

Gefordert ist nichts weniger als eine Kulturrevolution

**Interview (6/2003)**

**Vorabdruck aus: Hollstein, Walter (Hrsg.) 2004:  
Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: besser miteinander leben. Wiesbaden**

## **1. Was ist unter gender mainstreaming genau zu verstehen?**

Es geht darum, sich in der Gleichstellungspolitik nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen für die Gleichstellungspolitik zu nutzen, indem die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden ("gender perspective"). Dies ist ein sehr anspruchsvolles Konzept, denn es setzt nicht nur voraus, dass alle politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden, sondern es bedeutet die Anerkennung der Tatsache, dass es gravierende Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Bedürfnissen von Frauen und Männern gibt. Darin enthalten sind eine Bestätigung der kulturellen Differenzen zwischen Männern und Frauen und eine Einsicht in die Bedeutung von (traditionellen) Geschlechterrollen und Stereotypen. Gefordert ist also neben einer geschlechtsspezifischen Politikfolgenabschätzung nichts weniger als eine Kulturrevolution - besonders im geschlechterpolitisch sehr konservativen Deutschland.

Das Konzept der EU ist bereits aus dem Jahre 1996, aber erst mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages durch alle Mitgliedsstaaten 1999 wurde es verbindlich. Seither wird es mehr oder weniger konsequent umgesetzt. Zur Implementierung wiederum hält das Konzept einige Methoden und Instrumente bereit und inzwischen wurden unzählige Leitfäden und Handreichungen produziert. Wenn sie gut sind, beruhen sie auf einem Leitprinzip, einer Strategie, die in vier Schritten zu beschreiben ist<sup>1</sup>:

- Schritt - Analyse der Ausgangslage: Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten (bezogen auf das jeweilige Thema) wahrnehmen und analysieren
- Schritt - Zielformulierung: Konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formulieren (bezogen auf Programme, Projekte und die Organisation)
- Schritt - Umsetzungsstrategie: Zugangs- und Teilhabechancen sicherstellen (Akquisition, Gestaltung ...), Geschlechtsspezifischen Wirkungen abschätzen und bewerten
- Schritt - Evaluierung: Indikatoren und Daten geschlechtsspezifisch ausweisen, Beitrag zur Erreichung der Gleichstellungsziele betrachten

Gender Mainstreaming bedeutet aber außerdem, die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation der Entscheidungsprozesse in der eigenen Organisation, Verwaltung, im Betrieb. Gender Mainstreaming als Reorganisationsprozess wird jedoch häufig noch unter-

---

<sup>1</sup> Hier beziehe ich mich auf eine in Österreich im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds entwickelte Methode, vgl. dazu [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

schätzt - es ist eine komplexe Aufgabe, durchaus vergleichbar mit anderen Change Management Prozessen wie z.B. der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems oder eines Öko-Auditierungsverfahrens. Während aber für die beiden letztgenannten Aufgaben nahezu selbstverständlich externe Hilfe und Beratung in Anspruch genommen werden, ist das Einkufen von Gender Expertise als Prozessbegleitung noch die Ausnahme.

Die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming steht insgesamt noch ziemlich am Anfang und noch nicht immer hat es das Thema „Gender“ geschafft, aus der „Frauenecke“ in den Mainstream zu gelangen - und damit seine wichtigsten Potenziale zu entfalten.

## **2. Inwiefern kann gender mainstreaming ein Instrumentarium sein, um die gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse zu demokratisieren?**

Ich sehe GM als DAS Instrumentarium zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bzw. der *tatsächlichen* Gleichstellung. Das wird vielleicht erst richtig klar, wenn man sich die Unterschiede zu vorherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen noch einmal klarmacht. Wir haben es mit einer neuen Problemdefinition zu tun (fehlende Geschlechterdemokratie statt „Frauenfrage“) und damit geraten die Strukturen in den Blick, die für die ständige Reproduktion von Ungleichheit verantwortlich sind. Diese Strukturen werden mit spezifischen Maßnahmen, z.B. der Frauenförderung nicht hinreichend verändert, sondern erfordern einen zusätzlichen, strategischen Politikansatz, der mit dem Gender Mainstreaming gegeben ist. Damit verändert sich aber auch der Kreis der AkteurInnen in dramatischer Weise: ging man vorher davon aus, dass für die Bekämpfung der Benachteiligung von Frauen im wesentlichen auch die Frauen selbst zuständig und verantwortlich seien, so ist jetzt die Gleichstellungspolitik Führungsaufgabe und daher zunächst in erster Linie Männersache, denn in den obersten Führungspositionen in Politik, Staat und Wirtschaft finden sich in Europa nur zu 6 % Frauen und auch in den weiteren Führungspositionen eine deutliche Männermehrheit. Aber es sind ja nicht „nur“ die Führungskräfte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig, sondern auch alle Fachkräfte, die hiermit auch zu AkteurInnen von Gleichstellungspolitik werden.

