

## Fachgespräch

### "Zukunft Europas: Perspektiven einer genderbewussten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union"

#### Dokumentation

16.12.03 in Berlin

#### Redebeiträge A -Z

- Dr. Delal Atmaca
- Ortrun Gauper
- Barbara Helfferich
- Dr. Sibyll Klotz
- Prof. Dr. Friederike Maier
- Henriette Meseke
- Christian Raschke
- Isabel Rothe
- Silke Steinhilber
- Renata Wójtuk-Janusz

---

#### Prof. Dr. Friederike Maier (Harriet Taylor Mill-Institut, FHW Berlin)

#### Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und die Geschlechterfrage

Die EU spielt mit der Verankerung von Gender Mainstreaming eine Vorreiterrolle für die meisten europäischen Länder. Faktisch ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming durch das Prinzip der ‚Weichen Koordinierung‘ durch die Kommission jedoch den Mitgliedsstaaten überlassen, d.h. kein Land ‚muss‘. Deshalb ist die Bilanz nicht ermutigend. Zudem fand in vielen Mitgliedsländern noch keine Diskussion darüber statt, was Gender Mainstreaming eigentlich ist und was es bedeutet.

Das Beispiel der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung zeigt, dass die wenigsten Länder das Prinzip Gender Mainstreaming tatsächlich in ihre politischen Konzeptionen umgesetzt haben. Es fehlen hierzu sowohl Daten/Statistiken als auch der inhaltliche Bezug. Auch bei der deutschen Agenda 2010 sind die (negativen) Geschlechteraspekte absehbar - sie werden jedoch nicht erwähnt. Die ‚Weiche Koordination‘ lässt also Spielraum für die Verfolgung nationaler Pfade und Politiken - sie macht aber die Einhaltung vereinbarter Ziele und Instrumente schwierig.

Auch im Politikfeld der sozialen Integration bleibt das Prinzip Gender Mainstreaming wenig ausformuliert. Dieser Bereich begrenzt sich stark auf die Verfolgung anderer Ziele wie z.B. der Reduktion von Kinderarmut via Beschäftigungsförderung alleinerziehender Frauen. Dabei wird die Erreichung dieses Ziels aber von den Arbeitsmarktbedingungen entkoppelt. Einzig Schweden hat es konzeptionell verstanden, Gender Mainstreaming systematisch einzubauen.

Im Bereich der europäischen Wirtschaftspolitik (Broad Economic Guidelines) ist die Integration von Gender Mainstreaming nicht zu erkennen - wenn überhaupt, tauchen

Geschlechteraspekte nur im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt (Frauen als mobilisierbare Arbeitsmarktreserve angesichts der demografischen Entwicklung) auf. Andere Aspekte wie z.B. Geschlechteraspekte der öffentlichen Steuer- und Haushaltspolitik, der Handelspolitik, der Geldpolitik etc. werden noch nicht einmal im Ansatz thematisiert. Ganz in der Tradition der VWL-Makroökonomik sind Geschlechterverhältnisse weitgehend irrelevant und wenig erforscht. Gehandelt wird nach der Maxime: "Eine gute Wirtschaftspolitik ist für alle gut."

Neben der fehlenden Gender Mainstreaming-Perspektive ist ein weiteres Problem zu konstatieren. Gender Mainstreaming kann auch Bestandteil einer problematischen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Orientierung sein. Die europäische Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik ist zwar nicht durchgängig einer neoliberalen Handschrift zuzuordnen, dennoch gibt es problematische Prämissen wie z.B. die generelle Orientierung auf Marktkräfte, Privatisierung, ein generelles Credo in Richtung Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeitsmarktordnungen und den Abbau sozialer Leistungen.

Alle diese Veränderungen des Sozialstaates haben Auswirkungen auf Frauen, die nicht immer zugunsten von Chancengleichheit ausfallen. Eine feministische Vision einer geschlechtergerechten Ökonomie muss deshalb fragen, ob die generelle wirtschaftspolitische Linie stimmt. Es müssen eine prinzipielle Kritik und eine grundsätzliche Politik aus feministischer Sicht formuliert werden. Es darf nicht einfach festgestellt werden: ‚Ihr habt Gender Mainstreaming vergessen!‘ Zudem müssen Definitionen für folgende Fragestellungen gefunden werden: Was bedeuten öffentliche Dienstleistungen und welche Rolle spielt der Staat? Wie stellen wir uns einen geschlechtergerechten Wohlfahrtsstaat vor? Was verstehen wir unter Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Normen?

Welche Auswirkungen der EU-Beitritt hinsichtlich Gender Mainstreaming auf die neuen Länder haben wird, ist schwer abzuschätzen, aber die Geschlechterverhältnisse sind zur Zeit vermutlich nicht im Zentrum der Überlegungen der Regierungen und anderer Akteure. Überall in den Beitrittsländern ist die Frauenerwerbstätigkeit zurückgegangen, sind die rechtlichen Regelungen gelockert und "dereguliert" worden, zeigen sich neue soziale Spannungen und Differenzierungen. Hinter dem Rücken der Beteiligten wird sich kein neues positives Geschlechterverhältnis einstellen.

