

Die Grüne Akademie in der Heinrich-Böll-Stiftung ist ein unabhängiges Forum zur Erörterung aktueller wie grundlegender politischer Fragen. Sie besteht aus rund 60 ehrenamtlichen Mitgliedern aus Wissenschaft und Politik. Eine kontinuierliche Veranstaltungsreihe der Akademie sind die sogenannten „Werkstattgespräche“. In ihnen ermöglicht die Akademie alle zwei Monate einen Gedankenaustausch zwischen ihren Mitgliedern und geladenen Gästen.

Grüne Akademie
in der Heinrich-Böll-Stiftung
Rosenthaler Str. 40/41
10178 Berlin
Tel.: 030-285340
GrueneAkademie@boell.de
www.gruene-akademie.de

HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG
GRÜNE AKADEMIE

Schriften der Grünen Akademie Band 8

Transformation des Politischen durch Gender Mainstreaming?

Schriften der Grünen Akademie Band 8



TRANSFORMATION DES POLITISCHEN DURCH GENDER MAINSTREAMING?

Eine kritische Revision aus frauenpolitischer Sicht

**Transformation des Politischen durch Gender Mainstreaming?
Eine kritische Revision aus frauenpolitischer Sicht**

Dokumentation eines Werkstattgesprächs der Grünen Akademie
im Januar 2006

HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG

Bisher erschienen folgende Schriften der Grünen Akademie in der Heinrich-Böll-Stiftung:

- Band 1 Lagertheorien und Lagerpolitik. Sozialwissenschaftliche Befunde und politische Argumente zur Strategie der Bündnis-Grünen
- Band 2 Amerika wohin? Die US-amerikanischen Wahlen 2004 und die Zukunft der transatlantischen Allianz *vergriffen*
- Band 3 Der Streit um die Toleranz. Deutung und Konsequenzen eines moralisch-politischen Leitbegriffs *vergriffen*
- Band 4 Arbeit der Zukunft. Wie weiter nach Hartz? *vergriffen*
- Band 5 Die neue „rechte“ Herausforderung. Rechtsextremismus in Deutschland und Europa
- Band 6 Religion und Säkularisierung. Rückkehr des Religiösen in die Politik?
- Band 7 The State of the State. Zukunft des Staates – Zukunft der Demokratie

Schriften der Grünen Akademie in der Heinrich-Böll-Stiftung – Band 8:

Transformation des Politischen durch Gender Mainstreaming?

Eine Revision aus frauenpolitischer Sicht

Hrsg. von der Grünen Akademie in der Heinrich-Böll-Stiftung

1. Auflage, Mai 2007

© Heinrich-Böll-Stiftung

Übersetzungen: Annette Bus

Alle Rechte vorbehalten

Gestaltung: SupportAgentur, Berlin

Druck: agit-druck, Berlin

ISBN 978-3-927760-65-3

Bestelladresse: Heinrich-Böll-Stiftung, Hackesche Höfe, Rosenthaler Str. 40/41, 10178 Berlin

Tel. 030-285 340, Fax: 030-285 341 09, E-mail: info@boell.de, Internet: www.boell.de

Inhalt

Vorwort	5
Einführung	7
Mieke Verloo: Wie muss Gender Mainstreaming umgesetzt werden, damit es ein politisches Instrument ist, das die Geschlechterhierarchie transformieren kann?	9
Elisabeth Schroedter: Gender Mainstreaming als Konzept für Good Governance	17
Alison Woodward: Gender Mainstreaming und die Herausforderungen neuer Akteure bei der Transformation der Governance in Europa	21
Mechthild Bereswill: Es ist nie zu spät ... Anmerkungen zum Beitrag von Alison Woodward	27
Vera Morgenstern: Verteidigung der Frauenpolitik in Zeiten abflauerender Gender Mainstreaming-Politik	29
Anhang	
Barbara Unmüßig: Im Kochtopf der Männer verdampft. Beim Thema Gleichberechtigung gibt es weltweit eine tiefe Kluft zwischen erklärter und praktizierter Politik	33
Claudia von Braunmühl: Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn- und Verlustrechnung	39
Carmen Klement & Brigitte Rudolph: EU-Osterweiterung und Geschlechter(un)gleichheit in Polen, Tschechien und Ungarn	49
Autorinnen und Autoren	63

Vorwort

Die Geschichte des Instruments „Gender Mainstreaming“ (GM) ist aus mehreren Gründen eine Erfolgsgeschichte. Zunächst konnte sie allgemein die politische Sensibilität des Themas „Ungleichheit zwischen den Geschlechtern“ erhöhen. Danach konnten Ursachen für diese Ungleichheit benannt werden, und heute schließlich macht der zwischenstaatliche Vergleich Veränderungsprozesse sichtbar, mit denen eine Bewertung und somit auch eine vielleicht notwendige Revision der GM-Praxis möglich sind. Ob sich Verfahren und Abläufe von Regieren und Verwalten tatsächlich gewandelt haben? Das „transformative Potential“ der Strategie wird ganz unterschiedlich eingeschätzt.

Das Zusammenwirken von institutionell-politischen Akteur/innen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) bleibt offenbar begrenzt. Die Gründe sehen die einen – wie Mieke Verloo und Alison Woodward im vorliegenden Band – darin, dass Partizipation und Empowerment im Konzept gar nicht vorgesehen seien, sondern das Konzept vor allem output-orientiert sei, auf Repräsentation setze und die Machtfrage gar nicht thematisiere. Vertreter/innen aus Politik und Verwaltung vertreten eine andere Sicht und diagnostizieren, dass die NGOs offenbar „ihre Rolle noch nicht gefunden haben“. So bedauert Elisabeth Schroedter, dass leider kein gesellschaftlicher Aufschrei zu hören sei, wenn die erhellenden und ernüchternden Statistiken zur Geschlechterungleichheit vorgelegt werden; immerhin seien diese ein Erfolg von Gender Mainstreaming.

Einigkeit bestand während des Werkstattgesprächs der Grünen Akademie, das von Birgit Sauer und Mechthild Bereswill angeregt wurde und das wir hier dokumentieren, in der Beobachtung, dass die GM-Strategie keinen Automatismus des Erfolgs gewährt: Während das Verfahren „Mainstreaming“ durchaus Verbreitung findet, ist die politische Unterstützung für Gender als Sachthema stark gesunken. Auf „Mainstreaming“ als Methode und Implementierungsverfahren berufen sich heute sehr heterogene Gruppen in der Erwartung, auf diesem Weg ihre Anliegen in die politischen Verfahren einspeisen zu können. Bedingt durch die nach der Osterweiterung gestiegene Zahl eher konservativ dominierter Staaten und durch eine gestiegene Aufmerksamkeit für Probleme multikultureller Gesellschaften werden heute geschlechterdemokratische Anliegen unter Verweis auf den Antidiskriminierungs-Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags zurückgedrängt, indem proklamiert wird: „Everything is diversity“. Frauenpolitikerinnen und Verantwortliche im Bereich Gender Mainstreaming müssen sich erst noch eine Haltung zu der Frage erarbeiten, ob das konkurrierende Konzept „Diversity“ auch Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter – ggf. auch in der Privatwirtschaft – erschließt oder ob es die Geschlechterdimension neutralisiert: Stehen also in der politischen Kultur und Machtszenerie die beiden Konzepte als „Albtraum oder Traumpaar“ nebeneinander?

Berlin, im Frühjahr 2007

Prof. Dr. Christina von Braun, Vorstand Grüne Akademie
Dr. Anne Ulrich, Koordinatorin der Grünen Akademie

Einführung

Von Claudia von Braunmühl

Ich möchte in dieser kurzen Einführung an die oft vergessene Tatsache erinnern, dass Gender Mainstreaming ursprünglich aus einem langen Diskurs entstanden ist, der von der Interaktion zwischen Entwicklungshilfeorganisationen, internationalen Frauenbewegungen und feministischer Theorie getragen wurde. Die Konferenzen der Vereinten Nationen in der ersten Hälfte der 90er Jahre erleichterten in erheblichem Maße Interaktion und Diskussion, indem sie die Bildung von Netzwerken internationaler Frauenorganisationen förderten und stärkten – und nicht zuletzt, indem sie die notwendigen Gelder für die Vorbereitungsarbeit und für Reisen zur Verfügung stellten. Politische Fortschritte früherer Konferenzen – dies wurde besonders deutlich bei der Weltbevölkerungskonferenz im Jahr 1994 in Kairo – mussten schon sehr bald unter enormen Kraftanstrengungen verteidigt werden. 1995 war unübersehbar geworden, dass die internationale Ebene ihren Zenith überschritten hatte. Die Aktionsplattform von Peking ist – schon in vollem Bewusstsein, dass der Geldfluss versiegen würde, und fest entschlossen, die Kämpfe für Rechte und politische Positionen zu konsolidieren – ganz von den Begrifflichkeiten des Gender Mainstreaming geprägt. Dies geschah in der ausdrücklichen politischen Absicht, den zentralen Schauplatz auf die regionale und nationale Ebene zu verlegen.

Während der 90er Jahre hatte es einen intensiven Austausch zwischen der Europäischen Kommission als institutioneller Akteurin (frauenpolitisch engagierten Mitarbeiterinnen der Kommission, um genau zu sein) und europäischen Frauenorganisationen um Gender-Aktivitäten im UN-System gegeben, wobei man sich gegenseitig antrieb. Ein Resultat dieser Arbeit ist die Tatsache, dass der Amsterdamer Vertrag ziemlich genau einem Gender-Mainstreaming-Mandat entspricht. Seitdem aber ist eine Trennung zu beobachten: In den Ländern des Südens ist die Gender-Mainstreaming-Debatte unabdingbarer Bestandteil der Kritik an neoliberaler Makroökonomie und Makropolitik. Im Norden dagegen traf Gender Mainstreaming auf eine Tradition des Gleichberechtigungsdiskurses und auf eine etablierte Maschinerie, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzt, jedoch ohne notwendigerweise den wirtschaftlichen und politischen Mainstream, dem sie angehörte, infragezustellen. Die Teilnehmerinnen der Böll-Konferenz „Femme Globale“ im letzten Jahr konnten die beiden Stränge sehr gut beobachten. Diese Unterschiede in Perspektive und Fokus verdienen eine genauere Betrachtung.

Und noch ein weiterer Punkt zum Nachdenken: Gender Mainstreaming bedeutet die Institutionalisierung der Frauenpolitik und in gewissem Maße auch der feministischen Perspektiven. Das heißt, Gender Mainstreaming entspringt zwar einer egalitären sozialen Bewegung, wird aber in einem Kontext hierarchischer Strukturen umgesetzt, die aufgrund ihres Wesens mit mehr oder weniger rätselhaften Prozessen operieren. Diese Tatsache wirft viele Fragen auf, von denen ich hier jedoch nur zwei ansprechen möchte: Erstens: Wie verhält sich das Wesen institutioneller Prozesse zum *modus operandi* der Frauenbewegung? Zweitens: Wie handhaben Institutionen die demokratischen Prinzipien Rechenschaftspflicht, Transparenz und Stakeholder-Beteiligung im Hinblick auf ihre Gender-Mainstreaming-Bilanz?

In Deutschland hat es die Privatwirtschaft geschafft, sich Gender-Mainstreaming-Verpflichtungen vom Halse zu halten. Die letzte Bundesregierung hat zwar einen Versuch unternommen, die Unternehmen zu einer freiwilligen Selbstverpflichtung auf Gender Mainstreaming zu bewegen, ist aber gescheitert. Daher sprechen wir im Großen und Ganzen über Prozesse im öffentlichen Sektor. In Zeiten der von Unternehmen vorangetriebenen Globalisierung ist das eine wichtige Aussage.

Zwei weitere Themen skizzieren grob, wenn auch unvollständig, die Topographie der Debatte. In den vergangenen Jahren hat sich eine Diskussion über Gender und Diversität entfaltet. Es gibt mindestens drei, wenn nicht mehr Definitionen von Diversität. Zum Einen ist da die Migranten/Minoritäten-Debatte über Antidiskriminierung und Repräsentation der Vielfalt. Zum Anderen gibt es in der Privatwirtschaft, insbesondere auf Managementebene, eine Diversitätsdebatte im Bereich „Personalwesen“. Beide Debatten berühren das Konzept „Gender“ auf unterschiedliche Weise, und beide befinden sich noch in einer Frühphase. Und schließlich hat die Heinrich-Böll-Stiftung als Institution auf ihrer Konferenz „Femme Globale“ ein Papier vorgelegt, das auf Strategieebene vorschlug, Gender Mainstreaming unter dem Aspekt einer strategischen Entkoppelung einer Neubewertung zu unterziehen. „Entkoppelung“ deshalb, weil wir Gender Mainstreaming vielleicht mit zu vielen Zielen der Frauen- und der feministischen Bewegung überfrachten. Vielleicht verlangen einige Ziele ergänzende oder völlig andere Strategien. Wenn dem so ist, dann brauchen wir einen konzeptionellen „Relaunch“ von Diversität in die Netzwerk- und die Strategiearbeit der internationalen Frauenbewegungen – sowohl auf der Ebene der Organisationsidentität als auch der Strategie.

Mieke Verloo

Wie muss Gender Mainstreaming umgesetzt werden, damit es ein politisches Instrument ist, das die Geschlechterhierarchie transformieren kann?

Zehn Jahre nach Peking, so scheint es, zeigen sich bei vielen Frauen die ersten Gender-Mainstreaming-Ermüdungserscheinungen. Die Frauen sind müde aus unterschiedlichen Gründen. Feministinnen außerhalb der Verwaltung oder den Institutionen haben es langsam satt, dass Gender Mainstreaming als Vorwand benutzt wird, um Frauenprojekten den Geldhahn zuzudrehen oder ganze Frauenabteilungen abzuwickeln. Sie haben es satt, Versprechen zu hören, dass Gender Mainstreaming demnächst eingeführt wird oder schon eingeführt wurde, ohne jedoch konkrete Auswirkungen erkennen zu können. Feministinnen in der Verwaltung und in den Institutionen haben es satt, den fluktuierenden Belegschaften der regelmäßig beteiligten Akteure zu erklären, was Gender Mainstreaming ist, sie oft vergeblich zu motivieren, etwas Neues über Gender zu lernen, sich neue Instrumenten anzueignen, zu lernen, wie man mit der Zivilgesellschaft in den Dialog tritt. Sie haben es satt, sich immer wieder von genau diesen regelmäßigen Akteuren anhören zu müssen, dass alles, was bisher getan wurde, völlig geschlechterneutral war. Und die regelmäßig beteiligten Akteure haben es satt, immer wieder zu hören, dass sie die Gender-Perspektive in ihre Arbeit einbeziehen müssen. Sie sind oft unverändert gleichgültig, unverändert überzeugt, dass ihre eigenen Perspektiven und Prioritäten einfach wichtiger sind. Es sei doch wichtiger, so sagen sie, sich auf das Wirtschaftswachstum eines Landes zu konzentrieren, auf das kollabierende Sozialsystem, auf die ewigen Kämpfe zwischen den Ministerien oder auf ihre eigene Karriere oder was weiß ich. Sie erkennen einfach immer noch nicht, wieso all diese Themen Gender-Themen sind.

Die Müdigkeit, die mir begegnet, könnte durchaus mit einigen Eigenschaften von Gender Mainstreaming, wie es derzeit praktiziert wird, zusammenhängen. Jüngste Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass der Stillstand, den wir mit Gender Mainstreaming erleben, in einigen Schwächen seiner Konzeptionalisierung und seiner Darstellung begründet liegt. Meiner Ansicht nach hängt die Ermüdung damit zusammen, dass wir uns zu wenig auf das Ziel des Gender Mainstreaming konzentrieren, weil wir unsere gesamte Energie auf Strategiefragen verwenden. Die Ermüdung hat auch mit der Tatsache zu tun, dass wir die feministische Bewegung nicht ausreichend in diese Strategie mit einbeziehen und dass wir Gender Mainstreaming als einen harmonischen Prozess darstellen. Das führt zu der überzogenen Erwartung, dass Gender Mainstreaming ein schneller und einfacher Prozess ist – dabei ist es weder das eine noch das andere.

Im Folgenden werden die Schwächen des Gender Mainstreaming kritisch untersucht.¹ Zehn Jahre nach Peking gibt es zahlreiche Erfahrungen mit Gender Main-

¹ Eine ausführliche Darstellung der Ideen in diesem Text sind zu finden in: Mieke Verloo: Displacement and Empowerment. Reflections on the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality, Social Politics [2005,], 12, 3, 344-366.

streaming, die man nutzen kann, um die Gender-Mainstreaming-Strategie zu überdenken und neu auszurichten. Das impliziert die Annahme, dass Gender Mainstreaming eine notwendige Voraussetzung einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist. Gleichbehandlung, spezifische Frauenprojekte, proaktive Maßnahmen, Antidiskriminierung – all das ist zweifellos notwendig, um die Geschlechterstereotypen und die Geschlechterblindheit in der Gesundheitspolitik, der Medienpolitik, der Sicherheitspolitik, der Kulturpolitik, der Verkehrspolitik, der Familienpolitik aufzudecken. Deshalb ist meine Ausgangsposition der Wunsch, Gender Mainstreaming zu verbessern und einige Ideen vorzustellen, die dabei helfen könnten. Dazu möchte ich kurz auf das Konzept des Gender Mainstreaming eingehen, das von einer Expertengruppe des Europarats erstellt wurde, deren Vorsitz ich vor vielen Jahren inne hatte.

Mein Ausgangspunkt ist die Definition von Gender Mainstreaming in diesem Bericht des Europarats. Er wurde in viele Sprachen übersetzt. Dort heißt es, Gender Mainstreaming ist „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Politikprozessen dahingehend, dass auf sämtlichen Ebenen, in allen Phasen und von allen normalerweise beteiligten AkteurInnen eine geschlechtergerechte Perspektive eingenommen wird“. Diese Definition versteht Gender Mainstreaming als einen Prozess, der Prozesse verändert. Der Bericht bietet eine ausführliche Erklärung, was Geschlechtergerechtigkeit ist, bevor er Gender Mainstreaming erklärt. Diese Erklärung lautet in Kürze: Gender Mainstreaming ist eine breitere und umfassendere Definition von Geschlechtergerechtigkeit, wobei Unterschieden und Diversität Wert beigemessen wird. Sie betont auch, dass die Definition von Gender Mainstreaming entsprechende Instrumente und Techniken weder privilegieren noch einschränken, also so offen wie möglich bleiben sollte. Laut Definition sind alle Politikbereiche Objekt des Gender Mainstreaming und alle Akteure, die normalerweise an der Politikgestaltung beteiligt sind, sein Subjekt. Diese letzte Aussage wird in dem Bericht wieder und wieder betont, um das Argument zu untermauern, dass Gender Mainstreaming einen Wechsel der Akteure erfordert: Gender-Angelegenheiten müssen von einigen wenigen „Femokratinnen“ in mehr – auch externe – Hände gelegt werden. Ein Punkt, der ebenfalls in dem Bericht hervorgehoben wird, ist die Frage der Gender-Kompetenz. Der Bericht ist nicht komplett naiv. Er weist sehr wohl darauf hin, dass diese neuen Akteure unter Umständen Gender-Interessen nicht erkennen, oder dass es ihnen vielleicht nicht gelingt, eine gute Geschlechtergerechtigkeitspolitik umzusetzen, dass sie vielleicht sogar das Konzept Gender Mainstreaming nicht ausreichend verstehen. Das bedeutet, so der Bericht, dass diese „normalen“ Akteure aus- und weitergebildet werden müssen – auch wenn dazu ein kurzer Kommentar zum fehlenden politischen Willen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in den Entscheidungsprozessen folgt. Die Betonung liegt auf dem Know-how der normalen Akteure und stärker auf der Gender-Kompetenz als auf der politischen Repräsentation oder der feministischen Haltung oder Perspektive.

Was die Rolle der feministischen Bewegung betrifft, so ist der Bericht des Europarats sehr vage. In der Tat vermeidet er sogar den Begriff „feministische Bewegung“ und verweist stattdessen einige Male auf die Rolle der NGOs und Interessen- oder Lobbygruppen. Obwohl alle diese Gruppen als externe Akteure betrachtet werden, die in das Gender Mainstreaming involviert werden *können*, bleibt ihre Rolle in

dem Konzept recht beschränkt. Sie können die Strategie unterstützen, dazu beitragen, den politischen Willen zu schaffen, oder sie können eine Wissensquelle sein. Das heißt, die Rolle der NGOs, Interessengruppen und Lobbygruppen wird in gewissem Maße anerkannt, aber lediglich im Zusammenhang mit allen anderen Akteuren, denen man die Möglichkeit geben *könnte*, sich zu beteiligen. Der Bericht deutet mit keinem Wort an, dass man der feministischen Bewegung oder denen, die unter der Geschlechterungerechtigkeit leiden, eine Stimme verleihen muss. Das hängt mit der Tatsache zusammen, dass in dem Bericht drei Arten von Instrumenten unterschieden werden: analytische Instrumente, Bildungsinstrumente und zuletzt das Instrument „Konsultation und Partizipation“. Da der Bericht die Instrumente nicht priorisiert, positioniert er Gender Mainstreaming als eine technokratische Strategie. Es gibt keinen Hinweis auf die Möglichkeit unterschiedlicher und sich bekämpfender politischer Ideen über Feminismus oder Geschlechtergerechtigkeit. Das bedeutet eine, wenn auch nur implizite, Entscheidung, Gender Mainstreaming als etwas dazustellen, das außerhalb der Politik steht, etwas, das einfach getan werden muss. Leider verschwindet Politik nicht, bloß weil man sie ignoriert. Diese Darstellung des Gender Mainstreaming als etwas Technokratisches bedeutet auch, dass die Strategie potentiell bestimmte politische Akteure ausgrenzt – allen voran die feministische Bewegung (vgl. die Arbeit von Mara Kuhl zu diesem Thema). Manche behaupten, dass zum Beispiel die European Women’s Lobby (EWL) als ein Ergebnis des Gender Mainstreaming innerhalb der Politikgestaltung legitimiert wurde. Die Stärkung der EWL wurde jedoch nur möglich, weil sie sich als die einzige Expertenstimme in der feministischen Gemeinde in Europa darstellt. Und das könnte ein weiteres Problem sein.

