

Expertisen zur Frauenforschung

GENDER MACHT POLITIK

10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming

Dr. Barbara Stiegler

Vorbemerkung

Die 10 Fragen zum Konzept Gender Mainstreaming, die in dieser Expertise beantwortet werden, sind aus einer langjährigen Erfahrung mit Diskussionen in den verschiedensten gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen formuliert worden. Sie sollen denjenigen eine Hilfe bieten, die vor und in der praktischen Umsetzung des Konzeptes stehen.

ISBN 3-89892-100-X

Herausgegeben vom
Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs-
und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn

September 2002

Inhalt

1.	Was ist Gender Mainstreaming?	5
2.	Warum soll Gender Mainstreaming umgesetzt werden?	7
3.	Wie wird Gender Mainstreaming eingeführt?	9
4.	Welche Vorteile bringt die Anwendung von Gender Mainstreaming der Organisation?.....	11
5.	Welche Vorteile bringt die Anwendung von Gender Mainstreaming den Männern?	13
6.	Gibt Gender Mainstreaming eine geschlechterpolitische Zielsetzung vor?.....	15
7.	Was ist eine Gender Analyse?	23
8.	Ist nun die Frauenförderung überholt?.....	28
9.	Ist eigenständige Frauenpolitik noch erforderlich?	32
10.	Kann Gender Mainstreaming die Frauenpolitik lähmen?	33

1. Was ist Gender Mainstreaming?

Wer Gender Mainstreaming verstehen will, muss sich die Wurzeln des Konzeptes anschauen. Sie liegen in der internationalen Frauenbewegung und ihren leidvollen Erfahrungen mit der mangelhaften Durchsetzung von Forderungen an die Regierungen und Institutionen. In den ersten drei Weltfrauenkonferenzen wurden jeweils Empfehlungen für die Verbesserung der Lage der Frauen formuliert und in Dokumenten verabschiedet. Die nationalen Regierungen verpflichteten sich zwar, diesen Empfehlungen zu folgen. In den folgenden Konferenzen auf internationaler Ebene wurde jedoch immer wieder deutlich, dass diese bloße Selbstverpflichtung der Regierungen keine Erfolge zeigt und sich die Lage der Frauen kaum verbesserte. Es kam zu Diskussionen darüber, wie eine weltweite Frauenpolitik aus der Position der Bittstellerin an die Regierungen herauskommen kann und wie die Forderungen wirksamer umgesetzt werden können. 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking erhielt die neue Strategie mit Gender Mainstreaming ihren Namen und wurde in den Dokumenten verankert. Im Kontext der Weltfrauenpolitik bedeutet Gender Mainstreaming, dass die Regierungen die Frauenpolitik nicht nur einem Frauenministerium überlassen, sondern in allen Politikbereichen nachprüfen, welche Auswirkungen ihre Politik für die Situation von Frauen und von Männern hat. Jede politische Maßnahme soll daraufhin analysiert werden, ob und in welcher Weise sie die spezifischen Lebenssituationen von Frauen verbessert, verschlechtert oder so belässt, wie sie ist. Die geschlechterpolitischen Zielsetzungen der Regierungen werden also für alle Politikbereiche verbindlich, und man verabschiedet sich von der Vorstellung, dass es geschlechtsneutrale Politikbereiche und Politikformen geben könnte.

Damit war für die weltweite Frauenpolitik das vollzogen, was NGO's im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit schon früher durchgesetzt hatten: Der „Gender-Ansatz“ in diesem Bereich sollte zu einer Vertiefung des „Empowerment“ führen: Während Empowerment auf einen Zugewinn an Gestaltungsmacht für Frauen zielte, führt der „Gender-Ansatz“ zu einer durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen. Im Bereich der Entwicklungspolitik gibt es langjährige Erfahrungen zum Gender Mainstreaming, die sich auch auf die breite Anwendung im Regierungshandeln übertragen lassen.

Die europäische Union hat sich, aufgrund der Frauenlobby und der Tradition ihrer skandinavischen Mitgliedsstaaten, in den internationalen Konferenzen stark für das Gender Mainstreaming Prinzip eingesetzt: Auf europäischer Ebene hatten die Frauen bereits 1993 bei der Reform der EU-Strukturfonds eine Zielvorgabe „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ durchsetzen können. Damit war erstmals in Europa in einem „allgemeinen“ Förderkonzept das Ziel der Chancengleichheit verankert. Im Vierten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit 1995 wurde dann die Strategie des Mainstreaming beschrieben. Damit war der Anspruch formuliert, dass das, was im EU-Strukturfond gelungen war, in der gesamten europäischen Politik Realität werden soll: Die Geschlechterverhältnisse sollten in jeder politischen Konzeption berücksichtigt werden. Eine weitere Bekräftigung erfuhr das Gender Mainstreaming Prinzip im Amsterdamer Vertrag. In diesem Vertrag kamen alle Staaten der Europäischen Union überein, das Gender Mainstreaming Prinzip bei ihrer Politik anzuwenden: Alle Maßnahmen der gemeinsamen Politik stehen unter der Zielsetzung, die Ungleichheiten der Geschlechter zu beseitigen. Um diese Gleichstellungspolitik voranzutreiben, hat die Kommission im Juni 2000 eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beschlossen. Dabei handelt es sich um eine umfassende Strategie, die sämtliche Gemeinschaftspolitiken und sämtliche Kommissionsdienststellen einbezieht. Sowohl

für das Jahr 2001 als auch für das Jahr 2002 hat die Kommission ein gleichstellungspolitisches Jahresarbeitsprogramm verabschiedet (Europäische Gemeinschaften 2001).

Auch in der Bundesrepublik ist der Gedanke nicht neu, Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Die Umsetzung dieser Idee in die Organisation politischer Entscheidungsprozesse lässt jedoch zu wünschen übrig: In der Regel gibt es eine zuständige Stelle (Frauenministerium, Gleichstellungsstelle), die Frauenpolitik formuliert und frauenspezifische Forderungen und Maßnahmen entwickelt. Diese Stelle trägt ihre Ergebnisse dann an die „anderen“ Politikfelder heran, mit dem Anspruch, dass diese Vorstellungen in den anderen Politikfeldern aufgegriffen und umgesetzt werden. Dabei liegt es immer an der Stärke der jeweiligen Frauen und ihrer organisatorischen Macht, inwieweit ihre Forderungen gehört und umgesetzt werden. Bei dieser Organisation der Entscheidungsprozesse verbleiben die Frauen oft in der Rolle der Bittstellerinnen oder derer, die moralische Appelle abgeben.

Gender Mainstreaming kann zu einer innovativen Strategie der Geschlechterpolitik in Organisationen werden. Da die meisten Organisationen (geschlechts-) hierarchisch strukturiert sind und ihre politischen Konzepte und Dienstleistungen bislang geschlechtsneutral erscheinen, bedeutet die Einführung von Gender Mainstreaming eine radikale Veränderung.

Definition dieses Prinzips

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“



Wenn man Entscheidungsprozesse in (politischen) Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wurde also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man in diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesent-

lichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt.

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich in ihrer nationalen Politik ebenfalls verpflichtet, das Prinzip einzuführen. Auf der Ebene der Bundesregierung gibt es eine Reihe von Projekten, auf Länderebene teilweise Konzepte und erste Erfolge. Auch einige Kommunen haben damit begonnen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Doch nicht nur staatliche Ebenen, auch zivilgesellschaftliche Organisationen wie Gewerkschaften, Stiftungen oder Weiterbildungseinrichtungen beginnen mit der Anwendung des Konzeptes.

2. Warum soll Gender Mainstreaming umgesetzt werden?

Gender Mainstreaming kann aufgrund von rechtlichen und politischen Vorgaben, Mittelbindungen oder aufgrund von Selbstverpflichtung verbindlich werden.

2.1 Rechtliche und politische Vorgaben

Rechtliche Grundlagen für die Einführung des Prinzips Gender Mainstreaming gibt es auf europäischer und nationaler Ebene. Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz enthält die Staatszielbestimmungen mit zwei Aufgabenbereichen: Der Staat muss sich aktiv um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und um die Beseitigung bestehender Nachteile bemühen. Dieses Ziel gilt für die Gesetzgebung, die Verwaltung und die Rechtsprechung. Es richtet sich an alle staatlichen Ebenen, also an Bund, Länder und Kommunen.

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, nach Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 des EG-Vertrages, eine aktive und integrierte Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming zu betreiben, und zwar in allen Gemeinschaftspolitiken, insbesondere in der gemeinschaftlichen europäischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 verpflichten sich die Staaten zur Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips.

In der Bundesrepublik Deutschland ist Gender Mainstreaming in einzelnen Gesetzen bereits als Leitprinzip verankert, so im Job-AQTIV-Gesetz, im Entwurf des Antidiskriminierungsgesetz zur Integration von Menschen mit Behinderungen sowie faktisch im Kinder- und Jugendhilfegesetz.

Politische Beschlüsse von Bundes- und Länderkabinetten zum Grundsatz und zur Implementierung von Gender Mainstreaming gibt es seit 1998 (Niedersachsen, Sachsen-Anhalt). Der Beschluss des Bundeskabinetts, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anzuerkennen, ist am 23. Juni 1999 gefallen. Diesem Beschluss folgte die Novellierung der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch Kabinettsbeschluss vom 26. Juli 2000: § 2 GGO verpflichtet alle Ressorts der Bundesregierung, den Gender Mainstreaming Ansatz bei allen politischen normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen. Damit sind wichtige Voraussetzungen für die Implementierung des Ansatzes auf Bundesebene geschaffen.

In der letzten Zeit ist Gender Mainstreaming auch Gegenstand von Koalitionsvereinbarungen geworden, so in Rheinland Pfalz, NRW, Bremen und Berlin.

Im Mai 2001 wurde von der Hauptversammlung des Deutschen Städtetages in der Resolution „Zukunft der Stadt – Stadt der Zukunft“ in Leipzig beschlossen: „Zu einem bürgerorientierten Dienstleistungsverhältnis gehört aber auch, das kommunale Verwaltungshandeln darauf zu überprüfen, welche unterschiedlichen Auswirkungen es auf das Leben von Männern und Frauen hat (Gender Mainstreaming).“ Im Juni 2002 hat der deutsche Städtetag das Prinzip für die eigene Arbeit verankert.

Einige Stadtparlamente haben bereits entsprechende Beschlüsse gefasst (z. B. Münster, Rostock, Wiesbaden).

Dieser kurze Blick auf die rechtlichen und politischen Grundlagen für die Einführung von Gender Mainstreaming zeigt, dass die Verbindlichkeit des Prinzips auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene immer mehr steigt und in immer mehr politischen Feldern Einzug hält.

Die Bundesrepublik ist im Hinblick auf die Implementierung des Prinzips kein Vorreiter. In den skandinavischen Ländern, aber auch in Großbritannien hat die Implementierung des Gender Mainstreaming seit Mitte der 80er Jahre begonnen. Schweden hat seit 1994 dieses Prinzip in das Regierungshandeln auf der nationalen, regionalen und kommunalen Politikebene implementiert, insbesondere die Erfahrungen auf der kommunalen Ebene sind sehr vielfältig (Stepanek 1999).

2.2 Mittelbindung

Neben diesen rechtlichen und politischen Vorgaben wird das Prinzip Gender Mainstreaming in dem Bereich der Internationalen Zusammenarbeit auch in der Bundesrepublik bereits seit zehn Jahren angewendet. Der Bund als Mittelgeber für Projekte in den sogenannten Entwicklungsländern verpflichtet die Träger und Mittelempfänger, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Projektarbeit zu reflektieren. Die Durchsetzung dieses Prinzips ist einerseits ein Erfolg der internationalen Frauenbewegung, andererseits hatte auch eine Evaluation der Entwicklungshilfe vor mehr als zehn Jahren gezeigt, dass viele Projekte deswegen nicht nachhaltig wirken, weil die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Ländern nicht berücksichtigt worden sind. Im Bereich der Internationalen Entwicklungsarbeit gibt es seit Jahren Gender-Trainings für MitarbeiterInnen und Instrumente zur Evaluation.

Auch die europäischen Strukturfonds werden nach dem Prinzip Gender Mainstreaming verwaltet. Eine der Maßnahmen der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 – 2005) ist die Forcierung des „Gender Mainstreaming“ im Rahmen der Strukturfonds und der entsprechenden Gemeinschaftsinitiativen (EQUAL, Interreg, Urban und Leader) sowie die Stärkung der Kooperationsmechanismen in der Kommission zwecks Überwachung der Umsetzung des „Gender Mainstreaming“ (Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen KOM (2000) 335 endgültig). So ist bereits in den Bewilligungsbescheiden für EQUAL Projekte seit 2002 die Auflage enthalten, dass alle kooperierenden Träger Gender-Trainings in der ersten Programmphase absolvieren. Die Stellen, die mit der Kontrolle und Evaluierung der Projekte befasst sind, entwickeln immer zielgenauere Instrumente zur Kontrolle. Projektanträge werden nach der Intensität der gleichstellungspolitischen Zielsetzung in drei Kategorien eingeordnet: als gleichstellungspositiv, gleichstellungsorientiert und gleichstellungsneutral. Projekte, die als gleichstellungsneutral kategorisiert werden, fallen aus der Förderung heraus.

Es ist zu erwarten, dass bei der zunehmenden Dichte der Verbindlichkeit des Gender Mainstreaming Prinzips diese Bindung öffentlicher Mittel an die gleichstellungspolitische Zielsetzung auch in anderen Bereichen erfolgen wird. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat schon seit längerem die Forschungsförderung an Gender-Auflagen gebunden.

