

Aktueller Stand der Gender Diskussion, Erfahrungen bei der Umsetzung in Politik und Verwaltung

Beitrag zum ExpertInnen-Workshop „Arbeitsmarkt und Gender Mainstreaming - Herausforderung für Politik und Verwaltung“ am 20.6.2002 im Tagungshaus BlauArt, Potsdam-Hermannswerder (Überarbeitete Schriftfassung)

Vorbemerkungen	1
1. Gender ist mehr als ein Begriff	2
2. Warum neue Konzepte in der Geschlechterpolitik ?	3
3. Doppelstrategisches	5
4. Umsetzungserfahrungen und -probleme.....	6
4.1 Sichtbares Engagement der höchsten Führungsebenen fehlt in Deutschland meistens (noch) 6	
4.2 Konsequente gender-differenzierende Daten zuwenig verfügbar	7
4.3 Probleme mit Umsetzungsverfahren und Instrumenten.....	7
4.3.1 Das Checklisten - Syndrom	7
4.3.2 Information und Training anstatt Gender Mainstreaming	7
4.3.3 Projekte schaffen Fachbeispiele, sind aber nicht schon Gender Mainstreaming..	8
4.3.4 Nicht abgestimmte Konzepte	8
4.3.5 GM erfordert kreative Lösungen	8
Prognose ?	9
Literatur und Material.....	9
Die Autorin	11

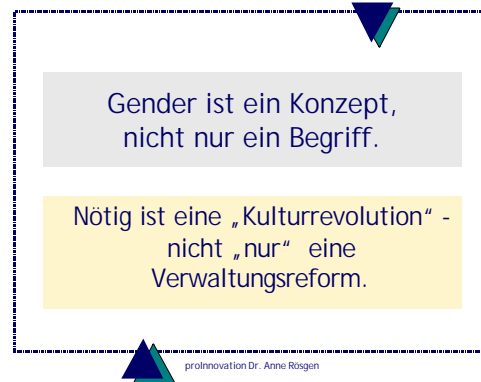
Vorbemerkungen

Auch wenn man bei einem «fortgeschrittenen“ Publikum die Geschichte, die Definitionen und rechtlichen Grundlagen von Gender Mainstreaming voraussetzen kann, so ist es doch nicht möglich, die europaweite Gender Diskussion und die bisherigen Umsetzungserfahrungen in den hier gewährten 20 Minuten darzustellen. Daher habe ich - zugegebenermaßen etwas willkürlich - einige wenige Punkte ausgewählt, die ich für sehr wichtig halte, die aber nach meiner Erfahrung in der bundesdeutschen Debatte unterbelichtet sind:

- ☞ Gender ist mehr als ein Begriff
- ☞ Warum neue Konzepte?
- ☞ Doppelstrategisches
- ☞ Umsetzungserfahrungen und -probleme

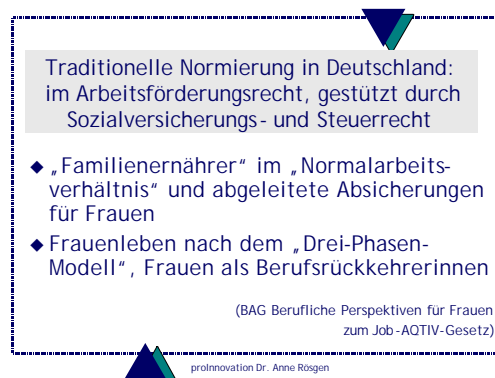
1. Gender ist mehr als ein Begriff

Zu Beginn der meisten deutschen Dokumente zum Gender Mainstreaming wird auf den Begriff eingegangen und die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem/kulturellen Geschlecht verwiesen, aber selten wird näher erläutert, was es denn heißt, „von den kulturellen Differenzen zwischen Männern und Frauen“ auszugehen. Dazu nur in Stichworten: einerseits ist es durchaus eine gute Nachricht, dass die Geschlechterdifferenzen und -definitionen kulturell geprägt sind, denn damit wird zugleich gesagt, dass sie veränderbar sind. Allerdings ist zu berücksichtigen, wir hier von Mentalitätsveränderungen sprechen, also vom Wandel von Werten, Normen und Einstellungen. Dies ist nicht nur eine äußerst langwierige Angelegenheit, sondern es erfordert auch spezifische Interventionen.