Ich möchte einen genaueren Blick auf das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ werfen, das im Bericht des Europarats hinter dem Konzept von Gender Mainstreaming steht, weil diese Definition zwiespältig ist. Es wird zwar eine Diversitätsperspektive gefordert, aber der Bericht hält sie keineswegs konsistent durch. Ich möchte das an zwei Aussagen aus dem Bericht illustrieren. Das erste ist ein Zitat: „Gender ist eine wesentliche Möglichkeit, um Machtbeziehungen zu kennzeichnen.“ Das ist durchaus eine starke Aussage, wurde aber in eine Fußnote des Berichts relegiert. Ich erinnere mich sehr gut daran, wie wir den Bericht in der Expertengruppe diskutierten und verfassten. Damals war die Fußnote der einzige Ort, an dem das Wort „Macht“ erscheinen *konnte*. Das heißt, das Zitat ist aus einem ganz bestimmten Grund in den Fußnoten: Das Konzept „Macht“ war problematisch. Geschlechtergerechtigkeit, so das zweite Zitat, bedeutet „Differenzen und Vielfalt einen Wert anzuerkennen“. Aus diesen Zitaten wird deutlich, dass in dem Bericht die „Differenzen-Perspektive“ Teil des Verständnisses von Geschlechtergerechtigkeit ist. Aber der Bericht bleibt ambivalent und bietet keine weiteren Erklärungen.

Diese Konzepte gehen zwar in ihrem Ziel über vereinfachende Gleichheits- oder Differenzen-Ansätze hinaus, stellen aber die Geschlechter-Dichotomie nie infrage. Der Bericht scheint anzunehmen, dass Geschlechterungerechtigkeit abgeschafft werden kann, ohne gesellschaftliche Kategorien oder Identitäten von Männern und Frauen zu verändern. Gleichheit wird mit „Differenzen“ gekoppelt, aber der Bericht selbst beruht unverrückbar auf der Dichotomie Männer – Frauen, und diese Dichotomie wird nicht abgelehnt.

Noch etwas ist interessant in dem Bericht: Das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ gilt nicht als Blaupause, sondern als etwas, „für das immer gekämpft werden muss, das immer gefördert und geschützt werden muss, wie Menschenrechte, deren integraler Bestandteil sie ist“. Sie ist „ein permanenter Prozess, der dauernd hinterfragt werden muss, um den gekämpft, der neu definiert werden muss“. Dieser Prozessansatz in Bezug auf das Ziel wird nicht weiter erklärt, aber die Betonung des Kampfes weist darauf hin, dass Geschlechtergerechtigkeit als ein politisches Ziel verstanden wird.

In der Mitteilung an den Ministerausschuss des Europarats, die dem Bericht beigefügt ist, sind weitere ganz typische Elemente zu finden. Laut dieser Mitteilung ist Gender Mainstreaming eine wichtige Strategie, nicht nur weil es Geschlechtergerechtigkeit fördert, sondern weil es alle Humanressourcen gut nutzt und zu besser informierter und gezielter Politik führen sollte. Hier werden dem Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ weitere Mainstreaming-Ziele aufgesattelt, als zusätzliche Argumente für Gender Mainstreaming. Das ist ein typisches Phänomen, und ich werde auf dieses Thema noch zurückkommen.

Ich möchte das oben skizzierte Konzept von Gender Mainstreaming anhand zweier anderer Konzepte bewerten. Das erste ist „Verschiebung“ (*displacement*), ein Konzept, das von Judith Squires stammt. Sie unterscheidet zwischen drei analytisch unterschiedlichen Strategien von Geschlechtergerechtigkeitspolitiken. Die ersten beiden sind einfach zu verstehen: „Inklusion“ (*inclusion*) bedeutet, Frauen werden in die Welt, wie sie ist, integriert, zum Beispiel indem man versucht, so viele Frauen wie möglich in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft zu heben, ohne das politische oder wirtschaftliche System explizit verändern zu wollen. Eine zweite Strategie ist die „Umkehrung“ (*reversal*), die auf dem Prinzip „Differenzen“ basiert. Hier geht es unter anderem darum, einige weibliche Werte in Führungs- oder Konfliktlösungsansätzen einzuführen. Diese beiden Strategien sind einfach zu erkennen, und sie können in der Praxis auch vermischt werden. Es ist jedoch auch ziemlich offensichtlich, warum diese beiden Strategien Geschlechtergerechtigkeit nicht erreichen können: Integration bedeutet lediglich, dass sich Frauen an eine männliche Norm anpassen. Die Umkehrungsstrategie spricht zwar diese Norm an, aber in einer Art und Weise, die die Unterschiede – sogar die ganz traditionellen – zwischen Männern und Frauen wieder einsetzt. Dieser Falle möchte Squires mit der Verschiebungsstrategie entgehen. Verschiebung bedeutet, die Gender-Unterschiede zu „transzendieren“. Eine solche Strategie thematisiert die männliche Norm, ohne Männlichkeit oder Weiblichkeit, männliche oder weibliche Eigenschaften, Fähigkeiten oder Charakteristika wieder einzusetzen. Vielmehr werden Weiblichkeit und Männlichkeit als solche als Teil des Problems gesehen. Die Verschiebungsstrategie stellt Gegensätze zwischen Gleichheit und Differenzen infrage, sieht, dass nicht nur Frauen ausgeschlossen sind, sondern auch das, was als weiblich gilt. Die Darstellung von Menschen, von menschlichen Fähigkeiten und Eigenschaften als „männlich“ oder „weiblich“ wird hinterfragt. Gleichzeitig erkennt die Verschiebungsstrategie die Dynamik, in der die Realität der Geschlechterungerechtigkeit viele Versuche, solchen Geschlechterdichotomien zu widerstehen, einfach absorbiert. Daher sucht diese Strategie nach dynamischen Prozessen zum Einsatz und Wiedereinsatz der Gender-Unterschiede. Die Verschiebungsstrategie hat ihren Ursprung in der

Foucault'schen Analyse, die betont, dass die repressiven und produktiven Auswirkungen von Macht untrennbar miteinander verbunden sind. Der Nachteil einer solchen Analyse liegt darin, dass sie keine Strategie gegen Geschlechterungerechtigkeit oder für Geschlechtergerechtigkeit skizziert. Manchmal deutet sie noch nicht einmal auf die Möglichkeit bewussten Handelns hin, geschweige denn, dass sie eine solche Möglichkeit ausformuliert. Das Foucault'sche Machtkonzept, so hilfreich es auch für die Analyse des Problems Geschlechterungerechtigkeit ist, lässt sich nur schwer in politische Strategien übersetzen. Dies könnte mit der Tatsache zusammenhängen, dass in einer Verschiebungsstrategie weder Ziel noch Strategie selbst so eindeutig festgelegt werden können, wie das bei den Strategien „Inklusion“ und „Umkehrung“ der Fall ist, denn Verschiebung geht von der Annahme aus, dass Gender und Gender-Beziehungen alle Identitäten, Verhaltensweisen, Symbole und Institutionen durchdringen und dass sich die komplexen Formen der Beziehungen zwischen all diesen Dimensionen ständig verändern. Das ist ein Prozess, in dem Macht und Geschlechterungerechtigkeit permanent wieder eingesetzt werden. Das bedeutet, die facettenreiche Dynamik der *gegenderten* Macht bedürfen der ständigen Neuerfindung von Ziel und Strategie. Ich habe oben gezeigt, dass der Bericht des Europarats diesem Gedanken Rechnung trägt, indem er das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ nicht als etwas darstellt, das festgelegt werden kann, sondern als etwas, das ständig erkämpft werden muss. Am Ende aber gelingt es dem Bericht nicht, diesen Punkt zu klären.

Um einen Weg aus dieser Sackgasse zu finden, ist ein anderes Konzept vonnöten. Das Konzept, das ich hier vorschlagen möchte, ist „Empowerment“. Ich beginne mit Jahans Unterscheidung zwischen integrationistischen Geschlechtergerechtigkeitspolitiken und *agenda setting*. Jahan selbst verwendet diese Unterscheidung auf eine ziemlich einfache Art und Weise: Das *agenda setting* bedeutet für sie in erster Linie, dass Frauen an den Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt sind und Themen auf die politische Tagesordnung setzen können. Ihre Unterscheidung wurde häufig übernommen. Meist wird dabei *agenda setting* jedoch in einem weiter gefassten Sinne interpretiert, das heißt, es geht nicht nur darum, Frauen an den Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt zu sehen, sondern darum, Politik von Beginn an neu zu denken, politische Paradigmen während des Gender Mainstreaming von Beginn an zu verändern. Eine solche weit gefasste Interpretation gibt allerdings ein wesentliches Element aus Jahans Konzept auf, nämlich dass die Frauen diesen Transformationsprozess steuern. Und es ist offensichtlich, warum das passiert. Es ist zu einfach anzunehmen, dass allein die Partizipation von Frauen direkt zu einer grundlegenden Veränderung führt, denn dies würde auch die verschiedenen politischen Positionen von Frauen und die hegemoniale Dynamik innerhalb des Feminismus verleugnen. Hier könnte Nancy Frasers Konzept der subalternen Gegenöffentlichkeiten einen Ausweg bieten, da es meiner Ansicht nach eine Perspektive auf Akteurinnen und Kämpfe eröffnet, aus der man die Politik der Umsetzung von Gender Mainstreaming verstehen kann. Unter den Bedingungen von Ungleichheit – also unserer aktuellen Realität –, so Nancy Fraser, dient jeder Aushandlungsprozess tendenziell den dominanten Gruppen, während die untergeordneten Gruppen nicht die Möglichkeit haben, ihre Interessen systematisch herauszuarbeiten und zu artikulieren. Mit anderen Worten: Eine Transformation der hegemonialen Ordnung wird nicht allein durch die Partizipation von Frauen zustande kommen, da diese

Partizipation unter den Bedingungen der Ungleichheit schnell durch das System absorbiert wird. Um sich diesem Prozess der Absorption widersetzen zu können, bedarf es der Räume für subalterne Gegenöffentlichkeiten – Räume, die Menschen die Freiheit, die Zeit und die Ressourcen bieten, sich zu treffen und ihre Gedanken zu artikulieren.

Wenn Gender Mainstreaming transformatorisch wirken soll, dann muss es sowohl eine Verschiebungsstrategie verfolgen als auch eine Empowerment-Strategie, die Räume abseits der hegemonialen Akteure schafft, in denen um Gender gerungen und das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit erkämpft werden kann. Eine solche Betonung des Empowerment fehlt im Gender-Mainstreaming-Konzept des Europarat-Berichts vollständig.

Als nächstes möchte ich die Frage stellen, wie weit die Konzepte des Europarats fortgeschritten sind. Vorab: Sie sind gut fortgeschritten. Was sich anscheinend am besten bewährt hat, ist die Europarat-Definition von Gender Mainstreaming, die ich zu Anfang genannt habe: die Prozessdefinition. Sie hat auch die Debatte in der Europäischen Kommission stark beeinflusst, und man begegnet ihr in NGO-Texten, in wissenschaftlichen Aufsätzen und in Papieren von Ländern, Regionen und Städten. Es überrascht mich, dass ich weder Veränderungen noch Kommentare zu dieser Definition gefunden habe. Meist wird sie wortwörtlich übernommen. Bemerkenswert ist auch, dass die Definition immer auf diesen einen Satz beschränkt bleibt. Das ist bemerkenswert deshalb, weil meiner Ansicht nach die Definition in diesem einen Satz nicht leicht verständlich bzw. nicht komplett ist.

Wenn die Definition ohne das Konzept verwendet wird, wird sie zu einem Chamäleon, einem leeren Vehikel, das einfach zu verdrehen ist. Vielleicht war es ja genau diese Leere, der es zu verdanken ist, dass dieser Bericht so einflussreich war. Fazit: Das Konzept des Gender Mainstreaming im Bericht des Europarats zeigt Stärken und Schwächen. Positiv ist die Betonung der Prozesshaftigkeit zu vermerken, da sie die Infragestellung der Machtdynamik der Gender-Beziehungen ermöglicht. Negativ zu vermerken ist die Tatsache, dass das Ziel zu ambivalent ist und wenig Einfluss ausgeübt hat. Und last but not least ist der technokratische Akzent auf der Negativseite zu verbuchen, der sich in der mangelnden Beachtung der feministischen Bewegung ebenso manifestiert wie in dem mangelnden Raum für Gegenöffentlichkeiten.

Insbesondere Texte, die für ein Politik-Publikum geschrieben wurden, zeigen oft das folgende Phänomen: Auf die Ziele des Gender Mainstreaming werden noch andere Ziele aufgesattelt. Dieses „Ziele-Aufsatteln“ ist eine Form des sogenannten strategischen „Framing“. Vielleicht waren Sie zum einen oder anderen Zeitpunkt schon einmal an einem solchen strategischen „Framing“ beteiligt. Wenn man andere Menschen dazu bewegen will, sich an Gender-Projekten zu beteiligen, funktioniert das oft besser, wenn man ihnen sagt, das Gender-Projekt werde ihnen auch helfen, andere Ziele zu erreichen. Die Untersuchungen, die sich mit strategischem Framing beschäftigen, weisen darauf hin, dass Gender-Mainstreaming-Prozesse anscheinend leichter zu initiieren sind, wenn man das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ ausweitet. Vielfach wird dieses strategische Framing für integrationistische Tendenzen verantwortlich gemacht. Aber warum sollte Integration – nicht Transformation – die unvermeidliche Folge von strategischem Framing sein?

Strategisches Framing bezeichnet einen Prozess, in dem ein feministisches Ziel – zum Beispiel Geschlechtergerechtigkeit – an ein wesentliches anderes Ziel einer Organisation, die Gender Mainstreaming durchführen soll, gebunden wird. Technisch gesprochen bedeutet strategisches Framing bis heute meist die Verbindung mehrerer Bezugsrahmen (mehrerer Ziele) oder die Ausweitung eines Bezugsrahmens (eines Ziels). Die gewählte Strategie hinterfragt meist nicht die anderen Mainstream-Ziele der Politikgestaltung, sondern schafft einen übergreifenden Bezugsrahmen, indem das Ziel Geschlechtergerechtigkeit erweitert wird. Das bedeutet, dass in Gender Mainstreaming meist eine doppelte Agenda vorhanden ist: das feministische Ziel und das andere Ziel. Diese doppelte Agenda wird als *win-win*-Situation dargestellt. In solchen Darstellungen aber verflüchtigt sich der Begriff Macht. Er taucht nur noch in Klammern auf.

Gender Mainstreaming wird oft auch als ein harmonischer Prozess dargestellt. Im Europarat-Bericht ist der Staat immer ein freundlicher Staat. Das kann mit der Tatsache zusammenhängen, dass Länder wie Schweden und die Niederlande, die damals tatsächlich freundliche Staaten waren, wegweisende Arbeit bei der Entwicklung des Konzepts geleistet haben (und beide waren durch Experten in der Arbeitsgruppe, die den Bericht erstellte, vertreten).

Dennoch: Wenn Geschlechtergerechtigkeit von Macht und Privilegien handelt, dann sollte es bei Gender Mainstreaming um die Abschaffung dieser Privilegien gehen. Wenn es Gender Mainstreaming um die Abschaffung der Geschlechterstereotypen geht und wenn Politiken fast immer durch Geschlechterstereotypen gekennzeichnet sind, dann muss der Staat problematisiert werden. Der Staat kann nicht einfach als Teil der Lösung gesehen werden, sondern er muss schmerzhaft Prozesse der Veränderung und Neuorientierung durchlaufen. Aber wie kann man dann Gender Mainstreaming als einen harmonischen Prozess betrachten, oder anders gesagt: Was bringt es, Gender Mainstreaming als harmonischen Prozess zu betrachten? Ganz einfach: Weil der Mythos vom harmonischen Prozess die Produktion von Akzeptanz erleichtert und Gender Mainstreaming weniger bedrohlich erscheinen lässt. Wissenschaftliche Untersuchungen jedoch zeigen, dass diese doppelte Agenda schlechte Ergebnisse zeitigt. Die zentrale Gefahr besteht darin, dass Gender völlig aus dem Fokus verschwindet. Was ursprünglich dazu gedacht war, die Veränderungsprozesse reibungsloser zu gestalten – nämlich durch die Darstellung von Harmonie – ist am Ende kontraproduktiv, denn die Logik der doppelten Agenda ist eine Mischung aus produktiven (ermöglichenden) und repressiven (beschränkenden) Prozessen. Der wichtigste produktive Aspekt ist die Öffnung, die die Verbindung der Ziele bietet. Aber dann werden in der Logik der doppelten Agenda bestimmte Optionen unwahrscheinlich. Wird das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ so weit gedehnt, dass auch Mainstream-Ziele unter diesen Schirm passen, wird es sehr schwierig darauf hinzuweisen, dass diese Mainstream-Ziele keineswegs geschlechterneutral sind. Und es wird sehr schwer zu argumentieren, dass das feministische Ziel ein Mainstream-Ziel sein könnte. Darüber hinaus sehen sich Organisationen und Ministerien gerne als geschlechterneutral; also werden Geschlechterstereotypen und -vorurteile in ihren bestehenden Zielen nur schwer erkennbar. Und da beide Ziele selten dieselbe Unterstützung in Bezug auf Macht und Ressourcen erhalten, wird das feministische Ziel stärker und schneller verwässert als das Organisationsziel. Mehr noch: In dem Prozess der Überzeugungsarbeit, dass

Gender Mainstreaming als Konzept für Good Governance

Gender Mainstreaming *ist* ein Konzept für Good Governance. Gerade die Institutionalisierung von Frauenpolitik hat einen großen Fortschritt gebracht, da Frauenpolitik so in allen Ebenen wirkt und aus der feministischen Schmollecke befreit wurde. In der Praxis wiegen allerdings die Gefahren im Moment schwerer als die Fortschritte. Beide Seiten will ich erläutern.

Die Frauenkonferenz in Peking 1995 war ein riesengroßer weltweiter Durchbruch. Ihre Ergebnisse sind heute, zehn Jahre danach, wirklich in der Politik zu sehen. Immer wieder wurde zwar der integrative Aspekt von Gender Mainstreaming als schwach kritisiert. Ich bin aber der Meinung, dass der integrative Charakter von Gender Mainstreaming nicht so schwach ist, wie behauptet. Wie sonst wäre es möglich gewesen, in einer demokratischen Gesellschaft den Gender-Aspekt in alle Bereiche zu bekommen?

Hier einige Punkte, wo ich wirkliche Fortschritte sehe. Zum Beispiel der institutionelle und der Governance-Aspekt, die Dimension der Entscheidungsmechanismen: Ohne Gender Mainstreaming wäre niemals so intensiv diskutiert worden, wie viele Prozente Frauen auf bestimmten hierarchischen Ebenen tatsächlich tätig sind, dass wir in den höchsten Entscheidungsgremien nur wenige Frauen finden, und welcher europäische Staat in diesen Fragen besser dasteht. Jetzt haben wir jährlich und zu jeder Wahl hervorragende Statistiken, die sehr viel darüber aussagen, wo wir in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit stehen. Alle diese Fragen wären überhaupt nicht auf die Tagesordnung gekommen, wenn wir diese Institutionalisierung im Verfahren nicht hätten.

Das Hauptproblem, das wir haben, ist, dass diese uns vorliegenden Erkenntnisse politisch nicht genutzt werden. Vor allem die Promotoren der Gender-Politik – die feministische Bewegung und diejenigen, die betroffen sind – setzen die Erkenntnisse nicht in Politik um. Wir hören keinen öffentlichen Aufschrei der Empörung. Die Befunde werden kaum skandalisiert. Wir haben durch die Institutionalisierung eine wesentlich größere Klarheit darüber, wo wir im europäischen Vergleich stehen und warum das so ist. Ich sage nur eins: Deutschland steht in der EU der 15 – das sind die letzten belastbaren Zahlen – bei der Frage der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen am unteren Ende der Rangliste. Und das ist eine Sache, um die wir schon im letzten Jahrhundert gekämpft haben. Wir liegen hierbei etwa gleichauf mit Portugal, Griechenland und Spanien. Es scheint mir angesichts dessen doch eine ganz besonders deutsche Sicht, wenn befürchtet wird, durch Gender Mainstreaming eher zu verlieren als zu gewinnen. Die konkreten Instrumente von Gender Mainstreaming zeigen, dass es eine Gewinnstrategie ist. In Schweden ist es z.B. über die Quote zu einer starken Beteiligung von Frauen gekommen. Und was ist die Quote anderes als ein Instrument des Gender Mainstreaming? In den Niederlanden und auch in Belgien wurde ähnliches versucht mit nationalen Plänen für gleichberechtigte Beteiligung der Frauen, die in den Entscheidungsmechanismen festgemacht wurden. Ich halte diesen institutionellen Aspekt für einen der bedeutendsten. Wir sind auch in Fragen der Wirtschaft vorangekommen, auch der privaten Wirtschaft.

Gender Mainstreaming vonnöten ist, wird sich eine Tendenz entwickeln, die genehmen feministischen Ziele und die genehmen feministischen Akteurinnen auszuwählen. Das wiederum bedeutet noch mehr Selektion, noch mehr Exklusion. Und schließlich gibt es innerhalb der feministischen Bewegung hegemoniale Prozesse, die nicht erkannt werden und die zum Ausschluss bestimmter feministischer Stimmen führen.

Kurz: Die Logik der doppelten Agenda ermöglicht zwar zunächst eine Öffnung für eine feministische Agenda, führt dann aber zu einer Verengung des feministischen Fokus – und schließlich zu einem kompletten Verlust des Gender- und Geschlechtergerechtigkeitsfokus. Diese Logik funktioniert über Machtmechanismen. Insbesondere wenn Gender Mainstreaming als technokratischer Prozess konzipiert wird, gibt es wahrscheinlich weniger externen Druck zur Mobilisierung feministischer Gruppen. Hier bestätigt sich, was ich oben angeführt habe: Der Mangel an Raum für Gegenöffentlichkeiten im derzeitigen Konzept von Gender Mainstreaming ist höchst problematisch. Radikale Ziele, die durch eine Strategie des Empowerment ausgedrückt werden könnten, haben keine Chance. Es ist ziemlich offensichtlich, dass der liberale Feminismus im Vorteil ist und dass ein Ziel, das als die notwendige Verschiebung von Gender formuliert wird, auf Widerstand stößt. Da aber das strategische Framing nicht nur negative Aspekte hat, sondern auch produktive Aspekte, liegt die Lösung nicht in dem kompletten Verzicht auf strategisches Framing. Was wir brauchen, ist eine Analyse, wie diese produktiven Effekte gestärkt und die repressiven Effekte ausgeglichen werden können.