Die zweite bedeutende Änderung ist die Abkehr vom Konzept geschlechtsneutraler Politik. Es wurde erkannt, dass sich Entscheidungen und Programme auch dann unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken, wenn dies nicht beabsichtigt ist, weil sich - wie oben beschrieben - die Lebenswirklichkeiten und kulturelle Normen und Werte von Männern und Frauen, von Jungen und Mädchen unterscheiden.

Das Ziel beschreibt die EU Kommission als eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden“. Aus dieser Definition kann man bereits entnehmen, dass es sich um ein „bewegliches“ Ziel handelt. Die EU Kommission zeigt in ihrem Konzept sehr deutlich, dass es nicht um die Erreichung statistischer Parität geht, sondern darum, „eine dauerhafte Weiterentwicklung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der institutionellen Praxis, der Formen der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung usw. zu fördern“ und dies betrifft natürlich nicht allein die Frauen, die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und ihre Selbständigkeit, sondern auch die Männer und die Gesellschaft insgesamt (...)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> vgl. Kommissionsmitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" (COM(96)67 endg.)

### 3. Können sie gute Beispiele der Umsetzung von gender mainstreaming nennen?

Hier möchte ich zwei wichtige Einschränkungen machen: Zum einen sind wir in Europa (vielleicht mit Ausnahme der skandinavischen Länder), ganz gewiss aber in Deutschland noch immer in der Vorbereitung auf die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming.

„Mainstreaming Gender“ - das ist dann erreicht, wenn es routinemäßig angewendet wird - überall. Was wir jetzt haben sind Pilotphasen - und -projekte, Entwicklung und Erprobung von Instrumenten, Sensibilisierung und Bewusstwerdung für das Konzept und den Handlungsbedarf. Der Sozialminister von Sachsen-Anhalt schätzte bei einer Konferenz ein, man habe sich etwa 10% von der Nulllinie entfernt - und Sachsen-Anhalt ist eines der Bundesländer, das am längsten eine entsprechende Beschlusslage und ein Umsetzungskonzept hat.

Die andere Einschränkung bezieht sich auf den strategischen Ansatz. Wir haben natürlich inzwischen unzählige (und leider auch ungezählte und schlecht dokumentierte) Einzelbeispiele, wo hier ein Programm „gegendert“, dort eine Checkliste zur Prüfung von Entscheidungsvorlägen entwickelt wird, wo man sich dem „Gender Budgeting“ widmet, also die Geschlechtsspezifik von Haushalten unter die Lupe nimmt. Es werden Armuts- und Gesundheitsberichterstattung hier und da geschlechterdifferenziert vorgenommen und wenn man auf der Gender Mainstreaming Seite der Bundesregierung<sup>3</sup> oder einzelner Länder nachsieht, so findet man Beispiele für Projekte der Ministerien. Nun das „aber“: alle mir bekannten Umsetzungskonzepte haben mehr oder weniger gravierende Defizite, sei es programmatisch oder in der Realisierung. Es gibt z.B. gute Konzepte, die dann jedoch an die alten frauenpolitischen Strukturen „angehängt“ werden und somit aus der Frauenecke nicht wirklich herauskommen. Manchmal gibt es eine umfassende „Beschlusslage“ und dann fehlt es an jeglicher Prozesssteuerung, die Maßnahmen stehen unverbunden nebeneinander, ihre Umsetzung und erst recht ihre gleichstellungspolitische Wirkung können nicht festgestellt werden mangels Controlling und Evaluation. Oder das Konzept sieht eine Integration in die laufenden Verwaltungsmodernisierungsprozesse vor und die entsprechenden Gremien werden auch mit Gender Mainstreaming befasst (eigentlich ein guter Weg), aber es fehlt jegliche Unterstützung der Führungsebene, alles wird an „Beauftragte“ delegiert. Oder die „Bildungslastigen“: da werden zu Beginn einige Gender Trainings angeboten, meist frühestens bei der zweiten Führungsebene abwärts und dann geht man davon aus, dass die Organisation nun aber „gegendert“ sei und also jede/r wisse, was zu tun ist...

