

Haben Sie heute schon „gegendert“?

Leitartikel. In Zukunft sollte eine Gender-Sichtweise in allen Lebensbereichen selbstverständlich sein.

Das Wort *gender* hat gute Chancen, zum Wort des Jahres zu werden. Vielleicht auch zum Unwort oder zum Wort des Jahrhunderts, des Jahrtausends? Die Vielzahl an Möglichkeiten, wie oder wofür der Begriff steht, spiegelt auch die Vielfältigkeit der Zusammenhänge, die sich mit *gender* beschäftigt, wider.

Eine umfassende Abhandlung würde den Rahmen dieses Beitrags freilich sprengen. Viele qualifizierte Kolleginnen und Kollegen beschäftigen sich in dieser Ausgabe mit den komplexen Begrifflichkeiten und praktischen (Einsatz-)Möglichkeiten rund um *gender*.

Gender mag vielleicht auf den ersten Blick ein bloßes begriffliches Konstrukt sein. Als „soziales Geschlecht“ in seinem eigentlichen Verständnis formte sich der *gender*-Gedanke – wie kann es anders sein – aus der Frauenbewegung in den 60er- und 70er-Jahren des vorigen Jahrhunderts aus. Die daraufhin folgende „wissenschaftliche Erarbeitung“ und daraus resultierende „objektivierte Betrachtung“ der gesellschaftlichen Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau war nur eine Frage der Zeit: Der „naturalistischen Auffassung“ – mit der Zuordnung zum weiblichen und männlichen Geschlecht sind bereits Interessen, Fähigkeiten, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftliche Aufgaben vorgegeben – stand plötzlich das Konzept der „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ gegenüber.

Was fängt die Gesellschaft mit dieser „Entdeckung“ an? Nun, sie sollte helfen, einen gesellschaftlich notwendigen und wünschenswerten Weg zu ebnen.

Die heute gültige *gender*-Definition umfasst sowohl Frauen als auch Männer, und zwar in ihrer Relation zueinander. Beide sind aufeinander bezogen und vorwiegend durch Gemeinsamkeiten, aber auch einige kulturell bedingte Unterschiede gekennzeichnet. Eine individualisierte Ebene, sozusagen.

Und dann gibt es noch eine „übergeordnete“ oder besser: „umspannende“ Ebene – Strukturen, Prozesse, Willensbildung. Das impliziert, dass es sich bei *gender*-orientierten Sichtweisen nicht um Projekte handelt, die irgendwann abgeschlossen sind. Es geht um einen stetigen Prozess, ein sich ständig in Wandel und Weiterentwicklung befindliches Konzept mit fließenden Übergängen.

Gender Mainstreaming – der politische Arm des *gender*-Gedankens, wenn man so möchte – ist Ausdruck dieses Flusses, Nachhaltigkeit und Chancengleichheit die wesentlichen Pfeiler. Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, ist nicht mehr alleinige Sache der Frauen. Sie wird, wie *gender*-Forscherinnen wie Sigrid Metz-Göckel und Christine Roloff postulieren, zum „gesellschaftlich wünschenswerten Tatbestand, damit Potenziale, die in Wirtschaft, Wissenschaft, Technik und Gesellschaft eingebracht werden können, nicht aufgrund traditionell-stereotyper geschlechtsbezogener Beschränkungen verlorengehen“. Hier hört man/frau eine schon oft gestellte Forderung heraus: Frauen stellen die Hälfte der Menschheit, also soll ihnen auch die Hälfte aller Macht-, Entscheidungs- und Einflussbereiche gehören.

Und die Weichen sind eigentlich gestellt: *Gender Mainstreaming* basiert auf einer Verschiebung der Verantwortlichkeit. Es ist

eine prozessorientierte Handlungsstrategie, die von der Führungsspitze einer Organisation ausgeht (freilich mit tatkräftiger Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten). *Genderkompetenz* wird sowohl in der Führungsverantwortung, in der Teamarbeit, in beruflichen Entscheidungsprozessen wie Einstellungsverfahren und Personalentwicklung, aber auch in inhaltlichen Sachentscheidungen und Planungsprozessen gebraucht.

Managing gender gilt inzwischen als innovative und ökonomisch sinnvolle Personalstrategie – denn das demografische und familiäre Muster der Gesellschaft, die Lebensstile, ändern sich (die zunehmende Internationalisierung und kulturelle Vielfalt kommt noch dazu). Denn *Genderkompetenz* umfasst nicht nur das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären usw.) Alltag zu erkennen, sondern auch die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Betriebswirtschaftliche Faktoren

Und wenn schon nicht das subjektive Bekenntnis zu einer gleichberechtigten Teilnahme in allen Lebensbereichen zur Selbstverständlichkeit entwickelt ist, könnten vielleicht betriebswirtschaftliche Fakten zur Frauenausgrenzung Überzeugungsarbeit leisten, wie die Austrian Research Centers (ARC) bereits 2004 herausgefunden haben: Um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und hervorragende Leistungen zu fördern, müssen Unternehmensleistungen das vorhandene Potenzial nutzen und Vielfalt im Unternehmen fördern. Durch Vielfalt werden kreative Potenziale freigesetzt, Innovationen gefördert, neue Märkte geschaffen und damit ein größerer Kundenkreis erschlossen.

Natürlich gibt es noch genügend Hürden – im praktischen Leben treten sie als „Gläserne Decke“, geschlechterbezogene Zuschreibungen oder Klischees und Stereotypen auf – zu überwinden. Es scheint noch ein weiter Weg bis dort hin zu sein. Aber – um es provokant zu formulieren: Seit es Wissen gibt, lernen und studieren in Schulen und an Universitäten – historisch „bewiesen“ – Männer. Frauen ist dies – „systematisch“ – erst seit etwa 100 Jahren möglich ...

Dieser gigantische Aufholprozess könnte jedenfalls optimistisch stimmen, dass das 21. Jahrhundert tatsächlich das der Frauen wird.



Autorin: MAG. ERIKA HOFBAUER
Chefredakteurin „wissenplus“