Was wir brauchen, ist eine neue Diskussion darüber, was genau dieses Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ sein sollte. Diese Diskussion muss, um das Ziel operationalisieren zu können, so viele verschiedene Perspektiven wie möglich mit einbeziehen. Ich plädiere dafür, mutig und kühn zu sein und alle Stimmen der feministischen Gemeinde mit ins Boot zu holen, einschließlich der feministischen Wissenschaftlerinnen – die ich auf keinen Fall außerhalb dieser Bewegung sehen möchte. Wenn wir der Meinung sind, dass Inklusion und Umkehrung als Ziele zu beschränkt sind, wie sollte dann das Ziel aussehen und wie können wir dafür sorgen, dass wir dieses Ziel immer wieder neu fokussieren, damit es nicht verdreht, nicht verwässert wird? Eng damit verbunden ist die Notwendigkeit, Wege zu entwickeln, wie Gender Mainstreaming feministischen Akteurinnen und Gemeinschaften eine wichtigere Rolle zuweisen und – wie erwähnt – die feministischen Wissenschaftlerinnen einbeziehen kann. Welche Instrumente könnten nützlich sein? Welche Instrumente wurden entwickelt, und wie können sie gestärkt werden?

Und schließlich: Wir müssen auf Widerstand, Machtspiele und die Logik der doppelten Agenda vorbereitet sein – sie kommen bestimmt – und sie analysieren. Wir müssen die Gefahren ebenso wie die Chancen erkennen, die der Logik der doppelten Agenda innewohnen.

Natürlich muss der öffentliche Bereich Vorbild sein für das, was sich in der privaten Wirtschaft durchsetzen soll. Es ist richtig, dass wir in Deutschland erstmal gescheitert sind. Aber ich möchte nochmal festhalten, dass sich Deutschland in der Schlusslichtgruppe auf europäischer Ebene befindet. Deswegen ist das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft hier gescheitert, denn hätten wir vorher einen wesentlich erfolgreicherer Prozess mit nationalen Plänen im öffentlichen Bereich gehabt, wäre dieses Gesetz möglicherweise nicht gescheitert, weil es ein anderes Bewusstsein gegeben hätte.

Wir sind im Bereich Wissenschaft vorangekommen. Es gab beim letzten Mal ganz wesentliche Papiere aus dem Wirtschaftsrat, die betonten, wie wichtig es für die Zukunft Europas ist, auch im Rahmen der Lissabon-Strategie, Frauen in der Wissenschaft gleichberechtigt zu fördern, d.h. sie auch gleichberechtigt an die Spitze von Forschungsinstituten zu bringen. Und das sind Papiere, die aus meiner Sicht – und das kann ich, nachdem ich so lange im Europäischen Parlament war, gut überblicken – vor zehn Jahren noch Utopie waren.

Wir kommen nicht so schnell voran, wie es sich viele wünschen. Es ist eben ein langsamer Prozess. Ich bin aber im Gegensatz zu Mieke Verloo der Meinung, dass in der jetzigen Situation der doppelte Ansatz richtig ist. Ich teile ihre Kritik, dass der doppelte Ansatz schwierig zu erklären ist. Der große Nachteil des Gender Mainstreaming, nämlich dass die Sichtbarkeit nicht gegeben ist oder eher durch den integrativen Ansatz verschwindet, wird beim dualen Ansatz wieder wettgemacht. Der duale Ansatz bedeutet ja, dass ich ganz spezielle Maßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht habe. Und das sind bisher in allen EU-Ländern die Frauen. D.h. ich habe bei Fragen, wie Geld investiert oder Politik umgesetzt wird, wie Strukturen entwickelt werden, vor allen Dingen in der Frage der Bewusstseinsveränderung oder dem Durchbrechen sozialer Traditionen mit dem doppelten Ansatz Erfolg. Ich sehe den doppelten Ansatz als Teil des Prozesses. Er wird sich irgendwann erübrigen, aber in der jetzigen Phase ist er notwendig.

Das Hauptproblem ist, dass die Nichtregierungsorganisationen, die feministische Bewegung und die Zivilgesellschaft ihre neue Rolle noch nicht gefunden haben, nicht aber, dass sie durch Gender Mainstreaming überflüssig geworden wären. Wenn Frauenpolitik institutionalisiert wird, braucht es trotzdem eine gesellschaftliche Kontrolle, damit wir in dieser Politik vorankommen. Und diese gesellschaftliche Kontrolle fehlt. Zwar haben wir sehr viele Dokumente und Statistiken und auf dem Papier auch sehr viele hervorragende Strategien, aber ich habe nicht den Eindruck, dass die Frauenbewegung diese Dokumente einfordert oder dass die NGOs bei der Veröffentlichung von negativen Statistiken den Aufstand proben. Genau diese gesellschaftliche Kontrolle, dieses Einfordern der Umsetzung, das fehlt. Und deswegen tritt der Gender-Mainstreaming-Prozess auf der Stelle. Theoretisch kommt er voran, aber in der Umsetzung funktioniert es nicht, weil die Gesellschaft ihn nicht einfordert.

Wir haben eine neue sehr gefährliche Tendenz in der EU, nämlich eine Marginalisierung von Gender Mainstreaming unter dem Artikel 13 des Verfassungsvertrages. Der Artikel 13 des Vertrages ist der Artikel, der auch die Diskriminierung gegen-

über dem Geschlecht erwähnt. Es gibt den massiven Versuch, vor allen Dingen durch die Regierungen der EU-Mitgliedstaaten, die Gender Mainstreaming nicht wollen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes als eine von vielen Diskriminierungen von gesellschaftlichen Minoritäten aufzuzählen und damit eine Strategie zu verfolgen, Gender Mainstreaming darin aufgehen zu lassen und nicht der Mehrheit der Gesellschaft, den Frauen, eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft in allen Bereichen zu ermöglichen. Dies ist ein besonderes Problem, weil gerade in der aktuellen Politik diese Marginalisierung von Gender Mainstreaming unter dem Antidiskriminierungsaspekt ganz schwerwiegende Folgen hat, die sich bis hin in Gesetzgebungen und Verordnungen ziehen.

Gender Mainstreaming und die Herausforderungen neuer Akteure bei der Transformation der Governance in Europa

Ich habe 1995 meinen ersten Text zum Thema Gender Mainstreaming geschrieben. Es ging dabei um die Probleme der Sprache im Gender Mainstreaming, damals noch eine revolutionäre Idee zur Transformation des Staates. Diese erste Arbeit zu Gender Mainstreaming ist dank der intellektuellen Anregung deutscher Kolleginnen entstanden. (Ich verbrachte später ein glückliches Jahr als Marie-Jahoda-Gastprofessorin in Bochum.)

Wie sieht die Situation von Mainstreaming heute, in der veränderten europäischen Landschaft, aus? Ist es „zu spät für Mainstreaming“? Ist Gender Mainstreaming eine Möglichkeit, im politischen Prozess Wissen zu generieren? Mir scheint, viele gesellschaftliche Gruppen sind dieser Ansicht und würden gerne die Strategie des Mainstreaming nutzen, um ihre Themen auf die Agenda zu setzen.

Das Problem ist, dass man heute über Mainstreaming mit dem Begriff „Gender“ als einer Art Vorsilbe spricht. Das heißt, einerseits fürchten wir, Gender als politisches Thema zu verlieren, und andererseits fürchten wir, dass Mainstreaming als politische Technik von anderen Gruppen ohne die Vorsilbe „Gender“ übernommen wird. Das wirft interessante Fragen auf. Ich habe in einem anderen Kontext gesagt, dass Gender Mainstreaming ein strategischer Schritt war, der die Sprache der Politik benutzte, um den Staat zu transformieren. Anders gesagt: Feministische Aktivistinnen sind eine Vernunfttöchterin mit der Politik eingegangen, in der Hoffnung, diese Politik verändern zu können. Transformation braucht einen langen Atem – sie ist ein Prozess. Diese Strategie war meiner Ansicht nach sehr fruchtbar. Europa ist seit Mai 2004 sehr verändert, geeint in seiner Vielfalt. Wird Gender aus den Mainstreaming-Bemühungen herausfallen?

In seiner kurzen zehnjährigen Geschichte als offizielle UN- und EU-Politik hat sich die Idee des Mainstreaming als eine Politiktechnik breite Anerkennung verschafft. Manche behaupten, es sei der größte Sieg des europäischen Feminismus. Als Beweis wird die Tatsache angeführt, dass Mainstreaming von anderen Gleichberechtigungsbewegungen übernommen wurde. Andere dagegen behaupten, das glorreichste Versprechen des Gender Mainstreaming, nämlich die Transformation der Politikgestaltung hin zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, sei noch lange nicht eingelöst. Gender Mainstreaming ist quasi zum Opfer seines eigenen Erfolges geworden. „Mainstreamen“ ist in der Politik ein Verb geworden, das nicht sehr häufig mit der Vorsilbe Gender verwendet wird. Mainstreaming beschreibt eine Technik der horizontalen Integration eines Politikthemas. Mainstreamt man andere Gleichberechtigungsthemen, geht dann Gender endgültig verloren? Ich habe mir einige Forschungsergebnisse betrachtet, auch in Belgien, und werde die Vor- und Nachteile des Mainstreaming-Ansatzes beschreiben, so wie sie sich aus diesen Untersuchungen darstellen. Dann werde ich einen Blick auf die veränderte Landschaft in Europa werfen und versuchen herauszufinden, inwieweit Mainstreaming für Gender-Themen überleben und die Herausforderungen annehmen kann, die sich in einem neuen Europa stellen. Und schließlich möchte ich die Frage stellen,

inwieweit Gender-Mainstreaming zu einer demokratischeren Governance beitragen kann.

Angesichts der Berichtspflichten der meisten Regierungen in Bezug auf Gender Mainstreaming, die ich für das wichtigste Ergebnis der Institutionalisierung halte, ist es schon erstaunlich, dass keine stärkeren konzertierten Anstrengungen erfolgt sind, um eine Bestandsaufnahme der praktischen Erfahrungen mit Mainstreaming zu erstellen. Die Regierungen legen der UN schöne Berichte vor, aber es gibt kaum Forscher, die die Berichte analysieren und sie für die Frauenbewegung oder andere Interessierte zurückübersetzen. Die Anforderung, über den Fortschritt Bericht zu erstatten, ist hervorragend; die Regierungen erstellen auch die Berichte, aber niemand vergleicht die Ergebnisse. Die Wissenschaft nutzt diese Datenfülle also anscheinend kaum. Ein weiteres hartnäckiges Problem für die vergleichende Forschung in Europa ist die Tatsache, dass die Arbeit, die auf nationaler Ebene verfasst wird und die wesentlich detaillierter ist als die Berichte, die dann an die UN gehen, normalerweise in der Landessprache geschrieben wird und somit schwer zu finden ist. So existieren zum Beispiel diverse Berichte über Gender Mainstreaming auf Deutsch, aber sie schaffen es nicht über die Grenze, erstens aufgrund der Sprache und zweitens, weil sie nur unter den Praktikern zirkulieren. Das ist ein großes Problem für die Mainstreaming-Forschung.

Von einigen der Bücher, die auf Niederländisch erschienen sind, und von der Teilnahme Belgiens insbesondere an internationalen Projekten können wir meiner Ansicht nach einiges lernen. In einem kürzlich erschienenen Papier¹ analysiere ich in einem qualitativen Vergleich mehrere Dokumente: den Bericht des Königreichs Belgien an die UN aus dem Jahr 2004, eine von Verwaltungswissenschaftlern durchgeführte vergleichende Studie zu Großbritannien, den Niederlanden und Flandern, eine internationale Studie, an der Belgien beteiligt ist und die Mainstreaming in Gewerkschaften analysiert, die Studie einer Gruppe namens „EQUAPOL“, die Mainstreaming-Erfahrungen in Schweden, Belgien, Irland, Österreich und Griechenland auswertet, und schließlich, wenn auch nur cursorisch, das Projekt, das Mieke Verloot leitet – ein transnationales Projekt, dessen österreichische Vertreterin Birgit Sauer ist. Welche Vorteile hat Mainstreaming laut all dieser Untersuchungen? Auf einiges weisen schon die anderen Beiträge hin.

Erstens: *brand recognition* – „Markenerkennung“. Alle genannten Untersuchungen weisen darauf hin, dass zu Beginn große Konfusion herrschte. Als ich 1995 darüber schrieb, was Gender Mainstreaming sein könnte, hatte man erhebliche Probleme mit vielen neuen englischen Begriffen, die unübersetzbar waren. Die Untersuchungen zeigen, dass immer mehr Menschen wissen, was Gender Mainstreaming ist. Wer im Behördenkontext daran beteiligt war, kann sich etwas darunter vorstellen. Die meisten haben den Begriff gehört, in bestimmten Kreisen ist er berühmt.

Zweitens: Gender Mainstreaming ist institutionalisiert. In den meisten europäischen Regierungen gibt es diverse regelmäßig angewendeten Verfahren und Prak-

¹ „Too late for mainstreaming? Taking stock in Brussels“, französische Übersetzung angenommen für Cahiers de Genre, Sonderausgabe, Sandrine Dauphin und Réjane Sénac (Hrsg.), 2006.

tiken, bei denen man etwas tun soll, das sich Gender Mainstreaming nennt. Ob das real oder Makulatur ist, ist eine andere Frage, aber zunächst einmal ist Gender Mainstreaming in gewissem Sinne überall institutionalisiert. Gender Mainstreaming hat neue Governance-Instrumente hervorgebracht, die integrativ wirken sollen. Andere Gleichberechtigungsbewegungen betrachten sich die Gender-Mainstreaming-Praktiken und bekommen viele interessante Ideen für ihre Themen. So gilt zum Beispiel die Idee des Gender-Budgeting seit fünf oder sechs Jahren als eine interessante Taktik für andere Gruppen – Kinder, ältere Menschen, Behinderte. Folglich sind neue Bewertungs- und Benchmarking-Instrumente im Zusammenhang mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming entstanden. Zunächst hatte Gender Mainstreaming den Vorteil, dass es etwas Neues war, aber nicht das Wort „Frauen“ im Namen trug. Das heißt, man wusste nicht vorverneherein, dass es etwas mit Frauen zu tun hat, weil es doch Gender Mainstreaming genannt wurde. In der Politik konnte das Konzept als „unser Baby“ eingeführt werden. Es ist immer sehr wichtig für Politiker, mit etwas in Verbindung gebracht zu werden, das neu, sexy und international klingt. All das waren, zumindest in den Ländern des Nordens, Vorteile für den Mainstreaming-Ansatz. Mainstreaming ist ein Instrument, mit dem Geschlechterverhältnisse durch Politik verändert werden können. Die Energie und die Ideen, die im Bericht des Europarats stecken, und der Gedanke, dass normale politische Akteure diese Aufgaben übernehmen sollen, sind mitreißend. Meine Vision ist, dass die Personen, die an dem Prozess beteiligt sind, selbst durch diesen Prozess verändert werden, dass sie über diese Dinge nachdenken und Neues über das Verhältnis der Geschlechter zueinander erfahren. Ich wünsche mir, dass wir über den Prozess des Gender Mainstreaming zu einer besseren, geschlechtersensitiven Politik gelangen.

Gender Mainstreaming könnte der nächste Schritt zur Lösung des Wollstonecraft-Dilemmas sein. Wie können wir als Frauen anders und dennoch gleich sein? Natürlich hat Mainstreaming auch Nachteile. Es ist ein vielschneidiges Messer. Es ist eine transformatorische Politik. Es stellt den Status quo in Frage. Und jeder, der den Status quo in Frage stellt, bekommt Schwierigkeiten. Mainstreaming erfordert langfristige Investitionen und hinterfragt einige der grundlegendsten Annahmen unserer Gesellschaft. Der Forderung, die Politik zu verändern, damit diese gesellschaftlichen Veränderungen endlich geschehen können, schließt sich nicht jeder an. Viele Länder lehnen Gender Mainstreaming ab oder setzen es nicht in die Praxis um. Es ist eine unglaublich teure Angelegenheit. Wenn Menschen einen halben Tag ihres Lebens aufgeben und eine Gender-Schulung absolvieren müssen, um dann komische Kästchen auszufüllen und Überstunden machen und über etwas nachdenken müssen, über das sie nicht nachdenken wollen – das ist teuer. Gender Mainstreaming ist teuer in Bezug auf Menschen und teuer in Bezug auf Geld. Gender-Beauftragte verbringen viel Zeit damit, Gender-Themen vorsichtig anzusprechen.

Will man Gender Mainstreaming richtig machen, dann kostet das Mühe, Zeit und Geld. Was in der Praxis jedoch oft passiert, ist, dass jemand in einem Ministerium sitzt und ein Zehntel seiner Arbeitszeit auf Gender Mainstreaming verwenden kann. Zehnmal ein Zehntel gibt nicht immer ein Ganzes. Wenn jemand jedes Zehntel seiner Zeit an einem anderen Ort verbringen muss, dann erhält man nicht unbedingt die Wirkung einer ganzen Person. Eine einzige Beauftragte, die sich vollzeit mit Gleichstellung beschäftigt, ist oft effektiver als alle komplett überfrachteten

Teilzeit-Beauftragten. Das war ein Nachteil des Gender-Mainstreaming-Ansatzes: der Mangel an Ressourcen.

Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass das Konzept permanent missverstanden wird. Viele haben von Gender Mainstreaming gehört, aber das Konzept nicht unbedingt verstanden. Die Verbindung von Gender Mainstreaming mit anderen Arten der Diskriminierung passiert in der Gender-Mainstreaming-Umsetzung dauernd. Feminismus hat sich immer mit den Unterschieden von Rasse, Klasse und Geschlecht, zwischen Frauen und Männern und mit der Frage, was eine „Frau“ ist, auseinandergesetzt. Die Einführung des Begriffs „Gender“ hatte auch etwas mit dem Nachdenken über Frauen und Männer in all ihrer Vielfalt zu tun. Leider wurde Gender Mainstreaming sehr oft von weißen, nicht behinderten Frauen in die Praxis umgesetzt. Mit seinem Fokus auf die Beziehung zwischen Mann und Frau war Gender Mainstreaming sehr „mainstream“. Und das bedeutet, dass es nicht sehr sensibel gegenüber anderen Arten der Diskriminierung war. Das sind meiner Ansicht nach Nachteile.

Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass Gender Mainstreaming heute nicht mehr neu ist, dass es Ermüdungserscheinungen gibt. Gender Mainstreaming ist zum Opfer des – wie man das in der Politik nennt – *issue attention cycle* (Aufmerksamkeitszyklus) geworden. Die Öffentlichkeit, die Politiker, die Beamten finden etwas ganz toll, dann werden sie der Sache überdrüssig und ihre Aufmerksamkeit schwindet. Genau das ist mit Gender Mainstreaming passiert. Es war beliebt, es wurde von anderen Gruppen übernommen – und das Potential für Missverständnisse stieg.

Eng verbunden mit dem Problem der Müdigkeit ist die Frage der Kontinuität. Die Stabilität der politischen Unterstützung im Falle eines Regierungswechsels ist eine zentrale Frage. Seit 1995 hat es in Belgien eine Reihe von Regierungen gegeben und bei den unterschiedlichen Regierungen war es unterschiedlich schwierig, eine Ministerin zu finden, die Gleichstellung in ihr Portfolio aufnimmt. Ein Regierungswechsel kann sich auf jede Politik auswirken – und Gender Mainstreaming bildet hier keine Ausnahme.

Ein letztes Thema ist die Umgestaltung der Gleichberechtigungslandschaft selbst. Die Umgestaltung der Gleichstellungsfragen in Europa nimmt dramatische Formen an. Die Art und Weise, wie Regierungen und Verwaltungen mit dem Thema „Gleichstellung“ umgehen, wurde auf EU-Ebene geändert. Damit einher geht eine Veränderung der Landschaft der gesellschaftlichen Bewegungen, das heißt, es ist eine Transformation der Regierungs- und der gesellschaftlichen Akteure in Brüssel zu beobachten. Die gesellschaftlichen Akteure verändern sich, damit sie eine Anhörung bekommen – und das führt zu Plattform-Situationen. Plattformen wiederum führen zu einem Verlust der Vielfalt, einem Verlust der Vielfalt der Stimmen, die gehört werden. Elisabeth Schroedter hat darauf hingewiesen, dass die European Women's Lobby von Frauenbewegungen in den Mitgliedstaaten kritisch gesehen wird; aber natürlich ist die European Women's Lobby in Brüssel nur eine Stimme unter vielen, denen im Kontext der neuen Gesetzgebung nur ein Kanal zur Verfügung steht. Für Geschlechterfragen ist das eine sehr problematische Entwicklung. Die derzeitige Präsidentin der ILGA, der International Lesbian and Gay Alliance, die aus der Frauenbewegung kommt, hat wesentlich dafür gesorgt, dass Gender in der Umsetzung des Anti-Diskriminierungsparagraphen 13 nicht verloren geht. Aber die

Women's Lobby selbst hat nicht immer die notwendigen Ressourcen für eine Person, die zum Thema „Diskriminierung“ arbeitet.

Wir haben einen neuen Gesetzesrahmen, und die Forschung zur Frage der Umsetzung wurde von Rechtsanwälten geleistet. Dagegen ist per se nichts zu sagen, aber die Instrumente des Gesetzes sind die Instrumente der Diskriminierung. Die Gesetze verlangen oft, dass eine Einzelperson als Opfer auftritt. Meiner Ansicht nach ist die Frauenbewegung schon ein paar Schritte weiter, über den Diskriminierungsdiskurs hinaus, gegangen, auch wenn wir Schutz durch die Gesetze brauchen. Im globalen Diskurs finden sich neue Elemente, soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte zum Beispiel. Einige dieser Elemente sind positiv, andere könnten eine Gefahr darstellen, aber die Situation ist auf jeden Fall eine andere als vor zehn Jahren. Es gibt praktische Unterschiede, zum Beispiel die Herausforderungen multikultureller Gesellschaften, die heute wesentlich relevanter und auch wesentlich realer sind als 1995.

In der EU selbst hat sich die Konstellation der Länder verändert. Früher hatten wir die fortschrittlichen skandinavischen Staaten, aber jetzt haben wir zehn neue Mitgliedstaaten, und das macht die europäische Gleichstellungslandschaft so völlig anders als im Jahr 2003. Nationalitäten-, themen- und identitätsübergreifende Koalitionen werfen neue Fragen auf. Wir sehen heute andere Akteure, von denen viele nach 2000 entstanden sind und von denen viele fragwürdig in Bezug auf Repräsentation und Demokratie sind.

Wenn wir der Meinung sind, die European Women's Lobby sei problematisch, dann sollten wir uns ein paar der anderen Lobbyisten ansehen, deren Stimme gehört wird, die aber praktisch keine Basis haben. Dieses Argument haben auch die Gewerkschaftsverbände schon vorgebracht, die sich auf echte Mitglieder stützen.

Ich habe den Eindruck, dass das Vokabular, das im Zusammenhang mit Diskriminierung verwendet wird, von den USA geborgt wurde. Der ganze Diskurs, die Art und Weise, wie über Rassismus gesprochen wird, wurde von den USA nach Europa gebracht, weil die Europäer keine eigene Sprache zum Rassismus entwickelt hatten. Diese Marketingtechnik und die Ideen wurden von der Europäischen Kommission in den ersten Jahren der Kampagne benutzt, um Anti-Diskriminierung zu verkaufen. Die Kampagnen werden besser, aber eingangs wurden sie einfach nur direkt aus den USA übernommen, wo die Situation eine ganz andere ist als hier.

Wo also wird sich Mainstreaming in dieser neuen Landschaft hinbewegen? Es gilt als Erfolg, und es wird von ganz unterschiedlichen Akteuren kopiert. Ich glaube aber, dass sich die Probleme des Gender Mainstreaming im Land der Vielfalt multiplizieren werden. Die Probleme und Nachteile – Gender Mainstreaming ist zu teuer und zu schwierig in der professionellen Umsetzung – werden sich in der neuen Landschaft noch wesentlich verschärfen.

Mainstreaming leidet unter Ressourcenknappheit, unter mangelnder Klarheit und unter dem wachsenden Widerstand. Heute weiß jeder, dass Politiker, wenn sie das Wort Mainstreaming hören, das Gespenst wütender Feministinnen vor sich sehen. Das heißt, es gibt einen etablierten Widerstand, der die Klientel der Mainstreaming-Strategie zu diskreditieren versucht. Damit besteht die Gefahr, dass die Schwächen der Strategie sich vervielfachen.

Die Logik der Anti-Diskriminierung und des Mainstreaming unterscheiden sich. Der ersteren geht es um soziale Gerechtigkeit, der letzteren um Transformation.

Es ist nie zu spät ...

Anmerkungen zum Beitrag von Alison Woodward

Alison Woodwards Gedanken zur Karriere von Mainstreaming im Kontext von Diversität haben mich zu ganz unterschiedlichen Überlegungen geführt. Einerseits kann ich eine feministische Strategie, die von anderen Gruppen übernommen wird, als Erfolgsgeschichte betrachten. Das würde den transformatorischen Aspekt der Verbindung von EU-Politik mit feministischen Themen unterstreichen. Andererseits kann man das beschriebene Phänomen als Folge einer bedeutenden Veränderung der Akteure und Maßnahmen betrachten: von sozialen Bewegungen zu einer bürokratischen Bearbeitung der komplexen und konfliktreichen Beziehung zwischen Differenz und Gleichheit oder zwischen Diversität und vielschichtigen gesellschaftlichen Ungleichheiten. Aus diesem Blickwinkel läuft Mainstreaming Gefahr, eine Hüllkategorie zu werden. Eine solche Hülle kann mit allen möglichen Diversitätsfragen gefüllt werden, die wir durch institutionalisierte Regelungen abgedeckt sehen möchten. Das wichtigste Ziel ist es, das Thema „marginalisierte Gruppen“ in den politischen Mainstream zu bringen, ohne die grundlegenden Bedingungen zu verändern, vielmehr die eigenen Projekte zu normalisieren. Eine zentrale Frage für mich lautet: Wie können wir es vermeiden, dass Mainstreaming als Prozess zu einem bürokratischen und Management-Instrument wird, mit dem Menschen regiert und „verarbeitet“ werden.

Eine Antwort könnte es sein, sich darüber Gedanken zu machen, was mit einer komplexen Kategorie wie „Gender“ im Prozess der Institutionalisierung geschieht. Ich teile die kritische Sicht von Kolleginnen wie Angelika Wetterer oder Regina Frey, die darauf hinweisen, dass es den meisten unserer Gender-Konzepte an Komplexität mangelt. Oder um es an der Herausforderung orientiert zu formulieren: Wie müssen wir mit einem differenzierten Wissen über Gender und Gesellschaft im Kontext der politischen Prozesse umgehen? Meiner Ansicht nach brauchen wir offene Räume, in denen wir unterschiedliche Gender-Konzepte von der Theorie in die Praxis und von einem gesellschaftlichen und kulturellen Kontext in einen anderen übertragen können. Glauben wir wirklich, dass die Definition von Gender als „einem gesellschaftlichen Konstrukt, das verändert werden kann“, zu einer gesellschaftlichen Veränderung und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt? Nicht dass ich an der Fruchtbarkeit konstruktiver Ansätze zweifeln würde, aber die feministische Theorie weist auch auf Geschlechterbeziehungen, Geschlechterkonfigurationen und auf strukturelle Aspekte der Ungleichheit hin, die aus dem Blickwinkel „Macht“ analysiert werden müssen. Auch wenn alle diese Aspekte normalerweise unter dem Etikett „Gender“ geführt werden, so plädiere ich doch für einen differenzierteren und somit kontroverseren Austausch theoretischen Wissens und seiner Beziehung zu politischen Strategien ebenso wie zu seiner Beziehung zu Umsetzungsinstrumenten.

Ich möchte damit nicht einem akademischen Spielplatz für Theoriedebatten das Wort reden. Ich bin davon überzeugt, dass wir uns über Machtfragen Gedanken machen müssen, um Interessenskonflikten zwischen den verschiedenen Akteurin-

Vor einigen Jahren ist der Begriff „Diversität“ in der deutschen Landschaft aufgetaucht. Als der Begriff nach Deutschland kam, meinten wir „Gender“, wenn wir über „Diversität“ sprachen. Ich weiß nicht, ob das immer noch der Fall ist, aber viele derjenigen, die zu Diversität gearbeitet haben, waren daran interessiert, mehr Frauen in die Privatwirtschaft zu holen. In meinem Land spricht man von „Diversität“ im Zusammenhang mit Menschen unterschiedlicher Hautfarbe oder mit einem Migrationshintergrund. Die Politiker sind nicht an Behinderten interessiert oder an Frauen oder an alten Menschen – sie sind an Menschen mit Migrationshintergrund interessiert, und der Lerneffekt von anderen Emanzipations- oder Gleichstellungsstrategien geht manchmal verloren. Ich weiß nicht genau, was in anderen Ländern passiert, aber das ist ein sehr interessantes Problem für transnationale Aktionen; und wir sollten zurückgehen zu den Wurzeln der Theorie und über „Intersektionalität“ und „Differenzen“ und „Gender“ nachdenken. Deshalb brauchen wir eine bunte feministische Theorie.

Wir brauchen eine erkenntnistheoretische europäische Gemeinschaft für diese Themen, ähnlich wie es sie bereits zum Thema „Gender“ gibt. Diversität braucht ein Gesicht, aber es sollte ein Gesicht sein, das die Lektionen kennt, die wir aus der Gender-Frage gelernt haben. Die Menschen, die Gender Mainstreaming ins Rollen gebracht haben, und die zivilgesellschaftlichen Akteure dahinter können nun den neuen Akteuren beibringen, wie sie ein Europa schaffen können, das wesentlich gerechter ist als das, das wir heute kennen. Das bestehende Wissen geht verloren – durch Ermüdung und durch die Unfähigkeit, Brücken zwischen den verschiedenen Gruppen zu schlagen, damit wir vorwärts gehen und die Gender-Frage weiterhin in alle europäischen Länder tragen können. Das ist das Bestechende an Gender – dass es ein Konzept ist, das sich um beide Geschlechter dreht.

Hat Gender Mainstreaming heute noch eine Daseinsberechtigung? Die feministische Rechtsexpertin Jo Shaw würde wohl „Ja“ sagen. Dasselbe ist aus den Frauenbewegungen in Belgien zu hören. Wir haben Akteurinnen aus den Frauenbewegungen befragt, was sie über Gender Mainstreaming wissen, was sie nach zehn Jahren davon halten und was sie über die sich ändernden Themen als lokale Akteurinnen in Europa denken. Ein Flämin sagte: „Diversität? Das finde ich ein schönes Konzept, da es sozusagen ‚gleicher‘ ist als Gender, weil es zum Beispiel auch die Beziehungen zwischen Belgiern und Migranten und anderen umfasst. Das also solche Elemente wie ‚Kultur‘ und ‚Multikulturalität‘ einschließt. Das ist ein wichtiges Konzept, aber Gender ist ein Teil davon und hat seine eigene ganz spezifische Identität. Es besteht allerdings die Gefahr, dass die Bestandteile des Konzepts ‚Diversität‘ ihre eigene Identität verlieren. Das darf nicht passieren. Ich finde sie wichtig. Sie dürfen nicht einfach verschwinden.“

In Flandern ist die Frauenbewegung noch nicht tot, und die engagierten Frauen sind besorgt. In der Grünen Akademie zu sein und so viele Menschen zu sehen, die über diese Themen nachdenken und Lösungen und Strategien finden wollen, hilft mir zu glauben, dass es vielleicht nicht zu spät ist für Mainstreaming.

nen und Akteuren im Bereich „Gender Mainstreaming“ die Tür zu öffnen. Wie sehen gemeinsame Visionen der gesellschaftlichen Transformation aus und wo liegen die Konflikte, die wir auszufeuchten haben? Wie gehen wir mit Allianzen um, an denen auch Gegner von Mainstreaming-Strategien beteiligt sind?

Ich möchte die Angst, dass „Gender“ durch das Mainstreaming anderer Differenzkategorien aufgefressen wird, in eine Chance umwandeln. Unsere Überlegungen zu Gender werden nicht entwertet, wenn wir versuchen, vielschichtige Konfigurationen gesellschaftlicher Ungleichheiten und gesellschaftlicher Ausgrenzung abzudecken. Wenn wir nach den Möglichkeiten fragen, andere Dimensionen der gesellschaftlichen Ungleichheit zu integrieren, dann bedeutet das eine Vertiefung der Gender-Analyse. Meiner Ansicht nach birgt die aktuelle Debatte über Intersektionalität eine enorme Chance, das indifferente Hüllenmodell von Gender Mainstreaming zu hinterfragen. Intersektionalität ist nicht nur eine theoretische Frage. Es ist eine Frage der strategischen Allianzbildung und der Schaffung von Räumen, in denen wir um unsere unterschiedlichen Arten und Weisen der Wissensproduktion und des Umgangs mit Wissen, unseren unterschiedlichen Aktionsrahmen und natürlich unseren unterschiedlichen Visionen von gesellschaftlicher Veränderung ringen können. Die Herausforderung liegt darin, Gender nicht über oder unter, sondern verknüpft mit anderen Kategorien zu sehen.

Wir sind noch weit von einer solchen Gesellschaftsanalyse oder Politikgestaltung entfernt. Die genannte Interviewpartnerin drückt genau den Perspektivwechsel aus, den wir brauchen: Diversitätsansätze sind „nett“, aber Gender muss als Bestandteil des Konzepts „Diversität“ erhalten bleiben.

Vera Morgenstern

Verteidigung der Frauenpolitik in Zeiten abflauender Gender-Mainstreaming-Politik

Gender Mainstreaming hat sich in der Vergangenheit als das erwiesen, für das wir es von Anfang an hielten: ein Instrument und ein weiteres mögliches Hilfsmittel, den Zielen der Gerechtigkeit, eben auch der Geschlechtergerechtigkeit, näher zu kommen. Aber schnell wurde auch klar, dass dieser Weg lange dauern würde.

Jeder Antrag in meinem Tätigkeitsbereich, der zur Beschlussfassung eingebracht wird, beinhaltet eine Rubrik „Gender-Prüfung“, die ausgefüllt werden sollte. Sie ist fast nie ausgefüllt. Es gibt eine weitere Rubrik „Finanzielle personelle Auswirkungen“, die manchmal ausgefüllt ist. Am Anfang haben wir Frauen, wir Frauenpolitikerinnen, uns jedes Mal aufgeregt, dass das nicht ausgefüllt war. Inzwischen regen wir uns nur auf, wenn es um Inhalte in dem Papier geht, die wir verändert haben wollen. Zudem haben wir die Erfahrung gemacht, dass es sich, wenn tatsächlich einmal „Gender-Prüfung: ja“ drinstand, um die schlechtesten Papiere handelte.

Fazit: Gender Mainstreaming wird fast nicht angewandt. Aber es gibt auch erfreuliche Auswirkungen.

Es hat uns die Möglichkeit eröffnet, die ganze Thematik mit Leuten zu besprechen, die sich Frauenforderungen sonst nie angehört hätten. Wir haben auch Einladungen zu Betriebsversammlungen und anderen Anlässen bekommen, zu denen wir als Frauenpolitikerinnen schon lange nicht mehr eingeladen worden sind, weil die unsere Forderungen nicht mehr hören mochten und meinten, sie kennen das alles schon. Diese neue Sichtweise damals und auch die Einladung an gutwillige Funktionäre, an gutwillige Männer, die es in Sachen Gleichberechtigung gab und gibt, aktiv zu werden, ohne dass sie zu einer Frauenversammlung kommen müssen, die hat wirklich genutzt. Und sie hat Leute zum Nachdenken gebracht. In dieser Zeit war es auch so, dass Männer in Führungspositionen, die schon das „philosophische Stadium“ erreicht hatten, d. h., die nicht mehr wiedergewählt werden mussten und nicht um Spitzenpositionen am Arbeitsplatz konkurrierten, überlegten, was sie tun können, um ins Geschichtsbuch zu kommen oder dass sie vielleicht noch etwas machen müssten, was sie bisher versäumt hatten. Sie haben es tatsächlich geschafft – und das ging nur gemeinsam damals, obwohl wir nicht die Mehrheit in den beschlussfassenden Gremien hatten, und schon gar nicht die qualifizierte Mehrheit, um die Satzung zu ändern. Trotzdem gelang es, Gender Mainstreaming in der Satzung zu verankern. Zusätzlich aber haben wir auch verankert, dass nebeneinander Frauenstrukturen existieren müssen, das Budget für Frauen, Wahlmandate, die Entsenderechte und die Antragsrechte für Frauen. Jetzt, nach zehn Jahren, hat diese Thematik die Attraktivität des Neuen (und dass man sich damit profilieren kann) verloren. Es wird deutlich, wie wichtig der Einsatz damals war. Das Gender Mainstreaming, das heute bei uns klappt, punktuell klappt es ja, das klappt aber nur, wenn die Frauenpower da ist und sich ehren- und hauptamtliche Frauenpolitikerinnen engagieren. Ich rede jetzt von den Organisationen, die ich kenne wie Verdi und unsere Pendanten auf der europäischen und internationalen Ebene. Es muss immer neu durchgesetzt werden. Es hat eine Kulturveränderung

gegeben, aber es ist kein Automatismus, kein Standard im Arbeitsalltag, aber es hat sich in den Köpfen auch derjenigen, die keine Frauenpolitikerinnen oder Sympathisantinnen sind, etwas verändert. Diese zweite Ebene wird schon mitgedacht.

Es war schon so, dass plötzlich wir Frauen als *pressure group*, als Interessenvertretung nicht mehr alleine da waren, sondern alle benachteiligten Gruppen. Wir sagen ja immer, Frauen sind keine Gruppe, sondern die Hälfte der Menschheit – so haben wir das übrigens auch in unserer Satzung verankert –, es gibt Verdi-Strukturen, es gibt besondere Frauenstrukturen, und dann gibt es Arbeit für Gruppen, das sind die Senioren, Migranten, Erwerbslose, Behinderte, diejenigen mit differenzierter sexueller Ausrichtung usw.

Das war schwierig, als die anderen Gruppen plötzlich sagten, sie hätten gerne „das“, was die Frauen auch haben. Wir Frauen mussten uns da schon behaupten. Es kam dann auch natürlich die Frage auf, wozu wir denn noch die Quotenrealisierung bräuchten, wir würden ja Gender Mainstreaming machen. Und wozu bräuchten wir die Frauenstrukturen? Der Göttin sei Dank war Gender Mainstreaming in der Satzung festgeschrieben, aber es gab dann doch einen internen Verteilungskampf, Das geht bis hin zur Lohnforderungsstruktur. Da sind dann alle anderen gekommen und wollten dieses Interessenvertretungspotential und die Ressourcen mit uns teilen, zugespitzt ausgedrückt. Das Ansinnen haben wir mühsam, aber erfolgreich zurückgewiesen, damit niemand sagen kann, wenn sie Erwerbslosenarbeit machen, was wir ja auch unterstützen, dass dann auch Frauenpolitik gemacht wird. Oder mit den Migranten oder mit allen anderen. Wir konnten ja nachweisen, dass innerhalb der Gruppen benachteiligter Menschen, seien es Erwerbslose oder Migrantinnen und Migranten, auch die Geschlechterhierarchie existiert. Und dass jemand, der diese soziale Arbeit macht, diese Interessenvertretungsarbeit, nicht gleichzeitig auch Fraueninteressen vertritt. Wir konnten auch nachweisen, dass es der gesonderten Frauenstrukturen bedarf, dass selbst da, wo die Quote realisiert ist, die Männer, in unserem Fall die männlichen Funktionäre, immer noch von strukturellen Vorteilen profitieren können. Die sind halt seit zwanzig Jahren im Amt und z.B. freigestellte Betriebsräte. Während die aufgrund der Quote ins Amt gekommene Frau das nebenberuflich macht und ganz neu im Amt ist.

Kurz und gut: Gender Mainstreaming – why not? Es hat Vorteile gebracht, ist kein Wundermittel und funktioniert auf keinen Fall ohne Frauenpower. Auf jeden Fall müssen wir die Definitionsmacht über Gender Mainstreaming behalten.

**Im Kochtopf der Männer verdampft
Beim Thema Gleichberechtigung gibt es weltweit eine tiefe Kluft zwischen erklärter und praktizierter Politik**

Die UN-Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 ist ein Meilenstein in der Geschichte der internationalen Frauenpolitik: Sie war nicht nur weltweit Auslöser für zahlreiche staatliche Initiativen, für mehr Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter, sondern führte mit der von 189 Staaten unterzeichneten Aktionsplattform von Peking (*Beijing Action Platform*) erstmals die Kategorie „Gender“ (Geschlecht) in die internationale Politik ein.

So stellt die Plattform fest, dass Frauenrechte Menschenrechte sind, Geschlechtergerechtigkeit eine Grundvoraussetzung für soziale und ökologisch gerechte Entwicklung sowie ein konstituierendes Element von Demokratie ist. Mit diesem Dokument erkannten die unterzeichnenden Staaten an, dass Geschlechterrollen und -verhältnisse in soziale, politische, ökonomische und kulturelle Zusammenhänge eingebettet sind und erheblich innerhalb und zwischen verschiedenen Gesellschaften variieren können. Die wichtigste Aussage ist jedoch: Geschlechterrollen unterliegen – aufgrund von unterschiedlichen sozialen Rahmenbedingungen – einem ständigen Wandel und sind selbst veränderbar.

Als strategisches Instrument für diese Veränderbarkeit definiert die Aktionsplattform das Instrument des Gender Mainstreaming: „Regierungen und andere Akteure sollten eine aktive und sichtbare Politik der konsequenten Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Perspektive in alle Politiken und Programme fördern, damit die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen bzw. Männer analysiert werden, bevor entsprechende Entscheidungen getroffen werden.“ (UN 1995, para 202). (...)

Paragraph 202 der UN-Deklaration bedeutet in Konsequenz: Politischem, organisatorischem und unternehmerischem Handeln muss eine Reflexion und Analyse der Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse voran gehen und gesellschaftliche Strukturen, die Ungleichheit und stereotype Leitbilder für die Geschlechter (re)produzieren, müssen umgestaltet werden. Kein Sektor von der Finanz- und Steuerpolitik, über die Außen- und Sicherheitspolitik, bis hin zur Arbeitsmarkt, Sozial- oder Migrationspolitik darf demnach ausgeklammert werden. (...)

Zehn Jahre nach Peking stellen sich trotz vieler Erfolge und Fortschritte immer noch zahlreiche, zum Teil grundsätzliche Fragen zur Durchführung und Umsetzung des ehrgeizigen Konzeptes sowie zu seinen Potentialen und Grenzen. (...)

Während die Aktionsplattform von Peking die international verpflichtende Grundlage ist, auf der geschlechtergerechte Politik auf allen Ebenen politischen und gesellschaftlichen Handelns eingefordert werden kann, bleibt die wichtigste Handlungsebene die der Nationalstaaten. Hier sollen Regierungen und ihre Institutionen selbst Vorreiterrollen bei der Umsetzung übernehmen.

Das Konzept von Gender Mainstreaming setzt de facto funktionierende und in gewissem Maß dem Allgemeinwohl verpflichtete Institutionen voraus. Dies widerspricht allerdings der Wirklichkeit in der Mehrheit der Länder, die die Plattform von

Peking unterschrieben haben. So sind die institutionellen Voraussetzungen in den Industrie- und Entwicklungsländern grundverschieden. Die Wirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming hängen zudem von höchst unterschiedlichen nationalen und lokalen Zusammenhängen und Traditionsbeständen ab. Bei aller Differenz politischer Systeme lassen sich jedoch hinsichtlich der Grenzen und Potentiale des Gender Mainstreaming strukturelle Gemeinsamkeiten erkennen.

In vielen Entwicklungsländern und vormaligen sozialistischen Staaten werden nicht einmal minimalste Prinzipien von Rechtsstaatlichkeit und Gewaltenteilung beachtet: freie Wahlen, freie Meinungsäußerung, parlamentarische und zivilgesellschaftliche Teilhabe und Kontrolle. Institutionen – erst Recht in zerfallenden oder zerfallenen Staaten – sind vielerorts schwach, von Macht- und Interessensgruppen dominiert und unfähig, zentrale öffentliche Dienstleistungen (Bildung, Gesundheit, Infrastruktur) bereitzustellen. Hier stößt eine ausschließlich institutionell ausgerichtete Gleichstellungspolitik durch das Instrument Gender Mainstreaming massiv an ihre politischen Grenzen. Dort, wo es keine frauen- und genderpolitischen Organisationen gibt (geben darf) oder ihre politischen Artikulationsräume stark beschnitten sind, kann das Konzept nichts ausrichten.

Zudem werden Verstöße gegen die Zusagen der Regierungen zur Aktionsplattform von Peking im Rahmen des weichen Völkerrechts durch die UN nicht sanktioniert. Hinzu kommt die tiefe Legitimationskrise, in der sich die UN seit den 90er Jahren befindet und durch die sie stark an Durchsetzungskraft verloren hat.

Kann Gender Mainstreaming nichtsdestotrotz ein Vehikel beim Aufbau demokratischer Strukturen und beim Aufbau funktionierender Institutionen sein? Ermutigende Beispiele finden sich in Südafrika oder Kenia, in Mexiko oder Brasilien: hier haben frauenpolitische Organisationen politische Konjunktoren genutzt und Gender Mainstreaming eingefordert. In diesen Ländern zeigte sich allerdings wie überall auf der Welt, dass der Erfolg stark davon abhängt, wie gut geschlechterpolitische Themen gesellschaftlich organisiert sind.

In den entwickelten Ländern des Nordens trifft Gender Mainstreaming auf funktionierende Institutionen und Verwaltungen. Sie knüpft an eine viel längere Tradition der gleichheits- und gerechtigkeitsorientierten Gesetzgebung und administrativen Umsetzung an. So ist in Deutschland das Konzept Gender Mainstreaming in einem Kabinettsbeschluss schon im Juni 1999 verankert worden, in dem sich die Bundesregierung verpflichtet, die Gleichstellung von Männern und Frauen zum durchgängigen Leitprinzip und zur Querschnittsaufgabe ihres Handelns zu machen. Doch auch hier lohnt ein kritischer Blick: So stellt sich die Frage, mit welchem Verständnis von Geschlechterrollen staatliche Institutionen und Verwaltungen eigentlich arbeiten. Immer wieder ist in den Umsetzungskonzepten von Gender Mainstreaming die Rede davon, Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen zu berücksichtigen, sie in politische Entscheidungsprozesse einzubringen.

Von welchen Frauen und Männern reden wir aber? Was sind deren Bedürfnisse, wer artikuliert sie, in welchen Zusammenhängen und mit welcher Verhandlungsmacht? Was ist „frauengerecht“? Teilzeitarbeit, damit die Familie davon profitiert? Was ist „männnergerecht“? Eine Zementierung ihrer Rolle als Familienernährer?

Die mit Gender Mainstreaming gemachten Erfahrungen ähneln sich weltweit in bemerkenswerter Weise und zeugen vielfach von Enttäuschung. Die afrikanische

Soziologin Sara H. Longwe hat dafür das schöne, in vielen Analysen aufgegriffene und bestätigte Bild von dem patriarchalen Kochtopf gefunden, in dem Geschlechterpolitiken verdampfen. Übergreifend wird eine systematische Kluft zwischen erklärter Politik und der tatsächlichen Implementierung festgestellt: In politischen und öffentlichen Diskussionen und Entscheidungsprozessen zeigt sich, dass die Auswirkungen politischen Handelns auf Geschlechterverhältnisse noch immer ein Randthema sind. Weder in den sogenannten Strukturanpassungspolitiken des Internationalen Währungsfonds und der Weltbank noch beim gegenwärtigen Umbau der Sozialsysteme und des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik und Europa ist die Methode des Gender Mainstreaming oder das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit präsent. Von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe keine Spur.

Unter Berufung auf Gender Mainstreaming geht die Förderung von emanzipationsorientierten Frauenorganisationen, -projekten und -programmen alarmierend zurück. Frauenorganisationen werden zu sozialen Unternehmen umgeformt, die ihren Finanziers mehr Rechenschaft schulden als ihrer Basis und im Dienst neokonservativer und marktradikaler Regierungen nur mehr ein „Empowerment“ à la Weltbank verfolgen können. Häufig wird Gender Mainstreaming in einen Diskurs eingebettet, der geprägt ist von politischen und ökonomischen Fundamentalismen. Die verbleibenden Frauen- und Genderabteilungen in den OECD-Ländern sind mit finanziellen und politischen Ressourcen unterversorgt, obwohl sie nach wie vor die wesentlichen Motoren für die Implementierung sind. Gender Mainstreaming auf organisatorischer Ebene verpflichtet zunächst die Leitung (*top-down*) der Institutionen zu gleichstellungspolitischem Engagement. Damit fällt Gender Mainstreaming in einen Handlungsbereich, in dem die Regeln der Vertraulichkeit gelten, dessen Verfahrensweisen hierarchisch strukturiert sind und dessen Betriebskultur männerbündisch geprägt ist. Einem wenig geschlechtersensiblen Terrain, von dem aber gerade geschlechtergerechte Impulse ausgehen sollen. Die über viele Jahre hinweg erarbeiteten Kriterienkataloge, Handbücher und Check-Listen für einzelne Ministerien, Abteilungen und thematische Sektoren verweisen auf den häufig sehr technokratischen Charakter des Prozesses. Gender Mainstreaming ist vielerorts nicht einmal inner-institutionell, geschweige denn darüber hinaus bekannt. Vorhandenes gesellschaftliches Gender-Wissen wird nicht systematisch erfasst und umfassend integriert.

Diese Enttäuschungen werden allerdings vor dem Hintergrund hoher Ansprüche formuliert. Denn die Ziele der internationalen Frauenpolitik, die in der Aktionsplattform von Peking festgeschrieben wurden, sind sehr hoch gesteckt.

Gender Mainstreaming hat Gender bzw. Geschlechterverhältnisse als zutiefst soziale Kategorie verankert. Geschlechtergerechtigkeit ist daher eine Aufgabe für alle Politikfelder und setzt zwingend eine massive Umverteilung von Macht und Ressourcen voraus. Die beinahe ausschließliche Ausrichtung von Gender Mainstreaming auf Institutionen und methodisch-instrumentelle Verfahren lässt jedoch außer acht, dass Geschlechterordnungen, Machtstrukturen und Identitätswürfe in keiner Gesellschaft innerhalb kurzer Zeit verändert werden können. Dort, wo sie funktionieren, können Institutionen auch von oben nach unten Lernprozesse und emanzipatorische Ziele und Projekte befördern. Wie Gender-Wissen in politische Konzepte und Entscheidungen sowie institutionelle Prozesse einfließen kann, hängt jedoch wesentlich von der demokratischen Verfasstheit von Gesellschaften und der

Organisationsstärke und Verhandlungsmacht geschlechterdemokratischer Akteurinnen und Akteure ab. Dazu gehört auch, dass Geschlechtergerechtigkeit als gesamtgesellschaftliche Herausforderung und als wesentliches Element einer Demokratie begriffen wird.

Zur institutionellen Fortentwicklung des Instruments Gender Mainstreaming lassen sich nichtsdestoweniger schon jetzt konkretere Vorschläge unterbreiten:

1. An der durchgehenden, geschlechtersensiblen Analyse und Reflexion aller administrativen Handlungsebenen ist festzuhalten. Genderspezifische Förderungen und entsprechende institutionelle Ressourcen müssen bereitgehalten werden.
2. Gender Mainstreaming ist bislang nur selten mit Mechanismen der Rechenschaftslegung ausgestattet. Innerhalb von Institutionen müssen verbindliche, sanktionsbewehrte Verbindungen zu Personalentwicklung und Laufbahngestaltung hergestellt werden. Notwendig ist zudem ein Berichtswesen, das der Überprüfung standhält und Grundvoraussetzungen demokratischer Gestaltung wie Transparenz und öffentliche Beratung erfüllt.
3. Gender Mainstreaming sollte explizit als Institutionalisierung frauenpolitischer Forderungen verstanden werden, die gleichermaßen für Frauen und Männer emanzipatorische Ziele im Sinne einer Befreiung von traditionellen Geschlechterrollen verfolgt. Es könnte damit zumindest zum Teil gegen seine Vereinnahmung als ökonomische Effizienzstrategie im Sinne des derzeit vorherrschenden neoliberalen Paradigmas verteidigt werden.
4. Mit Gender Mainstreaming als ausschließlich institutionellem Prozess haben sich Handlungsrahmen und Fokus von frauen- und geschlechterpolitischen Organisationen stark gewandelt. Im Unterschied zur Politik sozialer Bewegungen und ihrer Basismobilisierung, ihrem Druck von „der Straße“, ihrer „Öffentlichkeit“ und ihren Aushandlungsprozessen, die mit der Basis rückgekoppelt sind, hat sich der Modus von Politikbeeinflussung radikal verändert: Hier haben meist nur noch auf Genderkompetenz hochspezialisierte Organisationen und Berufsgruppen eine Chance, gehört zu werden. Es müssen also neue Partizipationsformen gefunden werden, die die geschlechterpolitischen Akteurinnen und Akteure innerhalb und außerhalb von Institutionen, die hochspezialisierten und basisorientierten Expertinnen und Experten zusammenbringen: zum Beispiel Gender-Beiräte, Runde Tische oder sektorbezogene Netzwerke.

Mit der Fortentwicklung von frauenpolitischen zu geschlechterpolitischen Zielsetzungen sind Frauen wie Männer angesprochen, sich als Akteure und Wegbereiter von Geschlechtergerechtigkeit zu engagieren. Die politische Mobilisierung gender- und frauenpolitischer Netzwerke kann und muss sich aber an konkreten politischen Themen orientieren. Damit ergäbe sich auch zwangsläufig eine Antwort auf die Frage, in welchen Formen und zu welchen Themen tragfähige Bündnisse möglich sind – bei allen inner- und zwischengesellschaftlichen Hierarchien, Unterschieden und Interessenswidersprüchen nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Frauen.

In der Diskussion um die Zukunft des Konzepts und Instruments Gender Mainstreaming geht es nicht um ein Entweder-Oder von Gender Mainstreaming, sondern um eine strategisch-orientierte Nutzung und Mischung institutioneller und

gesellschaftspolitischer Prozesse. Auch die Aktionsplattform von Peking definiert Gender Mainstreaming nicht als Allheilmittel zur Verwirklichung all ihrer Ziele. Als komplementäre Strategie zu anderen kann Gender Mainstreaming jedoch durchaus Wirkung entfalten. Wie alle grundlegenden gesellschaftspolitischen Veränderungen muss Geschlechtergerechtigkeit jedoch gesellschaftlich erstritten und erkämpft werden.

Mit freundlicher Genehmigung der Frankfurter Rundschau, wo der Beitrag am 8. Sept. 2005 zuerst erschien.

Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn- und Verlustrechnung¹

Im Folgenden sollen zwei gegenwärtig praktizierte und diskutierte Strategien, Gender Mainstreaming und Diversity Management, die beide die Herstellung von Geschlechtergleichheit und -gerechtigkeit für sich Anspruch nehmen, zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Es wird sich zeigen, dass eine ernstzunehmende und wirklich konstruktive Debatte zwischen beiden erst noch aufzunehmen ist.

Diversity in Gender Mainstreaming

Anders als gelegentlich dargestellt, ist Gender Mainstreaming keine europäische oder auch nur von Europa ausgegangene Strategie. Vielmehr hat es einen Ursprung in einer langen, vielstimmigen, internationalen diskursiven und operativen Interaktion von Entwicklungspolitik, frauenbewegten Organisationen und Aktivistinnen sowie feministischer Theoriebildung. Die Dimension der Diversität ist seit den Anfängen internationaler Frauenpolitik als Bereicherung und Herausforderung präsent. 1985 formulierte das im globalen Süden aktive Netzwerk DAWN (Development Alternatives of Women for a New Era) das für alle Frauen gültige strategische Ziel von Empowerment, ein Ziel, in das Heterogenität und Diversität unmittelbar eingeschrieben ist. Die unabdingbar zu Gender Mainstreaming gehörende Gender-Analyse untersucht die je vorbefindlichen Geschlechterordnungen, in denen Frauen ihre auch von anderen Variablen wie Klasse, Ethnie, Religion, Kultur, sexuelle Orientierung bestimmte Situation leben. Gleichsam im selben Atemzug setzte DAWN dem – notwendigen – internationalen Schwersternstreit die Formel „unity in diversity“ entgegen (Sen/Grown 1987). Seitdem, verbunden mit der methodischen Entwicklung von Gender-Planung (Moser 1993), gehört der Diversitätsvorbehalt und die Erinnerung daran, dass die vermeintliche Einheitskategorie „Frau“ nach von Frauen als alltagspraktisch relevant empfundenen Dimensionen zu differenzieren und zu kontextualisieren ist, zum Standard jeden Gender-Handbuchs. Und natürlich ist er auch in der 1995 von 189 Regierungen unterzeichneten Aktionsplattform von Peking zu finden, von der Gender Mainstreaming seinen weltweiten Gültigkeitsanspruch bezieht.

Die Verpflichtung auf „eine aktive und sichtbare Politik der konsequenten Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Perspektive in alle Politiken und Programme“ (BMFSFJ 1996, S. 37), die mit der Aktionsplattform den Regierungen mit ins Reisegepäck gegeben wurde, bietet frauen- und geschlechterpolitischem Engagement die Berufungsgrundlage, in national und regional gefassten Zusammenhängen auf allen Ebenen politischen und gesellschaftlichen Handelns geschlechtergerechte Politiken einzufordern. Bei Gender Mainstreaming handelt es sich mithin um die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterpolitik, und darum haben die internationalen Frauenbewegungen lange und durchaus erfolgreich gekämpft. Angefangen vom Kampf um das Wahlrecht, um die volle Aufnahme in

¹ Der Aufsatz erscheint auch im Sammelband „Gender und Diversity – Albtraum oder Traum-paar“, Hrsg. von Sünne Andresen, Mechthild Koreuber, Dorothea Lüdke, VS-Verlag 2007.

die vielfältigen Gesetze, die den vollen Bürgerschaftsstatus regeln, bis hin zur Anerkennung von Frauenrechten als Menschenrechte war es immer ein Kampf um gesellschaftliche Inklusion und zugleich um geschlechtergerechte diskursive, soziale und politische Praxis. Mit anderen Worten: Es ging immer um die Verwandlung von Frauenfragen in gesellschaftliche Fragen, um Geschlechterordnungen und deren demokratische und gerechte Gestaltung. Darum ist es folgerichtig, politische Akteure und Apparate darauf zu verpflichten, erstrittene Anerkennungen, Beschlusslagen und Kodifikationen umzusetzen, also in jeglichem Handeln materielle Geschlechtergleichheit anzustreben und auf geschlechtergerechte Ergebnisse hinzuwirken.

Global gesehen sind die Wirkungs- und Gestaltungsräume, in die hinein Gender Mainstreaming erfolgen soll, von sehr unterschiedlicher politischer, ökonomischer, sozialer und kultureller Beschaffenheit. In den Entwicklungsländern, mit ihrer Erfahrung der Schattenseiten nachholender Modernisierung und neoliberaler Strukturanpassung, ist Gender Mainstreaming eng mit Globalisierungskritik und sozialtransformatorischen Ansprüchen verbunden. In den vormals sozialistischen Ländern bedeutet es im Wesentlichen die Ermutigung von autonomer Frauenpolitik und der Formulierung von über die Arbeitswelt hinausreichenden Forderungen. In den Industrieländern hingegen, insbesondere in Europa, trifft Gender Mainstreaming auf einen traditionsgetragenen, breit gefächerten Gleichheitsdiskurs und eine entfaltete, gesetzlich verankerte Infrastruktur von Gleichstellungspolitik, in die es sich nach einigen rhetorischen Einübungsanstrengungen relativ bruchlos einfügt.

Die Institutionalisierung und Professionalisierung von Frauen- und Geschlechterpolitik auf der einen, die Fortentwicklung von Frauen- und Geschlechterforschung und -theorie auf der anderen, haben je unterschiedliche Thematisierungen und Diskurse herausgebildet. Während die einen damit befasst sind, der Kategorie Gender verbindlichen Eingang in institutionelles Handeln zu erstreiten, sind die anderen längst damit beschäftigt, eben diese Kategorie zu dekonstruieren und zu demontieren. Beide allerdings sind aus unterschiedlichen Gründen weit entfernt vom wiederum genuseprägten „alltagsweltlichen Geschlechterwissen der ‚normalen‘ Gesellschaftsmitglieder“ (Wetterer 2006: 3). Und beide sehen sich in ihrem Bedeutungsgehalt relativiert von der gegenwärtigen Entdeckungsfreude an Diversität.

Was die Umsetzungsprozesse von Frauen- und Geschlechterpolitik betrifft, so verändert sich der Modus von Frauen- und Geschlechterpolitik mit Gender Mainstreaming radikal. Im Unterschied zu der Politik sozialer Bewegungen mit ihrer Basismobilisierung, ihrem Druck von der Straße, ihrer Öffentlichkeit und ihren an die Basis rückgekoppelten Aushandlungsprozessen ist nun der Modus von Politikbeeinflussung ein ganz anderer. Als Top-down-Ansatz verpflichtet Gender Mainstreaming zuvörderst die Leitung von Institutionen zu genderpolitischem Engagement. Was es im Innenleben von Institutionen (nicht) in Bewegung bringt, fällt nun in einen Handlungsbereich, in dem die Regeln der Vertraulichkeit gelten, dessen Verfahrensweisen hierarchisch strukturiert sind und dessen Betriebskultur männerbündisch geprägt ist. Hier müssen wenig geschlechterdemokratische Strukturen überhaupt erst zum Hervorbringen geschlechtergerechterer Ergebnisse befähigt werden. Zentrale Elemente der Politik sozialer Bewegungen, die Herstellung von Öffentlichkeit und die Mobilisierung von Parteilichkeit, sind nun außer Kraft gesetzt. Anders als im Kampf um Gesetze und Konventionen findet die Auseinan-

dersetzung in einer gewissen Unsichtbarkeit statt, ist auf Expertinnen und Experten angewiesen und kann sich nur selten auf veränderungssehnsüchtiges Engagement verlassen.

Zweifelsohne gibt es Ernüchterungen an Gender Mainstreaming und ihm immanente Grenzen, und wie immer sind die von besonderem Interesse, wenn sich eine neue Politikformel, in diesem Fall „Diversity Management“, als Ablösung empfiehlt. Deswegen ist es nicht müßig, sich das mit Gender Mainstreaming Gewonnene noch einmal vor Augen zu führen:

- In Gender Mainstreaming anerkennt das politische Direktorat die Forderung auf geschlechtergerechte Ergebnisse jeglichen politischen und administrativen Handelns in lokalen und sektorspezifischen Kontexten. Die auf Bearbeitung drängende Thematisierung geschlechterpolitischer Asymmetrien und das Hinterfragen von Werten, Normen und Annahmen können nun nicht mehr als sachfremd und partial abgewehrt werden. Tatsächlich geschah das Einschreiben in institutionelle Mandate und Verfahrensweisen und die Bereitstellung entsprechender Arbeitshilfen relativ rasch.
- Mit der Anerkennung der Geschlechterdimensionen administrativ vermittelten gesellschaftlichen Handelns eröffnen sich nicht nur neue Sichtweisen auf den öffentlichen Raum, sondern auch auf Anordnungen und Praxisformen in privaten Lebenswelten; wie umgekehrt aus den privaten Verhandlungen zwischen Frauen und Männern Dynamisierungseffekte in Arbeitswelt und Öffentlichkeit hinüberwachsen können.
- Da nicht nur die Verteilungseffekte von Geschlechterordnungen, sondern auch die Innenarchitektur des Geschlechterverhältnisses selbst zur Debatte steht, können geschlechtsspezifische Perspektiven, aber auch normative Prozesskategorien wie Empowerment leichter Anknüpfungspunkte finden.
- Selbst wenn Impuls und Dynamik zu geschlechterpolitischen Veränderungen nach wie vor weitgehend von Frauen ausgehen, bietet Gender Mainstreaming Männern Raum für eine Rolle als Akteure in auch eigener Sache, nicht nur als Unterstützer oder Verhinderer frauenpolitischer Ziele.
- Neue Praktiken wie Gender-Analyse, geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Gender-Budgets tragen zu neuen gesellschaftspolitischen Erkenntnissen über die Geschlechterfolgen von Politik bei und schaffen so innovative Wissensbestände für Politik und Verwaltung.
- Schließlich bildet sich ein Arbeitsmarktsegment (Gender-Fachstellen, Gender-Training, Coaching, Moderation, Organisationsentwicklung, geschlechterdifferenzierte Erhebungen, Evaluierungen etc.) für Gender-Kompetenz heraus, dessen fachlich fundierte Existenz selbst zur Anerkennung des Themenbereichs beiträgt.

Indes, selbst die makro-ökonomische und -politische Systemkritik weitgehend ausklammernde Variante von Gender Mainstreaming, wie sie in Europa und in der BRD gebräuchlich ist, reibt sich an den widerstrebenden patriarchal geformten Strukturen und Alltagskulturen von Bürokratien, die immer wieder das hervorbringen, was die afrikanische Soziologin Sara Longwe bilderstark als das „Verdampfen von Gender im patriarchalen Kochtopf“ bezeichnet hat (Longwe 1997). Der sicht-

und messbare Ertrag von Gender Mainstreaming ist eher bescheiden. Klassische Instrumente der Frauenförderung geraten unter Hinweis auf die sehr viel weitere Kategorie „Gender“ ins Hintertreffen, während diese dann doch eingeeengt wird auf in geschlechtsspezifischen Zuweisungen formulierte Problemlagen, wie z.B. die auf Frauen zentrierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Aufbrechen der sozialen Platzanweiserfunktion „Geschlecht“ wird zunehmend verdrängt von einer passförmigen und anstoßfreien Reformulierung von Gleichstellung im Rahmen neoliberaler Verwaltungsmodernisierung vom Typus „New Public Management“.

Auf der Ebene europäischer und bundesdeutscher Institutionen wird gleichwohl und wegen des institutionellen Austragungsortes für das öffentliche Auge weitgehend unsichtbar in beeindruckender Vielfalt und Vertiefung an der gleichstellungsorientierten Umsetzung von Gender Mainstreaming gearbeitet. Dass im operativen Geschehen notwendigerweise Geschlechterdichotomien reaktiviert werden und Differenzierungen verblassen, ist ein von feministischer Theorie wie den Anhänger/innen von Diversitätsansätzen gleichermaßen erhobener Vorwurf. Die Anklage indes übersieht das Erfordernis jeglicher auf strukturellen Wandel zielender Politik, bestehende Asymmetrien auszuleuchten und strategisch zu fokussieren.

Gender in Diversity Management

Nun hat sich aus dem Bereich der Privatwirtschaft und der großen Global Players das Instrument des Diversity Management entwickelt, es wird zum Teil auch versucht, es in öffentliche Sektoren mit Personal von unterschiedlichem Migrationshintergrund hineinzutragen. Das wirft die Frage auf: Kann die geschlechterpolitische Intention von Gender Mainstreaming umstandslos in einem horizontalen Pluralismus sozialer Ungleichheiten aufgehen? Ist es vielleicht durchaus kein Zufall, dass sich die Privatwirtschaft so nachdrücklich gegen den Einzug von Gender Mainstreaming in ihren Handlungsbereich gewehrt hat?

Der Anstoß zur Befassung mit Diversity kommt aus den USA, nicht als ideeller Impuls, sondern als aus dem Zusammenschluss von Unternehmen mit globaler Reichweite resultierende Anforderung. Wenngleich es auch Zweifel an der Übertragbarkeit des aus gesetzlichen Antidiskriminierungs- und „Affirmative action“-Auflagen entstandenen US-amerikanischen Modells von Diversity Management gibt (z.B. Sepehri/Wagner 2002), so weist die Literatur doch unisono darauf hin, dass global tätige Unternehmen gar nicht anders können, als auf der Ebene lokaler Managementstrukturen – die globalen Steuerungszentren sind dann wieder weiß und männlich – für eine gewisse Vielfalt zu sorgen. Innerhalb des Gesamtunternehmens werden in der Regel die US-amerikanische Diversity- und die deutsche Chancengleichheits-Einheit zusammengeschlossen bzw. übernimmt die vormalige Gleichstellungsbeauftragte die Funktion der Diversity Managerin (Deutsche Bank 2003).

Global Players, so die Begründung für Diversity Management, können Stärke nicht mehr, wie dies noch dem Idealbild von James Taylor entsprach, aus der Homogenität von Belegschaft und Unternehmenskultur gewinnen. Das moderne, global agierende Unternehmen begreift sich als multikulturell; Vielfalt ist ihm eine wesentliche Quelle von Innovationskraft. „Diversity is a business imperative in today's marketplace“ (Anderson 2003: 263). Es gilt: Vielfalt ist als Erfolgsfaktor zu erkennen und zu managen. Sie stellt ein Potential dar, das „gewertschätzt, gefördert und ... als wett-

bewerbsrelevante und unternehmensspezifische Ressource geschützt werden“ (Sepehri/Wagner 2002: 135) muss. Diversity kann dazu dienen, „die Reibungsverluste an globalisierten Standorten zu minimieren und zugleich neue Humanressourcen für das Unternehmen zu erschließen“ (Hansen/Müller 2003: 20). Sie verbessert Teamarbeit, erhöht die Produktivität der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie des Unternehmens insgesamt, erschließt Effektivitätsreserven, fördert Produkt- und Prozessinnovationen, eröffnet neue Absatzchancen und steigert die Wettbewerbsfähigkeit. „Vielfalt im Unternehmen trägt erwiesenermaßen zur Steigerung des Unternehmenswertes bei“ (ebenda: 29) und geht positiv in die Bewertung von Rating-Agenturen auf globalen Märkten ein.

Die Literatur, auch die wissenschaftliche, wird nicht müde, Diversity Management als „Win-win“-Ansatz zu beschreiben, der „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ (Hansen 2003: 188) generiert. Es handelt sich, auch das wird immer wieder betont, um einen „Business Case“, der ökonomische Nutzen steht deutlich im Vordergrund. „Hinter Diversity Management steckt ... auch und vor allem, den ökonomischen Erfolg zu steigern“ (Krell 2005). Es darf und soll auch gar nicht um anderes als vorrangig Gewinnmaximierung und Wettbewerbsfähigkeit gehen, denn als sozialpolitisches Thema liefe Diversity Management allzu leicht Gefahr, „neben den Geschäftsaktivitäten“ betrieben zu werden, „ein Extra, von dem man sich in schweren Zeiten trennen kann, weil es vermeintlich keinen Wertbeitrag leistet“ (Deutsche Lufthansa AG 2003: 331).

Was genau nun ist unter Diversity zu verstehen? „Diversity im Sinne von Vielfalt steht für das Phänomen einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft“ (Krell 2004: 43). In der Regel ist von 6 Kerndimensionen – Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung – die Rede und von Persönlichkeitsmerkmalen wie Rollenverständnis, Wertevorstellungen Denkweisen u.ä., die nicht ohne weiteres ersichtlich sind (Stuber 2004). Eine allgemein gültige Definition indes kann es nicht geben; vielmehr gilt „dass jedes Unternehmen ein eigenes spezifisches Verständnis für Diversity entwickelt“ (ebenda: 23). Immer aber geht es um die Wertschätzung von Vielfalt und um innerbetrieblichen kulturellen Pluralismus. Die Verfahrensweisen der Umsetzung ähneln in vielem denen von Gender Mainstreaming. Als Top-down-Strategie ist Diversity Management Teil von Führungsverantwortung, die operativ möglichst in einer spezifischen Diversity-Stelle im Unternehmen anzusiedeln ist. Instrumente wie Diversity Training, Mentoring u.ä. sollen Diversity Mainstreaming ins Werk setzen (Stuber 2004).

In den Unternehmen lässt sich „eine klare Tendenz von ‚Frauenförderung‘ zu umfassenderen Chancengleichheits- und Diversity-Programmen“ (Krell 2005: 50) feststellen. Das ist nur logisch, denn Gender, so die Argumentation, ist ein Aspekt von Diversity. Diversity Management integriert „Strategien des Multikulturalismus, der Chancengleichheit, des Work-Life-Balance und des Gender Mainstreaming“ (Döge 2004a: 12). Es sieht die Belange von Frauen als Teil einer Vielfalt individueller, nicht – wie in der herkömmlichen Gleichstellungspolitik – gruppenspezifischer Merkmale und Eigenschaften und bricht Homogenisierungen und Dominanzkulturen auf (Döge 2004b). So präsentiert es sich als moderner und zeitangemessener Ansatz zur Erzielung von Geschlechtergerechtigkeit. „Mit Gender Mainstreaming hinken wir der internationalen Entwicklung hinterher. Andere Industrieländer sprechen längst schon von Diversity Management“ (von der Leyen 2006). Und so ist es

auch nicht erstaunlich, dass Diversity Management innerbetriebliche, frauenspezifische Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Maßnahmen der Frauenförderung als Vorläuferprojekte für Diversity Management betrachtet, dass die Mehrheit der – gar nicht so vielen – Diversity-Zuständigen eine berufliche Vorgeschichte als Gleichstellungsbeauftragte hat und methodisch auf das in dieser Funktion entwickelte Instrumentarium zurückgreift.

Wie nun nimmt sich Gender im Gewand von Diversity Management aus? Die Aufzählung der Merkmale von Vielfalt geschieht hier additiv, die Bevorzugung des einen oder anderen Aspekts bestimmt sich individuell und situativ. Für gesellschaftliche oder auch nur innerbetrieblich strukturprägende Merkmale hat Diversity Management keinen Ort. Gender, nun, als „Gender-Diversity“ (Procter & Gamble Deutschland 2004: 338) gefasst und der biologischen Kategorie Geschlecht sehr viel näher als der sozialen, fügt sich ein in die „off mainstream“-Merkmalsliste (Tondorf 2005, Woodward 2005). Dies übrigens, obwohl von der betrieblichen Ebene immer wieder die gleiche Information kommt: dass nämlich Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen in der Wahrnehmung der Belegschaft unangefochten an erster Stelle stehen.

Gesellschaftliche Verschiebungen, wie z.B. die Verlagerung von Haus und Versorgungsarbeit seitens sog. Karrierefrauen in die Hände gering bezahlter, oft schwarz arbeitender Frauen (Bednarz-Braun/Heß-Meining 2004) tauchen im personalpolitisch orientierten additiven Denkmodus von Diversity nicht auf. Beim Sponsoring, immerhin eine in die Gesellschaft hineinreichende Tätigkeit, legen die Unternehmen keine Diversity-Kriterien an (Stuber 2003: 151). Nun ließe sich mit Berechtigung argumentieren, dass dies Diversity Management nicht anzulasten ist. Es handelt sich um eine an das Unternehmensziel der Gewinnsteigerung gebundene personalpolitische Strategie; übergreifende gesellschaftspolitische Ziele wie soziale und Geschlechtergerechtigkeit, unabhängig von Nutzenerwägungen und womöglich noch außerhalb des Betriebsgeschehens, fallen nicht in seinen Mandatsbereich. Das wäre eine Argumentation, die zwar dem Anspruch von „corporate responsibility“ gerade der Global Players nicht gerecht würde, aber den Rahmen und die Reichweite von Diversity Management schlüssig beschriebe.

Bemerkenswerterweise belässt es die Diversity argumentierende Literatur, auch die wissenschaftliche, aber nicht dabei. Hingegen behauptet sie mit Verve, dass die Belange von Gender Mainstreaming dank erzielter Gleichstellungserfolge z.T. hin-fällig, z.T. in Diversity Management integriert seien, dieses somit als der logische und überlegene Ersatz für Gender Mainstreaming und die zeitgemäße Form von Genderpolitik angesehen werden kann. Das erstaunt umso mehr, als Diversity Management vom Austragungsort Betrieb/Unternehmen her Gender Mainstreaming mit seinem Fokus auf gesamtgesellschaftlich geschlechtergerechte Ergebnisse des Handelns von Politik und Verwaltung in Gelassenheit gelten lassen könnte. Zudem kann angesichts mannigfaltig und gut dokumentierter geschlechterpolitischer Asymmetrien keine Rede von gelungener struktureller Gleichstellung sein, die es erlaube, nur mehr auf individuell differenzierende Merkmale einzugehen (siehe den EU-Gleichstellungsbericht 2006). Dass das diskursiv wie praktisch längst dekonstruierte Modell des männlichen Normalarbeiters mit Hausfrau und Familie ideologisch noch immer nicht ausgespielt hat, zeigt die Debatte um die „Vätermonate“, in der jüngsten Novelle zum Elterngeld.

Zwischenbilanz und offene Fragen

Warum also dieser triumphalistische, Platz greifende Ton, der keinen Zweifel an sich selber kennt, wenn nicht am Konzept selbst, so vielleicht doch an Reichweite und Intensität seiner Umsetzung? Dazu gäbe es durchaus Grund. Diversity Management ist durchaus keine belegschaftsweite Strategie, es bezieht sich im Wesentlichen auf die obere – nicht die oberste – Managementebene. Schaut man sich die Liste der ca. ein Dutzend Unternehmen an, die in Deutschland Praktiken des Diversity Management verfolgen, so zählen sie zu den Global Players, sind von dezidiert internationaler Ausrichtung oder Unternehmenszusammenschlüsse mit starkem US-Anteil. Es gibt wenig Anzeichen, dass der „Rest“ der Privatwirtschaft sich davon wirklich angesprochen fühlt. Und warum diese denunziative Darstellung von Gender Mainstreaming, die es zur Karikatur verengt, um sich dann umso effektvoller in Szene zu setzen?

Diversity, Vielfalt, mag ein „Orientierungspunkt gesellschaftlicher Ethik“ (Baer 2003: 104) sein, Diversity Management ist es nicht. Es verbleibt bei diffuser, rechtlich unverbindlicher Weltoffenheit, hat keinen normativen Bezugspunkt und kein über die unternehmerische Wettbewerbsposition hinausreichendes gesellschaftspolitisches Ziel (Verloo 2005). „Diversity Management muss an seiner Wirtschaftlichkeit gemessen werden“ (Belinszki 2003: 351). Das wiederum muss und darf Gender Mainstreaming nicht. Es gehört in den Bereich normengesteuerter gesellschaftspolitischer Gestaltung, also der Gemeinwohlorientierung öffentlichen Handelns. Insofern Gleichstellungspolitik in der Strategie von Gender Mainstreaming aufgegangen ist, ist eines ihrer Charakteristika, dass sie als Strukturpolitik aus bürgerrechtlichen Gründen auch dann gelten muss, wenn sie sich nicht mit Nützlichkeit von Arbeitskraft und Verwertungsdimensionen deckt.

Warum nur macht sich Wissenschaft zur Sprecherin einer Verdrängung gesellschaftspolitischer Verantwortung aus dem öffentlichen Raum? Wenn sie den Global Players, den Shakers und Makers von Globalisierung, schon nicht mehr gesellschaftliche Verantwortung zumuten mag, warum kann sie nicht wenigstens ein Nebeneinander von Gemeinwohl- und Gewinnlogik – das wäre bescheiden genug – gelten lassen? Hat es vielleicht damit zu tun, dass es bei Gender Mainstreaming tatsächlich um Gesellschaftspolitik geht, um die Verpflichtung von Politik auf geschlechtergerechte Ergebnisse in der vielfältigen Kontextuierung, in der die soziale Kategorie „Geschlecht“ eine Rolle spielt, und um die Befähigung der politischen Apparatur, solche Ergebnisse hervorzubringen?

Gender Mainstreaming ist in einem wesentlichen Punkt voraussetzungs-voll. Die Kategorie „Gender“ weist herrschaftskritisch auf geschlechterpolitische Asymmetrien und enthält den normativen Impuls, gesellschaftliche Zuweisungen und Verweigerungen geschlechtergerecht zu transformieren. Das eben macht seinen Kern aus, dass politische Instanzen Geschlecht als hier und heute wirksame Strukturkategorie anerkennen und damit zugleich den aus den internationalen Frauenbewegungen – in ihrer Vielfalt und vielfältigen Kontextuierungen – hervorgegangenen Gerechtigkeitsimpuls als Teil ihres verpflichtenden Politikmandats. Soll Gender als gesellschaftlichen Wandel meinende Kategorie nun im Kochtopf von Diversity Management verdampfen? Sollen vielleicht die ohnedies in Zeiten des dominierenden neoliberalen Politikentwurfs mannigfaltig bedrängten Kategorien „Gerechtigkeit“ und „Gemeinwohl“ unternehmensnaher Ertragshegemonie ein weiteres Stück

näher gebracht werden? Vielleicht, auch das ist eine offene Frage, legen Diversity Management und seine Proponent/innen doch einmal – vielleicht sogar in nicht allzu ferner Zukunft? – den PR-Gestus ab und setzen sich mit auf der Hand liegenden, z.B. mit den hier formulierten Fragen auseinander. Das würde eine abwägende, auf das bescheidene Ziel der Komplementarität abhebende Diskussion ganz erheblich erleichtern, wenn nicht überhaupt erst ermöglichen.

Bis das so weit ist, zunächst ein paar Fragen in frauen- und geschlechterpolitischer Absicht an das sehr viel suchendere, tastendere, Zweifel zulassende Gender Mainstreaming: Muss mehr als 10 Jahre nach seiner Formulierung der hohe Anspruchshorizont von Gender Mainstreaming überprüft werden? Für welche geschlechterpolitischen Zielsetzungen und welche (Teil-) Strecke ist es überhaupt das geeignete Instrument? Ist es wirklich angemessen, die Transformation patriarchaler Institutionen und hegemonialer Maskulinität oder gar die zu Geschlechtergerechtigkeit befreiende Überwindung neo-liberaler Politik von diesem einen Instrument zu erwarten? Vielleicht ist es an der Zeit, über eine strategische Entmischung nachzudenken. Vielleicht gilt es, einen Schritt zurückzutreten und erneut zu überlegen, was mittels Gender Mainstreaming zu erreichen ist und wo, ohne Gender Mainstreaming aufzugeben oder zu diskreditieren, komplementäre oder ganz andere, eigenständige Strategien nötig sind.

Und weiter, ist dem von Anbeginn mitgedachten Diversitätsaspekt von Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis tatsächlich genügend Aufmerksamkeit geschenkt worden? Vielleicht in der Theorie eher zu viel, in der Praxis zu wenig? Nancy Fraser unterscheidet zwischen Politik der Umverteilung und der Anerkennung. Letztere gewinnt mit zunehmender kultureller Mischung und Ausdifferenzierung im Globalisierungsprozess an Bedeutung und muss in einen dezentrierten Begriff von sozialer Gerechtigkeit konzeptionell wie operativ noch systematischer eingearbeitet werden (Fraser 2001).

Ein solches Projekt sowie eine entmischende Neu-Bestimmung von heutigen gesellschaftlichen Problemlagen angemessener Frauen- und Geschlechterpolitik und den daraus resultierenden Anforderungen an Gender Mainstreaming kann nur Teil einer sehr viel umfassenderen strategischen Debatte sein und wird sich ein Stück weit aus den Prozessen sozialer Bewegungen selber heraus entwickeln müssen. Dazu gehört auch die Frage, welche organisatorische Verfasstheit von frauen- und geschlechterpolitischem Engagement erforderlich ist, um Gender Mainstreaming nicht nur als inner-institutionellen Vorgang, sondern auch als Verhandlungsraum sozialer Akteure unterschiedlichen gesellschaftlichen Charakters zu begreifen, ein Verhandlungsraum, in dem divergierende Handlungslogiken und Perspektiven zu produktiven Lösungen beizutragen vermögen.

Wenn sich diese Fragen auch letztendlich nur empirisch in sozialen und politischen Kontexten beantworten lassen, so sind einige Richtungshinweise heute doch schon möglich.

- An der Doppelstrategie von Gender Mainstreaming – durchgehende, geschlechtersensible Analyse und Reflexion aller administrativ gehandhabten Handlungsbereiche von Politik sowie, auf der Basis der Ergebnisse solcher Anstrengungen, ggf. geschlechterspezifische Förderungen – ist festzuhalten. Entsprechende institutionelle Ressourcen müssen bereitgehalten werden.

- Gender Mainstreaming ist bislang nur selten mit Mechanismen der Rechenschaftslegung ausgestattet. Innerhalb der Institutionen fehlen verbindliche, sanktionsbewehrte Verbindungen zu Personalentwicklung und Laufbahngestaltung, nach außen mangelt es an einer Überprüfung und Debatte ermöglichenden Berichtswesen. Damit sind Kernelemente demokratischer Gestaltung von Politik, Transparenz und öffentliche Beratung, schwerwiegend in Frage gestellt.
- Die Erfahrung zeigt, dass, ungeachtet der an alle Mitglieder von Institutionen gerichteten Verpflichtung, der Impuls zu einer gerechteren Gestaltung von Geschlechterordnungen ganz überwiegend von Frauen ausgeht und sich auf innerbürokratische Dynamiken nicht verlassen kann. Der Blick wäre also auf das Interaktionsfeld von geschlechterpolitischen Akteurinnen und Akteuren innerhalb und außerhalb von Institutionen zu richten. Hier müssen Brücken schlagende Partizipationsformen gefunden und ihre Budgetierung eingefordert werden, die ihrerseits den Arkanbereich der Institutionen ein Stück weit porös machen.

Literatur

- Anderson, Redia (2003): Diversity & Inclusion Equals Marketplace Success, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 263-277
- Baer, Susanne (2003): Recht auf Vielfalt, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 104-120
- Belinszki, Eszter u.a. (Hg.) (2003): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld, Münster
- Belinszki, Eszter (2003): Die Praxis von Diversity Management, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 351-360
- Bednarz-Braun, Iris; Ulrike Heß-Meining (2004): Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven. Wiesbaden
- Bericht der Kommission zur Gleichstellung 2006, www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender/docs/com_2006_71_de.pdf (30.4.2006)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1996): Dokumentation der Erklärung und Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz 1995, Bonn
- Deutsche Bank AG. Ein Gespräch mit Aletta von Hardenberg und Elisabeth Girg (2003), in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 293-312
- Deutsche Lufthansa AG, Ein Gespräch mit Monika Rühl (2003), in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 326-337
- Döge, Peter (2004a): Managing Diversity – Von der Anti-Diskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt, in: *Theorie und Praxis der Sozialarbeit Nr.3/2004*, 11-16
- Döge, Peter (2004b): Vom Geschlecht zur Differenz – Politikwissenschaft im Zeichen von Diversity, in: Peter Döge u.a. (Hg.), *Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung*, Bielefeld, 61-82
- Fraser, Nancy (2001): Social Justice in the Knowledge Society: Redistribution, Recognition, and Participation, www.wissensgesellschaft.org/themen/orientierung/socialjustice.pdf (23.2.2006)
- Hansen, Katrin; Ursula Müller (2003): Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 9-60
- Krell, Gertraude (2004): Managen Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Gertraude Krell: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden, 41-57

- Krell, Gertraude (2005): Vielfalt erfreut. Diversity Management ist gut fürs Geschäft, in: *Alumni-Magazin der FU Berlin 2005*, <http://www.morgenwelt.de/617.html>
- Von der Leyen, Ursula (2006): Gespräch mit der *tageszeitung*, 18./19.2.2006, 4
- Longwe, Sara H. (1997): The evaporation of gender policies in the patriarchal cooking pot, in: *Development and Patronage* (Oxfam), 41-49
- Moser, Caroline O. (1993): *Gender Planning in Development. Theory, Practice and Training*, London
- Procter & Gamble Deutschland (2003): Ein Gespräch mit Olaf Peters, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 338-350
- Sen, Gita; Caren Grown (1987): *Development, Crisis and Alternative Visions. Third World Women's Perspective*, London
- Sepehri, Paivand; Dieter Wagner (2002): Diversity and Managing Diversity. Verständnisfragen, Zusammenhänge und theoretische Erkenntnisse, in: Sibylle Peters, Norbert Benschel (Hg.), *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis*, 2. Aufl., Wiesbaden, 121-139
- Stuber, Michael (2003): Die Umsetzung von Diversity in Europa, in: Eszter Belinszki u.a. (Hg.), a.a.O., 130-154
- Stuber, Michael (2004): *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. München
- Tondorf, Karin (2005): Auf verschiedenen Wegen zur Gleichstellung. Konzepte, Strategien, Trends, www.fortbildung-bw.de/wb/o6_frauen/downloads/o5_o4_19/VortragTondorf.pdf (15.4.2005)
- Verloo, Mieke (2005): Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society – Volume 12*, Number 3, Fall 2005, 344-365
- Wetterer, Angelika (2006): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen, db.genderkompetenz.info/deu/archive/events/gendlectkompetenz (18.4.06)
- Woodward, Alison (2005): Too late for mainstreaming? Taking stock in Brussels, www.grueneakademie.de/web/467.html (18.2.2006)

Carmen Klement & Brigitte Rudolph

EU-Osterweiterung und Geschlechter(un)gleichheit in Polen, Tschechien und Ungarn¹

Im Mai 2004 erfolgte die Aufnahme von zehn neuen Ländern² in die Europäische Union (EU), die damit auf 25 Mitgliedstaaten anwuchs. Als Bedingung für ihren Beitritt mussten die Länder sich den demokratischen, rechtsstaatlichen und den ökonomischen Standards der EU angleichen und das gesamte EU-Recht übernehmen. Die osteuropäischen Länder sahen sich damit erneuten Herausforderungen gegenüber, da sie nicht allein durch ihren Beitritt zur EU, sondern aufgrund des politischen und wirtschaftlichen Transformationsprozesses bereits seit 1989 gravierende Umbrüche in Politik und Wirtschaft zu bewältigen hatten, die von vielen strukturellen und institutionellen Veränderungen begleitet waren. Neben dem politischen Systemwechsel vom Sozialismus zur Demokratie war zeitgleich der Wechsel von der Planwirtschaft zur marktwirtschaftlichen Ökonomie zu vollziehen, der zu starken Verwerfungen auf den Arbeitsmärkten und zu einer bis dahin nicht gekannten offenen Arbeitslosigkeit führte, von der Frauen vermehrt betroffen waren. Durch diese Arbeitsmarktentwicklung und einige während der Transformation erfolgten restriktiven sozialen Reformen erscheinen Frauen bezüglich ihrer sozioökonomischen Lage auf den ersten Blick häufig als Benachteiligte des Systemwechsels, zumal die familiäre Reproduktionsarbeit nach wie vor ungebrochen in ihrer Verantwortlichkeit liegt.

Die EU sieht sich als Vorreiterin der Überwindung von Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern und ist mit ihrer Rahmenstrategie zum Gender Mainstreaming darum bemüht, in einer breit angelegten Offensive traditionelle Geschlechterrollen und Stereotype aufzubrechen. Damit soll in letzter Konsequenz die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gewährleistet werden (Gröner 2002: 91). Vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf nationaler Ebene im Zuge der Transformation wurde daher der EU-Beitritt für viele osteuropäische Frauen zum Hoffnungsträger für eine bessere und geschlechterdemokratische Zukunft (Jünemann/Klement 2005: 8). Wie verhält es sich nun mit der rechtlichen Norm der Gleichberechtigung und des Gender Mainstreaming und der sozioökonomischen Realität von Frauen und Männern innerhalb der EU sowie insbesondere in den osteuropäischen Beitrittsländern? Gibt es eine Diskrepanz zwischen *de jure* und *de facto*? Nähern sich Ideal und Realität einander an, bleibt alles beim (ungleichen) „Alten“ oder erweitert sich gar die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Kurzum: Sind Frauen eher die Gewinnerinnen oder die Verliererinnen der wirtschaftlichen Transformation seit 1989, und wie gestaltet sich ihre gesellschaftliche Partizipation nach dem EU-Beitritt?

¹ Der vorliegende Beitrag basiert auf den Ergebnissen eines vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geförderten Projekts „Transformation als Katalysator für weibliche Arbeitsmarkt-Inklusion oder -Exklusion? Ideal und Realität von Geschlechtergleichheit in den EU-Beitrittsländern Polen, Tschechien und Ungarn“.

² Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Litauen, Estland, Lettland, Slowenien, Zypern und Malta.

Im Folgenden soll diesen Fragen am Beispiel der Länder Polen, Tschechien und Ungarn nachgegangen werden, dreier vormals sozialistisch regierter Länder, die von einer stark propagierten Emanzipationsideologie gekennzeichnet waren. Dazu werden nach einem kursorischen Rückblick auf die weibliche Partizipation am Arbeitsmarkt während der Planwirtschaft zunächst die Arbeitsmarktveränderungen nach 1989 betrachtet. Aufgrund ihrer Relevanz für das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern gilt der Blick in einem weiteren Schritt den länderspezifischen sozialstaatlichen Rahmenbedingungen und deren Veränderungen seit 1989. Inwieweit der im Jahre 2004 vollzogene EU-Beitritt schließlich eine Veränderung der sozioökonomischen Realität von Frauen in den genannten Ländern bewirkt hat, wird im nächsten Schritt dargelegt. Dort stehen die Fragen der nationalen Umsetzung von Gesetzen und Richtlinien zur Geschlechtergleichheit und Gender Mainstreaming im Mittelpunkt. Abschließend soll darüber reflektiert werden, ob die Veränderungen im Zuge der politischen und wirtschaftlichen Transformation in den genannten Ländern möglicherweise gegenüber dem vormaligen Leitbild der emanzipierten, voll am Arbeitsmarkt partizipierenden Frau und Mutter eine Divergenz hervorgerufen haben oder ob gar ein „Backlash“ hin zu traditionellen kulturellen Leitbildern und geschlechtsspezifischer Rollenverteilung im Sinne des bürgerlichen Ehe-modells aus dem 19. Jahrhundert zu beobachten ist.

Arbeitsmarktveränderungen in Polen, Tschechien und Ungarn nach 1989

Die planwirtschaftliche Politik in den vormals sozialistischen Regimes der Länder Polen, Tschechien und Ungarn garantierte nicht nur das Recht auf Erwerbsarbeit, sondern verpflichtete gleichermaßen die gesamte arbeitsfähige Bevölkerung – Männer wie Frauen – dazu. Dadurch wurden für beide Geschlechter hohe Partizipationsraten am Arbeitsmarkt erreicht, die sich Ende der 1980er Jahre innerhalb der Bevölkerungsgruppe im Alter von 15 bis 59 Jahren auf mehr als 80% für beide Geschlechter belief (Rostgaard 2004: 10). Die hohe weibliche Beteiligung am Arbeitsmarkt war als Zeichen der Gleichstellung von Männern und Frauen charakteristisch für planwirtschaftlich organisierte ökonomische Systeme; sie war allerdings nach dem starken Industrialisierungsschub ab den 1950er Jahren auch zwingend notwendig zur Erfüllung der planwirtschaftlichen Ziele. Flankiert wurde diese Konstellation von entsprechenden sozialpolitischen Rahmenbedingungen, vor allem durch die Bereitstellung öffentlicher Kinderbetreuung und Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen sowie durch die Entlastung der Familien von reproduktiver Familienarbeit mittels Betriebskantinen und Wäschereien. Trotz der hohen Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und ihrer gleichen bzw. teils besseren Bildung war jedoch auch der Arbeitsmarkt in den sozialistischen Ländern stark segregiert, und es existierte der auch in westlichen Gesellschaften bekannte *gender wage gap*: Frauen in Polen, Tschechien und Ungarn hatten ein um durchschnittlich 20 bis 30% geringeres Einkommen als Männer (vgl. Lohmann/Seibert 2003; Marksová-Tominová 2003; Szabó 2003). Außerdem hatten Frauen trotz aller Gleichheitspostulate während der sozialistischen Zeit keineswegs den gleichen Zugang zu höheren Positionen wie Männer. Während in Polen Frauen fast die Hälfte der Arbeitskräfte stellten, waren z.B. 1983 nur 35,6 % der Managerposten mit Frauen besetzt (vgl. Ingham u.a. 1998).

Mit der „samtenen Revolution“ begann im Jahre 1989 für Polen, Tschechien und Ungarn ein lang anhaltender Transformationsprozess. Nicht nur die Politik, son-

dern insbesondere auch die Wirtschaft musste diesen Modernisierungsprozess durchlaufen und sich mit marktwirtschaftlichen Prinzipien auseinandersetzen. Durch die wirtschaftliche Neuorientierung und die damit einhergehenden Privatisierung ehemals staatlicher Betriebe, die sich nunmehr am Effizienzprinzip und an den Vorgaben der Produktivitätssteigerung zu orientieren hatten, kam es erstmals auch zu einer offenen Arbeitslosigkeit in großem Ausmaß. Insbesondere Frauen waren davon vermehrt betroffen, u.a. weil vorwiegend männlich dominierte Arbeits- und Industriebereiche während der Transformation staatlicherseits gestützt wurden, während viele überwiegend von Frauen besetzte Arbeitsbereiche dem freien Spiel der marktwirtschaftlichen Kräfte überlassen wurden und diese Bereiche sich nicht auf dem neuen Feld behaupten konnten. In Tschechien wurde beispielsweise im Zuge der Umstrukturierung die Schwerindustrie vom Staat erheblich finanziell unterstützt, während die Textilindustrie, die überwiegend Frauenarbeitsplätze bereitstellte, dem freien Markt überlassen wurde (vgl. Marksová-Tominová 2003: 10). Dies trifft für Ungarn nur bedingt zu, da hier der große Beschäftigungsabbau nach dem Systemwechsel hauptsächlich in von Männern dominierten Bereichen erfolgte. Unter anderem aus diesem Grund ist in Ungarn die Frauenarbeitslosenquote geringer als die von Männern und betrug im Jahr 2000 für Männer 7% und für Frauen lediglich 5,6% (Szabó 2003: 40). Inwieweit hier jedoch auch andere Mechanismen zu einer geringeren Arbeitslosenquote von Frauen beigetragen haben, müsste noch genauer analysiert werden. So tauchen z.B. Frauen, die frühverrentet wurden oder in die „Stille Reserve“ abwanderten, in der Statistik nicht mehr auf. Die Erwerbstätigenquote bietet hier einen besseren Vergleichsmaßstab: In Ungarn sank die Frauenerwerbstätigkeit zwischen 1985 und 1997 um 40% (vgl. Young 2005: 39).

Insgesamt hatten Frauen ein größeres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, sowie erschwerte Bedingungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die ungleichen Arbeitsmarktchancen wurden für Frauen mit Kindern dadurch verstärkt, dass nach 1989 in allen drei Ländern die Versorgung mit staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen stark reduziert und dadurch die individuelle Arbeitszeitflexibilität von Müttern eingeschränkt wurde.³ Allerdings stellen Frauen keine homogene Gruppe in Bezug auf ihre Arbeitsmarktbeteiligung dar; so zeigt sich bei näherer Betrachtung ein starkes Ungleichheitsgefälle innerhalb der Gruppe der erwerbswilligen Frauen. Es kristallisierten sich einige Problemgruppen innerhalb der weiblichen Arbeitslosen heraus, die sich entlang der Bereiche „Bildung und Qualifikation“, „Familienstand und -situation“, „Alter“, „Region und Ethnizität“⁴ konstituieren. So lässt sich für alle drei Länder im Wesentlichen feststellen, dass junge, gebildete, familiär ungebundene und damit hochmobile, in urbanen Gebieten wohnende Frauen letztendlich die besten Arbeitsmarktchancen haben (Szabó 2003: 26; Ferge 1997: 169).

In diesen Zusammenhang einzuordnen ist das häufig diskutierte Problem der seit der Transformation rapide zurück gegangenen Fertilitätsrate in den Ländern Polen, Tschechien und Ungarn. So sank die Geburtenrate in Polen von 1,84 im Jahre

3 Da die Kinderbetreuung ein feminisierter Arbeitsbereich ist, führte der starke Abbau von Betreuungsplätzen auch zu einer weiteren Verringerung von Frauenarbeitsplätzen und trug damit zu einer steigenden Erwerbslosenquote von Frauen bei.

4 Die größte in der Region vertretene ethnische Minderheit sind Roma, die gesamtgesellschaftlich stark benachteiligt werden, einen niedrigeren Bildungsstand aufweisen und damit auch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

1990 auf 1,31 im Jahre 2000, im gleichen Zeitraum in Tschechien von 2,04 auf 1,39 und in Ungarn von 2,01 auf 1,24. Die post-kommunistischen europäischen Länder weisen damit die niedrigsten Geburtenraten der Welt auf (vgl. Steinhilber 2004: 31; Rostgaard 2004: 6). Erklärt wird dieser Trend mit einem „Aufschiebeverhalten“: Wegen der angespannten ökonomischen Situation und des insbesondere für Frauen mit Kindern erschwerten Zugangs zu Existenz sichernden Jobs auf dem Arbeitsmarkt würden Familiengründungen und Kindergeburten in der Hoffnung auf eine Konsolidierung der beruflichen Lage auf einen späteren Zeitpunkt verschoben (Lohmann/Seibert 2003; Marksová-Tominová 2003; Szabó 2003). Dies ist bereits jetzt insbesondere in jenen westlichen Gesellschaften bei Akademikerinnen zu beobachten, die durch eine unzureichende Betreuungssituation für ihre Kinder einen Karriereknick befürchten müssen und deshalb auf Kinder verzichten (vgl. Berger-Schmitt 2004). Allerdings gelten diese Argumente zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht als gesichert, da auch denkbar wäre, dass Frauen Kinder wünschen, jedoch keinen Partner finden, mit dem sie diesen Wunsch realisieren können. In diesem Fall wäre die rückläufige Geburtenrate auf einen sinkenden Kinderwunsch von Männern zurückzuführen. Wie neueste Ergebnisse für Deutschland belegen, trifft dies für junge Männer in Deutschland in zunehmendem Maße zu: Bei ihnen zeigt sich im Vergleich zu Frauen eine stärkere Reduktion des Kinderwunsches (vgl. Dorbitz u.a. 2005: 36).⁵ Als gesichert gilt, dass niedrige Geburtenraten immer eine Reaktion auf verbesserungswürdige sozialpolitische Verhältnisse sind und dass eine Verbesserung von Maßnahmen, die eine gute Kinderbetreuung gewährleisten und auch Vätern die Übernahme von Kinderbetreuungspflichten ermöglichen, die Geburtenrate steigen lässt.⁶

Sozialpolitische Maßnahmen und weibliche Beschäftigungsfähigkeit

Es ist hinreichend bekannt, dass Frauen und Männer von den Rahmenbedingungen eines Wohlfahrtsregimes unterschiedlich tangiert werden,⁷ und zwar deshalb, weil, neben Faktoren wie insbesondere den Systemen der sozialen Sicherung, nach wie vor die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht als eine partnerschaftliche Aufgabe, sondern überwiegend als von erwerbsorientierten und -tätigen Frauen zu lösendes Problem betrachtet wird. Aus diesem Grund kann eine stärkere Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt nur dann gelingen, wenn die Versorgung der Kinder gesichert ist, sei es über den Zugang zu öffentlichen oder privaten Betreuungseinrichtungen oder durch partnerschaftliche Übernahme von Betreuungsverantwortung durch die Väter. Obwohl die vormals sozialistischen Regimes auf dem Gebiet der Kinderbetreuung eine Art „Vorbildfunktion“ innehatten, gab es bei differenzierterer Betrachtung sowohl starke regionale als auch qualitative Unterschiede. Insbesondere in Polen – und dort vor allem in den ländlichen Gebieten – war der

Zugang zu den Betreuungseinrichtungen trotz der Vollzeitberufstätigkeit von Männern und Frauen nicht ausreichend, so dass vielfach die Hilfe der Großmütter in Anspruch genommen werden musste (Lohmann/Seibert 2003: 70). Nach der Transformation verschärfte sich die Situation nicht nur in Polen, sondern in allen hier genannten Ländern auf eklatante Weise. Selbst unter Berücksichtigung der in allen drei Ländern gesunkenen Fertilitätsrate erwiesen sich die nach vielfältigem Abbau und teilweiser Überführung in Privateinrichtungen weiterhin zur Verfügung stehenden staatlichen Betreuungsplätze als nicht ausreichend (Lohmann/Seibert 2003; Marksová-Tominová 2003; Szabó 2003). Der Rückgang der Betreuungseinrichtungen gilt sowohl für Kindergärten, die Kinder ab drei Jahren aufnehmen, insbesondere aber für die Einrichtungen, die Kinder unter drei Jahren versorgen (Krippen). So zeigen die zurzeit zur Verfügung stehenden Daten für Ungarn, dass von 1990 bis 2000 die Zahl der in Krippen betreuten Kinder um 28% gesunken ist (vgl. Szabó 2003: 58). Auch in Tschechien wurden die Krippen sukzessive geschlossen.

Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl von Krippen in Tschechien

Jahr	Krippen	Jahr	Krippen
1990	1.043	1997	101
1991	486	1998	79
1992	381	1999	67
1993	247	2000	65
1994	235	2001	59
1995	207	2002	58
1996	151	2003	60

Quelle: ÚZIS 2003 (www.uzis.cz)

Dies führt laut Auskunft des tschechischen Familienministeriums dazu, dass heute Kinder unter drei Jahren faktisch kaum mehr in Krippen betreut werden. Auch in Polen finden nur noch 2% der Kinder zwischen 0 und 3 Jahren in Betreuungsstätten Aufnahme und die Anzahl der Einrichtungen verringerte sich von 1.412 im Jahr 1990 auf 396 im Jahr 2001 (vgl. Lohmann/Seibert 2003: 70f.). Zwar korreliert der Rückgang der Betreuungseinrichtungen mit den gesunkenen Geburtenraten, trotzdem zeigt sich in den Zahlen, dass offensichtlich eine öffentliche Betreuung von Kindern unter drei Jahren zunehmend privatisiert wird und dafür Mütter partiell aus der Erwerbsarbeit aussteigen.

Sind bei der Ausgestaltung der öffentlichen Kinderbetreuung und verschiedener Transferleistungen für Familien nach 1989 große Einschnitte zu beobachten, so blieben die vormals geltenden Mutterschafts- und Erziehungsurlaubsregelungen weitgehend unangetastet.⁸ Allerdings reagieren Frauen hierauf inzwischen unterschiedlich: Eine zunehmende Zahl der berechtigten Mütter nehmen die staatlichen Freistellungs- und Unterstützungsleistungen nicht mehr voll in Anspruch (vgl. Fultz/Steinhilber 2003; Cermaková u.a. 2000; UNICEF 1999), weil diese – wenn

⁸ Zu den unterschiedlichen Einzelmaßnahmen siehe etwa Steinhilber 2004; Fultz u.a. 2003; Rostgaard 2003; Götting 1998.

⁵ Entsprechende Daten bzw. Untersuchungen für Polen, Ungarn und Tschechien liegen bislang nicht vor.

⁶ Vgl. dazu Dorbitz u.a. 2005, 40ff. Der positive Einfluss familienfördernder Maßnahmen konnte bereits empirisch in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten nachgewiesen werden. Dort hat die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen keinen negativen Einfluss auf die Geburtenrate gehabt.

⁷ Zur Wohlfahrtsstaatsdiskussion in der feministischen Forschung vgl. Klement/Rudolph 2004; Lewis/Ostner 1994.

gleich als soziale Errungenschaft für erwerbstätige Frauen und Mütter deklariert – ihren persönlichen Interessen und ihren Arbeitsmarktchancen zuwiderlaufen. Beispielsweise schöpfen in Polen mehr als zwei Drittel der Mütter, die hoch qualifiziert sind und gute Arbeitsmarktchancen haben, die ihnen zustehende Elternzeit nicht voll aus (UNICEF 1999: 54). Es scheint, dass insbesondere die Rückkehrgarantie an den vormaligen Arbeitsplatz, die von Unternehmen z.B. über drei Jahre hinweg aufrecht erhalten werden muss, nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von den Frauen selbst als problematisch wahrgenommen wird und sie deshalb auf die Ausschöpfung der gesamten Elternzeit verzichten. Darüber hinaus laufen Frauen nicht nur Gefahr durch die Elternzeit eine einmal erreichte betriebliche Position zu verlieren, sondern sie müssen auch einen Qualifikationsverlust befürchten und können den beruflichen Anschluss verlieren.

Überdies werden Mütter seitens der Arbeitgeber mit dem Vorurteil konfrontiert, dass für sie der ausgeübte Beruf nicht mehr oberste Priorität habe und mehr Fehlzeiten aufgrund der Mutterschaft zu befürchten seien. Der zunehmende Verzicht vieler Frauen auf die relativ großzügigen Erziehungszeitregelungen zeigt, dass langfristig solche Regelungen offensichtlich nicht nur dem Schutz von Frauen dienen, sondern sich möglicherweise auch kontraproduktiv auf die Arbeitsmarktteilnahme und Arbeitsmarktchancen von Frauen auswirken können.⁹ Dies könnte dadurch abgemildert werden, dass familiäre Betreuungsverantwortlichkeiten auch von Vätern wahrgenommen werden. Zurzeit zeigen jedoch die Daten aus Polen, Ungarn und der tschechischen Republik noch das klassische Bild, wonach nur wenige Väter Elternzeit in Anspruch nehmen und die Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung nach altem traditionellem Muster überwiegend in weiblicher Hand liegt (vgl. Fultz u.a. 2003).¹⁰

Die nationale Umsetzung von EU-Gesetzen und Richtlinien zu Geschlechtergleichheit und Gender Mainstreaming

Der im Frühjahr 2005 vorgelegte Jahresbericht der EU-Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau (Europäische Kommission 2005), der einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen der jeweiligen Situation von Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und soziales Leben gibt, bezieht sich erstmals auf die EU-25. Dem Bericht zufolge zeichnet sich insgesamt ein positiver Trend ab.

So wird ein Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede in den Bereichen Bildung und Beschäftigung konstatiert, zugleich wird aber auch eingestanden, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nahezu unverändert geblieben ist (ebd.: 4) und allenfalls marginale Verbesserungen bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation oder bei den Karrierechancen auszumachen sind: Die Segregation nach

Berufen (17,5%) als auch die Segregation nach Sektoren (25,2%)¹¹ ist nach wie vor stark ausgeprägt und im Jahre 2003 (31%) waren lediglich 1% mehr Frauen in Führungspositionen als im Jahre 2002 (30%).

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Bericht zwar als „eine Herausforderung für Frauen und Männer“ beschrieben, die Beschäftigungsquoten zeigen jedoch eine eindeutige geschlechtsspezifische Zuordnung. Während bei Frauen mit Kleinkindern die Beschäftigungsquote um 13,6 Prozentpunkte niedriger ist als bei kinderlosen Frauen, ist sie bei Männern mit Kleinkindern um 10 Prozentpunkte höher als bei kinderlosen Männern. Dies ist laut Gleichstellungsbericht auf die beschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten und geschlechtsspezifische stereotype Familienmuster zurückzuführen (ebd.: 5).

Angesichts der Ergebnisse verwundert es nicht, dass in den Schlussfolgerungen der Europäische Rat – wie schon in den Jahren zuvor – dazu aufgefordert wird, die Mitgliedstaaten eindringlich darauf hinzuweisen, ihre Bemühungen zur Geschlechtergleichstellung fortzusetzen.

In den frühen Jahren der politischen und wirtschaftlichen Transformation in Polen, Tschechien und Ungarn wurde dem Aspekt der Gender-Gleichheit wenig Beachtung geschenkt. Sowohl die nationalen Entscheidungsträger/innen als auch die Öffentlichkeit setzten im Hinblick auf die Etablierung der Marktwirtschaft und die anstehende Demokratisierung andere Prioritäten, ohne dass den neuen Entwicklungen inhärenten Gender-Dimensionen Aufmerksamkeit zuteil wurde. Erst mit dem Näherücken des EU-Beitritts änderte sich diese Situation. Da Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als ein grundlegendes Prinzip der EU definiert wird, mussten die Beitrittsländer sich verpflichten, als Teil des *acquis communautaire*¹² auch die geschlechterpolitisch relevanten Regelungen vollständig zu übernehmen und umzusetzen (Jünemann/Klement 2005: 7). Somit waren im Wesentlichen die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, die Gewährleistung des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit sowie acht weitere Richtlinien zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in nationale Gesetze zu übertragen. Wie diese Gesetze – wenn sie denn von den einzelnen Nationalstaaten implementiert wurden – *de facto* die Geschlechtergleichstellung beeinflussen und wie sich die Nationalstaaten zur Verbesserung der sozioökonomischen Lage von Frauen verhalten, ist aufgrund der kurzen Zeitspanne nach dem erfolgten Beitritt noch ein weitgehend offenes Feld. Die ersten zur Gleichstellung von Mann und Frau vorliegenden Studien in den osteuropäischen Beitrittsländern zeigen jedoch auf eindringliche Weise, dass es bezüglich der Geschlechtergleichbehandlung eine Diskrepanz zwischen *de jure* und *de facto* zu geben scheint. Gleichstellungspolitik ist zwar rechtsverbindlich, es gibt aber kaum Kontrollen der

¹¹ Geschlechtersegregation nach Berufen (ISCO-Klassifikation) wird wie folgt berechnet: Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert. Zur Berechnung der Geschlechtersegregation nach Sektoren (NACE-Klassifikation) wird zunächst der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert. Die sich jeweils ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

¹² Der *acquis* umfasst sämtliche gültigen Verträge und Rechtsakte der EU.

praktischen Umsetzung oder gar Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorgaben, wie dies z.B. auf wirtschaftlicher Ebene bei den Konvergenzkriterien des Stabilitätspaktes möglich ist (vgl. Pavlik 2005; Young 2005). Dies mache, so die kritischen Beobachter/innen des Prozesses, Gleichstellungsvorgaben nationalstaatlich auslegbar und verhandelbar. Aus der rechtlichen Verbindlichkeit werde nationalstaatlich eine „weiche“ Verbindlichkeit, die vom politischen Willen des jeweiligen Mitgliedstaates abhängt. Hinzu komme, dass die generelle Orientierung auf Marktkräfte, Handelsliberalisierung, Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeitsmarktordnungen sowie der Abbau von sozialen Leistungen die schwierigen Beschäftigungs- und Einkommenssituationen für Frauen in den Beitrittsländern noch weiter verschärfe (Young 2005: 39).

Schlussbemerkung und Ausblick

Betrachtet man die Beitrittsländer Polen, Tschechien und Ungarn, in denen vor der Transformation teils aus ideologischen, teils aus planwirtschaftlichen Erwägungen die volle Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt weitgehend umgesetzt wurde, so zeigt sich nach dem Systemwechsel 1989 sowie nach dem EU-Beitritt 2004 ein sehr ähnliches Bild wie in den „alten“ EU-Staaten mit vergleichbaren Defiziten: Obwohl Männer von Frauen im Bereich der Bildung überholt wurden, werden Frauen nach wie vor schlechter bezahlt, haben geringere Karrierechancen, sind häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht und tragen insbesondere im Alter ein größeres Armutsrisiko als Männer. Wenn auch Frauen nicht generell als die Verliererinnen der Transformation bezeichnet werden können, so sind doch gravierende Einschnitte in ihre Arbeitsmarktpartizipation erfolgt, die den feministisch orientierten Beobachter/innen aus Politik und Wissenschaft bedenklich erscheinen. Es scheint, dass sich die sozioökonomische Lage von Frauen nach 1989 tendenziell eher verschlechtert hat.

Kritisch wird heute in den ehemaligen sozialistischen Ländern reflektiert und diskutiert, inwieweit vor 1989 die hohe Beteiligungsrate von Frauen am Arbeitsmarkt ausschließlich eine individuelle, emanzipatorische Entscheidung der Frauen sowie der Versuch einer Abkehr vom männlichen Ernährermodell und der Drang nach eigener ökonomischer Unabhängigkeit war, oder ob die Arbeitsmarktintegration aller Frauen eher nach dem Top-down-Prinzip gesellschaftlich eingefordert wurde und Frauen unabhängig von der familiären Belastung Erwerbsarbeit zu leisten hatten.¹³ Deshalb ist es nicht erstaunlich, dass es derzeit in allen drei Ländern einen öffentlichen Diskurs gibt, der auf der Grundannahme fußt, dass Mütter lediglich aus ökonomischen Gründen an Erwerbsarbeit interessiert seien und diese aufgeben würden, wenn der Ehemann genügend Einkommen zum Erhalt der Familie erwirtschaften könnte (vgl. Lohmann/Seibert 2003: 75; Marksová-Tominová 2003: 30; Szabó 2003: 57). Allerdings kommen die zu dieser Thematik durchgeführten Studien nicht zu einheitlichen Ergebnissen.

So zeigt eine Studie von Sonja Drobnic (2005), dass neben der länderspezifischen kulturellen Historie den Variablen Bildung und ökonomischer Status des Ehemanns besondere Aufmerksamkeit zu schenken sei. Für Polen konnte sie zeigen, dass sich

¹³ In Polen spricht man heutzutage sogar vom „Zwangsfeminismus in der stalinistischen Ära“ (Choluj 2003: 33). Zur Diskussion insgesamt siehe etwa Siklová 2005; Ingham u.a. 2001; Ferge 1997; Siemienska 1994; Havelková 1993.

die Erwerbsorientierung polnischer Frauen verringert, wenn ihre Ehemänner bzw. Partner über einen hohen ökonomischen Status verfügen, während in Ungarn höhere ökonomische Ressourcen von Männern einen positiven Einfluss auf die Erwerbstätigkeit ihrer Frauen haben. Marie Cermakovás Studien über tschechische Frauen zeigen, dass diese unabhängig vom Einkommen ihres Mannes berufstätig bleiben möchten, selbst wenn kein finanzieller Grund für die Berufstätigkeit besteht (Cermaková u.a. 2000; vgl. auch Siklová 2005; Blossfeld/Drobnic 2001). Gefördert wird das Leitbild des Ernährer-Hausfrauenmodells in Polen und Ungarn durch öffentliche Diskurse, in denen propagiert wird, dass nur durch eine Erziehung der Mutter selbst die Weitergabe gesellschaftlicher Werte an die nächste Generation gesichert sei. In Polen wird dies zusätzlich bestärkt durch den starken Einfluss der katholischen Kirche und den historisch stark verankerten Mythos von der „Mutter Polin“, die sich für Familie und Nation aufopfert, wenig eigenen Ehrgeiz entwickelt, ganz für Mann und Kinder da ist und damit an ein traditionelles Frauenbild anknüpft. Die polnischen Frauen sind demnach die Hüterinnen der Moral, deren oberste Priorität darin besteht, Kinder zu gebären und sie nach festgelegten nationalen, kulturellen und ethischen Werten zu erziehen.¹⁴ In Ungarn zeigen empirische Untersuchungen nach 1990 einen Rückgang der Akzeptanz für weibliche Erwerbsarbeit und gleichzeitig einen Wertewandel hin zum traditionellen Familienmodell des *male breadwinner* und der nicht berufstätigen Hausfrau (vgl. Glück 2000: 51). Neuere Untersuchungen belegen allerdings auch, dass zwar die Zustimmung zum klassischen Ernährermodell Mitte der 1990er Jahre zunächst deutlich anstieg, jedoch bis zum Jahr 2002 wieder nahezu auf seinen Ausgangswert von 1988 sank.¹⁵ Hier schlagen sich offenbar wirtschaftliche Veränderungen und Weiterentwicklungen des Landes nieder, da innerhalb dieser relativ kurzen Zeitspanne kaum von einer tief greifenden und dauerhaften Einstellungsänderung auszugehen ist, da sich diese ja innerhalb weniger Jahre wieder umkehrte.

Insbesondere für Tschechien kann bisher nicht von einer gravierenden Veränderung des Frauenleitbildes ausgegangen werden: Tschechische Frauen scheinen trotz aller gegenteiliger Diskurse nach wie vor stark erwerbsorientiert, obwohl auch hier die öffentliche Meinung kursiert, Frauen würden sich bevorzugt in die Haus- und Familienarbeit zurückziehen, wenn der Partner allein das Familieneinkommen erwirtschaften könnte. In einer Studie der International Labor Organization (ILO), die zwischen 1990 und 1993 durchgeführt wurde, stimmten dem allerdings nur 28% der befragten Frauen zu, während 40% die Hausfrauenrolle definitiv für sich ablehnten (vgl. Paukert 1993: 260f.). Angesichts dessen bleibt zu fragen, ob es sich bei den gegenteiligen öffentlichen Diskursen um arbeitsmarktpolitische Instrumentalisierungen handeln könnte, die von traditional ausgerichteten politischen Gruppierungen forciert werden, um Frauen vom Arbeitsmarkt zu verdrängen.¹⁶

¹⁴ Vgl. etwa Feldmann-Wojtachnia 2005; Choluj/Neusüß 2004; Choluj 2003; Jäger-Dabek 2003.

¹⁵ Unter 30% Zustimmung, die Befragten waren Frauen zwischen 25 und 50 Jahren (Hofäcker/Lück 2004).

¹⁶ In der deutschen Diskussion sind Betrachtungen um die „Neue Mütterlichkeit“ oder der Aufruf zur Ausdehnung freiwilligen sozialen Engagements, der sich vorzugsweise an Frauen zu richten scheint, in wirtschaftlichen Krisenzeiten ebenfalls kein unbekanntes Phänomen (vgl. Rudolph 2003, 2001).

Wie auch immer Frauen die Frage pro oder kontra Erwerbsarbeit individuell entscheiden mögen, verweist die öffentliche Diskussion doch auf die Gefahr eines möglichen Backlash zurück zur traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – ein kulturelles Muster, das möglicherweise von Männern stärker favorisiert wird als von Frauen.¹⁷ Die derzeit noch offene Frage bleibt, ob mit den Gegebenheiten des Marktes in Verbindung mit einigen eher restriktiv ausgestalteten wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen sowie dem aufkommenden neuen gesellschaftlichen Leitbild der Frau als Mutter und Hausfrau auf längere Sicht eine Rückkehr zu längst überkommen geglaubten Geschlechterrollen und antiquierten Gender-Kontrakten zu erwarten sei und damit die Gleichstellungsvorgaben der EU schleichend *ad absurdum* geführt werden könnten.

Fragt man abschließend, wie es sich mit dem Ideal und der Realität der Geschlechterverhältnisse in den Ländern Polen, Tschechien und Ungarn verhält, kann trotz der Facettenvielfalt, die sich aufgrund historischer, kultureller, politischer und wirtschaftlicher Entwicklungen in den einzelnen Ländern zeigt, derzeit in allen drei Ländern noch kaum von einer positiven Annäherung der beiden Pole gesprochen werden. Vorbehaltlich dessen, dass es „die Frauen“ ebenso wenig als homogene Gruppe gibt wie „die Männer“ und sich auf beiden Seiten nach der Transformation sowohl Gewinner/innen als auch Verlierer/innen herauskristallisieren, sind trotz aller politisch-rechtlicher Gegensteuerungsmaßnahmen die „alten“ Ungleichheiten mit überraschender Persistenz zugleich auch die „neuen“ Ungleichheiten geblieben. Einem Perpetuum mobile ähnlich scheint dies einigermaßen überraschend völlig unabhängig vom jeweils herrschenden politischen System zu sein, selbst dann, wenn sich die politische Ideologie die Emanzipation der Frau auf die Fahnen geschrieben hat. Obgleich die politischen Systeme keine gemeinsamen Berührungspunkte haben, wurde in den früheren sozialistischen Systemen ebenso wie in den heutigen demokratischen EU-Mitgliedstaaten die Gleichbehandlung der Geschlechter *de jure* festgelegt und *de facto* nicht eingehalten. Die sozialistische Ideologie der Emanzipation war weitgehend reduziert auf eine ökonomische Funktion, nämlich der gleichgestellten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bezüglich der Entlohnung, der Aufstiegschancen und der Doppelbelastung durch Haus- und Erwerbsarbeit, der Frauen ausgesetzt waren, wurden nicht öffentlich thematisiert.

Auch fünfzehn Jahre nach der politischen und wirtschaftlichen Transformation stellen die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, die ungleichen Zugangschancen zu höheren Positionen, die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes sowie die traditionelle Festschreibung von Frauen auf familiäre Pflichten in Polen, Tschechien und Ungarn gravierende Geschlechterungleichheiten dar. Darüber hinaus sind Frauen seit der Transformation von Arbeitslosigkeit und Altersarmut nachhaltiger bedroht und in den öffentlichen Bereichen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft unterrepräsentiert. Damit können sie gemeinsame weibliche Interessen in vielen zentralen Lebensbereichen weniger erfolgreich vertreten und durchsetzen.

¹⁷ Untersuchungen in Tschechien Mitte der 1990er Jahre konnten empirisch belegen, dass Männer der Einstellung „Männer sollten das Geld verdienen und Frauen den Haushalt führen“ wesentlich häufiger zustimmten als Frauen (vgl. Marksová-Tominová 2003, 51).

Der Beitritt zur EU im Mai 2004 hat trotz aller positiven Erwartungen der Frauen aus Polen, Tschechien und Ungarn daran bis heute nichts geändert. Der Europäische Rat hielt fest, dass politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter Instrumente seien, die sowohl den sozialen Zusammenhalt als auch das Wirtschaftswachstum fördern. Von den Veränderungen zugunsten der Frauen seien jedoch auch die Männer betroffen, da es bei der Gleichstellung um die Beziehung von Mann und Frau auf der Grundlage gleicher Rechte, gleicher Pflichten und gleicher Chancen in allen Lebensbereichen gehe (vgl. Europäische Kommission 2005: 6). Wie die diesem Beitrag zugrunde liegende Studie aufzeigen konnte, sind *de facto* jedoch nur geringfügige Veränderungen zugunsten von Frauen feststellbar. So ist denn auch im wissenschaftlichen und politischen Diskurs der letzten Jahre weder auf gesamteuropäischer Seite noch bei den Wissenschaftler/innen und Politiker/innen der hier betrachteten Länder eine Euphorie über die mögliche Konkretisierung der Maßnahmen auf dem Gebiet der europäischen Gleichstellungspolitik zu bemerken. Eher ist das Gegenteil der Fall: Zur Überwindung der nach wie vor bestehenden Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit bezüglich der sozioökonomischen Lage ist man sich durchaus bewusst, dass der lange Kampf von Frauen um geschlechtsunabhängige gleiche Teilhabechancen und gleiche gesellschaftliche Rechte nicht zu Ende gekämpft ist. Bei den Bemühungen um Geschlechtergleichheit handelt es sich ungeachtet der europäischen Standardvorgaben und der gesetzlichen Implementation in den einzelnen Mitgliedstaaten um einen äußerst langwierigen Prozess, in dem Frauen sich weiterhin aktiv um die Durchsetzung ihrer Rechte bemühen müssen.

Mit freundlicher Genehmigung des Budrich-Verlags und der Autorinnen nachgedruckt aus *Femina Politica* 1/2006.

Literatur

- Berger-Schmitt, Regina (2004): „Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen“. *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*. H. 32, 1-10.
- Blossfeld, Hans-Peter/Drobnic, Sonja (Hg.) (2001): *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford.
- Cermaková, Marie u.a. (2000): *Relations and Changes of Gender Differences in the Czech Society in 90's*. Prag.
- Choluj, Bozena (2003): „Zugänge zu Geschlechtergerechtigkeit in Ost und West“. In: *FAM – Frauenakademie München e.V. (Hg.): Grenzen überwinden. Der EU-Erweiterungsprozess und Visionen für Europa aus frauenpolitischer Sicht (Konferenzdokumentation)*. München.
- Choluj, Bozena; Neusüß, Claudia (2004): „Geschlechtergleichstellung in Polen – zwischen historischem Erbe, kulturellen Eigenheiten und neuen Herausforderungen“. In: *Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn, 182-193.
- Dorbitz, Jürgen u.a. (2005): *Einstellungen zu demographischen Trends und zu bevölkerungsrelevanten Politiken*. Internet: http://www.bib-demographie.de/info/ppas_broschuere.pdf (8.11.2005).
- Drobnic, Sonja (2005): „Gendered Employment Patterns: Individuals, Societies, Couples“. In: *Jünemann, Annette/Klement, Carmen (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union*. Baden-Baden, 132-145.
- Europäische Kommission (2005): *Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Mann und Frau 2005*. KOM (2005) 44, Brüssel.

- Feldmann-Wojtachnia, Eva (2005): „Nach dem EU-Beitritt: Die politische Teilhabe von Frauen in Polen“. In: Jünemann, Annette/Klement, Carmen (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden, 157-164.
- Ferge, Zsuzsa (1997): „Women and Social Transformation in Central-Eastern Europe“. *Czech Sociological Review*. 5. Jg. H. 2, 159-178.
- Fultz, Elaine u.a., (Hg.) (2003): The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. Budapest.
- Fultz, Elaine; Steinhilber, Silke (2003): „The Gender Dimensions of Social Security Reforms in the Czech Republic, Hungary and Poland.“ In: Fultz, Elaine u.a. (Hg.): The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. Budapest, 13-41.
- Glück, Timea (2000): Verlierer oder Gewinner? Über die Auswirkung des Transformationsprozesses auf die Arbeitsmarktposition der Frauen in Ungarn. Unveröff. Diplomarbeit. Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Götting, Ulrike (1998): Transformation der Wohlfahrtsstaaten in Mittel- und Osteuropa. Opladen.
- Gröner, Lissy (2002): „Frauen gestalten Europa. Gender Mainstreaming in der Europäischen Union“. In: Roemheld, R. (Hg.): Wie geht es Ihnen, Madame Europe? Herbolzheim, 91-97.
- Havelková, Hana (1993): „A Few Prefemenist Thoughts“. In: Funk, Nanette; Magda Müller (Hg.): Gender Politics and Post-Communism: Reflections from Eastern Europe and the Former Soviet Union. New York, London, 62-73.
- Hofäcker, Dirk/Lück, Detlev (2004): „Zustimmung zu traditionellem Alleinverdienermodell auf dem Rückzug.“ *Informationsdienst Soziale Indikatoren*. H. 32, 12-15.
- Ingham, Mike u.a. (Hg.) (2001): Women On The Polish Labor Market. Budapest, New York.
- Ingham, Mike u.a. (1998): „Women in the Polish Labour Market: Is Transition a Threat?“ In: Bull, Martin J./Ingham, Mike (Hg): Reform of the Socialist System in Central and Eastern Europe. New York, 136-163.
- Jäger-Dabek, Brigitte (2003): Polen. Eine Nachbarschaftskunde. Bonn.
- Jünemann, Annette; Carmen Klement (Hg.) (2005): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden.
- Klement, Carmen; Brigitte Rudolph (2004): „Employment Patterns and Economic Independence of Women in Intimate Relationships“. *European Societies*. 6. Jg. H. 3, 299-318.
- Lewis, Jane; Ilona Ostner (1994): Gender and the Evolution of European Social Policies. ZeS-Arbeitspapier Nr. 4. Bremen.
- Lohmann, Kinga; Anita Seibert (Hg.) (2003): Gender Assessment of the Impact of European Union Accession on the Status of Women in the Labour Market in Central and Eastern Europe. National Study: Poland. Warschau.
- Marksová-Tominová, Michaela (Hg.) (2003): Gender Assessment of the Impact of EU Accession on the Status of Women and the Labour Market in CEE. National Study: Czech Republic. Prag.
- Paukert, Liba (1993): „The Changing Economic Status of Women in the Period of Transition to a Market Economy System: The Case of the Czech and Slovak Republics after 1989“. In: Moghadam, Valentine M. (Hg.): Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. Oxford, 248-279.
- Pavlik, Petr (2005): „Equality Without Gender: Implementation of the EU Initiative EQUAL in the Czech Republic“, In: Jünemann/Klement (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden, 146-156.
- Rostgaard, Tine (2004): Family Support Policy in Central and Eastern Europe – A Decade and a Half of Transition. Early Childhood and Family Policy Series No. 8. Unesco. Paris.
- Rudolph, Brigitte (2001): „Mögliche Chancen und befürchtete Fallen der ‚Neuen Tätigkeitsgesellschaft‘ für Frauen.“ *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 21, 24-30.
- Rudolph, Brigitte (2003): „Bürgerschaftliches Engagement im Wandel – Perspektiven für ein neues Geschlechtermodell?“ *Feministische Studien*. 21. Jg. H. 1, 123-126.
- Siemienska, Renata (1994): „Continuity or Change? The Woman's Role in Polish Public Life since the Fall of the Communist Regime“. *Social Research*. H. 1, 326-334.
- Siklová, Jirina (2005): „Welcher Feminismus existiert im Postkommunismus? Ein deutsch-tschechischer Vergleich“. In: Jünemann/Klement (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden, 165-172.
- Steinhilber, Silke (2004): Gender Dimensions of Social Security Reforms in Transition Economies. Expert, Gender and Welfare Reforms in Central Europe. Background paper VI, Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Politics. Internet: <http://www.unece.org/oes/gender/documents/gender.2004.gds.pdf> (14.4.2004).
- Szabó, Szilvia (Hg.) (2003): Gender Assessment of the Impact of EU Accession on the Status of Women in the Labour Market in CEE. National Study: Hungary. Budapest.
- UNICEF (1999): Women in Transition. Regional Monitoring Report No. 6. Florenz.
- Young, Brigitte (2005): „Widersprüche zwischen der europäischen Makroökonomie und Gender Mainstreaming. Unüberwindbare Widersprüche?“ In: Jünemann/Klement (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden, 27-45.

Autorinnen

Claudia von Braunmühl, Politikwissenschaftlerin und Expertin für Entwicklungspolitik.

Carmen Klement, Diplom-Soziologin, seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität der Bundeswehr in München.

Brigitte Rudolph, Diplom-Soziologin, seit 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität München im Sonderforschungsbereich Reflexive Modernisierung.

Mieke Verloo, Forschungsdirektorin am Sozialwissenschaftlichen Institut der Uni Wien mit den Schwerpunkten Gleichstellungspolitiken und Gender Mainstreaming.

Alison Woodward, Vesalius College der Freien Universität Brüssel und dort Mitbegründerin des Center for Women's Studies.

Elisabeth Schroedter, Mitglied des Europaparlaments seit 1994 für Bündnis 90/Die Grünen; Schwerpunkte in der Umwelt- und Erweiterungspolitik, Vergangenheitspolitik als Thema der Bildungspolitik.

Mechthild Bereswill, Soziologin an der Universität in Frankfurt/Main und Mitglied der Grünen Akademie.

Vera Morgenstern, Leiterin des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik bei ver.di und Mitglied des Gender Equality Committee des Europäischen Verbandes der Gewerkschaften von Dienstleistungen im öffentlichen Interesse (EPSU).

Barbara Unmüßig, Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin; von 1993 bis 2002 geschäftsführende Vorstandsvorsitzende bei Weltwirtschaft, Ökologie und Entwicklung e.V. (WEED).