

---

Sperrfrist:	18.06.2004; 10:30 Uhr
Veranstaltung:	Gender Mainstreaming Neue Perspektiven für alte Probleme?
Referent/in:	Regenhard, Dr. Ulla
Ort:	St. Klara Bürgerzentrum Eselsberg, EG Großer Saal, Virchowstr. 4 (Ulm-Eselsberg)
Programm Seite:	159

---

**Ausgangsthese:** Zwischen Anspruch und Realität von Chancengleichheit, zwischen gleichstellungspolitischen Zielen und gesellschaftlicher Realität klafft eine große Lücke, auch und vor allem in Deutschland. Faktisch ist Gleichstellung nicht gegeben, und selbst bei numerischer Gleichstellung bestehen mächtige Unterschiede. Die Gleichbehandlung von Ungleichem führt, auch das ist inzwischen Allgemeingut, nicht zu Gleichstellung – im Sinne der Chancengleichheit. Geschlechterverhältnisse sind strukturell und kulturell in die Gesellschaft mit allen Konsequenzen eingewoben, wie dies deutlich wird im System der Zweigeschlechtlichkeit. Frauen und Männer, ihre Eigenschaften und Verhaltensweisen („Einparken versus Zuhören“) werden als entgegengesetzte betrachtet, sie sind konstruiert und als solche männlich und weiblich kodiert, ein Umstand, der zur Legitimierung der strukturellen Unterschiede gern herangezogen wird (bspw. Anteil von Frauen und Männern im Management, in Verantwortungs- und Leitungspositionen).

Die **Antwort** zur Frage vorneweg: Wenn wir für die alten Probleme – die sozialen, beruflichen und kulturellen Unterscheidungen aufgrund des Geschlechts sowie deren Zustandekommen – *realistische* und *echte Lösungen* hätten, käme das, auf heute bezogen, utopischen Vorstellungen gleich. Wenn wir für alte Probleme neue Perspektiven haben, die zu einer Lösung führen (können), so ist das befriedigend. Tatsächlich fehlen uns bei näherem Hinsehen sogar Visionen für die neue Geschlechter- und Gesellschaftsordnung. Insofern ist die Beantwortung des Untertitels auch in der Hinsicht zu differenzieren – analog der These von Albert Einstein: „Ein Problem kann nicht mit derselben Art zu denken gelöst werden, mit der man es kreiert hat.“

Meine Antwort: Es besteht gravierender Bedarf an geschlechterpolitischer Gleichstellung, „ganzheitliche“ Chancengleichheit ist nicht realisiert. Ja, Gender Mainstreaming ist *eine* Perspektive, doch kommt es darauf an, *wie* Gender (Mainstreaming) verstanden und umgesetzt wird...

Für die Thematik ist es notwendig, einige Charakteristika und Anwendungsbereiche von Gender Mainstreaming (GM) voranzustellen.

### „Schändar“ in aller Munde.... aber: Alles Gender?“

Die Theorie und Praxis der geschlechtsspezifischen Politikkonzepte ist derzeit höchst widersprüchlich gekennzeichnet: Was genau meint Gender, worum geht es – was ist neu, was ist alt, was ist Rhetorik, was passiert wirklich, in welchen Dimensionen? Die Debatten,

Interessen und Kontroversen um neue Strategien der Gleichstellung wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity spiegeln eine zunehmende Professionalisierung der Gleichstellungspolitik wider. Gleichzeitig wird laut verkündet, dass Frauenpolitik out ist, voll unmodern, während „Frauenförderung als ökonomischer Push-Faktor“ im Rahmen von Human Resource-Strategien neu entdeckt wird. In einer Lesart gelten die neuen Gleichstellungspolitiken als endlich vom Katzentisch befreite Frauen- und Frauenförderpolitik. Mann höre: GM wird zur „Chiefsache“ erklärt. Was das heißt, hätte man gerne gewußt; hingegen gibt es nur marginale Anzeichen im Mainstream (dem vorherrschenden Alltagsdenken und –handeln - in Wissenschaft und Praxis) dafür, dass überhaupt klar ist, um was es bei GENDER geht.

