

Fachtagung

Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit - Gender Mainstreaming als Lösungsstrategie?

Dokumentation der Tagung vom 12. bis 13. Februar 2007 in der Evangelischen Akademie Tutzing

Fazit der Tagung

Dr. Barbara Stiegler

Die VeranstalterInnen der Tagung verfolgten mehrere Ziele: Sie wollten

1. die Diskussion der Strategie Gender Mainstreaming als Mittel zur Lösung gesellschaftlich drängender Probleme in der europäischen Union und insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland vertiefen,
2. eine Bilanz der gegenwärtigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Bereichen und Organisationen ziehen,
3. das Spannungsverhältnis von Theorie und Praxis und die notwendige Bezugnahme auf gendertheoretische Konzepte in der Umsetzung von Gender Mainstreaming aufzeigen,
4. die Bedeutung verschiedener Diskurse für die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming beleuchten wie Managing Diversity, aber auch neuere rechtliche Entwicklungen, wie die Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das waren hochgesteckte Ziele. Im Folgenden wird versucht, die zu den jeweiligen Zielen auf der Tagung erreichten Ergebnisse zusammenzufassen. Dabei kann zwangsläufig die lebhafteste und engagierte Debatte mit ihren vielen Facetten nicht wiederspiegelt werden.

1. Diskussion der Strategie Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, und die Ziele, die damit erreicht werden sollen, sind mit Gender Mainstreaming nicht benannt. Deswegen ist es im ersten Schritt erforderlich, geschlechterpolitische Probleme und entsprechende Zielsetzung zu definieren. Auf der Tagung wurden eine Vielzahl geschlechterpolitischer Probleme bzw. Ziele benannt: auf der internationalen Ebene, konkret bei der internationalen Arbeitsorganisation ging es, betrachtet man die Konventionen, um Nachtarbeitsverbote für Frauen, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, um Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ging um Heimarbeit und um Mutterschutz. In der internationalen Arbeit von Organisationen der Entwicklungshilfe geht es um die Stärkung der Frauenrechte, um den Abbau der Genitalverstümmelungen, den Kampf gegen sexuelle Ausbeutung und die Verbesserung der Position von Mädchen in der Bildung. Auf der europäischen Ebene ist in der Roadmap bis 2010 als geschlechterpolitische Zielsetzung verankert: Die Herstellung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von

Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, konkret die Marke von 30% der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, die Verbesserung der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der Forschung, der Abbau von Gewalt und Menschenhandel, der Abbau von Geschlechterstereotypen und die Gleichstellung von Frauen in der Entwicklungspolitik. Die genannten Ziele zeigen ein breites Spektrum, und machen noch einmal deutlich, dass die Geschlechterverhältnisse nirgendwo auf der Welt und in vielen Bereichen nicht in Ordnung sind.

Die Debatte um Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie lässt erkennen, dass bestimmte Diskussionen immer noch nicht zu Ende geführt sind. Die seit Beginn von Gender Mainstreaming immer wieder aufkommende Kritik am Begriff ist ein Beispiel dafür. Ob er nun zu übersetzen ist oder nicht, das ist noch immer nicht geklärt. Während das Frauenministerium sehr stark für eine deutsche Übersetzung plädierte, wurde auch die Meinung vertreten, dass es sich um eine internationale Strategie handelt und dass Anglizismen in den verschiedensten Bereichen akzeptiert sind, bei der Geschlechterpolitik aber offenbar immer noch auf Widerstand stoßen. Diejenigen, die den Begriff gerne ins Deutsche übersetzen würden, bedauerten, dass Gender Mainstreaming eine missverständliche, schwer zu vermittelnde Strategie sei und immer wieder die Ängste von Männern schüren würde. Demgegenüber betonten andere, dass Gender Mainstreaming in der Tat eine anspruchsvolle Strategie ist und dass es ihr sogar um die Transformation des Mainstreams und nicht nur um die Integration in den Mainstream geht. Eine ähnlich alte, aber nicht abgeschlossene Frage ist, in welcher Weise Männer bei der Strategie Gender Mainstreaming einbezogen werden können. Zunächst ist in der Strategie ja angelegt, dass sie auf jeden Fall als Akteure in Gender Mainstreaming Prozessen beteiligt sind. Darüber hinaus zeigten aber Erfahrungen aus dem internationalen Bereich, dass Männer auch Adressaten sein können und dass sich auch eine Auseinandersetzung mit hegemonialer Männlichkeit im Rahmen von Gender Mainstreaming entwickelt. Mit hegemonialer Männlichkeit sind Deutungsmuster benannt, in denen die "richtige" Männlichkeit enthalten ist und die gerade Männer daran hindert, bestimmte Verhaltensweisen zu entwickeln oder zu unterlassen.

Ein anderes Problem besteht in dem Verhältnis institutionalisierter Gleichstellungsbeauftragter und Gender Mainstreaming. Klar ist, dass es eine politische Verbindung gibt. Die Gleichstellungsbeauftragten, die ja gesetzliche Grundlagen für ihre Arbeit besitzen, verfolgen ähnliche Ziele im Bereich der Organisationen wie sie auch mit einer Gender Mainstreaming Strategie verfolgt werden. Gender Mainstreaming Strategien zielen aber insbesondere auf die "Produkte" der Organisation und setzen ihren Focus nicht so stark auf die Personalpolitik. Trotz dieser politischen Verbindung hat es sich in der Praxis allerdings gezeigt, dass Konkurrenzen auftreten, dass Ressourcenabbau auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten droht, wenn Gender Mainstreaming eingeführt wird. Entweder wird der Gleichstellungsbeauftragten die Verantwortung für den Gender Mainstreaming Prozess auferlegt oder aber ihre Position gänzlich in Frage gestellt, weil mit Gender Mainstreaming eine angeblich umfassendere Strategie eingeführt werden soll. Entscheidendes Kriterium für die Beurteilung der Risiken bei der Einführung von Gender Mainstreaming ist, ob mit der Einführung von Gender Mainstreaming die Ressourcen, die für die betriebliche Gleichstellungspolitik und die

betriebliche Geschlechterpolitik zur Verfügung gestellt werden, vermehrt oder vermindert werden.

2. Bilanz der gegenwärtigen Umsetzung

Als beispielhaft für einen gelungenen Umsetzungsprozess kann die Gesellschaft für technische Zusammenarbeit dienen. In diesem Bundesunternehmen ist seit 2001 Gender Mainstreaming implementiert. Folgende Erfolgsfaktoren lassen sich identifizieren:

- Es gibt einen verbindlichen politischen Auftrag zur Implementierung.
- Die oberste Führungsspitze identifiziert sich mit diesem Auftrag und setzt ihn persönlich engagiert um.
- Es werden geschlechterpolitische Ziele definiert, die für die einzelnen Arbeitseinheiten passend sind.
- Es werden Verantwortlichkeiten definiert, es gibt Gender Ansprechpartner.
- Es gibt ein Steuerungsgremium, in dem der Prozess begleitet und ggf. korrigiert wird.
- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Fortbildung oder direkte Hilfen in den Abteilungen im Rahmen einer Auditierung oder von flying experts unterstützt, darüber hinaus haben alle einen Zugang zu einem Wissensnetz.
- Es erfolgt eine Evaluation oder eine Monitoring des Gesamtprozesses und der Einzelmaßnahmen.

In diesem Prozess wird die Genderkompetenz der MitarbeiterInnen gefördert und es herrscht die Auffassung, dass die Arbeit, wenn sie Geschlechteraspekte berücksichtigt, qualitativ gewinnt. Gender ist also ein Qualitätsmerkmal der fachlichen Arbeit. Im Vergleich zur GTZ fielen alle Organisationen, die im Laufe der Tagung vorgestellt wurden, ein wenig zurück. In der ILO gibt es zwar einen Generaldirektor, der sich stark identifiziert, ein Gendernetzwerk, das von den Genderbeauftragten gebildet wird, und ein Genderbüro, in dem 15 Personen arbeiten. Dieses Büro hat gerade das Budget der ILO unter Genderaspekten beurteilt und kommentiert. Es gibt eine Genderauditierung in den einzelnen Abteilungen, bei der für etwa eine Woche die Genderexpertise in die Facharbeit hineingebracht wird, und es werden Konferenzen zu genderrelevanten Themen veranstaltet. Eine systematische Begleitung und Evaluation des Prozesses fehlt jedoch. Auf der Ebene der EU gibt es eine Reihe von Gruppen, die für Gender Mainstreaming zuständig sind. Im Rahmen der informellen Gender Mainstreaming-Gruppe werden zur Zeit Indikatoren für die Gleichstellungsarbeit entwickelt und Berichte vorbereitet. Auf der EU-Ebene scheint aber das Thema eher ghettoisiert, die Top-Ebene fühlt sich nicht in der Verantwortung, und es fehlt an einer systematischen Durchdringung der Arbeitseinheiten, wenn man sich auch formal für einen Top-Down Ansatz der Umsetzung ausgesprochen hat. In Deutschland ist der Prozess auf der Bundesebene, der nach einer dreijährigen Implementierungsphase eigentlich in die Vertiefung gehen müsste, zur Zeit eher gestoppt. Das Steuerungsgremium, die interministerielle Arbeitsgruppe, tagt nicht mehr. Die Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im letzten Jahr zunächst für sich geklärt, welches Verhältnis Gender Mainstreaming zur Gleichstellungspolitik haben kann, und Ressourcen für Gender Mainstreaming stehen kaum noch zur Verfügung. Es ist unklar, ob die vorhandenen Instrumente richtig angewandt werden. Demgegenüber gibt es im Lande Sachsen Anhalt eine

kontinuierliche Beratung und Betreuung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und einige Universitäten bemühen sich, die

Geschlechterperspektive in die Hochschulsteuerung, die Forschung, Studium und Lehre und die Personalentwicklung verbindlich und kontrolliert einzubeziehen. Ein explizit feministisches Verständnis von Gender Mainstreaming wird in der entwicklungspolitischen Arbeit der EED verfolgt: Hier will man Gender Mainstreaming nicht technokratisch verstehen und nur Tools entwickeln, vielmehr wird in der entwicklungspolitischen Arbeit versucht, Frauen als Partnerinnen zu stützen und Frauenorganisationen zu ermächtigen, dass sie selber in den jeweiligen Ländern eine Stimme bekommen und ihre Ziele durchsetzen können. Innerhalb der Organisation ist dieser Ansatz durch einige Frauen vorangetrieben worden, sie haben es auch erreicht, dass Gendertrainings für die Programmverantwortlichen stattfanden.

3. Das Spannungsverhältnis von Theorie und Praxis und die notwendige Bezugnahme auf gendertheoretische Konzepte in der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Das Problem, geschlechtertheoretische Konzepte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu implementieren und nicht in eine Akklamation differenztheoretischer Ansätze zu verfallen, stellt sich vor allem den GendertrainerInnen. Gendertrainings werden insbesondere von Verwaltungen, Gewerkschaften, Hochschulen, Verbänden oder den politischen Ebenen angefordert, und sie dienen der Sensibilisierung der Beschäftigten, aber auch der konkreten Planung der ersten Schritte im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen. Eine Lösungsmöglichkeit für das Dilemma zwischen der kritischen Geschlechtertheorie, die eher auf die Auflösung der Geschlechtergrenzen hinweist und der empirischen Differenz zwischen den Geschlechtern wäre, die dekonstruktiven Ansätze in der Geschlechterforschung vorzustellen, sie dann aber nicht als Handlungsanleitung zu verstehen, sondern eher als Begründungszusammenhang dafür, dass Möglichkeiten der Veränderung von Geschlechterverhältnissen bestehen. Differenztheoretische und erst recht biologistische Begründungen für Geschlechterkonzepte können keine Motivation zur Veränderung von Geschlechterverhältnissen bieten. Die in der Empirie aufgezeigten Differenzen zwischen den Geschlechtern (sex counting) spiegeln die Probleme in den Geschlechterverhältnissen wider, sind als erklärungsbedürftig und veränderungswürdig zu sehen. Genau diese Probleme treten auch in Gender Budgeting Prozessen auf, wenn sie sich auf die Analyse der NutzerInnen beschränken. Erst wenn Männer und Frauen in ihrer Vielfalt untersucht werden und geschlechterbezogene Erklärungsansätze herangezogen werden, führen solche Prozesse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

4. Die Bedeutung verschiedener Diskurse für die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming

Die Bedeutung anderer Diskurse für die Strategie Gender Mainstreaming war in der Diskussion etwas unterbelichtet. Allerdings gab es an mehreren Stellen Diskussionen um die Frage, wie mit den Konzepten Managing Diversity bzw. der Vielfalt der Diskriminierungsmerkmale umzugehen sei. Es besteht in mehreren Organisationen der Wunsch, die sog. Diskriminierungsfaktoren zusammenzufassen und mit einer gemeinsamen Strategie zu behandeln. Dabei werden Diskriminierungsfaktoren wie

Behinderung oder Alter in derselben Weise gedeutet wie Geschlecht. Es bedarf einer weiteren Diskussion, inwieweit ein Strategiemix die geschlechterpolitischen Zielsetzungen weiterhin stringent verfolgt. Klar ist, dass Gender Mainstreaming nur eine Strategie ist, dass sie die Frauenförderung und die Antidiskriminierungsstrategien ergänzt und nicht ablöst. Gender Mainstreaming funktioniert vor allem, wenn es eine starke Gleichstellungspolitik gibt, d.h. wenn die frauenpolitische Kompetenz vorhanden ist und sich durchsetzen kann. Auch die Stärke der Frauen-NGOs ist wichtig. Die Frauenlobby muss genutzt werden, insbesondere auch um die Hoheit über die Diskurse zu gewinnen, die den Mainstream ausmachen.

Gender Mainstreaming ist als gleichstellungspolitische Strategie im Verhältnis zu Antidiskriminierungsstrategien sehr viel anspruchsvoller, denn Geschlechterverhältnisse haben auch mit Macht und Ausgrenzung zu tun. Gender Mainstreaming will die Strukturen verändern, die die Geschlechterverhältnisse problematisch machen. In der konkreten Arbeit setzt das eine klare Problemdefinition und Problemanalyse voraus, die jeweils fach- und feldspezifisch geleistet werden müssen. Gender Mainstreaming braucht dann die geschlechterpolitischen Zielbestimmungen und die Strukturen, damit ein solcher Veränderungsprozess von Entscheidungen nicht nur einmalig oder in Pilotprojekten verbleibt, sondern die gesamte Organisation durchzieht.

Wie immer ergeben die Diskussionen nicht nur Lösungen, sondern auch neue Fragen. Die Ungleichzeitigkeit in den Erfahrungen, in den Definitionen und in den Kritiken an Gender Mainstreaming waren auch auf dieser Tagung präsent, dennoch hat die Tagung dazu gedient, den Teilnehmenden Mut zu machen, sich weiter geschlechterpolitisch zu engagieren.