Die EU - Kommission wird dem gerecht, indem sie in der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern neben den Aktionsbereichen „Wirtschaftsleben, gleiche Beteiligung und Vertretung, soziale Rechte, Rechte als Bürgerinnen und Bürger“ auch einen Aktionsbereich „Geschlechterrollen und Stereotype“ ausweist: „In diesem Aktionsbereich geht es um die Notwendigkeit, durch Bildung, Ausbildung, über Medien, Kunst, Kultur und Wissenschaft Verhalten, Einstellungen, Normen und Wertvorstellungen zu ändern, die die Geschlechterrollen in der Gesellschaft bestimmen und beeinflussen. Das Ausräumen hartnäckiger kulturell bedingter Vorurteile und gesellschaftlicher Stereotype ist von wesentlicher Bedeutung für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 6/2000, S. 15).

Erst langsam dringt in die öffentliche Diskussion, dass wir es in Deutschland im internationalen Vergleich (und keineswegs nur mit Nordeuropa) mit einer im Hinblick auf Geschlechterrollen ausgesprochen konservativen Gesellschaft zu tun haben und dass diese „traditionelle Normierung“ sich in allen Sozial- und Steuergesetzen manifestiert. Seit Jahren kritisiert die EU dies mindestens einmal jährlich und fordert die Bundesrepublik auf, hier endlich Anstrengungen zu unternehmen. Aber auch wenn die Diskussion um das Ehegattensplitting immer mal wieder aufflammt, so sind diese Anstrengungen nicht wirklich zu bemerken. Die BAG Berufliche Perspektiven für Frauen weist in einer Stellungnahme darauf hin, dass beim JOB-AQTIV-Gesetz wieder einmal eine Chance zu einem „geschlechterpolitischen Modellwechsel“ verpasst wurde.

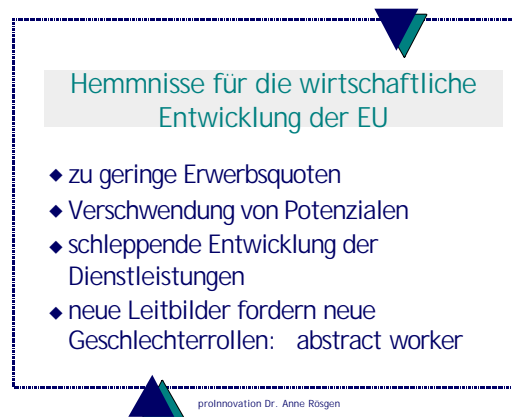


Gerade in Ostdeutschland muss auf diese Zusammenhänge immer wieder hingewiesen werden, da man sich hier dessen oft nicht bewusst ist, weil die eigenen Vorstellungen und auch die Lebenspraxis diesen Normierungen nicht entsprechen.

2. Warum neue Konzepte in der Geschlechterpolitik ?

Als Antwort auf diese Frage werden in der Regel die beiden Weltfrauenkonferenzen 1985 und 1995 zitiert, die auf die nach wie vor bestehenden Ungleichheitsverhältnisse aufmerksam gemacht und neue Strategien eingefordert hatten. Das ist nicht falsch, denn in der Tat hatte die UNO darauf hingewiesen, dass es bis ins Jahr 2490 dauern würde bis zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter, würde man lediglich so weitermachen wie bisher. Diese Argumentation ist aber nicht ausreichend, denn es kamen weitere Gründe hinzu. Seit auf internationaler Ebene die Formel Frauenrechte = Menschenrechte benutzt wurde, entstand ein Problem für die Glaubwürdigkeit der westlichen Demokratien. Die EU wurde beispielsweise in internationalen Menschenrechtsdebatten darauf hingewiesen, dass eine Einmischung in die Politik anderer Länder nicht willkommen sei, so lange die EU selbst ein solches Demokratiedefizit aufweise und es ihr nicht gelinge, die Mehrheit der Bevölkerung angemessen an der Macht in Politik und Wirtschaft zu beteiligen.

Ohne die „Gerechtigkeitsargumente“ gering schätzen zu wollen, muss man m.E. jedoch ebenso die wirtschaftlichen Gründe berücksichtigen. *„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. (...)“* Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001, S. 15. Oder anders ausgedrückt: die traditionellen Geschlechterverhältnisse entwickeln sich zum Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung.



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. Dies geht einher mit der Verschwendung von Ressourcen. So fragte der Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di süffisant, ob man nicht langsam etwas daran ändern wolle, dass die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten ihre Energie beim Bügeln und Kochen verausgabte.

Inzwischen nicht mehr strittig aber noch selten zur Kenntnis genommen wird der Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote. 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 (vgl. Freeman / Schettkat 2001).

