

# Aussprache

## Die vier Wege zur Macht

(Zu dem Beitrag von Elisabeth Vogelheim, Neue Wege zur Macht - Frauen in den Gewerkschaften, Heft 7-8/99, S. 488-492)

Elisabeth Vogelheim macht einen Vorschlag, von dem sie selber weiß, dass er auf Widerspruch stoßen wird. Sie glaubt aber, gute Argumente für die Abschaffung der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen, unter bestimmten Bedingungen, anzuführen. Gestützt auf ihre persönliche Erfahrung mit Organisationsentwicklern (Frauenstrukturen sind Parallelstrukturen), auf ihre Einschätzung der frauenpolitischen Situation in den Kommunen (Bürokratisierung der Arbeit der Frauenbeauftragten) und im Bund (mangelnde Frauenbeteiligung am Bündnis für Arbeit) plädiert sie für die Strategie des Gender Mainstreaming und glaubt, gleichzeitig auf die Verankerung der Frauenstrukturen verzichten zu können. Mit dieser Position steht sie nicht allein. Sie kommt, wenn auch mit anderer Absicht, zu derselben Schlussfolgerung wie diejenigen, die die Abschaffung der Frauenstrukturen schon immer befürwortet haben, weil sie die Geschlechterfragen für gelöst halten. Frauen, die sich ja bekannterweise mehr als Männer für die Geschlechterfragen verantwortlich fühlen, werden allenfalls Quoten und Gender-Mainstreaming zugestanden, aber keine eigenständige und gleichzeitig integrierte Organisationsform, mit der sie auch Macht innerhalb der Organisation in Anspruch nehmen. Wenn Elisabeth Vogelheim behauptet, die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen stünden nicht zur Diskussion, so hat sie einfach Unrecht. Frauen in

fast allen Gewerkschaften wird immer wieder, besonders zu Zeiten knapper Kassen, die Debatte über ihre eigenständigen Strukturen aufgezwungen, und nicht wenige Kolleginnen sind dann auch der Meinung von Elisabeth Vogelheim, dass darauf eigentlich verzichtet werden könnte. Sie haben die vielen vergeblichen Anstrengungen von Frauen in diesen Gremien vor Augen, und die Not, Frauen für die Geschlechterpolitik in den Gewerkschaften zu begeistern. Aber, so ist zu fragen, liegt das an den bestehenden Strukturen und wird alles besser, wenn diese Strukturen aufgelöst sind? Reicht die Quote und die Verlagerung der geschlechterpolitischen Arbeit auf Gender-Beauftragte, um die Verhältnisse zu verändern? Gewerkschaftliche Politik kommt nicht ohne die Bindung an die Basis aus, und diese Basis sind die Frauen und Männer in den Gewerkschaften, die die Geschlechterverhältnisse für veränderungswürdig halten, sie brauchen auch ihre Organisationsform, in der sie verbindlich Einfluss nehmen können.

Solche Strukturen, also die Frauenausschüsse auf jeder Ebene der Organisation und ihre Verzahnung mit den übrigen Gremien, sind keine „Parallelstrukturen“ ohne Wirkung: gerade in der letzten Zeit haben sie sich wieder bewährt. Es ist nicht auszudenken, wie die neue Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aussähe, wenn es statt der funktionierenden Frauenausschüsse, der Frauensekretärinnen und der eigenen Fi-

nanzmittel nur informelle Netzwerke gegeben hätte. Gerade der Prozess der Gestaltung der neuen Gewerkschaft ist ein Beispiel für die Notwendigkeit und Wirksamkeit von eigenständigen Frauenstrukturen. Die frauen- und geschlechterpolitisch engagierten Frauen aus den fünf Gewerkschaften haben ihre Strukturen genutzt und ihre Rechte (Beteiligungs- und Antragsrechte) wahrgenommen, um die neue Gewerkschaft so zu gestalten, dass die Geschlechterfrage auf der Tagesordnung bleibt.

Selbstverständlich sind die von Elisabeth Vogelheim benannten Machtdefizite in der Durchsetzung von Forderungen der Frauen damit nicht vom Tisch. Ihre Analyse ist in weiten Teilen nur zu wahr und trifft den Kern der Machtbalance im Geschlechterverhältnis: Geschlecht ist nach wie vor das Instrument zum Ausschluss, zur Diskriminierung und zum Übersehen, auch in den Gewerkschaften. Wie aber sieht die Gegenwehr der Frauen aus? Ist es der erste und wichtigste Schritt, dass Frauen sich die Strukturen nehmen lassen, die ihnen von der männerdominierten Organisation zugestanden worden sind? Wohl kaum, im Gegenteil, diese Strukturen sind zu effektivieren, zu reanimieren und zu ermächtigen, damit die Politik der Frauen zur Politik ihrer Organisation wird, und zwar programmatisch und konkret. Dabei dürfen sie nicht die männliche Definition, nach der die Frauen eine Randgruppe oder eine Personengruppe seien, übernehmen, sondern vielmehr den Männern die Verantwortung der Männer für ihr eigenes Geschlecht übertragen, damit Männer und Frauen über die herrschenden Geschlechterverhältnisse reden und sie verändern. Das Instrument des Gender-Mainstreaming ist dazu geeignet, allerdings darf es nicht als Zaubermittel verstanden werden, das alle anderen Strategien erübrigt - im Gegenteil. Zurzeit wird dieses Instrument gerade von denjenigen hochgelobt, die auf der anderen Seite bestehende Rechte und institutionalisierte Formen der Interessenvertretung von Frauen abbauen wollen: deswegen ist eine kombinierte Strategie für Frauen und Geschlechterpolitik zu entwickeln, die von einer Analyse des bestehenden Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft und auch in der Gewerkschaft ausgeht.

Frauen- und Geschlechterpolitik<sup>1</sup> braucht vier Säulen: Quote, Normierung, Gender Main-

---

1 Vgl. Barbara Stiegler, Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, Expertisen zur Frauenforschung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1998.

streaming und autonome Strukturen und Praxis

### **Egalitäre Repräsentation in Positionen durch Geschlechterquoten**

#### **1. Die Quote beendet den Frauen-ausschluss**

Es besteht weitgehend Einigkeit darin, dass die im Grundgesetz verankerte Gleichstellung von Frauen noch nicht erreicht ist. Frauen sind in den politischen Entscheidungsgremien nicht genügend vertreten. Weil Demokratie auf dem Prinzip der vollständigen und gleichen Mitwirkung und Repräsentation aller Mitglieder einer Gesellschaft beruht, widerspricht dieses Phänomen dem Gleichberechtigungsgrundsatz. Um die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Institutionen aufzuheben, ist die Quotierung der Geschlechter eine angemessene Strategie. Sie zielt darauf, formal die Gleichheit der Geschlechter in politischen Entscheidungsgremien herzustellen. Dabei werden Frauen nicht aufgrund dessen, dass ihnen irgendwelche besonderen Merkmale, etwa weibliche Eigenschaften, Sichtweisen oder Einstellungen generell zugeschrieben werden, aufgenommen, sondern vielmehr deswegen, weil sie aufgrund ihres Geschlechts quantitativ bislang offensichtlich ausgeschlossen worden sind. Die Tatsache des Ausschlusses qua Geschlecht ist die Begründung für die Geschlechterquote.

#### **2. Die Quote erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Gremium geschlechtersensibel arbeitet**

Die Einbindung einzelner Frauen in politische Gremien ist keine Garantie für eine andere Kultur des Umgangs, für eine andere Politik nach außen. Dennoch zeigen Erfahrungen und Studien aus den nordischen Ländern, dass es so etwas wie das Gesetz der kritischen Masse gibt:

Sind in einem Gremium mindestens 30 Prozent Frauen, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Umgangsformen und Regularien in Frage gestellt und verändert werden.

### **Legalisierung und Normierung**

Geschlechterverhältnisse spiegeln sich auch in Gesetzen und Normen wider. Sie zu verändern, ist immer schon eine Strategie von Frauen gewesen. Normen und Leitbegriffe sind zwar sehr abstrakt, dennoch bieten sie Voraussetzungen für konkrete Politik. Die Entwicklung einer Politik des Gender-Mainstreaming ist ohne die Verankerung von Chancengleichheit in den Vertragstexten der europäischen Staaten nicht denkbar. Politische Aktivitäten können sich auf solche Normen berufen, von ihnen legitimiert werden und nicht zuletzt bieten sie auch einzelnen Frauen, die sich diskriminiert fühlen, eine Bezugsgröße und ermutigen sie, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

### **Gender-Mainstreaming**

Gender-Mainstreaming setzt voraus,

- dass die Geschlechterfrage als politische Frage gesehen wird,
- dass politische Interventionen dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit und dem Durchsetzen der Menschenrechte auch für Frauen zu dienen haben,
- dass bisherige Strategien als ergänzungsbedürftig angesehen werden.

Gender-Mainstreaming bedeutet dann konkret die Aktivierung aller Potentiale zur Herstellung der Chancengleichheit.

Gender-Mainstreaming umfasst sowohl die Förderung von Frauen als diskriminierter Gruppe, als auch die Herstellung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, damit Chancengleichheit möglich wird, und nicht zuletzt die Bewusstseinsbildung über die Geschlechterfrage, insbesondere bei männlichen Akteuren.

Eine wichtige Aktivität im Rahmen von Gender-Mainstreaming ist das Gender-Controling, also die Analyse jeder politischen Aktivität unter

der Fragestellung, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit leistet: dazu werden z. B. Aktionsprogramme bereits im Entwurf und Planungsstadium unter der Geschlechterfrage analysiert und verändert, ihre Ergebnisse unter der Geschlechterfrage evaluiert .

Ein wirksamer Gender-Mainstreaming Prozess erfordert Fachwissen und Gender-Kompetenz, und zwar bei allen an Entscheidungen Beteiligten. Eine vollständige Durchsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips führt zum Idealfall, in dem

- die Geschlechterverhältnisse als selbstverständliche Elemente komplexer Problemlösungen betrachtet und bereits im Planungsstadium berücksichtigt werden,
- vielfältige Methoden zur spezifischen Analyse des Geschlechterverhältnisses in allen Sachfragen vorhanden sind,
- alle politischen Akteure gendersensibel sind, und zwar sowohl im persönlichen Verhalten als auch in ihrer Problemsicht,
- die Effekte politischer Maßnahmen in ihren Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis evaluiert und Maßnahmen, die nicht zur Gleichstellung der Geschlechter führen, ausgeschlossen werden,
- sich die Kontrolle, ob die Gender-Perspektive integrierter Bestandteil aller politischer Aktivitäten ist, erübrigt.

### **Orte und Strukturen für Frauen zur Selbstverständigung, Ermächtigung und autonomen Praxis**

Die Frauenbewegung als die gesellschaftliche Praxis der Schaffung autonomer Räume für Frauen ist der sichtbare Beweis dafür, dass von Frauen Gedachtes und Gefühltes unsichtbar gehalten wurde und dass die Bezugnahme von Frauen aufeinander produktiv und innovativ ist. Sie hat ein Muster geschaffen, das auch für Frauen, die nicht dazugehören, zum kritischen Impuls wird. In Organisationen und Institutionen haben Frauen ihre eigenen Strukturen, Gruppen, Abteilungen oder Gremien gegründet, um sich über ihre Interessen zu verständigen und um von dort aus Einfluss zu nehmen. Ihre Kritik richtet sich immer nicht nur auf die Diskriminierung ihrer Interessen, sondern auch

auf die politische Kultur der jeweiligen Organisation, wenn sie frauenausschließende und frauenverachtende Züge trägt. Von männlich geprägten Organisationen Verdrängtes ans Tageslicht zu bringen, die hierarchischen Geschlechterverhältnisse zu verdeutlichen, das ist das Anliegen der Frauen, die sich an eigenen Orten zusammentun. Sie kehren sich dabei nicht verbittert von patriarchalen Institutionen ab, sondern ziehen vielmehr die Energie aus ihren eigenen Zusammenhängen und verfolgen mit langem Atem antipatriarchalische Strategien. Wie die neuen Geschlechtertheorien nun nahe legen, ist das Frau-Sein keine hinreichende Basis für die Formulierung frauen- oder geschlechterpolitischer Ziele. Diese lassen sich nicht einfach aus einem globalen und einheitlichen Fraueninteresse ableiten. Eine solche Vorstellung herrschte eher in Köpfen von Männern, die sich selbst zu Frauenpolitikern ernannten. Vielmehr sind Diskriminierungen des Geschlechts und die geschlechtsspezifischen Innovationen sehr vielfältig, teils verborgen, teils unterschiedlich individuell erfahren. Darin liegt der Grund, dass es Räume für Frauen und gegebenenfalls für Männer geben muss, in denen ein je spezifischer Konsens untereinander gefunden werden kann. Das bedeutet, dass unter den je gegebenen Bedingungen und mit den je vorhandenen Erfahrungen der handelnden Frauen die Verständigung über Ziele ihrer Politik erfolgen muss. Ein solcher Ort ersetzt nicht ein quotiertes Gremium, er ist keine Alternative zum Mainstreaming, vielmehr bietet er den Rückhalt und die Rückkoppelung für die frauen- und geschlechterpolitischen Handlungen an anderen Stellen. Eigenständige Frauengremien dienen darüber hinaus der Diskussion um die Evaluation der Strategien der Durchsetzung gemeinsam gefundener Ziele. Sie bilden eine Unterstützung, aber auch ein kritisches Forum für die Frauen, die in quotierten Gremien oder in Mainstreaming-Prozessen arbeiten. Sie können deren Wirkungsmacht ergänzen, wenn sie eigene Ressourcen haben oder mobilisieren. Die Frauen in den quotierten Gremien müssen sich mit den Regeln der dortigen Politik auseinandersetzen, ihre Grenzen zu Innovationen sind enger. Die Phantasie in den Frauengruppen ist demgegenüber weiter, und wenn sie eigen-

ständig über Mittel wie Öffentlichkeit und finanzielle Ressourcen verfügen, können sie auch eine autonome politische Praxis verfolgen.

Geschlechterpolitik, die auf diesen 4 Säulen basiert, bedarf einer Analyse der Geschlechterverhältnisse.

Geschlechtertheorien können zur Selbstaufklärung politischer Strategien dienen. Die verschiedenen Geschlechtertheorien legitimieren unterschiedliche politische Strategien: Differenztheorien begründen eine autonome, von Männern und Männlichem abgegrenzte Politik. Die Dekonstruktionstheorien legitimieren jede Art von Politik, die geschlechtliche Identitäten nicht ausgrenzt, sondern entgrenzt und die gesellschaftlichen Konstruktionen als solche kenntlich macht, sie delegitimieren jede Form der Geschlechterherrschaft und ermutigen dazu, sich von allen Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts zu befreien. Gesellschaftskritische Geschlechtertheorien bieten Analyseraster und Erkenntnisse über die je vorhandenen Formen der Geschlechterhierarchie und Frauendiskriminierung. Geschlechterpolitik ist eine Politik, die zum einen die Geschlechtsdiskriminierung innerhalb

von Institutionen aufzeigt, ihre Ursachen benennt und egalitäre Geschlechterverhältnisse schaffen will und zum anderen die vermeintliche Geschlechtsneutralität der Politik nach außen als indirekte Diskriminierung von Frauen aufzeigt und innovative Konzepte entwickelt, die zum Abbau der Geschlechterhierarchie beitragen.

Gender-Mainstreaming ist ein Durchsickern der Geschlechterfrage in bislang männerzentrierte Denkweisen, Organisationsformen und Verfahrensweisen, als solche eine neue, aussichtsreiche Strategie. Sie darf jedoch nicht als einzige sinnvolle und treffsichere dazu benutzt werden, andere erprobte Strategien nun als überflüssig zu bezeichnen. Ebenso wenig, wie sie ein Ersatz für Quotierung, normative Festlegungen oder Frauenstrukturen sein kann, ist sie eine Reaktion auf die Erfolge, die Frauen in der Geschlechterfrage erzielt haben. Im Gegenteil, sie setzt an der Erfahrung an, dass die Umsetzung der Geschlechterdemokratie ein viel gewaltigeres und tiefgreifenderes Vorhaben sein muss als bislang geglaubt.

*Barbara Stiegler,  
Bonn*