2.3 Selbstverpflichtung

Bislang gilt die gesetzliche und politische Verpflichtung zur Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzip nur für die Ebenen staatlichen Handelns. Andere Organisationen, seien es Verbände, Vereine, Gewerkschaften oder Parteien, können durch eine Selbstverpflichtung die Verbindlichkeit herstellen. Eine Selbstverpflichtung hat z.B. die Gewerkschaft ver.di in ihrer Satzung festgelegt. Es heißt in §5.3 Ziele: „Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming“. In der SPD gibt es seit November 2001 einen Parteitagsbeschluss zur Einführung des Gender Mainstreaming. Die Heinrich-Böll-Stiftung hat die Geschlechterdemokratie als Satzungsziel verankert und bereits eine mehrjährige Erfahrung mit der Implementierung dieses Gemeinschaftsziels erworben.

3. Wie wird Gender Mainstreaming eingeführt?

Gender Mainstreaming ist mit der Einführung einer neuen Blickweise in das Handeln von Organisationen verknüpft, es führt zu einer Veränderung von Entscheidungsprozessen in patriarchalen Organisationen.

Eine Organisation wird dann als patriarchal bezeichnet, wenn überwiegend Männer die entscheidenden Positionen besetzen und wenn der Mainstream, also der dominante Trend des organisatorischen Denkens und Handelns, traditionellen männlichen Denkschemata folgt. Solche Denkschemata blenden einerseits die geschlechtsgebundene Lebensrealität aus, denken z. B. bei Arbeit nur an Erwerbsarbeit und nicht an die unbezahlte Arbeit und setzen andererseits Normen als generellen Standard, die nur zu einer typisch männlichen Lebensweise und Biographie passen, z. B. der 10-Stunden-Tag als selbstverständliche Anforderung in Führungspositionen.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass in alle Handlungen, die in der Organisation durchgeführt werden, die Geschlechterverhältnisse einbezogen werden. Eine solche Innovation kann in hierarchisch strukturierten Organisationen nur dadurch geschehen, dass sich die Spitze einer Organisation zu diesem Verfahren bekennt und es einführen will. Die Spitze muss nach Wegen und Formen suchen, die neue Perspektive in die alltäglichen Entscheidungsprozesse einzuführen. Langfristiges Ziel ist es, dass es kein Meeting, keine Besprechung, keinen Handlungsvollzug mehr gibt, in dem nicht die Frage nach den Geschlechterverhältnissen eine Rolle spielt.

Eine solche Veränderung einer Organisation braucht Zeit und ist als Prozess anzulegen.

Wichtig sind jedoch folgende Etappen:

1. Ein Beschluss über die geschlechterpolitischen Leitlinien, die die Organisation verfolgt;
2. ein Beschluss an der Spitze der Organisation, Gender Mainstreaming anzuwenden;
3. ein Beschluss an der Spitze, in welcher Form die Implementation erfolgen soll (erste Schritte, Pilotprojekte, Verantwortliche);
4. ein Beschluss, mit dem die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden (z.B. Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, organisatorische Verankerungen, Zuständigkeiten);
5. ein Beschluss über die Formen, in denen der Prozess kontrolliert und evaluiert werden soll.

Wenn auch die Einführung Top – down erfolgen muss, bedeutet das nicht, dass eine solche Veränderung aller Entscheidungsprozesse durch eine Verordnung von oben auch realisiert werden kann. Wenn in allen Formen des organisatorischen Handelns, in allen Maßnahmen oder Regelungen, in der gesamten fachlichen Alltagsarbeit die Bezüge zu den Geschlechterverhältnissen analysiert werden sollen, so setzt das Umdenkungsprozesse aller Beteiligten voraus, sie müssen Genderkompetenz erwerben.

Zur Genderkompetenz gehört die Selbstreflexion der eigenen Geschlechterrolle, die Fähigkeit, geschlechterpolitische Zielsetzungen zu formulieren und auf die fachliche Arbeit anzuwenden, sowie die Befähigung zur Durchführung einer Gender Analyse. Dazu braucht man ein vertieftes Wissen über die Geschlechterverhältnisse. Dieses kann in Gender-Trainings, in Eigenstudium und Weiterbildungsveranstaltungen erworben werden.

Die Arbeit an der Formulierung geschlechterpolitischer Zielsetzungen darf im Gender Mainstreaming Prozeß nicht unterschätzt werden. Es reicht nicht aus, sich auf die Formulierungen des Grundgesetzes zu beziehen. Ein Beispiel für eine solche Zielformulierungsarbeit findet sich in dem Projekt der Hansestadt Lübeck und der Stadt Norderstedt: Hier sind geschlechterpolitische Leitziele, strategische und operative Ziele für die Dienstleistungen einer Kommune entwickelt worden (vgl. Hansestadt Lübeck 1999):

Beispiel:

1. Leitziel:

Zugang und Nutzung von materiellen Gütern ist zwischen Frauen und Männern gleichberechtigt gewährleistet.

2. Strategisches Ziel:

50% der Mittel für Wirtschaftsförderung bekommen Frauen bzw. kommen Frauen zugute.

3. Operatives Ziel:

Bei Märkten und Veranstaltungen machen Frauen die Hälfte der AnbieterInnen aus.

Bisherige Erfahrungen mit Einführungsprozessen zeigen, dass Gender Mainstreaming nicht in einem Zug in allen Arbeitseinheiten verbindlich wird, sondern dass über Pilotpro-

jekte Erfahrungen gesammelt werden (Schweikert 2002, Färber 2001). Die Benennung einzelner MitarbeiterInnen als Genderbeauftragte scheint erst dann erfolgreich, wenn die Gendersensibilisierung und Vermittlung von Genderkompetenz bei möglichst vielen erfolgt ist: Gender Mainstreaming bedeutet eben nicht, dass Geschlechterfragen von einigen ExpertInnen bearbeitet werden, sondern zur Arbeitsaufgabe aller gehören. Genderbeauftragte können selbstverständlich in einem solchen Prozess Funktionen wie Beratung, Ermahnung und Hilfestellung erfüllen, die eigentliche Verantwortung liegt jedoch bei denen, die die Verantwortung für die Facharbeit tragen.

Die Einführung von Gender Mainstreaming kann mit Organisationsentwicklungsprozessen verknüpft werden: Wenn Zielsetzungen, Kontrollen, Qualitätsstandards und Evaluationen im Handeln von Organisationen eingeführt werden, lässt sich die Geschlechterperspektive einfügen. Bei der Einführung von Reformprozessen bedient man sich häufig der Moderation durch ExpertInnen. Auch für die Einführung von Gender Mainstreaming gilt: Der Blick von außen, sei es in Form einer Organisationsberatung oder einer wissenschaftlichen Begleitung, fördert den Prozess. So hat zum Beispiel der Stadtrat in Wiesbaden nicht nur die Einführung von Gender Mainstreaming, sondern auch die Begleitung des Prozesses durch eine Hochschule beschlossen. Die Lernfähigkeit einer Organisation wird durch Gender Mainstreaming gesteigert, sie ist jedoch gleichzeitig auch die Voraussetzung für die Nutzung des Konzeptes.

4. Welche Vorteile bringt die Anwendung von Gender Mainstreaming der Organisation?

4.1 Die Qualität der Maßnahmen wird verbessert

Die Anwendung von Wissen über geschlechtsspezifische Voraussetzungen und Auswirkungen schärft den Blick, erhöht jedoch auch die Effizienz von Maßnahmen. Bei allen Aktivitäten, die sich auf bestimmte Zielgruppen beziehen, ist die Anwendung von geschlechtsspezifischem Wissen erforderlich, um die Maßnahmen wirklich greifen zu lassen. Zielgruppenprobleme werden besser erkannt, wenn die geschlechtsbezogenen Bedingungen analysiert werden.

Wenn die Zielgruppengenauigkeit in der Analyse erhöht wird, können auch entsprechende differenzierte Planungen erfolgen.

Beispiele

Eine Landesregierung versucht, ihre Politik den Bürgern und Bürgerinnen über das Internet zugänglich zu machen. Bei Anwendung von Gender Mainstreaming muss sie dabei die unterschiedliche Internetnutzung von Männern und Frauen berücksichtigen. Dabei wird sie feststellen, dass bestimmte Gruppen von Frauen überhaupt keinen Internetzugang besitzen, während bestimmte Gruppen von Männern bereits alltäglich mit diesem Medium umgehen. Eine solche Erkenntnis wird die Inhalte der Präsentation beeinflussen, möglicherweise auch nach anderen Anspruchswegen suchen lassen.

Ein Produzent von Arzneimitteln testet ein neues Präparat nicht nur, - wie bisher üblich - an jungen Männern, sondern er bezieht auch alte und vielfach erkrankte Frauen mit ein. Damit werden Nebenwirkungen besser erkannt, Dosierungsvorschläge können besser differenziert werden, und das Medikament erzielt eine bessere Wirkung.

Die Analyse der Beratung von Sozialhilfeempfängern und -empfängerinnen hat gezeigt, dass es bei Frauen in der Regel nur an der Kinderbetreuung mangelt, dass bei Männern aber oft die Schulbildung und Alkoholprobleme eine Rolle spielen. Eine solche geschlechtsspezifische Sichtweise führt zum Angebot unterschiedlicher Hilfestellungen für Männer und Frauen.

Gender Analysen bereiten auch häufig den Weg für präventive Maßnahmen, die spätere Kosten sparen helfen.

Beispiel

Eine gruppenspezifische Analyse des Gesundheitsverhaltens weist auf ein extremes Risikoverhalten der 16-18jährigen Männer hin. Sie beachten kaum körperliche Signale, die auf Erkrankungen hinweisen können, und setzen ihren Körper vielfältigen Belastungen aus, deren Folgen ihnen unbekannt sind. Ein früh angelegtes Gesundheitstraining für Jungen hilft spätere Kosten in der Sozialversicherung sparen.

4.2 Verfahrensweisen der Verwaltung werden effektiver

Eine Gender-Analyse kann auch, wenn sie problemorientiert erfolgt, dazu führen, dass bisherige Ressortgrenzen überschritten werden müssen. Projektmanagement und Kooperation werden notwendig.

Beispiel

Die Abteilung Arbeitsschutz im Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales in Sachsen-Anhalt hat bei einer Untersuchung festgestellt, dass viele schwangere Frauen gefährlichen Schadstoffen ausgesetzt sind und die kleinen und mittleren Unternehmen ihrer Meldepflicht nach dem Mutterschutzgesetz nicht nachkommen. Aus der Analyse der Hintergründe wurde eine Informations- und Beratungskampagne entwickelt, bei der alle Abteilungen des Ministeriums einbezogen waren. So hat z.B. die Gesundheitsabteilung in Zusammenarbeit mit der Ärztekammer für eine Fortbildung von GynäkologInnen gesorgt, mit der Abteilung Arbeitsmarktpolitik wurden Modelle der Job Rotation für diese Problemsituation der Betriebe geprüft.

4.3 Beteiligungsverfahren werden verstärkt

Gender Mainstreaming bezieht sich auf die gesamten Aufgaben, die eine Organisation erfüllt, im öffentlichen Dienst also auf alle öffentlichen Dienstleistungsaufgaben. Gerade die Dienstleistungsfelder, die bisher als geschlechtsneutral gelten, werden in den Blickpunkt gerückt: Aufgaben wie die Stadtplanung, Verkehrsplanung oder die Wirtschaftsförderung werden unter dem Gesichtspunkt der Auswirkungen auf die Geschlechter und die Geschlechterverhältnisse analysiert. Auch dies ist nicht überall neu. Die Einführung von Gender Mainstreaming wird in einigen Fällen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtern und vertiefen: In vielen Kommunen bemühen sich Gleichstellungsbeauftragte schon seit langem, die Beteiligung von Bürgerinnen zu organisieren, wenn es um Stadtplanungsvorhaben geht, oder Mütter nach ihren Bedürfnissen zu fragen, wenn die Gestaltung kommunaler Kinderbetreuung zur Diskussion steht. Die Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips macht Beteiligungsprozesse nur noch notwendiger und lässt sie systematischer in die Planungsprozesse eingehen. Solche Beteiligungsprozesse bieten nämlich oft die einzige Möglichkeit, die geforderten Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf Männer und Frauen, Bürger und Bürgerinnen abschätzen zu können.

4.4 Es ergeben sich finanzielle Vorteile

In vielen Bereichen ist die Mittelbindung bereits in die Förderpraxis eingegangen: Finanzielle Fördermittel gibt es nur, wenn der Auftragnehmer deutlich werden lässt, dass er in der Lage ist, die Geschlechterperspektive einzunehmen und gleichstellungspolitische Ziele zu verfolgen (Beispiele: EU-Strukturfonds, internationale Zusammenarbeit, Hochschulrahmengesetzgebung).

4.5 Gender Mainstreaming dient der Image-Förderung

Die Aufgeschlossenheit für Geschlechterfragen kann einer Organisation nicht nur bei der Anwerbung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hilfreich sein, sie kann auch das Produkt auf dem Markt bei bestimmten Konsumenten und Konsumentinnen im positiven Licht erscheinen lassen. Grosse und weltweit agierende Unternehmen wissen es zu nutzen, ihre Gleichstellungsstrategien öffentlich wirksam darzustellen und erhoffen sich dabei, nicht zu unrecht, dass ihr positives Image wächst.