Nur so ist zu erklären, dass die EU die neue Doppelstrategie mit derart großem Nachdruck umsetzt und die Mitgliedsstaaten zu entsprechenden Maßnahmen zwingt. Es erklärt auch zu einem guten Teil, warum Gender Trainings als probates Mittel im Rahmen der Doppelstrategie gesehen werden, denn es ist offensichtlich, dass alte Rollenbilder den als notwendig erkannten Entwicklungen entgegenstehen und Bewusstseins- und Einstellungsänderungen – also kultureller Wandel – nötig sind. Dies ist mit gesetzlichen Maßnahmen kaum zu bewerkstelligen. Und dabei geht es immer mehr um die männliche Geschlechterrolle, wie ich im folgenden zeigen möchte.



Hier wurde im Konferenzsaal der Spiegel – Redaktion durch Statisten der männliche Konkurrenzkampf um die Position des „Alpha-Tigers“, um Macht und Status vorgeführt (vgl. GEO WISSEN 2000). Diese mehr humoristische Darstellung hat einen sehr ernsten Hintergrund. Der Berliner Soziologie-Professor Hollstein weist u.a. auf die deutlich geringere Lebenserwartung von Männern hin, die mit Krankheiten aber auch mit höheren Selbstmordraten zu tun hat, auf die männliche Gewalt, die sich zu 2/3 gegen die eigenen Geschlechtsgenossen richtet (vgl. Hollstein 2000). Frau Prof. Dr. Agneta Stark formulierte es bei einer Tagung zum GENDER MAINSTREAMING in Magdeburg so: an der anhaltenden Diskriminierung von Frauen besteht kein Zweifel, aber auch Männer zahlen einen hohen Preis. Sie haben weltweit besseren Zugang zu wirtschaftlicher Macht und Gütern, aber anscheinend kann man sagen: Geld oder Leben!

Ich möchte im folgenden zwei gleichermaßen „prekäre“ Männerleben skizzieren: *„Der arbeitslose, ledige und biographisch gescheiterte Mann im mittleren Alter, der in die sozialen Randzonen gerutscht ist, ist zum ähnlichen, vielleicht noch prekäreren Fall geworden, als die alleinerziehende Sozialhilfeempfängerin. Massen von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Männer, die sich vornehmlich (...) über die Arbeit begriffen und verwirklicht haben, stehen bloß da, können sich nicht in die Mutter- und Familienrolle zurückziehen, wie viele der arbeitslosen Frauen“*. Böhnisch 2001, S. 94.

Hollstein verweist auf eine andere Form prekärer Männerleben: In den USA hat Jan Halper 4126 Firmenchefs, Direktoren, Manager und leitende Angestellte interviewt, um „die Wahrheit über erfolgreiche Männer“ herauszufinden. Diese Untersuchung heißt „Quiet Desperation“ – stille Verzweiflung. Nahezu alle Interviewten sind Sklaven ihrer Machtposition. Sie sind arbeitssüchtig und fühlen sich einzig während ihrer Arbeitszeit wohl und lebendig. Ohne ihre Tätigkeit – also am Feierabend und vor allem in den Ferien – erleben sich die Männer als leer, nutzlos und verloren. In Tiefeninterviews stößt Jan Halper unter der Oberfläche von Erfolg und Macht auf Unsicherheit, persönliche Ziellosigkeit und latente Depression. „Die Quelle dieses Leidens kommt aus der Tatsache, dass Männer davon abgeschnitten wurden, wer sie eigentlich sind. Ihnen ist früh beigebracht worden, ihre innere Welt zu verleugnen, Gefühle zu vermeiden und entsprechend vorgegebener Muster zu leben. „Wir wissen nicht mehr, wer wir sind, wenn wir nicht unsere Arbeit sind“. (...). Männer fühlen also ihre Wertigkeit nicht aus

sich heraus, sondern bestimmen sie über die Gratifikation der Außenwelt - Macht, Leistung, Geld, Status, Statussymbole. (Hollstein 1997, S. 2)

Nun fragen Sie sich vielleicht, warum diese „Männerprobleme“ unter der Überschrift „Hemmnisse für die wirtschaftliche Entwicklung“ referiert werden und ob hier nicht vielleicht ein Irrtum in der Gliederung vorliegt. Nein, es ist so gemeint und zur Erläuterung zitiere ich noch einmal Böhnisch:

„Gleichzeitig hat diese Phase der Transformation von der industriellen Arbeitsgesellschaft in die postindustrielle Wissens- und Informationsgesellschaft einen folgenschweren Einbruch in die Männergesellschaft mit sich gebracht. (...) ebenda. Diese globalisierten Hegemonial- und Machtstrukturen sind genauso Frauen zugänglich, ja vielleicht eher sogar auf Frauen - ob ihrer behaupteten höheren Kommunikations- und Mediationsfähigkeiten - zugeschnitten. Die entsprechenden hegemonialen Leitbilder liegen deshalb auch außerhalb der traditionell männlich beherrschten Produktionssphäre.“ a.a.O.:97. Die globale Leitfigur des „abstract worker“ kennt keine Geschlechter, sondern braucht das entsprechend menschliche Abstraktum, das in ihr aufgeht.(...)“ (Böhnisch [2], S. 94)

Einerseits wird zeitweilig voller Einsatz in der Erwerbsarbeit erwartet, aber auch flexibler Wechsel zu Lern- und Familienzeiten, verlangt wird die entwickelte Persönlichkeit mit Fähigkeit zum Lebensunternehmertum. Die typischen Geschlechterrollen der Industriegesellschaft sind hier beide nicht tauglich¹.

Mit diesen Anmerkungen soll deutlich gemacht werden, dass die deutsche Art, Geschlechterfragen losgelöst von ihren wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zu diskutieren, sehr gefährlich ist. Wenn es wahr ist, dass wir am Beginn eines Transformationsprozesses stehen, so wie er nur ca. alle 200 Jahre vorkommt, so sollten wir uns einerseits der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Männern und Frauen bewusst sein und andererseits des Ziels vergewissern - anders ist eine Gestaltung des Prozesses nicht möglich und wir müssten ihn lediglich „erleiden“.

3. Doppelstrategisches

Wie ich hoffentlich zeigen konnte, gibt es viele nachvollziehbare Gründe für die radikale Wende in der Geschlechterpolitik der Europäischen Union, die nunmehr mit einer Doppelstrategie bzw. dem sog. dualen Ansatz arbeitet. Es wurde erkannt, dass zur Erreichung des Ziels, das mit Geschlechtergleichstellung oder Geschlechterdemokratie beschrieben werden kann, diese unterschiedlichen, sich aber ergänzenden Strategien notwendig sind:

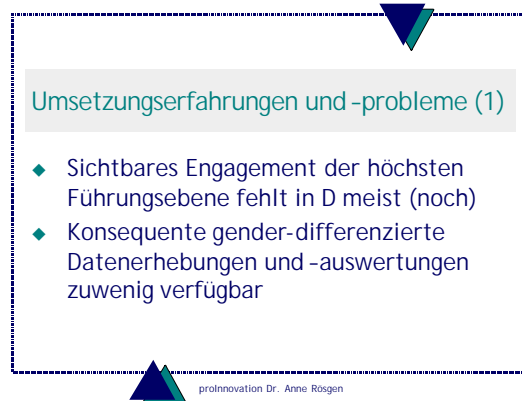


¹ Leider ist hier nicht der Raum für eine kritische Würdigung dieser Tendenzen. Auch wenn sie zu einer Flexibilisierung der Geschlechterrollen führen, so sind sie doch keineswegs uneingeschränkt positiv oder wünschenswert.

Auch die Rezeption der Doppelstrategie ist in Deutschland noch nicht durchgängig vollzogen und es finden sich in fast allen Materialien Verkürzungen, Ungenauigkeiten oder Fehler². Lange wurde so diskutiert, als solle Gender Mainstreaming die „alte“ Gleichstellungspolitik ablösen (statt sie zu ergänzen). Es ist die Rede von Gender Mainstreaming als „Frauenförderung als Querschnittsaufgabe“, sehr zum (berechtigten) Ärger der Männer. Oder man liest, es gebe auf der einen Seite die „traditionelle Frauenförderung“ und auf der anderen – das neue – Gender Mainstreaming – diese Interpretation wird einerseits der bisherigen Gleichstellungspolitik nicht gerecht, die sich keineswegs in Frauenförderung erschöpft hat. Andererseits reduziert sie die in der linken Spalte genannten „spezifischen Maßnahmen“ auf Frauenförderung. Wenn es sich auch aufgrund der bestehenden Benachteiligungsverhältnisse bei diesen Maßnahmen noch eine lange Zeit überwiegend um solche zugunsten von Frauen handeln wird, so ist dies keineswegs ausschließlich der Fall. Die EU hat beispielsweise im Jahr 2002 den Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt, allerdings mit dem Hintergrund, dass es um die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit geht. Und hier sind dann auch Maßnahmen förderfähig, die die Vereinbarkeit für Männer unterstützen.

