

Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming als Lösungsstrategie?

**Eine Fachtagung der Frauenakademie München, konzipiert und veranstaltet in
Kooperation mit dem Netzwerk Gender Training und der Evangelischen
Akademie Tutzing, 12.-13. 2. 2007**

Gender Mainstreaming – Verknüpfung von Theorie und Praxis

Forum: Gender Training und Beratung

Jörg Fichtner

„Gender Training“ – eine griffige Chiffre für ein breites Feld?

Nachdem in Folge der vierten Weltfrauenkonferenz von 1995 das Konzept des Gender Mainstreaming durch den Amsterdamer Vertrag zwei Jahre später auch in der EU als politische Strategie verankert worden war und abermals zwei Jahre danach durch einen Kabinettsbeschluss für das öffentliche Verwaltungshandeln in der Bundesrepublik maßgeblich wurde, nahm rasch der Bedarf zu, Kernkompetenzen zur Umsetzung dieses Konzeptes vor allem in den öffentlichen Verwaltungen in der BRD, aber auch in Nichtregierungsorganisationen, etwa wenn sie aus dem europäischen Strukturfonds finanziert wurden, zu implementieren.

Als wesentliche Schulungsmaßnahme hierzu erwiesen sich so genannte Gender Trainings. Ein Begriff, unter den allerdings eine Reihe von recht unterschiedlichen Schulungssettings und –bausteinen subsumiert werden: Schulungsinhalte sind gewöhnlich – mit wechselndem Gewicht – Sensibilisierung zur Gender Thematik, Informationsvermittlung zu bestehenden Disparitäten, Einführung in das Konzept sozialer Konstruktion von Geschlecht, Einführung in Geschichte und Intention des Konzeptes „Gender Mainstreaming“, Relation zu spezifisch gleichstellungspolitischen Konzepten, Vermittlung von angepassten Tools und Arbeitsroutinen zur Gender Analyse des eigenen Arbeitsbereiches und schließlich die exemplarische Anwendung dieser Hilfsmittel auf eigene Arbeitsbereiche mit einer anschließenden Planung des konkreten Vorgehens in der eigenen Organisation bzw. bezüglich des eigenen Produktes zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Solche Trainings werden innerhalb oder außerhalb der betroffenen Organisationen, meist mehrtägig und zum Teil mit follow up Treffen, häufig, aber nicht zwangsläufig, durch zwei externe TrainerInnen in gemischtgeschlechtlichen Teams angeboten.

Da an dieser Stelle keine fundierte Bestandsaufnahme von möglicherweise „sieben fetten Jahren“ des Gender Trainings geleistet werden kann, soll in Form von Thesen versucht werden, einen sehr subjektiven und ausschnittartige Blick auf das Feld zu geben, der ganz durch die individuellen Erfahrungen und Überlegungen des Autors als Gender Trainer geprägt ist.

These I: „Gender Training“ könnte auf dem Weg vom sperrigen Begriff zum Generalschlüssel sein. Auch wenn der Terminus „Gender“ und entsprechende Trainings noch kaum den deutschsprachigen Assimilationsgrad wie „Libero“, „Journalistin“ oder „Browser“ erreicht haben dürfte, existieren mittlerweile doch einige mehr oder weniger treffende Assoziationen zu dem Konzept. Insbesondere bei den Verantwortlichen für Personalentwicklung und Verwaltungsstrukturreform, aber auch – gerade im Zuge einer, wenn auch reichlich schrägen, öffentlichen Debatte um Gender Mainstreaming - seitens der potentiellen TeilnehmerInnen nehmen die Vorstellung zu, was solche Trainings wenn auch nicht beinhalten, so doch bezwecken sollen. Dabei war aus Sicht des Gender Trainers die Fremdheit des Konzeptes nicht nur von Nachteil, da damit ein geradezu ethnologischer Verstehensprozess in Gang gesetzt werden konnte, der das eigentlich erschütternde Potential einer Schulung, die auf die soziale Konstruktion von Geschlecht, deren Folgen und deren Abwendbarkeit verweist, erst begreifbar gemacht hat. Mit einer Gewöhnung an den Begriff könnte auch dessen Sprengkraft etwas verloren gehen, und er gleichzeitig zum etwas konturlosen Generalschlüssel degradiert werden, mit dem das alte Männer-Frauen-Thema irgendwie in die Verwaltungsroutine eingebunden werden kann, oder eh von vornherein abgelehnt, ohne ihn zu begreifen.

These II: Gender Training muss die akrobatische Balance zwischen themenspezifischer Expertise der KundInnen und dem kompetenten Halbwissen der Gender Expertinnen halten: Die enorme Heterogenität der Felder, in denen Gender Trainings durchgeführt werden – etwa einem Forschungsverbund zu Agrobiodiversität, einem lokalen Schulungszentrum zur Weiterbildung und Vermittlung von ImigrantInnen, der Fahrbereitschaft eines Bundesministeriums und der Neustrukturierung des Sozial- und Jugendamtes einer Großstadt – erfordert von den TrainerInnen neben ihrem Gender Wissen und ihrer didaktischen Kompetenz immer wieder die Einarbeitung in neue und spezifische Themenfelder, ohne damit aber je die entsprechende themenspezifische Expertise zu erlangen, über die die TeilnehmerInnen der Schulungen verfügen. Hier müssen die TrainerInnen zumindest ihre und die genderkonzeptionelle Anschlussfähigkeit an die fachliche Arbeit der KundInnen garantieren, ohne dabei die inhaltliche Zuteilung von Kompetenzen in Frage zu stellen.