5. Welche Vorteile bringt die Anwendung von Gender Mainstreaming den Männern?

Diese Fragestellung setzt voraus, dass die Veränderung der Geschlechterverhältnisse in jedem Fall zu einer „Win-Win Situation“ führen muss, damit die bei Anwendung von Gender Mainstreaming geforderte Einbeziehung der Männer überhaupt gelingt. Damit wird die „patriarchale Dividende“ (Connell 1999) unterschätzt. Der australische Männerforscher bezeichnet damit den Nutzen, den die Männer aus den patriarchalen Verhältnissen alltäglich, ohne es zu bemerken, ziehen. Die Zuspitzung der Frage nach dem Vorteil für die Männer birgt die Gefahr, falsche Hoffnungen zu wecken. Diejenigen, die in der Tat Privilegien, Geld- und Machtmittel abgeben müssen, werden nicht gleichzeitig einen Gewinn aus der Situation ziehen. Der einzelne Mann, der bei einem Wahlverfah-

ren zugunsten einer Frau verzichten muss, wird dieses nicht als Vorteil verbuchen können.

Gender Analysen werden auf die Stellen verweisen, an denen Frauen aufgrund ihres Geschlechts bislang noch ausgeschlossen, nicht beachtet und diskriminiert sind. Überall, wo die bestehenden Strukturen wie selbstverständlich auf typisch männliche Lebensweisen abgestimmt sind, werden diese Strukturen in Frage gestellt werden. Wenn die typisch weiblichen Lebensweisen mit einbezogen und die Strukturen daraufhin verändert werden, kann das allerdings für bestimmte Männer von Vorteil sein.

In der Geschlechterforschung wird Männlichkeit genauso wie Weiblichkeit als soziales Konstrukt verstanden. Das bedeutet konkret, dass nicht jeder männliche Mensch den Konstrukten der hegemonialen Männlichkeit individuell folgen und entsprechen muss. Männer können sich genauso wie Frauen von den Vorschriften und Positionen, die es für ihr jeweiliges Geschlecht gibt, distanzieren. Nicht alle Männer haben Machtpositionen inne, Männer unterscheiden sich unter anderem hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozioökonomischen Klasse, ihrer Gesundheit, ihrer Herkunft und ihrer familiären Bindung. „Männer sind demnach kein homogener (Geschlechter-) Block mit homogenen politischen Interessen“ (Döge 2001, S. 34).

Wenn man „die Männer“ differenzierter betrachtet, wird deutlich, dass es durchaus auch Vorteile bzw. Nutzen bringen kann, wenn Männer im Gender Mainstreaming Prozess beteiligt sind und wenn das männliche Geschlecht in die Analyse mit einbezogen wird.

Der Mann mit politischer Verantwortung

Für ihn besteht eine gesetzliche und normative Verpflichtung, das Gender Mainstreaming Prinzip anzuwenden, gleichzeitig wird er durch Argumente der Effizienz und Qualitätssicherung der eigenen Arbeit bei Einbeziehung der Gender Perspektive überzeugt werden können (vgl. 3).

Wenn Gender Mainstreaming dazu führt, dass Geschlechterpolitik nicht im Bereich der Bekenntnispolitik verbleibt, sondern durch rational nachvollziehbare Analysen und Zielorientierungen ausgezeichnet wird, so kann diese Form der Facharbeit zu einem Teil seiner Professionalität werden.

Der Mann als Partner und Vater

Für viele Männer wird das Ausmaß der männlich geprägten Strukturen in der Arbeitswelt und in der Familie erst deutlich, wenn sie es hautnah erfahren, mit welchen Problemen ihre Partnerin und/oder ihre Tochter zu kämpfen haben. Wenn ein Mann sich diesen Erfahrungen nicht verschließt, wird es ihm leicht fallen, Gender Mainstreaming Prozesse mit zu gestalten, zu verantworten oder zu initiieren.

Der Mann, der nach dem stereotypen Bild vom Mann lebt

Gender Analysen, die im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen herangezogen werden müssen, machen Probleme der Männergesundheit, der höheren Sterberate von Männern, Probleme männlicher Arbeitssucht und der männlichen Gewalttätigkeit deutlich. Diese Probleme resultieren als negative Konsequenzen aus der traditionellen Män-

nerrolle. Auch der Mann, der bisher die hegemoniale Männlichkeit nicht in Frage gestellt hat, wird sich mit deren Konsequenzen auseinandersetzen müssen.

Der Mann, der nicht nach dem stereotypen Bild vom Mann lebt

Ihm wird das Ziel einer größeren Rollenflexibilität für Männer und Frauen mehr Spielraum gewährt, auch jenseits traditioneller Geschlechterrollen. Ihm werden Möglichkeiten eröffnet, die ihm nach stereotypen Rollenvorstellungen nicht offen stehen: Z.B. eine konkrete Erziehungsrolle als Vater, neue Denkformen, das Zulassen von Gefühlen, eine andere Sexualität. Darüber hinaus fördern Gender Analysen auch geschlechtsspezifische Diskriminierungen für Männer, die in sogenannten typischen weiblichen Berufsfeldern arbeiten, zu Tage. Nicht alle von ihnen nehmen Führungspositionen ein, viele bleiben auch in der konkreten Arbeit in der Pflege oder Erziehung. Die Aufwertung dieser Frauenberufe und die gerechte Bezahlung in diesen Berufen würden ihnen dann ebenso wie den Frauen zugute kommen.

6. Gibt Gender Mainstreaming eine geschlechterpolitische Zielsetzung vor?

Gender Mainstreaming Prozesse dienen zunächst der Aufklärung über geschlechtsspezifische Tatbestände. Geschlechterdifferenzen lassen sich in den meisten Bereichen wiederfinden, ob man die Beteiligung von Männern und Frauen an ökonomischen Ressourcen, an Machtmitteln oder an Arbeit analysiert, aber auch wenn man Einstellungen, Präferenzen und Gewohnheiten untersucht.

Die Bewertung gefundener Differenzen muss auf dem Hintergrund geschlechterpolitischer Zielsetzungen erfolgen. Ohne eine klare Zielsetzung können Gender Mainstreaming Strategien nicht umgesetzt werden. Jede Organisation ist daher verpflichtet, ihre Zielsetzung zu formulieren. Das geschieht nicht im rechtsfreien Raum. Gesetzgeber und Gerichte haben eine Reihe Vorgaben gemacht, in welche Richtung die Gleichstellungsstrategien zu gehen haben (Baer 2002): Abbau von Diskriminierung und die Förderung Diskriminierter sind als Wege zur materiellen Chancengleichheit unverzichtbar. Dennoch: Zielbestimmungen wie Gleichstellung, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit oder Geschlechterdemokratie bieten nur eine abstrakte Richtlinie, denn die Konkretisierungen sind nicht einfach. Ist Gleichstellung erreicht, wenn überall 50 % Frauen und 50 % Männer vertreten sind? Bedeutet Chancengleichheit, dass Frauen zur Bundeswehr gehen müssen? Heißt Geschlechtergerechtigkeit, dass die Mittel, die bisher für Mädchenspezifische Arbeit zur Verfügung standen, nun auch für jungenspezifische Arbeit ausgegeben werden? Heißt Gender Mainstreaming, dass das je unterrepräsentierte Geschlecht, also nicht immer die Frauen, gefördert wird?

Im folgenden wird geprüft, ob und wenn ja welche Weichenstellungen für die geschlechterpolitischen Zielsetzungen durch das Prinzip Gender Mainstreaming gestellt werden.

6.1 Was bedeutet Gender?

Oft wird bedauert, dass – bislang – noch kein passendes deutsches Wort gefunden worden ist, das Gender ersetzen kann. Das ist auch gar nicht so einfach. Die englische Sprache kennt Unterscheidungen, die in der deutschen Sprache nicht in gleicher Weise er-

fasst werden: Sie besitzt einen Begriff für die biologisch definierten Aspekte des Geschlechts in dem Wort „sex“ und einen Begriff für die sozialen und kulturell definierten Aspekte des Geschlechts in dem Wort „gender“. Eine genaue Übertragung des Begriffs „gender“ ins Deutsche ist in einem einzigen Wort nicht möglich. Gender bedeutet in Abgrenzung von dem körperlichen Aspekt die soziale und kulturelle Geschlechterrolle.

Der Gebrauch des englischen Wortes Gender im Rahmen von Geschlechterpolitik ist durch die Verbreitung des Prinzips Gender Mainstreaming auch im deutschen Sprachraum geläufig geworden. Wenn auch häufiger der Ruf nach einem einfacheren, deutschen Wort laut wird, so hat die Beibehaltung des englischen Begriffs mehrere Vorteile: zum einen wird dadurch die internationale Verständigung zwischen denen, die geschlechterpolitisch engagiert sind, erleichtert. Wichtiger ist jedoch, dass mit dem Begriff „Gender“ auch gleichzeitig drei Botschaften verknüpft sind, die das deutsche Wort in dieser Weise nicht vermittelt:

1. Botschaft: Geschlecht hat mehrere Komponenten: biologische und kulturelle

Gender verweist auf die soziale und kulturell gestalteten Dimensionen von Geschlecht. Gender ist eben nicht gleich „sex“, der englischen Bezeichnung für die körperlichen Bestimmungsmerkmale für Geschlecht. Damit ist eine Absage an die Vorstellung verbunden, dass die Geschlechter allein und hinreichend aufgrund natürlicher Merkmale bestimmbar sind. Gender bedeutet, dass heute gegebene Erscheinungsweisen von Geschlecht historisch, schichtspezifisch und kulturell relativierbar sind. Gleichzeitig ist ihre Veränderbarkeit mitgemeint. Nur wenn Rollen, Positionen und Identitäten, die heute geschlechtsgebunden ausgestaltet sind, im Prinzip nicht als unumstößlich gedacht werden, öffnen sich Optionen für politische Gestaltungsansätze.

2. Botschaft: Auch Männer haben ein Geschlecht

Gender umfasst die männliche und die weibliche Geschlechterrolle in ihrer Veränderbarkeit. Dieser Aspekt ist zumindest für das Alltagsverständnis von Geschlecht nicht selbstverständlich. Aus der Beobachtung, dass sich bislang vor allem Frauen für ihre Rechte und gegen ihre Diskriminierung eingesetzt haben und noch immer einsetzen, wird allzu leicht der Schluss gezogen, dass Geschlechterfragen nur Frauenfragen sind. Es scheint sogar oft so, dass Männer in dem Sinne wie die Frauen gar kein Geschlecht haben, sondern das *eine* Geschlecht an sich bilden, Frauen eher eine Abweichung von dieser männlichen Normalität darstellen. Selbst in der Sprache spiegelt sich das wider: Männliche grammatikalische Formen meinen die Frauen immer „mit“. Im Genderbegriff wird geklärt, dass Geschlechtlichkeit für Männer im gleichen Maße wie für Frauen eine gesellschaftlich bedingte, historisch geformte Zuschreibung von Anforderungen, Rollen und Normen beinhaltet.

3. Botschaft: Strukturen sind nicht geschlechtsneutral

Gender ist nicht nur eine Zuschreibung zu Personen, sondern die Zweigeschlechtlichkeit ist auch ein Prinzip, nach dem viele soziale Systeme und Regelwerke strukturiert sind. Letztendlich finden sich vor allem Frauen in der privaten Arbeit, in schlechter bezahlten Berufen und vor allem Männer in mit Macht ausgestatteten Positionen wieder. Die Frage, wie die Geschlechterverhältnisse hergestellt werden und wie ihre Hierarchisierung gelingt, kann nicht beantwortet werden, wenn man nur auf individuelles Verhalten

schaut. Vielmehr müssen Zuweisungsmechanismen und Regelungssystematiken analysiert werden, die zur „Genderisierung“ beitragen.

6.2 Gender: Differenz oder Konstrukt?

Die Gender - Perspektive setzt eine Kritik am Alltagsverständnis über „Geschlecht“ voraus. Allein schon die Frage, was ist eigentlich „Geschlecht“, wird viele befremden. Nichts erscheint sicherer, als die Tatsache, dass jedes Individuum ein Geschlecht hat und dass es Männer und Frauen gibt. Das Alltagsverständnis enthält viele unhinterfragte Annahmen über das Geschlecht.

Im Folgenden werden typische Vorstellungen über Geschlecht im Lichte der neueren geschlechtertheoretischen Debatte diskutiert.

Aus dem Alltagsverständnis über Geschlecht lassen sich folgende Annahmen entnehmen:

1. Ob jemand Mann oder Frau ist, wird durch körperliche Merkmale eindeutig bestimmt.
2. Es gibt nur zwei Geschlechter.
3. Jeder Mensch ist entweder Mann oder Frau.
4. Ein Mensch ändert sein Geschlecht nicht.
5. Das Geschlecht eines Menschen prägt sein Verhalten.
6. Nur Individuen haben ein Geschlecht.

Alle diese Annahmen werden im Lichte der neueren Geschlechterdebatte in Frage gestellt. Diese Debatte ist nicht nur durch philosophische Ansätze geprägt, es werden auch empirische Forschungsergebnisse einbezogen.

Zu 1: Ob jemand Mann oder Frau ist, wird durch körperliche Merkmale eindeutig bestimmt.

Die geschlechtertheoretische Debatte der letzten Jahre entspann sich zunächst an der Differenzierung zwischen Sex und Gender. Bereits diese Unterscheidung verweist darauf, dass Geschlecht nicht so einfach zu begreifen ist. Im Laufe der Diskussion wurde noch eine dritte Dimension zum Begreifen des Phänomen Geschlecht, nämlich sexuality, hinzugefügt. Sexuality bezeichnet die Dimension des Begehrens, der sexuellen Orientierung und der sexuellen Identität. Mit der Einführung dieser drei Dimensionen (sex, sexuality und gender) als gleichwertige Bestimmungsmomente von Geschlecht wird deutlich, dass die einfache Definition „das ist ein Mann“ und „das ist eine Frau“ sehr unterschiedliche Dimensionen umfasst. Die körperlichen Merkmale (sex) sind dabei nur ein Bestimmungsgrund unter mehreren.