4. Umsetzungserfahrungen und -probleme

Zunächst muss einschränkend bemerkt werden, dass es kaum tatsächliche Umsetzungserfahrungen beim Gender Mainstreaming gibt, denn selbst Sachsen-Anhalt schätzt ein, dass man sich immer noch in der Vorstufe zu Gender Mainstreaming befinde. Die saarländische Frauenministerin merkt kritisch an, dass auf Ebene des Bundes und der Länder bislang Beschlüsse gefasst worden seien, die eine im Grunde bestehende Rechtslage lediglich nachvollziehen, in dem sie die Umsetzung des Amsterdamer Vertrages ins Auge fassen. Es komme aber darauf an, schlüssige Konzepte zu entwickeln und zu realisieren und davon könne im wesentlichen noch keine Rede sein (vgl. Görner 2002). Dennoch gibt es bereits wichtige Erfahrungen und es zeichnen sich häufiger vorkommende Probleme ab.



4.1 Sichtbares Engagement der höchsten Führungsebenen fehlt in Deutschland meistens (noch)

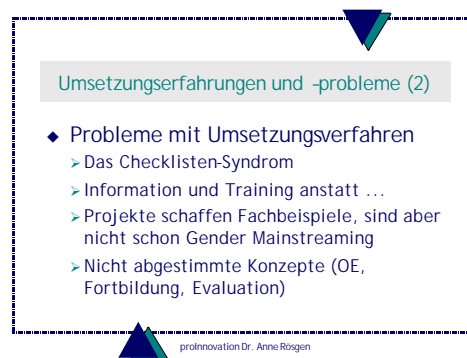
Es wird in der Regel nicht bezweifelt, dass Gender Mainstreaming ein sog. Top-Down-Verfahren sein muss, soll es doch in hierarchischen Strukturen Anwendung finden. Oft ist man dann aber schon zufrieden, wenn die Gremien, z.B. interministerielle Steuerungsgruppen „hochrangig“ besetzt werden – darunter versteht man meistens bis hin zur Abteilungsleitungsebene. Lediglich das Beispiel der EU Kommission (und einiger Regierungen in Nordeuropa) geht darüber hinaus und zeigt, was eigentlich gemeint ist. In der Kommission wurde die Gleichstellungspolitik zur Chefsache erklärt (noch unter Präsident Santer), es wurde eine Kommissarsgruppe Chancengleichheit eingerichtet, der auch weiterhin eine zentrale Aufgabe

² Zudem gibt es eindeutig Missbrauch der Strategie des Gender Mainstreaming, wenn z.B. die Frauenpolitik als nicht mehr notwendig dargestellt wird, weil man ja jetzt die Geschlechterperspektive durchgängig berücksichtigt.

zukommt (vgl. Rahmenstrategie), danach folgen weitere Zuständigkeiten (z.B. die interdirektionale Gruppe „Geschlechtergleichstellung“ zur Koordinierung). Es ist wichtig zu bemerken, dass entsprechende Äußerungen des Bundeskanzlers ebenso fehlen wie eine vierköpfige MinisterInnengruppe, gleiches gilt für die Landesregierungen und Kommunen. Diese Halbherzigkeit hat Folgen und wenn es nur die ist, dass alle weiteren Hierarchiestufen ähnlich halbherzig an ihre Aufgabe herangehen.

4.2 Konsequente gender-differenzierende Daten zu wenig verfügbar

Leider ist es so, dass der Mangel daran noch nicht wirklich verstanden wird. So finden sich in Förderprogrammen immer noch Zielgruppenbeschreibungen wie „Langzeitarbeitslose, Jugendliche und Frauen“. Tatsächlich gibt es aber weder Langzeitarbeitslose noch Jugendliche, sondern nur langzeitarbeitslose Männer und Frauen und Mädchen und Jungen und es scheint kaum sinnvoll, die Gruppe „Frauen“ unterschiedslos in den Genuss von Fördertöpfen gelangen zu lassen. Wer aber seine Zielgruppen so definiert, ist zum Problem der Geschlechterdifferenzierung noch nicht vorgestoßen. Wo dies geschieht stellt sich aber oft heraus, dass es mit der reinen Quantifizierung nicht getan ist. Was ändert sich beispielsweise, wenn Frauen gemäß ihrem Anteil an den Arbeitslosen bei Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beteiligt werden? Im besten Falle nichts, im schlimmsten wird die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes noch verstärkt, weil die Frauen in geschlechtstypischen Arbeitsfeldern arbeiten oder weitergebildet werden. Geht es aber um die Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung so ist es mit quantitativen Indikatoren nicht mehr getan und auch die Datenerhebung muss qualitativ interpretiert werden. Daher wären Bund und Länder gut beraten, dem sachsen-anhaltinischen Beispiel der Gründung eines Gender Instituts zu folgen³.