---

**Ortrun Gauper**  
(Referatsleiterin für Internationale und Europäische Wirtschaftspolitik, ver.di)

### **Auswirkungen der europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik auf Frauen**

Die Wirkung von makroökonomischen Prozessen unter genderspezifischen Gesichtspunkten wurde bislang kaum untersucht. Dennoch muss festgestellt werden, dass sich seit der Einführung von Gender Mainstreaming Mitte der 90er Jahre das Geschlechterverhältnis in den EU-Mitgliedstaaten nicht verbessert hat. Das rührt vor allem daher, dass die europäische Wirtschaftspolitik wachstums- und beschäftigungsfeindlich ist, was zu einer Verschärfung der Probleme von Frauen auf

den europäischen Arbeitsmärkten führte. Die Fixierung der Geldpolitik auf Preisstabilität gemeinsam mit den restriktiven Budgetpolitiken der Mitgliedstaaten verhinderten Impulse zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Die EU hat den Mitgliedstaaten mit der ausgabenseitigen Haushaltskonsolidierung eine strikte Sparpolitik verordnet. Zu massiven Einsparungen bzw. zur Umgestaltung der Systeme kam es vor allem in den Bereichen Gesundheit und Rente. Gerade was staatliche Leistungen betrifft, sind Frauen aber in weit höherem Ausmaß als Männer von deren Bereitstellung abhängig. Verbunden mit dem Rückzug des Staates aus wesentlichen Versorgungsbereichen führt dies zu einer Verschlechterung der sozialen Situation breiter Bevölkerungskreise. Darüber hinaus birgt ein solcher Rückzug des Staates z.B. im Pflege- und Gesundheitsbereich die Gefahr, Rollenstereotypen und die innerfamiliäre Arbeitsteilung zu zementieren. Die Zurückdrängung des Staates aus wesentlichen Wirtschaftsbereichen und die zunehmende Privatisierung hat auch auf die Beschäftigung von Frauen negative Auswirkungen. So sind im öffentlichen Dienst nicht nur überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, sondern findet dort de facto eine geringere Lohndiskriminierung als bei privatwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen statt. Eine weitere Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen im Arbeitsleben insbesondere auch in der Lohnpolitik und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse konterkarieren die Bemühungen um Gleichbehandlung. Besonders dezentralisierte Entscheidungen über Entgeltzahlungen können Frauen benachteiligen.

Obgleich sich die EU die Bekämpfung von Armut auf ihre Fahnen geschrieben hat, folgen den Worten keine Taten. Auf EU-Ebene wird ein Problem deutlich, das auf nationalstaatlicher Ebene genauso existiert: Die politische Macht besitzt das Finanzministerium respektive die Finanzkommission und nicht das Sozialministerium respektive die Kommission für Beschäftigung und Soziales. Es lässt sich festhalten, dass all die negativen Auswirkungen auf die Konjunkturentwicklung, die von den geld- und budgetpolitischen Vorgaben der EU ausgehen, derzeit sicherlich nicht durch die sozialpolitischen Koordinierungsprozesse der Union aufgehoben oder auch nur abgemildert werden können. Dies ist schon deshalb nicht möglich, da diese Prozesse an der grundsätzlichen Ausrichtung der europäischen Wirtschaftspolitik nichts ändern. Trotzdem liegen ihnen positive Ansätze zugrunde: Vollbeschäftigung ist Ziel der EU, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut ein gemeinsames Anliegen der EU15 (jetzige 15 Mitgliedstaaten) und auch die Situation von Frauen steht stärker als früher im Zentrum der politischen Aufmerksamkeit (Ziele des Europäischen Rats von Lissabon 2000). Damit allerdings aus den rhetorischen Bekenntnissen konkrete Realität wird, fordern die Gewerkschaften eine Weiterentwicklung dieser Ansätze in Richtung einer gleichberechtigten Stellung zwischen Sozial- und Wirtschaftspolitik. Gender Mainstreaming ist auch in den Gewerkschaften angekommen und verändert dort insbesondere die Politik des Personalabbaus. Normalerweise werden bei Entlassungen die Sozialkriterien angewandt, d.h. junge Frauen mit kurzen Beschäftigungszeiten müssten zuerst gehen. Durch Gender Mainstreaming können sie jedoch unterstützt werden. Gender Mainstreaming findet innerhalb der Gewerkschaften besonders in zwei Bereichen Anwendung: Erstens in den Tariffragen (gleiches Entgelt für Männer und Frauen) und zweitens in der hausinternen Personalpolitik.

---

**Dr. Sibyll Klotz (Fraktionsvorsitzende Bündnis  
90 / Die Grünen im Berliner Abgeordnetenhaus)**

## **Gender Mainstreaming in der bundesdeutschen Politik**

Gender Mainstreaming hat bisher - zumindest öffentlich - keinen Zugang in die politischen Mainstream-Debatten gefunden. Begrenzung der Neuverschuldung und Schuldenabbau vs. Stärkung der Binnennachfrage - das sind Debatten, die komplett ohne den Geschlechterblick geführt werden. Gleiches gilt für das Thema Subventionsabbau, ob Steinkohle, Eigenheimzulage oder Entfernungspauschale - auch hier nicht die Spur einer Debatte in Hinblick auf die Geschlechterfrage. Besser sieht es bei der öffentlichen Diskussion um die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme aus.

Gender Mainstreaming hat bisher auch keinen Zugang in die politische Debatte über die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte gefunden. Jedenfalls nicht als strukturelle Sichtweise, als strukturelles Kriterium, das im Ergebnis Umschichtungen, Mehrausgaben aber auch Einsparungen zur Folge haben kann.

Die Abgrenzung von Gender Mainstreaming und klassischer Frauenförderung ist unpräzise, das Wissen darum, dass es sich um eine Doppelstrategie handelt, ist allenfalls den Fachfrauen vorbehalten, die dann oft auch noch aus dem Background der Frauenpolitik kommen. Gender Mainstreaming wird aber nicht selten instrumentalisiert. Diejenigen, die Frauenförderung schon immer als Verstoß gegen das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes betrachtet haben, benutzen Gender Mainstreaming, um eben diese Frauenförderung abzuschaffen. So z.B. bei den Arbeitsämtern: Frauenmaßnahmen werden nicht mehr gefördert, weil es jetzt Gender Mainstreaming gibt.

Gender Mainstreaming hat bisher keinerlei mobilisierende Wirkung entfaltet und ist nach wie vor einem sehr begrenzten akademischen Diskurs vorbehalten. Das ist meines Erachtens das Hauptproblem, wozu auch gehört, dass die Vermittlung von Genderkompetenz mittlerweile ein Geschäftsfeld ist, mit dem man Geld verdienen kann. Gender Mainstreaming ist eine Top-Down-Strategie aber offensichtlich keine politische Idee, die diejenigen anspricht, die Emanzipation im 3. Jahrtausend für wichtig halten.

Gender Mainstreaming hat dennoch zwei entscheidende Vorzüge gegenüber den klassischen Frauenstrukturen und der klassischen Frauenförderung. Es ist als Top-Down-Strategie mit einer Behördenautorität ausgestattet, die die klassische Frauenförderung nie hatte, die aber dennoch den politischen Willen nicht ersetzen kann. Zudem können mit dem Gender Mainstreaming-Ansatz Männer als Bündnispartner gewonnen werden. Die Stärke von Gender Mainstreaming als politischer Strategie ist also die Offenheit für beide Geschlechter.

Ich möchte drei zentrale Herausforderungen nennen, welche die Implementierung und Umsetzung des Gender Mainstreaming in den nächsten Jahren begleiten müssen:

1. Wir brauchen politische Strategien, die Gender Mainstreaming aus dem Diskurs einer sehr kleinen Gruppe von WissenschaftlerInnen und Verwaltungsfachleuten herausholt.
2. Wir brauchen eine kritische Bestandsaufnahme der "klassischen" Frauenförderung und ihrer Strukturen. Dazu gehören eine Bestandsaufnahme

des Erreichten, eine Neuverständigung über Ziele und Instrumente sowie eine präzise Klärung des Verhältnisses von Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

3. Wir brauchen eine Klärung der Potentiale von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bei der Aufgabe der Haushaltskonsolidierung mit dem Ziel von Umschichtungen und Einsparungen zu Gunsten von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Sind Geschlechtergerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit politische Kampfbegriffe oder Kategorien, die für politische Ziele taugen? In welchem Verhältnis zueinander stehen sie?

---

### **Isabel Rothe (Managerin bei Schering AG, Berlin)** **Kommentar**

Das Konzept von Gender Mainstreaming ist nicht einfach zu verstehen. Zudem entsteht der Eindruck, dass der Begriff ‚unten‘ nicht angekommen ist. Tatsache ist, dass in vielen Wirtschaftsunternehmen keine Debatte darüber existiert. Diskussionen werden nur über Kategorien wie Chancengleichheit und Diversity geführt. Meine erste Reaktion auf das heutige Thema war aus diesem Grund auch ‚Gender ist out‘, wobei angemerkt werden muss, dass die Welt nicht speziell frauenfeindlicher geworden ist.

Viele Wirtschaftsunternehmen kämpfen in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage mit fundamentalen Problemen und es finden Umstrukturierungen statt. So werden Fragen gestellt wie: Können wir unsere Belegschaften halten? Können wir unsere Standorte halten? Aufgrund dieser wirtschaftlichen Herausforderungen gibt es z.Z. keinen Raum für ‚kleinere‘ Themen.

Betriebspolitisch gibt es eine Diskrepanz zwischen Chancengleichheit und den Umstrukturierungen auf europäischer Ebene. So werden Betriebsräte beispielsweise lokal gewählt, aber Interessenausgleich und Chancengleichheit finden auf verschiedenen Betriebsebenen statt - von der lokalen bis zur europäischen Ebene. Wo könnte Gender Mainstreaming hier greifen?

Das bedeutet nicht, dass Frauen in der Wirtschaft keine Fortschritte machen. Natürlich gibt es noch keine Chancengleichheit, dennoch geht es Schritt für Schritt voran. Frauen in liberalen Unternehmen haben es im Übrigen leichter. Trotzdem müssen wir einen Abbau managen, und Personalreduzierung kann auch wirtschaftlich sein. Wenn also Frauen in ein Unternehmen nicht zurückkommen, kann das erwünscht sein. An Diversity haben Arbeitgeber nur dann ein Interesse, wenn sie Arbeitskräfte binden wollen, daher ist auch Diversity im Moment wenig relevant. Aus diesem Grund muss die Frage gestellt werden, was in diesem Kontext machbar ist. Vielleicht ist eine Wahrung von bisher Erreichtem, also die Wahrung des Besitzstandes, auch ein Ziel. Die Situation ist natürlich nicht schwarz-weiß, sondern es gibt auch Zwischentöne.

Das Konzept des Gender Mainstreaming ist nicht schädlich und wir sollten uns über Inhalte und Strategien verständigen. Aber ein großer konzeptioneller Entwurf liegt im Moment im betrieblichen Umkreis weit hinten auf der Agenda - dafür fehlen die

Kapazitäten. In diesen Zeiten kann man nur in konkreten kleinen Schritten etwas unternehmen.

---

## **Christian Raschke (Organisationsberatung "Vielfalt gestalten") Kommentar**

Meine These ist, dass Gender Mainstreaming nur dann erfolgreich sein kann, wenn es bei der Bewältigung konkreter Führungsaufgaben hilft, wenn die Firmen dadurch ihr Profil positiv schärfen können und wenn sie sich von diesem Ansatz Gewinn versprechen. Gender Mainstreaming ist eine Managementstrategie unter anderen - etwa in Parallele zum Umweltmanagement oder Qualitätsmanagement.

Gender Mainstreaming muss punktuell durchgeführt werden und wird deshalb systematisch runtergebrochen. Allerdings nur wenn die Verantwortlichen einen zusätzlichen Nutzen erkennen, hat Gender Mainstreaming mehr als einen legitimatorischen Effekt. Und wie bei allen neuen Managementstrategien lässt sich der Nutzen erst im Nachhinein beweisen. Bei jeder guten Managementstrategie setzt bei ihrer Realisierung allerdings ein Aha-Effekt ein - etwa nach dem Motto: „Das hätten wir doch schon lange so machen sollen - und auch können!“

Folgendes Beispiel soll den Nutzen zeigen, den Gender Mainstreaming für Einrichtungen haben kann. Es verdeutlicht aber auch die Grenzen des Ansatzes:

Ich führe u.a. Gender Mainstreaming Einzelcoachings für die Führungskräfte in Ministerien durch: Ein Abteilungsleiter sagte zu dem Angebot: "Der soll ruhig kommen und mir zeigen, wo der Nutzen von Gender Mainstreaming für mich liegt..." Das ist mir natürlich nicht gelungen. "Gut, ich muss es machen", lenkte er ein. "Dafür habe ich mein Modellprojekt. Und wenn es mehr sein muss, machen wir halt noch welche..." Ich erklärte ihm aus meinen Erfahrungen u.a. in Unternehmen, dass Gender Mainstreaming nur dann über eine punktuelle Umsetzung hinaus kommt, wenn es zur Bewältigung aktueller Unternehmensaufgaben beiträgt. Er erwiderte: "Wissen Sie, was meine schwierigste Aufgabe ist? Ich muss Personal abbauen. Kann mir Gender Mainstreaming dabei helfen?" Meine Rückfrage: "Ja, wo könnte denn Gender Mainstreaming dabei helfen?" Er: "Vielleicht bei der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung. Frauen und Männer haben da wohl sehr unterschiedliche Motive." ... und zwischendurch rief sein Sohn auf seinem privaten Handy an ... die Idee eines Vater-Kind-Tages für das Ministerium entstand... Der Minister: "Ich müsste eine Mitarbeiterbefragung machen, wobei ich nach den ganz konkreten Bedingungen frage, unter denen Frauen und Männer ihre Arbeitszeit verkürzen wollen - ohne Lohnausgleich natürlich."

---

## **Dr. Barbara Helfferich**

### **Erfolge und Widerstände von Gender Mainstreaming in der europäischen Politik**

Die Europäische Kommission spielt für die meisten europäischen Länder eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellungspolitik und Gender

Mainstreaming. Nachdem 1995 die Pekinger Frauenkonferenz stattgefunden hatte, begann auf europäischer Ebene ein ‚Goldenes Zeitalter‘ der Gleichstellungspolitik. Sowohl innerhalb der Europäischen Kommission als auch im Europäischen Parlament nahm der Frauenanteil deutlich zu. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wurde die Rahmenstrategie zu Gender Mainstreaming implementiert. Ziel dieser Politik stellte die produktive Einbindung der Frauen dar; diese sollten nicht länger als Opfer gesehen werden.

Was ist danach passiert? Im Jahr 2000 fand der Lissaboner Gipfel als wichtiger Schritt für die europäische Integrationspolitik statt. Ziel des Gipfels war die Integration der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik. Dabei wurde festgelegt, die Prozentzahl der Menschen in Arbeit bis 2010 auf 70 % der Männer und 60 % der Frauen zu erhöhen. Dem lag u.a. die Erkenntnis zugrunde, dass Frauen als qualifizierte Kräfte auf dem Arbeitsmarkt und als Beitragszahlerinnen für die Rentenversicherungen benötigt werden.

Als Erfolg in Sachen Gender Mainstreaming ist zu nennen, dass in den ‚Broad Economic Policy Guidelines‘ der Geschlechteraspekt erwähnt wird und dass in den Syntheseberichten der Mitgliedstaaten, die ab dem nächsten Frühjahrsgipfel 2004 jährlich vorgestellt werden, der ‚Gender Pay Gap‘ berücksichtigt werden muss. Auch in der europäischen Beschäftigungsstrategie ist der Geschlechteraspekt integriert. Finanzielle Instrumente hierfür sind der Europäische Sozialfonds (ESF) und die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Problematisch am Gender Mainstreaming-Ansatz ist, dass er als ‚weiche‘ Strategie funktioniert und bisher außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Soziales kaum angewendet wird. Aber selbst in diesem Bereich sind die Statistiken in Hinblick auf den Genderaspekt noch sehr unzureichend, um beispielsweise eine Feminisierung von Armut durch eine mangelnde Integration in den Arbeitsmarkt oder die Diskriminierung in der Rentenpolitik nachweisen zu können.

Der Synthesebericht stellt eine weitere Schwierigkeit dar: Er soll ein kurzer, knapper Bericht sein. Dabei stellt sich die Frage, ob bei der Makro-Perspektive des Syntheseberichts der jeweiligen Länder Gender Mainstreaming womöglich untergehen wird. Frauen werden als eine Gruppe unter vielen gesehen und es ist schwer, Fragen, die Frauen betreffen, eigenständig in den Bericht einzubringen. Wir haben es nicht geschafft zu verdeutlichen, dass Frauen überall sind, so auch in den Bereichen Handel und Landwirtschaft.

Große Hoffnungen setzen wir in die Antidiskriminierungspolitik. Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages stellt ein Gesetz gegen Diskriminierung innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes dar. Es werden verschiedene Gruppen genannt - darunter auch Frauen. Dieser Artikel muss nun operationalisiert werden. Hierzu bestehen bereits zwei Richtlinien über die Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt und gegen Rassismus. Wir haben nun eine Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung von Frauen außerhalb des Arbeitsmarktes entworfen, die aufgrund starker Widerstände der Mitgliedstaaten und einzelner Interessenverbände auf den gleichen Zugang zu Dienstleistungen wie Versicherungen und Banken beschränkt werden musste. Unsere

Richtlinie ist eng angelegt, aber dadurch wird erstmals ein Paradigmenwechsel vom Arbeitsbereich in den Privatbereich stattfinden.

Meiner Meinung nach ist Gender Budgeting die klarste Form des Gender Mainstreaming. Dieser Ansatz wird u.a. schon in Südafrika und Australien verwirklicht. Eines der wichtigsten Argumente für Gender Mainstreaming sind die demografischen Herausforderungen, vor denen die westlichen Gesellschaften stehen ("Frauen im Gebärstreik"), und die Folgen für die Nachhaltigkeit.

---

**Henriette Meseke (Compass Bremen GmbH):**

### **Umsetzungserfahrungen mit Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF)**

#### **1. These: Gender Mainstreaming ist konzeptionell nicht in die Programmplanung des ESF integriert worden.**

- Es gibt keine verbindliche Definition von Gender Mainstreaming als Strategie in den Planungsdokumenten und keine Benennung ihrer Bedeutung im ESF.
- Es fehlt eine strategische Planung zur Implementierung der Strategie und des Konzeptes Gender Mainstreaming.
- Weder für die Endbegünstigten noch für die steuerungsrelevanten Gremien existieren verbindliche Vorgaben.
- Bewilligungs- und Bewertungskriterium der "Gleichstellungsneutralität" bietet ein "Schlupfloch" in der Größenordnung eines schwarzen Lochs.
- Zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird kein Budget zur Verfügung gestellt.

#### **2. These: Gender Mainstreaming wird qualitativ de facto auf einen Wirkungsbereich reduziert - dem der originären frauenspezifischen Förderung im Politikbereich E "Chancengleichheit von Frauen und Männern".**

Es gibt im ESF drei Kategorien, die zur Zielerreichung der Geschlechtergerechtigkeit beitragen sollen:

1. Gender Mainstreaming als Strategie und Konzept,
2. das Querschnittsziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern analog zu anderen Querschnittszielen sowie
3. das Politikfeld E, als Konkretisierung arbeitsmarktpolitischer Interventionen zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Ausgehend von der Analyse der Ausgangslage werden für ein Programm Ziele formuliert. Die innerhalb des ESF bzw. der Strukturfonds übliche Aufteilung in Form von Schwerpunkten (EPPD) bzw. Maßnahmebereiche (GFK) stellen auf Programmebene eine Strukturierung hinsichtlich der vorgesehenen Interventionsfelder dar. Der Schwerpunkt E "Chancengleichheit von Frauen und Männern" soll die Einhaltung der frauenspezifischen Förderung gewährleisten, um bestehende Diskriminierung mit gezielter Frauenförderung zu kompensieren. Innerhalb der anderen Schwerpunkte bzw. Maßnahmen gilt der integrale Ansatz zur



Förderung der Chancengleichheit. Beides zusammen stellt die beiden Elemente der Doppelstrategie von Gender Mainstreaming dar.

Der quantitative Aspekt der Chancengleichheit soll wiederum über die "angemessene Beteiligung von Frauen an allen Fördermaßnahmen" gewährleistet werden - in der Regel entspricht dies dem Anteil von Frauen an den Arbeitslosen bzw. Erwerbstätigen.

Auf dieser programmatischen Ebene sind drei relevante Widersprüche zwischen der Gender Mainstreaming-Strategie und der ESF-Programmatik zu identifizieren:

- Sowohl innerhalb des EPPD als auch im GFK werden die inhaltlichen Aktivitäten zu Gender Mainstreaming innerhalb des Politikfeldes E "Chancengleichheit von Frauen und Männern" verortet. Das bedeutet, dass der Sinngehalt der Doppelstrategie - integraler Ansatz zu Chancengleichheit in allen Schwerpunkten und spezifische Frauenförderung in einem Schwerpunkt - ad absurdum geführt wird.
- Die Realisierung von Gender Mainstreaming wird mit der quantitativen Beteiligung von Frauen in allen Schwerpunkten und der spezifischen Frauenförderung in Schwerpunkt E (10% des Mitteleinsatzes) ausgewiesen.
- Innerhalb der spezifischen Frauenförderung im Schwerpunkt E werden auch Männer gefördert (Teilzeitarbeit für Männer, Männer in Frauenberufen).

### **3. These: Gender Mainstreaming braucht eine starke politische Fachöffentlichkeit, die Kurskorrekturen in den steuerungsrelevanten Gremien zum bisherigen "gender-neutralen" Mainstream entwickelt.**

Die Knackpunkte sind:

- Gender Mainstreaming spielt in der Evaluierungen keine oder eine untergeordnete Rolle (Fortsetzung des geringen Stellenwertes).
- Es gibt in der Regel keine analytische Trennung zwischen Gender Mainstreaming und dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Gravierende Veränderungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik werden nicht / kaum bezüglich der Zielerreichung Geschlechtergerechtigkeit untersucht.

Meines Erachtens könnte eine offensive Fachöffentlichkeit die notwendigen politischen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten auf den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming ausüben. Die genannten Defizite und Fehlstellen innerhalb der bisherigen Ansätze zeigen, dass hinsichtlich des Transfers zwischen Gender Mainstreaming als Konzept und der Umsetzung in Verwaltungshandeln noch viel zu tun ist. Hierfür müssen die strategisch wichtigen Scharnierstellen erreicht werden - also die Ebenen der EntscheidungsträgerInnen bzw. die Steuerungsgremien. Das bedeutet auch, dass Gender-Expertise in diese Gremien einbezogen wird und dass sich diese Prozessbeteiligten inhaltlich mit dem Thema auseinandersetzen müssen. Im Grunde genommen - und dies ist ein Bestandteil des Anspruches von Gender Mainstreaming - bedarf es eines **Gender-Controlling** in diesen Gremien.

**Silke Steinhilber (Beraterin für Genderfragen der ILO Budapest):**

### **Auswirkungen des EU-Beitritts auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft und Wirtschaftspolitik - Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Beitrittsländern**

Gender Mainstreaming hat im Verhandlungsprozess über den EU-Beitritt so gut wie nicht stattgefunden. In der Mehrzahl der Politikfelder (z.B. Finanzen, Handel, Landwirtschaft, Renten) tauchte Gender Mainstreaming als Anforderung für die Angleichung an EU-Recht gar nicht auf. Insbesondere im Arbeitsrecht brachte die Anpassung an EU-Recht jedoch deutliche Verbesserungen. Beispielsweise wurden klare Definitionen von (direkter und indirekter) Diskriminierung eingeführt. In einigen Ländern sind mittlerweile Antidiskriminierungsgesetze verabschiedet (z.B. Litauen, Ungarn). Jedoch ist sowohl deren Umsetzung wie auch die Implementierung der Nicht-Diskriminierungsprinzipien im allgemeinen Arbeitsrecht vielfach mangelhaft. Es gibt teilweise keine separate Arbeitsgerichtsbarkeit und wenig Praxiserfahrung mit Diskriminierungsfällen auf Seiten der RichterInnen und AnwältInnen. Auch existieren nur mangelnde Beratungsmöglichkeiten für Frauen, die Diskriminierung erfahren haben. NROs kritisieren die mangelnde Rechtskultur, und Gewerkschafterinnen weisen häufig auf die mangelnde Reichweite des Arbeitsrechts hin. Ein weiteres Problem ist, dass das Arbeitsrecht nicht greift bei der Verlagerung von Produktion und Dienstleistungen in den informellen Sektor.

Allgemeinere Fragen, die die Implementierung von Gleichstellungsrichtlinien und Gender Mainstreaming betreffen und wie ihr Erfolg gemessen werden kann, werden bisher von allen Beteiligten - EU-Organe, "alte" und "neue" Mitgliedsländer - so gut wie gar nicht diskutiert. Im Hinblick darauf, dass die Hoffnung auf EU-Strukturmittel in den neuen Mitgliedsländern sehr groß ist (insbesondere bei Frauenorganisationen, für die national kein Geld zur Verfügung gestellt wird), wäre es wichtig, solche Fragen zu klären. Auch sollte die EU endlich Prinzipien des Gender Budgeting in ihren Finanzhilfen, insbesondere den Strukturfonds, anwenden.

Auf der politischen Ebene gibt es die Vorgabe, die nationalen Beschäftigungspolitiken an die EU-Gesetzgebung anzupassen. In vielen Ländern kritisieren NROs, dass Regierungen nur auf externen Druck der EU hin überhaupt Fortschritte gemacht haben und die formale Anpassung an Regeln oft über die Diskussion von Inhalten gestellt wird. Insbesondere sind die Beteiligungsmöglichkeiten der Sozialpartner und NROs an Planungs- und Entscheidungsprozessen unzureichend, und Frauenstimmen werden unter solchen Bedingungen nur allzu häufig gar nicht gehört. Auch treffen die EU-Richtlinien häufig nicht die spezifische nationale Situation in mittel- und osteuropäischen Ländern: Die Anpassung an EU-Standards kann deshalb eine (weitere) Verschlechterung der Situation von Frauen bedeuten, z.B. was die Beschäftigungsquote von Frauen angeht.

Gleichstellungspolitik wird in den Beitrittsländern unterschiedlich umgesetzt: Obwohl alle Länder die Pekinger Aktionsplattform mitverabschiedet haben, haben immer noch nicht alle die Gleichstellungspolitik entsprechend institutionell verankert. Die "National Machineries" sind institutionell, personell und finanziell in der Regel sehr

schwach. Regierungswechsel haben in manchen Ländern auch dazu geführt, dass sich der Rahmen für Gleichstellungspolitik aufgrund politischer Interessen verschoben hat, z.B. in Polen im Laufe der 90er Jahre, wo eine konservative Familienpolitik Gleichberechtigungsideen verdrängte.

Wichtig für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Beitrittsländern sind neben politischen EntscheidungsträgerInnen zivilgesellschaftliche AkteurInnen sowie WissenschaftlerInnen. Zum Beispiel ist bislang feministische Ökonomie an den Universitäten und Forschungsinstitutionen in den neuen Mitgliedsländern fast gar nicht institutionell verankert. Dabei wäre es gerade vor dem Erfahrungshintergrund der neuen EU-Mitglieder nötig, dass Gender in aktuelle Wirtschaftsmodelle und wirtschaftspolitische Diskussionen integriert wird. Gleichzeitig muss über das bestehende Wirtschaftssystem auch hinaus gedacht werden. Doch fehlt es dafür bisher sowohl an ExpertInnen als auch an Lehrmaterialien. Auch eine stärkere Vernetzung der unterschiedlichen Akteure aus Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft wäre nötig, damit die Erfahrungen des vergangenen Jahrzehnts produktiv umgesetzt werden können. Weiterhin müssen internationaler Dialog und Erfahrungsaustausch auf der Grundlage ernsthaften Interesses und Respekts für die anderen zwischen Ost und West auf einer gleichberechtigten Ebene stattfinden.

---

## **Renata Wójtuk-Janusz (Wirtschaftsuniversität Warschau)**

### **Aufgaben für eine Gleichstellungspolitik in Polen**

Im Januar 2003 wurde in Polen eine Untersuchung durch das 'Institute of Public Affairs' durchgeführt, deren Ergebnisse Ende 2003 veröffentlicht wurden. Die Publikation trägt den Titel 'Die Glasdecke: Barrieren und Beschränkungen der Karrieren polnischer Frauen' (Bogusława Budrowska, Danuta Duch, Anna Titkow). In dieser Studie wurde deutlich, dass polnische Frauen in einer Art Bewusstseinspaltung leben, d.h. es gibt einen Widerspruch zwischen der Realität und der Wahrnehmung der Frauen, zwischen den gesellschaftlichen Fakten und ihren persönlichen Einstellungen. Zwar gab es innerhalb der polnischen Gesellschaft einige positive Entwicklungen, wie die seit einem Jahr im Vergleich zu den Männern niedrigere Arbeitslosigkeit unter Frauen infolge einer besseren Bildung der Frauen, einer in den letzten Jahren dreifachen Steigerung der Zahl der Existenzgründungen unter Frauen - einer höheren Steigerung als unter Männern - und einer höheren Zahl von Frauen in Politik und Verwaltung, doch stellt das fehlende Solidaritätsbewusstsein unter den meisten Frauen u.a. ein Hindernis für die Karrieren polnischer Frauen in der Politik dar, wo Netzwerke von entscheidender Bedeutung sind. Es ist nicht übertrieben, von einem mangelnden Frauenbewusstsein bezogen auf gemeinsame Fraueninteressen überhaupt zu sprechen. Besonders passiv bei der Gründung von Frauennetzwerken haben sich die Frauen mit Hochschulbildung gezeigt, die nicht bereit sind, trotz eigener hoher Positionen in Wirtschaft oder Politik, andere Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen. Es ist hinzuzufügen, dass der Begriff 'Feminismus' in Polen immer noch negativ konnotiert ist. Um die bisherige Gesellschaftsordnung zu erhalten, werden weiterhin gesellschaftliche Stereotype aufrechterhalten und nicht durchbrochen. Eine sehr schwierig zu verändernde Haltung ist die allgemeine - sowohl unter Frauen als auch unter Männern - tief

verwurzelte Abneigung gegen eine Bekleidung von höchsten Positionen in Politik und Wirtschaft durch Frauen. Diese diskriminierende Meinung hat ihre Grundlage nicht in formellen Vorschriften, sondern sie ergibt sich eher aus der Kultur und der Mentalität der Frauen und Männer.

Um die Chancen der polnischen Frauen in Politik und Wirtschaft grundsätzlich zu stärken, ist es notwendig, ein Frauenselbstbewusstsein und ein Solidaritätsgefühl zwischen den Frauen zu vermitteln. Ob der zukünftige Beitritt von Polen zur EU zu einer bedeutenden Verbesserung der Lage der Frauen führen wird, lässt sich aufgrund der gesellschaftlichen Situation der Frauen in den einzelnen Mitgliedstaaten eher skeptisch beurteilen. Eine Verbesserung der Chancen der polnischen Frauen in Politik und Wirtschaft könnte aber eine gezielte Bildungspolitik der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten bringen, wenn schon bei Kindern und Jugendlichen ein entsprechendes Frauenbild gefördert wird. Eine Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins ist möglich, was die positive Entwicklung in Polen bei Ökologiethemen zeigt, wo gerade die Jugendlichen - anders als ihre Eltern - sehr aktiv sind. Eine ähnliche Politik des polnischen Staates und der EU in Bezug auf die Gestaltung des Frauenbewusstseins und die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dringend notwendig.

---

### **Dr. Delal Atmaca (Aufsichtsrat WeiberWirtschaft)**

#### **Visionen einer genderbewussten Ökonomie - am Beispiel der WeiberWirtschaft eG**

Im 19. Jahrhundert entwickelte sich unter dem Einfluss der utopischen Sozialisten und unter dem Eindruck der Industrialisierung der utopische Feminismus. Die Vertreterinnen dieses Feminismus vertraten u.a. die Idee der Kooperative. Die einzelnen Hauswirtschaften sollten zusammen gefasst, der Wohn- und Arbeitsbereich getrennt werden. Hauswirtschaft sollte ein gleichberechtigter Teil des wirtschaftlichen Lebens sein. So waren u.a. Großküchen und Wäschereien geplant. Die utopischen Feministinnen entwarfen Häuser, Stadtteile und ganze Städte - vor allem in Mexiko und Kalifornien. All diese frühen Versuche waren jedoch zum Scheitern verurteilt; sie scheiterten am Leitbild der bürgerlichen Familie. Auch in Deutschland gab es entsprechende Versuche. Schon 1897 gründete Lida Gustava Heymann ein Frauenzentrum in Hamburg und eine Berufsgenossenschaft. 1905 entwarf Lily Braun den Plan für eine Haushaltskooperative. Auch hier sollte der Wohn- und Arbeitsbereich getrennt sein: In einem Häuserkomplex von 50-60 Wohnungen war eine zentrale Küche geplant sowie eine Waschküche und Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Die Kooperative sollte durch die Form einer Genossenschaft finanziert werden. Nach einer langen Durststrecke wurden solche alternativ-ökonomischen Ansätze erst wieder in den 1970/1980er Jahren ausprobiert.

Auch die WeiberWirtschaft gründet sich auf die Visionen und die Realität einer feministisch-genderbewussten Ökonomie. Die Visionen der "Gründungsweiber" waren eine Bündelung der feministischen Ressourcen und eine Konzentration des innovativ-kreativen Potentials. Wichtig waren auch Kooperation und Solidarität - ein Netzwerk von Frauen für Frauen. Vor Machtmissbrauch sollte eine demokratische

Organisationsform schützen. Angedacht waren auch ein kollektives ‚Hybrid‘-Eigentum an Grund und Boden und ein feministischer Geldkreislauf.

Durch die Gründung dieses Zentrums sollte eine Vorbildfunktion ausgeübt werden und der Anstoß für Neugründungen gegeben werden. Grundlegend für die Realisierung war ein ökologisches Bau- und Wirtschaftskonzept.

1987 nahm ein kleiner West-Berliner Verein seine Arbeit auf und begann, seine Visionen von einem Gründerinnenzentrum in Frauenhand in die Realität umzusetzen. Heute ist die WeiberWirtschaft mit über 1500 Genossenschafterinnen die größte Frauengenossenschaft Europas. Mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von 18,4 Mio. Euro wurden bis 1996 mehr als 5500 m<sup>2</sup> Büro-, Dienstleistungs- und Produktionsflächen saniert. Das Zentrum WeiberWirtschaft bietet u.a. Know-how-Transfer, viele Angebote rund um Existenzgründung und Unternehmensführung sowie Kooperations- und gemeinsame Werbe- und Marketingmöglichkeiten mit den jetzt schon rund 60 ansässigen Unternehmen. Jede Mieterin ist als Genossenschafterin zugleich Miteigentümerin der Immobilie und kann auf der Generalversammlung über die Geschäftspolitik mitentscheiden. Die Infrastruktur des Gründerinnenzentrums umfasst diverse soziale Dienstleistungen wie Kinderbetreuung, Kantine, Restaurant und einen Konferenzbereich. Die WeiberWirtschaft hat sich als tragfähiges Netzwerk mit demokratischen und solidarischen Strukturen herausgestellt. Sie ist ein Standort für Chefinnen. Erreicht wurde auch das Ziel der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

Was wurde nicht erreicht? Die Vision eines feministischen Geldkreislaufs war nicht zu realisieren. Die WeiberWirtschaft ist heute ein ‚hybrides‘ Eigentum zwischen Privat- und Staatseigentum: Das Genossenschaftseigentum ist kollektives Privateigentum. Auch der Punkt der Solidarität ist nur begrenzt umzusetzen, denn ökonomische Sachzwänge sind stark. Was den politischen Einfluss der WeiberWirtschaft angeht, sind die Netzwerkpotentiale noch nicht voll ausgeschöpft.