

Gender Mainstreaming: ein dorniger aber erfolgreicher Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit - auch in der Kultur

von Dr. Barbara Stiegler, Friedrich Ebert Stiftung, August 2010

1. Herkunft und Definition von Gender Mainstreaming
2. Geschlechterpolitische Ziele als Voraussetzung
3. Das Kernstück von Gender Mainstreaming: die Genderanalyse
4. Gender Mainstreaming als ein Weg von mehreren zur Erreichung der geschlechterpolitischen Ziele
5. Gender Budgeting in der Kunstförderung: ein Beispiel
6. Und heute?

Heute schon gegendert? Diese Frage werden sich in Zukunft Männer und Frauen in Organisationen wie Ministerien, Ämtern und Fachabteilungen stellen müssen, denn die Geschlechterpolitik soll nicht mehr ausschließlich in den Frauenbüros und den Frauenabteilungen gemacht werden, vielmehr wird sie zu einem Anliegen aller, die in politisch gestaltenden Organisationen arbeiten.

1. Herkunft und Definition von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist durch die Politik der Europäischen Union bekannt geworden. Seine Wurzeln liegen jedoch in der weltweiten Frauenbewegung und deren enttäuschten Erfahrungen mit der Durchsetzung von Forderungen an die Regierungen.

Über Jahrzehnte hinweg verbesserte sich die Lage der Frauen weltweit kaum. Deshalb suchten Frauen wirksamere Strategien. Sie wollten endlich aus der Position der Bittstellerin an die Regierungen herauskommen.

1995 auf der vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing erhielt die neue Strategie ihren Namen: das Gender Mainstreaming. Für die Weltfrauenpolitik bedeutet es, dass die Regierungen bei allen politischen Entscheidungen in allen Bereichen prüfen:

- Welche Auswirkungen hat jede ihrer Fachpolitiken auf die Situation von Frauen/Männer?
- In welcher Weise verbessern geplante Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter?

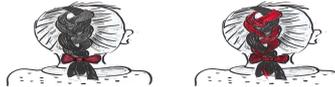
Auf EU-Ebene wurde das Prinzip 1997 im Amsterdamer Vertrag verankert. Alle Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in allen Politikbereichen zu verankern.

Definition dieses Prinzips

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“

Die Idee ist einfach, aber höchst anspruchsvoll. Gender Mainstreaming als eine Strategie für Organisationen bedeutet, dass bei allen Entscheidungen von Anfang an die Sicht auf die Geschlechterverhältnisse einbezogen wird. Alle Beteiligten, Männer wie Frauen, sind dabei gefordert, ihre alltägliche Arbeit zu verändern und um die Geschlechterperspektive zu erweitern.

Strang im Zopf



Um in einem Bild zu sprechen: Vergleicht man einen Entscheidungsprozess in einer Organisation mit dem Flechten eines Zopfes, sind die bisherigen Kriterien als (im Bild: schwarze) Stränge im Zopf: Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf bekam also an seinem Ende noch eine kleine (im Bild: rote) Schleife. Gender Mainstreaming dagegen bedeutet, dass die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ein wesentlicher (im Bild: roter) Strang im Zopf ist. Der Entscheidungsprozess ist danach von Anfang an durch dieses Kriterium geprägt. Gender Mainstreaming ist eine systematisierende Verfahrensweise, die innerhalb der Entscheidungsprozesse von Organisationen von oben nach unten (top-down) implementiert wird, von unten nach oben aber vollzogen wird. Allgemein zielt die Anwendung dieses Prinzips der Herstellung der Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter durch die Analyse aller Arbeitsbereiche.

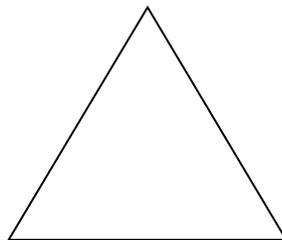
2. Geschlechterpolitische Ziele als Voraussetzung

Ein Voraussetzung für die Anwendung des Gender Mainstreaming ist, dass die jeweilige Organisation eindeutige Ziele zur Geschlechterpolitik formuliert. Erst diese Vorgaben können die Richtung der Entscheidungsprozesse steuern. Gender Mainstreaming als durchgängiges Entscheidungskriterium braucht geschlechterpolitische Zielvorgaben, an denen die Auswirkungen von Maßnahmen gemessen und kontrolliert werden können.

Im folgenden werden solche Zielsetzungen erläutert.