These III: Der Kunst eines erfolgreichen Gender Trainings liegt auch die harte Arbeit zu Grunde, äußerst heterogene Widerstände eines äußerst heterogenen Feldes von TeilnehmerInnen zu bewältigen. Zum Teil Zwangsverpflichtungen von TeilnehmerInnen, häufig aber zumindest forcierte Freiwilligkeit, gehen in der Regel im Training auch mit entsprechenden Widerständen und Kritiken am Konzept des Gender Mainstreaming einher. Dabei tauchten die neuerdings auch publizierten Vorwürfe einer entmannenden Gehirnwäsche ebenso auf, wie der Vorwurf, ein modisches Accessoire ohne Bezug zum beruflichen Alltag zu liefern, partiell aber auch die Kritik, den vor 20 Jahren mühsam erworbenen Differenzansatz und damit die weibliche Solidarität zu untergraben. Da zumindest ein schlechtes Training einiger dieser Vorbehalte Vorschub leisten kann und Widerstände erfahrungsgemäß nicht kostenneutral ignoriert werden können, besteht die Kunst häufig darin, angemessen auf diese einzugehen, ohne dadurch das meist vorhandene Interesse der Mehrzahl der TeilnehmerInnen an der Vermittlung angekündigter Inhalte aus dem Auge verlieren. Leitlinie für den Erfolg könnte hier ein Fahrstuhleffekt bei allen TeilnehmerInnen sein: Den vorab Interessierten das an die Hand gegeben zu haben, was sie sich erhofft hatten, und den Desinteressierten zumindest vermittelt zu haben, dass ihre Vorbehalt doch nicht die ganze Tiefe des Konzeptes ausschöpfen.

These IV: Ein aufklärerisches Gender Training muss den Spagat schaffen, gleichzeitig Köpfe zu zählen und dabei sich keinen Reim auf Geschlechteressentialismen zu machen. Ein Training, das sowohl das grundlegende Potential eines auf soziale Konstruktion verweisenden Begriffs von „Geschlecht“ aufmerksam machen möchte, gleichzeitig aber konkrete Disparitäten zwischen „Männern“ und „Frauen“ aufzeigen und angehen will, steht beständig in der Gefahr, geschlechtsdichotomes Denken gleichzeitig zu desavouieren und zu stabilisieren. Gerade wo die Wirkungsmacht von Geschlechterkonstruktion in Frage gestellt wird – und wo wird sie das in scheinemanzipierten Verhältnissen nicht? – muss Gender Training für das Fortbestehen solcher sozialer Differenzen etwa in der Verteilung von Repräsentation, Ressourcen oder Rechten sensibilisieren. Dabei nicht Vorstellungen einer essentiellen Differenz zu befördernd, ist manchmal gar nicht so einfach, nach Sicht des Autors aber Kernbestandteil einer Auseinandersetzung mit Gender.

These V: Das Konzept „Gender“ und dessen Vermittlung in Trainings ist - trotz aller formulierter Bedenken - konkurrenzlos wenn es darum geht, die Bausteine eines dichotomen Geschlechterbildes im beruflichen Alltag etwas über den Haufen zu werfen. Das Konzept, Geschlecht als eine tagtägliche Konstruktion innerhalb darauf ausgerichteter Strukturen insbesondere auch im Arbeitsleben zu sehen, Geschlecht nicht als gegeben, sondern als über weite Strecken mühsam produziert zu bewerten, behält gleichwohl einen umstürzlerischen Charme, der auch die Transformation von der wissenschaftlichen Erkenntniskategorie zur verwaltungstechnischen Schlüsselkompetenz übersteht. Gerade die Doppelstrategie eines guten Gender Trainings, Gleichstellungsmaßnahmen zu ergänzen und eine neue Sichtweise auf die denkbaren Bewegungsspielräume von Frauen und Männern im beruflichen und – korrespondierend- privaten Alltag zu schaffen, dürfte auch ein dutzend Jahre nach der Weltfrauenkonferenz die eigentliche Innovation gegenüber differenztheoretischen oder auch ausschließlich gleichheitsfokussierten Ansätzen ausmachen. Fernab von dekonstruktivistischer Utopie hier und der Illusion durchgesetzter Emanzipation dort nimmt dieses Konzept die Gewalt der sozialen Konstruktionsprozesse bei der Verteilung von Arbeit und Macht ernst, stellt sich aber auch andererseits der gewaltigen Aufgabe, diese Verteilung in konkreten Schritten zu unterlaufen. Was wäre dazu die wirkungsvollere Alternative?

Keine Frage: Unter den Anbietern von Gender Trainings ergeben sich erhebliche Differenzen, wo die Angebote in dem Bermudadreieck zwischen Sensibilisierung, Theorievermittlung und Handlungsstrategien genau zu lokalisieren sind. Und ebenso fraglos: Die unterschiedlichen strukturellen und thematischen Ausrichtungen der KundInnen erfordern auch sehr verschiedene Facetten von Gender Training. Beides macht nötig, „Gender Training“ für diesen Auftrag spezifisch zu dechiffrieren, also in einem gezielten Abstimmungsprozess vorab die Passung von Angebot und Nachfrage genau zu klären. Wird das geleistet, dann wird es dem Training auch gelingen, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in dem konkreten Arbeitsfeld zumindest wahrscheinlicher zu machen, und damit ebenfalls ubiquitäre Konstruktionsprozesse von sozialem Geschlecht in diesem konkreten Arbeitsfeld etwas weniger routiniert ablaufen zu lassen. Und dass ein solches Vorgehen nicht überall gut gelitten ist, sondern mittlerweile auch auf Widerstände stößt spricht eigentlich eher für die Wirksamkeit als dagegen.