### **Gender? Warum dieser Begriff?**

Das hat nicht nur seinen Grund darin, dass die neuen Chancengleichheitsstrategien einen internationalen Hintergrund haben (UNO-Weltfrauenkonferenz, EU-Kommission, Managing Diversity aus den USA), sondern es gibt gute Gründe für die Unterscheidung von Sex und Gender, die sich im deutschen nicht o. w. prägnant übersetzen lassen. Gender kommt aus dem Angloamerikanischen und meint die soziale Dimension von Geschlecht, die kulturell und gesellschaftlich geprägten Rollen, Rechte und Pflichten, Zuweisungen – aber auch die im Geschlechterverhältnis eingebetteten hierarchischen Beziehungen; das historisch gewordene und immer wieder hergestellte Geschlecht, das mit unterschiedlichen Inhalten sozial konstruiert ist. Das, was beispielsweise heute als weiblich oder männlich gilt, war vor 100 Jahren anders bestimmt - und ebenso unterliegen die Verhältnisse der Geschlechter auch Wandlungen. Das soziale Geschlecht "Gender" grenzt sich vereinfacht vom biologischen Geschlecht "Sex" ab. Die Kategorie Gender, eine tatsächliche Genderorientierung eröffnet den Blick für Realitäten als geschlechtsspezifische und nimmt sie in die Handlungsperspektive mit auf.

Die geschlechtsspezifische Prägung der Verhältnisse, der Gesellschaft, von Organisationen und Politiken, erscheint paradoxerweise nicht als solche. Frauen und Männer existieren scheinbar nur als geschlechtliche Individuen. Die Geschlechterverhältnisse, das Gendersystem, werden – je höher angesehen das Politik- und Betätigungsfeld ist – wie selbstverständlich ausgeblendet. Sie kommen nicht vor, schwimmen im Hauptstrom nicht mit. Dieser Mainstream ist keineswegs geschlechtsneutral (und verweist sie als Frauen-, Kinder- und Familienangelegenheiten in dafür vorgesehene Subsysteme, Abteilungen, Ressorts etc.)...

Geschlechtsspezifische Verhältnisse sind hingegen allgegenwärtig, selbst wenn Frauen als Personen gar nicht vorkommen. („Wir haben kein Problem mit Frauen, bei uns arbeiten nämlich gar keine“).

### **Was bedeutet Gender Mainstreaming?**

Unter allen Imponierworten dieser Welt, so schreibt eine Tageszeitung vor kurzem, sei Gender Mainstreaming wohl das anstrengendste, ein Kürzel, dessen Kompliziertheit die Öffentlichkeit zuverlässig von der Erkenntnis abhält.... Ein Wortungetüm! Was ist gemeint?

Gender Mainstreaming bedeutet im wesentlichen, dass alle Politiken und Maßnahmen vorab dahingehend überprüft werden, welche möglichen Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben, um herauszufinden, ob und wie geschlechtsspezifische Ungleichheiten generiert und reproduziert werden. Folglich - und hier setzt ein Regelkreislauf an – ist fernerhin zu prüfen, welche eventuelle Maßnahmen die Situation von Frauen und Männern verbessern, verschlechtern oder so belassen, wie sie ist. Treffen die beiden letzten Fälle zu, wäre diese Maßnahme abzulehnen oder auf andere Weise zu korrigieren. Entscheidungsprozesse sind auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern auszurichten, und zwar in allen Bereichen und auf allen Ebenen von Politik und Verwaltung – und zwar durch alle an diesem Prozess beteiligten Akteure und Akteurinnen.

Allerorten steht „Modernisierung und Wandel“ auf der Agenda. Bei und in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse ist der Blickwinkel der Gleichstellung einzunehmen in. Das ist neu – darin besteht GM.

Sanktionen bei Nichtbeachtung dieser Orientierung sind nicht vorgesehen.

GM öffnet den Blick für die Geschlechtsspezifik der Organisationen und aller gesellschaftlichen Bereiche und Politiken, macht mit zum Hauptstrom, was bislang geschlechtsneutral aussah, tatsächlich aber geschlechtsspezifische Wirkungen hatte. Eigentümlicherweise werden Männer von Organisationen begünstigt, obwohl dies nirgendwo explizit geschrieben steht. Frauen ist der Zutritt nicht versagt, doch der Zugang bleibt ihnen häufig versperrt – aufgrund des Geschlechts, durch strukturelle Bedingungen und kulturelle Regeln vor allem in höheren und höchsten Positionen.