Geschlechterpolitische Zielsetzungen

Geschlechtergerechtigkeit herstellen



Traditionelle Geschlechter-Strukturen verändern, die Leitbilder abbauen, Geschlechterungleichheit erzeugen

2.1 Geschlechtergerechtigkeit herstellen

Geschlechterverhältnisse zeigen sich real in der ungleichen Verteilung von *Geld*, *Arbeit* und *Macht* zwischen den Geschlechtern.

Verteilung von Geld

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein europaweites Problem. Deutschland belegt jedoch, was die Entgeltgleichheit angeht, den drittletzten Platz vor Österreich und den Niederlanden, Die Unterschiede in der ökonomischen Situation zwischen Männern und Frauen in Deutschland können allerdings auf verschiedene Weise beschrieben werden. Man kann für Deutschland Einkommensdifferenzen feststellen von 42% (Erwerbseinkommen im Lebenslauf), 24% (durchschnittliches Einkommen bei Volltagserwerbsarbeit) und immer noch 12% (Einkommen bei gleichem Alter, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und gleichem Beruf) (Hinz, Gartner 2005).

Verteilung von Arbeit

In Deutschland werden im Jahr (die letzte Zeitbudgetuntersuchung bezieht sich auf 2001) 56 Milliarden bezahlte und 96 Milliarden unbezahlte Arbeitsstunden geleistet - hinzukommen 10 Milliarden Wegestunden (BMFSFJ 2003).

Die 96 Milliarden unbezahlten Arbeitsstunden verteilen sich ungleich auf Männer und Frauen: So kommen Männer auf durchschnittlich 22,5 bezahlte Stunden in der Woche, Frauen dagegen nur auf 12 bezahlte Stunden. Männer leisten umgekehrt 19,5 unbezahlte Stunden, Frauen dagegen 30 unbezahlte Stunden in der Woche. Insbesondere dann, wenn Kinder zu versorgen sind, zeigt sich die geschlechtsspezifische Zuordnung der privaten Arbeit deutlich. Egal, ob ihre Partnerin erwerbstätig ist oder nicht und auch unabhängig davon, wie viele Kinder zu versorgen sind: Väter engagieren sich etwa 1½ Stunden pro Tag bei der Hausarbeit, bei den Müttern sind es, abhängig von der Anzahl der Kinder, zwischen 3 Stunden 50 Minuten und 4 Stunden 50 Minuten. Offensichtlich gibt es so etwas wie eine „gläserne Decke“ für Männer in der Beteiligung an der unbezahlten Hausarbeit. Während die unbezahlte Arbeit im Bereich Kleinkinderbetreuung im Moment politisch diskutiert und immer mehr in professionelle Formen überführt wird, wird ein anderer Bereich bislang völlig vernachlässigt, nämlich die private und unbezahlte Pflege von älteren Pflegebedürftigen. Erste Analysen zeigen, dass es sich dabei um ca. 4,9 Milliarden Stunden unbezahlter Arbeit handelt, ein Arbeitsvolumen, das in etwa 3,2 Millionen Vollerwerbsarbeitsplätzen entspricht (Backes u.a. 2008). Auch in diesem Bereich gibt es eine ungleiche Verteilung der Arbeit: die private, unbezahlte Pflegearbeit wird zu 2/3 von Frauen geleistet.

Verteilung von Macht

Im Führungspositionen sind Frauen in erheblich geringerem Maße als Männer tätig, In den höchsten Spitzenpositionen der 200 größten Unternehmen sind nur 2,5% der Sitze von Frauen besetzt (Holst, Schimeta 2009). Unter den Vorstandsmitgliedern dieser Unternehmen gibt es ebenfalls nur 2,5 % Frauen (Holst, Wiemer 2010). Eine stärkere Differenzierung für Unternehmen und Interessenverbände zeigt ein noch ungünstigeres Bild: in den 87 größten Kapitalgesellschaften der Old Economy stellen Frauen im Durchschnitt nur 1% und in Aufsichtsräten 8% der Sitze. In den Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen und in Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel etwas besser aus, von der Gleichstellung ist man aber auch hier noch deutlich entfernt. Selbst in den Fach- und

Führungspositionen in allen Beschäftigungsbereichen von Angestellten und Beamten erreicht der Frauenanteil nicht mehr als ein Drittel, obwohl der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei 45% liegt (Brader, Lewerenz 2006). Auch der Anteil von Frauen in den Parlamenten, ob im Bund, in den Ländern oder den Gemeinden entspricht nirgendwo ihrem Anteil an den Wählerinnen (Hoecker 1999). Ein geschlechterpolitisches Ziel könnte demnach sein, die Gleichheit in den Ressourcen Geld, Arbeit und Macht herzustellen

2.2 Traditionelle Geschlechterleitbilder abbauen

Die zuvor dargestellten und analysierten Lebensverhältnisse, die sich nach Geschlecht unterscheiden, sind nun keine natürlichen Ereignisse sondern Folgen und Voraussetzungen von politischen Entscheidungen.