4.3 Probleme mit Umsetzungsverfahren und Instrumenten

4.3.1 Das Checklisten - Syndrom

Die schlimmsten Varianten von Checklisten kommen inzwischen seltener vor. Sie beinhalten (z.B. bei Beschlussvorlagen) Fragen wie „Hat die Maßnahme eine unterschiedliche Wirkung auf Männer und Frauen (ja/nein)?“ Nicht nur diejenigen, die ein „ja“ vermeiden wollen, weil sie dann die unterschiedliche Wirkung beschreiben und berücksichtigen müssten, kreuzen hier „nein“ an, sondern auch all diejenigen, die nicht hinreichend sensibilisiert sind bzw. nicht über ausreichende Gender Kompetenzen verfügen – und dies nach besten Wissen und Gewissen. Daher sind ja/nein - Checklisten nicht sinnvoll, wohl aber Leitfäden, die „Suchfragen“ enthalten (Beispiel: Leitfäden zur Prüfung von Projekten im ESF, www.gem.or.at)

4.3.2 Information und Training anstatt Gender Mainstreaming

Nicht selten werden in Behörden sog. Gender Trainings durchgeführt, die im wesentlichen der Sensibilisierung und Information dienen. Anschließend wird verkündet: wir sind gegendert!

³ Die Gründung eines europäischen Gender Instituts steht unmittelbar bevor, dies ist Teil der Rahmenstrategie und eine Machbarkeitsstudie wurde bereits abgeschlossen.

Fragt man nach, welche Umsetzungsstrategien und Instrumente denn beim Gender Mainstreaming in dieser Behörde zum Einsatz kommen, so stellt sich nicht selten heraus, dass es keine Konzepte oder Strategien gibt, sondern dass man erwartet, alle würden nun zurecht kommen, nachdem sie ja „wissen um was es geht“. Das wäre in etwa so, wenn man annähme, die Verwaltungsreform werde sich schon realisieren, wenn man einmal ein Seminar über bürgerefreundliche Verwaltung durchgeführt hat. Manchmal erscheinen mir Gender Trainings auch wie ein moderner Ablasshandel: hat man sie durchgeführt, wird man wegen fehlender Strategien nicht mehr so heftig kritisiert. Dies spricht nicht gegen die Gender Trainings, aber dafür, sie in eine Strategie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming einzubinden.

4.3.3 Projekte schaffen Fachbeispiele, sind aber nicht schon Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist erst dann zu realisieren, wenn die Gender Perspektive mit der Fachkompetenz verbunden wird. Da die meisten zunächst nicht wissen, was darunter zu verstehen ist, ist die Schaffung und Verbreitung von Beispielen unbedingt nötig. In Sachsen-Anhalt wurde dazu eine Broschüre herausgegeben, in der die Ergebnisse von Modellprojekten, die die Gender Perspektive u.a. in der Verkehrspolitik exemplarisch gezeigt werden (vgl. Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2000). Die Bundesregierung setzt auf Pilotprojekte:

*„Alle Ministerien haben **2001 mit der Umsetzung** von Gender Mainstreaming anhand ihres oder ihrer **Pilotprojekte begonnen**. Die Pilotprojekte beinhalten die ganze Bandbreite von internen und externen politisch-administrativen Entscheidungen. **Bei allen Umsetzungen wird es darum gehen, aus den Ergebnissen übertragbare Vorgehensweisen für ein routinemäßiges, gendersensibles Verfahren für alle Arbeitsvorgänge der Verwaltung zu gewinnen** - für die Erstellung und Folgenabschätzung von Gesetzen, für die Entscheidung über Förderungen, Forschungsvorhaben, Grundsatzprogramme und politische Leitlinien sowie für verwaltungsinterne Maßnahmen wie Personalentwicklung, Beurteilungsrichtlinien, Organisationsentscheidungen u.ä.“ (<http://www.gendermainstreaming.net> _Konzepte und Umsetzungsstand, Herv. i. O.)*

Was daran problematisch sein kann, soll an einem Witz gezeigt werden, der eine Zeitlang unter Projektleitungen im Rahmen von EU Programmen kursierte: jemand fragt: „Was folgt auf ein Modellprojekt“? Wurde dann geantwortet: „die Umsetzung der gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse in den Regelbetrieb“ gab es einen Lacher, denn natürlich folgt auf ein Modellprojekt - ein weiteres Modellprojekt! In dem oben angeführten Zitat wird klar zum Ausdruck gebracht, dass der Schritt, die Ergebnisse noch in ein routinemäßiges Verfahren umzusetzen, noch aussteht. Leider ist dies nicht überall so klar.