GM macht deutlich, dass Politik, Entscheidungen, Strukturen, Organisationen nicht geschlechtsneutral sind. Das klingt banal – ist aber weder im Bewusstsein noch Gegenstand des Handelns.

**Gender Mainstreaming** ist **relativ neu** (kommt ursprünglich aus einem entwicklungspolitischen Zusammenhang und wurde von der Frauenbewegung aufgegriffen), **ist Weg, ist Methode, ist Strategie, ist Querschnittsaufgabe**, die auf das alte (große) Ziel: Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit/Geschlechterdemokratie gerichtet ist. Das Konzept GM ist inzwischen mit einem umfassendes Instrumentarium, Checklisten, Vorgehensweisen, Managementtools ausgestattet (wie 6-Schritte-Modell, 3R-Methode, Gendercontrolling, Genderanalysen, ...)

Gender Mainstreaming ist **Doppelstrategie**: sie ist gleichzeitig und zusätzlich zu bisheriger und spezifischer Frauen- und Gleichstellungspolitik – und nicht alternierend – einzusetzen. Geschichte und Inhalte von GM basieren auf den Erfahrungen, Initiativen und der Energie der Frauenpolitiken – und wird auch weiterhin auf diese angewiesen sein.

**Gender Mainstreaming beinhaltet keine konkrete Zielvorgabe.** Das Ziel aber, um das es jeweils gehen soll – „Erhöhung des Frauenanteils in... um x %... oder Verkürzung der Arbeitszeit explizit für Männer....“ muss jeweils definiert werden; das Zustandekommen ist ein politischer Prozess.

*Chancengleichheit kann durch Gleichbehandlung alleine nicht erreicht werden. Einige waren schon immer gleicher....Der rechtlichen Gleichstellung muss eine faktische Gleichstellung erst folgen, denn*

- ?? *die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern existiert noch immer: Der Beruf ist männlich, die Arbeit ist weiblich.*
- ?? *Die Ressourcen und Vermögen sind geschlechtsspezifisch ungleich verteilt und generieren sich ungleich.*
- ?? *Frauen sind marginal in Entscheidungs-, Macht- und Repräsentationsbelange (strukturell und kulturell) integriert.*
- ?? *Männliche und weibliche Kulturen sind different, die Definitionsmacht der Frauen ist begrenzt gegenüber der der Männer.*

**Gender Mainstreaming ist ein strukturpolitischer Ansatz:**

Zentrale **Sachgebiete** sind – wären – :

Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Arbeit – Verhältnis Erwerbs- und Haus-/Pflege-arbeiten, Arbeitsteilung, Ältere, Migration, Jugendliche. Recht, Forschung, Bildung.

Strukturen und darauf aufsetzende Politiken (Außenpolitik, Entwicklungspolitik, Gesundheit, Jugend, Kultur, Landwirtschaft, Naturschutz, Sozialpolitik, Verbraucherschutz, Verteidigung, Verkehr, Wirtschaft, Wohnungswesen....)

### **Handlungsfelder sind vorzugsweise**

Personal- und Organisationsentwicklung, Sprache/Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Zuwenden/Aufträge, Haushalt/Budget.

Ein Beispiel:

Grundzüge einer Gender Mainstreaming-orientierten Personalpolitik (nach Krell 2003)

- ?? **Geschlechtergleichstellung** als Ziel aller PE-Aktivitäten definieren
- ?? **Systematische Vorgehensweise**: Analyse aller Prozesse, Programme, Instrumente: wo liegen Diskriminierungs- und Gleichstellungspotentiale – wie können Veränderungen aussehen?
- ?? **Entwicklung** – nicht nur der primär weiblichen Beschäftigten, sondern der Organisation und der dort Entscheidenden
- ?? **Keine Geschlechterstereotypen** als Grundlage, sondern Hinterfragen von Selbstverständlichkeiten (Frauen sind gut geeignet für soziale bzw. kundenorientierte, Männer in rationalen und strategischen Belangen)

### **In welchen Bereichen wird GM angegangen: Non-Profit und Proft-Organisationen**

- ?? Politik und Verwaltung, Ministerien, Kommunen, Landesregierungen...
- ?? Gewerkschaften – an der Spitze ver.di
- ?? Stiftungen
- ?? Sportorganisationen
- ?? Kirchliche Institutionen – z. B. EKD-Frauenbeauftragte, Einrichtungen der Diakonie und der Caritas
- ?? Verbände - der freien Wohlfahrtspflege
- ?? Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen
- ?? Wissenschaftliche Einrichtungen und Akademien zur Unterstützung und Begleitung von Gendermaßnahmen
- ?? Wissenschaft und Forschung, Universitäten und Institutionen außerhalb des Hochschulbereichs
- ?? Wirtschaft: Einzelne Unternehmen, die GM als neue Strategie der Chancengleichheit einsetzen

### **Zentrale Voraussetzung für Gender Mainstreaming sind Gender-Kompetenzen**

Die neue Strategie setzt in halbwegs ernst zu nehmender Anwendung neue Kompetenzen voraus. Für alle beteiligten Akteure und Akteurinnen. Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen haben sich Wissen um Geschlechterverhältnisse und Geschlechtersituationen anzueignen und sich mit ihrer eigenen Rolle, Position und Handlungs- und Verhaltensweisen auseinander zu setzen. Gendertrainings nehmen einen prominenten Stellenwert in der Umsetzung von GM ein.

### **Gender Mainstreaming in der Praxis**

Die Bundesregierung beschloss 1999 Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip des Verwaltungshandelns. Im Regierungsprogramm (1999) ist GM als Querschnittsaufgabe formuliert. Eine hoch angesiedelte interministerielle Arbeitsgruppe arbeitet seit 2000 unter Federführung des BMFSFJ auf Leitungsebene zur Implementierung von GM in die Arbeit der Ressorts. Geschäftsordnung der Bundesministerien verpflichtet zur Beachtung des Gleichstellungszieles bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.

Renommiertes Beispiel für die Integration des GM-Prinzips im politischen Alltag ist die europäische Strukturförderung (ESF). GM als Kriterium der Förderbedingungen hat sich als nützliche Verbindung erwiesen. Geld ist ein wirksames Steuerungsmittel ....

### **Projekte und Landes-Initiativen (eine selektive Aufzählung zur Veranschaulichung)**

**Niedersachsen** hat als erstes Bundesland 1998 eine Initiative zur Umsetzung der Strategie des GM ergriffen, GM wurde strukturell verankert (Erweiterung und Zusammenlegung von Aufgaben und Referaten) und in die Fortbildung integriert, bspw. mit Projekten zu Themen wie:

- ?? Frauen und Männer in der Psychiatrie; eine Befragung von Patientinnen und Patienten in Niedersachsen
- ?? Umstrukturierung des Landesgesundheitsamtes unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Auswirkungen
- ?? Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes
- ?? Arbeitszeit unter Berücksichtigung des GM in der Steuerverwaltung
- ?? Gender Mainstreaming im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) der Region Hannover

**Sachsen-Anhalt** hat (als erstes Bundesland) seit 2000 ein von der Landesregierung beschlossenes Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming realisiert. Dieses Konzept gilt als umfassend – und soll kontinuierlich weiterentwickelt werden. Projekte bspw. sind

- ?? Budgetorientierte Mittelverwaltung für Fachhochschulen zur Realisierung von Chancengleichheit
- ?? Qualifizierung in KMU und Job-Rotation (i. R. von ESF-Projekten)
- ?? Arbeitsschutzfragen
- ?? Sportförderung
- ?? Qualitätsentwicklung in außerschulischen Jugendbildungsbereichen
- ?? Organisationsentwicklung und Verwaltungshandeln

Die Erfahrungen auch in Sachsen-Anhalt haben naheliegender Weise zu der Erkenntnis geführt, dass Verwaltung und Politik für die Einführung von Gender Mainstreaming externe Unterstützung brauchen – insbesondere für 2 Dinge: zum einen für den Aufbau von Gender-Kompetenz bei den fachlich Verantwortlichen und zum anderen für weiterführende Erkenntnisse über unterschiedliche Lebensrealitäten der Geschlechterkonstellationen.<sup>1</sup>

Mittlerweile wird GM zum Thema auf regionaler und kommunaler Ebene gemacht.