Allein schon die Frage, was ist eigentlich „Geschlecht“, wird viele befremden. Nichts erscheint sicherer als die Tatsache, dass jedes Individuum ein Geschlecht hat und dass es Männer und Frauen gibt. Das Alltagsverständnis über Geschlecht basiert jedoch auf Annahmen, die durch die neuere geschlechtertheoretische Debatte und durch viele empirische Befunde infrage gestellt werden

Die Übersicht zeigt die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht:

Dimensionen von Geschlecht

Sex

als biologisch definierte Merkmale des Körpers

Desire

als sexuelles Begehren, sexuelle Aktivitäten

Gender

bezeichnet die individuelle Praxis gegenüber gesellschaftlich gegebenen Regeln für Frauen und Männer;

Erwartungen an Frauen und Männer;

Positionen für Frauen und Männer;

Identifikationsangebote für Frauen und Männer,

bezeichnet die Beziehung zwischen den Geschlechtern und die Muster ihrer Regulierung

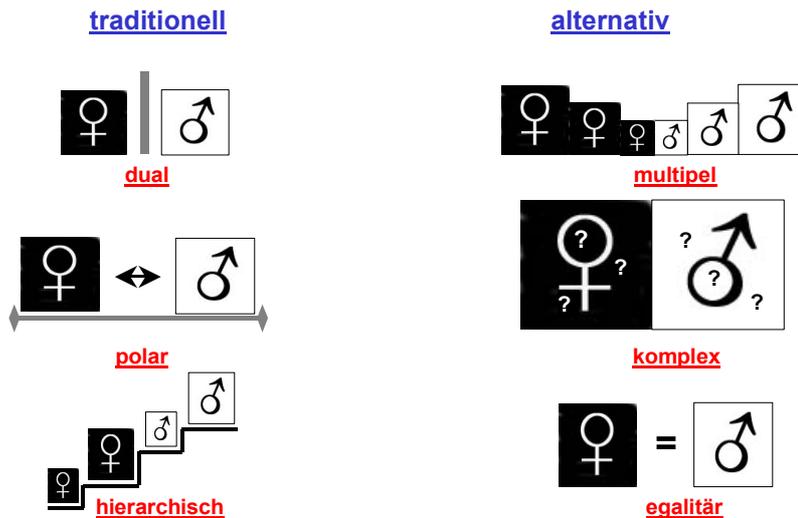
sowie die institutionelle Verankerung dieser Regeln in Organisationen.

In empirischen Erhebungen werden oft Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Individuen, aufgrund der einfachen Unterscheidung anhand von Körpermerkmalen („sex“) festgestellt. Diese Unterschiede können aber in den meisten Fällen nicht auf „sex“ zurückgeführt werden. Einfache Begründungen wie „die Frauen sind nun mal anders als die Männer“ sind unzureichend. Die Differenzen, die anhand der körperlichen Differenz („sex“) festgestellt wurden, müssen vielmehr als Ergebnis eines bestimmten „gender“ interpretiert werden. Gender bezeichnet die Aspekte von Geschlecht, die die sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Bedingungen erfasst. Dabei hat Gender zwei Seiten: Zum einen meint es das soziale Geschlecht, mit dem sich ein Individuum identifiziert und das als Antwort auf die kulturellen und gesellschaftlichen Mechanismen zu verstehen ist, denen ein Individuum aufgrund seiner Kategorisierung gemäß dem „sex“ unterliegt. Zum anderen meint Gender auch die geschlechterbezogenen Regeln und Mechanismen, die als geschlechtliche in der Regel nicht deklariert sind, die aber indirekt Gender konstruieren

Die Beachtung der drei Dimensionen von Geschlecht ist aber noch nicht ausreichend, um die konkreten Bedeutungen von Geschlecht zu bestimmen. Die Dimensionen geben nur die Beobachtungsrichtung an, nicht aber die inhaltliche Ausführung.

Zur inhaltlichen Ausfüllung werden im folgenden zwei verschiedene Perspektiven unterschieden: die traditionelle und die alternative.

Konzepte von Geschlecht



Traditionelle Konzepte sehen Geschlechter als

- dual: Es gibt nur 2 Geschlechter
- polar: Männliches ist Weiblichem entgegengesetzt
- hierarchisch: Männliches ist Weiblichem überlegen

Duale Vorstellungen zu Gender

Geschlechterstereotype beziehen sich auf die zwei Geschlechter und nur auf diese beiden. Es gibt nur männliche oder weibliche Verhaltensweisen, Fähigkeiten, Eigenschaften und Positionen.

Polare Vorstellungen zu Gender

Das, was typisch männlich ist, entspricht genau dem Gegenteil von dem, was typisch weiblich ist. Männer werden als rational, stark und handlungsorientiert, Frauen demgegenüber als emotional, schwach und beziehungsorientiert verstanden.

Hierarchische Vorstellungen zu Gender

Typisch Männliches ist die Norm, das Weibliche ist nicht eigenständig, sondern die Abweichung. Das, was als typisch männlich charakterisiert wird, ist dem, was als typisch weiblich charakterisiert wird, überlegen. Männliche Tugenden und Eigenschaften sind gesellschaftlich höher bewertet als weibliche.

Denkbare alternative Geschlechterkonstrukte sehen Geschlechter demgegenüber

- vielfältig: Es gibt mehr als 2 Geschlechter
- komplex: Männliches kann Weibliches durchwirken und umgekehrt
- egalitär: Es gibt keine Über- oder Unterordnung

Solche Perspektiven führen dann zu folgenden Annahmen über die Geschlechter:

Vielfältige Vorstellungen zu Gender

Neben der Männer- und Frauenrolle gibt es andere Rollen, die auch geschlechtlich markieren. Berdachen, Hijras, Frauen mit Männerherz oder Xaniths sind in anderen Kulturen Geschlechterrollen, die ein drittes oder viertes Geschlecht darstellen. Auch gesellschaftliche Positionen, z. B. Berufe, haben keine Konnotation, die männlich oder weiblich ist.

Komplexe Vorstellungen zu Gender

Hier richtet sich der Blick auf die je einzelnen gesellschaftlichen Positionen, und ihnen werden sowohl männliche als auch weibliche Elemente zugestanden. So identifiziert man z.B. in der Berufsrolle des Technikers / der Technikerin auch die sozialen Kompetenzen und in der Berufsrolle des Altenpflegers / der Altenpflegerin die körperliche Schwere der Arbeit.

Egalitäre Vorstellungen zu Gender

Männlich konnotierte Prinzipien, Verhaltensweisen und Merkmale sind den weiblich konnotierten gleichwertig. So sind z. B. als Leitbilder für Personen die Betonung von Autonomie, Status und Sozialprestige genauso wertvoll und gewichtig wie die Betonung von sozialen Beziehungen, wechselseitiger Abhängigkeit und Kooperation.

Ein geschlechterpolitisches Ziel könnte es demnach sein, Leitbilder zu entwickeln und zu fördern, in denen die Geschlechtergrenzen eher verflüssigt als zementiert werden.

2.3 Strukturen ändern, die Geschlechterungleichheit erzeugen

Bei diesem Ziel geht um die Erkenntnis, dass Geschlecht nicht nur ein Merkmal für Personen ist. Der Blick richtet sich nicht nur auf Personen, sondern auch auf die durch sie hergestellten Normen, Institutionen und gesellschaftlichen Regelungen und Mechanismen. Im Zentrum steht die Wirkung von Geschlechtervorstellungen auf gesellschaftliche Strukturen. Bei dieser Betrachtung stellt sich die Frage, wie denn gesellschaftliche Systeme immer wieder neu die Geschlechterdifferenz produzieren, Schließung und Ausschließungsprozesse über die Geschlechtervariable funktionieren und wie die reale Ungleichheit und Hierarchie zwischen Männern und Frauen hergestellt wird. Als besonders wirksamer Mechanismus erweist sich der der Leugnung geschlechtsspezifischer Bezüge.

Ein geschlechterpolitisches Ziel könnte es demnach sein, die Strukturen, die Geschlechterungleichheit erzeugen, zu erkennen und abzubauen.

3. Das Kernstück von Gender Mainstreaming: die Genderanalyse

Häufig wird für die Anwendung des Prinzips empfohlen, die Frage nach den Auswirkungen einer geplanten Maßnahme oder einer Verwaltungsroutine auf Männer und Frauen zu stellen. Diese Frage differenziert die Menschen zunächst nur nach ihrem Sex, also ihrer biologischen geschlechtlichen Zugehörigkeit, es handelt sich um ein reines „Sex counting“, „Nasenzählen“. Ergebnis dieser ersten Analyse ist oft eine quantitative Differenz zwischen Männern und Frauen. Diese Differenz kann aber nicht auf die biologische Differenz zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, vielmehr ist sie den gegenderten Strukturen, in denen die Personen leben, zuzurechnen. Besonders entscheidend ist deswegen die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem auch durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen gestaltet werden, dazu beitragen, dass die gesellschaftlichen Positionen von Männern und Frauen sowie geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Genderanalysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von gesellschaftlichen Positionen und geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen. Dabei kommen Mechanismen in den Blick, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Genderanalysen.

Eine Genderanalyse bedeutet also nicht nur nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Genderanalyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs. So erscheinen zum Beispiel Regelungen wie Altersgrenzen zunächst geschlechtsneutral, analysiert man aber ihre Wirkungen, so zeigt sich, dass aufgrund der Zuordnung der Kinderbetreuungsarbeit zu Frauen dieselbe Altersgrenze für Männer eine andere Bedeutung hat als für Frauen, die Mütter sind.

4. Gender Mainstreaming als ein Weg von mehreren zur Erreichung der geschlechterpolitischen Ziele

Im Folgenden werden verschiedene geschlechterpolitische Strategien in ihrer Reichweite zueinander bestimmt.



4.1 Antidiskriminierung

Bei der Antidiskriminierungsstrategie geht es um die Beseitigung jeder Form von Benachteiligung, von Nichtbeachtung, von Ausschluss oder von Ungleichbehandlung einzelner Menschen oder Gruppen auf Grund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale. Nicht jede Form von Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung, sondern nur die Ungleichbehandlung, die ungerechtfertigt ist.

Diskriminierung bezieht sich beim Merkmal Geschlecht ausdrücklich auf zwei der drei Aspekte von Geschlecht: auf sex (hier vor allem Schwangerschaft und Mutterschaft), sowie auf desire (sexuelle Orientierung). Damit sind Ungleichbehandlungen als Diskriminierungen anerkannt, wenn sie sich auf die sog. biologische Geschlechtszugehörigkeit und auf die sexuelle Orientierung beziehen.

Diskriminierungen, die auf Grund von Geschlechterrollen, von Gender, erfolgen, sind nicht ausdrücklich erfasst. So bleibt es zunächst offen, ob die Nichteinstellung einer Mutter mit 3 kleinen Kindern eine Diskriminierung ist, wenn ein Vater mit 3 kleinen Kindern ohne Bedenken eingestellt wird.

In der juristischen Diskussion wird seit langem zwischen der unmittelbaren bzw. direkten und der mittelbaren bzw. indirekten Diskriminierung unterschieden. Die unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen auf Grund eines Merkmals direkt ausgeschlossen werden, die mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich eigentlich geschlechtsneutral formulierte Regelungen in der Realität so auswirken, dass sie eine Merkmalsgruppe benachteiligen. Der Tatbestand Diskriminierung kann danach also in direktem Verhalten, also interaktivem Geschehen, festgemacht werden, er kann aber auch in den Wirkungen von Regelungen und Normen bestehen.

Die Erweiterung des Verständnisses von Diskriminierung um die mittelbare und indirekte Diskriminierung war ein geschlechterpolitischer Fortschritt. Die indirekte Diskriminierung bezieht sich auf den Effekt von Regelungen. Sie bedarf einer Effizienzkontrolle von Regelungen im Hinblick auf geschlechterpolitische Zielsetzungen. Es geht also nicht nur um die formale Gleichbehandlung (unmittelbare Diskriminierung), sondern auch um die Herstellung und die dauerhafte Aufrechterhaltung von Ergebnissen, die durch die entsprechenden Behandlungen erzielt werden. Dabei ist die äußere Form der Regelung nicht entscheidend, sondern der materiell-rechtliche Gehalt bzw. ihre Folgewirkungen.

4.2 (Frauen)förderung / Quotierungsregelungen

Die Strategie der Frauenförderung setzt an einer anderen Stelle an, sie will durch die kollektive Förderung von Frauen gegen strukturelle Defizite angehen, entwickelt

korrigierende Programme und ist eine direkte Intervention kompensatorischer Art im Interesse einer Gruppe von Frauen.

Frauenförderung ist ein Ansatz, der wenigstens für den öffentlichen Dienst in Deutschland gesetzlich verankert werden konnte. Frauenförderung setzt an den kulturellen Geschlechterbestimmungen (gender) an und zielt auf Personen, die im Sinne einer traditionellen Weiblichkeit behandelt, sozialisiert oder als solche wahrgenommen werden. Frauenförderung bezieht sich immer auf eine bestimmte Gruppe von Frauen, die als solche besonders definiert wird, auf Mütter, Ehefrauen, pflegende Töchter, auf Frauen in unteren Positionen von Hierarchien oder in spezifischen Berufen. Die Frauenförderung basiert zunächst auf der Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen, also auf einer Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung.

Frauenförderung besteht dann in einer direkten Aktion oder einer direkten Regelung, z. B. in der Festlegung einer Quote oder einer Zielgröße, um Benachteiligungen dieser Gruppe zu überwinden. Frauenförderung hat eine systemimmanente Zielrichtung. Frauenfördermaßnahmen sind Strategien, die bisherigen Diskriminierungen und Ausschlüsse von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen. Eine konsequente Frauenförderung bedeutet, dass das Geschlecht für die Besetzung von Positionen, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung keine Rolle mehr spielt. Nach wie vor werden die Frauen, die aufgrund der Verhältnisse diskriminiert sind, zur Zielgruppe von Maßnahmen werden. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb eines Bereiches gleichzustellen. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegenüber Männern ist. Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so signifikant wirken.

Frauenförderung als geschlechterpolitische Strategie ist zielgruppenbezogen und gestaltend, sie bezieht sich auf Planungen und die Durchführung von Maßnahmen. Diese Strategie kann ebenso auf Männer in spezifischen Lebenslagen, etwa auf Väter kleiner Kinder oder erwerbstätige pflegende Söhne, bezogen werden.

4.3 Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting

Gender Mainstreaming ist demgegenüber die umfassendere Strategie, um geschlechterpolitische Ziele zu erreichen. Der konzeptionelle Anspruch ist sehr hoch und im Moment wird er höchst selten eingelöst, - Gender Mainstreaming ist etwas anderes als „sex“ counting, und beschränkt sich nicht auf Pilotprojekte oder die Einführung von Checklisten .

Gender Mainstreaming ist das Instrument zur Herstellung geschlechtergerechter Rahmenbedingungen und Strukturen. Mit Gender Mainstreaming wird vorausschauend gegen weitere geschlechtsbezogene Diskriminierungen, geschlechtsbezogene Gefährdungen und geschlechtsbezogene Verkürzungen gearbeitet. Deswegen müssen die geschlechtsbezogenen Sichtweisen überall entwickelt werden und in alle Fragestellungen und analytischen Ansätze eingehen. Dabei geht es nicht nur darum, Frauen als eine Gruppe in besonderer Weise zu fördern, sondern umfassendere Lösungsansätze zu entwickeln. Diese beziehen sich auch auf die Kultur von Organisationen, die Vernetzung von Fachgebieten und die Veränderung von Verfahrensweisen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zielt auf eine nachhaltige Veränderung von Strukturen.

Gender Mainstreaming ist deshalb auch sehr viel mehr als die Förderung der individuellen Chancengleichheit einzelner Frauen gegenüber den Männern. Vielmehr

1. erweitert Gender Mainstreaming die individuelle Förderung von Frauen um die Veränderung von Strukturen, die die Benachteiligung von Frauen generell abbauen;
2. richtet es sich nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer, und zwar überall dort, wo Männer direkt einen Anteil an der bestehenden Benachteiligung von Frauen haben (z.B. durch ihre mangelhafte Beteiligung an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit), aber auch dort, wo Männer durch das männliche Geschlechterstereotyp eingeengt oder ausgegrenzt werden. Auch in diesen Fällen geht es nicht um individuelle Männerförderung, sondern um die Veränderung von Strukturen, die das Leben jenseits der Geschlechterstereotypen ermöglichen.

5. Gender Budgeting in der Kunstförderung: ein Beispiel

Gender Budgeting ist eine konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik (vgl. Frey, Köhnen 2007). Es setzt genauso wie die Anwendung von Gender Mainstreaming eine politische Legitimation von geschlechterpolitischen Zielsetzungen durch das Parlament voraus.

In Gender Budgeting Prozessen werden die einzelnen Titel des Haushaltes auf ihre Wirkung im Sinne der gleichstellungspolitischen Zielsetzung überprüft und ggf. verändert.

Nehmen wir an, eine der geschlechterpolitischen Zielsetzungen heißt:

Die öffentlichen Mittel werden zwischen Künstlerinnen und Künstlern gerecht verteilt.

Ein Gender Budgeting Prozess hätte dann die folgenden Schritte zu durchlaufen:

Erster Schritt:

Analyse der Ausgangslage

Frage: Wie viele Absolventen und Absolventinnen von Kunstakademien, Musikhochschulen gibt es?

Ergebnis z. B.: 51% Frauen, 49 % Männer: demnach wäre eine gleiche Verteilung der Mittel angesagt.

Zweiter Schritt:

Analyse der realen Nutzerinnen der Mittel

Frage: Wie viele öffentliche Mittel bekommen Künstler und Künstlerinnen?

z.B. werden dazu alle Etatpositionen analysiert (Vgl. von Friesen 2003) :

1. direkte Einkünfte für Künstler/innen, die aus öffentlichen Haushalten stammen:

- Gagen für Schauspieler/innen, Sänger/innen
- z.T. höchst bezahltes künstlerisches Theaterpersonal (Intendant, Regie, Bühnenbild etc.)

- Gehälter für das Lehrpersonal an Kunst- und Musikhochschulen,,
 - Gagen/Gehälter von staatlichen, städtischen und privaten (subventionierten) Orchestern,
 - Honorare für Aufträge z.B. für Kunst am Bau (meistens im Bauetat),
 - Stipendien, Kunst- und Kulturpreise,
 - Aufträge wie die Gestaltung von Katalogen, das Design einer Ausstellung (Pavillons) und
 - Ankäufe von Kunstwerken, Kompositionsaufträge, Aufträge für das Schreiben von Theaterstücken.
2. öffentliche Zuschüsse an öffentliche oder private Kulturinstitute für einzelne Projekte oder Personal/ Sachkosten
3. Unterhaltskosten und Kosten für die künstlerische Arbeit bzw. die Anschaffungen der staatlichen und städtischen Kulturinstitute Theater, Museen und Galerien, Orchester, Musik- und Kunstschulen und der entsprechenden Hochschulen.

Ergebnis: z. B. 15% der Mittel geht an Frauen, 85% an Männer

Dritter Schritt:

Analyse der Gründe:

z. B.: Das Ungleichgewicht widerspricht dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit. Die Gründe können nicht an der Qualität der Künstlerinnen liegen, sondern müssen in den Strukturen und Regelungen gesucht werden: Welche Regelungen herrschen bei Preisverleihungen? Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge z. B. für eine Ausstellung? Bei der Besetzung von Juries und Gremien?

Vierter Schritt:

Zielgrößen festlegen

z.B. Bei der Planung des Haushaltstitels für das kommende Jahr soll der Anteil der Mittel für Künstlerinnen auf 30% steigen.

Fünfter Schritt:

Maßnahmen entwickeln und in den Haushaltstitel aufnehmen: z. B.

- Sonderprogramme für Autorinnen, Komponistinnen oder Architektinnen
- Professionalisierungs- und Mentoring Angebote für Künstlerinnen
- Gender-Sensibilisierungstrainings für Mitglieder in Juries und Gremien
- Förderung von Kunst, die sich kritisch mit den traditionellen Geschlechterrollen auseinandersetzt

Hinzu kommen Aktivitäten, die im Rahmen der Gender Mainstreaming Strategie geplant werden können (nicht haushaltsrelevant)

- Quotierung bei Wettbewerben: es gewinnen immer die besten Männer und die besten Frauen
- Genderkritische Überarbeitung von Kunst-Förderrichtlinien
- Paritätische Neubesetzung von Juries und Auswahlgremien
- Ausschreibungen mit speziellen Hinweisen auf die Förderung von Frauen
- Öffentlichkeitsarbeit: Künstlerinnen sichtbar machen in Sprache, Bildern und Inhalten.

6. Und heute?

Das Konzept ist und bleibt umstritten: In der ersten Phase wurde die Strategie des Gender Mainstreaming in der Bundesrepublik als neue Form der Frauenförderung missverstanden, in der nächsten Phase wurde Gender Mainstreaming als unzureichend gegenüber dem Konzept des Managing Diversity definiert. Beide Diskursstränge werden dem Konzept nicht gerecht. Hinter Gender Mainstreaming steckt die Idee, die Macht in den Organisationen zu nutzen, die Mächtigen zum Umdenken und zu verändertem Handeln zu bringen. Als Top down Strategie wendet es sich an diejenigen, die an den Spitzen von Organisationen entscheiden (in der Regel Männer). Entscheidend ist, dass Gender Mainstreaming eine Strategie ist, die mit einem Zielkatalog verbunden werden muss. Die internationale Frauenbewegung hatte ihre frauenpolitische Agenda, in der die Ziele enthalten waren. Die Organisationen, die Gender Mainstreaming anwenden, brauchen eine ihren jeweiligen Aufgaben entsprechende geschlechterpolitische Zielsetzung, der Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter reicht bei weitem nicht aus, um Genderanalysen, die den Kern der Arbeit im Gender Mainstreaming Prozess bilden, entwickeln zu können.

Jenseits der Kritik am Konzept ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass es in der Praxis Rückschritte statt Fortschritte in der Geschlechterpolitik mit Gender Mainstreaming gab:

Zum einen ist ein teilweise institutioneller Abbau von öffentlicher Frauenpolitik im Namen von Gender Mainstreaming zu sehen: Die im öffentlichen Bereich durchgesetzten Frauenbeauftragten wurden teilweise zu Akteuren von Gender Mainstreaming Prozessen bestellt, in anderen Organisationen galten sie bei Einführung von Gender Mainstreaming als überflüssig. Dies widerspricht der frauenpolitischen Intention, denn Gender Mainstreaming soll ja frauenpolitische Forderungen verstärkt zur Durchsetzung verhelfen und sie nicht schwächen. Zum anderen gab es teilweise durch Gender Mainstreaming Projekte eine Bagatellisierung der Geschlechterfrage, es wurden Genderanalysen zu Detailproblemen angestellt, die die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit dann lächerlich erscheinen ließen.

In vielen Prozessen wurde aber auch deutlich, dass es eine enorme Unkenntnis über die Geschlechterverhältnisse gibt, die Daten, die man braucht, um eine Genderanalyse überhaupt zu beginnen, fehlen an vielen Stellen.

Neben diesen Tendenzen gab es allerdings auch Fortschritte im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit: Gender Mainstreaming hat sich als Instrument erwiesen, das die Transparenz von politischen Entscheidungsprozessen und den von ihnen Betroffenen fördert, das die Sensibilität für Geschlechterfragen hervorruft und an vielen Stellen auch schon zu Schritten zu mehr Geschlechtergerechtigkeit geführt hat, so etwa in der Kinder und Jugendarbeit, im Bereich Gesundheit aber auch bei der Stadt und Raumplanung.

Viele internationale Studien zeigen, wie sehr sich die Widerstände gegenüber Genderanalysen in Verwaltungen ähneln.

Andererseits zeigt sich in allen Fällen, dass Gender Mainstreaming dort besonders erfolgreich angewendet wird, wo Frauen und teilweise auch Männer sich bewegen: nur der zivilgesellschaftliche Druck kann auf die Probleme in den Geschlechterverhältnissen hinweisen.

Backes, Gertrud M./ Amrhein, Ludwig/ Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege: Herausforderungen für die Politik. Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, WISO Diskurs

BMFSFJ, Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002, (Berlin, Wiesbaden)

Brader, Doris/ Lewerenz, Julia (2006): An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht,2

Frey, Regina, Köhnen, Manfred (2007) :Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. Wien

Freifrau von Friesen, Juliane 2003: Öffentliche Kunstförderung und Gender Budgeting. in: AKTIV Frauen in Baden—Württemberg, 3

Hinz, Thomas/ Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen u. Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, IAB Discussion Paper No 4

Hoecker, Beate (1999): Lern-und Arbeitsbuch Frauen Männer und die Politik. Bonn

Holst, Elke/ Schimeta, Julia (2008): Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen. Wochenbericht des DIW 18

Holst, Elke/ Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW,4

Stiegler, Barbara (2004): Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen. Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.

Stiegler, Barbara (2005): Antidiskriminierung. Erschöpfung in der Geschlechterpolitik? Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.

Stiegler, Barbara (2007): Vorsorgender Sozialstaat aus der Geschlechterperspektive. Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Direkt, Bonn

Stiegler, Barbara (2008): Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik ? In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2008

Die mit einem „*“ versehenen Expertisen sind abrufbar über das Internet.

**Dr. Barbara Stiegler, geb. 1948, Dipl. Psych., Dipl.Päd.
Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen und –Geschlechterforschung in der
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung ,
langjährige Praxis in der Frauenforschung, Gender Mainstreaming Expertin mit
internationaler Beratungserfahrung**

<http://www.fes.de/forumpug/index.htm>

Dr. Barbara Stiegler, Friedrich Ebert Stiftung, August 2010