Das Alltagsverständnis geht nun davon aus, dass sex, also die Bestimmung des Geschlechts aufgrund der Körpermerkmale, immer eindeutig ist. Diese Sicherheit wird jedoch nur dadurch erreicht, dass ausschließlich auf die morphologischen Merkmale (primäre und sekundäre Geschlechtsmerkmale) zurückgegriffen wird. Die neuere Biologie kennt jedoch mindestens 5 Möglichkeiten der Geschlechtsbestimmung: neben der nach der Morphologie auch die Bestimmung nach den Chromosomen, die Bestimmung nach

den Keimdrüsen, die Bestimmung nach den Hormonen und die Bestimmung nach geschlechtstypischen Besonderheiten im Gehirn. Damit ist die Eindeutigkeit, mit der eine einzelne Person entweder als Mann oder als Frau kategorisiert wird, in Frage gestellt. Den vielfältigen Bestimmungsmöglichkeiten, die die Biologie heute bietet, entspricht es weitaus mehr, statt der bipolaren Bestimmung als Mann oder Frau einer Person in einem mehrdimensionalen Geschlechterraum eine je spezifische Position zu geben.

Dekonstruktive Ansätze in der Geschlechtertheorie verstehen sogar den gesamten geschlechtlichen Körper als historisches, gesellschaftliches und kulturelles Konstrukt. Die Natur, so wird argumentiert, kennt keine Kategorien und bringt auch keine hervor, Kategorien (wie männlich und weiblich) sind kulturell produziert und dienen der Ordnung von Erfahrungen. Damit wird nicht die Existenz biologischer Tatbestände geleugnet, aber ihre kulturelle Deutung und Bedeutungszuweisung in den Vordergrund gestellt. Diese Sichtweise stellt alle, auf sogenannten biologischen Fakten basierenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern radikal in Frage: Selbst naturwissenschaftliche Aussagen unterliegen dem stets wandelbaren Paradigma dieser Wissenschaften.

Die Annahme, dass das Geschlecht eines Menschen allein durch seine körperliche Beschaffenheit eindeutig bestimmt ist, wird damit in Frage gestellt. Körperliche Geschlechtsmerkmale können mehrdeutig sein, und die Merkmale selbst werden durch kulturelle und soziale Faktoren interpretiert, vereinheitlicht und polarisiert.

Zu 2: Es gibt nur zwei Geschlechter.

Ethnologische Studien verweisen darauf, dass auch das System der Zweigeschlechtlichkeit nicht in allen Kulturen verankert ist. Es gibt durchaus Völker und Gemeinschaften, die mindestens drei Geschlechter unterscheiden und damit Lebensweisen zulassen, die nicht durch ein duales Geschlechtersystem unterdrückt werden: Da gibt es Männer, Frauen und Berdachen oder Hijras oder Xaniths. Berdachen, Hijras oder Xaniths sind Personen, die ihrem sex nach männlich sind, sich aber gemäß dem weiblichen Geschlechterrollenmuster kleiden und verhalten. Sie werden auch als Frauen behandelt. Ebenso gibt es afrikanische und indianische Gesellschaften, die einen dritten Gender – Status kennen, der „Frauen mit Männerherz“ heißt und den Personen einnehmen, die dem sex nach weiblich sind, die aber als Männer arbeiten, heiraten und Eltern sind (Lorber 1999).

Historisch gesehen gab es auch im europäischen Kulturraum eine Phase, in der nicht das Zwei-, sondern das Eingeschlechtermodell die Wahrnehmung bestimmte. Bis zum 18. Jahrhundert glaubten westliche Philosophen und Wissenschaftler, es gebe nur ein Geschlecht, und zwar das männliche, und die Frauen seien eine Art Abweichung. Sie interpretierten die weiblichen Geschlechtsorgane als Umkehrung der äußeren Geschlechtsorgane der Männer (Laqueur 1992).

Diese empirischen Beobachtungen belegen: Die vermeintliche Sicherheit des Alltagsverständnisses, nach der es nur zwei Geschlechter geben kann, beruht nur auf den Erfahrungen in einem bestimmten Kulturkreis. Wer den Blick erweitert, findet in anderen Gesellschaften oder in der Vergangenheit durchaus andere Geschlechtersysteme.

Zu 3: Jeder Mensch ist entweder Mann oder Frau.

Untersuchungen der fötalen und embryonalen Entwicklung belegen, dass die Ausbildung dessen, was wir Geschlecht nennen, ein hoch komplizierter und sehr anfälliger Prozess ist. Die Anlage der Geschlechtsorgane lässt sich - im System der Zweigeschlecht-

lichkeit bezeichnet – erst nach der 7. Lebenswoche erkennen, vorher gibt es keine Indikatoren für die Entwicklung als männlich oder weiblich. Drei von 1000 Neugeborenen weisen dann auch „Irritationen“ auf, weil ihre körperlichen Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig sind. Hermaphroditen oder Zwitter weisen mehr oder weniger starke Abweichungen von der Norm der als männlich oder weiblich kategorisierten Geschlechtsteile (morphologische Geschlechtsbestimmung) auf. Aus medizinischer Perspektive, die durch die herrschende Zweigeschlechtlichkeit geprägt ist, gilt diese Abweichung als pathologisch. ÄrztInnen müssen in diesen Fällen über das „richtige“ Geschlecht entscheiden. Entweder tun sie dies nach dem Kriterium der geringeren Abweichung, oder es wird eine andere, zusätzliche Geschlechtsbestimmung vorgenommen. Operativ wird dann vereinbart, was zunächst unklar erschien.

Neben dieser Unsicherheit in der nach dem biologischen Geschlecht kategorisierenden Zuweisung des Merkmals Mann oder Frau gibt es weitere Indizien dafür, dass die Kategorien nicht ein Entweder-Oder, sondern vielmehr ein Sowohl als Auch bedeuten können. Die Vorstellung, dass in jedem Individuum männlich und weiblich zugeordnete Anteile existieren, wird von tiefenpsychologischen Denk- und Therapierichtungen vertreten. Die Reifung einer Person wird darin gesehen, dass sie in der Lage ist, ihre männlichen und weiblichen Anteile zu vereinen, zu integrieren. Dahinter steht die Annahme, dass nicht das „sex“ einer Person die persönliche Entwicklung vorherbestimmt. Selbst eine Person, die mit eindeutig als männlich kategorisierten Merkmalen des Körpers aufwächst, muss deswegen nicht dem entsprechen, was gesellschaftlich als „männlich“ gilt. Ihr stehen auch Entwicklungsmöglichkeiten offen, die als weiblich bezeichnete Verhaltens- und Denkweisen einbeziehen. Kulturen können danach unterschieden werden, wie streng sie die Geschlechtertrennung und Differenz betonen oder wie wenig sie sogenannte Abweichungen sanktionieren. Insbesondere in der Dimension „sexuality“ wird die Geschlechterpolitik von Gesellschaften erkennbar: In Gesellschaften, in denen die Homosexualität gleichbehandelt wird wie Heterosexualität und nicht als Abweichung von der Norm sanktioniert wird, wird den Menschen zugestanden, dass sie ihre Sexualität und ihr Begehren unabhängig von ihrem „sex“ entwickeln dürfen.

Die Frage nach den männlich oder weiblich konnotierten Anteilen einer Person ist damit dem Stand der Erkenntnisse weitaus angemessener als die polare Zuweisung als Mann oder Frau.

Durch das polare und duale Geschlechtersystem wird die reale Vielfalt und die vielfältigen Potentiale individueller Gestaltung des Lebens eingengt und strukturell dafür gesorgt, dass die Geschlechterhierarchie erhalten bleibt.

Zu 4: Ein Mensch ändert sein Geschlecht nicht.

Diese Annahme wird durch das Phänomen der Transsexualität widerlegt. Transsexuelle Menschen lehnen die für ihren Körper vorgesehene Definition des Geschlechts ab. Sie fühlen sich in dem Geschlecht, das aufgrund ihrer biologischen Geschlechtsmerkmale für sie zutreffen soll, nicht zu Hause und identifizieren sich mit dem je anderen Geschlecht. Damit unterwerfen sie sich zwar dem Diktat der Zweigeschlechtlichkeit, auch für sie gibt es ein sozial befriedigendes Leben entweder als Mann oder als Frau. Transsexuelle Personen erfahren diese Zweigeschlechtlichkeit jedoch vor ihrer Geschlechtsumwandlung äußerst schmerzhaft: Sie unterliegen dem sozialen Druck, so zu sein, wie sie es gar nicht wollen. Erst die operative Angleichung der körperlichen Geschlechtsmerkmale an das Geschlecht, mit dem sie sich identifizieren, bringt für viele transsexuelle Personen die gewünschte Sicherheit. Demnach scheint der Körper eher der Effekt als die Basis sozialer Prozesse zu sein. Die Operationen und hormonellen Behandlungen sind

auch ein Ausdruck des kulturellen und gesellschaftlichen Drucks nach der Vereinheitlichung von sex, sexuality und gender. Demgegenüber gibt es Personen, die sich diesem Druck entziehen und für sich eine spezifische Mischung von männlich/weiblich konnotierter Sexualität und männlich/weiblich konnotiertem Verhalten praktizieren. Hermaphroditen können eine Zeit in ihrem Leben als Frauen, eine andere Zeit als Männer leben. Sie halten damit dem Druck nach Vereinheitlichung stand. Schillernde Geschlechterpräsentationen, das Experimentieren mit als weiblich und männlich bezeichneten Elementen sind im künstlerischen Raum verbreitet. Die Travestie ist Ausdruck einer Praxis, die gängige Geschlechterordnung als kulturelles Phänomen zu identifizieren, indem sie einfach umgekehrt wird. Das Spiel mit dem Geschlecht hat provozierende Wirkung, ein Beleg für die Tiefe, mit der die kulturellen Konstruktionen verankert sind. Andererseits ist das Zulassen einer Vielfalt geschlechtlicher Präsentation ein gesellschaftlicher Fortschritt, weil es starre Normierungen aufhebt und das erlaubt, was Menschen leben möchten.

Zu 5: Das Geschlecht eines Menschen prägt sein Verhalten.

Über die Frage, wie das Geschlecht das Verhalten prägt, gibt es sehr viele Untersuchungen. Die Ergebnisse zeigen aber zusammengefasst, dass die Unterschiede zwischen den Frauen, also innerhalb der nach dem „sex“ kategorisierten Geschlechtergruppe, mindestens genauso groß sind wie die Unterschiede, die zwischen der Gruppe der Männer und der Gruppe der Frauen bestehen. Und die statistische Betrachtung von Durchschnittswerten darf nicht zu dem Schluss führen, dass ein festgestellter Unterschied zwischen der Gruppe der Männer und der Gruppe der Frauen auf jede einzelne Frau und jeden einzelnen Mann zutrifft.

Eine direkte Beeinflussung des Verhaltens durch den Faktor „sex“ würde voraussetzen, dass mit den männlichen oder weiblichen Körpermerkmalen ganz bestimmte, sich gegenseitig ausschließende Dispositionen verbunden sind. Eine direkte Entsprechung zwischen biologischen Gegebenheiten - und selbst die sind ja nicht immer eindeutig - und dem Verhalten gibt es jedoch nicht. Vielmehr kann es bei jedem Individuum im Laufe der individuellen Biographie zu widersprüchlichen Entwicklungen in den verschiedenen Dimensionen von Geschlecht, zwischen sex, sexuality und gender kommen. Eine Person, die aufgrund ihrer körperlichen Merkmale als Frau kategorisiert wird, muss in ihrem Begehren nicht heterosexuell sein, wie es die „Normalität“ vorschreibt, sie kann auch bisexuell sein. Sie kann sich gegenüber den Verhaltenserwartungen, die ihr als Frau entgegengebracht werden, abgrenzen und sich anders, „männlich“, verhalten. Auch im Hinblick auf den ihr als Frau zugewiesenen Status, z. B. als Ehefrau oder Mutter, und die ihr als Frau zugewiesenen Positionen in der Gesellschaft kann sie sich durchaus widerständig entwickeln. Dasselbe gilt für die Person, die als Mann kategorisiert wird. Ihre „sexuality“, also ihre Form des Begehrens, kann sich entgegen der Norm auf Männer beziehen, sie kann sich in bestimmten Verhaltensbereichen eher „weiblich“ verhalten, und auch die gesellschaftliche Positionierung muss nicht dem entsprechen, was die Gesellschaft von einem Mann erwartet.

Entscheidend ist die Spannung zwischen sex, sexuality und gender in jeder einzelnen Person, die dazu führt, dass sie in einer spezifischen biographischen Form ihr „Geschlecht“ lebt. Die empirischen Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtergruppen lassen sich nicht mehr als Folge von „sex“ der Personen interpretieren, vielmehr entstehen sie aus den sehr unterschiedlichen Formen der Auseinandersetzung mit den anderen Dimensionen des Geschlechts und der jeweiligen Stärke des gesellschaftlichen Drucks, sich dem eigenen Geschlecht gemäß zu verhalten. Die Frage

nach dem Wie der Geschlechterkonstruktion, nach dem „doing gender“ wird immer mehr zu einem aufschlussreichen Forschungsfeld. Dabei steht nicht mehr die Differenz zwischen den Geschlechtern als solche im Zentrum, sondern es wird mehr danach gefragt, wie die Mechanismen funktionieren, damit Individuen in die für ihr Geschlecht vorgesehene Genderposition geraten. Der Entstehungsmodus des Geschlechts lässt sich in den alltäglichen Interaktionen zwischen Männern und Frauen, zwischen Jungen und Mädchen, in Schulklassen, in Betrieben, in der öffentlichen Kommunikation nachweisen. Hat man aber diesen Modus erkannt, lassen sich auch ungewünschte Folgen verhindern. Weiß man mehr über die sozialen Bedingungen, unter denen die Individuen ihre Geschlechtsidentität formen müssen, können diese Bedingungen einer politischen Bewertung unterzogen werden. Eine solche Sichtweise muss davon Abschied nehmen, „den“ Frauen, aber auch „den“ Männern bestimmte Charakteristiken zuzuschreiben: Es ist demnach nicht zu erwarten, dass alle Frauen kommunikativ und sensibel sind, genauso wie es nicht zu erwarten ist, dass alle Männer gewaltbereit sind. Vielmehr stellt sich die Frage, welche Rolle die Geschlechterbilder und Strukturen dabei spielen, wenn Frauen zu sensiblen und kommunikativen Menschen werden oder wenn Männer Gewaltbereitschaft entwickeln und zeigen.

