

Gender Mainstreaming als Konzept zur Förderung von geschlechtersensibler Bildung

Eine kritische Betrachtung

ASS.-PROF. DR. HEIKE WELTE

Institut für Organisation und Lernen

Bereich Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung

Universität Innsbruck

heike.welte@uibk.ac.at

Schulbildung und Gleichstellung wird bereits seit den 1980er-Jahren als ein Handlungsfeld für Lehrende auf (schul-)politischer Ebene diskutiert. Erreichen von Gleichberechtigung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sind die zentralen Zielsetzungen. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die dieses Ziel durch die Veränderung von Entscheidungsprozessen erreichen will. Im folgenden Beitrag steht die ausführliche Erörterung der Begrifflichkeit von Gender Mainstreaming im Mittelpunkt, die für ein vertieftes Verständnis notwendig erscheint. Es werden dann kurz die Chancen und möglichen Instrumente dieses Konzepts für Bildungsprozesse aufgezeigt. Den letzten Teil bildet die kritische Analyse dieses Konzepts.

1 „Geschichte“ des Gender Mainstreaming im öffentlichen Bereich

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die in den 1960er-Jahren das erstmal in der Literatur auftaucht und in den 1980er-Jahren zunehmend als politische Forderung formuliert wird. Entstanden ist die Debatte in der Entwicklungspolitik und findet sich wieder in den Dokumenten der internationalen Frauenkonferenz (1985 und 1995) sowie auf europäischer Ebene (vgl. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 1996 bis 2000). 1998 erfolgte im Vertrag von Amsterdam die Übernahme der Definition von Chancengleichheit des Europarates und die Aufnahme in die europäische Leitlinie: Chancengleichheit wird als eine der vier Säulen der Beschäftigungspolitik definiert. Durch den Beitritt zur Europäischen Union ist Österreich auch an diese EU-Richtlinien gebunden, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zum Inhalt haben. So wurde die auf EU-Ebene Ende der 1990er-Jahre beschlossene Richtlinie zu Gender Mainstreaming als zentrale Strategie zur „Förderung von Chancengleichheit 2000“ von Österreich ratifiziert, was die Entwicklung von konkreten Umsetzungsschritten zur Förderung von Chancengleichheit und Abbau von Diskriminierung zur Folge hatte (vgl. KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 102; www1).

Mit Gender Mainstreaming wurde von der EU ein Konzept eingeführt, das in allen Mitgliedsländern umzusetzen ist- es gibt keine Freiwilligkeit (BENDL 2004, S. 52). Die Wurzeln in der Frauen- und Entwicklungspolitik sind für das Verständnis und die ursprüngliche Zielsetzung von Gender Mainstreaming nicht unbedeutend, verweisen sie einerseits doch darauf, dass dieses Konzept keine Erfindung von (männlich denkenden) Führungskräften ist, sondern aus der eigenen (weiblichen) Betroffenheit entstanden ist. Zum anderen wird daran deutlich, dass die ursprüngliche, zentrale Zielrichtung politische Organisationen und Verwaltungseinheiten waren.

Im Bildungsbereich erfolgte durch die Entschließungen des Nationalrates (1985 und 1988) zum Abbau von Benachteiligungen und durch die Einführung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ 1995 eine erste Sensibilisierung und Bewusstmachung im Bezug auf die Geschlechterthematik. Zielsetzung des Unterrichtsprinzips ist es, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter verstärkt in den Lehrinhalten der Lehrpläne, im Unterricht, in den Schulbüchern und sonstigen Unterrichtsmitteln zu berücksichtigen sowie die Diskussion zu intensivieren, um ein Verständnis der Gleichrangigkeit von Frauen und Männern zu fördern sowie Ursachen und Auswirkungen tradierter geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zu erkennen (vgl. BMBWK 2003; www2). Durch die Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags entstand 2003 der Aktionsplan des Unterrichtsministeriums zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Förderung geschlechtersensibler Bildung (2003–2006). Der Aktionsplan umfasste geschlechtersensiblen Unterricht, geschlechtersensible Berufsorientierung und Gender Mainstreaming, mit der Einrichtung von Arbeitsgruppen, Weiterführung von Netzwerken und Förderung von Pilotprojekten an Schulen (www3). Mit dem Auslaufen des Aktionsplans erfolgt eine neue Initiativsetzung (2007/2008), die unter der Leitlinie Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming steht (www4). Auffallend ist, dass erst bei diesem

letzten Programm der Kern von Gender Mainstreaming, nämlich Entscheidungsprozesse und damit Strukturen bzw. die Schulorganisation in den Mittelpunkt rücken, während sich die bisherigen Initiativen vor allem mit Unterricht beschäftigt haben.

2 Was ist „Gender Mainstreaming“?

Gender Mainstreaming ist eine englische Bezeichnung, die nicht direkt zu übersetzen und nicht leicht verständlich ist. Am ehesten lässt sie sich mit „Geschlechtergleichstellung als Querschnitts- oder als Gemeinschaftsaufgabe“ (KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 98) verstehen. Nicht zuletzt aufgrund dieser Unbestimmtheit kommt es in der Diskussion und Umsetzung von Gender Mainstreaming zu einer Vermischung verschiedenster Ansätze. Deshalb wird an dieser Stelle der Frage nachgegangen, was unter Gender Mainstreaming und damit verbundenen Konzepten konstruiert und interpretiert wird, um auch mögliche Konsequenzen für die Umsetzung und mögliche Kritikpunkte am Konzept aufzeigen zu können.

2.1 Die inhaltliche Dimension des Konzepts

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen/Akteure den Blickwinkel zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 100)

Daraus lässt sich für das Verständnis von Gender Mainstreaming ableiten:

► Politischer Bereich

Gender Mainstreaming kommt aus dem politischen Bereich und bezieht sich damit auf an politischer Gestaltung beteiligte Akteurinnen/Akteure. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll in Organisationen erfolgen, die im weitesten Sinne Politik machen, wie Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Gewerkschaften, aber auch Bildungsinstitutionen. Diesen Organisationen ist gemeinsam, dass sie i. w. S. demokratisch legitimiert und gesteuert sind. Sie beeinflussen zentral unsere Lebensbedingungen, indem sie „Politik machen“, und haben damit auch mehr oder weniger Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse. Handelnde Akteurinnen/Akteure sind leitende Personen und Mitarbeiter/innen in diesen (politischen) Organisationen (vgl. STIEGLER 2003, S. 5).

► Entscheidungsprozesse

Gender Mainstreaming setzt bei Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen an. Alle Entscheidungsprozesse sollen auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern ausgerichtet sein, Geschlechtergerechtigkeit soll durchgängig Teil der Prozesse sein. Das bedeutet: In Entscheidungsprozessen werden die unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt. Gender Mainstreaming stellt eine systematisierende Verfahrensweise zur Analyse der Geschlechterverhältnisse und zur Auswirkung von Entscheidungen auf die Geschlechter zur Verfügung, die Top-down implementiert wird, aber von unten nach oben vollzogen wird. Die Umsetzungsdefizite von auf Gleichheit abzielenden Rechtsnormen sollen dadurch überwunden werden, Programme wie Frauenförderung aber nicht ersetzt, sondern nur ergänzt werden (vgl. KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 100).

► Zielsetzung

Im Mittelpunkt des Konzepts steht die Verbesserung und Herstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Gleichstellung meint keine formale Gleichbehandlung oder Gleichstellung im Sinne einer Anpassung an unveränderbare Strukturen, sondern vielmehr geht es um eine Veränderung von Kulturen in Richtung Wertschätzung von Vielfalt (vgl. KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 101). Das Sichtbarmachen und Aufheben von geschlechtsspezifischen Unterschieden und das Beseitigen von Diskriminierung (unabhängig vom Geschlecht) stehen im Mittelpunkt, sollen bei Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden und diese entsprechend verändern. Gender Mainstreaming erfordert aber eine inhaltliche Zieldefinition dieser Absicht für das jeweilige Arbeits-/Bezugsfeld, da es nicht die Definition des Zieles ist, sondern ein Verfahren, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Diese Operationalisierung stellt einen der schwierigsten Schritte im Rahmen der Implementierung dar. Damit bleibt das Konzept aber offen für verschiedenste geschlechterpolitische Optionen, weshalb eine Betrachtung des Genderbegriffs und des damit verknüpften Verständnisses zentral ist.

2.2 Die begriffliche Dimension des Konzepts

Was unter Gender verstanden wird, setzt den Rahmen für die Entwicklung und Realisierung von Strategien, für die Wahl von Konzepten und die Ausgestaltung von Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit. Denn: Jede Praxis beruht auf Theorie, gemeint ist in diesem Zusammenhang die implizite Theorie oder Alltagstheorie über Geschlecht, deren Grundüberzeugungen meist nicht hinterfragt werden, aber unser individuelles Denken und Handeln und auch kollektive Denk- und Handlungsmuster bestimmen (vgl. KRELL 2008, S. 14). Die Frage nach dem Verständnis von Gender und dessen Wirkungen ist eine Kernfrage von Gender-Studies (vgl. z. B. KRELL 2005; BENDL 2006a, 2006b). Es zeigt sich, dass es nicht „das“ Verständnis von Gender gibt, sondern vielfältige, durchaus auch kontroverielle Ansätze, auf die gleichstellungspolitische Praxis aufbaut. Auf zwei sehr gegensätzliche Betrachtungsweisen von Gender soll im Folgenden kurz eingegangen werden.

► Gender als angeborene Kategorie

In diesem Verständnis wird Geschlecht als etwas „Natürliches“ betrachtet. Das bedeutet: Gesellschaftliche Rollen, Möglichkeiten und Chancen von Frauen und Männern sind durch das biologische Geschlecht bestimmt. Es wird davon ausgegangen, dass es typisch männliche und typisch weibliche Qualitäten und Merkmale gibt. Beispiele dafür: Männer sind stark, logisch, dominant, unabhängig, unemotional, leistungsorientiert, aggressiv, sachlich, aktiv, mutig, ehrgeizig, risiko- und entscheidungsfreudig. Frauen hingegen sind schwach, ruhig, emotional, intuitiv, sozial, sanft, sorgsam, einfühlsam, sich unterordnend, charmant, abhängig, taktvoll, passiv, sensitiv, warmherzig. Die Biologie bestimmt und determiniert das Geschlechterverhältnis, eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist deshalb wider die Natur und unmöglich. „... die physisch-psychisch verankerten Identitäten von Männern und Frauen nachgeburtlich umzubauen, wegzutrainieren oder abzudressieren erscheint ... als ein ebenso einfältiges wie hybrides Unterfangen.“ (HÖHLER 2000, S. 31)

Im aktuellen Geschlechterdiskurs berufen sich vor allem Bestseller-Autorinnen/-Autoren, wie z. B. PEASE/PEASE (2002) „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken.“

Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen“ auf die naturgegebenen Geschlechtsunterschiede und nehmen dabei vor allem auf die Hirnforschung Bezug.

Die Intentionen dieses essentialistischen Differenzansatzes können sehr unterschiedlich sein (vgl. dazu auch KRELL 2008, S. 15) und sowohl zur Rechtfertigung von Ungleichheit als auch zur Rechtfertigung für Chancengleichheit eingesetzt werden (vgl. auch NENTWICH 2006). Dieses Verständnis von Gender führt aber in jedem Fall in der gleichstellungspolitischen Umsetzung zu einer (Re-)Produktion von Geschlechterstereotypen, da Naturkategorien zur Erzeugung und Stabilisierung von Fraglosigkeiten führen. Soziale Phänomene werden der Kritik und Argumentation entzogen – als gegeben hingenommen. Da alle möglichen Entscheidungsalternativen ausgeschlossen werden, wird eine Entscheidung unmöglich gemacht, kommt es zur Nicht-Entscheidung. Soziale Situationen werden der Gestaltbarkeit entzogen – es sind naturgewollte soziale Selbstverständlichkeiten: „Naturkategorien sind ein Kunstwerk der Herstellung und Verewigung von Fraglosigkeit. Sie erledigen den fragensprühenden Drachen der Moderne, indem sie ihn hinter Mauern von Unveränderlichkeit verschwinden lassen. Hier wird nichts hergestellt von dem, was de facto hergestellt wird. Hier wird nur einsichtig gemacht, was sowieso geschieht. Hier wird das Bett des Vollzugs bereitet und mit Selbstverständlichkeiten gepolstert. Hier muss man nicht nur nicht, hier darf man nicht nur nicht, hier braucht man gar nicht zu fragen, kann sich im Strom des sowieso treiben lassen.“ (BECK 1993, S. 137) Oder um es mit den Worten von Simone de Beauvoir auszudrücken:

„Es wäre kühn, aus einer solchen Feststellung zu folgern, der Platz der Frau sei am heimischen Herd: aber es gibt kühne Leute.“

► Gender als erworbene Kategorie

Gender als erworbene Kategorie bezieht sich auf das Verständnis von Gender als soziale Kategorie, die die kulturellen Vorgaben bezeichnet, die das (Er-)Leben von Geschlechtlichkeit regulieren. Bei der Unterscheidung von biologischem Geschlecht („sex“) und sozialem Geschlecht („gender“) handelt es sich um eine konzeptionelle Trennung. Es besteht eine enge Beziehung zwischen den beiden Kategorien – das eine ist ohne das andere nicht denkbar bzw. vorstellbar. Beide sind verbunden mit der Produktion und Reproduktion in und von Gesellschaft bzw. Organisationen (vgl. WEST/ZIMMERMAN 1991).

Aber – um nochmals mit Simone de Beauvoir zu sprechen: „Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht.“

Durch die Unterscheidung soll verdeutlicht werden, dass die Ungleichheit der Geschlechter nicht (nur) auf natürliche Ursachen zurückzuführen ist, sondern dass Gender ein gesellschaftliches Produkt darstellt, das durch menschliche Interaktion aus dem Leben heraus geschaffen wird. Die Konstruktion von Gender stellt einen lebenslangen Prozess situativer Interaktionen dar, die die Strukturunterschiede zu Ungunsten von Frauen (re-)produzieren. Die (Re-)Konstruktion von Gender findet durch unterschiedliche soziale Praktiken, gestützt auf Religion, Kultur, Recht, u. Ä., aber vor allem durch eine Ideologie, die diesen Prozess stützt, statt. Gender gilt als „etwas vom Menschen Produziertes wie die Kultur und ist genau wie diese darauf angewiesen, dass jede und jeder ständig ‚gender macht‘ – ‚doing gender‘“ (LORBER 1999, S. 55). Gender wird diskursiv „fabriziert“ und führt zum „Effekt des Natürlichen, des Ursprünglichen und Unvermeidlichen“ (BUTLER 1991, S. 9).

Das Verständnis von Gender als soziale Kategorie betont gleichzeitig die strukturelle und interaktionale Ebene, beinhaltet materielle und symbolische Dimensionen. Die Konstruktion von Gender passiert nicht nur innerhalb von Individuen, sondern auch in und durch soziale Strukturen. Gender ist dann aber nicht nur eine soziale Kategorie, sondern auch eine soziale Institution. Das bedeutet, dass Gender eines der wichtigsten Ordnungskriterien für die menschliche Lebensgestaltung darstellt. Gender strukturiert Gesellschaft, und zwar hierarchisch. Die Produktion der „Geschlechtscharaktere“ führt zur Zuordnung der Geschlechter zum öffentlichen bzw. familiären Bereich. Sozialer Status wird durch Prozesse des Lehrens und Lernens, durch Nachahmung und Zwang konstruiert und damit wieder Produkt sozialer Praxis.

Da Gender konstruiert und diskursiv erzeugt ist, ist in diesem Verständnis die Möglichkeit zur Veränderung angelegt: „Die Geschlechterordnung ist konstitutiver Bestandteil von Gesellschaft, Institutionen und Organisationen. Zum einen ist sie Voraussetzung unseres Denkens und Handelns. Zum anderen wird sie durch Diskurse und Handlungen (re)produziert – oder auch verändert.“ (KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 99)

► Mainstreaming

Mainstream bedeutet Hauptstrom/-strömung. Im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming soll der Begriff verdeutlichen, dass zwar aus analytischer Perspektive die Geschlechterordnung konstitutives Merkmal aller Organisationen ist, im Alltagsverständnis der handelnden Personen Organisationen und Institutionen, Strukturen und Prozesse aber als geschlechtsneutral empfunden und angesehen werden, was zur Nicht-Wahrnehmung von Diskriminierung meist beiträgt. Gender Mainstreaming versucht nun, nicht nur darauf zu verweisen, dass vieles, was auf den ersten Blick als gender-neutral wahrgenommen wird, sehr wohl zu einer Bevorzugung bzw. Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Geschlechts führen kann, sondern möchte den Hauptstrom – den Mainstream, der meist ein „Male Stream“ ist – verändern. Gleichstellungspolitik soll aus der nachgeordneten, separierten Stellung herausgeholt und als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche in den Mainstream organisationalen Handelns integriert werden (BENDL 2004, S. 53).

3 Chancen und Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist „sowohl rechtlich geboten als auch ökonomisch und politisch vorteilhaft“ (KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 101), was zunehmend erkannt wird. Neben den ökonomischen Aspekten, wie bspw. optimale Nutzung von Personalressourcen, Modernisierungsaspekte oder Systemflexibilität (vgl. z.B. AUER/WELTE 2006; HANAPPI-EGGER 2004), ergeben sich folgende Chancen für Organisation durch die konzeptionelle Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. STIEGLER 2003, S. 8 f.):

► Gender Mainstreaming kann als Instrument eingesetzt werden, um politisch zu gestalten. Der Prozess der Zielfindung, also die gemeinsame Entwicklung und Vereinbarung von geschlechterpolitischen Zielen, erfolgt im politischen Raum und ist damit gestaltbar. Es wird auf strukturelle Bedingungen fokussiert, die durch historische, soziale und kulturelle Bedingungen konstituiert werden, Naturalisierungen im Geschlechterverhältnis werden schwieriger.

- Gender Mainstreaming kann zur systematischen Analyse der Geschlechterverhältnisse (ex ante) eingesetzt werden. Durch die Analyse von Verfahren, Projekten, u. Ä. wird scheinbare Geschlechtsneutralität in Frage gestellt und veränderbar.
- Gender Mainstreaming beschränkt sich nicht auf einen bestimmten inhaltlichen oder organisationalen Bereich, sondern ist ein Verfahren, das überall zur Anwendung kommen kann. Alle, die politische bzw. organisationale Verantwortung tragen, werden einbezogen. Es ist eine Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe, die die bisherige, oft spezifisch auf Frauen bezogene Gleichstellungspolitik ergänzt. Gender Mainstreaming ist die struktur- und prozessbezogene Komponente und kommt zu personenbezogenen Strategien dazu.
- Gender Mainstreaming ist ein Instrument, das unabhängig vom Geschlecht der Akteurinnen/Akteure ist. Der Genderbegriff umfasst sowohl Männer wie Frauen und versucht auch, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit innerhalb der Gruppen zu berücksichtigen.
- Gender Mainstreaming kann ein Instrument der Qualitätssicherung sein bzw. dafür eingesetzt werden.

Grundvoraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen stellen ein sichtbares Engagement und die Verantwortungsübernahme durch Führungskräfte einerseits und die aktive Partizipation durch Vertreter/innen von unten dar. Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen, Transparenz und Praktikabilität des Umsetzungsweges, Sensibilität und Bewusstsein sowie die Verknüpfung von Gender-Wissen bzw. Gender-Kompetenz mit Fachwissen bei Betroffenen und Verantwortlichen stellen weitere zentrale Elemente dar (vgl. BENDL 2004, S. 54).

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es zahlreiche Instrumente, die von Gender-Statistiken über Kosten-Nutzen-Analysen, Checklisten, Leitfäden und Handbüchern bis hin zu umfassenden Konzepten, wie Gender Impact Assessment, 3-R-Analyse, Befragungsmodell Reflex, reichen (vgl. BENDL 2004, S. 54; weitere Beispiele finden sich bei www1; www5). Diese Ins-

trumente beruhen z. T. auf einer betriebswirtschaftlichen Logik, z. T. zielen sie auf das Sichtbarmachen verborgener Geschlechterperspektiven in Organisationen ab. Gemeinsame Elemente aller Beispiele sind

- die Analyse geschlechtsspezifischer Gegebenheiten im Hinblick auf die Problemstellung,
- die Formulierung und Festlegung möglichst konkreter und überprüfbarer Chancengleichheitsziele,
- die Umsetzung dieser Ziele in Programmen und Projekten,
- die Evaluierung der Ergebnisse.

Aber: „Das Kernstück von Gender Mainstreaming ist die Genderanalyse“ (STIEGLER 2004, S. 7). Genderanalyse umfasst die Frage nach den Auswirkungen einer geplanten Maßnahme bzw. Entscheidung auf Männer und Frauen. Das Ergebnis ist meist eine quantitative Differenz zwischen den Geschlechtern, also eine erste Differenzierung nach dem biologischen Geschlecht („body counting“). Um nicht bei diesem „Zählen“ stehen zu bleiben, müssen diese Ergebnisse auf bestehende Strukturen übertragen und die Frage bearbeitet werden, wie diese (gesellschaftlichen/organisationalen) Strukturen, die durch politisches Handeln gestaltet werden, zur Reproduktion von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen beitragen. Die Frage richtet sich also darauf, wie Differenz hergestellt wird und welchen Anteil Strukturen und Mechanismen daran haben – „doing gender“ der Organisation.

An dieser Stelle soll nur ein Beispiel dargestellt werden, das Sechs-Schritte-Modell, das sowohl für nach außen gerichtete als auch für nach innen orientierte Politik geeignet ist. Es kann sowohl bspw. im Rahmen eines Schulentwicklungsprozesses zur Anwendung kommen als auch für die Unterrichtsanalyse verwendet werden (vgl. unten Tab. 1).

Für den schulischen Bereich haben sich weitere, zahlreiche Initiativen ergeben, wurden unterschiedlichste Instrumente entwickelt, die sich nicht nur auf die strukturellen Gegebenheiten und Entscheidungsprozesse beziehen, wie es Gender Mainstreaming vorsehen würde, sondern Unterricht und Schulorganisation i. w. S. umfassen. Aktuelle und konkrete Beispiele aus dem Schul-

6 Schritte	Voraussetzungen
1 Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse Wie sieht die Ist-Situation aus? Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Informationen über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme ... Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2 Analyse der Probleme und der Betroffenen Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? Welche Gruppen sind besonders betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung, z. B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3 Entwicklung von Optionen Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	wie oben
4 Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	
5 Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6 Erfolgskontrolle und Evaluation Wurden die Ziele erreicht? Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse

Tab. 1: Sechs-Schritte-Modell (entnommen aus: KRELL/MÜCKENBERGER/TONDORF 2008, S. 107)

bereich finden sich in der 10. Ausgabe von wissenplus (4-07/08) „Gender in der Berufsbildung“ sowie vor allem auf der „Schulhomepage“ des Ministeriums (www6; www7).

4 Kritikpunkte an Gender Mainstreaming

Die Stärken von Gender Mainstreaming liegen u. a. in der begrifflichen Veränderung (keine Betonung mehr des Frauenaspekts), aber auch in der Verknüpfung mit betriebswirtschaftlichen, vor allem personalwirtschaftlichen Instrumenten und dem Bezug zu organisationalen Machtverhältnissen. Dies kann mehr Handlungsmöglichkeiten und Spielräume für das Ziel Chancengleichheit eröffnen, da sich der Diskurs über Gleichstellung auf eine stärkere Legitimation berufen kann, die über rechtliche Aspekte hinausgeht. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass die Erwartungen, die an Gender Mainstreaming gestellt werden, von diesem Konzept nur z. T. erfüllt werden und sich sowohl auf einer praktischen Umsetzungsebene als auch auf einer wissenschaftlich-theoretischen Ebene bedeutsame Kritikpunkte ergeben (vgl. STIEGLER 2003, S. 12 ff.):

Als praktische Umsetzungshindernisse wird Gender Mainstreaming vorgeworfen, dass

- es eigentlich überflüssig, zu kostspielig sei und nur zu einer „Verbürokratisierung“ von Prozessen führe;
- ein entsprechendes gendersensibles Bewusstsein und Gender-Kenntnisse nicht nur bei Führungskräften und dem Top Management fehlen, sondern durchaus auch bei den Betroffenen selbst (vgl. auch AUER/WELTE 2007);
- entsprechende Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung in Organisationen nicht zur Verfügung stehen;
- Frauenförder- und Chancengleichheitsprogramme nicht durch Gender Mainstreaming ergänzt, sondern aufgelöst bzw. „integriert“ werden und dadurch verschwinden;
- sich beobachten lässt, wie Gender Mainstreaming zur „Alibiveranstaltung“ verkommt. Dies zeigt sich bspw. darin, wenn nur Randthemen verändert werden, aber große politische Konzepte unberührt bleiben und sich damit der Kritik bzw. Gestaltung entziehen. Auch missbräuchliche Verwendungen lassen sich beobachten, bspw. um die eigenen Ziele und nicht unbedingt gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen. Gender Mainstreaming führt dann nicht zur Abschaffung von (diskriminierenden) Strukturen, sondern zur Vermeidung von Geschlechterpolitik.

Im feministisch wissenschaftlichen Diskurs setzt die Kritik vor allem am Begriff selbst an:

- WETTERER (2003) bspw. kritisiert die Wiederbelebung des Differenzansatzes, der im aktuellen (de-)konstruktivistischen Genderdiskurs massiv in Frage gestellt wird. Das Verständnis von Zweigeschlechtlichkeit – wie es in der Unterscheidung von „sex“ und „gender“ nach wie vor angelegt ist – ist an sich gesellschaftlich konstruiert und in Frage zu stellen (vgl. z. B. auch BUTLER 1991; GILDEMEISTER/WETTERER 1995). Tatsächlich erscheinen Theorie und Praxis von Gender Mainstreaming oft in dieser Zweigeschlechtlichkeit bzw. in einem „body-counting“-Ansatz und damit in einem essentialistischen Zugang zu Gender verhaftet.

- Eine Befürchtung liegt darin, dass Frauen im Genderbegriff „unsichtbar“ werden, das herrschaftskritische Potenzial der Begrifflichkeit verlorengelassen: Der Wechsel von Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming könnte dazu führen, dass Frauen nicht mehr vorkommen. Damit verbunden ist die Angst, dass die Multiplizierung der Orte, an denen Geschlechterpolitik stattfindet, dazu führt, dass es keine Orte der Geschlechterpolitik mehr gibt, da unklar ist, wo sie jetzt genau stattfinden soll (vgl. STIEGLER 2004, S. 14 f.).
- WETTERER (2002) spricht im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming auch von „rhetorischer Modernisierung“. Das Konzept wird mit Effizienz oder Wirtschaftlichkeit als Kriterien von (bürokratischen) Entscheidungen verbunden. Die gesellschaftspolitische Sprengkraft von Frauenkonzepten wird eingebüßt und von gleichstellungspolitischen Forderungen bleibt nur das, was zur Zielerreichung der Organisation beiträgt.
- Ein letzter Kritikpunkt bezieht sich darauf, dass es zu keiner substanziellen strukturellen Veränderungen der organisationalen und gesellschaftlichen „gender-order“, wie etwa die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Haus- und Familienarbeit, die Orientierung am männlichen Arbeitnehmer als dem unausgesprochenen Standard der Arbeitswelt, die vergeschlechtliche Trennung von privatem und öffentlichem Bereich, kommt (vgl. u. a. WEBB 1997).

5 Zum Schluss

Eine abschließende Einschätzung der Erfolge oder Misserfolge von Gender Mainstreaming, vor allem ihrer materiellen und symbolischen Konsequenzen für die Chancengleichheit der Geschlechter, ist sicherlich noch zu früh. Es fehlen systematische, umfassende Evaluierungen dazu. Offensichtlich ist aber jedenfalls, dass der Diskurs über gesellschaftliche und organisationale Geschlechterverhältnisse und -beziehungen nicht zuletzt aufgrund der rechtlichen Gebotenheit von Gender Mainstreaming zunehmend in die verschiedenen Lebensbereiche Eingang findet. Aber es bleibt die Frage:

Alles beim Alten oder alles anders? ✕



Abb. 1: Alles beim Alten oder alles anders? (Quelle: Frauenreferat des Landes Tirol)



Literatur:

- AUER, M./WELTE, H. (2006): *Führungskräfte als Gleichstellungsakteure/-akteurinnen*. In: Laske, St./Ortney, A./Schmid, M. (Hg.): *PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker*. 106. Ergänzungslieferung. Neuwied, S. 1–26
- AUER, M./WELTE, H. (2007): *Social positioning of equal opportunity actors in Austria*. In: *Equal Opportunities International* 8, Special Issue: *Global knowledge workers* 26, S. 778–801
- BECK, U. (1993): *Risikogesellschaft*. Frankfurt/M.
- BENDL, R. (2004): *Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich verschiedener Ansätze*. In: Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hg.): *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement*. Wien, S. 43–72
- BENDL, R. (2006a): *Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung. Teil 1 – Verortung geschlechterkonstituierender (Re-)Produktionsprozesse*. Frankfurt/M. u. a.
- BENDL, R. (2006b): *Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung. Teil 2 – Empirische Ergebnisse zur Standortbestimmung*. Frankfurt/M. u. a.
- BMWK (2003): *Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern*. Wien
- BUTLER, J. (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/M.
- GILDEMEISTER, R./WETTERER, A. (1995): *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung*. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): *Traditionen-Brüche: Entwicklungen in der feministischen Theorie*. 2. Auflage. Freiburg/B., S. 201–254
- HANAPPI-EGGER, E. (2004): *Einführung in die Organisationstheorie unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten*. In: Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hg.): *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement*. Wien, S. 21–42
- HÖHLER, G. (2000): *Wölfin unter Wölfen*. München
- KRELL, G./MÜCKENBERGER, U./TONDORF, K. (2008): *Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung*. In: Krell, G. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung*. 5. Auflage. Wiesbaden, S. 97–114
- KRELL, G. (2005) (Hg.): *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies*. Wiesbaden
- KRELL, G. (2008): *Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverhältnis als Rahmen*. In: Krell, G. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung*. 5. Auflage. Wiesbaden, S. 3–22
- LORBER, J. (1999): *Gender-Paradoxien*. Opladen
- NENTWICH, J.C. (2006): *Changing Gender: The Discursive Construction of Equal Opportunities*. In: *Gender, Work & Organization*, 13/6, S. 499–521
- PEASE, A./PEASE, B. (2002): *Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken. Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen*. 15. Auflage. München
- STIEGLER, B. (2003): *Gender Mainstreaming. Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance?* Bonn
- WEBB, J. (1997): *The Politics of Equal Opportunity*. In: *Gender, Work & Organization*, 3/4, S. 159–169
- WEST, C./ZIMMERMANN, D. (1991): *Doing Gender*. In: Lorber, J./Farrell, S. (Hg.): *The Social Construction of Gender*. London et al., S. 13–37
- WETTERER, A. (2003): *Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik*. In: *die hochschule*, 2/12, S. 6–27.
- WETTERER, A. (2002): *Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 20/3, S. 129–148
- www1: www.gendermainstreaming.at, 16.06.2008
- www2: www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/prinzerziehung_gleichstellung.xml, 16.06.2008
- www3: www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/aktionsplan2003.xml, 16.06.2008
- www4: www.bmukk.gv.at/gekos, 16.06.2008
- www5: www.imag-gendermainstreaming.at, 16.06.2008
- www6: http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/ind_gb.xml, 16.06.2008
- www7: http://www.schule.at/index.php?url=themen&top_id=1638