- ?? Bsp.: Die Stadt Münster hat Gender in ihr Amtsziel mit aufgenommen

Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der **Landesverwaltung Baden Württemberg** – als Teil der Modernisierungspolitik der Landesregierung; mit dem Ziel einer „modernen, leistungsfähigen und kundenorientierten Landesverwaltung“. 2002 wurde mit der schrittweisen Einführung begonnen. Ausgewählte Projekte und Maßnahmen:

Fortbildung, GM als Bestandteil des allgemeinen Fortbildungsprogramms, spezielle Fortbildungsveranstaltungen zu GM, Fachtagungen.

Modellprojekte:

- ?? Aufnahme von GM in die Förderprogramme des Landes,
- ?? GM in Rechts- und Verwaltungsvorschriften (Ziel ist, dass bei Regelungsvorhaben des Landes die möglichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern geprüft werden)
- ?? Schaffung von Standards in der Bewährungshilfe
- ?? GM in der Leseförderung
- ?? GM bei der Mediennutzung in der Jugendhilfe

## **Bilanzierende Thesen mit offenen Fragen**

### **GM steckt in Deutschland noch in den Kinderschuhen.**

Es fehlt m. E. eine umfassende Evaluierung und Bestandsaufnahme über **Umfang** und **Wirksamkeit** von Gender Mainstreaming(projekten). Auffällig ist eine ungeheure Flut an Gender-Publikationen, Expertisen, Absichtserklärungen mit Detailbeschreibungen. Eine Professionalisierung moderner Chancengleichheitsstrategien wie GM mit entsprechendem ExpertInnen-tum zeichnet sich ab. Dem gegenüber mutet die Praxis eher bescheiden an.

***Kritische Auseinandersetzungen** beziehen sich auf konzeptionell-programmatische und politisch-anwendungsorientierte Ebenen von GM. Missverständnisse sind auch vorhanden. Hier wird das grundlegende Problem auf der gesellschaftspolitischen Ebene nur gestreift. Wie passen neoliberale Wirtschaftspolitik, straffe kosten- und personalreduzierende Rationalisierungsstrategien und GM zusammen?<sup>2</sup> Wird der Mangel nun „gegendert“? Der Mainstream der Wirtschafts-, Finanz-, Familien oder Beschäftigungspolitik ist frei von Genderpolitik nach dem Prinzip Gender Mainstreaming. Zumeist haben die auf bestimmten Situationen aufbauenden Politiken einen extremen Gender Bias, wie dies im vorherrschenden Modell des Familienernährers, der Vereinbarkeits- und Teilzeitbegünstigung, den jüngsten Hartz-Gesetzen III und IV, dem Ehegattensplitting in der Steuergesetzgebung etc. zum Ausdruck kommt.*

**Was GM nicht ist.** GM ist mit Sicherheit kein Konzept der allumfassenden Emanzipation und der Abschaffung des Patriarchats. Entscheidend ist, an welchen Qualitätskriterien GM gemessen werden wird. Das ist abhängig vom Ansatz der Chancengleichheit, eine programmatisch-analytische Angelegenheit. Welches ist fernerhin das definierte Ziel, das bei den gewählten Maßnahmen aufgrund einer Gender-Analyse zugrunde gelegt wird? Das sind zu klärende Fragen, die Ergebnis einer politischen Auseinandersetzung sind. Mit Sicherheit ist GM kein Ersatz für Frauen- und Mädchenförderungsprogramme. GM ist auch **keine Garantiekarte** für ein umfassend auf Geschlechterdemokratie gerichtetes politisches Handeln. GM bezieht jedoch neue Akteure und Adressaten (Organisation und Management) explizit ein. GM definiert Gleichstellungsprogramme als Gegenstand von Organisationshandeln und durchbricht damit programmatisch die vorhandene Organisationslogik.

Die strategischen Stärken des Konzeptes sind in der Umsetzung gleichsam Schwachpunkte. Der **Abbau von Frauenpolitik** und Gleichstellungsstellen zugunsten von „Genderbeauftragtenwesen“ kündigt sich an einigen Stellen an. Die Doppelstrategie „angesichts der nach wie vor bestehenden Ungleichheiten wird es auch künftig unverzichtbar sein, parallel zum GM spezifische Frauenfördermaßnahmen durchzuführen“ (lt. Kommission), kann im betrieblichen Alltag unterlaufen werden. „Aus Frauenbeauftragten werden Gender-, Diversity- oder Work-Life-Balance-Beauftragte – und dies aus gutem Grund“ – manager-Seminare, Heft 9/2003). Bisherige Frauenpolitik, häufig ungeliebter Störfaktor in betrieblicher Funktionslogik, wird jetzt leicht abserviert und als ineffektiv abgetan. (Wölfinnen unter Wölfen gelten als innovativ). Ein Argument gegen GM? Ich meine NEIN, sondern diese Haltung verweist auf Desinteresse an ernst zu nehmender Geschlechterthematik überhaupt. In konjunkturell und strukturell schlechten Zeiten verkauft sich „traditionelle Gleichstellung“ schnell als alter Hut und Relikt aus der Mottenkiste. Hier ist es wichtig, das eine nicht gegen das andere ausspielen zu lassen<sup>3</sup>.

Die **Männer** – ihr Einbezug ist eine weitere Stärke des Konzeptes. Männer müssen mit ins Boot genommen werden – aber es sind auch dazu Wege dahin und ein Platz im Boot aufzuzeigen. Oberlehrerinnenhafte Haltungen gegenüber Männern, wie teilweise in der Männerforschung angeführt, sind da wenig hilfreich. Weder sind Frauen von Natur aus genderkompetent, noch die Männer per se desinteressiert.

Die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet **Organisationsveränderung**. Veränderungen rufen bekanntlich auch Widerstände hervor, insbesondere wenn es um Veränderungen des Status quo von Macht, Interessen, Einfluss und Kompetenzen geht. GM ist ein politischer Prozess – und als solcher auch zu betrachten. GM ist kein einmaliges Ereignis, sondern bedarf laufender Auseinandersetzung – als Gegenstand des Mainstreams neben anderen Parametern wie Kosten und Qualität der Organisation.

Auf der **mikropolitischen Ebene** zeigt sich:

- ?? Zeit: Es geht nicht schnell, eher werden kleine Schritte realisiert. Veränderungen auf der fachlichen, auf der organisationalen, der fachlichen (GM und Fachkompetenz), der genderkompetenten (Genderkompetenz) und der kulturellen Ebene sind notwendig, und dauern.
- ?? Ressourcen: GM gibt es nicht zum 0-Tarif – aber die Geschlechterbenachteiligung kostet bekanntlich auch. Genderpolitik als Politik in Schön-Wetter-Zeiten? Wenn Unternehmen darauf bestehen, dass „es sich rechnen muss“, muss auch gesagt sein, a) dass Diskriminierung und Benachteiligung neben individuellen auch betriebliche Kosten verursachen und b) der Erhalt des Status quo häufig auf effizienter Benachteiligung basiert.
- ?? Ein Engpass liegt im Führungsbereich. Das Top-down-Prinzip ist auf eine kompetente wie genderorientierte Führungsebene angewiesen - als Machtpromotor und mit Vorbildfunktion. Führung ist gefragt: Top-down und Bottom-up-Prinzip müssen sich in der Umsetzung ergänzen, aber es bedarf zwingend der kompetenten Betätigung und relevanter Impulse durch die Führungsebene. Hier scheint die Delegationsbereitschaft extrem ausgeprägt zu sein.
- ?? Moderne Chancengleichheitspolitik braucht strategische und operationalisierbare Zielformulierung – und dies auf der Grundlage empirisch gestützter und differenzierter Daten. Weder liegen die Daten in hinreichendem Maße jeweils vor noch werden in einem politischen Prozess wirklich die Ziele formuliert.

Gleichsam liegt hier ein **zentraler und kritischer Punkt** des GM: Wie werden – so sie beschafft oder vorhanden sind - die geschlechtsspezifisch differenzierten Daten interpretiert? Was verbirgt sich denn hinter Lebenssituationen von Frauen und Männern? Die sind ja Grundlage für die Entscheidungen, ob und inwieweit diese die Lebenssituationen von Frauen und Männern tangieren. Frauen und Männer sind keine homogene Gruppe, doch könnte jene Perspektive bei undifferenzierter Betrachtung in diesen Irrweg führen. Fernerhin: Um der Gefahr der Stereotypisierung zu entgehen, einer **Zementierung alter oder neuer Geschlechterrollen**, einer moderne Festschreibung dessen, was als weiblich und männlich gilt, zu entgehen, kommt es maßgeblich darauf an, was denn grundsätzlich unter der Kategorie „Gender“ verstanden wird. Weibliche und männliche Eigenschaften, so diese denn überhaupt zu definieren sind, sind auf jeden Fall von **Stereotypen**, also das, was als weiblich und männlich gemeinhin gilt, zu unterscheiden. **Genderkompetenz** und **Gendertraining** ist zentral, nicht nur als einmalige Veranstaltung zwingend erforderlich. Beratung und Begleitung im Prozess ist notwendig und effektiv. Ein Merkmal der **Zweigeschlechtlichkeit** ist ja gerade, dass geschlechtsspezifische Strukturmerkmale mit geschlechtsspezifischen Eigenschaften „verwechselt“ werden. Bspw. der spezifisch „weibliche Führungsstil“ oder die „weiblichen Fähigkeiten“ oder die Kunst der Vereinbarung, die so gut mit bestimmten Tätigkeiten und vor allem Hierarchien korrespondieren, wenn nicht gar zur Begründung herangezogen werden.

Der Vorteil – und nicht der Nachteil – von GM liegt darin, dass diese allgegenwärtigen Vorstellungen und Fragestellungen mit GM ans Tageslicht befördert werden (können). Die Geschlechterdebatte wird belüftet, es kommt Bewegung in die eher festgefahrenen Genderkonstellationen. Dabei geht es nicht um die Anpassung an die Norm eines

Geschlechts, sondern die Schaffung von gleichen Ausgangsbedingungen und Entwicklungschancen für beide Geschlechter.

Mit GM sind neue Perspektiven eröffnet, die Frauen- und Männerfragen, Gleichstellungs- und Gleichberechtigungsperspektiven in den organisationalen, personal-, fach- und machtpolitischen Zusammenhang rücken. Das gesamte System, Unternehmen und die Organisationen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft werden damit befasst, zum Anliegen aller gemacht.

GM erweitert und verändert Sichtweisen und Perspektiven, führt zu neuen Strategien und Überlegungen, holt das, was im Mainstream systematisch ausgeblendet wird, herein, versucht auch neue Wege für traditionelle Erwerbsmuster für Männer und ihre Unterordnung unter männliche Hegemonien aufzuzeigen.

Gender ist keine Universalkategorie, aber eine herrschaftskritische. Sie beinhaltet sowohl Unter- und Überordnungsbeziehungen im Geschlechterverhältnis als auch die Verbindung mit anderen sozialen und kulturellen, religiösen und ethnischen Unterschieden. Es gibt nicht „Gender pur“. Die Chance besteht darin, Gleichstellung näher zu kommen und den Weg für die Anerkennung vielfältiger Lebensweisen zu öffnen. GM hat das Potential, einen Perspektivwechsel zu bewirken.

## Endnoten:

---

<sup>1</sup> Vgl. die interessanten Ausführungen des GISA-Instituts, das 2002 erstmals Bilanz zog. Ende 2000 wurde eingerichtet, um die GM-Prozesse in Sachsen-Anhalt durch Forschungs-, Beratungs- und Bildungsleistungen zu unterstützen. Aus Mitteln des ESF und vom Land Sachsen-Anhalt bis 2/2004 gefördert. Das GISA bietet Leistungen für Politik, Verwaltung, Wirtschaft und andere Institutionen des gesellschaftlichen Lebens auf Landes-, Bundes- und Europaebene an. Durch das Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt wurde dem GISA zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in Sachsen-Anhalt ein Leistungsauftrag für die Jahre 2004-06 erteilt. [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de)).

<sup>2</sup> „Sie sind ja verheiratet, Ihr Mann kann für Sie sorgen“ – ist eine Ansage noch immer in 2004.

<sup>3</sup> Diese als Backlash-Erscheinung zu interpretierende Entwicklung geht auch damit einher, daß „Frauen“ schnell als überfordert“ gelten, wie dies bspw. in dem Titel „Schlaue Mädchen – dumme Jungen (Spiegel v. 17.5.04) transportiert wird.