4.3.4 Nicht abgestimmte Konzepte

Ist der Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming einmal gefasst, z.B. auf Landesebene, dann wird oft den einzelnen Behörden die Umsetzung überlassen. Es ist zwar wünschenswert und wegen der unterschiedlichen Themenstellung auch nötig, dass auch beim Gender Mainstreaming viele verschiedene Wege entwickelt und erprobt werden. Damit diese verschiedenen Erfahrungen aber nutzbar gemacht werden können, müssen sie begleitet werden: durch Steuerungsgruppen, durch Evaluierung. Oft werden z.B. zu Beginn mehr oder weniger flächendeckend Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, für die es jedoch keine klar definierte Zielsetzung oder Qualitätsstandards gibt. So weiß man nach einer gewissen Zeit zwar, dass eine relevante Anzahl von Personen an Gender - Bildung teilgenommen hat, nicht aber, was dort vermittelt wurde, welche Umsetzungsschritte daraus folgten etc.

4.3.5 GM erfordert kreative Lösungen

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Verbindung von Gender- und Fachwissen gelingen muss und dass dies leichter gesagt als getan ist. Ein Teilnehmer, Abteilungsleiter in einer nachgeordneten Landesbehörde wies uns einmal darauf hin, dass wir mit einer Übung, in der in einem Workshop das „gendern“ eines Landesprogramms geprobt werden sollte, eine Anforderung stellen, die von seiner Alltagsarbeit deutlich abweicht. Er erläuterte, dass die Programmentwicklung, die Erstellung von Richtlinien, gewöhnlich nur auf der Ebene des Ministe-

riums und in einem politischen Rahmen erfolgt und in diesen Prozess die umsetzenden Stellen kaum einbezogen werden. Sollen nun nachträglich Kriterien berücksichtigt werden (hier: die Gender Perspektive), so müsse man sich erst einmal mit der Entwicklung von Programmen und Richtlinien überhaupt befassen, weil man bisher lediglich für deren Anwendung zuständig und kompetent sei. Dies deutet darauf hin, dass erfolgreiches Gender Mainstreaming auch die Arbeitsweise von Verwaltungen verändern wird, insbesondere die ressortübergreifende Zusammenarbeit und Projektförmigkeit der Arbeitsorganisation – für die meisten wohl noch Neuland.

Prognose ?

Am Ende vieler Einführungs- und Auftaktveranstaltungen ist ein Verständnis dafür entwickelt worden, wie komplex und anspruchsvoll die neue gleichstellungspolitische Doppelstrategie und insbesondere das Gender Mainstreaming sind. Viele fragen dann, wie die Erfolgsaussichten einzuschätzen sind und ich bin hier aus verschiedenen Gründen optimistisch:

- Wenn sich so deutlich (auch) wirtschaftliche Gründe für die Hartnäckigkeit der EU abzeichnen, dann ist nicht damit zu rechnen, dass die Kommission in Kürze von dieser Strategie wieder ablässt.
- Gegenüber der Situation noch vor zwei Jahren ist die Vervielfachung der Aktivitäten sehr spürbar, auch in Deutschland stehen wir inzwischen an der Schwelle zur Umsetzung.
- In den vielen Seminaren und Workshops, die sich an Fach- aber vor allem an Führungskräfte richten und somit an ein eher männliches Publikum, sind mir unter den mehr als 300 TeilnehmerInnen viele Männer und Frauen begegnet, die sich bisher nicht mit gleichstellungspolitischen Fragen näher beschäftigt hatten, aber jetzt auch für sich Entwicklungsmöglichkeiten sehen. Es gibt viele Männer, die es sehr begrüßen, wenn endlich auch die Männerrolle thematisiert wird, wenn sie Ansatzpunkte für eigenes Engagement sehen.

Trotzdem ist auch die Frage zu stellen was wohl passiert, wenn nichts passiert: gibt es Sanktionen? Wir können aus der Umweltpolitik gerade zur Zeit lernen, wie die besten Strategien scheitern, weil versäumt wurde, rechtzeitig Sanktionen festzulegen. Insofern ist es sehr zu begrüßen, wenn immer mehr Programme die Vergabe von Mitteln an Gender Mainstreaming binden (Beispiel: Bundesjugendplan). Insgesamt scheint es jedoch bei allen nicht zu leugnenden Problemen kein Zurück mehr zu geben.

Literatur und Material

Böhnisch, L.: Männlichkeiten und Geschlechterbeziehungen – Ein männertheoretischer Durchgang. In: Brückner/Böhnisch 2001, S. 39 – 118

<http://www.gender-mainstreaming.net/> (Bundesregierung)

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Strategien in der Gleichstellungspolitik - Gender Mainstreaming-Konzept,

http://www.bmfsfj.de/top/dokumente/Struktur/ix_27287.htm?template=single&id=27287&script=1&ixepf=27287, 26.12.2000

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming in der Kinder und Jugendhilfe,

www.bmfsfj.de/dokumente/Artikel/ix_70863_8336.htm, 1.3.02

Braithwaite, M.: Mainstreaming Gender in the European Structural funds. <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm> , Brussels 2000.

- Brückner/Böhnisch (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim und München 2001.
- Bundesanstalt für Arbeit: GENDER MAINSTREAMING. Es wird Zeit... Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 20/01, Nürnberg 2001.
- BundesArbeitsGemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.: Frauenpolitisches Aktionspapier zum Job-AQTIV-Gesetz; Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages am 15.10.01
- Council of Europe: GENDER MAINSTREAMING. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS (98) 2), Strasbourg 1998 (Deutsche Übersetzung über das österreichische Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Wien) erhältlich).
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg): Männer. Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000.
- Döge, P.: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld 2001
- Europäische Kommission: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zur der Mitteilung: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, 1998/1
- Europäische Kommission: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3 Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000.
- Europäische Kommission: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, o.J.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html
- Freeman, R.B./Schettkat, R.: Marketization of Production and the US-Europe Employment gap. Leverhume 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. (Erhältlich über DIE ZEIT, Hauptstadtbüro, Wilfried Herz).
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Wie Gender in den Mainstream kommt. Bonn 2000.
- GEO WISSEN Nr. 26 Frau und Mann. Alte Mythen, neue Rollen. Hamburg 2000
- Gesterkamp, T.: Irgendwann ist alles Essig. GENDER MAINSTREAMING in den Gewerkschaften. In: DGB (Hrsg.) einblick. gewerkschaftlicher Info-Service, Nov. 2001
- Görner, R.: Rede der Ministerin zu TOP 4: Beschlussfassung über den von der SPD-Landtagsfraktion eingebrachten Antrag betreffend „Umsetzung des Gender Mainstreaming als Leitprinzip politischen Handelns im Saarland“ bei der Landtags-sitzung am 6. Februar 2002; http://www.soziales.saarland.de/605_11036.htm
- Hollstein, W.: Der Preis der Macht. In: Weibblick Heft 30 /1997. www.weibblick.de
- Hollstein, W.: Mann sein geht nicht. Wenigstens nicht so. In: DIE (Hrsg.) Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/2000 Männer: 15 - 18
- ISG Dresden Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH: Konzept zum Gender-Mainstreaming-Ansatz in der EU-Strukturfondsförderung, Dresden 2001 (Bezug: puxi@isg-institut.de)
- Knapp, U./Milde, R./Buchholz-Will, W.: Für einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/2002, S. 104 ff.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission. Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, Brüssel 1996.

- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 2001, Luxemburg 2002
- 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, Brüssel 2000.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_de.html
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Empfehlung für eine Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten, Brüssel 9/2000
- Landesregierung Sachsen-Anhalt: Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (gender-mainstreaming), www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/i_gender.htm, Magdeburg 2000.
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt: GENDER MAINSTREAMING in Sachsen-Anhalt, Magdeburg 2000.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg: Machbarkeitsstudie Gender- Mainstreaming in der Strukturfondsförderung des
- Woroniuk/Thomas/Schalkwyk Gender: The concept, its meaning and uses. A think piece. SIDA, Schweden 1997.

Die Autorin

Dr. Anne Rösgen, Diplompädagogin, Sozialpädagogin (grad.) und Kauffrau ist seit fast 5 Jahren freiberuflich als Beraterin, Evaluatorin, Trainerin und Coach tätig. Arbeitsschwerpunkte sind seit mehr als 15 Jahren - überwiegend in EU geförderten arbeitsmarktpolitischen Programmen und Projekten - die Gleichstellungspolitik und Interkulturelle Kommunikation. Frau Dr. Rösgen arbeitet für Ministerien und Behörden und Kommunen in Deutschland, aber auch in Luxemburg (Train the Trainer in Gender). Freie Mitarbeit bei G/I/SA - Gender Institut Sachsen-Anhalt zur Entwicklung und Erprobung von Gender Bildungskonzepten. Nähere Informationen unter www.proInnovation.de