Zu 6: Geschlecht ist ausschließlich ein Bestimmungsmerkmal für Individuen.

Diese Annahme beschränkt die Kategorie Geschlecht auf die individuelle Ebene. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich nicht nur mit der Problematik der Subjekte, sondern auch mit der durch sie hergestellten Normen, Institutionen und gesellschaftlichen Regelungen und Mechanismen befasst.

Im Zentrum dieser Analysen steht die Wirkung des binären und polaren Geschlechtersystems auf gesellschaftliche Strukturen. Bei dieser Betrachtung stellt sich die Frage, wie denn gesellschaftliche Systeme immer wieder neu die Geschlechterdifferenz produzieren, Schließung und Ausschließungsprozesse über die Geschlechtervariable funktionieren und wie die reale Ungleichheit und Hierarchie zwischen Männern und Frauen hergestellt wird. Als besonders wirksamer Mechanismus erweist sich der der Leugnung geschlechtsspezifischer Bezüge. Feministische Politikwissenschaftlerinnen arbeiten sowohl an dem Nachweis des Androzentrismus der geltenden Theorien zu Staat und Politik als auch an der Dechiffrierung staatlicher Institutionen und Politiken als geschlechtsneutral. Aber auch der Arbeitsmarkt, Bildungssysteme, die Ökonomie der Gesellschaft und andere Systeme weisen geschlechterbezogene Prägungen auf. Die Macht der symbolischen Ordnungen, in denen die Geschlechterbilder enthalten sind, wird nicht nur in den Medien deutlich. Die Erkenntnisse über die Bedeutung des sozialen Instituts gender für gesellschaftliche Strukturen wachsen. Das soziale Institut Geschlecht wirkt demnach entscheidend, sozusagen hinter dem Rücken der einzelnen Personen. Strukturen und Mechanismen sind „vergeschlechtlicht“. Ein Blick auf die Geschlechterkultur in Ost- und Westdeutschland vor der Wende belegt, dass Geschlecht nicht nur ein individuelles Merkmal ist: Die wie auch immer begründete Selbstverständlichkeit volltägiger Erwerbsarbeit für Frauen in der DDR prägte ihre individuelle Orientierungen, prägte aber auch die gesamte Infrastruktur, die von Seiten des Staates zur Verfügung gestellt wurde. Wenn auch damit in der DDR die Geschlechterhierarchie nicht abgebaut war, zeigt es doch, dass die Geschlechterrolle nicht nur individuell zu bestimmen ist.

Ebenso ist die Tatsache zu interpretieren, dass im Westen nur in ganz geringem Ausmaß Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren vorhanden sind. Darin spiegelt sich die geschlechterpolitische Überzeugung, dass nur die Mutter in dieser Zeit für das Kind

zu sorgen hat. Sozialstaatliche Für- und Vorsorgepolitik ist stark an dem herrschenden Geschlechtermuster orientiert.

Die Analyse der 6 Annahmen über Geschlecht soll deutlich machen, dass zur Klärung des Genderbegriffs das Alltagsverständnis von Geschlecht nicht ausreicht. Wer die Formen und Bedeutungen der Geschlechtervariable analysieren will, braucht auch empirische und theoretisches Wissen über das Geschlecht. Die persönliche Erfahrung („Ich kenne meine Frau und damit alle Frauen,“ und „Ich weiß, wie Männer sind, ich habe selber einen“) reicht bei weitem nicht aus, um kompetent über Geschlecht, Geschlechterdifferenzen und vergeschlechtlichte Strukturen reden zu können. In Schweden wurde im Rahmen der Gender Mainstreaming Prozesse ein Kanon über dazu notwendiges Wissen aufgestellt und als Qualifikation bewertet, wenn jemand dieses Wissen erwirbt.

Zudem macht die kurze Analyse des Alltagsverständnisses von Geschlecht deutlich, dass es sich bei „gender“ um ein hochkomplexes Gebilde handelt. Die gängigen Vereinfachungen, mit denen die Geschlechterdifferenzen erklärt werden, halten kritischen Analysen nicht stand.

Die empirisch festgestellten Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Individuen können nicht einfach auf ihr „sex“ zurückgeführt werden, vielmehr gilt es, sie in den Wirkungen von „gender“ zu verankern. Gender bezeichnet demnach die Aspekte von Geschlecht, die als soziales Konstrukt angesehen werden. Gender meint also nicht das Geschlecht, das ein Individuum hat, vielmehr wird auf die kulturellen und gesellschaftlichen Mechanismen verwiesen, denen ein Individuum aufgrund seiner Kategorisierung gemäß dem „sex“ unterliegt.

Damit führt die Anwendung von Gender Mainstreaming durch den Gebrauch des Genderbegriffs zu einer Infragestellung von Vorstellungen über Geschlecht, die keine Unterscheidung von „sex“ und „gender“ kennen.

- Wer duale und polare Geschlechtervorstellungen hat und glaubt, dass der Mann von Natur aus rational, stark und handlungsorientiert, die Frau dagegen emotional, sozial harmonisierend und tröstend ist, orientiert sich an Geschlechterstereotypen und hält sie für die Realität und die Wahrheit über der Geschlechter.
- Wer glaubt, dass Frauenberufe zu Frauen passen und dass Männerberufe zu Männern passen, hat die kulturelle Determinierung der Geschlechertypen für deren biologische Bestimmung gehalten.
- Wer glaubt, es gehört zu den natürlichen Aufgaben der Frauen, die unbezahlte Hausarbeit und die Kinderbetreuung zu leisten, - was meist formuliert wird „die Familienaufgaben wahrnehmen“, - ist dann folgerichtig auch der Meinung, dass es die entsprechende Aufgabe des Mannes ist, kontinuierlich erwerbstätig zu sein und dadurch die materiellen Lebensbedingungen für die Frauen und die Kinder zu sichern, - was meist formuliert wird „für die Existenz der Familie zu sorgen“. Die Gleichstellung der Geschlechter wird dann in der Anerkennung und Gleichbewertung ihrer prinzipiell verschiedenartigen Aufgabenfelder gesehen, aber es findet eine unbegründete Zuweisung von Arbeit aufgrund des Geschlechts statt.
- Wer glaubt, dass die historisch gewachsenen Verschiedenheiten der Geschlechter auf dem Wesen der Geschlechter basiert und funktional für das Gelingen des Zusammenlebens sind, vermischt „sex“ und „gender“.

Das Verständnis von Geschlecht in dieser differenzierten Form führt auch dazu, dass jede Form der Geschlechterherrschaft die Legitimation verliert. Wenn Geschlecht nicht mehr in dieser polaren und dualen Form gesehen wird, haben Hierarchisierungen, die

auf der Differenz zwischen Mann und Frau basieren, jede Rechtfertigung verloren. Die einzelnen Personen werden durch ein solches Verständnis ermutigt, sich von zwanghaften und einschränkenden Zuschreibungen aufgrund ihres Geschlechts zu befreien. Entscheidender aber ist die Bedeutung eines solchen Verständnisses für die Beurteilung von Regelungen oder Maßnahmen: Wenn sie irgendeine mit dem Geschlecht begründete Zuweisung von Arbeit, Orientierung oder Kompetenz beinhalten, müssen sie auf den Prüfstand. Wenn eine biologische Begründung von Geschlechterdifferenzen bei Anwendung von Gender Mainstreaming nicht zugrunde gelegt werden kann, alle Differenzen damit in „Gender“ angelegt sind, braucht man, wenn man sie aufrechterhalten will, eine Begründung jenseits von Wesenszuschreibungen aufgrund des biologischen Geschlechts.

Mit einem solchen Verständnis wird nicht geleugnet, dass sich Männer und Frauen real und empirisch erkennbar unterscheiden, die Begründung für die Unterschiede wird jedoch nicht auf das Wesen der Geschlechter zurückgeführt und dementsprechend auch nicht generell für jede Frau und jeden Mann unterstellt.

Gender umfasst den gesellschaftlichen Kanon für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse in seiner Wirkung auf die einzelne Person. Die in der Bundesrepublik gültigen rechtlichen Normen für die Geschlechterverhältnisse sind Gleichheit und Gleichstellung der Geschlechter. Damit werden die geschlechterpolitischen Zielsetzungen im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen noch weniger beliebig: Sie richten sich auf die Überwindung jedweder Form der Herrschaft und Dominanz zwischen den Geschlechtern, strukturell auf die Überwindung der männlich geprägten Strukturen und auf die gleiche Behandlung und Berücksichtigung der weiblich geprägten Lebens- und Arbeitsweisen.

7. Was ist eine Gender Analyse?

Eine wichtige Komponente der Gender Kompetenz ist die Befähigung, eine Gender Analyse durchzuführen. Gender Mainstreaming Prozesse erschöpfen sich nicht darin, dass eine Checkliste ausgefüllt wird, in der die Genderrelevanz einer Entscheidung in Form einer Ja-Nein Antwort abgefragt wird. Eine Gender Analyse setzt ein angemessenes Verständnis von Gender voraus (Punkt 6) und erfordert Wissen über Geschlechterverhältnisse.

Eine Gender Analyse kann sich auf theoretische Diskurse, auf eine politische Agenda, auf einen Haushalt, ein Budget oder auch auf eine spezielle Maßnahme beziehen. Sie kann in jedem Themenfeld durchgeführt werden. Eine Gender Analyse erfolgt in mehreren Schritten:

1. Klärung des Gender Ansatzes und Formulierung der geschlechterpolitischen Zielsetzung
2. Sammlung geschlechtersensibler Befunde
3. Formulierung geschlechtersensibler Problemstellungen
4. Vorläufige Schlussfolgerungen

Eine Gender Analyse gründet sich auf der Perspektive, dass Geschlecht nicht eine biologische Eigenschaft eines Menschen ist, sondern ein soziales Institut, ein Konstrukt, mit dem die soziale Ordnung vereinfacht und hierarchisiert wird. Eine Gender Analyse fragt nicht nur, was Individuen, die als Frauen oder Männer geschlechtlich zugeordnet sind, denken, sagen oder tun, sondern eine Gender Analyse hat eine erweiterte Perspektive: Sie fragt danach, in welcher Weise das duale und hierarchische Geschlechterkonstrukt das Feld strukturiert, um das es jeweils geht.

In einer Gender Analyse geht es vor allem darum zu erforschen, welche strukturellen Bedingungen dazu führen, dass die mögliche Vielfalt der Individuen durch die Einfalt des Geschlechterkonstrukts beschränkt wird. Über die Zuordnung nach dem „sex“ werden spezifische Lebensentwürfe, Berufe, Interessen und sozialer Status gemäß der geschlechtlichen Zuordnung produziert, die die Vielfalt der Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Person einschränken und gleichzeitig zu hierarchisch bewerteten Positionszuweisungen führen.

Über das Geschlecht wird Frauen der weniger hoch bewertete Teil von Arbeit, weniger materielle Verfügungsgewalt, weniger gesellschaftlicher Einfluss zugewiesen, während über das Geschlecht Männern der besser bewertete Teil der Arbeit, mehr materielle Verfügungsgewalt und mehr gesellschaftlicher Einfluss zukommt. Wenn die strukturellen Bedingungen für diese hierarchischen Geschlechterverhältnisse, also das Zusammenspiel der Gender Normen für Männer und Frauen anvisiert werden, so hat das auch politische Konsequenzen. Diese Konsequenzen beziehen sich dann eben nicht nur darauf, Frauen zu empfehlen, sich durchzusetzen und die ihnen gestellten Geschlechterbarrieren aus eigener Kraft zu überwinden. Sie bestehen auch nicht nur daraus, den Männern zu empfehlen, zugunsten der Frauen zu verzichten und die Privilegierungen aufgrund ihres Geschlechtes freiwillig aufzugeben. Vielmehr geht es um das Aufspüren der strukturellen Verankerungen von beidem, der Diskriminierung und der Privilegierung. Gender Analysen legen den Blick auf die Bedingungen, die überhaupt erst dazu führen, dass sich die geschlechtshierarchischen Verhältnisse immer wieder herstellen. Diese Bedingungen gilt es dann zu verändern. Die Veränderungen können aber nur dann gelingen, wenn es zur geschlechterpolitischen Zielsetzung wird, die Vielfalt der Entwicklung von als Männern und Frauen kategorisierten Individuen überhaupt zuzulassen. Die Klärung des Genderbegriffs ist deswegen von zentraler Bedeutung für jede Gender Analyse. Geschlechterkonzepte, die Geschlecht als je individuelles, biologisch verankertes Merkmal begreifen, legitimieren die Geschlechterdifferenzen und halten sie für politisch nicht veränderbar, sie können keine Gender Analyse leiten. Wer allerdings Geschlecht nicht als eindimensionales Konzept versteht und die Brüche von sex, sexuality und gender wahrnimmt, wer nicht von der gesellschaftlichen Passung biologischer Unterschiede zwischen einzelnen Personen ausgeht, sondern die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht verstehen will, und wer Hierarchisierungen kritisch gegenübersteht, für den werden geschlechtsspezifische Differenzen zum politischen Problem.

