


VERÄNDERN DURCH GENDERN?

GENDER MAINSTREAMING - CHANCEN UND GRENZEN EINER STRATEGIE



Finanziert durch  **esf**

— EQUAL

BWA
BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ENERGIE

VERÄNDERN DURCH GENDERN?

GENDER MAINSTREAMING - CHANCEN UND GRENZEN EINER STRATEGIE

Dokumentation der Tagung am 6. November 2003 in Innsbruck



VORWORT

Die Tagung „Verändern durch gendern? Gender Mainstreaming – Chancen und Grenzen einer Strategie“, deren Dokumentation Sie in Händen halten, fand am 6. November 2003 in Innsbruck statt. Sie wurde von der Entwicklungspartnerschaft NORA veranstaltet. „NORA – netzwerk neue berufsperspektiven für frauen“ arbeitet im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL und setzt Aktivitäten in ganz Österreich. Das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen als koordinierende Partnerin von NORA zeichnet verantwortlich für die Konzeption der Tagung und für diese Dokumentation. NORA wird finanziert durch den Europäischen Sozialfonds, die Gemeinschaftsinitiative EQUAL und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

NORA ist Mitglied der ExpertInnengruppe A-GENDER: Acht EQUAL-Entwicklungspartnerschaften aus ganz Österreich¹ haben sich in A-GENDER zusammengeschlossen, um ihre Erfahrungen zum Thema „Strukturelle Verankerung und Implementierung von Gender Mainstreaming in Politiken und Organisationen, die für die Beschäftigungs- und Regionalentwicklung relevant sind“ gemeinsam zu analysieren und deren Transfer zu ermöglichen. Diese Zusammenarbeit hat die Konzeption der Tagung „Verändern durch gendern?“ angeregt und bereichert.

Die Auseinandersetzung mit der Strategie des Gender Mainstreaming gewinnt an Bedeutung – in öffentlichen Institutionen und privaten Organisationen, in Interessensvertretungen, Parteien und bei allen, die unsere Gesellschaft aktiv mitgestalten wollen. Die konkrete Umsetzung von Maßnahmen, die Analyse und Modifikation von Entscheidungsprozessen und Organisationsstrukturen, um eine gerechte Beteiligung von Frauen und Männern zu erreichen, steckt allerdings in weiten Bereichen noch in den Kinderschuhen. Daher hat sich die Tagung „Verändern durch gendern?“ zum Ziel gesetzt, die Strategie des Gender Mainstreaming in ihren theoretischen und praktischen Dimensionen zur Diskussion zu stellen, um einen Erfahrungsaustausch zwischen Fachfrauen und –männern und allen Interessierten anzuregen.

Mit der Dokumentation der Beiträge der Referentinnen möchten wir die Inhalte der Tagung festhalten und allen zugänglich machen, die persönlich nicht dabei sein konnten.

Die große Nachfrage schon während der Produktion dieser Broschüre war für uns äusserst motivierend; wir bedanken uns für das Interesse und wünschen Ihnen allen eine anregende Lektüre!

Itta Tenschert und Heidi Schleich
für das NORA-Team

¹ NORA (Österreich), JUST GEM (Steiermark), EQUALIZE (Kärnten), FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING IM BURGENLAND, GESIR (Niederösterreich), GIRLS CRACK IT (Steiermark), SALZBURG GOES EQUAL, WOMEN (Tirol)

INHALT

ITTA TENSCHERT

7 NORA – NETZWERK NEUE BERUFSPERSPEKTIVEN FÜR FRAUEN

ANA ZAMORA PEREZ

11 EQUAL SABINA

INGRID SCHACHERL

15 GENDER MAINSTREAMING IN THEORIE UND PRAXIS. KRITISCHE REFLEXIONEN

MIEKE VERLOO

25 CHANCEN UND RISIKEN VON GENDER MAINSTREAMING IM BESCHÄFTIGUNGSBEREICH

HEIDE CORTOLEZIS

37 VIER KNACKPUNKTE AUS DER PRAXIS – UND VIER PROVOKANTE THESEN

URSULA ROSENBIHLER, MANUELA VOLLMANN

45 DAMIT DAS DRIN IST, WAS DRAUFSTEHT: ZUR FUNKTION UND BEDEUTUNG
VON FRAUEN-ORGANISATIONEN IN ZEITEN DES GENDER MAINSTREAMING

SALOMÉ ACUÑA BENÍTEZ

57 GENDER MAINSTREAMING IN DEN GEWERKSCHAFTEN DER KANARISCHEN INSELN

67 AUTORINNENLISTE

NORA – netzwerk neue berufsperspektiven für frauen **EINE ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT IM RAHMEN DER** **EU-GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL**

EQUAL ist ein Programm der EU zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen.

Die Entwicklungspartnerschaft NORA ist eine der zahlreichen österreichischen EQUAL-Initiativen. Sie wird vom österreichischen Dachverband für Frauenberatung, dem „Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen“ koordiniert. Gemeinsam mit neun Partnerorganisationen arbeitet das Netzwerk an der Förderung von beruflichen Ein- und Aufstiegschancen für Frauen.

NORA Partnerinnen sind:

- Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- AMS (Arbeitsmarktservice)/ Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen
- AK – Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
- Wirtschaftskammer/ Frau in der Wirtschaft
- Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser
- abzwien
- Frauenberatung Zwettl
- Verein Frauentreffpunkt/Frauenberatung Salzburg
- Instituto Canario de la Mujer

NORA bekämpft die Segregation des Arbeitsmarktes und strebt nach mehr Geschlechterdemokratie im Bereich der Erwerbsarbeit.

Karrieren statt Barrieren

Frauen lassen sich längst nicht mehr auf die Interessensgebiete Kinder-Küche-Kirche reduzieren. Doch viele Faktoren bewirken, dass Frauen ihre Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht in bare Münze umsetzen können. Traditionelle Rollenbilder und schlechte Rahmenbedingungen beschränken weiterhin ihre Chancen. Die Umsetzung ihrer Kompetenzen in eine entsprechende berufliche Karriere ist für Frauen ungleich schwieriger als für Männer. Das hohe Ausmaß an Betreuungs- und Beziehungsarbeit, das viele Frauen leisten, vermindert zusätzlich ihre beruflichen Chancen. Für ihre existentielle Absicherung – gerade auch im Alter – hat das fatale Folgen. NORA hat sich zum Ziel gesetzt, neue An-

gebote zur Verbesserung der Situation der Frauen im Bereich der Erwerbsarbeit zu entwickeln. Ein Ansatz dazu ist gezielte frauenspezifische Laufbahnberatung. Sie stärkt und motiviert Frauen auf ihrem beruflichen Weg.

Berufliche Laufbahnberatung (BELA) – ein neues Angebot für Frauen

NORA hat eine neue Beratungsmethode entwickelt: Berufliche Laufbahnberatung für Frauen (BELA). Sie ist speziell auf weibliche Lebenszusammenhänge zugeschnitten. Diese sind geprägt von Berufsunterbrechungen, geringer Entlohnung und unbezahlter Arbeit. Laufbahnberatung unterstützt Frauen beim Einstieg in den Beruf, beim Umstieg und beim beruflichen Aufstieg. Sie ist für alle Frauen zugänglich und kostenlos. Das Konzept der Laufbahnberatung geht davon aus, dass eine Begleitung bei der bewussten Gestaltung der eigenen Laufbahn nicht nur Führungskräften, sondern allen „ganz normalen“ Frauen zur Verfügung stehen soll. Besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung bietet BELA auch Frauen mit extrem schwierigen Ausgangspositionen und in Krisensituationen (Gewalterfahrungen, Scheidung, Obdachlosigkeit).

Ausbildung zur Laufbahnberaterin beendet

Im Rahmen von NORA wurde ein Ausbildungs-Lehrgang zur Laufbahnberaterin konzipiert und durchgeführt. 18 Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen, AMS-Beraterinnen, Betriebsrätinnen, Bildungsberaterinnen und Frauenbeauftragte aus ganz Österreich haben die neue Methode der frauenspezifischen Laufbahnberatung erlernt und bieten sie ab April 2004 im Rahmen ihrer Tätigkeit an.

Pilotprojekte in Salzburg, Wien und Zwettl

Das neue und kostenlose Beratungsangebot BELA – Berufliche Laufbahnberatung für Frauen – startet ab April 2004 und ist in drei Frauenberatungsstellen in Salzburg, Wien und Zwettl öffentlich zugänglich. Es unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Alle Frauen, die sich beruflich verändern wollen oder müssen, können diese wenn nötig längerfristige Beratung in Anspruch nehmen. Nähere Informationen dazu:

- Frauentreffpunkt Salzburg: frauentreffpunkt.salzburg@aon.at
- Frauenberatung abzwien/ Beratungsstelle Floridsdorf: danuta.debinski@abzwien.at
- Frauenberatung Zwettl: SKoerbler@frauenberatung.zwettl.at



Weitere NORA-Aktivitäten

Zur Sensibilisierung für das Thema der Geschlechterdemokratie im Erwerbsleben setzt NORA Initiativen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. NORA veranstaltet Tagungen, erstellt Studien (wie etwa „Karrierebaum statt Karriereleiter“), gibt Publikationen heraus (wie etwa das Handbuch) und hat eine Wanderausstellung erarbeitet.

Kompetenz !! Karriere !? Kohle ??

NORA hat eine Wanderausstellung konzipiert und gestaltet, die Fakten und Bedingungen der Erwerbsarbeit von Frauen in Österreich und auf den Kanarischen Inseln analysiert. Unter dem Titel „Kompetenz !! Karriere !? Kohle ?? Frauenarbeit in Österreich“ wird diese Ausstellung ab 5. Mai 2004 im Schloss Mirabell in Salzburg präsentiert. Anschließend wandert sie bis April 2005 durch Frauenberatungsstellen, AMS-Regionalgeschäftsstellen und andere Einrichtungen in ganz Österreich.

Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Kanarischen Inseln (SABINA)

SABINA ist die spanische Partner-Initiative von NORA. Diese wird ebenfalls im Rahmen von EQUAL durchgeführt. Koordinationsfunktion hat das Frauenbüro der Regionalregierungen der Kanarischen Inseln. SABINA präsentiert sich und ihre Aktivitäten im folgenden Beitrag von Ana Zamora Perez.

Weitere Informationen über NORA und SABINA:

Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen
Stumpergasse 41-43/II/R3, 1060 Wien, Tel. 01 595 37 60
netzwerkfrauenberatungibk@magnet.at
<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nora>

Kompetenz!!! Karriere!? Kohle???

Einige Zahlen aus der NORA-Wanderausstellung zur Arbeitsmarktsituation von Frauen in Österreich

Frauen leisten weltweit 2/3 der gesamten Arbeit. Sie erhalten dafür 1/10 der gesamten Lohnsumme und besitzen 1/100 des Weltvermögens.

- Innerhalb der EU gehört Österreich zu den Staaten mit dem größten Lohngefälle.
- Bereits beim Berufseinstieg verdienen Männer um 22% mehr als Frauen, im Laufe des Erwerbslebens öffnet sich die Lohnschere auf 31%.
- Nur ein Drittel der Frauen bezieht eine Alterspension in existenzsichernder Höhe.
- Die Armutsgefährdung von Frauen ist doppelt so hoch wie jene der Männer.

Das Bildungsniveau der Frauen ist hoch. Das wirkt sich jedoch nicht adäquat auf ihre berufliche Situation aus.

- Hatten 1971 noch 73% der weiblichen Bevölkerung lediglich einen Pflichtschulabschluss, so waren es im Jahre 2000 nur noch 43%.
- Bei den MaturantInnen sind Mädchen bereits in der Überzahl.
- 40% der Absolventinnen von allgemein bildenden höheren Schulen, aber 80% der Absolventen üben eine hoch qualifizierte Tätigkeit aus.
- Der Anteil der Frauen an den Universitäten hat sich in den letzten dreißig Jahren verdoppelt und beträgt nun die Hälfte aller AbsolventInnen.
- Nur 7% der UniversitätsprofessorInnen sind Frauen.

Die Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft prägt auch den Arbeitsmarkt.

- In Österreich leisten Frauen drei Viertel der Pflege- und Betreuungsarbeit für Kinder, ältere und kranke Familienangehörige.
- Die Hälfte der Mädchen wählt noch immer aus nur drei Lehrberufen: Verkäuferin, Bürokauffrau und Friseurin.
- 62% aller Hilfskräfte sind weiblich, nur 28% der höher qualifizierten und leitenden Tätigkeiten werden von Frauen ausgeübt.
- Ein Drittel der Frauen, aber nur 4% der Männer sind teilzeitbeschäftigt.
- Drei Viertel aller geringfügig Beschäftigten sind weiblich.





ANA ZAMORA PEREZ EQUAL SABINA

Equal Sabina wird auf den kanarischen Inseln zum thematischen Schwerpunkt **Abbau der Segregation am Arbeitsmarkt** im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Equal durchgeführt. Equal Sabina ist die transnationale Partnerin der österreichischen EP NORA – netzwerk neue berufsperspektiven für frauen.

Geografische Besonderheiten

Die kanarische Inselgruppe besteht aus sieben sehr unterschiedlichen Inseln. Diese Aufgliederung der Landfläche erfordert ein spezielles Projektdesign, um das Prinzip der Gleichbehandlung für die weibliche Bevölkerung auf allen Inseln zu gewährleisten. Die Strategie des Projekts zielt daher vor allem darauf ab, Benachteiligungen der Frauen auf den kleineren und weniger gut ausgestatteten Inseln abzubauen. Wichtig ist hier zum einen die intensive Zusammenarbeit aller AkteurInnen, damit die Maßnahmen in allen Bereichen greifen. Zum anderen sollen die neuen Technologien als Unterstützung herangezogen werden, um geografisch bedingte Barrieren zu vermindern.

Das kanarische Frauenbüro koordiniert Equal Sabina

Das Instituto Canario de la Mujer (Kanarisches Frauenbüro), eine autonome Körperschaft innerhalb des Regionalministeriums für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, zeichnet für die inhaltliche und finanzielle Koordination von Equal Sabina verantwortlich. Der Name der nationalen Entwicklungspartnerschaft lautet Tagoror. Neben dem Frauenbüro sind hier alle AkteurInnen eingebunden, die auf dem kanarischen Arbeitsmarkt tätig sind: gewerkschaftliche Organisationen, die mit einem Frauensekretariat ausgestattet sind, UnternehmerInnenverbände, Handelskammer, Vereine von UnternehmerInnen der sieben Inseln, das kanarische Institut für Technologie und die Inselregierungen, vertreten durch die Inselräte.

Strategien für die Chancengleichheit am kanarischen Arbeitsmarkt

Equal Sabina orientiert sich an den drei thematischen Schwerpunkten Ausbildung, Situationsanalyse und Integration in den Arbeitsmarkt. Parallel dazu werden Sensibilisierungsaktivitäten durchgeführt.



AkteurInnen ausbilden

Dieses Angebot richtet sich vor allem an AkteurInnen des Arbeitsmarktes mit dem Ziel, Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken:

- Personalverantwortliche in Institutionen und Betrieben
- GewerkschafterInnen, die an Kollektivvertragsverhandlungen beteiligt sind. Dieser Schwerpunkt beinhaltet die Erstellung eines Handbuchs und die Organisation regionaler Gewerkschaftstagungen zum Abschluss des Projekts.

Darüber hinaus organisiert das Frauenbüro Gender Trainings für alle EPs auf den kanarischen Inseln. Interne Fortbildungen im Bereich Finanzgebarung und Fachtagungen für Frauen, die die spezifischen Zielgruppen von Equal Sabina bilden, ergänzen das Ausbildungsangebot.

Für die Durchführung der Trainings hat die EP Tagoror ein virtuelles Klassenzimmer eingerichtet.

Den regionalen Arbeitsmarkt für Frauen analysieren

Eine detaillierte Untersuchung soll Aufschluss geben über die unterschiedlichen Bedingungen des Erwerbsarbeitsmarktes für Frauen auf den Inseln. Die Informationen werden sowohl qualitativ als auch quantitativ erfasst. Die Studie berücksichtigt also nicht nur Indikatoren, die sich direkt auf den Arbeitsmarkt beziehen, sondern legt auch Faktoren und Hemmnisse offen, die die Bildungs- und Arbeitssituation von Frauen auf den einzelnen Inseln prägen.

Diese Untersuchung wird auf jeder der sieben Inseln durchgeführt. Es geht darum, SchlüsselakteurInnen für spezifische Zielgruppen zu identifizieren und ein reales Bild der Situation am Arbeitsmarkt zu zeichnen. Dadurch soll es möglich werden, Verhaltensweisen zu ändern, die die Chancengleichheit für Frauen behindern. Eine genaue Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes unterstützt zudem die Inselregierung bei der Formulierung positiver Aktionen und bei der Schaffung von geeigneten Netzwerken, um diese Maßnahmen umzusetzen.

Den Zugang zum Arbeitsmarkt und den beruflichen Aufstieg von Frauen fördern

Equal Sabina vergibt Preise und/oder Förderungen an Betriebe im nichttraditionellen Bereich. Voraussetzung ist, dass sie von Frauen geführt werden und einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten. Kleingruppentreffen von UnternehmerInnen und Projektteilnehmerinnen auf den verschiedenen Inseln, die Förderung

von Zusammenschlüssen weiblicher Unternehmerinnen und ein Beratungsangebot für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen vervollständigen diesen Arbeitsschwerpunkt.

Sensibilisierung

Verschiedene Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung sowohl der arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen als auch der breiten Öffentlichkeit:

Ein **Observatorium für Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt soll den AkteurInnen helfen, Mechanismen, die den Berufseinstieg und das berufliche Weiterkommen von Frauen beeinflussen, zu verändern und kontrollieren. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Stellenanzeigen und Kollektivverträgen: zwei Instrumente mit hohem Diskriminierungspotential, die aber durch Einführung der Genderperspektive zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation beitragen können.

Eine **Wanderausstellung**, die die sieben Inseln bereist, wird die Ergebnisse der regionalen Arbeitsmarktanalyse darstellen sowie weitere interessante Themen aufgreifen: Beiträge der Frauen zum kanarischen Wirtschaftsleben, Angebote zur Unterstützung von Frauen beim Berufseinstieg usw.

Fernsehprogramme werden über die Situation von Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen und weiblichen Führungskräften auf den kanarischen Inseln informieren. Sichtbar werden sollen auch die Leistungen, die Frauen tagtäglich in den Arbeitsmarkt einbringen, und ihr Beitrag zum Wachstum der kanarischen Wirtschaft.

Zwei **Verkaufsausstellungen** auf den beiden Hauptinseln Gran Canaria und Teneriffa sind als Beitrag zum Empowerment kanarischer Unternehmerinnen geplant. Es sollen nicht nur Produkte und Dienstleistungen vorgestellt werden, die Ausstellung soll auch dazu dienen, Erfahrungen und Geschäftskontakte auszutauschen.

Die periodisch erscheinenden **Medien der EntwicklungspartnerInnen** werden als Forum zur Verbreitung von Information über Chancengleichheit und weibliche Erwerbstätigkeit genutzt.

Die **Homepage** von Equal Sabina ist ein zusätzliches Tool zur Unterstützung von Sensibilisierungsmaßnahmen.





Vorbemerkung

Gender Mainstreaming ist, wie die Tagung „Verändern durch gendern?“ zeigte, unter frauenspolitischen Akteurinnen, Gleichstellungsexpertinnen, Gender-ExpertInnen, MitarbeiterInnen von EU-Projekten und WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung ein viel diskutiertes Thema. Der Umsetzungsprozess der Strategie des Gender Mainstreaming schreitet voran und erfordert einen andauernden Diskussionsprozess, der das Verhältnis von Theorie und Praxis kritisch reflektiert. Das impliziert eine Auseinandersetzung mit dem historischen Kontext, den theoretischen Bezügen und ermöglicht eine fundierte Konfrontation mit den kritischen Stimmen.

Gender Mainstreaming steht für das gesellschaftspolitische Vorhaben, Frauenpolitik aus dem bisherigen Randbereich herauszunehmen und sie in den sogenannten Mainstream (Hauptstrom)¹ zu überführen. Mit diesem Konzept wird versucht, auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern eine neue Richtung einzuschlagen.

Auf der einen Seite steht die Frage: Handelt es sich bei Gender Mainstreaming um rhetorische Modernisierung wie es Angelika Wetterer (2003) provokant formuliert oder wird mit Gender Mainstreaming, wie Marianne Weg (2003) es einschätzt, ein grundlegender Wandel in der Geschlechterpolitik eingeleitet?

Die dahinterstehenden kritischen Fragen lauten aus meiner Sicht: Was hat Gender Mainstreaming noch mit den ursprünglichen frauenspolitischen Zielen zu tun? Wird Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik über Gender Mainstreaming für neoliberale Interessen instrumentalisiert? Wohin entwickelt sich die zukünftige Geschlechterpolitik, und wer hat die Definitionsmacht darüber?

Zwischen diesen Polen bewegen sich meine Reflexionen. Diese Auseinandersetzung halte ich für wichtig und notwendig, weil sie den Blick schärft, worauf zu achten ist in der Bewertung (Evaluation) und Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming.

Wurzeln von Gender Mainstreaming und Implementierung auf EU-Ebene

Gender Mainstreaming hat seine entstehungsgeschichtlichen Bezugspunkte in der Frauenbewegung und Frauenpolitik (Entwicklungspolitik) der letzten Jahrzehnte.

Eine der Wurzeln von Gender Mainstreaming ist im Feminismus der 1970er Jahre verortet. Luise F. Pusch stellt in ihrem Buch „Feminismus. Inspektion der Herrenkultur“, das 1983 erschienen ist, folgende einleitende Frage:

„Was ist Feminismus?“

Feminismus ist eine Frage: gestellt von den falschen Personen (Frauen) an die falschen

¹ Hier entzündet sich die Kritik an den Fragen, was mit Mainstream gemeint ist, ob und wie sich der Mainstream darstellt, ob und wie darin eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse sich entwickeln wird. NGO's haben z.B. einen anderen Handlungsspielraum in der Umsetzung als GleichstellungspolitikernInnen oder Gender Mainstreaming Beauftragte innerhalb einer Institution.



Adressen (Politik, Militär, Wissenschaft usw.) zu jeder unpassenden Gelegenheit. Die Frage lautet: Was haben wir davon? Sie zerstört die Fundamente des Patriarchats.“ (Pusch 1983) Das Zitat macht eines deutlich, was nach wie vor relevant ist. Wenn Frauen oder Männer mit Anliegen auftreten, die sich kritisch auf die Geschlechterverhältnisse beziehen, machen sie häufig die gleiche Erfahrung:

1. Sie machen sich unbeliebt, weil ihre Anliegen gerade wieder nicht zu den zentralen gesellschaftspolitischen Themen zählen.
2. Sie werden mit ihrer Perspektive als Störfaktor wahrgenommen.
3. Ihre Anliegen werden personalisiert, d.h. es wird unterstellt, dass die jeweilige Person ein Problem hat und nicht die Politik bzw. Gesellschaft.

Dieser Mechanismus hat bisher gut funktioniert. Ob und wie Gender Mainstreaming hier eine Veränderung einleitet, ist eine zentrale Frage. Wenn Gender Mainstreaming als neues Konzept präsentiert wird ohne Rückbezug auf die frauenpolitischen Zusammenhänge aus der Entstehungsgeschichte, dann verliert es seine Substanz und wird zu einer inhaltsleeren Strategie, die schnell für andere (z.B. neoliberale) Interessen benutzt werden kann.

Als Strategie für zukünftiges politisches Handeln wurde Gender Mainstreaming auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Beijing (Peking) festgeschrieben. Das ernüchternde Ergebnis nationaler und internationaler Frauenpolitik bis zu diesem Zeitpunkt war:

Frauenpolitik ist mehr als 30 Jahre lang in einem gesellschaftlichen Randbereich verblieben. Für die Zukunft muss es gelingen, die Geschlechterthemen in alle politischen Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen einzubringen.

Im Amsterdamer Vertrag 1999 wurde das Prinzip der Chancengleichheit in Artikel 2 und 3 des EG-Vertrags² verankert.

Mit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags haben sich alle Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Allerdings hat der Amsterdamer Vertrag keine rechtliche Verbindlichkeit im Sinne eines Gesetzes. Die Unterzeichnung kommt einer Willenserklärung gleich, bei der ungewiss bleibt, mit welcher Ernsthaftigkeit und Dringlichkeit die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern umgesetzt wird. Die Mitgliedsstaaten unterziehen sich vielmehr einer Selbstverpflichtung, die gemeinsamen Zielvorstellungen europäischer Politik zur Praxis werden zu lassen.

Stand der Umsetzung in Österreich

Die österreichische Regierung wurde im Juli 2000 in einem Regierungsbeschluss zum ersten Mal aktiv in der Umsetzung von Gender Mainstreaming: die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG- GM) wurde eingerichtet.

² Artikel 2 des EG-Vertrags: Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft.

Artikel 3 des EG-Vertrags: Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern

Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus allen Ministerien, den Obersten Organen³ und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Die IMAG-GM besteht aus zwölf Frauen und einem Mann⁴. Den Vorsitz führt die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, die Geschäftsführung wurde Vera Jauk, der Leiterin der Abteilung für frauenpolitische Grundsatzangelegenheiten im genannten Ministerium, übertragen.

Die aktuelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe entspricht nicht gerade der Zielvorstellung von Gender Mainstreaming resümiert Vera Jauk selbstkritisch: Gender Mainstreaming wurde wie ein Reflex an die Frauenbeauftragten übertragen und der Kreis der gleichstellungspolitischen AkteurlInnen hat sich damit nicht maßgeblich erweitert. Die aktuelle Situation führt eher zu einer Aufgabenerweiterung der genannten Ressorts ohne personelle oder finanzielle Aufstockung.

Vorerst ist eine grundlegende strukturelle Veränderung nicht in Sicht: Gender Mainstreaming bleibt überwiegend in kompetenten Frauenhänden und deren Handlungsspielräumen in der Administration. Das Ergebnis nach knapp drei Jahren Erfahrung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Regierungsebene in Österreich lautet: Gender Mainstreaming ist Thema in der Verwaltung geworden.

Konkret bedeutet dieses Ergebnis: Die AkteurlInnen der IMAG-GM haben ein umfangreiches Konzept für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ausgearbeitet und Empfehlungen in alle staatlichen Organe weitergeleitet. Bemerkenswert für den Umsetzungsprozess ist: In den Ressorts, wo „traditionell“ bereits Frauen- und Gleichstellungspolitik gemacht wurde, wo davon ausgegangen werden kann, dass Gender-Wissen bereits vorhanden ist, ist die Umsetzung der Empfehlungen am stärksten fortgeschritten. Das sind das Bundesministerium (BM) für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, das BM für Wissenschaft, Bildung und Kultur, das BM für Wirtschaft und Arbeit sowie das Bundeskanzleramt.

Die IMAG-GM ist in ihren Handlungsmöglichkeiten auf den „Good Will“ der jeweiligen regierungsbeteiligten PolitikerInnen angewiesen. Die damit verbundenen Konsequenzen stellen sich für die IMAG-GM folgendermaßen dar:

„Die Verantwortung des „TOP“ – insbesondere bei der Formulierung konkreter Ziele – lässt hie und da noch zu wünschen übrig. Dies hängt zum einen mit einem Mangel an Gender-Wissen zusammen, zum anderen darf man sich in Zeiten einer restriktiven Budgetpolitik natürlich keine allzu große Bereitschaft, Ressourcen für Gender Mainstreaming zur Verfügung zu stellen, erwarten“ (Jauk 2003:74).

Was die Definition eines gelungenen Gender Mainstreaming Prozesses ausmacht, werden wir an den weiteren Umsetzungsschritten erleben. Es wird wichtig werden, die Ergebnisse der Regierung einer kritischen Überprüfung zu unterziehen, wenn Gender Mainstreaming nicht nur als Rhetorik zu verstehen ist. Hierbei nehmen Nichtregierungsorga-

³ Das sind der Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof, der Rechnungshof, die Volksanwaltschaft und die Parlamentsdirektion

⁴ Quelle: <http://www.imag-gendermainstreaming.at>



nisationen und unabhängige WissenschaftlerInnen eine wichtige Position als kritische Stimmen ein.

Angelika Wetterer (2003) merkt zu diesem Prozess außerdem an, dass sich eine Transformation von Politik in Verwaltungshandeln abzeichnet. Mit der zeitgleichen Modernisierung der Verwaltungen nach Kriterien der Betriebswirtschaftslehre zeichnet sich eine Ökonomisierung von Verwaltungshandeln ab.

Gender Mainstreaming im Verhältnis zu New Management Konzepten

Gender Mainstreaming wird häufig mit Managing Diversity in einem Atemzug genannt. Dabei wird unterstellt, dass Gender Mainstreaming sich an sogenannten New Management Konzepten (modernen Managementkonzepten) orientiert. Die Kritik äußert sich an zwei Grundgedanken:

1. Gender Mainstreaming hat nichts mehr mit Politik (an sich) zu tun, sondern orientiert sich in der Durchsetzung an Unternehmenskonzepten.
2. Die Unternehmenskonzepte sind der jeweiligen dominanten (im aktuellen Fall der neoliberalen) Wirtschaftspolitik verpflichtet.

Ich hebe in der Tabelle noch einmal die Unterschiede der Konzeptionen bewusst hervor. In der Praxis zeigt sich, dass beide Konzepte miteinander vermischt werden, da sich viele Organisationen in Veränderungsprozessen finden. Dabei wird je nach dem politischen bzw. unternehmerischen Umfeld auf beide Ansätze zurückgegriffen.

	Gender Mainstreaming	Managing Diversity
Kontext	Politische Strategie	Personalmanagementkonzept
Ziel	Chancengleichheit herstellen zwischen Frauen und Männern	Humanressourcen vielfältig nutzen mit dem Ziel, die Produktivität zu optimieren
Effekte	Beteiligung von Frauen an Politik Wandel der politischen Kultur – z.B. Abbau männlicher Dominanz Wählerinnenpotential erweitern	Steigerung der Arbeitszufriedenheit Wandel der Organisationsstruktur– z.B. flache Hierarchien – Abbau männlicher Dominanz Wettbewerbsvorteil
Umsetzung	Top down	Top down

Das Prinzip des „Top down“⁵ findet sich in beiden Ansätzen: es wird für die Umsetzung als wichtiges Erfolgskriterium bewertet. Allerdings ist eine Grundvoraussetzung für das Gelingen, dass der Top über ausreichend Gender-Wissen verfügt. Dieser Tatsache wird meines Wissens noch zu wenig Beachtung geschenkt. Wieso aber sollte der männerdominierte Top (=Malestream) plötzlich an Genderfragen interessiert sein?

⁵ Der Begriff des „Top down“ kommt aus einem unternehmerischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kontext.

Der Malestream hat sich bisher als sehr resistent gegenüber Genderthemen erwiesen. Die Tatsache, dass Frauenpolitik bis heute in einem „Randbereich“ verblieben ist, war von Anfang an kein Ziel der AkteurInnen in diesem Feld, sondern das Gegenteil war und ist der Anspruch. Die Frage muss deshalb lauten: was sind die strukturell bedingten Verhinderungen, dass Frauenpolitik nicht aus diesem Nischendasein herauskommt?

Dafür geben organisationssoziologische Untersuchungen der letzten Jahre einige Hinweise. Ralf Puchert und Stefan Höynig haben Berliner Behörden untersucht, und zwar unter der Fragestellung: Wie verhindern Männer die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung in der Verwaltung? Das Ergebnis war: Männer leisten keinen aktiven Widerstand gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen. Sie verhindern Gleichstellung durch ihr Untätig-Sein. Die Arbeitskulturen⁶ der untersuchten Organisation bilden die Struktur aus, dass die (Geschlechter-) Verhältnisse so bleiben, wie sie „gewachsen“ sind. Gender Mainstreaming verfügt hier sicher über ausreichend Möglichkeiten, Veränderungen zu initiieren. In Zukunft wird es darauf ankommen, dass die beteiligten AkteurInnen über ausreichend Genderkompetenz verfügen, diesen Prozess in seiner Komplexität erfolgreich im Sinne der Zielvorgaben zu gestalten. Die Definition der ExpertInnengruppe des Europarates (1998) macht dies deutlich:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Verloo 2003:10).

In dieser Definition sind in erster Linie die politischen AkteurInnen angesprochen. Sie sind aufgefordert die Gender-Brille aufzusetzen und diese „neue Sicht“ in die politische Gestaltung einzubringen. Sie haben Vorbildwirkung und sind verantwortlich dafür, dass die Umsetzung in allen Bereichen und auf allen Ebenen stattfindet. Auch hier lässt sich feststellen: die Top-down-Strategie funktioniert dann erfolgreich und nachhaltig, wenn auf Leitungsebene die Voraussetzungen gegeben sind, und Gender Mainstreaming nicht nur als Rhetorik eingesetzt wird. Was könnte die Motivation der beteiligten Personen sein, dass sie die Gender-Brille aufsetzen? Darüber kann ich nur phantasieren: In einem Fall ist es aufgrund des Top-down-Prinzips, weil die EU Gender Mainstreaming als Handlungsmaxime festschreibt und es zur „political correctness“ gehört. Im zweiten Fall ist eine mögliche Motivation für die AkteurInnen die Vision einer geschlechtergerechten europäischen bzw. globalen Gesellschaft.

⁶ Die maskuline Arbeitskultur fördert nach Ergebnissen der Untersuchung zwei Rollenmodelle: das Ernährermodell als traditionell patriarchale Arbeitskultur auf der unteren Ebene (Techniker) und das Übererfüllermodell in einer männerbündischen Arbeits- und Organisationskultur auf der Managementebene.



Gender Mainstreaming als umfassender Wissensbildungsprozess

Gender Mainstreaming ist als Begriffspaar nicht leicht zu übersetzen. Wir haben im Deutschen (nicht wie im Englischen) zwei Begriffe für Geschlecht: Sex (biologisches Geschlecht) und Gender (soziales Geschlecht). Mit der Unterscheidung zwischen biologischem und sozial-kulturell geprägtem Geschlecht richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Untersuchung kultureller Normierungen von Weiblichkeit und Männlichkeit.



„Mit Gender war eine herrschaftskritische Kategorie eingeführt, die nicht bei der bloßen Konstatierung von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen stehen blieb, sondern auf der Anerkennung von im Geschlechterverhältnis eingelagerten Unterordnungs- und Unterdrückungsbeziehungen und deren Aufhebung bestand“ (Braunmühl 2002, S.17).

Geschlechterrollen sind nicht an das biologische Geschlecht gebunden, sondern sind abhängig von der Geschlechterrollenzuschreibung innerhalb der jeweiligen Kultur. Das Wissen um die Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit eröffnet die Perspektive der Gestaltbarkeit und Veränderbarkeit der Geschlechterverhältnisse in der jeweiligen Kultur und Gesellschaft (Dekonstruktion).



Aus heutiger Sicht hat die Verwendung der Gender-Kategorie im Kontext der europäischen Gleichstellungspolitik folgende Vorteile:

- Gender bezieht sich auf beide Geschlechter (Frau und Mann).
- Gender ermöglicht den beteiligten AkteurlInnen sich mit der Konstruiertheit ihrer eigenen Geschlechtsidentität auseinanderzusetzen.
- Gender führt zur Aufhebung der Arbeitsteilung zwischen Frauen, die Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik ausüben, und Männern, die „richtige“ Politik betreiben.
- Gender versteht sich als Querschnittsmaterie auf allen politischen Ebenen.

Der Rückbezug zu feministischen theoretischen Ansätzen (Differenz, Gleichheit und Dekonstruktion) ist wichtig für eine kritische Reflexion der eigenen Praxis. Sonst besteht die Gefahr, dass mit Gender Mainstreaming die eingespielten traditionellen Geschlechter-

rollen aufrechterhalten bleiben und Mainstreaming zum Malestreaming wird, d.h. die Anpassung an gesellschaftliche Dominanz und Normsetzung fortgesetzt wird. Dies erfordert einen Wissensbildungsprozess, der nicht an der Oberfläche stehen bleibt. In einem ersten Schritt wird Wissen vermittelt über gesellschaftliche Unrechtsverhältnisse und Diskriminierungsprozesse. In einem nächsten Schritt folgt das Nachdenken über eigene Formen der Involviertheit im System der Zweigeschlechtlichkeit mit den Vor- und Nachteilen, die das System impliziert. Eine kritische Reflexion löst erfahrungsgemäß Verunsicherungen aus, was zu Abwehr und Widerständen führen kann. Sich auf diesen Prozess einzulassen, gestaltet sich komplex und facettenreich.

Junge Studentinnen verteidigen häufig die Position, dass sie persönlich nicht von Ungleichheit betroffen sind. Unreflektiert unterstützen sie damit die Position der Privilegierung und tragen zur Aufrechterhaltung bei. Ungleich schwieriger gestaltet sich der Prozess, sich dieses Wissen aus einer (unreflektierten) privilegierten Position anzueignen und in politisches Handeln umzusetzen.

Bisher werden diese Aspekte noch viel zu wenig beachtet. Das Instrument der Sensibilisierung reicht aus meiner Sicht dafür nicht aus.

Fazit:

Gender-Wissen ist eine Grundvoraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Wissensvermittlung und Sensibilisierung für Geschlechterfragen führt nicht selbstverständlich zu verändertem Handeln. Vielmehr gilt es Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu entwickeln. Diese beinhaltet:

- Ein Grundwissen über die gesellschaftlichen Strukturdaten, differenziert nach Geschlecht
- Die Kenntnis des Forschungsstandes zur Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse und in Ansätzen die Kenntnis der Geschlechtertheorien
- Ein Prozess- und Verfahrenswissen im Umgang mit Menschen, mit Gruppenprozessen, mit Konflikten in Arbeitszusammenhängen
- sowie kontextbezogenes Detailwissen⁷

Genderkompetenz setzt einen intensiven Wissensbildungsprozess voraus, in dem für persönliche Entwicklungen Zeit und Raum eingeräumt werden muss. Das lässt sich nicht in einem einmaligen Gendertraining erwerben, sondern stellt einen intensiven und umfassenden Prozess dar, der auf mehreren Ebenen gleichzeitig stattfindet: Organisations- und Personalentwicklung in Verbindung mit einem Qualitätsmanagementprozess sind gute Rahmenbedingungen dafür. Für das Gelingen von Gender Mainstreaming müssen Beteiligungsformen und Handlungsspielräume aller involvierten AkteurInnen eröffnet bzw. erweitert werden, damit dieser Prozess sich partizipativ gestalten kann. Hier gibt es aus meiner Sicht noch viel Entwicklungsbedarf in Theorie und Praxis.

⁷ Vgl. Metz-Göckel, Sigrid / Roloff, Christine: „Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation“ unter: <http://www.medien-bildung.net>



Wichtige Grundlagen für den Wissensbildungsprozess bilden die Ergebnisse und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der feministischen Theoriebildung. Diese Ergebnisse werden zu wenig in der Umsetzung berücksichtigt, was die verschiedenen Aneignungs- und Erfahrungsräume zu „Genderlernen“ betrifft. Voraussetzung für eine differenzierte Wissensbildung wäre es, das Wissen um die Vielfalt von Lebenswelten und Arbeitsformen in die Konzeptionen einzubeziehen, vor allem auch in die Didaktik der Gendertrainings. Sonst verbleiben wir im Reformstau, indem sich das Geschlechterverhältnis in tradierter Form inszeniert, und sich damit die Reproduktion des Systems der Zweigeschlechtlichkeit unhinterfragt fortsetzt.

Bildnachweis:

Rose is a Rose. Gender Performance in Photography, New York 1997

Bild 1: Cecil Beaton – Countess Castega, 1927; Bild 2: Brassai – Women at Le Monocle, Montparnasse, 1933

Literatur:

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg 2000

Braun, Christina von/Stephan, Inge: Gender Studien. Eine Einführung. Stuttgart 2000

Braunmühl, Claudia von: Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara, Veth/ Silke (Hg.): Gender Mainstreaming – Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin 2002, S.17-25

Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 1999

Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraud (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden 1997, S. 77-85

Puchert, Ralf: Männliche Arbeitskultur. Wie Gleichstellung ganz ohne Strategie verhindert wird. In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003, S. 80-91

Pusch, Luise (Hg.): Feminismus. Inspektion der Herrenkultur. Frankfurt 1983

Roemheld, Regine (Hg.): Wie geht es Ihnen Madame Europe? Gendering in Politik und Verfassung in der Europäischen Union. Herbolzheim 2002

Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003

Vera Jauk: Gender Mainstreaming. Ein Beitrag zur Chancengleichheit in Österreich. In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003, S. 57-75

Weg, Marianne: Gender Mainstreaming. Zukunftsstrategie für Gleichstellungspolitik? In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003, S. 29-55

Verloof, Mieke: Überlegungen zu Gender Mainstreaming in den Niederlanden. In: Steiner, Hannah/Tenschert Itta (Hg.): Observatoria. Gender Mainstreaming – eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern? Broschüre des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Wien 2003

Wetterer, Angelika: Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003, S. 131-151





CHANCEN UND RISIKEN VON GENDER MAINSTREAMING IM BESCHÄFTIGUNGSBEREICH

Warum gilt Gender Mainstreaming als potenziell innovativer, ja revolutionärer Ansatz? Und worin liegen die Chancen und Risiken, wenn es im Beschäftigungsbereich angewandt wird? Diese zwei Fragen möchte ich in diesem Beitrag beantworten. Ich werde bei meinen Antworten auf die wichtigsten Untersuchungen und Erfahrungen in diesem Bereich zurückgreifen und Fragen formulieren, die als Ansatz für kritische Überlegungen und Weiterentwicklung dienen können. Darüber hinaus stütze ich mich auf meine Arbeit im Forschungsprojekt MAGEEQ, das sich hauptsächlich mit dem Framing von Geschlechterungleichheit als politisches Problem in Europa befasst. An diesem von der EU unterstützten Projekt sind Teams aus Spanien, Griechenland, Ungarn, den Niederlanden und Österreich beteiligt (Näheres unter <http://www.iwm.at/mageeq/>).

Das Veränderungspotenzial von Gender Mainstreaming

Es gibt mehrere Definitionen von Gender Mainstreaming. Vielfach wurde die Definition der Sachverständigengruppe für Gender Mainstreaming beim Europarat übernommen, die den Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung als Zielsetzung statt auf Frauen als Zielgruppe legt und ausdrücklich klar macht, dass es sich bei Gender Mainstreaming um eine Strategie handelt. Diese Definition besagt: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten AkteurInnen einzubeziehen. (Europarat 1998: 15)“

Das Wesentliche an dieser Definition von Gender Mainstreaming als Strategie ist, dass sie das in den Vordergrund stellt, was verändert werden muss, und politische Prozesse als wichtigsten Gegenstand der Veränderung betrachtet. Gender Mainstreaming besteht dieser Definition zufolge in der (Re-)Organisation von Prozessen und Routinen, von Verantwortlichkeiten und Kapazitäten für die Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Sichtweise. In einem weiteren Entwicklungsschritt werden bei dieser Strategie verschiedene Taktiken unterschieden, die sich auf verschiedene Aspekte konzentrieren können: entweder auf Gender-Expertise in der Politikentwicklung oder den Einsatz von Gleichstellungsverträglichkeitsanalysen in Entscheidungsprozessen oder die Einbeziehung und Beteiligung relevanter Gruppen und Organisationen in diesem Prozess. Die jeweiligen Instrumente und Methoden implizieren unterschiedliche Chancen und Risiken; darauf werde ich später zurückkommen. Darüber hinaus liegt bei Gender Mainstreaming die Betonung auf Gender und beschränkt sich nicht auf Frauen als Zielgruppe.

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die traditionelle Politik eben nicht geschlechtsneutral ist und dass soziale Institutionen als grundlegende Bestandteile unserer Struk-



tur eine wichtige Rolle bei der Fortschreibung von Geschlechterungleichheit spielen. Mit Gender Mainstreaming geht im Allgemeinen eine Reorganisation politischer Prozesse einher, da bestehende Prozesse und Routinen allzu oft gleichstellungsindifferent oder geschlechterdiskriminierend sind. Im Gegensatz zur bei politischen EntscheidungsträgerInnen und Organisationen verbreiteten Annahme, ihre Arbeit sei geschlechterneutral, wurde zur Genüge bewiesen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der traditionellen Politik nicht erkannt werden und dass derlei unreflektierten Annahmen Vorurteile zugrunde liegen, die die bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten fort-schreiben (Verloo & Roggeband 1996; Siim 1988).

Mit Gender Mainstreaming als Strategie soll diesen geschlechtsspezifischen Vorurteilen aktiv entgegengewirkt werden und das normale Mandat politischer EntscheidungsträgerInnen dazu genutzt werden, gerechtere Verhältnisse zwischen Frauen und Männern zu fördern (Verloo 2000). Gender Mainstreaming setzt an bei „den Systemen und Strukturen selbst – eben jenen institutionalisierten Praktiken, die die Benachteiligung sowohl von Individuen als auch von Gruppen überhaupt erst hervorrufen“ (Rees 2000). Indem somit ein systemischer Ansatz in den Mittelpunkt gestellt wird, „hat Gender Mainstreaming mit viel höherer Wahrscheinlichkeit als andere Strategien ernsthafte Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung“ (Rees 2000). Das beantwortet die erste Frage. Die große Chance liegt darin, dass geschlechtsspezifisch hierarchisierte Systeme verändert werden könnten...

Untersuchungen über Gender Mainstreaming und Beschäftigung

Einer der Hauptschwerpunkte bei Gender Mainstreaming liegt im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Behning & Serrano Pascual (2001) befassen sich mit den Auswirkungen des Gender-Mainstreaming-Konzepts auf die nationalen Beschäftigungsprogramme von zwölf westeuropäischen Ländern. Sie finden Parallelen zwischen den Unterschieden beim Mainstreaming und den divergenten Wegen zum Ziel der Geschlechtergleichstellung in den einzelnen Staaten. Wie aus den Länderberichten in ihrem Buch hervorgeht, variieren Auffassung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzepts in den EU-Mitgliedsstaaten stark. Teilweise wird es mit dem Konzept der Chancengleichheit und Gleichberechtigung gleichgesetzt, anderswo impliziert es Fördermaßnahmen, Gleichbehandlung, gleiche Beteiligung und Regierungsreformen. Daraus folgt, so stellen sie fest, dass es kein allgemein verbreitetes Verständnis des Konzepts in den verschiedenen Mitgliedsstaaten gibt, sondern dass der Großteil der in den Mitgliedsstaaten implementierten Politiken vielmehr nur eine Fortschreibung früherer Politiken ist. Das Hauptproblem ist die Fokussierung auf Frauen als Gegenstand der Veränderung und auf ihre Anpas-

sung an einen Status quo statt einer Veränderung des Status quo. In Spanien etwa besteht Gender Mainstreaming in der Praxis lediglich in einer Verstärkung von positiven Diskriminierungsmaßnahmen.

Behning und Serrano Pascual betonen die Wichtigkeit eines klaren Gender-Mainstreaming-Konzepts, da eine adäquate Implementierung die Einbeziehung der Gender-Perspektive bei allen Entscheidungsprozessen erfordert. Bei ihrer Analyse von Gender Mainstreaming in der EU als Top-down-Strategie, die den Versuch der Harmonisierung europäischer Geschlechterkulturen voraussetzt, bedauern sie, dass es seitens institutioneller AkteurInnen versäumt wurde, Akteurinnen aus den Frauenbewegungen in die Entwicklung der Strategie einzubeziehen. Sie plädieren für eine stärkere Einbindung von BürgerInnen- und Frauenbewegungen, um zu verhindern, dass ein großes Potenzial an Wissen und Möglichkeiten zur Implementierung verloren geht. Abschließend bemerken sie, dass es besonders wichtig ist, die Bedeutung von Gender Mainstreaming zu klären.

Ich würde sagen, dass es um mehr als um bloße Bedeutungsklärung geht. Behnings und Serrano Pascuals Untersuchung zeigt, dass wir es uns nicht leisten können, Gender Mainstreaming als Strategie zu erörtern, ohne zugleich über die Zielsetzung zu sprechen. Was in der Definition (des Europarats, Anm. d. Ü.) als „geschlechterbezogene Sichtweise“ bezeichnet wird, muss für jede einzelne Gender-Mainstreaming-Initiative spezifisch ausgearbeitet werden. In den einzelnen europäischen Staaten gibt es vielfältige Konzepte von Geschlechtergleichstellung, unterschiedliche und manchmal unvereinbare Vorstellungen davon, worin das Problem besteht, wer dafür verantwortlich ist, was die Ursachen und Auswirkungen sind und worin die Lösung bestehen könnte. Oder, um es mit den Worten einer jungen schwedischen Feministin zu sagen: Gender Mainstreaming ist kein Ersatz für Politik (Bjork 2002).

Eine weitere Untersuchung befasst sich vor allem mit spezifischen Gender-Mainstreaming-Instrumenten. Die Sachverständigengruppe für Gender und Beschäftigung der Europäischen Kommission (EGGE) veröffentlichte einen Bericht über die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung (Gender Impact Assessment, im Folgenden kurz GIA genannt, Anm. d. Ü.) und die europäische Beschäftigungsstrategie (Rubery & Fagan 2000). GIA ist eines der am weitesten entwickelten Gender-Mainstreaming-Instrumente (Verloo & Roggeband 1996). Mit GIA werden positive oder negative Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf die Geschlechtergleichstellung identifiziert; die Ergebnisse sollen zu einem frühen Zeitpunkt in den Entscheidungsfindungsprozess eingebracht werden, um nötigenfalls eine Neuorientierung oder Nuancierung der Maßnahmen zu ermöglichen. Die Sachverständigen-



digengruppe kommt zu dem Schluss, dass sich GIA als Instrument in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedlich schnell entwickelt, wobei Schweden und den Niederlanden eine Vorreiterrolle zukommt.

In dem Bericht wird hervorgehoben, dass die GIA-Methodik zwar sehr wohl in Hinblick auf die Praxis, aber insbesondere auf konzeptueller Ebene dringlichst weiterzuentwickeln ist. Die im Bericht so genannte Bottom-up-Weiterentwicklung erfordert die Verortung der GIA-Richtlinien in einer weiter gefassten und eindeutigeren theoretischen Formulierung der Frage, wie Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft reproduziert wird. Aus diesem konzeptuellen Framing von Geschlechterverhältnissen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ergibt sich in der Folge die praxisorientiertere Top-down-Weiterentwicklung. Dem Bericht zufolge kann eine Weiterentwicklung der konzeptuellen Struktur sich auf GIA auswirken, zu einer Verbesserung der GIA-Methodik führen und so verhindern, dass eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung Gender zwar sichtbar macht, aber nicht gender-sensibel ist. Dies ist umso wichtiger, als in dem Bericht Mängel in punkto Sachkenntnis bei der Bewertung politischer Maßnahmen im Allgemeinen und in punkto Methoden für die Bewertung von Gender Mainstreaming im Besonderen festgestellt werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der in dem Bericht deutlich gemacht wird, ist die Frage, wie sich GIA mit der Berücksichtigung anderer Formen struktureller Ungleichheiten kombinieren lässt. Dem Bericht zufolge wird diese Frage zunehmend in den Vordergrund rücken, da die neue sozialpolitische Agenda der EU eine Reihe von Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund anderer Kriterien als Gender vorsieht. Insofern sind fundierte Kenntnisse hinsichtlich der Dimensionen von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Zusammenhang mit anderen strukturellen Ungleichheiten wie etwa Ethnizität, Alter, Klasse, sexuelle Orientierung und körperliche Leistungsfähigkeit gefordert. Jill Rubery und Colette Fagan betonen nachdrücklich die Notwendigkeit, sich intensiver mit der Zielsetzung von Gender Mainstreaming zu befassen. Sie fordern verstärkte Theoriebildung darüber, worin das Problem der Geschlechtergleichstellung besteht, und Einbeziehung der Zusammenhänge zwischen Geschlechterungleichheit und anderen strukturellen Ungleichheiten.

Die ersten wissenschaftlichen Untersuchungen konzentrieren sich darauf, die Bedingungen für eine erfolgreiche Einführung von Gender Mainstreaming aufzuzeigen (Mazey 2000; Hafner-Burton & Pollack 2000). Mazey zeigt, dass Gender Mainstreaming ein deutliches Beispiel für Politikübernahme bzw. Politikanpassung darstellt. Dahinter steht der Wunsch, die Einschränkungen bestehender Politiken zu überwinden, und das Be-

dürfnis, auf ein verändertes politisches Umfeld zu reagieren. In Hafner-Burtons und Pollacks Analysen von Gender Mainstreaming in der EU wird dargelegt, dass die EU bis vor kurzem ihre ambitionierte Geschlechtergleichstellungspolitik hauptsächlich im verhältnismäßig eingeschränkten neoliberalen Bereich des Arbeitsrechts verfolgte, in den 1990er Jahren aber begann, eine weitreichendere Agenda mit potenziell wesentlichen Konsequenzen für die europäischen Frauen und für die EU als progressive politische Ordnung zu verfolgen. Ihre Arbeit konzentriert sich auf diese Ausweitung der EU-Agenda und die Abweichungen vom Querschnitt bei Einführung und Implementierung von Gender Mainstreaming. Sie untersuchen fünf Bereiche: Strukturfonds, Beschäftigung und Soziales, Entwicklung, Wettbewerb und Wissenschaft sowie Forschung und Entwicklung.

Obwohl Hafner-Burtons und Pollacks Analyse der entsprechenden politischen Rahmenbedingungen und der damit verbundenen Gestaltungsprozesse einigermaßen verallgemeinernd ausfällt, deuten sie die Neugestaltung des vorhandenen Rahmens als wichtigen Aspekt beim Erklären der Anfänge und der erfolgreichen Einführung von Gender Mainstreaming. Sie verwenden das Konzept des strategischen Framing als dynamisches Konzept, das sichtbar macht, wie verschiedene AkteurInnen bestehende politische Frames (Rahmen) verändern, um ihre jeweiligen Ziele zu erreichen. (Strategisches Framing definiert sich als Versuch, Übereinstimmungen zwischen bestehenden Frames (Rahmen) und den Frames der ProzessbegleiterInnen herzustellen.) Aus ihren Fallstudien ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: die Variabilität der Ergebnisse sowie die Fähigkeit strategischer AkteurInnen, strukturelle Hindernisse durch einen geschickten strategischen Gestaltungsprozess zu überwinden.

Abschließend warnen sie, dass die Bemühungen der EU um Gender Mainstreaming zu einem integrativen Ansatz geraten könnten, bei dem Frauen- und Gender-Aspekte in spezifische Politiken integriert werden, statt die grundlegenden Ziele der EU aus einer Gender-Perspektive neu zu überdenken. Das sehen sie als unvermeidliches Ergebnis der strategischen Framingprozesse: Sie können zur Folge haben, dass Gender Mainstreaming als wirkungsvolles Mittel zum von den politischen EntscheidungsträgerInnen angestrebten Zweck „verkauft“ wird, statt eben diese Ziele in Frage zu stellen. Dies stellt vor allem insofern eine Bedrohung für das inhärente Veränderungspotenzial von Gender Mainstreaming dar, als die EU eine der bisher erfolgreichsten Implementorinnen ist. Die Untersuchung von Braithwaite (1999) befasst sich ausschließlich mit Gender Mainstreaming in den Strukturfonds, die als der bislang am weitesten entwickelte Bereich innerhalb der EU gelten können. Ihre Untersuchung kommt zu ähnlichen Schlussfolge-



rungen wie die oben angeführte Forschungsarbeit. Sie stellt fest, dass viele wichtige Bereiche von Strukturfondsinterventionen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung keine Beachtung finden und dass die Relevanz von Gender manchmal massiv bestritten wird. Sie hebt hervor, dass eine der mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz verbundenen Gefahren damit zusammenhängt, dass das Thema Gender in Ermangelung genauer Zielsetzungen für die Verringerung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern leicht in anderen Politikbereichen – etwa Schaffung von Arbeitsplätzen, Wirtschaftswachstum oder Armutsbekämpfung – verortet und diesen in der Folge untergeordnet werden kann. Bisher, so die Untersuchung, besteht das Hauptziel bei Strukturfonds und Geschlechtergleichstellung in einer stärkeren Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben wird als ein Mittel behandelt, die aktivere Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, und nicht als ein Ziel der Geschlechtergleichstellung als solches. Im Gegensatz zur Rhetorik von Gender Mainstreaming gilt „Gleichbehandlung“ in der Praxis als lange nicht so überzeugendes Argument für die Integration von Gleichstellungsangelegenheiten in Strukturfondsprogramme wie Effizienz und Effektivität.

Gender Mainstreaming und strategisches Framing

Aus den von mir vorgestellten Untersuchungen und Erfahrungen ergibt sich die Notwendigkeit verstärkter Forschung über und Bezugnahme auf die Zielsetzung von Gender Mainstreaming. Allerdings liegt der Schwerpunkt gegenwärtig nicht bei dieser Problematik. Derzeit konzentriert sich die Aufmerksamkeit fast ausschließlich auf die Entwicklung von Instrumenten und Methoden sowie auf Pilotprojekte zur Implementierung. Das ist natürlich notwendig, aber den unterschiedlichen Definitionen von Geschlechtergleichstellung als Ziel, die sich hinter dieser Strategie verbergen, wird zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet.

So wie alle erfolgreichen politischen Konzepte weist auch Gender Mainstreaming einen hohen „Dehnungsfaktor“ auf. Es ist so weit gefasst, dass Ansätze wie Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit, Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung, die Einbeziehung des Aspekts der Vielfalt, die Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen und so fort darunter fallen. Seine Dehnbarkeit trägt zu seinem Erfolg bei: ein Konzept, das auf alles passt.

Der Dehnungsfaktor stellt allerdings ein Problem dar, sobald es darum gehen soll, Ergebnisse zu verbessern oder zu überprüfen. Das Problem liegt in der Tendenz, das Ziel als vernachlässigbar zu betrachten und so zu handeln, „als ob“ wir alle wüssten, was das Ziel ist, „als ob“ wir alle uns über das Ziel einig wären. Die Studien machen jedoch klar,

dass ein solcher Konsens nicht existiert. Darüber hinaus zeigen sie auf, wie entscheidend Reflexion und Diskussion dafür sind, eine Verfälschung der Strategie zu verhindern. In Bezug auf die Implementierung zeigen sie, dass die Widersprüche und Verzerrungen aus Bedeutungsverschiebungen und Differenzen in Geschlechtergleichstellungskonzepten resultieren. Erfolg ist sowohl das Ergebnis von strategischem Framing als auch von guten politischen Gelegenheiten und Mobilisierung.

Sehen wir uns daher die Framingprozesse und die -politiken genauer an. Was geschieht beim Framing von Geschlechterungleichheit als politisches Problem innerhalb von Gender-Mainstreaming-Prozessen? Was geschieht bei strategischen Framingprozessen?

Bei strategischem Framing geht es um Prozesse von Frame Alignment, ein Konzept, das innerhalb der sozialen Bewegungsforschung entwickelt wurde. Strategisches Framing umfasst strategische Bemühungen zur Herstellung von Zusammenhängen zwischen Frames (Rahmen) von sozialen Bewegungen und jenen von potenziellen AktivistInnen oder GegnerInnen (eine überblicksmäßige Darstellung findet sich bei Snow & Benford 2000). Bei Gender Mainstreaming bedeutet strategisches Framing einen Prozess, bei dem eine feministische Zielsetzung (wie Geschlechtergleichstellung) mit einer wichtigen Zielsetzung einer Organisation, die sich im Bereich Gender Mainstreaming engagieren möchte oder bereits engagiert, in Zusammenhang gebracht wird, wodurch die Teilnahme dieser Organisation für Gender Mainstreaming gewährleistet wird. Neben guten Gelegenheitsstrukturen oder starker Mobilisierung gilt ein solches strategisches Framing als einer der Erfolgsfaktoren von Gender Mainstreaming.

Um ein Beispiel zu geben: Strategisches Framing liegt z. B. dann vor, wenn Gender Mainstreaming als Ansatz dargestellt wird, mithilfe dessen sowohl die Geschlechtergleichstellung als auch die Effektivität einer Organisationsstruktur verbessert werden kann (Meyerson & Kolb 2000). Desgleichen ist es üblich, Gender Mainstreaming als Ansatz zu präsentieren, mit dem sowohl Geschlechtergleichstellung als auch herausragende Leistungen im Wissenschaftsbereich (ETAN-Bericht) oder Geschlechtergleichstellung und mehr Demokratie (Europaratsbericht) erreicht werden können. Am bedeutendsten für die Thematik von Gender Mainstreaming und Beschäftigung ist die oft geäußerte Behauptung, mit Geschlechtergleichstellung gehe auch höheres Wirtschaftswachstum einher. Diese Sichtweise wird als „business case for gender equality“ bezeichnet (das wirtschaftliche Argument für Geschlechtergleichstellung, Näheres dazu unter <http://www.worldbank.org/gender/overview/mainstreaming.htm>). Das bedeutet, dass strategisches Framing in der bisherigen Praxis üblicherweise entweder mit Frame Bridging oder mit Frame Extension verbunden ist.



Überlegungen zu Win-Win-Lösungen und doppelten Zielsetzungen

Bei näherer Betrachtung lässt sich erkennen, dass strategisches Framing immer mit einer doppelten Zielsetzung einhergeht. Oder einfacher gesagt: Gender Mainstreaming wird als Möglichkeit einer Win-Win-Situation dargestellt. Was immer das Faszinierende an einem solchen Konzept sein mag – es ist jedenfalls in der Lage, das Publikum in seinen Bann zu ziehen, um nicht zu sagen: zu einer unkritischen Haltung zu verführen. Bei solchen Konzeptualisierungen löst sich Macht scheinbar in Nichts auf, sie wird ausgeklammert, als wäre sie nicht vorhanden, bloß weil wir es behaupten. Gender Mainstreaming wird als harmonischer Prozess dargestellt. Aber warum sollte man erwarten, dass er harmonisch ist? Da es bei Geschlechterungleichheit um Macht geht, geht es um Privilegien, folglich sollte es bei Gender Mainstreaming auch um die Abschaffung von Privilegien gehen. Wie lässt sich aber die Abschaffung von Privilegien als harmonischer Prozess konzipieren? Oder wofür sollte es gut sein, Gender Mainstreaming als harmonisches Unterfangen darzustellen?

Die Publikation „Beyond Armchair feminism“ ist eine der wenigen Studien, die die negativen Auswirkungen solch einer doppelten Zielsetzung analysieren, nämlich das völlige Verschwinden der Gender-Perspektive. Coleman & Rippin (2000) kommen zu dem Schluss, dass es nicht so sehr um Einigkeit und Vertrauen als vielmehr um Hinterfragen gehen sollte. Jeff Hearn (2000) geht bei seinen Überlegungen zu dem Projekt von der Idee aus, dass – im Sinne der Definition von Acker – geschlechtsspezifische Hierarchisierung (und andere Formen von sozialer Ungleichheit und Herrschaft) nicht nur ein Merkmal von Organisationen, sondern ebenso von Modellen für Veränderungen in Organisationen ist.

Was geschieht, wenn wir diese strategischen Framingprozesse näher betrachten – als etwas, das mit hierarchischen Verhältnissen verbunden ist? Worin besteht die Logik der doppelten Zielsetzung?

- Sie verschleiert, dass die „Organisations“-Zielsetzung von vornherein nicht geschlechtsneutral ist und dass die „feministische“ Zielsetzung als solche schon ein Ziel für die Organisation darstellen könnte.
- Da aber hinter diesen beiden Zielsetzungen niemals gleich gewichtete Machtverhältnisse stehen, kommt es bei der feministischen Zielsetzung zu wesentlich umfassenderen Abstrichen als bei der Organisationszielsetzung.
- Darüber hinaus wird es im Verlauf jenes Prozesses, im Zuge dessen Organisationen oder Personen dazu gebracht werden sollen, einen Gender-Mainstreaming-Prozess

zu initiieren, bereits die Tendenz in Richtung „akzeptablerer“ feministischer Zielsetzungen geben.

- Folglich werden jene Feministinnen / Femokratinnen, die darin eingebunden werden, notwendigerweise solche sein, denen (geschlechtsspezifisch hierarchisierte) Organisationen von vornherein ein gewisses Maß an Akzeptanz entgegenbringen, was zu weiterer Selektion oder zu Ausschluss führt.

Die Logik der doppelten Zielsetzung wird daher zu einer Abschwächung der feministischen Perspektive und schließlich zum Verschwinden der Gender-Perspektive überhaupt führen. Diese Logik beruht auf Machtmechanismen.

- Zwischen den beiden Zielsetzungen herrscht kein ausgewogenes Machtverhältnis.
- Diese Unausgewogenheit verhindert die deutliche Formulierung einer feministischen Zielsetzung oder spezifischer Aspekte feministischer Zielsetzungen.
- Die beiden Zielsetzungen erhalten innerhalb der Organisation nicht gleichwertige Unterstützung.
- Innerhalb des Feminismus gibt es ebenfalls hegemoniale Prozesse.

Wenn ich die Entwicklung von Gender Mainstreaming als Strategie in Europa betrachte, gelange ich zu dem Schluss, dass diese Mechanismen weitgehend unbeachtet bleiben. Die Untersuchungen zeigen deutlich, dass diese Mechanismen wirksam sind. Es braucht einen Ansatz, der Machtmechanismen berücksichtigt, und zwar nicht nur auf der Ebene von politischen Gelegenheiten oder Mobilisierung, sondern auch auf der Ebene von Framing und strategischem Framing. Die Lehre daraus ist, dass Feministinnen radikal sein müssen, wenn sie sich im Bereich Gender Mainstreaming engagieren. Bezüglich der vorhin genannten Instrumente – Gender-Expertise durch Schulung, Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung sowie Einbeziehung und Beteiligung relevanter Gruppen – heißt das im Hinblick auf die Logik der doppelten Zielsetzung, dass wir bevorzugt jene Instrumente einsetzen sollten, die die Beteiligung und Einbeziehung von feministischen Gruppen und Frauenorganisationen gewährleisten. Ihre Einbindung ist ganz entscheidend.

Leider wird, wie viele von uns wissen, diese Art von Instrumenten in der Praxis des Gender Mainstreaming bisher nicht gerade am häufigsten eingesetzt. Das werde ich anhand einer weiteren Untersuchung illustrieren.

Im Auftrag der Europäischen Kommission wurde kürzlich eine Studie über Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik aller 15 Mitgliedsstaaten durchgeführt. Der Bericht wurde letztes Jahr von OPTEM erstellt. Insgesamt wurden mit 327 Personen jeweils



zweistündige Tiefeninterviews durchgeführt. Die meisten von ihnen, nämlich 245, arbeiteten in öffentlichen Stellen, die mit Beschäftigungspolitik und Chancengleichheit befasst sind, lediglich 75 in sozialpartnerschaftlichen Organisationen. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass es im Beschäftigungsbereich nach wie vor große Geschlechterungleichheiten gibt, dass die Gründe dafür vorwiegend im soziologischen und soziokulturellen Bereich angesiedelt werden, dass das Gender-Mainstreaming-Konzept (mit Ausnahme von Schweden) nach wie vor nicht klar eingegrenzt und oft mit positiven Maßnahmen verwechselt wird. Eine weitere Schlussfolgerung lautet, dass Gender Mainstreaming – sofern richtig verstanden – als Strategie oft sehr hoch eingeschätzt wird. Es wurden übereinstimmend vier Arten von Instrumenten als dringlichst erforderlich betrachtet: nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken, ämterübergreifende Kooperation, Schulung und Bewusstseinsbildung (diese wurde als besonders wesentlich angesehen) sowie Evaluationsmethoden (OPTEM 2003). Wie man sehen kann, kommen in dieser Liste Instrumente, die Einbeziehung und Beteiligung implizieren, überhaupt nicht vor. Am Beispiel dieser Studie wird klar, dass eine der großen Gefahren von Gender Mainstreaming darin liegt, dass feministische und Frauenorganisationen keine Gelegenheit zur Beteiligung erhalten und von der Entwicklung von Geschlechtergleichstellungsmaßnahmen ausgeschlossen werden.

Angesichts der Logik der doppelten Zielsetzung ist ihre Einbindung in Gender-Mainstreaming-Maßnahmen jedoch äußerst wichtig, um die feministischen Zielsetzungen im Auge zu behalten. Mara Kuhl stellte Überlegungen zu den Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf die sich wandelnde Rolle der Frauenbewegung an. Sie legt dar, dass ihre Chance darin besteht, Gender-Kompetenz zu beanspruchen und zu vermitteln (Kuhl 2003). In Europa gibt es nicht viele feministische Organisationen, die Erfahrungen mit Gender Mainstreaming haben; Österreich ist in dieser Hinsicht ein privilegiertes Land. Vergangenes Jahr beschäftigte sich das Observatoria-Projekt (ein internationales Projekt mit mehrheitlich österreichischen Teilnehmerinnen) mit Gender Mainstreaming im Bereich Lohngleichheit (Observatoria 2003).

Ich hoffe, dass diese Tagung feministische Organisationen dazu anregen wird, sich im Bereich Gender Mainstreaming zu engagieren. Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass ihr Engagement wesentlich für die Umsetzung des revolutionären Potenzials von Gender Mainstreaming ist.

Literatur:

Acker, Joan, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in *Gender and Society*, Vol. 4 No 2, June 1990, pp. 139-158.

Bacchi, Carol: *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems.* Sage: London, 1999

Behning, Ute/Amparo Serrano Pascual. Rethinking the Gender Contract? Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. In: Gabaglio, Emilio/Hoffmann, Reiner (Hg.): *European Trade Union Yearbook ETUI*: Brussels, 2000

Behning, Ute/Amparo Serrano Pascual (Hg.): *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*, ETUI: Brussels, 2001

Benford, Robert D./Snow, David A.: Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, 2000 Volume 26, pp. 611-639

Bjork, Malin: *Gender Mainstreaming In: Scum Girls*, 1, Brussels, 2002

Braithwaite, Mary: Mainstreaming Equal Opportunities into the Structural Funds: How Regions in Germany, France and the United Kingdom are putting into Practice the New Approach. Final Report of the Survey of Current Practice and Findings of the Seminar at Gelsenkirchen, January 1999, 21-22, Report produced for the European Commission, DG XVI (Regional Policy and Cohesion)
See also <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/genderpapers.htm>

Coleman, G./Rippin, A.: Putting Feminist Theory to Work: Collaboration as a Means Towards Organisational Change. In: *Organisation*, Vol. 7, No. 4, November 2000, pp. 573-587

Council of Europe: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [EG-S-MS (98) 2]. Strasbourg, 1998. <http://www.dhdirhr.coe.fr/equality/Eng/Final%20Report%20Mainstreaming.html>

'ETAN' report on women and science: Osborn, M./Rees, T./Bosch, M./Hermann, C./Hilden, J./McLaren, A./Palomba, R./Peltonen, L./Vela, C./Weis, D./Wold, A./Wennerås, C.: Science Policies in the European Union: Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. A Report from the ETAN Network on Women and Science, Luxembourg 2000. Office for Official Publications of the European Communities, pp.156. <http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm>

Hafner-Burton, Emilie/Pollack, Mark: Mainstreaming Gender in Global Governance. Paper for the Mainstreaming Gender in European Public Policy Workshop, University of Wisconsin-Madison, October 2000, pp.14-15.

Hafner-Burton, Emilie/Pollack, Mark: Mainstreaming Gender in the European Union, *Journal of European Public Policy* 7:3 Special issue pp. 432-56. 2000

Hearn, Jeff: On the Complexity of Feminist Intervention in Organisations, In: *Organization*, November 2000, 7 (4), pp. 609-624

Kuhl, Mara: Gender Mainstreaming and the Women's Movement. Paper presented at Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Research Conference, August 20-24, 2003, Lund University, Sweden. http://www.5thfeminist.lu.se/filer/paper_410.pdf

Mazey, Sonia: Introduction: Integrating Gender- Intellectual and 'Real World' Mainstreaming, Special Issue *Journal of European Public Policy*, 2000 7:3, pp. 333-345

Meyerson, D./Kolb, D.: Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice, *Organization*, November 2000, 7 (4)

Nott, Sue/Fiona Beveridge/Stephen, Kylie (Hg.): *Making Women Count. Integrating Gender into Law and Policy Making*, Aldershot: Ashgate, 2000

OPTEM. Study on Integrating Gender Mainstreaming into Employment Policies Covering Public-Authority Officials Responsible for Employment Policies and Social Partners in the 15 Member States of the European Union. Final Report. Versailles, 2003

Rees, Teresa: *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training, and Labor Market Policies.* New York: Routledge, 1998

Rees, Teresa: A New Strategy: Gender Mainstreaming. Paper presented by Teresa Rees at the 5th European Women and Sport Conference in Berlin, April 18th-21 2002

Rubery, J. u.a.: 1999. *Gender Mainstreaming in European Employment Policy. A Report in the Framework of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men*, March 1999

Rubery, J./Fagan, C.: *Gender Impact Assessment and European Employment Strategy*, EWERC/UMIST: Manchester, 2000 http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge_publications/GIA_report.pdf

Siim, Birte: Towards a Feminist Rethinking of the Welfare State, in Kathleen Jones and Anna Jonasdóttir (eds.), *The Political Interests of Gender*, London: Sage, 1988

Steiner, Hannah/Tenschert, Itta (Hg.): *Observatoria. Gender Mainstreaming – eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern? Wien: Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen*, Wien, 2003 <http://www.netzwerk-frauenberatung.at/observatoria/index.htm>

Verloo, Mieke/Roggeband, Conny: Gender Impact Assessment: The Development of a New Instrument in the Netherlands. In: *Impact Assessment*, 1996, Volume 14, No.1

Verloo, Mieke: *Gender Mainstreaming: Practice and Prospects.* Report Prepared for the Council of Europe. EG (99) 13, 1999 <http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WorldDocs/>

Verloo, Mieke: *Making Women Count in the Netherlands*, In: Nott, Sue/Beveridge, Fiona/Stephen, Kylie (Hg.): *Making Women Count. Integrating Gender into Law and Policymaking*. Aldershot: Ashgate, 2000. pp. 49-77

Verloo, Mieke: Another Velvet Revolution. Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IWM Working Paper 2001. IWM. Vienna <http://www.iwm.at/p-iwmpw.htm#Verloo>

Verloo, Mieke/Benschop, Yvonne: Shifting Responsibilities. The Position of Equality Agencies in Gender Mainstreaming. In: *International Management, Special Issue on Gender Mainstreaming*. 2002





VIER KNACKPUNKTE AUS DER PRAXIS – UND VIER PROVOKANTE THESEN

Die Strategie Gender Mainstreaming ist auf Organisationen zugeschnitten, von denen politische Wirkung ausgeht und die bisher Geschlechterverhältnisse kaum oder gar nicht berücksichtigt haben. In diesen Organisationen kann sie zu einer wirksamen Vertiefung der Geschlechterpolitik genutzt werden. In einem strukturierten Verfahren (6-Schritte-Modell) werden für alle Bereiche im Handlungsfeld konkrete Gleichstellungsziele festgelegt, Optionen zur Erreichung der Ziele entwickelt und die Zielerreichung überprüft. Gender Mainstreaming ersetzt also nicht die politische Auseinandersetzung darüber, wie denn die Geschlechterverhältnisse politisch zu gestalten sind, es verhilft allerdings formulierten Zielsetzungen zur besseren Umsetzung.

Bei der Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming werden keine konkreten politischen Zielsetzungen angeboten; der jeweils verfolgte geschlechtstheoretische Ansatz (z. B. Differenztheorien, dekonstruktivistische Geschlechtertheorien, gesellschaftskritische Geschlechtertheorien, etc.) legitimiert unterschiedliche geschlechterpolitische Zielsetzungen und Strategien. Wenn Gender Mainstreaming praktiziert wird, wird zunächst transparent, dass und an welchen Stellen die Entscheidungsprozesse etwas mit den Geschlechterverhältnissen zu tun haben. Die Richtung aber, in die sich die Geschlechterverhältnisse verändern sollen, kann nur durch eine politische Zielsetzung gestaltet werden.

Gender Mainstreaming als Prinzip ersetzt nicht die politische Festlegung der Ziele. Eine Voraussetzung für die Anwendung der Gender-Mainstreaming-Strategie zur Erreichung von mehr Gleichstellung von Frauen und Männern ist deshalb auch eine klare Positionierung der jeweiligen Organisation zur Geschlechterpolitik. Erst diese normative Orientierung kann die Richtung der Entscheidungsprozesse deutlich steuern.

Um die Veränderungsprozesse, welche die Implementierung von Gender Mainstreaming bedingen, zu planen und erfolgreich umzusetzen, müssen die Kontextfaktoren in Betracht gezogen werden. Natürlich ist jeder Kontext, jede der Organisationen hinsichtlich Kultur, sozialer und ökonomischer Rahmenbedingungen fast einzigartig. Dennoch ergeben sich sehr ähnliche Hypothesen über spezielle „Knackpunkte“, die bei Veränderungsprozessen in Richtung gleicher Berücksichtigung, Beteiligung und Teilhabe von Männern und Frauen in / an Entscheidungsprozessen, Positionen, Programmen und Produkten zu berücksichtigen sind.

Neben der „Veränderungsunwilligkeit“ jeder Organisation leistet das (patriarchale) Gesamtsystem Widerstand. Ich denke, dass hier jenseits aller kognitiven Überlegungen einzelner Personen das Immunsystem des Systems wirkt.



Knackpunkt 1

Gender Mainstreaming richtet zwar das Hauptaugenmerk auf Strukturen und (Entscheidungs-) Prozesse, aufgrund der unmittelbaren Betroffenheit aller AkteurInnen (alle sind Männer oder Frauen) sind aber immer „so viele Gefühle“ im Spiel. Die Palette reicht von leidenschaftlichem Gerechtigkeitsbedürfnis über selbstgebastelte „es ist ja eh schon alles erreicht“-Diagnosen (die Aussage, dass Gleichstellung hinsichtlich der Teilhabe an Entscheidungen bereits erreicht sei, ist vor allem unter Personen in hohen Führungspositionen ziemlich verbreitet) bis zu Unmut über die dauernde „Belästigung“ mit diesem Thema.

These 1

Grundsätzlich setzt Gender Mainstreaming die Erkenntnis voraus, dass die Geschlechterverhältnisse gesellschaftlich eine Rolle spielen und dass Männer und Frauen von Entscheidungsprozessen und Entscheidungsverläufen in verschiedener Weise betroffen sind. Wenn also gar kein Wissen da ist über Frauen- und Geschlechterforschung, das belegt, dass die Geschlechterverhältnisse ganz grundlegend gesellschaftliche Verhältnisse bestimmen, dann ist die Basis für die Anwendung der Strategie nicht gegeben. Die Ergebnisse der Vergeschlechtlichung der gesellschaftlichen Verhältnisse sind in Statistiken und in Beschreibungen über die Geschlechterdifferenz in allen Bereichen zu erkennen. Analysen der Geschlechterdifferenzen auf Organisationsebene belegen meist unwiderrufbar, dass sich die Geschlechterverhältnisse in den meisten Fällen hier ebenso hierarchisch gestalten.

Wenn nun die Verantwortlichen in Organisationen diese Analyseergebnisse ganz auf sich allein beziehen, weil sie nicht wissen, dass Politiken und Entscheidungsprozesse in Organisationen (auch) auf den vergeschlechtlichten Verhältnissen unserer Gesellschaft basieren und diese strukturell reproduzieren, dann können sie diese Ergebnisse schwer annehmen, weil sie sie im Kontext individualisierter „Schuld“ interpretieren.

Für mich persönlich resultiert daraus die Überlegung, generell wieder mehr „Öffentlichkeit“ zu schaffen dafür „wo und wie ein duales und hierarchisches Geschlechterkonstrukt den Strukturen immanent ist, und damit das Leben der Individuen bestimmt“.

Vielleicht ist ein „Mehr“ an Wertediskussion wieder angesagt. Vielleicht sollte immer wieder – bevor die „wertfreie“ Diskussion über Effektivität dieses Ansatzes und Historie jener Gendertheorie losgeht – klar gesagt werden, worum es hier eigentlich geht. Ob es nun genehm ist oder nicht. Es sieht eben auf dieser von Frauen und Männern (Gender hin – Biologie her) bewohnten Welt ziemlich schlecht aus für die Frauen, was die Verteilung der Gestaltungsressourcen wie Arbeit, Geld und Macht betrifft. Das gilt als bewiesen. (Dekonstruktion der Gendertheorien hin – Orientierung am männlichen Ideal her).

Knackpunkt 2

Das Thema „Geschlechter und ihre sozialen Rollen“ ist stark vom jeweiligen Wertekontext abhängig, die Diskussion über die Veränderung von Prozessen und Abläufen wird gerne in eine Wertediskussion umgeleitet. Zentraler Punkt, an dem sich die Geister scheiden, ist dabei oft die Biologie und die Rolle der Frau in der Reproduktionsarbeit. Die einen sehen einen Bedarf in der Aufwertung der Rolle als Mütter und „Reproduktionsarbeiterinnen“ (z. B. Hausfrauengehalt, Teilzeitarbeit, etc.) die anderen wollen Frauen-Leben vor allem außerhalb dieser Rollen aufwerten (z.B. volle Erwerbstätigkeit, Übernahme der Kinderbetreuung durch die Gesellschaft). Trotz starker Präsenz von Gender Mainstreaming als Terminus wird Gleichstellungspolitik noch immer hauptsächlich als Thema von „Frauenpolitik“ oder „individueller Befreiung“ missverstanden. Gender Mainstreaming wird oft als Bemühung interpretiert, „Gegensätzlichkeiten“, die polar und antagonistisch sind, in Einklang zu bringen. Damit wird vom strukturellen case for action (z. B. demografische Entwicklung, Ressourcenvergeudung oder Existenzsicherung ausschließlich über Erwerbstätigkeit) abgelenkt und eine Debatte über „individuelle Befindlichkeiten“ oder gar „Biologismen“ angeboten. Die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen, landet immer wieder am Tapet.

These 2

Der Satz : „Das soziale Geschlecht existiert genau in dem Ausmaß, in dem die Biologie das Soziale nicht determiniert“ verwirrt, wenn wir nicht wissen, in welchem Ausmaß die Biologie das Soziale determiniert ... (Immerhin schlagen nach allem, was ich bisher gelesen habe, die Frauen in starr matriarchialen Gesellschaften ihre Männer signifikant weniger als umgekehrt. Liegt es doch daran, dass sie einst in ihren Bäuchen waren???)

Wenn Gender, wie die Gender-Theorie besagt, eine Zuschreibung ist, ein „soziales Geschlecht“, das in Form von Bildern in einer Gesellschaft präsent ist und so (z. B. über institutionelle Regelwerke, die diese Bilder aufnehmen und benutzen) Strukturen hervorbringt, die Frauen gegenüber Männern diskriminieren – wieso fällt es uns dann so leicht, von „Frauen“ und „Männern“ zu sprechen?

Da wir Frauen nun mal Kinder kriegen können und deshalb auch alle langsamer als Männer laufen, ist klar, dass Frauen beim Marathon früher loslaufen müssen. Nun bringt Gender Mainstreaming in der Sportmedizin ans Tageslicht, dass fast alle Trainingsprogramme nur auf männliche Körper abgestimmt sind, weil wir Frauen einen ganz anderen Ruhepuls (auch wegen der Kinderkriegerei) haben – und wir somit (wie bei der Herzinfarkt-Debatte, die derzeit die Medien bewegt) – aufzeigen müssen, dass patriarchale Strukturen dazu



führen, dass die Körperlichkeit der Geschlechter im System zu wenig Beachtung findet. Und prompt landen wir wieder bei der Frage, ob körperliche Geschlechtlichkeit nicht größere Auswirkungen hat, als die Annahme über die (konstruierten) Verhältnisse zwischen ihnen.

Ich nehme an, dass man/frau bei diesen und ähnlichen Fragestellungen landet, wann immer „gender“ manövriert wird und zu Emotionen und in weiterer Folge zu Diskussionen führt. Um die theoretischen Diskussionen nutzbringend zu verarbeiten, wäre es sinnvoll, die Positionen nicht als einander destruierende Positionen, sondern als Parallelstrukturen wahrzunehmen, die je nach Kontext und Ziel bewusst und reflektiert eingesetzt werden. Gender Mainstreaming fokussiert die Auswirkungen von Gender auf soziale und politische Strukturen und die Auswirkungen dieser Strukturen auf das Geschlechterverhältnis. Natürlich geht es darum, wie derzeit bestehende soziale Strukturen und Prozesse über grundlegende gesellschaftliche Verhältnisse bestimmen, über die Verteilung von Gestaltungsressourcen wie Arbeit, Geld und Macht zwischen Männern und Frauen – doch auch Männer haben ein Geschlecht und bilden nicht nur die allgemein gesellschaftliche Norm.

Ich frage mich manchmal – ganz heimlich, weil im Prinzip obsolet: Wie sähen die aus, die sozialen und politischen Strukturen, wenn Gender die Machtverhältnisse umgekehrt verteilen würde? Gibt es eine Antwort auf die Frage: Welche Rolle spielt dann das (biologische) Geschlecht? Würden die hirphysiologischen Forschungsergebnisse über die geringere Fähigkeit des männlichen Gehirns, beide Gehirnhälften zu nutzen, dann als Argumente für die Diskriminierung verwendet werden? Oder dürften Männer – in Analogie zum früheren Marathonstart der Frauen – einfach früher losdenken, wenn es um komplexe Lösungen geht? Würde die Tatsache, dass männliche Gehirne schneller altern, zu einer völlig anderen Positionierung 60-jähriger Männer hinsichtlich der Verteilung der Gestaltungsressourcen unserer Welt führen?

Bis es eine Antwort gibt, können wir einfach weiter versuchen, zumindest die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen, dort, wo die Gestaltungsressourcen in dieser unserer Welt verteilt werden. (Homogenität der Frauen hin – Heterogenität der Frauen her) und die Strukturen bearbeiten.

Knackpunkt 3

Trotz der sehr eindeutigen politischen Willenserklärungen auf der Ebene der UNO, der EU, der Staaten und Länder und trotz der eindeutigen Verankerung des Prinzips der Gleichstellungsorientierung in politisch wirkenden Organisationen sind die notwendigen Verän-

derungsprozesse nur zögerlich gestartet und der Fortschritt in Richtung ausgewogener Berücksichtigung, Mitwirkung und Teilhabe von Frauen und Männern wird nur nach Belieben vorangetrieben und bislang dem individuellen Engagement von einzelnen AkteurInnen überlassen. Der Erfolg der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird u. a. davon abhängen, ob dieses Engagement genutzt wird – etwa durch richtige Positionierung (Rolle) dieser AkteurInnen. Doch meist verfügen diese Akteurinnen über ein kleines „i“ und ein ebenso kleines Pouvoir.

These 3

In der bisherigen Geschichte ist „Gleichstellungspolitik“ so gut wie immer von den Frauen selbst ausgegangen - vom Kampf um das Frauenwahlrecht und die demokratische Vertretung von Frauen zu Beginn des vorigen Jahrhunderts über die Durchsetzung wichtiger frauenpolitischer Vorhaben, wie die Änderung der patriarchalischen österreichischen Familiengesetzgebung, und das bis heute. Egal ob außer- oder innerhalb des Parlaments: bis heute sind Frauen die Verfechterinnen gleichstellungspolitischer Ziele und auch die schärfsten Beobachterinnen und Kritikerinnen geschlechterpolitischer Entwicklungen.

Könnte doch alles den Männern auch auffallen, oder? Vielleicht wäre die Sache bald erledigt, wenn nur genauso viele Männer (ohne Verallgemeinerung von Männern, ihrem Lebensentwurf und ihren Lebensbedingungen gemeint) wie Frauen aktiv werden? Es reicht vielleicht sogar, wenn sie genauso ineffizient, vielleicht dereinst von der Geschichte der Zukunft als dilettantisch angesehen, agieren.

Immerhin regen sie sich auch laut über Hühnerbatterien auf, ohne ein Huhn persönlich zu kennen, demonstrieren gegen den Vietnamkrieg, obwohl die einzigen Asiaten, die sie kennen, im Chinarestaurant gegenüber sind und veranstalten – allesamt rein weiß – Enquêtes gegen die Diskriminierung von schwarzen MitbürgerInnen. Warum regen sich Männer – egal wie „solidarisch“ sie sich verstehen – nicht ebenso laut und sichtbar über die Benachteiligung von Frauen auf, obwohl sie alle mindestens eine Frau persönlich kennen? Wahrscheinlich wird die Benachteiligung einfach nicht gesehen.

Dann wäre die Idee, „mittels schwerer Sanktionen“ zu erzwingen, hinzuschauen (Gender Perspektive) ja nicht schlecht. Das öffnet die Augen, alle wissen endlich, wie es ist, es wird geändert und damit ist die Sache bald vom Tisch.

Knackpunkt 4

Die Frage nach dem Nutzen, einem attraktiven Ziel der Veränderung lässt sich teilweise nur auf der abstrakten Gesellschaftsebene (z. B. demografische Entwicklung) oder vielleicht auf der Organisationsebene (z. B. Nutzung aller Ressourcen und Potentiale) be-



antworten. Gerechtere Verteilung von öffentlichen Ressourcen und gleiche Berücksichtigung bzw. Teilhabe von Männern und Frauen bei Entscheidungsprozessen in der Beschäftigungspolitik ist kein win-win Spiel! Der Arbeitsmarkt, von dem wir heute reden, ist männlich. Mit Blut und Schweiß und klugen Gedanken haben sich die Männer-Menschen da etwas aufgebaut, verändert, umgestaltet. Sie haben Strukturen entwickelt, für Markt, für Verhandlung, für Entscheidungsprozesse. Sie haben Kriterien entwickelt, Normen und Rechte festgelegt. Die Norm, nach der alles ausgerichtet ist, ist männlich.

Vor allem auf niedrigeren Niveaus, dort, wo medial weniger Aufmerksamkeit liegt, setzen die verantwortlichen Personen nur langsam Anstöße in Richtung Veränderung.

These 4

Es ist wichtig, immer klar zu haben, aus welchem Blickwinkel, welcher Positionierung eine mögliche Veränderung „wahrgenommen“ wird. Erfahrungen aus den training against racism mit Schwarzen und Weißen in den USA haben gezeigt, wie wichtig das ist. Denn der Transfer der Erkenntnis ins Handeln muss entsprechend der gesellschaftlichen Hierarchie in den USA ganz unterschiedlich erfolgen. Bei den Weißen geht es vorrangig um Änderung der Haltungen und Handlungen den anderen gegenüber und bei den Schwarzen um Änderung der Haltungen sich selbst gegenüber, die ja – entsprechend der Wertehierarchie – aus der Haltung der Weißen anderen Hautfarben gegenüber resultiert und sich nicht selbst generiert. (Wie erfolgreich der Entwurf einer „Gegengesellschaft“ ist, bleibt abzuwarten.)

Ich sehe in manchen Gender Trainings, dass sich ganz schnell die „Erkenntnis“ breit macht, dass die Lebensentwürfe von, die Normen für, die Haltungen gegenüber Männern zu hinterfragen sind. Dass Erweiterung der Handlungsspielräume für Männer erstrebenswert ist. Aber mit welchem Ziel? Ich glaube nicht, dass die Änderung der normativen Vorschriften, der Genderrolle von Männern automatisch zu einer Veränderung des hierarchischen Geschlechterverhältnisses führt. Also nicht das „in Frage stellen“ der bestehenden eigenen Rolle im Vergleich zu einer anderen eigenen Rolle, sondern nur das „in Frage stellen“ der eigenen Wertigkeit im Vergleich zu Frauen und deren Rolle kann dazu führen. Oder? (Drastisch zeigt sich das derzeit in speziellen Bereichen, wie etwa beim Eintritt von Männern in Pflegeberufe. Ausgerechnet der einzige „Frauen-Arbeitsbereich“, der Zukunftschancen hat. Hier wurde an der Rolle gearbeitet, es wurden Chancen aufgezeigt und das Berufswahlspektrum von Männern erweitert. Und hier wird nun die Welt abgebildet. Rote Teppiche werden ausgerollt, bessere Karrierechancen für (die paar) Männer in diesem Bereich sind bereits Usus. Keine Frau kann deshalb leichter in einen männerdominierten Bereich eindringen, rote Teppiche werden vergeblich gesucht. Die Bedürfnisse von Kundinnen werden dabei nicht einmal diskutiert: Alte Frauen wol-

len nicht von Männern gewickelt und gewaschen werden, da gibt es keine persönliche Geschichte – im Gegensatz zu alten Männern, denen das weniger ausmacht.) Sollten wir einmal ganz offen über den Wert des Patriarchats aus der einen und der anderen Perspektive diskutieren? Und den Wert der Gleichstellung? Und den Wert der ungleichen Wertigkeit? Wo landen wir dann? Bei einer Diskussion, wo den Männern (immer noch ohne Verallgemeinerung von Männern, ihrem Lebensentwurf und ihrem Lebensbedingungen gemeint) „unwohl“ wird, sie zwischen Schuldgefühlen und Angst hin und her schwanken oder sich ärgern über die Verallgemeinerung von Männern, ihren Lebensentwurf und ihre Lebensbedingungen. Wir werden strapaziert mit Geschichten über girls who not miss much oder über die Verantwortlichkeiten der Frauen Und alles stimmt ... und trotzdem ... Na ja, vielleicht müssen wir da durch. Wieder einmal ...



DAMIT DAS DRIN IST, WAS DRAUFSTEHT: ZUR FUNKTION UND BEDEUTUNG VON FRAUEN-ORGANISATIONEN IN ZEITEN DES GENDER MAINSTREAMING

Aus der unmittelbaren Wortbedeutung „Gender Mainstreaming“ ergibt sich, dass die Gender - Perspektive in den politischen Mainstream aufzunehmen ist und diese zur Selbstverständlichkeit werden muss.

In einer prinzipiellen Auseinandersetzung heisst das für eine Frauenorganisation, sich mit Möglichkeiten und Grenzen, Chancen und Behinderungen einer derartigen Strategie auseinander zu setzen. Denn das Produkt von Chancengleichheitspolitik zu sein, heisst auch, diese Politiken auf ihre Ein- und Umsetzbarkeit und ihre Effektivität hin reflektieren zu müssen.

Das abzwien ist ein solches angesprochenes soziales Unternehmen, welches im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig ist und in dem ca. 80 Frauen beschäftigt sind. Das Hauptziel „die (Re-) Integration von Frauen in das Erwerbsleben“ verfolgt die Organisation durch die Durchführung des erfolgreichen Matchings von Fraueninteressen und Wirtschaftsbedarf (-bedürfnissen). Das Angebot von win-win-solutions für Unternehmen und Frauen (beide KundInnen des Unternehmens) erweist sich als Wirtschaftsförderung, aber auch als Forderung an Unternehmen, sich in ihren Strukturen und Rahmenbedingungen an die – von diesen – gewollte Zielgruppe/Frauen anzupassen.

Vor dem Hintergrund dieses arbeitsmarktpolitischen Auftrages gilt es nun auch die Erfahrungen dieses Unternehmens zu nutzen, um Qualitätsentwicklung politischer Strategien voranzutreiben: Gender Mainstraming – damit das drin ist, was drauf steht!

Fragestellung Nummer 1:

Macht Gender Mainstreaming Organisationen wie das abzwien überflüssig?

Gender Mainstreaming verweist auf einen Paradigmenwechsel im Umgang mit dem Dualismus Mann / Frau. Die Kategorie sex, die eine biologische Zuordnung in männlich – weiblich meint, wird durch die Kategorie gender (soziales Geschlecht) ergänzt. Gender gilt als sozial konstruiert und wird von den Beteiligten (Männern und Frauen, Frauen und Frauen, Männern und Männern) immer wieder neu hergestellt und gestaltet. In diese Geschlechterkonstruktion und die daraus sich ergebende Ordnung (Dominanz des Männlichen) sind alle gesellschaftlichen Ebenen miteinbezogen.



Macht Gender Mainstreaming nun Organisationen wie das abzwien überflüssig? Nein, vielmehr stimmt, dass diese es ermöglichen, den Konstruktionsprozess des „doing gender“ in Mainstream-Organisationen zu beobachten, zu beschreiben und mit dem eigenen zu vergleichen und damit veränderbar zu machen. Gender Mainstreaming-Maßnahmen werden geschärft und überprüft durch die Existenz von Organisationen, die eine zu den herkömmlichen Organisationen andere Struktur und Traditions- und Wertegeschichte haben können.

Fragestellung Nummer 2:

Bedeutet Gender Mainstreaming die Anerkennung der Arbeit von Frauenorganisationen und Frauen?

Frauenarbeit ist nunmehr weder defizit- noch ressourcenorientierte Nischenpolitik, sondern wird zum gesamtgesellschaftlichen Thema. Praxis und Theorie, Reflexion und Anwendung des Wissens bezüglich der einseitigen und restriktiven gesellschaftlichen Strukturen für Frauen sind die Basis für die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse¹. Ohne die feministische und geschlechtertheoretische Forschung fehlt der Strategie des Gender Mainstreaming das Leben, die Substanz; der Zielerreichung, der Gleichstellung von Männern und Frauen², fehlt ohne sie die Überprüfbarkeit.

Fragestellung Nummer 3:

Beeinflusst die Beschäftigung einer Frauenorganisation mit Gender Mainstreaming die Strategien und Maßnahmen des Gender Mainstreamings?

Vor dem Hintergrund der Diskussion zu den Fragestellungen 1 und 2 wurden im Workshop zentrale Thesen diskutiert, die sich für Frauenorganisationen aus der Sicht des Gender Mainstreaming und für Gender Mainstreaming aus der Sicht einer Frauenorganisation ergeben.

Zusammenstellung der Unterlagen und Notizen: Ursula Rosenbichler³ und Itta Tenschert. Grundlage für die Zusammenstellung ist der Workshop „Damit das drin ist, was drauf steht: Zur Funktion und Bedeutung von Frauen-Organisationen in Zeiten des Gender Mainstreaming“. Das folgende Skriptum erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern folgt in weiten Strecken den Themen des Workshops sowie dazugestellten diversen

¹ Definition Gender Mainstreaming

² Zieldefinition: Die Situation, in der alle Mitglieder einer Gesellschaft ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und entfalten können, ohne durch geschlechtsspezifische Rollenmuster eingeschränkt zu werden und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und Bedürfnisse von Mann und Frau in der gleichen Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden wie jene von Männern.

³ © der Inputs by Ursula Rosenbichler (abzwien.akademie) 2003.

Theorie-Impulsen.

1. Was ist das abzwien?

ursprünglich

- Ein Projekt für Frauen, für Frauen, die wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen wollen – initiiert durch Sozialministerium und AMS
- Für das AMS: ein Maßnahmenträger
- Ein Verein
- Rezeption im Spannungsfeld: „Emanzenverein“ – „Kaffeekränzchen“

heute

- Ein Unternehmen des 3. Sektors
- Ein Modellunternehmen für Arbeitszeitmodelle (auch in Führungspositionen)
- Eine Schnittstelle zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft und Fraueninteressen

Das **abzwien** arbeitet ausschließlich mit Frauen (derzeit ca. 80 Mitarbeiterinnen in Wien und im Burgenland). Umsatz: ca. 6,3 Millionen Euro.

2. Prinzipien, die Veränderung leiten

2. 1. Prinzip 1: Vom Entweder-oder zum Sowohl-als-auch

- Zulassen von Gleichzeitigkeit
- Zulassen von scheinbar Widersprüchlichem
- Zielorientiertes Denken

2.2. Prinzip 2: Vom linear-kausalen Verständnis zu einem Verständnis, wie komplexe Systeme funktionieren

- „Meine Absicht sagt nichts aus über die Wirkung, die ich erziele!“
- Wie kann ich Daten erheben/Instrumente analysieren, so dass verschiedene Interessen/Perspektiven sichtbar werden?
- Wie kann ich der selektiven Wahrnehmungen nutzen?



2.3. Prinzip 3:

Von der Schuldfrage zur Analyse als Basis zielorientierten Vorgehens

- Die Zielorientierung steht im Vordergrund.
- „Da geht es darum, dass ich mir überlege: Wie möchte ich denn haben, dass Frauen und Männer miteinander tun. In einer ziel- und lösungsorientierten Art und Weise, weniger jetzt – und das ist möglicherweise eine Chance für Gender Mainstreaming in Zeiten wie diesen – auf der Ebene, wer ist Schuld, dass es so ist wie es ist? Es geht darum, sich zu überlegen: Wie möchte ich es denn haben? Wie sollen Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen sein, damit alle etwas davon haben. Sowohl die Männer als auch die Frauen.“
- „Dies heisst nicht, der Auseinandersetzung mit der Analyse auszuweichen, aber es geht nicht um das Warum, sondern darum: wie schaut diese Ungleichheit aus? Denn: Meine Erklärung des Ist-Standes beeinflusst die Lösungen, die ich finde. Und dies wiederum unter dem Gender-Blickwinkel betrachtet eröffnet möglicherweise neue Handlungsmöglichkeiten für alle.“

Beiträge der Teilnehmerinnen (Tn):

Tn: Wozu ist die Analyse gut?

Die Analyse muss nach dem Wie fragen?

Ist die systemische Theorie nicht auch ein Schwindel? Die sprachliche Ersetzung ist ein Konstrukt.

Die Analysen brauche ich, um Veränderungsstrategien planen und entscheiden zu können, ich brauche sie, um transparent zu halten, warum ich eine bestimmte Strategie wähle. Ich muss wissen, wo ich stehe, um eine Orientierung zum Ziel hin zu schaffen. Drei Positionen im Dramadreieck: Opfer – Verfolger – Beschützerin brauchen einander. Die Frage kann nicht sein, warum wer Opfer oder TäterIn ist, sondern: Wie sehen die Rahmenbedingungen des Systems aus, dass diese Rolleneinnahmen möglich sind und wie sind Rahmenbedingungen zu gestalten, damit es zu einer Verflüssigung von Rolleneinnahmen kommen kann.

Tn: Blendet das die Machtfrage nicht aus?

Die Frage nach der Definitionsmacht wird gestellt. Wer macht die Rahmenbedingungen?

Tn: Welche Konsequenzen hat das für den Feminismus?

Die Mittäterschaftsdebatte im Rahmen der feministischen Analyse ist ein wesentlicher Erkenntnisstrang für heutige Analysen. Aber eben auch auf systemischer Ebene und nicht nur (aber auch) auf analytischer.

Tn: Es gibt viele Feminismen. Verschiedene Positionen existieren gleichzeitig.

3. Bedeutet Gender Mainstreaming, dass Frauenorganisationen überflüssig werden?

- Gender Mainstreaming muss potentiell zu einer höheren Anerkennung von Frauenorganisationen führen.
- Frauenorganisationen sind Subsysteme innerhalb des gesellschaftlichen Konstruktes. Welche Wirkung haben bestimmte Maßnahmen auf das Verhältnis von Frauen und Männern/auf die Bilder von Männern und Frauen und das Verhältnis von Männern und Frauen (Konstruktion des Geschlechterverhältnisses)?
- Frauenorganisationen als Subsysteme machen eine Analyse der Wirkung von Maßnahmen erst möglich.

Tn: Die Geschlechterverhältnisse bilden sich in solchen Organisationen ab.

Im Rahmen von Frauenorganisationen können andere Möglichkeiten im Gesellschaftssystem eröffnet werden. Welche Gegenstrategien entwickelt eine Organisation, um Unterschiede nicht zu Faktoren von Benachteiligung werden zu lassen?

Tn: Was ist der nächste Schritt?

Spannend ist die Frage, wie es in Systemen zu einer Verflüssigung der Rollen kommt.

4. Frauenmaßnahmen im Kontext unterschiedlicher Zielvariablen

Anstelle der Abbildung des Workshop-Prozesses findet sich hier ein Exkurs, welcher eine Anregung darstellen kann bezüglich der Bedeutung von Frauen-Organisationen/ Maß-



nahmen. Den Hintergrund für den Exkurs bildet die Geschichte der Chancengleichheit in der Schule, welche eine große Geschichte der Erfahrungen mit Interventionen auf allen Ebenen ist und beispielgebend sein kann. Zur Diskussion von Chancengleichheitszielen der Auszug aus: Günter Amesberger, Ursula Rosenbichler: Gender Mainstreaming und Schulentwicklung von unten. Ein Forschungsprojekt des bm:bwk gemeinsam mit dem Institut für Sportpsychologie und der abzwien.akademie unter Mitarbeit von Reinhold Pfingstner und Karl Schörghuber. Wien 2003.

4.1. Entwicklung des Chancengleichheitsgedankens im Schulbereich

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming sind auch die bisherigen Konzepte zur Gleichstellung und die dazugehörigen Strategien zu deren Umsetzung im schul- und bildungspolitischen Bereich zu berücksichtigen. Es folgt ein kurzer schematischer Abriss, eine mögliche Darstellung zu diesem Chancengleichheitsdiskurs im Schulbereich. Eine Strukturierung erfährt die Darstellung durch die zentralen Fragen, welche einen Entwicklungsregelkreis beschreiben:

- Ist-Beschreibung oder Ausgangspunkt
- Zielsetzung(en)
- Evaluation

Ist-Beschreibung vom Diskurs der Geschlechterverhältnisse:

Welche Annahmen, Vorstellungen und Bilder zu Mann und Frau, zum Verhältnis der Geschlechter sind der Ausgangspunkt für den Veränderungsprozess?

- Fokus/Systembezug: Welcher Fokus auf Person und/oder System ergibt sich aus der Ist-Beschreibung; das heißt auch: Was steht im Mittelpunkt des Veränderungsprozesses: sex – gender – doing gender (hier und in der Folge auf methodischer Ebene verwendete Begriffe)?
- Diagnoseinstrumentarien: Wie lässt sich dieser Diskurs abbilden, welche Methoden der Erhebung, Beschreibung, Analyse und Diagnose finden Anwendung?

Zielsetzungen:

Welche Ziele verfolgt der jeweilige Zugang? Geht es um Rechte, um Handlungen von und an Personen oder um die Möglichkeiten, die Personen in einem System unter bestimmten Rahmenbedingungen haben und ergreifen können (wollen), was wiederum die Gleichstellung dieser Personen wiedergibt.

Strategie:

Maßnahmen und Interventionen die der Zielerreichung dienlich sind.

Ergebnis- und Prozessevaluation:

Es sind Indikatoren zu suchen und zu benennen, an denen die Zielerreichung beobachtbar oder messbar wird, um über eine Einschätzung der Zielerreichung gegebenenfalls zu der Weiterentwicklung der Maßnahmen zu gelangen und/oder diese den sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.

Im Bewusstsein um die Unschärfen dieser Darstellung dient es vor allem auch dazu, den Blickwechsel zu verdeutlichen, welchen der Chancengleichheitsdiskurs im Schulbereich erfahren hat. Der scheinbar chronologische Aufbau ist heute einem synchronen Neben- und Miteinander unterschiedlichster Chancengleichheitsdiskurse gewichen. Ein Umstand, der bereits auf den möglichen Nutzen dieser Darstellung hinweist – nämlich als Basismodell zu dienen, auf dem Analyse- und Planungstools für Veränderungsprozesse aufgesetzt werden können.

4.2. Konstruktion des Geschlechterverhältnisses: Hierarchischer Diskurs

Ist-Beschreibung:

- Dieser Diskurs benennt und beschreibt ein von einer privilegierten Gruppe zu ihren Gunsten gestaltetes System: die männlich-autoritative Gestaltung von Strukturen und Prozessen, die Teilhabe an Macht, Machtausübung und Privilegien (Patriarchat) ist streng an der biologischen Unterscheidung von Mann und Frau (sex) ausgerichtet.
- Vor allem quantitativ orientierte Methoden der Erhebung (Ressourcenzugang, -verteilung von/auf Männer/n und Frauen, Zugang und Einnahme von Ämtern, Funktionen ...) belegen die unterschiedlichen Ausprägungen der am biologischen Geschlecht orientierten Machtverteilung und -ausübung.

Zielsetzungen:

Als Ziel der Veränderung wurde die Gleichberechtigung postuliert, das heißt für Frauen und Männer das gleiche Recht, z. B. auf Ressourcen und Verteilung dieser Ressourcen, zu schaffen.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Die Einführung der Koedukation in ihrer Funktion als Steuerungsinstrument für einen



geschlechterneutralen Zugang war eine wesentliche Maßnahme in Richtung Zielerreichung „Gleichberechtigung“: Seit 1975 ist die Koedukation in Österreich gesetzlich verankert. § 4 der 5. Schulorganisationsnovelle regelt die Zugänglichkeit der österreichischen Schulen.

§ 4 (1): „Die öffentlichen Schulen sind allgemein ohne Unterschied der Geburt, des Geschlechtes, der Rasse, des Standes, der Klasse, der Sprache und des Bekenntnisses zugänglich. Aus organisatorischen oder lehrplanmäßigen Gründen können jedoch Schulen und Klassen eingerichtet werden, die nur für Knaben oder nur für Mädchen bestimmt sind, sofern dadurch keine Minderung der Organisation eintritt.“

- Eine weitere Maßnahme auf politischer Ebene zur Erreichung von Gleichberechtigung ist die Quotenregelung, welche – wiederum am biologischen Geschlecht orientiert – quantitative Anteile bei der Besetzung von Gremien, Posten etc. beachtet.

Zielerreichung / Evaluation:

- An den geänderten gesetzlichen Bestimmungen (z. B.: SchOG), aber auch an den Messzahlen, welche einen Veränderungsprozess adäquat abbilden, lässt sich die Zielerreichung überprüfen.
- Offiziell wurde mit der Einführung der Koedukation die Geschlechtertrennung in den meisten Klassen der österreichischen Schulen offiziell beendet. Nunmehr allerdings – forciert durch den gemeinsamen Unterricht im selben Klassenzimmer – rücken die Geschlechter in Klasse und Konferenzzimmer in den Mittelpunkt der Diskussion. Die Aufmerksamkeitsrichtung wurde auf das Handeln mit und Handeln-Wollen und -Können von Personen und zwischen Personen gelenkt. Diese neue Aufmerksamkeitsrichtung führte zu einer Veränderung der Chancengleichheitsdiskussion im Schulbereich.

4.3. Konstruktion des Geschlechterverhältnisses: Gleichheitsdiskurs

Ist-Beschreibung:

- Dieser Diskursansatz geht davon aus, dass die beobachtbare Nicht-Inanspruchnahme und -Einnahme der gleichen Rechte und Möglichkeiten, die Männer und Frauen tätigen, historisch und politisch zu erklären seien, somit gemacht werden. Insgesamt ist der Blick gerichtet auf benennbare Ursachen, basierend auf der sozial und kulturell bedingten Konstruktion des Geschlechts und der Geschlechterverhältnisse (Gender). Die Folge ist der Blick auf die Sozialisationsrahmenbedingungen von Personen und die Interaktionsprozesse, welche bei der Herstellung geschlechtlicher Identität eine wesentliche Rolle spielen.

- Qualitativ/quantitativ orientierte Methoden der Erhebung, Beschreibung und Analyse in den Bereichen Interaktion, Sozialisation, Individuation ... sind die wesentlichen Diagnoseinstrumente, die diesen Diskurs vorantreiben.

Zielsetzungen:

Unter der Voraussetzung eines demokratisch emanzipatorischen Menschenbildes (gleiche Rechte für alle Menschen postuliert vor einem Menschenbild, welches von einem Gleichheitsprinzip ausgeht) geht es nun um gleiches Handeln von und an Personen. Das Ziel ist die Gleichbehandlung.

Maßnahmen zur Zielerreichung (beispielhaft):

Den Hypothesen der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in gemischtgeschlechtlichen Verbänden entsprechend rückt (hier exemplarisch hervorgehoben) defizit- und ressourcenorientierte Arbeit mit Personen (z. B.: getrennter Unterricht von Mädchen- und Buben in Naturwissenschaften ...) in den Vordergrund.

Zielerreichung / Evaluation:

Personen werden unabhängig von ihrem Geschlecht „gleich behandelt“ ohne Berücksichtigung der normierenden Kraft von Rahmenbedingungen und Strukturen. Das an den traditionellen Maßstäben ausgerichtete System wird dabei nicht in Frage gestellt: Sobald jedoch das herrschende männliche Prinzip, wie auch das reproduktive, systemerhaltende weibliche in Frage gestellt werden, verändert sich dementsprechend die Aufmerksamkeitsrichtung von Personen hin zu Systemen und deren Rahmenbedingungen, die nunmehr hinterfragt werden.

4.4. Konstruktion des Geschlechterverhältnisses: Systemischer Diskurs

Ist-Beschreibung:

- Die Wahrnehmung von Geschlecht als Strukturkategorie für die Herstellung kollektiv wirksamer Wirklichkeitskonstruktionen rückt Fragen wie folgende in den Mittelpunkt: Wie werden Geschlechterverhältnisse hergestellt? Wie wirken Struktur und Rahmen auf die Konstruktion von Weiblichkeit / Männlichkeit und auf Geschlechterverhältnisse?
- Wahrnehmung und Wirkungsorientierung richten sich auf die Gestaltung von Systemen und Strukturen bzw. Prozessen sowie Ergebnisse von Prozessen. Diagnoseinstrumente berücksichtigen das Sichtbarmachen des Ist-Standes, der Gleichheits- und Differenz-



bilder im Geschlechterverhältnis, Überprüfen der Rahmenbedingungen im Bezug auf ihre Wirksamkeit hin auf Gleichstellungsziele (doing gender – Gender-Prozesse).

Zielsetzungen:

Ziel ist es, Konstruktion von Geschlechterverhältnissen ohne soziales Geschlecht und Geschlechts-Identitäten, aber nicht ohne geschlechtliche Differenz zu ermöglichen. (Dieser Diskurs zielt ab auf die Aufhebung der Differenz sex – gender als Abbildung von naturbedingten und kulturbedingten Leistungen von Personen und lenkt die Aufmerksamkeit auf Intentionen und Handlungen des Individuums in einem definierten Rahmen.) Gleichstellung von Personen in jeweils unterschiedlichen Systemzusammenhängen wird zum Ziel.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Interventionen werden verstanden als Impulse in Systeme, die ziel- und ergebnisorientiert geplant, entschieden und durchgeführt werden.

Zielerreichung / Evaluation:

Gleichstellung wird als gleich viele, gleich relevante, gleich bedeutete, ... Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern, von Personen verstanden.





Geschichtlicher Überblick

Eine kurze historische Einführung zu Beginn ist unerlässlich, um die Gleichstellungspolitik der Gegenwart zu verstehen, die wir in den Frauensekretariaten der Kanarischen Gewerkschaften umsetzen wollen. Die Geschichte der Rolle der Frau in der kanarischen Arbeiterbewegung ist nicht dokumentiert; dennoch werde ich versuchen, sie kurz zu skizzieren. Die Daten dazu liefert uns eine der wenigen Forscherinnen, die mit großer Hingabe mündliche Aussagen der wenigen noch lebenden Gewerkschaftsführerinnen sammelte, welche Vorreiterinnen in den ArbeiterInnenkämpfen des 20. Jahrhunderts in unserem Lande waren. Ich spreche von Montserrat González Lugo, einer langjährigen Gewerkschaftsdelegierten der CCOO (Comisiones Obreras: mehrheitlich kommunistischer Gewerkschaftsbund, Anm. d. Ü.) und Pionierin der Kanarischen Inseln – sowohl in der Geschichtsforschung der Arbeiterbewegung mit geschlechtssensibler Perspektive als auch in der Einführung dieses Begriffs in die ArbeiterInnenbewegung und seiner Umsetzung in den Kollektivvertragsverhandlungen.

Feministische, aktive, wissbegierige Frauen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung haben versucht, die Namen jener herauszufinden, die uns vorausgingen, ihre Gesichter zu kennen und sie vor dem Vergessen zu bewahren. Das Ergebnis war entmutigend. Wenn man als Quelle die Erzählungen der Genossen über sie heranzieht, sind die Aussagen fast immer persönlicher Natur und spielen auf ihre Präsenz als affektive und logistische Unterstützung beziehungsweise als Unruhe stiftende Elemente an.

Erst als wir an Frauen herantraten, wie Montserrat dies tat, ohne uns vor unseren eigenen Widersprüchen zu verschließen, konnten wir sehen, wie sehr unsere Vorgängerinnen ihre Umwelt beeinflusst haben – sowohl im Hinblick auf die Fortschritte der Arbeiterklasse in ihrer Gesamtheit als auf die Arbeitsrechte der Frauen im Besonderen.

Uns wieder auf diese Frauen zu beziehen, heißt unsere eigene Geschichte anzuerkennen. Wissen erlangen, Bezugspunkte finden heißt, uns Wurzeln zu geben. Zu glauben, dass wir bei Null beginnen, die Erfahrungen ignorieren können, die andere vor uns machten, und ihre speziellen Probleme nicht zu erkennen, ist ein Fehler, den wir in der Vergangenheit manchmal gemacht haben und der uns teuer zu stehen kam. Wir merken das oft erst in der Gegenwart.

Die spanischen und kanarischen Frauen haben aktiv an der ab Ende des neunzehnten Jahrhunderts organisierten Arbeiterbewegung teilgenommen. Jedoch betrachteten diese Aktivistinnen die Gleichberechtigung der Geschlechter fast nie als vorrangiges Ziel, weder im Bereich der Erwerbsarbeit noch in irgendeinem anderen Feld.



Es gibt ein paar Ausnahmen. Andalusische Bäuerinnen, Textilarbeiterinnen in Katalonien, Tabakarbeiterinnen auf den Kanarischen Inseln nahmen im bereits fortgeschrittenen 20. Jahrhundert an Sensibilisierungsaktionen für die spezifischen Bedingungen der Frauenbeschäftigung teil – vor allem hinsichtlich Ausbeutung, Nachtarbeit und Mutterschutz. Es gibt sogar einige Erfahrungen mit Frauengewerkschaften sowie mit Mobilisierungen und Streiks, die auf Forderungen der Frauen zurückgingen.

Auf den Kanarischen Inseln sind die Arbeiterinnen der Tabakindustrie hervorzuheben, die mehrheitlich der CNT-FAI, einer anarchistischen Gewerkschaft, angehören, die die Frauenfrage über die Organisation Mujeres Libres (Freie Frauen, Anm. d. Ü.) einbrachte. Neben den Arbeitsrechten – mit Ausnahme des Wahlrechts, da sie sich als Anarchistinnen ja außerhalb des Systems positionierten – warfen sie die Frage nach der Gleichstellung der Geschlechter auf und setzten sich mit Themenbereichen wie Scheidung, Abtreibung, soziale Betreuung und Würde von Prostituierten oder ledigen Müttern auseinander. Jedoch fand die Botschaft der Mujeres Libres auf den Kanarischen Inseln nicht allgemein Gehör, und herausragende Kämpferinnen der CNT wie Carmen Goya oder Isabel Hernández distanzieren sich von diesen Themen.

Auch in der sozialistische Gewerkschaft UGT, die einen Teil ihrer weiblichen Mitglieder in der Organisation Mujeres Antifascistas vereinte, fasste die Idee der Frauenbefreiung nicht Fuß. Und das, obwohl ihr so wunderbare Frauen angehörten wie Isabel González, genannt „Azucena Roja“, Tabakarbeiterin und eine der Gründerinnen der Kommunistischen Partei Spaniens auf den Kanarischen Inseln (PCE), oder Antonia Pineda, Landarbeiterin, die beim Arbeiteraufstand von Hermigua 1934 ermordet wurde.

Nirgendwo in der Geschichte scheinen die Namen jener Gewerkschafterinnen auf, die den Mut hatten, das von so vielen marxistischen und anarchistischen Theoretikern verkündete Axiom abzulehnen, demzufolge die Befreiung der Arbeiterklasse den privaten, sozialen, politischen und wirtschaftlichen Status der Frau automatisch verbessert. Ihre Lebenswege sowie ihre Laufbahnen als Gewerkschafterinnen wurden totgeschwiegen oder verhöhnt.

Die Ablehnung, die die Mehrheit der Arbeiterbewegung jenen Vorkämpferinnen entgegenbrachte, die dem Feminismus nahe standen, blieb bestehen – sogar in Zeiten, die wir im Rückblick als eine positive Zeit für die spanischen Frauen betrachten, wie die kurze Periode der 2. Republik, in der wir zumindest über einen gesetzlichen Rahmen zur Gleichstellung verfügten.

Der tragische Zeitabschnitt der faschistischen Diktatur (1936-1975) verhinderte nicht nur die Verbesserung der Situation der Arbeiterinnen. Noch gravierender war, dass Frauen

in dieser Zeit wesentliche Bürgerinnenrechte entzogen wurden (z. B. das Stimmrecht oder das Recht auf Ehescheidung, Anm. d. Ü.). Daraus erklären sich die im Vergleich zum europäischen Durchschnitt extrem niedrige Beschäftigungsquote von Frauen und, wenn auch nur zum Teil, die bis zum heutigen Zeitpunkt geringe Beteiligung von Frauen in den Gewerkschaften.

Gewerkschaftliche Frauenarbeit nach der Diktatur

Mit dem Beginn der Demokratie und der Legalisierung der gewerkschaftlichen Organisationen 1977 begannen wir jungen Frauen mit dem Aufbau von Frauenbereichen in unseren jeweiligen Gewerkschaften. Wir waren geprägt von der Aufbruchstimmung der Frauenbewegung der siebziger Jahre und gingen mit der Stärke und dem Selbstbewusstsein, die uns das Wissen um die Geschlechterproblematik verliehen, ans Werk. Wir verstanden die Frauenbereiche als Raum, der es ermöglichte, unsere arbeitenden Frauen zu sensibilisieren und sie in arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten, aber auch als Ausgangspunkt für die Schaffung eines neuen weiblichen Diskurses innerhalb der Gewerkschaften, der auf feministischen Theorien gründete. Wir waren angespornt von der Überzeugung, dass wir Schauplätze für uns beanspruchen würden, von denen wir lange Zeit ausgeschlossen waren: die Welt der Beschäftigung und der ArbeiterInnenorganisationen.

Verankerung von Frauenpolitik in den gewerkschaftlichen Organen

Zu Beginn sollte die Einrichtung eines Frauensekretariats in der CCOO – also mit direkter Präsenz in den Führungsorganen – Einflussmöglichkeit schaffen, um von Beginn an ausreichende Ressourcen und die notwendige Kapazität zu gewährleisten und so die Verbreitung der im Sekretariat erarbeiteten Vorschläge in allen Arbeitsbereichen der Gewerkschaft sicherzustellen. Bereits damals ahnten wir, dass wir bereichsübergreifend arbeiten mussten, obwohl wir zu jener Zeit nur wenig mit der Begrifflichkeit, den Analysemöglichkeiten und der Methodologie des Gender-Konzepts vertraut waren. Aber das Fehlen einer soliden Arbeitsbasis mit weiblichen Delegierten und Mitgliedern sowie die fast zwanghafte Konzentration der Energie in die Einrichtung von Frauensekretariaten auf allen gewerkschaftlichen Ebenen mündeten in ein zu vertikal organisiertes Gerüst. Oft entstanden dadurch fiktive Strukturen, ohne Inhalte, an deren Spitze manchmal Frauen mit wenig Gender-Kompetenz standen. Intern wurde jedoch eine wichtige Sensibilisierungsarbeit geleistet. Die Frauen nahmen Einfluss auf die Erarbeitung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die zur Zeit die Arbeitsverhältnisse regeln und auf die Einführung von positiven Aktionen und die Förderung der Frauenbeschäftigung in den

verschiedenen Bundesrahmenabkommen, die zwischen Arbeitgebern und Regierung unterzeichnet wurden.

Im Falle der UGT und USO waren die Widerstände größer. Es wurden die Frauenabteilungen (Departamentos de la Mujer) gegründet, die nicht in allen Organen vertreten waren, vor allem nicht in der Exekutive. Das heißt, dort, wo der Kuchen verteilt wird, waren sie nicht präsent. Aber sie standen den Arbeiterinnen näher, das war zumindest das Argument. Sie versuchten, von der Arbeit an der Basis ausgehend über die Sekretariate, denen sie unterstellt waren, ein Modell zunehmender Einflussnahme in der Organisation zu schaffen. Die geringe Unterstützung durch die Führungsebenen beider Gewerkschaften, die von der Notwendigkeit dieser Bereiche nicht überzeugt waren, und die opportunistische Nutzung der Frauenabteilungen kamen intern in systematischen Behinderungen bei der Einführung gleichstellungspolitischer Maßnahmen zum Ausdruck.

Seit ihrem letzten Kongress 2002 verfügt die UGT über ein Gleichstellungssekretariat sowohl auf der Ebene der Gesamtorganisation als auch in den regionalen Verbänden, was einen beträchtlichen Fortschritt bedeutet. Die USO verfügt nur auf den Kanarischen Inseln über ein Gleichstellungssekretariat. In den restlichen Verbänden und im Gewerkschaftsbund gibt es weiterhin nur eine Abteilung.

Die Intersindical Canaria ist eine Vereinigung der verschiedenen nationalistischen Gewerkschaften, die sich erst kürzlich unter diesem Namen zusammengeschlossen haben. Das Gleichstellungssekretariat hat folglich seine Aktivitäten erst vor kurzer Zeit aufgenommen. Mehrere engagierte und führende Aktivistinnen der Frauenbewegung sind Mitglieder dieser Gewerkschaft, was eine gute Ausgangsbasis für die kommenden gleichstellungspolitischen Aktivitäten schafft.

Die Errungenschaften

Die Frauensekretariate und -abteilungen haben jahrelang bemerkenswerte Arbeit geleistet, die sich in folgendem konkretisiert:

- Einrichtung von gewerkschaftlichen Beratungsstellen und in einigen Fällen auch Rechtsberatungsstellen, die sich auf arbeitsspezifische Probleme der Arbeiterinnen spezialisiert haben: Zugang zur Beschäftigung, Lohndiskriminierung und berufliche Benachteiligung, prekäre Arbeitsverhältnisse, sexuelle (und moralische) Belästigung und Mobbing.
- Herausgabe von eigenen Veröffentlichungen zur Verbreitung von Nachrichten, Überlegungen und Stellungnahmen über die berufliche, soziale, politische und wirtschaftliche Situation der Frauen
- Einführung einer politisch korrekten, weil beide Geschlechter berücksichtigenden

Sprache und Terminologie in den Veröffentlichungen der Gewerkschaften sowie in punktuellen Informationen und Artikeln zur Geschlechterfrage

- Durchführung von spezifischen gewerkschaftlichen Bildungsprogrammen zu geschlechtersensibler Arbeitsthematik, die sich hauptsächlich an weibliche Delegierte und in einigen Fällen auch an BetriebsrätInnen richten
- Einführung von Gender-Seminaren im Rahmen der allgemeinen gewerkschaftlichen Bildungsprogramme
- Forschung, Erstellung von Studien, Materialien und Unterlagen über die geschlechtsspezifische Problematik in der Arbeitswelt
- Erarbeitung und systematische Verbreitung eines Gender-Forderungskatalogs und Vorschlägen für Frauenförderung, um sie in die Kollektivvertragsverhandlungen einzubringen.
- Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsorganen und anderen Institutionen zur Umsetzung von Programmen und Projekten zur Gender-Thematik
- Teilnahme an Foren und gemeinsamen Aktionen mit der Frauenbewegung
- Erarbeitung interner Gleichstellungspläne
- Koordination mit außergewerkschaftlichen Stellen, um eine ganzheitliche Beratung der Arbeiterinnen zu ermöglichen, z. B. mit Organisationen, die zu den Bereichen Wohnen, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen arbeiten.

Die Schwächen

Die Frauenbereiche arbeiten mehr mit gutem Willen als mit den nötigen Mitteln – es fehlen finanzielle, personelle und technische Ressourcen. Dazu kommt ein feindseliger gesellschaftlicher und interner Kontext, der zu Beginn offenkundig war und mittlerweile eher subtil zum Ausdruck kommt. Immens ist der persönliche, professionelle und sonstige Aufwand für uns Frauen, die wir in diesen Bereichen arbeiten, indem wir ständig fehlende Mittel durch Willen und noch mehr Einsatz wettmachen und uns anscheinend aufgrund unserer Geschichte damit abgefunden haben, dass die Prioritäten der Organisation immer andere sind. Wir selbst vergessen die Lektion, die uns die Geschichte erteilt, und lösen oft unsere Widersprüche und das Dilemma Klasse-Geschlecht, indem wir den gewerkschaftlichen Zielen den Vorrang geben. Dies kommt in zahlreichen Schwächen und der Schwierigkeit, Fortschritte im Gender Mainstreaming zu erzielen, zum Ausdruck.

- Die allgemeinen Rechtsberatungsstellen der Gewerkschaften haben die Geschlechterperspektive als systematische Arbeitsform nicht integriert. Sie sind kaum für diese Thematik geschult.
- In den Veröffentlichungen der Gewerkschaft wird eine neutrale Terminologie verwen-



det, um ihren Inhalten vom geschlechtssensiblen Blickwinkel her einen progressiven Anstrich zu geben, aber es wird keine geschlechtssensible Terminologie integriert.

- Auch in der gewerkschaftlichen Bildung ist die geschlechtssensible Perspektive nicht integriert und wird in einem Modul wie eine Anekdote behandelt.
- Die Forderungen für die Kollektivvertragsverhandlung, die wir Jahr für Jahr erarbeiten, gehen auf dem Weg verloren und landen nicht auf den Verhandlungstischen. Die wenigen Abkommen, in denen einige der Punkte aufgenommen sind, beschränken sich auf die Wiedergabe von bereits bestehenden Gesetzestexten und Klauseln in Form von Absichtserklärungen. Kaum konkrete Aspekte, die wirklich zu etwas verpflichten.
- Es besteht eine gewisse Koordination auf der Führungsebene mit den anderen Arbeitsbereichen der Gewerkschaft, auch wenn es nur um die punktuelle Einbeziehung der Gender-Perspektive geht; aber es gibt Ebenen der Gewerkschaft, an die wir nicht herankommen. Die Gewerkschaftsbünde und Betriebsgewerkschaften sind kaum sensibilisiert, wenn nicht überhaupt taub für die Gender-Thematik.

Die Widerstände

Wenn derzeit auf den Kanarischen Inseln nur eine Minderheit der Arbeiter einer Gewerkschaft angehört, so sind die Gewerkschaften für die Frauen noch weniger attraktiv. Unsere quantitative Präsenz hat sich nur unwesentlich gesteigert (die qualitative noch weniger) und steht in keiner Relation zur massiven Integration der Frauen in die Berufswelt. So wie auf dem Arbeitsmarkt die vertikale und horizontale Segregation fortbesteht, die uns in Branchen und Rangstufen verweist, die den Stereotypen weiblichen Verhaltens, weiblicher Fähigkeiten und Werte entsprechen, wiederholt sich dieses Schema in Bezug auf die Entscheidungsinstanzen in der Gewerkschaft.

In Positionen mit Verantwortung gelangen wir in jene Bereiche, die mit weniger Ressourcen ausgestattet sind, und das hat unweigerlich mit der Erziehung, dem gesellschaftlichen Handlungspotential und dem traditionellen Frauenbild zu tun. Soweit unser spärliches Empowerment, ich wiederhole: Wir haben unsere Lektion aus der Geschichte nicht gelernt.

Zu Beginn herrschte die Überzeugung, dass die massive Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt zwei Konsequenzen haben würde: Zum einen eine spontane und grundlegende Veränderung in der Familienstruktur: Die Partizipation von Frauen im öffentlichen Bereich würde automatisch dazu führen, dass Männer im privaten Bereich Verantwortung übernehmen. Zum anderen würde sich infolgedessen das Verlangen nach einem öffentlichen Netz geeigneter sozialer Ressourcen, das uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, in eine unverzichtbare Forderung für unsere Kollegen und in der Folge

für die Gewerkschaftsorganisationen verwandeln. Dies wurde ja ursprünglich als ausschließlich weibliches Interesse betrachtet, weil wir es waren, die durch das Fehlen dieses Netzes direkt beeinträchtigt waren. Aber es geschah weder das eine noch das andere. In jenen Momenten solidarischer Euphorie nach dem Ende der Diktatur konnten wir nicht erahnen, dass unsere Entschlossenheit, uns in den Erwerbsmarkt einzubringen, eine höchst revolutionäre Haltung war, die zu bedeutenden Veränderungen nicht nur im Leben der Frauen, sondern auch der Männer und natürlich auch in den Beziehungen zwischen den beiden führen würde. Wir konnten die Folgen und daher auch den Widerstand nicht ermessen. Daher rühren die Ablehnung und die feindseligen Haltungen, die wir heute als Formen der Gewalt gegen Frauen erkennen, wobei jene am schmerzlichsten sind, die uns von unseren Gefährten im Kampf, im Leben und in unserem Fall in der Gewerkschaft entgegengebracht werden. Durch ihr männlich komplizenhaftes Agieren haben die Kollegen uns unsere Arbeit nicht erleichtert. Zu viele Vorteile ziehen sie aus der Erhaltung der patriarchalen Autorität.

Zweifellos hat sich in den letzten dreißig Jahren bezüglich des Status der Frau im privaten, gesellschaftlichen und politischen Bereich alles ein wenig geändert, damit sich nichts wirklich ändern muss.

Die Verantwortung, die wir noch immer fast allein für die Haus- und Betreuungsarbeit haben, erweist sich noch immer als hauptsächliches Hindernis für eine Partizipation in der Gewerkschaft unter gleichgestellten Bedingungen.

Schlüssel für den Fortschritt

Wir spanischen und kanarischen Gewerkschafterinnen widmen der Planung von Gender-Mainstreaming-Aktionen seit vielen Jahren viel Anstrengung und Arbeit; ihre Umsetzung wird systematisch behindert. Es gibt eine Reihe interner Voraussetzungen, ohne die Gender Mainstreaming nicht möglich ist.

- Neudefinition des Begriffs Arbeit, der seit jeher gleichbedeutend mit Erwerbstätigkeit ist, durch die Erweiterung auf die verschiedenen Aktivitäten, die verschiedene Personen in unterschiedlichen Lebensbereichen leisten und Sichtbar-Machen des großen Bereiches der unbezahlten Arbeit auf der Ebene der Volkswirtschaft, wodurch dazu beigetragen wird, seine enge Beziehung zum Wohlfahrtsstaat zu ermessen.
- Darlegung der Tatsache, dass die unterschiedliche Verwendung der Zeit durch Frauen und Männer der hauptsächliche objektive Grund für unsere Abwesenheit in den Gewerkschaften ist. Ermittlung, wie viele von den Kollegen eingebrachte Arbeitsstunden in der Gewerkschaft ihre Entsprechung in unentgeltlicher Arbeit finden, die ihre Lebensgefährtinnen, Gattinnen, Mütter, Schwestern, Töchter im häuslichen Bereich für sie leisten.



- Erstellung einer quantitativen und qualitativen Analyse der aktuellen Situation der Frauen in unseren Organisationen.
- Geschlechtervertrag. Schaffung von Netzen der Solidarität und des Vertrauens unter uns Frauen. Gleich einer ganzen Generation von Frauen – unseren Großmüttern, Müttern, Schwestern und sogar Nachbarinnen, die mit ihrer tagtäglichen Solidarität unsere berufliche Entwicklung und unsere gesellschaftliche Partizipation möglich gemacht haben, indem sie sich den reproduktiven Aufgaben widmeten, denen der Staat und unsere Männer nachkommen sollten – müssen wir über persönliche Neigungen hinaus vernetzt arbeiten und die jungen und tüchtigen Frauen, die den Gewerkschaften beitreten, unter unseren Schutz nehmen, um ihre Handlungskompetenz zu stärken. Das ist letztlich unser aller Empowerment.
- Unsere Arbeit und die unserer Kolleginnen sichtbar machen und öffentlich wertschätzen. Benennen, auf welche Frauen wir uns beziehen.
- Allianzen: Jene Kollegen, die eine höhere Sensibilität zeigen, als Verbündete gewinnen.
- Von Beginn an finanzielle, personelle und technische Ressourcen fordern, um Aktionen zur Förderung der Gleichstellungspolitik, die wir in den Frauensekretariaten erarbeiten, auch umsetzen zu können.
- Uns ausschließlich der Verantwortung für unseren Bereich widmen und uns weigern, die logistische Unterstützung für alle Arbeitsbereiche der Gewerkschaft zu sein.
- Zusammenarbeit der Frauenbereiche der verschiedenen Gewerkschaften in konkreten Angelegenheiten wie den Kollektivvertragsverhandlungen.
- Leistung einer soliden Basisarbeit, indem wir auf unsere Kolleginnen zählen. Einbindung der Betriebsgewerkschaften in die Entscheidungsprozesse. Aus Empfängerinnen Protagonistinnen machen.

Und schließlich ist es unumgänglich, dass wir uns ideologisch stärker rüsten und zwar auf der Grundlage feministischer Theorien. Das ist die Voraussetzung für unsere Würde als Frauen.



SALOMÉ ACUNA
BENITEZ

AUTORINNEN

Salomé Acuña Benítez Frauensekretärin der U.S.O. (Unión Sindical Obrera de Canarias – Gewerkschaftsbund der ArbeiterInnen). Vertreterin verschiedener Gewerkschaften im Gemeinderat von Santa Cruz de Tenerife. Leitung und Koordination frauenspezifischer Projekte der U.S.O.

Heide Cortolezis Berufs- und Sozialpädagogin, Familien- und Systemtherapeutin, Supervisorin, Organisationsberaterin. Geschäftsführerin von „nowa – Regionale Wirtschafts- und Qualifizierungsinitiative Graz und Umgebung“. Gender-Mainstreaming-Beauftragte des Regionalen Beschäftigungspaktes Graz und Umgebung.

Ursula Rosenbichler Beraterin im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Planung, Beratung und Durchführung von Gender Mainstreaming und Diversity Prozessen. Lektorin am Institut für Volkswirtschaftslehre und –politik der WU Wien. Gesellschafterin der **abzwien.akademie**.

Ingrid Schacherl Sozialwissenschaftliches Studium. Promovierte Pädagogin. Zusatzausbildung in Organisationsentwicklung. Tätigkeitsfelder Frauen- und Geschlechterforschung, Frauenbildung, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement.

Itta Tenschert Psychologin, Philologin, Supervisorin. Mitbegründerin und Koordinatorin des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen.

Mieke Verloo Lehre und Forschung (Politikwissenschaften, Genderforschung) an der Universität Nijmegen (Niederlande). Gender-Mainstreaming-Beraterin der EU und verschiedener europäischer Staaten.

Manuela Vollmann Feministische Erwachsenenbildnerin. Geschäftsführerin des **abzwien chancen für frauen – chancen der Wirtschaft**, Frauenunternehmen im Non-Profit-Sektor. Vorsitzende des Bundesdachverbandes für soziale Unternehmen (BDV).

Ana Zamora Perez Ökonomin, Koordinatorin des EQUAL-Projektes SABINA im Instituto Canario de la Mujer (Frauenbüro der kanarischen Regierung).

IMPRESSUM:

Herausgeberin: **NOGRA**, Redaktion: Itta Tenschert, Heidi Schleich. Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen netzwerkfrauenberatungibk@magnet.at · <http://www.netzwerk-frauenberatung.at>

Fotos: Rosemarie Ertl · Layout: Videographic / Birgit Raitmayr · Druck: Raggl, Innsbruck

© bei den Autorinnen

Übersetzung: Phönix, Wien

Innsbruck 2004

Koordiniert durch das



Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Innrain 100/99 · 6020 **Innsbruck** · Tel. und Fax: 0512-562865
netzwerkfrauenberatungibk@magnet.at

Stumpergasse 41-43/II/R3 · 1060 **Wien** · Tel. 01 595 37 60
netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at

<http://www.netzwerk-frauenberatung.at>



Partnerinnen:



