), Marburg, Arbeitspapier 18
- Young, Brigitte (2000): Die Herrin und die Magd. Globalisierung und die Re-Konstruktion von »class, gender and race«. In: *Widerspruch* 38, S. 47-59
- Young, Brigitte (2001): Geschlechterdemokratie für Wertschöpfungsstarke? In: *Forum Wissenschaft* 2/01, S. 38-41
- Ziltener, Patrick (2000): Kritische Theorie der europäischen Integration. In: *Widerspruch* 38, S. 194 -197

Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen

Postmoderne Feminismen haben die für die feministische Theoriebildung und den Diskurs des Gender Mainstreamings wichtige Unterscheidung zwischen Sex und Gender in Frage gestellt. Die Vorstellung des biologischen Geschlechts wird in seiner Bedeutungskraft geschwächt, indem auch »Sex« als eine »gendered category« betrachtet wird. Diese Hinterfragung hat eine fruchtbare Debatte in der Theoriebildung ergeben.

Allerdings löste die Preisgabe der Vorstellung eines biologischen Geschlechts die Befürchtung aus, hier würde der Feminismus auf dem Altar der Dekonstruktion geopfert. Cornelia Klinger spricht von einer »*unglücklichen Ehe zwischen Postmoderne und Feminismus*«, bei welcher sich die Postmoderne als ein unattraktiver Bräutigam für die feministische Theorie herausstellen könnte (vgl. Klinger 1997).

Nachfolgend soll ein Überblick¹ sowohl über verschiedene Strömungen postmoderner Feminismen, als auch über die Dekonstruktion von Sex durch Gender-Theorien gegeben werden.²

Dazu werden einleitend die Grundlagen des postmodernen Denkens skizziert.³ Anschließend werden vier Strömungen postmoderner Feminismen vorgestellt, in denen unterschiedliche Positionen vertreten werden. In einem abschließenden Fazit sollen schließlich einige politische Konsequenzen postmoderner Feminismen angedeutet werden. Dabei vertreten wir die These, dass das dekonstruktivistische Denken im Rahmen des Feminismus politisches Handeln nicht ausschließt, sondern ganz im Gegenteil ein solches Denken neue Impulse gibt.

Postmoderne Theorien

Die postmoderne Theorie⁴ geht aus von einer Kritik der Moderne. Wesentlich an der Moderne ist die Idee des Universalismus durch Vernunft. Konzepte, Begriffe und Erkenntnis, die durch Vernunft begründet werden können, sind

1 Teile dieses Beitrags sind bereits erschienen in: Dingler/Frey 2001.

2 Dieser Beitrag geht zurück auf einen workshop, den der AK feministische Politik des BdWi im Oktober 2001 durchgeführt hat. Es handelt sich hier um eine stark gekürzte Version.

3 Postmoderne Denkart stellen sehr komplexe Positionen dar, die verschiedene, sehr unterschiedliche Strömungen umfassen und vielschichtige Argumentationen enthalten (vgl. Welsch 1993, 3). Deshalb gibt es verschiedene Strömungen der Postmoderne mit jeweils unterschiedlichen Argumentationslinien und Schwerpunkten. Entsprechend kann nicht von einem postmodernen Feminismus gesprochen werden, sondern es muss von unterschiedlichen postmoderne Feminismen ausgegangen werden (vgl. Dingler u. a. 2000). Die nachfolgende Darstellung des postmodernen Denkens kann der Tiefe und Fundierung postmoderner Denkart nicht gerecht werden. Vielmehr müssen dazu zum einen die komplexen Argumentationslinien postmoderner Ansätze weitgehend reduziert und zum anderen das vielfältige Spektrum der Postmoderne stark vereinfacht werden.

universell und damit allgemein zu akzeptieren. Sie beanspruchen für sich ahistorisch zu sein, das heißt, zu jedem beliebigen historischen Zeitpunkt gültig zu sein; ebenso wie transkulturell, das heißt, in jedem kulturellen Zusammenhang unbestreitbar und sie möchten kontextunabhängig sein, das heißt, es spielt keine Rolle wer sie wo in welchem Zusammenhang postuliert. Solche universellen Konzepte wären vom sozialen Kontext unabhängig, denn Klasse, ethnische Bestimmung, Geschlecht oder sexuelle Orientierung wären für ihre Bedeutung und Geltung irrelevant (vgl. Flax 1992, 1993; Welsch 1993, 72).

Erkenntnistheoretisch basiert ein solches Denken vor allem auf der Idee der Repräsentation oder Referenz. Dabei wird – vereinfacht gesagt – davon ausgegangen, dass ein Erkenntnisanspruch irgendwie die Realität repräsentiert. Es bestünde eine je nach Qualität der Erkenntnis bessere oder schlechtere Referenz zwischen dem Begriff und der Welt jenseits des Begriffs (vgl. Putnam 1993). Wissensgewinnung könne – in einer Metapher von Richard Rorty – als eine »*Spiegelung der Natur*« betrachtet werden, bei der sich die subjektunabhängige Realität im Bewusstsein des Subjekts mehr oder weniger unverzerrt spiegelt (vgl. Rorty 1987).

Im Rahmen des postmodernen Denkens wird die Vorstellungen von Universalismus, von kontextfreien Konzepten und von der Idee der Referenz kritisiert. Der Postmoderne zufolge kommt die Bedeutung von Begriffen nicht durch Referenz zustande, sondern durch eine Abgrenzung voneinander – also durch Differenz – und durch einen gegenseitigen Verweis – also durch Relation. Solche Prozesse spielen sich innerhalb eines Textes bzw. innerhalb eines Diskurses ab. Die Bedeutung von Begriffen ist folglich immer text- oder diskursimmanent.

Jaques Derrida stellt daraus folgend eine These auf, die auch für die feministische Theorie große Implikationen beinhaltet. Wenn sich Begriffe durch Differenz und Relation konstituieren, folgt für Derrida: »*Ein Text-Äußeres gibt es nicht*« (1974, 274). Es existiert demnach nichts außerhalb des Textes oder außerhalb des Diskurses, das die Bedeutung eines Konzepts bestimmt.

Wenn Bedeutung nicht durch Referenz, sondern durch Differenz und Verweis zustande kommt, so folgt daraus, dass die Konzepte in einem Diskurs nicht universell, ahistorisch oder transkulturell sein können, sondern immer an einen bestimmten Diskurs gebunden sind. Geltungsansprüche und die Konstitution von Begriffen sind somit immer nur in Bezug zu einem Diskurs gültig (vgl. Rorty 1987, 338). Bedeutungen sind daher historisch, das heißt, im geschichtlichen Verlauf variabel; sie sind kulturell bestimmt, das heißt, sie können

4 Die postmoderne Theorie stellt folglich vor allem eine erkenntnistheoretische Position dar, die von einer dekonstruktiven Kritik der Moderne ausgeht, während die Theorie der Postmoderne einen Epochenbegriff bezeichnet, der auf einer bestimmten Sozialdiagnose gesellschaftlicher Transformationsprozesse beruht.

von Kultur zu Kultur unterschiedlich sein und sie sind kontextuell, das heißt, sie können von der Klasse, der ethnischen Bestimmung, dem Geschlecht oder der sexuellen Orientierung abhängig sein (vgl. Haraway 1988, 585 ff). Weil Diskurse in der Gesellschaft stattfinden, sind solche Konzepte damit letztlich sozial konstruiert. Das postmoderne Denken basiert daher auf einer bestimmten Form des Sozialkonstruktivismus (vgl. Hasse, Malecek 2000, 104).

Die Bedeutung eines sozial konstruierten Begriffs beruht nicht auf der Bedingung der Notwendigkeit, die sich zweifelsfrei durch eine Referenz oder durch die Vernunft begründen ließe. Es existieren keine unbezweifelbaren Maßstäbe oder Kriterien, welche die Bedeutung eines Begriffs sicher festlegen oder rechtfertigen könnten. Das postmoderne Denken geht von einer unumgänglichen Kontingenz diskursiver Konstruktionen aus (vgl. Luhmann 1984, 152). Weil Bedeutungen an den sozialen Kontext des Diskurses gebunden sind, können sich im diskursiven Verlauf Wandlungsprozesse ergeben. Diskursive Konstruktionen sind folglich instabil, da sie sich jederzeit verändern können. Trotzdem besitzen sie eine temporäre Stabilität. Nach Derrida erhalten sie diese durch einen Prozess des ständigen Wiederholens, den er als »Iteration« bezeichnet.

Durch welche Mechanismen werden Begriffe so konstruiert, wie sie konstruiert werden? Wie kommt es, dass trotz Kontingenz eine soziale Konstruktion gerade auf eine bestimmte Weise zustande kommt? Die Antwort in vielen Ansätzen der Postmoderne ist dabei: durch Macht. Vor allem Michel Foucault entwickelt dazu eine ausgearbeitete Theorie der Macht-Wissen-Diskurse. Ihm zufolge werden Begriffe und vor allem Wissen innerhalb von Diskursen durch Macht erzeugt: *»Man muß wohl einer Denktradition entsagen, die von der Vorstellung geleitet ist, dass es Wissen nur dort geben kann, wo die Machtverhältnisse suspendiert sind, dass das Wissen sich nur außerhalb der Befehle, Anforderungen, Interessen der Macht entfalten kann. Vielleicht muß man dem Glauben entsagen, dass die Macht wahnsinnig macht und dass man nur unter Verzicht auf die Macht ein Wissender werden kann. Eher ist wohl anzunehmen, dass die Macht Wissen hervorbringt ...; dass Macht und Wissen einander unmittelbar einschließen; dass es keine Machtbeziehung gibt, ohne dass sich ein entsprechendes Wissensfeld konstituiert, und kein Wissen, das nicht gleichzeitig Machtbeziehungen voraussetzt und konstituiert«* (1989, 39 f). Wissen basiert folglich nicht auf Sicherheit und Universalität, sondern ist das Produkt eines spezifischen diskursiven Kontexts durch das Wirken von Macht.

Wenn Begriffe sozial konstruiert und durch Macht produziert sind, wenn sie nicht auf eine extradiskursive Wirklichkeit verweisen, dann sind sie das Ergebnis innergesellschaftlicher Auseinandersetzungsprozesse. Damit sind sie Produkt politischer Prozesse und somit das Resultat des Politischen. Aus dem postmodernen Denken folgt eine Expansion des Politischen, da die bislang jenseits des Politischen verorteten Phänomene in den Bereich des Politischen rücken.

Die These der sozialen Konstruktion durch Macht wird im postmodernen Denken nicht nur auf Wissen bezogen, sie kann prinzipiell auf alle denkbaren Phänomene des Sozialen und der Gesellschaft angewandt werden. Folglich lässt sich für alle Begriffe, für alle Kategorien, für alle Behauptungen und Annahmen aus postmoderner Sicht aufzeigen, dass sie soziale Konstruktionen darstellen, dass sie instabil und ein Produkt von Macht sind. Ein solches Aufzeigen des instabilen, sozial konstruierten und machtbedingten Charakters von Begriffen, Texten oder Diskursen wird als Dekonstruktion bezeichnet. Mit der Dekonstruktion von Kategorien wird keine Auflösung dieser Kategorien oder die grundsätzliche Aufgabe jeglicher Kategorienbildung gefordert. Vielmehr soll ihre soziale Konstruktion durch Macht in der Sphäre des Politischen aufgezeigt werden. So stellt Butler fest: »Eine Voraussetzung in Frage zu stellen, ist nicht das Gleiche wie sie abzuschaffen; vielmehr bedeutet es, sie von ihren metaphysischen Behauptungen zu befreien, damit verständlich wird, welche politischen Interessen in und durch diese metaphysische Platzierung abgesichert werden« (1995, 54).

Zusammenfassend wird im postmodernen Denken davon ausgegangen, dass alle vorgeblich universellen, sicheren und unbezweifelbaren Begriffe oder Erkenntnisansprüche letztlich soziale Konstruktionen darstellen, die als Produkte von Macht in der Sphäre des Politischen erzeugt werden. Sobald ein universeller Anspruch erhoben wird, sobald eine Kategorie als allgemeingültig und unbezweifelbar dargestellt wird, erfolgt immer ein Ausschluss und damit eine Herrschaft über das Andere dieser vermeintlich universellen Kategorie.

Um solche Ausschlüsse zu verhindern, stehen zwei Begriffe im Zentrum einer rekonstruktiven Reformulierung des postmodernen Denkens. Zum einen wird von einem Pluralismus ausgegangen, dem zufolge verschiedene soziale Konstruktionen im gleichen Maße Legitimität besitzen. Zum anderen geht das postmoderne Denken von einer Akzeptanz verschiedener Differenzen aus. Aus der Postmoderne kann so die Anerkennung des differenten Anderen begründet werden.

Feministische Theorien

Um die Entstehung postmoderner Feminismen nachzuzeichnen, müssen wir zunächst einen kurzen Rückgriff auf die Geschichte feministischer Theorien machen. Diese kann in drei Wellen bzw. Paradigmen eingeteilt werden: das Gleichheitsparadigma, das Differenzparadigma sowie das Dekonstruktionsparadigma.⁵

Das Gleichheitsparadigma

Die erste und älteste feministische Strömung ist verwurzelt in der liberalen Vertragstheorie mit ihrer Forderung nach gleichen Rechten für Männer und Frauen. Sie findet sich bereits im historischen Feminismus mit AutorInnen wie

Mary Wollstonecraft, John Stuart Mill und Harriet Taylor. Das »legalistische Gleichheitsprinzip« (Dietzen 1993, 111), das diesem Paradigma zugrunde liegt, gründet sich aus der Vorstellung vom Menschen als in erster Linie vernunftbegabtem Wesen, die unterschiedslos Rechte und Zugangschancen in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens haben sollen – vor allem in das berufliche Leben. So stellt Friedans »Weiblichkeitswahn« (1963)⁶ die berufliche Karriere von Frauen als Mittel der Selbstfindung von Frauen heraus. Ein »Idealbild« von Frauen als Hausfrauen, das Friedan als Mythos enttarnt, führe dazu, dass sie ihre Identität als Frauen nicht entdecken könnten. Eine Strategie gegen Ausgrenzung von Frauen ist dementsprechend Gleichstellungspolitik.

Schon früh wurde kritisiert, dass eine Gleichstellung mit einer Gleichmachung einhergehen könne, also mit einer Anpassung von Frauen an männlich geprägte Werte, Normen und Institutionen. Plumwood bezeichnet sie entsprechend als »Maskulinisierungsstrategie« (1990, 220), da sie nicht den Rahmen der hegemonialen gesellschaftlichen und Geschlechterordnung hinterfrage. Vielmehr bleibe das Bestehende (männlich geprägte) die Norm, die über die Partizipation von Frauen vielleicht sogar gestärkt werde.

Das Differenzparadigma

AutorInnen der zweiten Welle kritisieren die Vorstellung von Gleichheit: Es gehe nicht um die Erreichung von Gleichheit innerhalb der real existierenden Geschlechterordnung, sondern darum, spezifische, positive Merkmale von Weiblichkeit herauszustellen und zur Norm zu machen und somit eine gesellschaftliche Transformation zu erreichen, die sich nicht länger an männlichen Normen orientiert.

Denn diese werden bei differenzfeministischen Ansätzen häufig als hierarchisch, gewaltförmig und zerstörerisch aufgefasst. Jenseits dieser Normen, so die Vision, sei eine bessere, weibliche Welt zu schaffen. Nicht selten wird dabei das Weibliche als bewahrend, mit mehr Moralität und sozialer Verantwortung skizziert. Interessant dabei ist vor allem, wie ein solch »weibliches Besseres« begründet wird: Die einen (und das ist die Mehrheit feministischer Ansätze) sehen die positiven weiblichen Eigenschaften durch Sozialisation bedingt, so zum Beispiel Nancy Chodorow (1989) und Gilligan (1982). Andere sehen die Geschlechterdifferenz als naturgegeben an, so zum Beispiel frühe ökofeministische Autorinnen oder radikalfeministische Autorinnen wie Mary Daly (1972). Alle differenzfeministischen Ansätze gehen davon aus, dass Frauen generell bestimmte gemeinsame Merkmale aufweisen, die sie von Männern unterscheiden.

5 Vgl. z. B. Plumwood (1990), Klinger (1995). Eine solch grobe Einteilung wird natürlich der Bandbreite feministischer Ideen keineswegs gerecht und soll an dieser Stelle als grobes Orientierungsraster dienen.

6 Im Original: »The Feminine Mystique«.

Gemeinsam haben Gleichheits- und Differenzparadigma, dass ihr Ausgangspunkt und Impetus die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen ist, sie dabei jedoch die Kategorien »Männlichkeit« und »Weiblichkeit« selbst kaum hinterfragen. Dies änderte sich mit dem Aufkommen sozialkonstruktivistischer Ansätze: Sie untersuchen gesellschaftlichen Herstellungsprozesse von Geschlechtlichkeit (vgl. West/Zimmerman 1991). Männlichkeit und Weiblichkeit selbst werden zum Untersuchungsgegenstand, diese Kategorien gibt es nicht einfach, sondern sie werden durch Handeln und Denken immer wieder neu hergestellt: »Doing Gender«. So wurde Geschlecht als solches zum Gegenstand feministischer Theoriebildung – ein wichtiger Ausgangspunkt für die dritte Welle.

Das Dekonstruktionsparadigma

Die dritte Welle reflektiert die Prämissen der ersten beiden Wellen, so zum Beispiel das Fundament des Gleichheitsfeminismus, das in der Moderne verankert ist und seine inhärenten Ideen der Aufklärung, des Universalismus und dem Anspruch auf Wahrheit. Die Moderne gehe hiermit von einer spezifischen Form der Männlichkeit aus und reproduziere diese. Kritisiert wird auch die Vorstellung eines weiblichen Standpunktes oder die vordiskursive Existenz von »Weiblichkeit«. Es geschieht eine Hinwendung zur Selbstreflexion sowie die Entdeckung des androzentrigen Gepäcks feministischer Grundannahmen. Natürlich geraten dabei zentrale feministische Kategorien wie »Geschlecht« und »Frau« in den Mittelpunkt der Auseinandersetzung, sie werden im oben beschriebenen Sinne dekonstruiert. Das heißt aber nicht, dass es Geschlecht oder Frauen nicht mehr gibt, sondern, dass die Denkmodi über diese Kategorien (als soziale Konstrukte) verschoben werden sollen. Wichtige Autorinnen dieser Welle sind zum Beispiel Donna Haraway, Diane Fuss, Jane Flax, Judith Butler und Linda Nicholson.

Postmoderne Feminismen

Unter Rückbezug auf die postmoderne Theorie entwickeln sich unterschiedliche Ansätze postmoderner Feminismen, von denen hier vier Strömungen vorgestellt werden sollen.

Erstens wird im Rahmen der Androzentrismusthese die postmoderne Dekonstruktion der Moderne radikalisiert, indem der maskulin voreingenommene Charakter aufgezeigt wird. Zweitens wird auf eine Tendenz der Homogenisierung der Kategorie Frau hingewiesen und daraus folgend für eine Anerkennung der Differenz zwischen Frauen eingetreten. Drittens wird aufgezeigt, dass auch die weibliche Identität selbst nur ein Konstrukt der eigentlich kritisierten androzentrigen Herrschaftsordnung darstellt. Viertens schließlich wird die Sex-Gender Unterscheidung einer Dekonstruktion unterzogen.

Androzentrismuskritik

Schon sehr früh wird im Rahmen der feministischen Theorienbildung die so genannte Androzentrismusthese entwickelt, der zufolge die vermeintlich geschlechtsneutralen Konzeptualisierungen der Moderne eigentlich androzentrische Konzepte darstellen, die das Partikulare des Maskulinen universell verallgemeinern (vgl. z.B. Gatens 1991). Eine erste postmoderne Strömung des Feminismus radikalisiert und verbindet sowohl die feministische Androzentrismusthese als auch die postmoderne Dekonstruktion, indem die maskulinen Voreingenommenheiten und die Instabilitäten der Konzepte der Moderne deutlich gemacht werden. Verschiedene feministische Ansätze zeigen diesen Androzentrismus in Verbindung mit einer postmodernen Dekonstruktion beispielsweise für moderne Begriffe wie das Subjekt (vgl. Flax 1993), die ökonomische Ordnung von produktiver und reproduktiver Ökonomie (vgl. Mellor 1997) oder den cartesianischen Dualismus (vgl. Plumwood 1993). Die Kategorien der Moderne sind daher aus einer postmodern-feministischen Sicht alle nicht unproblematisch. Postmoderne Feminismen leisten so einen distinktiven Beitrag zur Dekonstruktion der Moderne.

Im Rahmen der postmodern orientierten feministischen Wissenschaftskritik wird eine Dekonstruktion der Wissenschaft der Moderne entwickelt, bei der zunächst die Kategorien des Wissens dekonstruiert werden, um dann ihre androzentrischen Voreingenommenheiten darzulegen. Dabei wird einerseits der universalistische Anspruch der Wissenschaft der Moderne dekonstruiert und ihre Wissensproduktion als eine soziale Konstruktion im Rahmen von Machtbeziehungen betrachtet. Andererseits wird der maskuline Charakter des Wissenschaftsprojekts der Moderne verdeutlicht und dessen Wissen damit als maskuline Konstruktion im Rahmen vergeschlechtlichter Machtbeziehungen entlarvt (vgl. z.B. Harding 1987, 188; Haraway 1988, 576). Im Anschluss an diese feministische Dekonstruktion der Wissenschaft werden in einigen Ansätzen postmoderner Feminismen dezidiert postmoderne und feministisch bestimmte Erkenntnistheorien entwickelt, die sich explizit sowohl von feministischen Reformen der positivistischen Wissenschaft der Moderne als auch von der feministischen Standpunkttheorie abgrenzen (vgl. Harding 1986, 25 ff). So entwickelt beispielsweise Donna Haraway das Konzept des situierten Wissens, dem zufolge jeder Wissensanspruch vom Kontext des Diskurses und damit auch vom vergeschlechtlichten Standpunkt der WissensproduzentInnen abhängig ist. *»Ich argumentiere für eine Politik und für Epistemologien der Lokation, Positionierung und Situierung, bei denen Partialität und nicht Universalität die Bedingung dafür ist, gehört zu werden, um rationale Wissensansprüche zu vertreten«* (1988, 589).

Anerkennung der Differenz

Im differenztheoretischen Feminismus werden Frauen als eine einheitliche Kategorie präsentiert und dabei unterstellt, alle Frauen seien prinzipiell gleich und dabei prinzipiell anders als Männer. Aufgrund dieser Gleichheit besäßen sie gemeinsame Interessen und hätten dieselbe Erfahrung der Unterdrückung als Frauen. Frauen seien deshalb eine homogene Gruppe qua Geschlecht. Aus dieser Einigkeit ergebe sich eine politische Position aller Frauen, die aufgrund ihrer gemeinsamen Unterdrückung eine politische Gruppe bildeten. Gemäß dieser Position, die oft als Identitätspolitik bezeichnet wird, resultiert aus der Homogenität der weiblichen Identität schließlich der politische Standpunkt aller Frauen.

Eine zweite, im weitesten Sinne postmodern orientierte Strömung kritisiert die Annahme von Frauen als homogene Gruppe. Die Kritik wird vor allem von afroamerikanischen Feministinnen, von Frauen aus dem Süden und seitens der postkolonialen Kritik vorgebracht, da sich diese Gruppen nicht in einer solchen Vorstellung der Kategorie Frau repräsentiert sehen (vgl. z. B. Mohanty 1991, Hooks 1981). Sie resultiert aus Unterdrückungserfahrungen innerhalb des feministischen Diskurses, da sich für diese Feministinnen aus ihrer Lebensrealität ganz andere Erfahrungen ergeben, als dies der homogene Geschlechterbegriff beschreibt. Frauen in unterschiedlichen Kontexten besitzen jeweils verschiedene Interessen (vgl. Spelman 1988). Ohne dies offen zu verdeutlichen, repräsentiert der homogene Geschlechterbegriff deshalb eigentlich nur weiße, westliche, heterosexuelle Frauen der Mittelklasse, während der Kontext anderer Frauen weitgehend ausgeblendet bleibt. Die partikularen Aspekte mancher Frauen werden zu Charakteristiken aller Frauen verallgemeinert. Der Geschlechterbegriff des Differenzparadigmas wird letztlich nur einer bestimmten Gruppe von Frauen gerecht und schließt viele andere Frauen aus.

Daraus folgt, dass Geschlecht nicht als eine homogene Kategorie eingeschätzt werden darf, da kein einheitliches Wesen, keine einheitlichen Erfahrungen oder Interessen aller Frauen existieren. Folglich müssen auch die *Differenzen zwischen Frauen* berücksichtigt werden. Geschlecht ist nicht die einzige Variable, die Identität determiniert, vielmehr sind auch *andere soziale Kategorien* wie ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder die soziale Klasse für eine Theorie des Geschlechts und eine Erklärung von Herrschaftsverhältnissen relevant (vgl. Spelman 1988, 136 ff). Die Argumentation dieser Strömung stellt in vielerlei Hinsicht die Vorbedingung für eine postmoderne Weiterentwicklung dar und sie kann im Rahmen einer breiteren »Kritik der Anderen«, wie sie auch für postmoderne Ansätze charakteristisch ist, interpretiert werden. Der theoretische Schritt des Einbezugs der Differenz zwischen Frauen in der feministischen Theorienbildung impliziert darüber hinaus – ganz im Sinne des postmodernen Denkens – eine Anerkennung multipler Differenzen.

Gender-Dilemma

Eine dritte Strömung postmoderner Feminismen reagiert auf die Forderung der Anerkennung von Differenz und zeigt Problematiken auf, die daraus resultieren. Dazu wird die postmoderne Dekonstruktion auf die gesamte androzentrische Ordnung, also auf die gesamte Geschlechtermatrix von männlich und weiblich angewandt. Nachdem die Homogenität der Kategorie Geschlecht kritisiert worden ist, wird eine Anerkennung der Differenz zwischen Frauen, der Differenz innerhalb der Geschlechterkategorie gefordert. Jedes differente Andere, auch »Subaltern« genannt (das »Andere«, das wegen seines Andersseins unterdrückt wird), soll als anderes anerkannt werden und sich selbst in seiner Andersheit artikulieren können. Dabei wird angenommen, dass das differente Andere (z. B. die afroamerikanische Frau) eine eigene Stimme besäße, eine authentische Stimme, die jenseits der herrschaftlichen Ordnung stehe und von dieser unabhängig sei. Sobald das Subaltern sich von dieser Position aus artikulieren könnte, so die Annahme, artikuliere es wirklich sich selbst und bewirke damit seine eigene Befreiung.

Eine solche Perspektive der authentischen Stimme ist problematisch, denn sie verkennt zum einen, dass Differenz als solche kein politisches Ideal darstellen kann und zum zweiten, dass das unterdrückte Andere gerade von dieser Herrschaftsordnung zum unterdrückten Anderen gemacht wurde. Wenn jedes differente Andere als Anderes anerkannt werden soll, dann ist letztlich keine Unterscheidung zwischen »guten« und »schlechten« Differenzen, zwischen libertären und unterdrückenden Verschiedenartigkeiten möglich. Wenn jede Differenz akzeptabel ist, dann ist die Differenz des Unterdrückers genau so anerkennenswert wie die Differenz des Unterdrückten.

Die unkritische Anerkennung von Differenz um der Differenz willen ist aus feministischer Sicht problematisch. Eine adäquate Position der Anerkennung von Differenz muss deshalb Fraser zufolge für folgende Fragen zufriedenstellende Antworten finden: *»Welche Identitätsansprüche wurzeln in der Verteidigung sozialer Beziehungen der Ungleichheit und Herrschaft? Und welche wurzeln in der Herausforderung solcher Beziehungen? Welche Identitätsansprüche beinhalten das Potential, die derzeit existierende Demokratie auszudehnen? Und welche, im Gegensatz dazu, arbeiten gegen eine Demokratisierung?«* (1996, 206). Eine Politik der Anerkennung von Differenz muss also in der Lage sein, Kriterien zu entwickeln, wie libertäre Differenzen von unterdrückenden Differenzen unterschieden werden könnten und wie sich subordinierende von subordinierter Andersartigkeit trennen ließe. Zweitens muß auch die Konstruktion von Differenz innerhalb diskursiver Prozesse und Machtbeziehungen gesehen werden. Wenn es kein außerhalb des Diskurses gibt, wenn jedes Geschlecht immer ein soziales Konstrukt der Gesellschaft darstellt, dann ist auch das Subaltern ein Produkt jener Herrschaftsordnung, aus der es sich erheben will. Aus postmoderner Perspektive ist die Kategorie Geschlecht der vorherrschenden gesell-

schaftlichen Ordnung gerade ein Konstrukt androzentrischer Beziehungen der Macht. Das unterdrückte Andere wird folglich von der androzentrischen Herrschaftsordnung zum unterdrückten Anderen gemacht. Wenn daher das Subalterne seine eigene Stimme erhebt, dann erhebt es die Stimme der androzentrischen Herrschaftsordnung. Durch die Artikulation der eigenen Stimme könnte damit letztlich genau jene Ordnung reproduziert und stabilisiert werden, die eigentlich überwunden werden soll. Entsprechend stellt die Kategorie Geschlecht der Moderne ein Konstrukt androzentrischer Beziehungen der Macht dar. Frauen werden von der androzentrischen Ordnung zur Legitimation ihrer Unterwerfung auf eine bestimmte Weise konstruiert (vgl. Cornell 1991, 10). Folglich muss der subalterne Standpunkt des Femininen als ein problematisches Konstrukt des Androzentrismus erachtet werden. Gayatri Spivak stellt deshalb in ihrem gleichnamigen Aufsatz die Frage: »Kann das Subalterne sprechen?« (1988, 283). Kann es überhaupt seine eigene Stimme, eine Stimme jenseits der Herrschaftsordnung erheben? »Das Subalterne kann nicht sprechen,« so ihre Schlussfolgerung. Es hat keine eigene, keine authentische Stimme, denn seine Stimme ist immer an die Herrschaftsordnung gebunden, in der es sich artikuliert.

Dies bedeutet, dass alle sozialen Kategorien aus diskursiven Machtprozessen resultieren und somit jede Lokation immer selbst schon ein Produkt des Politischen darstellt. Schon bevor eine politische Artikulation möglich wird, ist jede politische Position durch Politik erzeugt. Bevor sich Frauen als Frauen politisch mitteilen können, werden sie durch Macht zu Frauen gemacht. Dies führt zu einem Dilemma für die feministische Theorienbildung und ihrer Grundkategorie Gender. Auf der einen Seite sollen durch die Thematisierung von Geschlecht die androzentrischen Herrschaftsbeziehungen offen gelegt werden, andererseits stellt Geschlecht selbst ein Produkt dieser Beziehungen dar. Indem Gender selbst ein Produkt von Machtstrukturen darstellt, stellt sich die Frage, wie mit Hilfe eines Genderbegriffs genau diese Machtstrukturen angreifbar sind.

Wenn keine Position jenseits der Herrschaft existiert, folgt daraus, dass es keine unschuldige Position gibt (vgl. Haraway 1988, 584). Subjektpositionen und ihre Identitäten sind immer das Produkt von Herrschaftsbeziehungen, das heisst, sie sind durch politische Konstellationen der Macht konstituiert. Im Zuge der postmodernen Dekonstruktionen haben bisher unproblematische Konzepte und Kategorien ihre Unschuld verloren. Als Produkt konfliktueller diskursiver Prozesse werden auch die Konzepte und Kategorien der feministischen Theorienbildung und der feministischen sozialen Bewegung im Kontext von Machtbeziehungen in der Sphäre der Politik generiert. Letztlich ist die Konsequenz dieses Aspekts der dritten Welle deshalb eine radikale Ausdehnung von Politik. Was bisher als unproblematisch galt, was bisher vor der Sphäre der Politik stand, wird nun selbst in der Bereich der Politik verschoben. Weder die geschlechtliche Konstruktionen noch eine daraus resultierende

politische Position kann einfach als gegeben vorausgesetzt werden, auch sie sind Resultate politischer Prozesse durch Macht.

Theorie der Performanz

Eine vierte Strömung postmoderner Feminismen führt eine postmoderne Dekonstruktion der Kategorie des biologischen Geschlechts durch. Wenngleich auch andere Ansätze postmoderner Feminismen existieren, wird diese Strömung oft mit »dem« postmodernen Feminismus gleichgesetzt (vgl. dazu Dingler u.a. 2000). Darüber hinaus wird die Sex-Gender Dekonstruktion häufig ausschließlich mit dem Ansatz von Butler verbunden, obwohl auch andere Theoretikerinnen vergleichbare Gender-Theorien vorbringen, z. B. Haraway (1987), Nicholson (1994). Im Folgenden werden wir uns auf die Vorstellung der Sex-Gender-Dekonstruktion von Judith Butler beschränken.

Das feministische Denken beruht wesentlich auf der Unterscheidung zwischen Sex und Gender: Während das biologische Geschlecht als naturgegeben und damit als konstant und unwandelbar erachtet wird, ist das soziale Geschlecht ein Konstrukt der Gesellschaft, das jeweils verschiedene Ausprägungen annehmen kann. Die sozialen Geschlechterrollen können sich deshalb je nach Kultur und im Laufe der Zeit wandeln. Es existieren aber, so die Vorstellung in vielen Gender-Theorien, von Natur aus zwei biologische Geschlechter – Männer und Frauen und dies wird immer und überall der Fall sein. Das variable soziale Geschlecht wird diesen Theorien zufolge also quasi über das konstante biologische Geschlecht gestülpt (vgl. Nicholson 1994).

Durch eine Dekonstruktion der Vorstellung des biologischen Geschlechts stellt Butler diese Unterscheidung von Sex und Gender in Frage, indem sie argumentiert, die körperliche Geschlechtlichkeit sei ebenfalls sozial konstruiert. Sex sei demnach eine Form von Gender. Butler wendet sich in ihrer Argumentation vor allem gegen die so genannte Zwangsheterosexualität, die auf der Vorstellung eines biologischen Geschlechts beruht und andere Formen der Sexualität ausschließt.

Wenn es kein außerhalb des Diskurses gibt, wenn alle Phänomene soziale Konstruktionen darstellen, dann muss dies auch für das körperliche Geschlecht gelten. Butlers Dekonstruktion der Kategorie des biologischen Geschlechts ist eine konsequente Anwendung des postmodernen Denkens auf einen zentralen Begriff des feministischen Theorienbildung. Sie bezieht die These »Ein Text-Äußeres gibt es nicht« gezielt auf die Kategorie Geschlecht. »Das ›biologische Geschlecht‹ wird nicht mehr als ein körperlich gegebenes ausgelegt, dem das Konstrukt des ›sozialen Geschlechts‹ künstlich auferlegt wird, sondern als eine kulturelle Norm, die die Materialisierung von Körpern regiert« (1995, 22). Damit löst sich die für den Feminismus zentrale Unterscheidung von Sex und Gender auf, das biologische Geschlecht ist selbst das Produkt von Macht und von gesellschaftlichen Machtbeziehungen. Die uns geläufige Trennung in männliche und weibliche Geschlechter ist ein politisches Konstrukt, das durch Macht gebildet

wird. Damit ist auch die Heterosexualität als Standard des Sexuellen nur ein Produkt bestimmter Machtbeziehungen.

Wenn das biologische Geschlecht ein soziales Konstrukt darstellt, dann stellt sich die Frage, wie die Materialität des Geschlechts in der Gesellschaft entsteht. Neben der Dekonstruktion von Sex entwickelt Butler eine Theorie der Performanz, die erklärt, wie das körperliche Geschlecht im gesellschaftlichen Kontext erzeugt wird. Ihr Ansatz der Performanz stellt dabei eine Theorie der Mikroebene dar, die erklärt, wie die Makrostruktur der geschlechtlichen Ordnung ständig produziert und reproduziert wird.

Geschlecht wird Butler zufolge in der Gesellschaft nicht durch einen einmaligen Akt konstruiert – zum Beispiel im Moment der Geburt – sondern es stellt einen fortlaufenden Prozess dar, der nie abgeschlossen ist. Die körperliche Materialität entsteht und erhält sich durch eine ständige Wiederholung, durch eine ritualisierte Praxis des Wiederholens, bei der eine bestimmte Konstruktion von Geschlecht im Moment des Handelns immer wieder neu entsteht. Die Konstruktion von Geschlecht ist also die Kopie einer Kopie einer Kopie einer Kopie, die sich durch den Prozess des Wiederholens aufrecht erhält. Da im Prozess der Performanz nie eine völlig identische Kopie generiert wird, da sich immer Verwerfungen in der Wiederholung ergeben, besteht die Möglichkeit eines Wandels der geschlechtlichen Reproduktion. Mit dem Konzept der Performanz bietet Butler einen Ansatzpunkt für eine Veränderung der extrem stabilen, hegemonialen Zwangsordnung der Geschlechter. In ihrer Theorie der Performanz zeigt sich bei Butler erneut ein direkter Rückbezug auf die postmoderne Theorie, da sich die Reproduktion performativer Akte implizit auf die postmoderne These der Iteration bezieht. So wie gemäß Derrida Texte durch Wiederholung eine temporäre Stabilität erlangen, reproduziert sich gemäß Butler auch der vergeschlechtlichte Körper und damit die Materialität durch einen Prozess der Performanz.

Dimensionen von Gender

Wie der Theorieüberblick gezeigt hat, wird Gender in verschiedenen Theorien sehr unterschiedlich inhaltlich gefüllt, interpretiert und problematisiert. An dieser Stelle sollen nun einige Bedeutungsdimensionen herauskristallisiert werden. Dabei werden die Spannungsfelder innerfeministischer Debatten aufgegriffen und die entsprechenden Dimensionen polarisierend dargestellt. Eine solche schematische Aufarbeitung der Gender-Diskurse ist sehr vereinfachend, verdeutlicht jedoch gleichzeitig, wie Gender in den jeweiligen Ansätzen konstruiert wurde.

Eine grundsätzliche Unterscheidung findet sich zunächst in der Herangehensweise von Texten an die Kategorie Gender. In vielen, vor allem frühen, feministischen Texten wird Gender nicht definiert oder näher erläutert, *impli-*

zeit wird angenommen, es gebe hier keinen Erklärungsbedarf bzw. der Begriff erkläre sich selbst. Aus dem Kontext lässt sich jedoch oft ersehen, dass dort, wo früher der Begriff Sex zu finden war, nun lediglich Gender steht, ohne dass ein inhaltlicher Unterschied zu erkennen ist: Es geht hier um die Unterscheidung zwischen Frauen und Männern, wobei Gender als Unterscheidungskategorie fungiert. Gender ist dann auch ein Instrument, das für Untersuchungen zur geschlechtlicher Differenzierung benutzt wird, also ein analytisches Werkzeug.

Durch die selbstreflektierende Wende wurden zunehmend Texte produziert, die die Prämissen feministischer Theoriebildung thematisierten und problematisierten. Diese erkenntnistheoretisch ausgerichteten Texte greifen Gender als Untersuchungsgegenstand selbst auf, sie gehen explizit darauf ein, dass Gender zu problematisieren ist, da der Begriff vor dem Hintergrund verschiedener Annahmen und mit verschiedenen Intentionen gebraucht wird. Die Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Gender-Konzepten bezeichnet den erkenntnistheoretischen Stellenwert von Gender: Bei impliziten Ansätzen fungiert Gender in der Regel als Erkenntnisinstrument – bei expliziten Ansätzen wird Gender selbst zum Erkenntnisgegenstand (vgl. Bourdieu 1997).

Allerdings ist es nicht unproblematisch, Gender lediglich als Instrument zur Analyse der dualen Mann-Frau-Differenz zu gebrauchen, ohne auch das problematische Erbe von Gender mitzureflectieren – dann könnten Gender-Ordnungen durchaus stabilisiert werden, anstatt sie langfristig zu überwinden.

Gender kann auch deswegen nicht einfach als feststehendes Analyseinstrument gebraucht werden, da das Konzept auch als Prozess gefasst worden ist: Vor allem sozialkonstruktivistische Ansätze betonen, dass Gender ein sich in permanenter Wandlung befindliches Konstrukt ist. Hier kann also von einem eher *statischen* oder einem eher *dynamischen* Gender-Konzept gesprochen werden. Die Instabilität dieser Kategorie wird zudem durch seine Verwobenheit mit anderen Machtachsen deutlich. Ein Großteil feministischer Ansätze kreist ausschließlich um Gender, ohne weitere gesellschaftliche Strukturkategorien und Unterdrückungsverhältnisse zu thematisieren. Die Kritik der »Anderen« brachte aber die Notwendigkeit zutage, auch immer die Verschränktheit der Kategorie Gender mit anderen Kategorien zu berücksichtigen. Aus dieser Diskussionslinie ergibt sich ein Denken von Gender als *offenem* Konzept gegenüber anderen Ausgrenzungs- oder Differenzierungsachsen. Es kann also von einem eher *geschlossen* und einem eher *offenen* Gender-Konzept bezogen auf weitere Kategorien wie Klasse, ethnische Herkunft (»race«), sexuelle Orientierung und – je nach Kontext – weiteren Kategorien gesprochen werden.

Eine weitere Dimension von Gender lässt sich finden, betrachtet man das Verhältnis zu Sex. Viele Gender-Konzepte orientieren sich an einem Frau-Mann-Schema. Gender ist hier entweder männlich oder weiblich. Dies entspricht einem *separativen* Gender-Konzept, da für dieses Verständnis von

Gender zwei gegenüberstehende Pole die Grundlage bilden und von einer klaren Trennlinie zwischen diesen Polen ausgegangen wird. Vor allem in differenzfeministischen Ansätzen finden wir separative Vorstellung von Gender. Eine solche (strikte) Trennung zwischen männlich und weiblich wird von sozialkonstruktivistischen und dekonstruktivistischen Ansätze angezweifelt: Die »Gender-Grenze« wird durchlässig, obwohl sich männlich und weiblich noch gegenüberstehen. Ansätze, die dies betonen, artikulieren transitive Gender-Konzepte, da eine Verbindung bzw. ein Kontinuum zwischen den Polen hergestellt wird. Aber auch die Polarität bzw. der Dualismus von Gender-Modellen wurde angegriffen. Eine Vorstellung von Gender, die sich von Vorstellungen von Sex verabschiedet, kann sich konsequenterweise auch nicht mehr an einer »Anatomie Analogie« bzw. einer dualistischen Mann-Frau-Logik orientieren: Wenn Gender wirklich sozial konstruiert ist und wird, dann ließe dieses Konzept (theoretisch) alle Möglichkeiten offen, »Frau« oder »Mann« im jeweiligen Kontext zu füllen. Dies entspricht einer Vorstellung von Gender als *multiplem* Konzept, jenseits einer separativen und auch transitiven Ordnung – eine Vorstellung, die insbesondere dekonstruktivistische Ansätze betonen. Ein solches Konzept stellt auch eine Strategie gegen das Korsett von Rollenzuweisungen dar. Es stellt eine gedankliche Öffnung in einer Realität dar, die heute separativ strukturiert ist. Der Impetus einer solchen politischen Strategie wird in einigen Ansätzen weiter verfolgt: Gender wird zum Ausdruck und Effekt einer gesellschaftlichen Ordnung, die (nicht nur Frauen) ausgrenzt.

Politische Konsequenzen

In allen dargestellten Strömungen postmoderner Feminismen zeigt sich, dass sich die postmoderne Perspektive gegen Ausschlüsse wendet. Es werden Ausschlüsse offengelegt und deutlich gemacht, dass die vermeintlich stabilen Kategorien letztlich ihre Stabilität nur durch Macht erreichen. Postmoderne Feminismen bieten damit die Möglichkeit, Ausschlüsse in den Blick zu bekommen und sie adäquat zu theoretisieren. Obwohl als vorpolitisch präsentiert, stellen selbst vorgeblich stabile Kategorien wie das biologische Geschlecht politische Kategorien dar. Postmoderne Feminismen implizieren damit eine Ausdehnung des Politischen. Sie sensibilisieren, vermeintlich natürliche Kategorien zu hinterfragen und sie als politische Konstrukte aufzufassen. Gleichzeitig darf eine solche Dekonstruktion von Kategorien wie Geschlecht nicht mit einer Forderung nach der Preisgabe dieser Kategorien verwechselt werden. Wenngleich kontingent, sozial konstruiert, politisch bestimmt und durch Macht bedingt, ist eine Kategorienbildung auch im Kontext der feministischen Theorie unumgänglich.

Wenn nun aber postmoderne Feminismen einerseits eine Ausdehnung des Politischen bedeuten, andererseits aber bisherige Formen der Politik, wie

Identitätspolitik, problematisch sind, stellt sich die Frage, wie eine Politik aussieht, die aus postmodernen Feminismen folgt. Dazu werden im Wesentlichen drei Vorschläge unterbreitet:

Erstens wird nach der Dekonstruktion der authentischen Stimme ein strategischer Essentialismus gefordert. Während Frauen im Zuge ihrer Emanzipationsbestrebungen immer nach einer eigenen politischen Identität gesucht haben, wird ihnen diese, so Hartsock, gerade dann genommen, wenn sie ihr Subjektsein einfordern (1990, 163). Eine essentialistische Identität ist somit einerseits nach der postmodernen Kritik nicht mehr unproblematisch, sie ist aber andererseits für feministische Politik geradezu unumgänglich. Deshalb muss eine essentialistische Identität, eine politische Position von Frauen als Frauen strategisch eingesetzt werden. Frauen müssen nach der Dekonstruktion anerkennen, dass sie nicht als Frauen in einer einheitlichen Gruppe existieren, sie können aber politisch so tun, als würden sie so existieren (vgl. Klinger 1997, 186; Kerner 1999, 47).

Zweitens wird als Alternative zu einer Identitätspolitik eine Politik der *Koalitionen* vorgeschlagen. Verschiedene Frauen oder Gruppen mit unterschiedlichen Interessen, mit unterschiedlichen Standpunkten, sollen sich zu ganz bestimmten Themen zu Koalitionen zusammenschließen. Zusammen könnten sie dann ihre für den Zeitpunkt der Koalition gemeinsamen Forderungen artikulieren. Politische Allianzen wären so immer temporär und immer an ein Thema zu einem Zeitpunkt gebunden.

Drittens schließlich wird für eine Politik der Parodie oder der Subversion eingetreten. Wenn einerseits jede politische Position selbst ein Produkt des androzentrischen Diskurses darstellt, andererseits aber gerade dieser Herrschaftsdiskurs überwunden werden soll, dann müssen die Kategorien dieses Diskurses zwar benützt, aber subversiv unterminiert werden. Dazu ist es notwendig, den Begriffen der androzentrischen Ordnung durch eine »Resignifikation«, durch eine »Remetaphorisierung« oder durch eine »Recodierung« eine neue Bedeutung zu geben, die jenseits ihrer bisherigen diskursiven Konstruktion verortet ist. Die androzentrischen Begriffe werden also zunächst übernommen, dann aber so »resignifiziert«, dass sie im Dienste der feministischen Kritik stehen. Durch eine solche subversive Unterwanderung wird der Herrschaftsdiskurs letztlich mit seinen eigenen Mitteln geschlagen (vgl. Butler 1995, 166 ff, Haraway 1995, 64, Cornell 1991, 107, 167).

Aus diesen politischen Konsequenzen folgt schließlich zum einen, dass Zusammenschlüsse von Frauen und die Bildung von Koalitionen wesentlich für eine feministische Politik sind. Da die rigide Trennung der Geschlechtergrenzen aufgegeben wird, impliziert dies zum anderen darüber hinaus, dass auch Männer feministische Politik und Geschlechterpolitik betreiben können und sollen. Die postmoderne Wende der feministischen Theorienbildung bricht daher durchaus mit Prämissen des bisherigen feministischen Denkens, sie ist

aber weit davon entfernt, eine Preisgabe des Feminismus zu implizieren. Ganz im Gegenteil ergeben sich neue Perspektiven, die fruchtbar für die feministische Theorie erscheinen.

Die aufgezeigten Erkenntnisse postmoderner Feminismen im Alltagsgeschäft politischer Praxis mitzudenken, ist eine Herausforderung. So wird im Rahmen von Gender Mainstreaming bisher kaum reflektiert, welche Erkenntnisdimensionen hier wirken und welche nicht – und welche Konsequenzen dies haben könnte. Es wäre jedoch im Sinne einer selbstreflektierenden Praxis wünschenswert, wenn gendertheoretische Überlegungen in Zukunft verstärkt Eingang in Gender-Politik bzw. die Gender Mainstreaming Praxis finden würden.

Literatur

- Butler, Judith (1995): *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*, Berlin
- Bourdieu, Pierre, (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Frankfurt/M., S. 153-217
- Chodorow (1989): *Feminism and Psychoanalytical Theory*, Cambridge
- Cornell, Drucilla (1991): *Beyond Accomodation. Ethical Feminism, Deconstruction, and the Law*, New York, London
- Daly, Mary (1991/1978): *Gyn/Ökologie. Eine Metaethik des Radikalen Feminismus*, München
- Derrida, Jaques (1974): *Grammatologie*, Frankfurt am Main
- Dietzen, Agnes (1993): *Soziales Geschlecht. Soziale, kulturelle und symbolische Dimensionen des Gender-Konzepts*, Opladen
- Dingler, Johannes; Frey, Regina; Frietsch, Ute; Jungwirth, Ingrid; Kerner, Ina; Spottka, Frauke (2000): Dimensionen postmoderner Feminismen. Plädoyer für Mehrstimmigkeit im feministischen Theorienkanon. In: *Feministische Studien*, 1/2000, S. 129-144
- Dingler, Johannes; Frey, Regina (2001): *Wie Theorien Geschlechter konstruieren. Ein Debattenüberblick*. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): *Alles Gender? Oder was? Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. März 2001 in Berlin*, Reihe Dokumentation der HBS Nr. 18, Berlin, S. 7-25
- Flax, Jane (1992): *The End of Innocence*. In: Butler, Judith; Scott, Joan W. (Hrsg.) (1992): *Feminists Theorize the Political*, London, S. 445-463
- Flax, Jane (1993): *Disputed Subjects. Essays on Psychoanalysis, Politics and Philosophy*, London, New York
- Foucault, Michel (1989): *Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses*; Frankfurt/Main, 8. Auflage
- Fraser, Nancy (1996): *Equality, Difference, and Radical Democracy. The United States Feminist Debates Revisited*. In: Trend, David (Hrsg.) (1996): *Radical Democracy. Identity, Citizenship, and the State*, London, New York, S. 197-208
- Frey, Regina, (2000): *Training Gender? Theoretische Voraussetzungen entwicklungspolitischer Gender-Trainings*. In: *Peripherie*, Nr. 77/78, S. 123-142
- Friedan, Betty (1963): *The Feminine Mystique*, New York
- Fuss, Diane (1989): *Essentially Speaking: Feminism, Nature and Difference*, New York
- Gatens, Moira (1991): *Feminism and Philosophy. Perspectives on Difference and Equality*, Cambridge
- Gilligan, Carol (1982): *In a Different Voice*, Cambridge
- Haraway, Donna, (1987): *Geschlecht, Gender, Genre – Sexualpolitik eines Wortes*. In: Hauser, Kornelia (Hg.): *Viele Orte. Überall? Feminismus und Bewegung*, Festschrift für Frigga Haug, Berlin, S. 22-41.
- Haraway, Donna (1988): *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*. In: *Feminist Studies*, Vol. 14, No. 3, Fall 1988, S. 575-599
- Haraway, Donna (1995): *Die Neuerfindung der Natur: Primaten, Cyborgs und Frauen*, Frankfurt/Main, New York
- Harding, Sandra (1986): *The Science Question in Feminism*, Ithaca, London
- Harding, Sandra (Hrsg.) (1987): *Feminism and Methodology*, Bloomington, Indianapolis
- Hartsock, Nancy (1990): *Foucault and Power: A Theory for Women*. In: Nicholson, Linda J. (Eds.) (1990): *Feminism/Postmodernism*. London, New York, S. 157-175

- Hasse, Jürgen; Malecek, Sabine (2000): Postmodernismus und Poststrukturalismus in der Geographie. Einleitung zum Themenheft. In: *Geographica Helvetica*, Heft 2, 2000, S. 103-107
- hooks, bell (1981): *Ain't I a woman*, Boston
- Jameson, Frederick (1991): *Postmodernism or the Cultural Logic of Late Capitalism*, Durham:
- Kerner, Ina (1999): *Feminismus, Entwicklungszusammenarbeit und Postkoloniale Kritik. Eine Analyse von Grundkonzepten des Gender-and-Development Ansatzes*, Hamburg
- Klinger, Cornelia (1995): Über neuere Tendenzen in der Theorie der Geschlechterdifferenz. In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 43, 5, S. 801-814
- Klinger, Cornelia (1997): *Liberalismus-Marxismus-Postmoderne. Der Feminismus und seine glücklichen oder unglücklichen ›Ehen‹ mit verschiedenen Theorieströmungen im 20. Jahrhundert*. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 38. Jg., Sonderheft 28/1997: *Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation*, S. 177-193
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998): Einleitung. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1998): *Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne*, Frankfurt am Main, New York, S. 7-24
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998a): *Postmoderne Theorie oder Theorie der Postmoderne? Anmerkungen aus feministischer Sicht*. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1998): *Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne*. Frankfurt am Main, New York, S. 25-83
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt am Main
- Liotard, Jean Francois (1986): *Das Postmoderne Wissen. Ein Bericht*, Graz, Wien
- Mellor, Mary (1997): *Feminism and Ecology*, Cambridge
- Mohanty, Chandra Talpade (1991): *Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourse*. In: Mohanty, Chandra; Russo, Ann; Torres, Lourdes (Eds.): *Third World Women and the Politics of Feminism*, Bloomington, Indianapolis, S. 51-80.
- Nicholson, Linda, 1994: Was heißt »gender«? In: Institut für Sozialforschung: *Geschlechterverhältnisse*; Frankfurt am Main, S. 188-220. Eine ausführlichere Version dieses Textes erschien später unter dem Titel »Interpreting Gender«. In: Nicholson, Linda/Seidman, Steven (Hg.) (1995): *Social Postmodernism. Beyond identity politics*, Cambridge, S. 39-67.
- Plumwood, Val (1993): *Feminism and the Mastery of Nature*, London
- Putnam, Hilary (1993): *Von einem realistischen Standpunkt. Schriften zur Sprache und Wirklichkeit*, Reinbek bei Hamburg
- Rorty, Richard (1987): *Der Spiegel der Natur. Eine Kritik der Philosophie*, Frankfurt am Main
- Rüdiger, Anja (1996): *Dekonstruktion und Demokratisierung. Emanzipatorische Politiktheorie im Kontext der Postmoderne*, Opladen
- Spelman, Elisabeth V. (1988): *Inessential Woman. Problems of Exclusion in Feminist Thought*, London
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1988): *Can the Subaltern Speak?* In: Nelson, Cary; Grossberg, Lawrence (Eds.) (1988): *Marxism and the Interpretation of Culture*, Urbana, S. 271-313
- Stäheli, Urs (2000): *Poststrukturalistische Soziologien*, Bielefeld
- Welsch, Wolfgang (1993): *Unsere postmoderne Moderne*, Berlin
- Welsch, Wolfgang (Hrsg.) (1988): *Wege aus der Moderne. Schlüsseltexte der Postmoderne Diskussion*, Weinheim
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1991): *Doing Gender*, In: Lorber, Judith/Farrell Susan A. (Hg.) (1991): *The Social Construction of Gender*, Newbury Park, London, New Delhi, S. 13-37
- Zima, Peter, V. (1994): *Die Dekonstruktion. Einführung und Kritik*, Tübingen, Basel

Kurzbiografien der AutorInnen

Sünne Andresen, Jg. 1958, Dr. phil., Diplomsoziologin, z. Zt. wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Potsdam, derzeitiger Forschungsschwerpunkte: Organisationstheorien und Geschlechterverhältnisse, Umbau des Sozialstaats und Verwaltungsmodernisierung

Claudia von Braunmühl, Jg. 1944, Prof. Dr., studierte Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin, 1968-1979 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Gesellschaftswissenschaft der Universität Frankfurt, 1976/77 Gastprofessorin am Department of Politics der University of Edinburgh, 1980-1984 Beauftragte des Deutschen Entwicklungsdienstes in Jamaika, seit 1984 unabhängige entwicklungspolitische Gutachterin und Lehrtätigkeit vor allem in Berlin, seit 1996 Honorarprofessorin für Internationale Politik am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Leah C. Czollek hat Jura studiert und ist tätig als Lehrbeauftragte, Mediatorin und freiberufliche Trainerin für interkulturelle Handlungskompetenz, Gender und Social Justice. Sie ist nebenberufliche, stellvertretende Frauenbeauftragte an der Alice-Salomon-Fachhochschule. Kontakt: lc.czollek@t-online.de

Johannes Dingler, Jg. 1967, Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Philosophie an der Universität Konstanz sowie an der York University in Kanada und am Institute d'Études Politiques in Bordeaux. Dissertation zum Thema »Postmoderne und Nachhaltigkeit« am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin. Forschungsschwerpunkte: der Diskurs der Postmoderne, die sozialökologische Theorienbildung und feministische Theorien. Geschäftsführer am Zentrum für Umweltforschung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Regina Frey, Jg. 1966, Dipl.-Politologin, bis 7/2001 Wissenschaftliche Mitarbeiterin der FU Berlin im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften, heute freiberufliche Gender Trainerin und Gender Beraterin für entwicklungspolitische Organisationen, Universitäten und Verwaltungen. Promoviert zum Thema: Gender im Mainstreaming: Zur Konzeptualisierung von Geschlechter-Verhältnissen in der Entwicklungspolitik. Kontakt: www.gender.de

Ute Giebardt, Jg. 1969, Studium der Politikwissenschaften in Marburg. Seit 1998 Frauenbeauftragte an der Philipps-Universität Marburg, zwei Töchter, Dissertation zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Regelungen an Hochschulen

Pia Gries, Jg. 1974, Studium der Sozialwissenschaften in Göttingen und Madrid. Gegenwärtig Tätigkeit in einem Projekt zu Neuen Medien an der IWF Wissen und Medien GmbH, Promotion im Bereich der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung. Mitglied im BdWi, Mitarbeit im AK feministische Politik des BdWi, Wissenschaftliche und politische Schwerpunkte: feministische Theorien und Geschlechterforschung

Ruth Holm, Jg. 1972, Diplom-Sozialwirtin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen. Mitglied im BdWi, Mitarbeit im AK feministische Politik des BdWi. Arbeits- und Interessenschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Bildungssoziologie, Geschlechterforschung und feministische Theorie

Stephan Höyng, Jg. 61, Prof. Dr., Studium der Pädagogik und der Erziehungswissenschaft in Münster und Berlin, Promotion am politikwissenschaftlichen Institut der Freien Universität Berlin (Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung, Bielefeld 1998). Gründungsmitglied von Dissens e.V., patriarchatskritische Bildung, Forschung und Beratung. Tätigkeit als Bildungsreferent in der Männer- und Jungenbildung. Sozialwissenschaftliche Forschung zu Geschlechterverhältnissen in einem Kooperationsprojekt der Technischen und der FU Berlin. Dozent bei den Gender Studies der Humboldt Universität Berlin. Seit 2001 Gastprofessor für Gender Studies und Soziale Arbeit an der kath. Fachhochschule Berlin und wissenschaftlicher Leiter der europäischen Forschungsprojektes »Work Changes Gender« bei Dissens e.V. Kontakt: Dissens e.V. Allee der Kosmonauten 6712681 Berlin, 0307549875-39, stephan.höyng@dissens.de

Birgit zur Nieden, Jg. 1972, Diplomsoziologin. Z.Zt. Praktikantin bei der Rosa Luxemburg Stiftung in Berlin im Bereich Geschlechterverhältnisse. Arbeitsschwerpunkte: poststrukturalistische, postcolonial und feministische Theorien, Migration, Rassismus und gender.

Barbara Nohr, Jg. 1965, Studium Deutsch und Sozialkunde/Lehramt an Gymnasien in Göttingen, Fortbildung zur kommunalen Frauenbeauftragten, wiss. Referentin im Bundestag, Mitglied im Bundesvorstand des BdWi (Bund demokratischer WissenschaftlerInnen), seit Mai 2001 Redakteurin der Zeitschrift Forum Wissenschaft, Studium Rechtswissenschaften an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder mit den Schwerpunkten Arbeits-/Betriebsrecht und Mediation

Christine Rabe, Jg. 1949, Studium der Informatik an der TU Ilmenau, aktive Mitarbeit bei Bündnis90/Die Grünen: Landesvorstand und Bezirksverordnete, Gleichstellungsbeauftragte in Berlin-Marzahn, Bundessprecherin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, seit November 2001: Aufbau der Geschäftsstelle für Gender Mainstreaming in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin

Gabriele Rosenstreich, Jg. 1966, Studium Soziologie, Erziehungswissenschaften und Publizistik in Dunedin (Aotearoa/Neuseeland) und Berlin. Schwerpunkte der wissenschaftlichen und praktischen Arbeit: feministische Theorien und Praxis, insbesondere in Bezug auf (sexualisierter) Gewalt; gesellschaftliche Dominanzstrukturen und deren Hineinwirken in die psychosoziale Arbeit; Weiterbildungen in den Bereichen Interkulturalität, Antirassismus, Diversity. Dissertation zum Thema »Diversity-Ansätze: Theoretische Grundlagen und Evaluationsmöglichkeiten«, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Erziehungswissenschaft der FU Berlin. Kontakt: grosenstreich@yahoo.de

Susanne Schunter-Kleemann, Prof. Dr., Studium der Soziologie, Philosophie, Politik und Psychologie in Marburg und Berlin. Seit 1996 Hochschullehrerin an der Hochschule Bremen, Fachbereich Wirtschaft für die Fächer Sozial-Politik und Arbeitswissenschaften, Mitbegründerin der Wissenschaftlichen Einheit Frauenstudien und Frauenforschung an der Hochschule Bremen. Gastprofessuren an der Universität Zürich und der Wirtschaftsuniversität Wien. Zahlreiche Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen zu europäischer Arbeitsmarkt-, Sozial- und Geschlechterpolitik. Hrsg. des Buches »Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat«, Berlin, 1992

Klaus Schwerma, Jg. 1958, Diplom-Sozialwissenschaftler. Wissenschaftlicher Mitarbeiter im EU-Forschungsprojekt »Work Changes Gender« bei Dissens e.V., Berlin, Erwachsenenbildner in den Bereichen Männlichkeit und Geschlechterverhältnisse. Mitarbeit im »Arbeitskreis kritische Männerforschung« und im »Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse«. Viele Jahre Erfahrungen in Männergruppen. Ausbildungs- und Berufserfah-

rungen im Tischlerei- und Glasereihandwerk, langjährige Berufstätigkeit in einer mittelständischen Druckerei und in der betrieblichen Selbstverwaltung. Über den zweiten Bildungsweg sozialwissenschaftliches Studium an der Gesamthochschule Duisburg mit dem Schwerpunkt Männer- und Geschlechterforschung

Sylvia Skrabs, Jg. 1958, verheiratet, zwei Töchter, Besuch der Polytechnischen Oberschule, Ausbildung zur Kindergärtnerin, Tätigkeit in diesem Beruf bis 1990, 1990 freigestellte Personalrätin im Bezirksamt Weißensee von Berlin, seit 1992 Gewerkschaftssekretärin in der ÖTV Bezirk Berlin, seit 1995 Frauensekretärin in der ÖTV Bezirk Berlin, seit Februar 2002 Gewerkschaftssekretärin in der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di, Bundesverwaltung

Monika Stein, Jg. 1943, nach dem Studium an der Pädagogischen Hochschule in Leipzig Tätigkeit als Fachlehrerin für Russisch und Deutsch, seit 1983 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Hochschule bzw. Universität Potsdam mit Tätigkeit am Institut für Slawistik, Bereich Fachdidaktik Russisch. Frauenpolitisch engagiert seit 1989. Maßgebliche Mitwirkung beim Aufbau frauenpolitischer Strukturen im Hochschulbereich des Landes Brandenburg, seit 1992 Landessprecherin der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen. Seit 1994 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam. Von 1997 bis 2001 eine der vier Sprecherinnen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, in dieser Funktion frauenpolitische Begleitung der Novelle der Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG)

Brigitte Stepanek, Jg. 1949, Prof. Dr. phil. habil., Nordeuropawissenschaftlerin; bis 1992 Professorin für Internationale politische und ökonomische Beziehungen Nordeuropas an der Universität in Greifswald, seit 1996 freiberuflich tätig (Dozentin, Dolmetscherin, Übersetzerin, Forscherin, Professur in Polen, Lehrauftrag in Schweden. Schwerpunkte: EU, Nordeuropa (insbesondere gesellschaftliche Entwicklungsprozesse Schwedens), Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Mitglied der EUPRA, der TFF in Schweden, Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern

Silke Veth, Jg. 1971, Diplomsoziologin, seit 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin/Referentin für Geschlechterverhältnisse bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Arbeitsschwerpunkte: geschlechtliche Strukturierung von Arbeit, Gewerkschaften, Transformation von Geschlechterverhältnissen, Migration und Gender

Heike Weinbach, Dr. phil, Philosophin, Gestaltpädagogin, Social Justice Trainerin, in Ausbildung zur Mediatorin, tätig als hauptamtliche Frauenbeauftragte an der Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin. Kontakt: weinbach@asfh-berlin.de

Gabriele Zdunnek, Jg. 1953, PD. Dr., Studium der Ethnologie, Politische Wissenschaften und Soziologie, Mitarbeit an international vergleichenden Studien zu Frauenarbeit und Frauenorganisationen, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Assistentin am Institut für Soziologie der FU Berlin, zur Zeit Gastprofessur an der Humboldt-Universität zu Berlin, Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungsprozesse und Geschlechterverhältnisse, Grounded Theory, Politik von Frauenorganisationen, Frauenförderung und Gender Mainstreaming