Die Gender Perspektive eignet sich dazu, die geschlechtsspezifischen Zuweisungen für Frauen und für Männer zu erkennen und zu kritisieren, sie kann deshalb auch nicht zur Vertuschung von Diskriminierungen missbraucht werden. Eine Gender Analyse vermeidet es aber, die Diskriminierungen qua Geschlecht nur aus der persönlichen Betroffenheit von Frauen abzuleiten oder zu unterstellen, dass alle Frauen Geschlechterdifferenz oder Geschlechterhierarchie ablehnen. Sie vermeidet auch, alle Männer als Täter für die Unterdrückung von Frauen verantwortlich zu machen. Vielmehr geht sie vom Ansatz her davon aus, dass Personen die Möglichkeiten der Distanzierung von, aber auch der Identifizierung mit Geschlechtszuschreibungen haben.

Eine Gender Analyse macht die geschlechtshierarchischen Strukturen sichtbar. Selbst dann, wenn einzelne Personen in ihrem Lebenszusammenhang gar nicht wahrnehmen, dass sie in geschlechtsspezifisch geprägten Strukturen leben und handeln, so bedeutet das eben nicht, dass es solche nicht gibt. Die Tatsache, dass viele Männer und Frauen es für natürlich halten, wenn sie die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung praktizieren, wird unter der Gender Perspektive als Indiz dafür gesehen, wie sehr gesellschaftliche und kulturelle Modelle das Selbstverständnis der Individuen prägen. Besonders Männern ist es oft überhaupt nicht bewusst, dass ihre Lebensrealität geschlechtsspezifisch geprägt ist. Für sie sind oft nur die Frauen diejenigen, die durch ihr Geschlecht in irgend einer Weise tangiert werden.

Zu einer Gender Analyse gehören geschlechtsspezifische Datenerhebungen. Dabei werden alle erhobenen Daten zunächst nach dem „sex“, also nach der biologisch morphologischen Geschlechterbezeichnung des Individuums, differenziert. Diese Differenzierung nach dem Kriterium „Mann“ oder „Frau“ ist jedoch nicht ausreichend. Um die Frage nach den Mechanismen der Wirkungen von Geschlecht beantworten zu können, müssen bereits bei der Datenanalyse zusätzliche Merkmale, die mit der Geschlechterrolle verknüpft sind, hinzugezogen werden:

Differenzierungen der Daten nach

- Müttern und Vätern, also nach familiärer Situation, Alter und Anzahl der Kinder,
- dem Alter, also nach jungen, älteren und alten Frauen und jungen, älteren und alten Männern,
- dem Umfang der Beteiligung an Erwerbsarbeit, also nach vollzeiterwerbstätigen Frauen und vollzeiterwerbstätigen Männern,
- der eigenständigen Verfügung über finanzielle und materielle Mittel, also nach ökonomisch gut / weniger gut gesicherten Frauen, ökonomisch gut /weniger gut gesicherten Männern,
- der umgebenden Infrastruktur, also nach Frauen auf dem Lande und in der Stadt, Männer auf dem Land und in der Stadt,
- dem Gesundheitsstatus, also nach Frauen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Männern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen,
- der ethnischen Zugehörigkeit, also Frauen mit Migrationshintergrund und Männer mit Migrationshintergrund.

Eine solche differenzierende Erhebung beruht auf dem Wissen, dass die Lebensbedingungen von Individuen durch soziokulturelle Faktoren, die wiederum mit Geschlechterpositionen verbunden sind, geprägt sind. Gender formt keine homogenen Geschlechtergruppen, die Aussagen über „die Männer“ oder „die Frauen“ sind zu pauschal und verwischen die spezifischen Unterschiede und Hierarchien zwischen spezifischen Gruppen.

In weiteren analytischen Schritten wird gefragt, wie die Mechanismen funktionieren, mit denen die geschlechtsspezifischen Differenzen und Hierarchien gebildet und aufrechterhalten werden. Dazu sind die historischen und kulturellen Entwicklungen in den Geschlechterverhältnissen heranzuziehen. Die Zeiten, in denen auch in den rechtlichen Kodizes das Geschlecht als Ordnungs- und Unterdrückungsfaktor wirkte und in denen Frauen nicht dasselbe durften wie die Männer (z.B. wählen oder die Universität besuchen), sind in den europäischen Ländern vorbei. Im rechtlichen Kodex sind die direkten

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts allmählich abgebaut worden. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit ist Gender dennoch ein gewaltiger Ordnungsfaktor geblieben, und auch ohne die rechtliche Legitimation wirkt die hierarchische Geschlechterordnung. Aber auch Normen sind weiterhin unter der Frage nach den indirekten Diskriminierungen und Privilegierungen zu untersuchen.

Beispiel

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sollte die festgestellte Unterrepräsentanz der beschäftigten Frauen in den Betriebsräten aufgehoben werden. Das Gesetz enthält nun keine Frauenquote für die Besetzung von Betriebsräten, sondern eine Quote für das je unterrepräsentierte Geschlecht. Zunächst erscheint diese Lösung geschlechtergerecht, da sie ja auch dann wirkt, wenn Männer das unterrepräsentierte Geschlecht bilden. Eine solche formale und abstrakte Geschlechtergerechtigkeit verfehlt jedoch den Kontext, und zwar historisch und gesellschaftspolitisch. Die Quotierungsforderung für Frauen entstand aus der Erfahrung, dass die bisherigen Appelle und Gutwillbekundungen nicht ausreichen, um geschlechtsspezifische Ausschlüsse von Frauen aufgrund ihrer Geschlechterrolle aufzuheben. Die Wahlen in politisch handelnde Gremien, wie Vorstände, Betriebs- und Personalräte, Ausschüsse und Kommissionen sind durch Geschlechterbilder gesteuert: Während es für Männer qua Gender vollkommen passend ist, solche Ämter zu besetzen, ist es für Frauen qua Gender eher unpassend, solche Ämter zu bekleiden. In diesen Bereichen gibt es einen Ausschluss aufgrund des Geschlechtes für Frauen. Frauen werden aufgrund ihres Geschlechtes nicht gewählt, da weibliche Rolle und Interessenvertretung eher nicht zusammenpassen (Bei Frauen stellt sich für viele die Frage: Kann die das überhaupt?). Männer werden jedoch nicht aufgrund ihres Geschlechtes nicht gewählt, denn die männliche Geschlechterrolle und die Interessenvertretung passen sehr gut zusammen (Bei Männern wird gesagt: „Der macht das schon.“). Männer müssen also nicht davor geschützt werden, aufgrund ihres Geschlechtes nicht gewählt zu werden, das trifft jedoch bei Frauen zu. Insofern ist eine Frauenquote erforderlich, wenn der Kontext unter Geschlechtergesichtspunkten beurteilt wird, um das Ziel Gleichstellung zu erreichen. Eine Quote für Männer ist eine Männerförderung, die nicht der Gleichstellung, sondern der Privilegierung dient.

Gleichbehandlung kann ein geschlechterpolitisches Ziel sein, allerdings darf Geschlechterpolitik nicht einer abstrakten Formel dienen. Vielmehr müssen in vielen Fällen ungleiche Behandlungen vorgesehen werden, um Ungleichheiten abzubauen. Nur die historische und gesellschaftspolitische Betrachtung der Geschlechterverhältnisse zeigt im Einzelfall auf, was jeweils zu tun ist.

Eine Gender Analyse ist also ein Instrument, mit dem sichtbar gemacht werden kann, wie die polaren und binären Geschlechtermodelle wirken und wie die Geschlechterhierarchie hergestellt, verankert und erneuert wird. Es wird nach den geschlechtshierarchischen und differenten Strukturen geahndet, sie werden problematisiert. Dabei stehen nicht die Frauen als benachteiligte Gruppe im Mittelpunkt, sondern die Positionen beider Geschlechter werden betrachtet, und es wird die geschlechtsspezifische Wirkung von Normen, Regeln, Strukturen und Prozessverläufen analysiert.

Beispiel

Eine Budgetanalyse des kommunalen Haushaltes im Bereich Erziehungshilfen kommt zu dem Schluss: In den Erziehungsberatungen werden überwiegend Jungen von ihren Müttern vorgestellt. Die Klientel ist zu 70% männlich. Ein solcher Tatbestand ist jetzt zu befragen: Liegt hier eine Benachteiligung von Mädchen vor oder haben wir es mit einer besonderen Problematik von Jungen zu tun. Es liegt auf der Hand, dass in diesem Falle die einfache Formel: Die Hälfte der Ressourcen für Mädchen, nicht angewandt werden kann. Unter Genderaspekten ist zunächst festzustellen, dass überwiegend Mütter die Erziehungsberatung aufsuchen, dass sie überwiegend Jungen vorstellen. Hinter dieser einfachen Analyse verbergen sich eine Reihe geschlechtsspezifischer Problematiken:

- Es muss die Frage gestellt werden, ob eventuell die Verhaltensauffälligkeiten von Mädchen aufgrund ihrer spezifischen Art dazu führen, dass Mütter nicht in eine Erziehungsberatungsinstitution gehen. Die Tatsache allein, dass weniger Mädchen vorgestellt werden, heißt noch nicht, dass bei ihnen weniger Verhaltensauffälligkeiten vorliegen. Es zeigt nur, dass die Mädchen weniger auffällig erscheinen. Dies kann jedoch auch möglicherweise daran liegen, dass ihre Symptome anders, mehr angepaßt oder geschlechtstypisch und damit normal erscheinen. Zur weiteren Analyse der Geschlechtsspezifität dieses Befundes müsste nun in einem neuen Schritt erhoben werden, ob es in der Kommune Stellen gibt, die über die besondere Problematik von Mädchen Auskunft geben können. In einem Kooperationsprozess müssten die Vorstellungen, die z.B. in der Mädchenarbeit entwickelt worden sind, in das Angebot der kommunalen Erziehungsberatung einbezogen werden. Möglicherweise würde dies eine Ausweitung der dort zur Verfügung gestellten Mittel bedeuten.
- Die mangelnde Sorge der Väter für ihre Jungen und Mädchen, die auf der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung basiert, spiegelt sich im Fehlen der Väter in den Erziehungsberatungsstellen. Die Abwesenheit väterlicher Sorge ist nicht nur für Jungen, sondern auch für Mädchen eine entscheidende Sozialisationsvariable, deren Auswirkungen wenig untersucht sind. Sicherlich ist eine Kommune überfordert, die Abwesenheit der Väter im Erziehungsprozess zu beseitigen, dennoch wäre zu überlegen, welche Bemühungen z.B. Erziehungsberatungsstellen bislang unternommen haben, um auch Väter in ihre Beratungs- und Therapieprozesse einzubeziehen. Diese gelte es auch weiterhin zu unterstützen und auszuweiten.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass die einfache Rede von der Chancengleichheit oder Gleichstellung von Männern und Frauen in der realen Situation sehr viel komplexer erscheint und die Formel von der Gleichstellung in der Mittelnutzung in der Regel nicht ausreichen wird. Gender Mainstreaming bedeutet eben, die konkreten Lebensverhältnisse unter der Geschlechterperspektive zu analysieren und die jeweils nach Geschlecht unterschiedliche Problematik zu spezifizieren. In vielen Fällen kommt dabei zunächst nur die bislang verborgene Seite des jeweils anderen Geschlechtes zum Vorschein: In diesem

Beispiel wird auf die bislang weniger berücksichtigten Mädchen, aber gleichzeitig auch weniger berücksichtigten Väter in der Analyse geschaut. Und auch an diesem Beispiel wird deutlich, dass die geschlechterpolitische Zielsetzung notwendig ist. Gender Mainstreaming Prozesse machen deutlich, dass die traditionelle hierarchische Arbeitsteilung zwischen Vater und Mutter nicht in Ordnung ist, nach der die Mutter sich vornehmlich um die Erziehung der Kinder zu kümmern hat, während der Vater diese Aufgabe vollständig delegieren kann. Der Befund, dass Mütter in die Erziehungsberatung kommen, wird als Problem gesehen. Ebenso wird wildes und aggressives Verhalten nicht als jungengemäß und natürlich angesehen und die überproportional häufigere Vorstellung von Jungen in Erziehungsberatungsstellen nicht als Ergebnis kleiner Grenzverletzungen innerhalb der normalen Männerrolle interpretiert.

Gender Analysen brauchen verschiedene Methoden (vgl. Döge 2001a), es gibt nicht eine einzige, für alle Fälle brauchbare Methode. Die Beispiele haben gezeigt, dass die sachangemessene, fachlich begründete Betrachtung und Interpretation von geschlechtsbezogenen Befunden notwendig ist. Sehr weitreichend in den Zielen, aber noch im Detail zu entwickeln, ist das Gender Budgeting, ein Verfahren zur Aufschlüsselung der Wirkungen staatlicher Haushalte auf die Geschlechterverhältnisse (vgl. Schratzenstaller 2002).

8. Ist nun die Frauenförderung überholt?

Das Verhältnis von Frauenförderansätzen und Gender Mainstreaming muss in jeder Organisation klar bestimmt sein, wenn es nicht zu Konflikten, Resignation oder übertriebenen Hoffnungen auf Seiten der AkteurInnen kommen soll.

8.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden nicht überflüssig

Wenn Gender Mainstreaming als Erfolg der Frauenbewegung gesehen wird und ein Durchsickern der Frage nach den Geschlechterverhältnissen in den bisher geschlechtsneutral handelnden Institutionen ist, dann kann dieses Durchsickern prinzipiell nicht dazu führen, dass die bereits vorhandenen geschlechtsspezifisch denkenden und handelnden Akteurinnen, die in einer Organisation präsent sind, in Frage gestellt oder ausgeschaltet werden. Gender Mainstreaming soll ja zu einer Vertiefung des gleichstellungspolitischen Handelns in einer Organisation führen, nicht zu deren Verflachung.

Bei der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips werden - und das ist für viele Organisationen ungewohnt, - auch die Männer in die Verantwortung einbezogen. Da bislang in der Regel weder Männer in Machtpositionen, noch diejenigen, die Fachaufgaben lösen, sich für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zuständig gefühlt haben, ist Gender Mainstreaming zunächst für sie etwas Neues. Für die Frauen, die bereits eine langjährige Erfahrung in diesem Bereich aufweisen, gilt das nicht. Gleichstellungsbüros, Frauensekretariate oder Frauenbüros sind in einer Verwaltung oft die einzigen Stellen, an denen Wissen über Geschlechterverhältnisse vorhanden ist. Dieses Wissen und die dort vorhandenen Sichtweisen werden im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen unverzichtbar.

Gender Mainstreaming ist die Anwendung der Geschlechterperspektive in der Facharbeit aller Akteure in den Organisationen. Damit ist nicht gemeint, dass alle Akteure und Akteurinnen nun zu Frauenpolitikern und -politikerinnen zu werden haben, vielmehr

geht es um die Analyse ihrer Facharbeit aus der Geschlechterperspektive. Aus dem frauenpolitischen Bereich (NGO, Frauenforschung, institutionalisierte Frauenpolitik) kommen Fragestellungen, Analysen oder Hinweise auf die besondere Betroffenheit, aber auch auf die besonderen Stärken von Frauen. In der Facharbeit gilt es dann, diese Anregungen aufzunehmen und die Gender Analyse einzubeziehen. Diejenigen, die bisher Frauenpolitik betrieben haben, werden weiterhin Impulse geben, differenzierte Analysen und Fragestellungen entwickeln, Problemanalysen vorlegen.

Gender Mainstreaming bedeutet die Prüfung und analytische Bearbeitung von Geschlechterfragen. Damit wird zumindest immer transparent, welche geschlechterpolitischen Zielsetzungen verfolgt werden. Gender Mainstreaming garantiert nicht, dass sich die frauenpolitische Lobby einer Richtung durchsetzt, es garantiert aber, dass die geschlechterspezifischen Implikationen deutlich gemacht werden. Damit wird das immer noch verbreitete patriarchalisch geprägte Denken, nach dem sich Männer „gnädig“ den Anliegen der Frauen zuwenden, in die Frage verwandelt, welche geschlechtsspezifischen Konsequenzen die eine oder andere Maßnahme zunächst einmal hat. Gender Mainstreaming ist damit also kein Vehikel für die automatische Durchsetzung spezieller frauenpolitischer Interessen, aber der erste Schritt in Richtung auf mehr Transparenz für die Handlungen von Verwaltungen. Die Entwicklung der konkreten frauenpolitischen Zielsetzungen, Korrekturen und Vorschläge bleibt weiterhin den Akteurinnen der Frauenpolitik vorbehalten, die jedoch in einen Dialog mit den Fachleuten eintreten müssen. Auf ihrer Seite haben sie allerdings die rechtlichen Normen der Gleichstellung und Chancengleichheit.

8.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind für die Durchsetzung von Gender Mainstreaming nicht verantwortlich

Die historische Tatsache, dass es Frauen waren, die in der Vergangenheit gegen die Geschlechtsdiskriminierung gekämpft haben, wird von vielen Männern so interpretiert, als seien auch nur Frauen für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zuständig.

Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte, kommunale Frauenbüros oder Stellen, die sich um die geschlechtsspezifischen Probleme kümmern, werden schnell vor die Frage gestellt, wie sie sich im Prozess des Gender Mainstreaming denn nun einzubringen gedenken. Eine solche Frage zeigt, dass das Prinzip Gender Mainstreaming missverstanden wird. Die Zuständigkeit für die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse wird dabei wiederum einseitig einem Geschlecht, nämlich den Frauen, zugeschoben.

Gender Mainstreaming ist als Top down Prozess einzuführen, die Verantwortung liegt bei den Führungskräften. Sie sind es, die für die Genderkompetenz ihrer MitarbeiterInnen zu sorgen haben, die ihr eigenes Fachgebiet unter Genderperspektive bearbeiten können und die ihre MitarbeiterInnen dazu anleiten.

Wie die gleichstellungspolitischen Akteurinnen in Organisationen in die Gender Mainstreaming Prozesse eingebunden werden, ist noch eine offene Frage: Ob sie als Impulsgeberinnen und / oder Mahnerinnen fungieren, ob sie Kontrollfunktionen übernehmen, wie ihre bisherigen Aufgaben sich verändern, an welchen Stellen sie mitarbeiten, das kann nur unter Kenntnis der jeweiligen Organisation und ihrer bisherigen geschlechterpolitischen Kultur entschieden werden, - auf keinen Fall aber sind die bisherigen Akteurinnen von Gleichstellungspolitik für den Prozess verantwortlich. Es hängt von der bisherigen Akzeptanz und Machtposition der gleichstellungspolitischen Akteurinnen in einer Organisation ab, ob sie schnell und flächendeckend KooperationspartnerInnen

in den Fachbereichen bekommen, mit denen sie auch gemeinsam an bestimmten Aufgaben arbeiten können.

8.3 Frauenförderung ist Teil des Gender Mainstreaming Prozesses in der Personalentwicklung

Die Schlechterstellung von Frauen aufgrund ihrer Geschlechterrolle im Erwerbsarbeitsbereich ist seit langem analysiert, belegt und wird – jedenfalls für den öffentlichen Dienst – durch Frauenfördergesetze oder Gleichstellungsgesetze korrigiert. Die Einrichtung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen innerhalb von Behörden soll u.a. kontrollieren, ob diese gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden.

Ansätze zur Frauenförderung beziehen sich auf die Benachteiligung der einzelnen Frau innerhalb einer Organisation und versuchen, die geschlechtsspezifischen Hinderungsgründe für eine gleichrangige Beteiligung auf allen betrieblichen Ebenen und in allen Bereichen nicht zu Lasten der beschäftigten Frauen wirksam werden zu lassen.

In Frauenförderplänen sind Zielbestimmung, Verfahrensweisen und Kontrollinstrumente verankert, die den personalpolitischen Alltag prägen sollen. In der Regel wird eine Bestandsaufnahme über die Besetzung von Positionen, die Bezahlung, die Beteiligungsraten an Höhergruppierungen, an betrieblicher Weiterbildung - jeweils von Männern und Frauen - erstellt. Beurteilungssysteme, Einstellungsverfahren und Verfahren der Qualitätsentwicklung werden auf potentielle Diskriminierungselemente hin untersucht. Frauenförderung in den Verwaltungen basiert damit auf einer geschlechterpolitischen Zielsetzung (Gleichstellung), erarbeitet eine geschlechterbezogene Bestandsaufnahme (Statistiken und Verfahrensanalysen) und nimmt die Bewertung der Befunde unter der geschlechtsbezogenen Zielsetzung vor. Die Folge dieser Analyse besteht in einer Planung verschiedener Maßnahmen, vor allem im Bereich der Personalpolitik. Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist nicht im Verantwortungsbereich der Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten, sondern im Verantwortungsbereich der Personalabteilung bzw. der Führungskräfte. Damit entspricht ein solches Verfahren in allen Punkten dem Prozess des Gender Mainstreaming. Die Personalpolitik im öffentlichen Dienst ist konzeptionell teilweise bereits „gegendert“ .

8.4 Gender Mainstreaming ergänzt und erweitert die Frauenförderung

Die Bezeichnung „Frauenförderung“ ist dann problematisch, wenn sie zu der Annahme verleitet, dass Frauen in irgendeiner Weise besonders zu fördern wären, da sie individuell Defizite aufweisen. Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen liegen aber nicht in deren Person, sondern in den Geschlechterverhältnissen, in denen sie leben. Dementsprechend sind im novellierten Gleichstellungsgesetz für die Bundesebene die Frauenbeauftragten zu Gleichstellungsbeauftragten umbenannt.

Gender Mainstreaming weitet den Blick von der Gruppe der Frauen auf die diskriminierenden Strukturen und Verfahren als auch auf das Bewusstsein der Männer und verlangt damit ein erhebliches Umdenken auch in der Personalpolitik.

Beispiel

Geschlechterpolitische Zielsetzung in einer Organisation ist es, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer in Führungspositionen arbeiten.

Frauenförderung besteht nun in der Regel darin, Quotierungsregelungen zu vereinbaren, die die einzelne Personalentscheidung steuern, Ausschreibungstexte zu verändern, Kontrollen einzuführen.

Das Gleichstellungsziel wird, wie die Erfahrungen zeigen, mit solchen Verfahren nur sehr langsam erreicht. Ein Frauenförderplan greift zu kurz, wenn er sich nur auf die Zielgruppe Frauen bezieht. Ein Gender Mainstreaming Prozess beinhaltet immer eine Gender Analyse (vgl. Punkt 7) und richtet sich damit auf die Ursachen der bislang mangelhaften Partizipation von Frauen in den Führungspositionen. Dadurch wird die Frauenförderung um weiterreichende Maßnahmen ergänzt:

- die Auswahlverfahren werden auf geschlechtsdiskriminierende Elemente untersucht, z. B. ob ein für männliche Biographien typischer Leistungsbegriff benutzt wird,
- die Beteiligung der Männer an der Aufrechterhaltung der Geschlechterverhältnisse in den Führungspositionen wird untersucht. Es werden Seminare zur Sensibilisierung in Geschlechterfragen für das Management angeboten. Es werden Maßnahmen entwickelt, die darauf abzielen, dass sich auch die männliche Rolle verändert: z. B. flexible Arbeitszeiten für diejenigen, die Familienpflichten erfüllen, Anreize zur Aufnahme geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen und zur Besetzung geschlechtsuntypischer Arbeitsplätze,
- die Anforderungen in den Führungspositionen und die Arbeitszuschnitte werden daraufhin untersucht, wie sie in die für Männer typische Lebensweise passen, und damit nur denjenigen offen stehen, die von der gesamten privaten Betreuungs- und Pflegearbeit entlastet sind. Teilzeitmöglichkeiten werden eröffnet, Sitzungskulturen verändert.

Diese Maßnahmen nutzen einerseits den Männern, für die sie vorgesehen sind, indirekt kommen sie auch den Frauen zugute:

- Wenn Väter mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, weil sie flexible Arbeitszeiten haben, heißt das für Frauen: Mütter werden von unbezahlter Sorgearbeit entlastet.
- Wenn Führungskräfte durch Seminare die Lebenssituation von Müttern besser kennenlernen und die oft unterschweligen Diskriminierungsformen von Frauen begreifen, können diese bei ihren Vorgesetzten auf mehr Verständnis rechnen.
- Wenn junge Männer im Rahmen der Förderung geschlechtsuntypischer Berufsausbildung z.B. in Kindertagesstätten arbeiten, werden kleinen Jungen und Mädchen neue Geschlechtsrollenbilder vorgelebt.

Es geht also darum, nicht das Geschlecht einer spezifischen Person, sondern die geschlechtsspezifischen Wirkungsweisen von Strukturen als Problem zu erkennen und deren Maskulinisierung aufzuheben. Das bedeutet, dass die typisch männliche Lebenswei-

se nicht die alleinige normative Orientierung für die Gestaltung von Erwerbsarbeit geben darf.

Gender Mainstreaming ist also das Instrument zur Herstellung geschlechtergerechter Rahmenbedingungen und Strukturen. Mit Gender Mainstreaming wird vorausschauend gegen weitere geschlechtsbezogene Diskriminierungen, geschlechtsbezogene Gefährdungen und geschlechtsbezogene Verkürzungen gearbeitet. Deswegen müssen die geschlechtsbezogenen Sichtweisen überall entwickelt werden und in alle Fragestellungen und analytischen Ansätze eingehen. Dabei geht es nicht nur darum, Frauen als eine Gruppe in besonderer Weise zu fördern, sondern die umfassenderen Lösungsansätze beziehen sich auch auf die Kultur von Organisationen, die Vernetzung von Fachgebieten und die Veränderung von Verfahrensweisen.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zielt also auf eine nachhaltige Veränderung von Strukturen.

Gender Mainstreaming ist deshalb auch sehr viel mehr als die Förderung der individuellen Chancengleichheit einzelner Frauen gegenüber den Männern. Vielmehr

1. erweitert Gender Mainstreaming die individuelle Förderung von Frauen um die Veränderung von Strukturen, die die Benachteiligung von Frauen generell abbauen;
2. richtet es sich nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer, und zwar überall dort, wo Männer direkt einen Anteil an der bestehenden Benachteiligung von Frauen haben (z.B. durch ihre mangelhafte Beteiligung an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit), aber auch dort, wo Männer durch das männliche Geschlechterstereotyp eingeeignet oder ausgegrenzt werden. Auch in diesen Fällen geht es nicht um individuelle Männerförderung, sondern um die Veränderung von Strukturen, die das Leben jenseits der Geschlechterstereotypen ermöglichen.

9. Ist eigenständige Frauenpolitik noch erforderlich?

Versteht man Gender Mainstreaming als Instrument zur Durchsetzung geschlechterpolitischer Zielsetzungen, so wird deutlich, dass diese Zielsetzungen nicht schon in dem Instrument selbst enthalten sind. Auch die internationale Frauenbewegung hat die politische Agenda aufgestellt, in der die Richtung der Veränderungen im Geschlechterverhältnis angegeben war und Gender Mainstreaming als Durchsetzungsstrategie in der Verantwortung der Regierungen verbindlich machen wollen. Bezieht man Frauenpolitik primär auf die Entwicklung und Durchsetzung von Zielen, so bleiben die Zielbestimmungen weiterhin erforderlich, selbst wenn in Organisationen Gender Mainstreaming praktiziert wird. Wenn in den Dokumenten der EU im Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung die gleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern als geschlechterpolitisches Ziel vorgegeben wird, so ist diese Zielsetzung aus einer geschlechterpolitischen Diskussion entstanden, in der sich diejenigen durchgesetzt haben, die Arbeit nicht nur als Erwerbsarbeit verstehen. Ohne diese Gruppen wäre ein solches Ziel nicht gesetzt worden.