Diese Mängel rühren m.E. nicht immer, wahrscheinlich nicht einmal überwiegend daher, dass man GM nicht umsetzen *will*, sondern haben mit fehlender Gender (Mainstreaming) Kompetenz zu tun. Es fehlt hier ja an allem: an mangelnder Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik auf den Entscheidungsebenen, es fehlt an Fachwissen über die jeweilige „gender perspective“, aber auch an Kompetenzen zur Steuerung von Veränderungsprozessen. Oft fehlt es auch schlicht an geschlechtsspezifisch aufbereitetem Datenmaterial, um die Handlungsbedarfe einerseits und die Veränderungen andererseits überhaupt feststellen zu können.

Wenn das alles sehr kritisch oder gar pessimistisch klingen sollte, so ist das keinesfalls meine Absicht. Noch vor drei Jahren waren wir (Gender ExpertInnen) uns nicht sicher, ob sich Gender Mainstreaming in Deutschland überhaupt je durchsetzen würde. Bei allen Unzulänglichkeiten gibt es daran aber nur noch wenig Zweifel, denn in fast allen Bundesländern und auf Bundesebene, in sehr vielen Kommunen, in Behörden, aber auch in Betrieben gibt es Konzepte und erste praktische Ansätze und der Prozess scheint mir bei allen Inkonsequenzen unumkehrbar.

---

<sup>3</sup> [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

#### 4. Inwiefern taugt gender mainstreaming auch für die Industrie? was könnten betriebe tun, um gender mainstreaming "anzuwenden"?

Zunächst ist der Amsterdamer Vertrag natürlich auch hier gültig und verpflichtend, auch wenn sich die Bundesregierung bisher zur Umsetzung in ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft nicht durchringen konnte und lediglich eine freiwillige Vereinbarung abgeschlossen hat. Es setzt sich aber trotzdem die Erkenntnis durch, dass eine konsequente KundInnenorientierung – die ja heute zum guten Ton moderner Betriebe gehört – voraussetzt, dass die Interessen beider Geschlechter berücksichtigt werden und dass es dazu günstig ist, die Ressourcen Beschäftigten *beiderlei* Geschlechts zu nutzen. Hier wird mit dem Gender Konzept und dem Gender Mainstreaming ein Ansatz angeboten, der die Betriebe dabei in vielfältiger Weise unterstützen kann.

Soweit ich das beurteilen kann, wird das auch gesehen, bei mir mehren sich jedenfalls die Anfragen für Veranstaltungen aus dem Bereich der Wirtschaft bzw. einzelner Betriebe. Darunter sind ganz Große – die Deutsche Telekom hat z.B. einen Umsetzungsbeschluss zu Gender Mainstreaming – aber auch mittelständische Unternehmungen. Hier wird die Frage dann manchmal etwas anders gestellt, ein Gender Training beispielsweise hat den Titel „Gender als Ressource“ – betont also mehr den betriebswirtschaftlichen Aspekt.

„(...) Die Auflösung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und die sich abzeichnende Neudefinition der Geschlechterrollen ist zuallererst das Ergebnis der Veränderung der Arbeitswelt. Insofern liegt der Schlüssel zu einer neuen Konstruktion einer Balance zwischen den verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen eben auch im Betrieb (...)“<sup>4</sup>

Manche Unternehmen folgen mit Aktionen wie „work & life – balance“ zunächst vielleicht einem Modetrend und stellen bei näherem Hinsehen jedoch fest, dass dies ohne eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ohne Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und vor allem ohne ein neues Männerleitbild nicht zu erreichen ist. All dies ist Gegenstand von Gender Mainstreaming.

#### 5. Wo sehen sie den längerfristigen politischen und wirtschaftlichen Nutzen von gender mainstreaming?

Würde das Konzept konsequent umgesetzt, so könnte es auch kurz- und mittelfristig nutzen, gerade wirtschaftlich! Es gibt Stimmen, die der EU unterstellen, dass die „Gerechtigkeitsargumente“ nur vorgeschoben seien und in Wirklichkeit harte wirtschaftliche Interessen zu der radikalen Wende in der Geschlechterpolitik geführt hätten. *„Wäre es nicht ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit, wäre die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Beschäftigung ein wirtschaftliches Gebot. (...) Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau war ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum in Europa.(...)“*<sup>5</sup>. Oder anders ausgedrückt: die in der Industriegesellschaft entwickelten und verfestigten Geschlechterverhältnisse werden zum Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung in der post-industriellen Gesellschaft.

Bei den wirtschaftlichen Fragen handelt es sich um komplexe Zusammenhänge, die hier nur schlaglichtartig beleuchtet werden können. Häufig genannt wird die zu geringe Erwerbsquote in der EU im Vergleich mit den USA und Japan<sup>6</sup>. Dies geht einher mit der Verschwendung von

---

<sup>4</sup> Prof. Dr. Hans Bertram, Bumboldt-Universität zu Berlin, zit. n. Deutsche Telekom AG (Hrsg.): Ausezeit. work & life balance. Bonn 2003

<sup>5</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 – 2005), 6/2000, S. 15, Brüssel 2001.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/egu\\_opp/strategy\\_de.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/egu_opp/strategy_de.html)

<sup>6</sup> Daher beschloss die EU auf dem Lissabonner Gipfel die Erhöhung der Erwerbsquote auf 70%, was nur realistisch ist, wenn es gelingt, die Frauenerwerbsquote auf mindestens 60% zu erhöhen (von derzeit knapp 55%).

Ressourcen: schließlich haben wir die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten, deren Potenziale nicht angemessen genutzt werden.

Inzwischen ist der Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote nicht mehr strittig, wird aber noch selten zur Kenntnis genommen. Man fand heraus, dass die Länder, die einen entwickelten Dienstleistungssektor haben, meistens auch eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Dienstleistungen, die von Frauen in der Haus- und Familienarbeit bisher unentgeltlich erbracht werden, dann als - öffentliche oder private - Dienstleistung organisiert werden müssen und dies trägt wiederum erheblich zur Entwicklung der „postindustriellen Gesellschaft“ bei und schafft neue Arbeitsplätze<sup>7</sup>. Abgesehen besteht auch ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Wachstum und Frauenerwerbstätigkeit, denn Schätzungen zufolge geht fast 1/5 des Wachstums (ca. 2,3%/Jahr) in Europa in den letzten Jahren auf die erhöhte Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit zurück.

Nur so ist zu erklären, dass die EU die neue Doppelstrategie mit derart großem Nachdruck umsetzt und die Mitgliedsstaaten zu entsprechenden Maßnahmen drängt. Hier geht es um die Reflexion der Geschlechterrollen am Ende der Industriegesellschaft und zwar um beide, die männliche und die weibliche. Die Notwendigkeit zur Veränderung der männlichen Geschlechterrolle gerät erst langsam in den Blick. Es ist zu beleuchten, warum die (ausschließliche) Orientierung auf lebenslängliche Vollzeiterwerbstätigkeit mit beständigem Aufstieg nicht nur immer weniger realistisch ist sondern auch hinderlich im Sinne mancher wirtschaftlicher Entwicklungen wird<sup>8</sup> (zum Beispiel lässt sich die berufliche Zeit nicht mehr in allen Fällen zusammenhängend organisieren).

In Deutschland ist es leider noch nicht üblich, die Fragen nach Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen genereller Fragen der gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektive zu stellen, daher wird auch erst in begrenztem Umfang verstanden, warum es in der Gleichstellungspolitik der EU (aber auch der UNO, der OECD, der Weltbank ...) in den letzten Jahren zu einer radikalen Wende kam, dessen Kernstück das Gender Mainstreaming ist.

---

<sup>7</sup> Freeman, R.B./Schettkat, R.: Marketization of Production and the US-Europe Employment gap. Leverhulme Programme Final Conference. The Labour Market Consequences of Technical and Structural Change. 20/21 September 2001, Center of Economic Performance, London School of Economics 2001.

<sup>8</sup> Es gibt natürlich noch viele andere Gründe, die die vorherrschende Männerrolle veränderungswürdig erscheinen lassen, z.B. Gesundheitsproblem und niedrigere Lebenserwartung, Macht- und Wettbewerbszwänge u.v.a.