Frauenpolitik setzt Ziele, macht Druck und unterstützt Frauen.

Nichts davon kann durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming ersetzt werden. Da aber die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht (im Sinne von „Sex“) weder bei Männern noch bei Frauen zu einer bestimmten politischen Überzeugung führen kann (vgl. Punkt 6), sich vielmehr geschlechterpolitische Überzeugungen erst aus der Auseinandersetzung

mit den Geschlechterverhältnissen ergeben, wird es dabei auch immer Kontroversen geben. Damit sich diese aber entfalten können, ist eine eigenständige Frauenpolitik nötig: Wer, wenn nicht Frauen, haben immer wieder auf die Gewalt gegen Frauen, die sexuelle Ausbeutung, überproportionale Armut und mangelhafte Bildungsbeteiligung von Mädchen weltweit hingewiesen. Wer, wenn nicht Wissenschaftlerinnen, haben kritische Fragen an männlichem Denken geschuldete Wissenschaften gestellt und Gegenentwürfe entwickelt. Wer, wenn nicht politisch engagierte Frauen, haben Institutionen, Politiken und Gesetze in Frage gestellt, weil sie nur auf die männliche Lebensweise ausgerichtet sind.

Frauenpolitik wird innerhalb und außerhalb von Institutionen gemacht: Innerhalb den Institutionen sind in der Regel diejenigen, die Frauenpolitik machen, die einzigen, die sich bislang mit Geschlechterfragen beschäftigt haben. Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten können in Gender Mainstreaming Prozessen einerseits genutzt werden - sie werden nachgefragt und begrüßt, - andererseits können die Frauen ihre Kompetenz auch zur Kontrolle des Prozesses einsetzen. Frauenpolitik außerhalb von Institutionen, also die Arbeit von Frauenorganisationen, Frauenprojekten oder NGO's, bilden eine kritische Folie für die Institutionen: Die Entwicklung in Westdeutschland zeigt, wie eine starke Frauenbewegung die Institutionen von außen kritisiert und gleichzeitig dazu beiträgt, dass sie sich im Innern wandeln. Wenn man die Tatsache, dass sich Regierungen auf das Prinzip Gender Mainstreaming verpflichtet haben, als Erfolg der internationalen Frauenbewegung ansieht, dann ist Gender Mainstreaming ein Instrument, deren Ziele durchzusetzen. Wer meint, Frauenbewegungen würden mit Gender Mainstreaming überflüssig und Frauenpolitik gehe in Gender Mainstreaming Prozessen auf, verkennt die historischen und politischen Hintergründe des Konzeptes.

10. Kann Gender Mainstreaming die Frauenpolitik lähmen?

Die feministische Diskussion um das Konzept Gender Mainstreaming ist kritisch (Schunter-Kleemann 2000; Nohr, Veth 2002): Manche sehen darin die Tendenz, die frauenpolitischen Aktivitäten zu unterdrücken. Andere misstrauen den Institutionen und halten sie nicht für fähig und bereit, Genderfragen in ihre Alltagsarbeit aufzunehmen. Wieder andere warnen vor der Hoffnung, die Macht der Männer und des männlichen Denkens durch Gender Mainstreaming Prozesse brechen zu wollen. Wenn es statt Feministinnen nur noch Femokratinnen gibt, also Institutionenangehörige mit einem Gleichstellungsauftrag, dann hat sich die Frauenbewegung das eigene Grab gegraben (Woodward 2001). Auch in der internationalen Diskussion um das Konzept Gender Mainstreaming geht es unter anderem um die Frage, ob Bürokratien und Institutionen überhaupt in der Lage sind, Geschlechterverhältnisse zugunsten von Frauen zu verändern, weil sie doch im Innern die Geschlechterhierarchie widerspiegeln und von einer männlich geprägten Organisationskultur geprägt sind (von Braunmühl 2000).

Diese Kritik wird teilweise durch Erfahrungen gestützt: Analysen aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit verweisen auf die Gefahr, dass „die lila Farbe verblasst“, wenn Gender Mainstreaming zur Pflichtübung von Organisationen wird (Callenius 2002 S. 63). In den Resümees von Berichten der EU (Reports), in denen es um die Einschätzung des Standes der Gleichstellung und des Instruments Gender Mainstreaming geht, finden sich immer wieder dieselben Erfahrungen: Es mangelt an Bewusstsein, an Kenntnissen und an Geld, um Gender Mainstreaming wirksam werden zu lassen. Während damit nur Mängel auf dem im Prinzip richtigen Weg aufgezeigt werden, gibt es jedoch auch Beispiele für den Missbrauch des Prinzips. In diesen Beispielen wird das Ziel von

Gender Mainstreaming ins Gegenteil gekehrt: Es führt nicht zur Stärkung der Positionen der Frauen und Veränderung der Positionen von Männern, sondern zur:

1. Vermeidung jeder Art von Geschlechterpolitik

Beispiele

In einer Kommune wird der Mädchenspezifische Jugendhilfeplan solange nicht im Ausschuss diskutiert, bis der jungenspezifische Jugendhilfeplan auf dem Tisch liegt. Da aber niemand in der Lage ist, diesen Teil zu entwickeln, bleibt der Mädchenteil mit dem Gender Mainstreaming Argument auf der Strecke.

Es werden Checklisten ausgegeben, in denen die geschlechterpolitische Relevanz einer Maßnahme mit „ja“ oder „nein“ zu beurteilen ist. Anstelle einer Gender Analyse wird also nur eine schematische Beurteilung gefordert. Wo immer auf „nein“ getippt wird, geschieht nichts.

Gender Analysen bleiben im „Sex“ Counting stecken, man glaubt, Gender Mainstreaming zu betreiben, wenn man nur die Daten geschlechtsbezogen aufbereitet hat. Analysen und Bewertungen fehlen, es werden keine Konsequenzen entwickelt.

2. Schwächung (autonomer) frauenpolitischer Aktivitäten

Beispiele

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten wird als „altmodisch“ bezeichnet und mit dem Gender Mainstreaming Argument aufgelöst, die Mittel eingespart.

Die Gleichstellungsstelle wird für die analytische Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen herangezogen und mit Anfragen und Anforderungen überladen.

Frauenprojekte werden „evaluiert“ und mit dem Gender Mainstreaming Argument („ab sofort macht die gesamte Verwaltung Geschlechterpolitik“) finanziell nicht mehr unterstützt.

3. Halbierung von Mitteln, die vorher für frauenspezifische Arbeit zur Verfügung standen haben.

Beispiel

Fördertöpfe, die sich die Frauen politisch erkämpft haben, werden plötzlich halbiert: Die eine Hälfte wird für Männer/Jungenprojekte reserviert.

Je mehr sich das Prinzip Gender Mainstreaming in Organisationen verbreitet, desto vielfältiger werden die Erfahrungen, die positiven und negativen.

Die Frage, ob Gender Mainstreaming ein transformatorisches oder ein affirmatives Konzept ist, ob es also die bestehenden Geschlechterverhältnisse überwindet oder zementiert, ist zu generell und zu abstrakt. Untersucht werden müssen vielmehr die Erfolge und Misserfolge, die förderlichen und hinderlichen Bedingungen in Organisationen.

Ohne eine starke Frauenpolitik wäre Gender Mainstreaming nie entwickelt worden, und deshalb bleibt das Gelingen des Prinzips auch weiterhin davon abhängig, dass Frauen und Männer Geschlechterverhältnisse kritisch sehen und die Macht haben, sie zu verändern. Gender Mainstreaming ist kein Zaubermittel zur Herstellung der Chancengleichheit oder zur Veränderung patriarchaler Strukturen. Es ist ein sehr anspruchsvolles Konzept und setzt einen Lernprozess für Organisationen und einen Lernprozess für Männer und Frauen voraus. Um die politischen Inhalte des Lernprozesses muss es eine demokratische Auseinandersetzung geben. Es ist jedoch schon als Fortschritt zu bewerten, wenn eine solche Debatte in Organisationen überhaupt beginnt.

Literaturverzeichnis

- Baer, Susanne, 2002: Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. In: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt, S. 41 - 63
- Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara, 2002: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt
- von Braunmühl, Claudia, 2000: Mainstreaming gender zwischen herrschaftskritischem und bürokratischem Diskurs. In: Jahrbuch Lateinamerika 24, Geschlecht und Macht, Münster, S. 139 - 153
- Callenius, Carolin 2002: Wenn Frauenpolitik salonfähig wird, verblasst die lila Farbe. In: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt, S. 63 - 83
- Connell, Robert W., 1999: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen
- Döge, Peter, 2001a): Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. IAIZ, Berlin
- Döge, Peter, 2001b): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik, Bielefeld
- Enggruber, Ruth, 2001: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit, Münster
- Europäische Gemeinschaften, 2001: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der europäischen Union, Luxemburg
- Färber, Christine, 2001: Gender Mainstreaming: Ein neues gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich. In: Neue Wege für die Chancengleichheit?! Gender Mainstreaming und Total E-Quality. Dokumentation der 1. Fachtagung der Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten des Saarlandes, S. 18 – 42
- GEO WISSEN, 2000: Frau und Mann. Alte Mythen Neue Rollen Nr. 26
- Gottschall, Karin, 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs, Opladen
- Jung, Dörthe, Küpper, Gunhild, 2001: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse, Bielefeld
- Feministische Studien, 1993: Kritik der Kategorie Geschlecht ,11, Nr.2
- Hansestadt Lübeck und Stadt Norderstedt, 1999: Projektsteuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Abschlussbericht der Hansestadt Lübeck und der Stadt Norderstedt, Lübeck
- Laqueur, Thomas 1992: Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud, Frankfurt a.M.
- Hoecker, Beate, 1998: Frauen, Männer und die Politik, Bonn
- Lorber, Judith, 1999: Gender – Paradoxien, Opladen
- Mühlen Achs, Gitta, 1998: Geschlecht bewußt gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen, München

- Nohr, Barbara, Veth, Silke (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin
- Ökumenische Arbeitsgruppe/Brot für alle/Fastenopfer, 2001: Freier Blick auf Budgets, Basel, Luzern
- Schön, Christine, 2002: Aktuelle Konzepte und Strategien betrieblicher Gleichstellungspolitik – edition der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2002
- Schratzenstaller, Margit, 2002: Gender Budgets – ein Überblick aus deutscher Perspektive. In: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt, S. 133 - 159
- Schunter-Kleemann, Susanne, 2000: Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik – methodologische und politische Überlegungen. In: Hochschule Bremen, WEFF-discussion Papers 4
- Schweikert, Birgit, 2001: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene - Hintergrund, aktueller Stand und Planungen. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Forum Sexualaufklärung und Familienplanung 4-2001 Gender Mainstreaming, Köln, S.9 - 13
- Stepanek, Brigitte, 1999: Gleichstellung und Kommunen. Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene, Rostock
- Stiegler, Barbara, 1998: Frauen im Mainstream. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Expertisen aus der Frauenforschung, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Expertisen aus der Frauenforschung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2000: Männerbildung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV, 2000, S.30 - 33
- Stiegler, Barbara, 2000: Telearbeit und Gender Mainstreaming. In: Gabriele Winker (Hg.) Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frankfurt/New York 2001, S. 165 – 189
- Stiegler, Barbara, 2000: Wenn Gender das Mädchen schluckt - Gender Mainstreaming und die Mädchenarbeit. In: Forum Erziehungshilfen 2/ 2001, S.68 –74
- Weg, Marianne, 2002: Gender Mainstreaming als Politikmethode für Geschlechterdemokratie. In: Roemheld, Regine: Wie geht es Ihnen, Madame Europe? Gendering in Politik und Verfassung in der Europäischen Union, Herbolzheim
- Weg, Marianne, 2001: Gender Mainstreaming - Perspektivwechsel für die Frauengleichstellungspolitik? In: Paritätische Bundesakademie: Gender Mainstreaming als Aufgabe – Konsequenzen für die Paritätischen Träger der freien Wohlfahrtspflege. Dokumentation der Fachtagung vom 27.11.2001 in Frankfurt, S. 36 - 42
- WSI-Projektgruppe, 2000: Frauendatenreport, Berlin
- Woodward, Alison E. 2001: Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or deception? Discussion Paper FS 1 01 – 103, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Lesehinweis

- Stiegler, B.:** Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992
- Stiegler, B.:** Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialforschung, November 1992*
- Stiegler, B.:** Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993
- Stiegler, B.:** In Zukunft wieder Reservearmee? – Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993
- Stiegler, B.:** Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993*
- Stiegler, B.:** Berufe brauchen kein Geschlecht – Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1994*
- Stiegler, B.:** Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juli 1996
- Stiegler, B.:** Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, September 1996*
- Stiegler, B.:** Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Mai 1997*
- Stiegler, B.:** Die verborgene Armut der Frauen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Januar 1998*
- Stiegler, B.:** Die verborgenen Schätze der Frauen. Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Februar 1998*
- Stiegler, B.:** Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, November 1998
- Stiegler, B.:** Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1998*
- Stiegler, B.:** Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, April 1999*

Stiegler, B.: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1999*

Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, August 2000*

Die mit einem „*“ versehenen Expertisen sind abrufbar über das Internet.

Adresse:

<http://www.fes.de>

Seite: Bibliothek

Seite: Digitale Bibliothek

Autorinnenname: Stiegler

Zur Autorin

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung