

**Gender Mainstreaming
Postmoderner Schmusekurs oder
geschlechterpolitische Chance?
Argumente zur Diskussion**

Dr. Barbara Stiegler

Vorbemerkung

Der folgende Diskussionsbeitrag entstand auf dem Hintergrund meiner Arbeiten im Bereich der Frauenforschung und der konzeptionellen Arbeit zu Gender Mainstreaming. Die Einschätzungen basieren auf praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzeptes in den letzten drei Jahren in Einführungsveranstaltungen, Workshops, Seminaren und Beratungsgesprächen. Diese Erfahrungen konnte ich in den verschiedensten Organisationen, auf den verschiedensten Ebenen von Organisationen und nicht zuletzt in kritischen Diskussionen mit vielen Frauen und Männern, die einen sehr heterogenen geschlechterpolitischen Hintergrund haben, sammeln.

ISBN: 3-89892-107-7

Herausgegeben vom
Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs-
und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn

September 2003

Inhalt

1.	Das Konzept Gender Mainstreaming.....	5
1.1	Essentials	5
1.2	Chancen von Gender Mainstreaming	7
1.3	Abgrenzung von anderen geschlechterbezogenen Strategiekonzepten	8
2.	Kontroversen um Gender Mainstreaming als Konzept.....	11
2.1	Gender Mainstreaming als falsches Konzept	12
2.2	Gender Mainstreaming als widersprüchliches Konzept	15
2.3	Gender Mainstreaming als Rückschritt im Erreichten	16
3.	Kritik an der Umsetzung	17
4.	Resümee	19

Literatur

1. Das Konzept Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist und bleibt eine Zumutung (Rabe-Kleberg 2002). Die Zumutung ergibt sich nicht nur aus dem unverständlichen Wort, sie ergibt sich auch aus dem hohen inhaltlichen Anspruch des Konzeptes. Bevor dieser jedoch entdeckt werden kann, wird der Begriff von denen, die ihm nicht ganz ablehnend gegenüberstehen, in die „Normalvorstellung“ geschlechterpolitischer Strategien eingegliedert. Gender Mainstreaming ist dann eine andere Vokabel für die altbekannte Frauenförderung oder wird als willkommener Anlass genommen, ungeliebte, frauenpolitische Strategien, wie genau diese Frauenförderung, als unmodern und überflüssig abzutun.

Die Vieldeutigkeit des Begriffs findet sich nicht nur in den Köpfen derer, die Gender Mainstreaming umsetzen sollen, vielmehr ist auch in der wissenschaftlichen Diskussion die Abgrenzung von Frauenförderung, Konzepten wie total equality oder managing diversity oft unklar. Deswegen ist es erforderlich, das Konzept klar zu beschreiben. Eine solche Beschreibung nutzt die vorhandene Definitionsmacht, um Mißbräuche und Fehlentwicklungen benennen zu können.

1.1 Essentials

Die Herkunft

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die zunächst in den Debatten der Frauen um die Entwicklungspolitik entstanden ist. Sie findet sich wieder in den Dokumenten der internationalen Frauenkonferenzen sowie auf der europäischen Ebene. Diese Wurzeln in der Frauenpolitik sind von entscheidender Bedeutung für die Einschätzung des Konzeptes, zeigen sie doch deutlich, dass dieses Instrument keine Erfindung von wohlwollenden, männlich denkenden Führungskräften ist, sondern eher dem Anspruch derer entspringt, die sich in den Politbürokratien und deren Output nicht wiederfinden.

Adressat

Die Strategie ist nur und ausschließlich für Organisationen geeignet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll in solchen Organisationen erfolgen, die im weitesten Sinne Politik machen, seien es Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Vereine oder Gewerkschaften, aber auch Bildungsinstitutionen wie Schulen, Hochschulen oder Volkshochschulen. Alle diese Organisationen sind im weitesten Sinne demokratisch legitimiert und gesteuert. Sie beeinflussen die Lebensbedingungen und regeln direkt oder indirekt auch die Geschlechterverhältnisse. Innerhalb der Organisation lässt sich klar beschreiben, wer handeln soll: die leitenden Personen an der Spitze, aber auch die MitarbeiterInnen in diesen Organisationen.

Typ

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen, ein konzeptionelles Instrument. Es ist eine systematisierende Verfahrensweise, die innerhalb der Entscheidungsprozesse von Organisationen von oben nach unten (Top down) implementiert wird, von unten nach oben aber vollzogen wird. Die Anwendung von Gender Mainstreaming bringt Organisationen durch die Geschlechterperspektive einen neuen Ton bei.

Ziel

Allgemein dient die Anwendung dieses Prinzips der Herstellung der Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter. Allerdings ist mit dieser allgemeinen Zielsetzung noch wenig gesagt. Die Anwendung von Gender Mainstreaming verlangt vielmehr eine ganz genaue Zieldefinition für das jeweilige Arbeitsfeld. Auf den internationalen Frauenkonferenzen einigten sich die beteiligten Regierungen auf einen langen Zielkatalog (Agenda), zu dessen Umsetzung Gender Mainstreaming dienen soll. Die Operationalisierung von geschlechterpolitischen Zielsetzungen ist eine der schwierigsten Implikationen bei der Anwendung von Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming ist nicht schon die Definition des Zieles selbst, sondern ein Verfahren, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wenn damit die Zielfindung dem jeweiligen politischen Raum überlassen bleibt, zeigt sich das Konzept offen für verschiedene geschlechterpolitische Optionen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes garantiert allerdings, dass biologistische Erklärungsmuster für die Geschlechterverhältnisse ausgeschlossen sind.

Kernstück

Das Kernstück von Gender Mainstreaming ist die Genderanalyse. Der Gender-Begriff impliziert, dass es um die Geschlechterverhältnisse geht, die kulturell und sozial bestimmt sind und immer wieder hergestellt werden. Häufig wird für die Anwendung des Prinzips empfohlen, die Frage nach den Auswirkungen einer geplanten Maßnahme oder einer Verwaltungsroutine auf Männer und Frauen zu stellen. Diese Frage differenziert die Menschen zunächst nur nach ihrem Sex, also ihrer biologischen geschlechtlichen Zugehörigkeit, es handelt sich um ein reines „Sex counting“, „Nasenzählen“. Ergebnis dieser ersten Analyse ist oft eine quantitative Differenz zwischen Männern und Frauen. Diese Differenz kann aber nicht auf die biologische Differenz zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, vielmehr ist sie den gegenderten Strukturen, in denen die Personen leben, zuzurechnen. Besonders entscheidend ist deswegen die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen gestaltet werden, dazu beitragen, dass geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Genderanalysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen, die wiederum nicht von jedem Mann und jeder Frau übernommen werden müssen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes legt nahe, nicht mehr nur nach geschlechtsspezifischen Merkmalen zu suchen. Die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern werden nämlich allzu leicht auf den Aspekt von Geschlecht, der mit der biologischen Bestimmung gemeint ist, bezogen und verführen dazu, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse natürliche Ursachen anzunehmen. Vielmehr geht es auch um genderspezifische Mechanismen, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Genderanalysen.

Eine Genderanalyse bedeutet also nicht nur nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Genderanalyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs.

Gender Mainstreaming ist damit ein äußerst anspruchsvolles Konzept und eine enorme Herausforderung für bürokratische Organisationen. Sie sind nämlich in der Regel weder von ihrem normalen Denken (Mainstream) noch von der Qualifikation der in ihr arbeitenden Personen in der Lage, Geschlechteranalysen zu leisten.

1.2 Chancen von Gender Mainstreaming als Konzept

Neu im Vergleich zu anderen geschlechterpolitischen Strategien ist:

- Gender Mainstreaming ist ein Instrument für Organisationen, die im weitesten Sinne Politik machen und Lebensverhältnisse berühren und gestalten.
- Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Analyse der Geschlechterverhältnisse systematisch durchgeführt wird, und zwar bereits vor der Entwicklung von Maßnahmen, Produkten oder Projekten (ex ante).
- Gender Mainstreaming ist ein Verfahren, das in allen inhaltlichen und fachlichen Bereichen angewandt wird (Querschnitt).
- Gender Mainstreaming ist ein Instrument, das unabhängig vom Geschlecht der Akteure und Akteurinnen angewandt wird.

Damit bietet das Konzept besondere Chancen:

Die Notwendigkeit der geschlechterpolitischen Zielfindung

Die Festlegung auf geschlechterpolitische Ziele erfolgt im politischen Raum, in den Gremien, die über die Organisationsziele zu bestimmen haben. Für die meisten Mitglieder solcher Gremien ist es eine neuartige Anforderung, über geschlechterpolitische Zielsetzungen zu debattieren. Insbesondere Männer glauben immer noch, dass solche Debatten in Frauenrunden zu führen seien und sie selber sich dann dazu positiv oder negativ verhalten könnten. Bei Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips werden aber alle, die politisch Verantwortung tragen, in die Pflicht genommen. Dabei wird es zu Mehrheitsentscheidungen kommen, denn Kontroversen werden oft überhaupt erst sichtbar, wenn Operationalisierungen allgemeiner Orientierungen wie Gleichstellung oder Chancengleichheit gefordert werden.

Wenn überhaupt Geschlechterverhältnisse ins Blickfeld geraten, so ist es weit verbreitet, naturalisierende Begründungen für bestehende Verhältnisse zu geben: Das erfolgt entweder in der Form, dass auf vermeintliche Interessen von Frauen rekurriert wird („die Frauen wollen das nicht anders“) oder die Natur der Frauen bzw. der Männer zitiert wird, die dafür Sorge, dass die Verhältnisse so sind wie sie sind. Mit Gender Mainstreaming wird auf die strukturellen Bedingungen von Geschlechterverhältnissen geblickt, die historischen, sozialen und kulturellen Bedingungen für bestimmte Verhältnisse werden aufgedeckt, kurzschlüssige Naturalisierungen im Geschlechterverhältnis sind nicht mehr möglich.

Die Pflicht zur Genderanalyse

Im Mainstream des Denkens und der Verfahrensweise von Organisationen spielen die Geschlechterverhältnisse nur selten eine Rolle. Die meisten Gegenstände, Probleme und

Projekte, mit denen sich politisch handelnde Organisationen beschäftigen, gelten als geschlechtsneutral, ob es sich dabei um Städtebaumaßnahmen, um Umweltplanungen oder um Curriculumentwicklung handelt. Ein Vorteil des Gender Mainstreaming Konzeptes ist es, dass diese vorgebliche Geschlechtsneutralität in Frage gestellt wird und eine Beweislastumkehr erfolgt: Es muss jeweils erst nachgewiesen werden, dass die betreffende Maßnahme keinerlei Wirkungen auf die Geschlechterverhältnisse mit sich bringt.

Der Einbezug der anderen, der männlichen Seite im Geschlechterverhältnis

Der Gender-Begriff umfasst beide Geschlechter, das männliche und das weibliche. Damit hat sich die Blickweise erweitert, und die vorherrschende Meinung, dass nur Frauen ein Geschlecht haben und damit in der Regel ein Problem, gilt nicht mehr. Das männliche Geschlecht wird genauso als Teil im Geschlechterverhältnis in die Analysen einbezogen. Dabei geht es vor allem um die patriarchalen Gewinne, die Männer aus den typischen Geschlechtsrollen und den damit verbundenen Positionierungen erzielen, aber auch um beeinträchtigende Effekte, die sie aufgrund der hegemonialen Männlichkeit hinnehmen müssen.

Die Nutzung der hierarchischen Macht in Organisationen

Durch die Umsetzung im Sinne des Top Down wird die strukturelle Machtbeziehung in Organisationen zur Erreichung von Zielen benutzt. Die Einnahme einer Geschlechterperspektive hängt damit nicht mehr von der politischen oder moralischen Überzeugung einzelner Mitglieder von Organisationen ab, vielmehr wird sie zum obligatorischen Habitus.

1.3 Abgrenzung von anderen geschlechterbezogenen Strategien

Im Folgenden soll eine Abgrenzung von Frauenpolitik, Frauenförderung, Quotierungsstrategien, total equality und managing diversity vorgenommen werden. Auch diese Abgrenzungen dienen der präzisen Definition des Konzeptes.

Frauenpolitik

Frauenpolitik ist die von Frauen (gemäß ihrem Sex) getragene Politik, die sich parteilich für Frauen in den verschiedenen gender-bezogenen Lebenssituationen einsetzen. In der Frauenpolitik organisieren sich Frauen mit einem bestimmten Blick und einer bestimmten Erfahrung aus den Geschlechterverhältnissen, artikulieren ihre gemeinsamen Interessen und unterstützen sich gegenseitig. Die konkreten politischen Inhalte betreffen immer die Geschlechterverhältnisse und fokussieren auf den Teil, den Frauen hieran haben. Frauenpolitik basiert auf dem Wissen über Probleme in den Geschlechterverhältnissen. Sie beteiligt sich an politischen Aushandlungsprozessen und hat gesellschaftliche Strukturen im Blick, nicht nur die einzelne Frau als Zielgruppe. Frauenpolitik ist von den Interessen einer bestimmten Gruppe von Frauen getragen. Frauenpolitik macht spezielle Lebenssituationen von Frauen sichtbar. Sie ist auch verknüpft mit positiven Aktionen, mit der Bestellung von Frauenbeauftragten, der Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für Frauen, mit der Gründung von frauenbezogenen Arbeitsthemen innerhalb einer Organisation (Referate). Die internationale Frauenpolitik ist die Wurzel von Gender

Mainstreaming, sie hat dieses Konzept zur besseren Durchsetzung ihrer Agenda in und mit den politischen Institutionen durchgesetzt.

Frauenförderung

Frauenförderung ist ein Ansatz, der durch frauenpolitische Anstrengungen wenigstens für den öffentlichen Dienst gesetzlich verankert werden konnte. Frauenförderung setzt an den kulturellen Geschlechterbestimmungen (gender) an und zielt auf Personen, die im Sinne einer traditionellen Weiblichkeit behandelt, sozialisiert oder als solche wahrgenommen werden. Frauenförderung bezieht sich immer auf eine bestimmte Gruppe von Frauen, die als solche besonders definiert werden, auf Mütter, Ehefrauen, pflegende Töchter, auf Frauen in unteren Positionen von Hierarchien oder in spezifischen Berufen. Die Frauenförderung basiert zunächst auf der Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen, also auf einer Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung. Frauenförderung besteht dann in einer direkten Aktion oder einer direkten Regelung, um Benachteiligungen dieser Gruppe zu überwinden. Frauenförderung hat keine systemüberwindende Zielrichtung. Frauenfördermaßnahmen sind Strategien, die bisherigen Diskriminierungen und Ausschlüsse von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen. Eine konsequente Frauenförderung bedeutet, dass das Geschlecht für die Besetzung von Positionen, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung keine Rolle mehr spielt. Nach wie vor werden die Frauen, die aufgrund der Verhältnisse diskriminiert sind, zur Zielgruppe von Maßnahmen werden. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb eines Bereiches gleichzustellen. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegenüber Männern ist. Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so durchschlagend sind.

Gender Mainstreaming ist demgegenüber das umfassendere Instrument, um geschlechterpolitische Ziele zu erreichen. Konzeptionell bietet das Instrument des Gender Mainstreaming eine Ergänzung und Vertiefung der Frauenförderung. Eine Organisation, die Geschlechterdemokratie oder Chancengleichheit herstellen will, wird Gender Mainstreaming nutzen, um dieses Ziel noch besser zu erreichen als vorher. Sie wird dies nach innen und nach außen tun wollen. Nach innen wird über Frauenförderpläne dafür gesorgt, dass die Beschäftigten innerhalb der Organisation nicht wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle unterschiedlich behandelt werden. Bereits im Rahmen der Frauenförderung werden teilweise aber auch die Rahmenbedingungen analysiert und verändert, die zu diesen Diskriminierungen führen. Dazu müssen Genderanalysen erarbeitet werden, die die geschlechtliche Prägung von Normen, Verfahrensweisen, Leistungsstandards und Laufbahnregelungen in der Organisation aufweisen. Wenn Frauenförderpläne in ihrer Zielrichtung auch auf die Rahmenbedingungen gerichtet sind und auch männliche Zielgruppen (Vorgesetzte, Väter) im Blick haben, dann basieren sie auf einer Genderanalyse. Frauenförderpläne können damit als eines von mehreren Ergebnissen der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips in der Personalentwicklung betrachtet werden.

Wenn die Frauenförderung als ein Ergebnis von Gender Mainstreaming Prozessen in der Personalpolitik interpretiert wird, so zeigt sich nicht nur die Vereinbarkeit dieser beiden Strategien, sondern ihr innerer Zusammenhang. Gender Mainstreaming ist das allgemeine Instrument, das die Entscheidungsprozesse steuert, Frauenförderung ist eine

Konkretisierung im Bereich der Personalpolitik. Die direkte Förderung eines Geschlechts kann demnach die Konsequenz eines Gender Mainstreaming Prozesses sein: Wenn die Genderanalyse nämlich ergibt, dass Frauen nicht dieselben Zugänge und Chancen aufgrund ihres Geschlechtes und ihrer Geschlechterrolle haben, dann muß ihnen eine besondere Unterstützung zukommen. Dasselbe gilt auch für Männer, denn auch Männern ist in bestimmten Bereichen der Zugang aufgrund ihres Geschlechtes und der Geschlechterrolle versperrt, so etwa im Bereich der privaten Betreuungsarbeit oder in sozialen Professionen. Deswegen wird im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozesses in der Personalpolitik langfristig eine Männerförderung entstehen, die den Männern den Zugang zur privaten Betreuungsarbeit und zu sozialen Professionen eröffnet und erleichtert. Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung bedeutet aber darüber hinaus, dass die Dominanz männlich konnotierter Werte und Prinzipien in den Normen und Prinzipien der Organisation als solche erkannt, kritisiert und verändert werden.

Geschlechtsbezogene Quotierung von Positionen

Dieses Instrument bezieht sich auf die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit allein über das Merkmal „Sex“. Wann immer in der zweigeschlechtlichen Gesellschaft ein Geschlecht überrepräsentiert ist (festzustellen über das Sex-Counting), widerspricht dies der Gleichstellung der Geschlechter. Die Quotierung zielt auf die formale Gleichstellung gegen den Ausschluss aufgrund des Geschlechts. Es werden nicht Personen quotiert, sondern Positionen werden geschlechtergerecht verteilt. Quotierung hat auch keine systemüberwindende Zielrichtung, diese Maßnahme schafft Platz im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit. Quotierung setzt das biologische Geschlecht für die Berechtigung, die Hälfte aller Positionen mit Frauen und mit Männern zu besetzen. Dabei wird die Geschlechtsdimension nicht als qualifizierendes Merkmal einer Person gesehen, sondern in ihrer Funktion als Ausschlussmerkmal.

Total Equality

Dies ist eine Strategie, die in den Kontext des New Management gehört und in und für Wirtschaftsunternehmen entwickelt wurde. Sie basiert auf der Annahme, dass ein erfolgreiches Management sich auch um Gleichstellung der Geschlechter bezogen auf die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kümmern muss. Es wird angenommen, dass die Produkt- und Prozessqualität erhöht werden kann, wenn die Potentiale der Frauen mit aufgenommen werden. Dahinter steht die Annahme, dass den Frauen zugeschriebenes typisches Verhalten und typische Lebenssituationen bislang zu wenig Berücksichtigungen fanden, dass sie wiederum aber einen Teil dessen bieten, was effektiv für den Unternehmenszweck genutzt werden kann. Das den Frauen unterstellte Verhalten wird dann gefördert, wenn es einen positiven Beitrag zum Unternehmensziel leistet.

Managing Diversity

Auch dies ist ein Instrument im Rahmen der New Management Strategien. Bei dieser Strategie geht es vorrangig um Veränderungen der Organisationskultur. Ihr Ziel ist es, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beizutragen. Dabei werden kulturelle und auch geschlechtliche Vielfalt der Organisationsmitglieder als Potential gesehen, u.a. auch, um eine größere Kundennähe herzustellen. Frauen sollen nicht aufgrund ihrer durch Gender geprägten Verhaltensweisen diskriminiert werden, sondern in ihrem sogenannten Anderssein aufgewertet werden, weil sie Potentiale einbringen können. Ma-

naging Diversity zielt auf eine Anerkennungskultur typisch männlicher und typisch weiblicher Eigenschaften, nicht nur typisch männlicher und weiblicher lebender Personen, jedoch begrenzt auf die Funktionalität für das Unternehmensziel. Eine angenommene Geschlechterdifferenz bildet dabei den Ausgangspunkt, aber auch den Endpunkt der Strategie, Geschlechterdifferenzen sollen nicht überwunden, sondern ausgelebt werden. Überwunden werden sollen betriebliche Bedingungen, die die Anerkennung der Verschiedenheiten verhindern.

Gender Mainstreaming und New Management Strategien

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Anwendung von New Management Strategien in Organisationen sind sich in einem Punkt ähnlich: Es werden jeweils Instrumente wie Genderanalysen oder Controllingverfahren benannt, die in den Organisationen, in den Unternehmen oder Verwaltungen vom Management implementiert und von den Führungskräften verantwortet werden. Die Zielsetzung der verschiedenen Strategien ist jedoch unterschiedlich. Gender Mainstreaming ist ein Konzept, das frauenpolitisch erwirkt worden ist und das der Gleichstellung der Geschlechter dient. Es geht zwar von spezifischen Differenzen zwischen Geschlechtergruppen aus, zielt aber auf den Abbau geschlechtshierarchischer Strukturen und sozialer Ungleichheit. New Management Strategien haben andere Ziele: Sie wollen den Output des Unternehmens optimieren, sei es die Effektivität, die Qualität der Produkte oder die Flexibilität. New Management Strategien haben immer eine Gruppe von Frauen als Zielgruppe (Mitarbeiterinnen oder Kundinnen), während es bei Gender Mainstreaming auch um Analysen von Rahmenbedingungen der Geschlechterverhältnisse gehen muss, die typisch weibliche und männliche Arbeits- und Lebensformen erst bedingen.

2. Kontroversen um Gender Mainstreaming als Konzept

In den meisten Ministerien, Behörden und Verwaltungen, für die dieses Konzept gedacht ist, herrscht eher ein „patriarchaler Sitzstreik“ (Claudia von Braunmühl 2002) als dass es bereits lebendige Auseinandersetzungen um die Ausgestaltung des Konzeptes gäbe. Die Hauptkritik innerhalb der Organisationen ist die, dass Gender Mainstreaming entweder überflüssig, zu bürokratisch oder viel zu kostspielig sei. Lebendiger ist dagegen der Diskurs in der politischen und wissenschaftlichen Öffentlichkeit. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Gleichstellungsbeauftragte als Betroffene in Organisationen, Trainer und Trainerinnen und Bildungsbeauftragte sowie frauenpolitisch engagierte Frauen in Organisationen und Hochschulen setzen sich aufgrund ihrer jeweils unterschiedlichen Interessenlage und ihres je unterschiedlichen Blickes auf das Konzept damit auseinander. Insbesondere die feministische Diskussion um das Konzept Gender Mainstreaming ist kritisch (Schunter-Kleemann 2000; Nohr, Veth 2002, Wetterer 2002): Manche sehen darin die Tendenz, die frauenpolitischen Aktivitäten zu unterdrücken. Andere misstrauen den Institutionen und halten sie nicht für fähig und bereit, Genderfragen in ihre Alltagsarbeit aufzunehmen. Wieder andere warnen vor der Hoffnung, die Macht der Männer und des männlichen Denkens durch Gender Mainstreaming Prozesse brechen zu wollen. Auch in der internationalen Diskussion um das Konzept Gender Mainstreaming geht es unter anderem um die Frage, ob Bürokratien und Institutionen überhaupt in der Lage sind, Geschlechterverhältnisse zugunsten von Frauen zu verändern, weil sie doch im Innern die Geschlechterhierarchie widerspiegeln und von einer männlich geprägten Organisationskultur geprägt sind (Callenius 2002).

2.1 Gender Mainstreaming als falsches Konzept

Die Herkunft

Es ist entscheidend, ob man Gender Mainstreaming **aus der Stärke oder aus der Schwäche der Frauenbewegung** ableitet. Wenn Gender Mainstreaming als Beginn der Selbstaufgabe der Frauenpolitik oder als Gegenschlag männlich geprägter Institutionsvertreter gesehen wird, macht es nicht mehr viel Sinn, nach den potentiellen Stärken zu fragen.

Eine genauere Betrachtung der Geschichte des Konzeptes Gender Mainstreaming ergibt, dass es aus der Ohnmacht und der Macht der Frauen in gleichem Maße erwachsen ist: Die weltweit geteilte Erkenntnis, dass die bislang praktizierten Strategien des Agenda Settings auf internationaler Ebene nur mangelhaft strukturelle Verbesserungen in den einzelnen Ländern für die unterdrückten Frauen gebracht haben, signalisierte eine Ohnmacht. Das Aufnehmen der Strategie Gender Mainstreaming in die neue Agenda ist aber als Ausdruck der Macht zu verstehen, diesen Skandal endlich zu beseitigen und den Anspruch an die männlich dominierten Organisationen zu stellen, die Interessen der Frauen ernst zu nehmen. Aus der Einsicht in die langsamen Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen bzw. in Kenntnisnahme auch von Rückschritten ermächtigen sich die Frauen, die Männer endlich „zum Zuhören zu zwingen“ (Hagemann-White 2001).

Auch die Durchsetzung des Prinzips innerhalb der Europäischen Gemeinschaft kann durchaus ambivalent gesehen werden: Einerseits ist sie ein Erfolg der europäischen Frauenlobby, die sich mit der fortschrittlichen Politikstrategie der nordischen Länder verbündete, in denen das Prinzip schon längere Zeit erfolgreich angewendet wurde, andererseits wird die Durchsetzung auch als Reaktion der männlichen Kommissionsmitglieder auf die Europa-Distanz der Frauen in den verschiedenen europäischen Ländern gedeutet (Schunter-Kleemann 2000). Über die norwegische Debatte zum EU-Beitritt ist bekannt, dass insbesondere die Frauen diesen Beitritt in die Europäische Gemeinschaft deswegen nicht wollten, weil sie fürchteten, dass die von ihnen als egalitär wahrgenommenen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern dadurch auf ein für sie nachteiligeres, mitteleuropäisches Maß zurückgefahren werden. Beide Einschätzungen widersprechen sich nicht, geht es doch immer um die Frage, in welcher Weise der Druck der Frauen wahrgenommen und beantwortet wird.

Ebenso ist die Weltbank, deren Gesamtpolitik unter der Geschlechterperspektive sicherlich nicht unkritisch ist, keine geschlossene Männerbastion. Die Weltbank ist nicht die Erfinderin von Gender Mainstreaming, aber die dort vorhandenen Ansätze sind auf das jahrelange Bemühen von engagierten Frauen zurückzuführen.

Wenn die Anwendung des Konzeptes in Organisationen „Top down“ erfolgt, so darf dieses Anwendungsprinzip nicht mit der Herkunft des Konzeptes verwechselt werden: Die Herkunft ist auf die „bottom up“ Politik der Frauenbewegungen zurückzuführen.

Die Kritik am Begriff

Vielfach wird befürchtet, dass **Gender als herrschaftskritischer Begriff** im Prozess der Institutionalisierung in Bürokratien **verflacht**. Die Geschlechterrollen als dekonstruierbar anzusehen, lasse sich mit Gender Mainstreaming nicht vereinbaren (Weinbach 2001). Hinter diesem Argument steht die Hoffnung, dass Geschlechterpolitik immer nur herrschaftskritisch sein kann und dass ein Instrument wie Gender Mainstreaming dies auch

abzusichern hat. Demgegenüber gilt es zu bedenken, dass das Herrschaftskritische nicht im Begriff selber liegen kann, sondern vielmehr in den konkreteren, formulierten Zielsetzungen, die sich auf die Geschlechterverhältnisse beziehen, erst sichtbar wird. Die Anwendung von Gender Mainstreaming ist als fortdauernder Verhandlungsprozess zu sehen. Die Verknüpfung einer einzigen geschlechterpolitischen Zielorientierung mit dem Genderbegriff erscheint darüber hinaus problematisch, wenn man die kontroverse Debatte auch innerhalb der feministischen Diskussion betrachtet. Gender ist eben nicht an sich und von sich aus nur ein herrschaftskritischer Begriff, sondern es bedarf der argumentativen Definitionsmacht, um ihn als solchen durchzusetzen.

Ein anderes Bedenken liegt darin, dass **Frauen** im Genderbegriff **unsichtbar** gemacht werden. Damit wird unterstellt, dass es zu einem Wechsel von Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming kommt und dass dieser Wechsel die eigenständige Vertretung von Fraueninteressen erübrigt. Diese Unterstellung ist aber eine der größten Missverständnisse, die es zu dem Konzept gibt (vgl. 1.3). Wenn die Frauen nicht als einzige Trägerinnen der Gender Mainstreaming Prozesse in den Blick geraten, so scheint dies dem Konzept von Gender Mainstreaming auch angemessen, da nicht die Frauen in der Artikulierung ihrer Interessen Träger dieses Prozesses sind, vielmehr sind es Akteure und Akteurinnen in Verwaltungen, die nach den vorgegebenen geschlechterpolitischen Zielen ihre Routinearbeit und die innovativen Maßnahmen gestalten. Unsichtbar werden Frauen jedoch nicht, vielmehr gibt es gerade durch die Pflicht zur Genderanalyse eine verbesserte Wahrnehmung der Geschlechterdifferenzen auf allen Ebenen (Höyng 2002).

Thürmer-Rohr (2001) kritisiert, dass **Frauen gar nicht in den Mainstream hinein wollen** bzw. dass nur Frauen der Dominanzkultur in diesen Mainstream hinein können. Bei diesem kritischen Argument wird der Begriff Mainstream als „Hauptstrom“ zu konkret genommen. Mainstream bezeichnet vielmehr eine Denkrichtung, in der bislang Geschlechterverhältnisse ausgeblendet waren. Nicht Frauen als Gruppe sollen in einen Hauptstrom, sondern die Beachtung geschlechterbezogener Wirkungen wird bei Anwendung von Gender Mainstreaming obligatorisch.

Der Charakter

Gender Mainstreaming wird als **rhetorische Modernisierung** (Wetterer 2002), als Spielart geschlechtersensiblen Populismus dargestellt (Metz-Göckel 2002). Dadurch, dass in der Sprache der Verwaltungsreform über Geschlechterverhältnisse geredet wird, seien frauenpolitische Zielsetzungen kaum noch in ihrem systemsprengenden und die Paradigmen wechselnden Charakter denkbar. Gender Mainstreaming sei anschlussfähig an das Alltagsverständnis und ähnelt damit dem managing diversity. Gender werde mit Effizienz und Wirtschaftlichkeit als Kriterien bürokratischer Entscheidungen verbunden und gleichgestellt. In den Organisationen werde von den feministischen Forderungen nur so viel übrig bleiben, wie in das Denken nach Effizienzkriterien passt und unter ökonomischen Gesichtspunkten machbar ist (Pühl 2003). Mit dieser Charakterisierung werden den Mitgliedern in Organisationen sehr enge Handlungsspielräume attestiert, die Lernfähigkeit von Organisationen wird in äußerst engen Grenzen gesehen und weder „Top“ noch „down“ für wandlungsfähig gehalten. Demgegenüber scheint es angemessener, wie Woodward (2001), Gender Mainstreaming als trojanisches Pferd zu sehen, das über Instrumente und Effektivitätsversprechen Gleichstellungsziele erreichen will. Woodward findet es gerade besonders klug, nach den Master-Instrumenten zu suchen, die den Master entblößen. Und in der bei Implementation von Gender Mainstreaming möglichen Anlehnung an Prozessvereinbarungen, also in der Integration von Genderfragen in die Verwaltungsmodernisierung, sieht Dörte Jung (2003) genau den Vorteil: Ge-

genüber der bisherigen Situation, in der Gesetze die Gleichstellung festlegen, hält sie es für einen Fortschritt, wenn neben dem Verfahren der Rationalisierung von Entscheidungen auch die Vielfalt der Rahmenbedingungen für Geschlechterverhältnisse analysiert und verändert werden sollen. Das SMART-Prinzip, nach dem jedes Verfahren (S)pezifisch, (M)essbar, (A)attraktiv, (R)realistisch und (T)erminiert sein soll, sei besonders geeignet, organisationspolitische Maßnahmen auf die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis zu überprüfen.

Ein anderes konzeptuelles Defizit wird von Schunter-Kleemann (2002) genannt: Die Multiplizierung der Orte, an denen Geschlechterpolitik gemacht wird, werde zu einer **Ortlosigkeit von Geschlechterpolitik** führen. Dadurch, dass die Akteure und Akteurinnen unklar erscheinen, führe Gender Mainstreaming zu einer Geschlechterpolitik ohne die demokratische Kontrolle der Frauen. Und die Möglichkeiten der Kontrolle dessen, was innerhalb von Organisationen passiert, sei generell sehr beschränkt. Diese Bedenken sind nicht von der Hand zu weisen, allerdings ist Gender Mainstreaming vorrangig für Organisationen bestimmt, die in gewisser Weise einer öffentlichen Kontrolle unterliegen und deren geschlechterpolitische Zielsetzungen demokratische Legitimationen haben. Dieser Tatbestand darf zwar nicht zu dem Glauben verleiten, dass diese Zielsetzungen auch eins zu eins durch Verwaltungshandeln umgesetzt werden. Die Erfahrung zeigt auch, dass es ohne aktive Frauenvertreterinnen gar nicht zu einer lebendigen Umsetzung des Konzeptes kommt. Das heisst auch, die Top Down-Einführung wird nur dann gelingen, wenn die Praxis des bottom-up ebenfalls aktiviert wird. Es ist durchaus abzuwarten und zu überprüfen, ob es ohne Aktivierung und Politisierung von Frauen und Männern, die in Organisationen geschlechter-reflexiv arbeiten und denken, zur Anwendung des Gender Mainstreaming Verfahrens kommen kann. So erhebt sich hier eine berechnete Frage, ob das Konzept Gender Mainstreaming in Organisationen umsetzbar ist, deren Mitglieder völlig unsensibel gegenüber der Problematik der Geschlechterverhältnisse sind. In den meisten Organisationen ist die frauenpolitische Kontrolle bislang schwach ausgeprägt. Es bleibt abzuwarten, ob die Bestimmung geschlechterpolitischer Zielsetzungen in einzelnen Bereichen dazu führt, dass die Facharbeit gendersensibel gestaltet wird, und ob die notwendigen Bildungsmaßnahmen auch in ausreichendem Umfang angeboten und genutzt werden. Die befürchtete Ortlosigkeit entsteht jedoch nur, wenn auch gleichzeitig die bisherigen Orte der Frauenpolitik ausgeschaltet werden: Dies ist jedoch kein Element von Gender Mainstreaming.

Auch der Technokratie-Vorwurf wird dem Konzept gegenüber vorgebracht: Gender Mainstreaming sei eine technokratische Herangehensweise und blende die Machtfrage in der Gesellschaft und in Organisationen aus, - statt dessen setze die Strategie auf Sensibilisierung, Beratung und Training (Weinbach 2001). Dieses Argument stimmt, wenn nur das Konzept betrachtet wird: Gender Mainstreaming setzt in der Tat voraus, dass die „Machtfrage“ entschieden ist, da die geschlechterpolitischen Ziele bereits vor der Anwendung genau bestimmt sein müssen. In der Definition der Ziele steckt das Ergebnis der Auseinandersetzung zwischen geschlechterpolitischen „Lagern“. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass die Dispute und Widerstände auch im Vollzug von Gender Mainstreaming auftreten. Zumindest bringt die Anwendung von Gender Mainstreaming die Organisationen zum kontroversen Geschlechterdialog - der Ausgang ist offen. Entscheidend ist außerdem, dass die Sensibilisierung, die Beratungen und das Training auf die geschlechterpolitische Zielsetzung der Organisation abgestimmt sind.

2.2 Gender Mainstreaming als widersprüchliches Konzept

Sigrid Metz-Göckel hält es für widersinnig, „mit dem Strom gegen den Strom zu schwimmen“ (2002, S.17). Aus ihrer Erfahrung als feministische Wissenschaftlerin weist sie darauf, dass sich die feministische Wissenschaft nicht im Kodex der hegemonialen Wissenschaft entwickelt hat, sondern außerhalb. Es herrscht eine große Skepsis darüber, ob der Malestream im Sinne des male = Männlichen überhaupt von innen heraus verändert werden kann. Weinbach (2001) sieht sogar den Bock zum Gärtner gemacht, den **Patriarchen zum Akteur seiner eigenen Abschaffung**. Eine solche Typisierung und Polarisierung führt jedoch auch dazu, dass Handlungsspielräume gar nicht erst gesucht oder wahrgenommen werden. Interventionen in Organisationen können nur dann gelingen, wenn das „patriarchale“ nicht als dominantes, formbestimmendes Merkmal von Organisationsstrukturen gesehen wird, sondern wenn man widersprüchliche Strömungen auch innerhalb der Organisationen wahrnimmt. Zunächst sind Normenkodex, Laufbahnpfade, Verfahrensweisen und Leistungsstandards eher männlich bestimmt. Ob typisch weiblich konnotierte Normen, Laufbahnen, Verfahrensweisen und Leistungsstandards eher als Abweichung oder als Trendsetter gesehen werden, bleibt der geschlechterpolitischen Debatte überlassen. Die Intervention durch Gender Mainstreaming wird auch dann plausibler, wenn der Unterschied zwischen Männern (qua sex) und männlich konnotierten Strukturen ernst genommen wird und nicht jeder männlichen Person unterstellt wird, sie vertrete die hegemoniale Männlichkeit und deren Denk- und Lebensweisen.

Gender Mainstreaming soll **geschlechtsspezifische Sichtweisen berücksichtigen, sie aber auch überwinden**, das wird als Quadratur des Kreises gesehen. Das Auffinden der Differenzen zwischen den Geschlechtern könne nicht dazu dienen, diese Differenzen aufzuheben. Der notwendige Bezug zur Geschlechterforschung mache die Sache nicht einfacher: Die Geschlechterforschung stelle gerade die Eindeutigkeiten der Geschlechterzugehörigkeit in Frage, verwirre also den Genderblick, der die Auswirkungen auf die Geschlechter untersuchen soll. Gender Mainstreaming wird deshalb ein **Potential der Stereotypisierung und Homogenisierung** vorgeworfen. Dieses Argument trifft nur zu, wenn sich Gender Mainstreaming darin erschöpft, alle Daten nach Männern und Frauen zu differenzieren oder die Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen abzuschätzen. Dabei wird eine Gruppenbildung nur über die Variable Sex, also körperliche Beschaffenheit, vorgenommen. Gender Mainstreaming erschöpft sich allerdings nicht in der Bestandsaufnahme über die Geschlechtervariable „Männer“ „Frauen“. Vielmehr geht es um die Wirkungen auf Gender, also die geschlechtlich bedingten Lebenslagen und Positionen und um die Analyse der Faktoren, die diese herstellen oder verstärken. Um dem Vorwurf der weiteren Stereotypisierung zu entgehen, muss man die Analyse verbreitern: In Genderanalysen wird man nicht mehr von männlichen oder weiblichen Verhaltensweisen sprechen, sondern wird sie als männlich konnotiert bzw. als weiblich konnotiert benennen, weil damit der Blick geschärft wird, dass sowohl dem Sex nach Männer als auch dem Sex nach Frauen das gleiche Verhalten zeigen oder von denselben Auswirkungen bestimmter Regelungen betroffen sein können. So haben beispielsweise Untersuchungen zur Sexualität von jungen Männern und Frauen ergeben, dass sowohl die sexuell aktive Frau als auch der sexuell passive junge Mann das „Spiel“ der Geschlechter prägt (Dannenberg, Stich 2002). Ebenso ist es genauer, nach Lebenssituationen zu fragen, die zwar als typisch männlich oder typisch weiblich bezeichnet werden können, die aber nicht implizieren, dass sie für jeden Mann oder für jede Frau auch zutreffen. So haben beispielsweise Väter, die die Erziehungszeit in Anspruch nehmen, genauso wenig finanzielle Mittel wie Mütter. Die erste, grobe Erhebung

einer Geschlechterdifferenz in Verhalten oder Lebenssituationen ist nicht mehr und nicht weniger als ein Hinweis darauf, dass sich die Männer insgesamt von den Frauen insgesamt unterscheiden. Eine weitere Analyse muß sich dann auf die geschlechtlich zu geordneten Normen, Erwartungen oder strukturellen Bedingungen beziehen, die diese Differenz hervorbringen oder stabilisieren. Erst eine solche Sichtweise, die Verhalten oder Betroffenheiten von der biologischen Geschlechtszugehörigkeit trennt, macht es möglich, den Stellenwert des jeweiligen Verhaltens selbst zu betrachten, seine Funktion und Berechtigung zu überprüfen. Erst dann ist die Debatte offen, wenn die selbstverständlichen Bindungen an Sex in einer neuen Genderordnung der Nicht-Zuschreibung aufgehoben ist. Die Legitimationen von Differenzen sind dann eben nicht in der Geschlechtszugehörigkeit zu suchen, sondern im einem sachlichen Kontext, der das jeweilige Problem in den Mittelpunkt stellt. Am Beispiel der niedrigen finanziellen Absicherung der Betreuungsperson während der Elternzeit wird deutlich: Es sind zu 96% Frauen, die als Mütter diese Absicherung erhalten, aber es sind nicht die Frauen qua „sex“, die hier diskriminiert werden, vielmehr ist es eine Diskriminierung der ihnen qua „sex“ als natürlich zugeschriebenen und zugewiesenen Arbeit. Es geht um die gesellschaftliche Unterbewertung der Arbeit mit kleinen Kindern, die sich unter anderem hier zeigt. Diese Unterbewertung führt zu einer verstärkten Abhängigkeit derer, die diese Arbeit tun, und dies sind überwiegend Frauen.

2.3 Gender Mainstreaming als Rückschritt im Erreichten

Wieder andere kritische Stimmen beklagen, dass Gender Mainstreaming zwar darauf abzielt, Ungleichheiten zu beseitigen, dabei aber nur auf die Geschlechtervariable fokussiere und **nicht auf andere Determinanten von Ungleichheit** wie Alter, Klasse, Ethnie oder Gesundheitszustand. Dieser Vorwurf ist etwas abstrakt, da bei den Analysen der Geschlechterverhältnisse das Geschlecht nie in Reinform vorkommt, es ist immer verbunden mit bestimmten anderen Merkmalen. Gender Mainstreaming beansprucht zunächst in der Tat nur, die Ungleichheiten zu beseitigen, die aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit oder der Geschlechterkonnotationen in Systemen und Regelungen vorhanden sind. Genderanalysen werden aber für andere Dimensionen der Ungleichheit sensibilisieren: Wenn Migranten und Migrantinnen als Zielgruppe im Blick sind, wird es sich zeigen, in welcher Weise Gender und Ethnie verschränkt sind und zur Privilegierung oder Deprivilegierung beiträgt. Wenn hochaltrige Personen im Blickfeld sind, wird sich zeigen, in welcher Weise das Geschlecht für ihre Lebenslage eine Rolle spielt. Genderanalysen werden erst darauf aufmerksam machen, dass die herrschende Orientierung an dem weißen, jungen, heterosexuellen und erwerbstätigen Mann der Mittelschicht nicht nur die meisten Frauen, sondern auch viele Männer ausschließt.

Wieder andere kritische Stimmen befürchten, dass **potentiell emanzipatorische Kräfte** gelähmt und eingebunden werden. Der Feminismus drohe assimiliert zu werden, Feministinnen verschwänden, ihre Kritik werde demontiert. Wenn es statt Feministinnen nur noch Femokratinnen gäbe, also Institutionenangehörige mit einem Gleichstellungsauftrag, dann habe sich die Frauenbewegung das eigene Grab gegraben (Woodward 2001). Bei diesen Argumenten wird vorausgesetzt, dass die Feministinnen in den Gender Mainstreaming-Prozessen aktiv sind, dass sich ihr Handlungsspielraum in und ihre Aktionsfelder auf Organisationen beziehen. Dies scheint eine unnötige Begrenzung und falsche Verortung. Beiträge und Aktionen feministisch denkender Akteurinnen liegen doch wohl eher auf der Ebene der geschlechterpolitischen Zielsetzungsdebatten und in ihren wissenschaftlichen Beiträgen zu Genderanalysen als im Vollzug kleinteiliger Handlungsschritte in der Facharbeit von Organisationen. Gerade feministische Frauenbeauftragte,

für die die angenommene Gefahr der Einverleibung am realistischsten wäre, wissen in der Praxis sehr wohl zwischen Kompromissen, die ihnen stets abverlangt werden, und der Aufgabe von Überzeugungen zu unterscheiden.

Ein kritisches Argument bezieht sich auf die **Frauenpolitik**: Sie würde durch Gender Mainstreaming geschwächt, als alt und unmodern gekennzeichnet und letztlich ersetzt. Dies ist, wenn es geschieht, konzeptionell ein Mißverständnis: Gender Mainstreaming ist kein expertokratischer Ansatz, der Frauenpolitik ersetzen will, sondern ein Ergebnis der Frauenpolitik. Frauenpolitik ist nach wie vor notwendig, und durch Gender Mainstreaming können ihre Forderungen und Sichtweisen eher umgesetzt werden. Es kommt einer verwegenen Überschätzung des Konzeptes gleich, wenn Gender Mainstreaming als neue Frauenpolitik bezeichnet wird. Wer, wie der Gewerkschaftssekretär Sauerborn (2003) beklagt, dass die Frauenstrukturen in der Gewerkschaft ver.di noch nicht verschwunden und in der Genderpolitik aufgegangen („integriert“) sind, verfehlt Geschichte und Konzeption von Gender Mainstreaming in diesem Punkt. Die Diskussion um Gender Mainstreaming hat die Geschlechterpolitik aus der „Frauenecke“ herausgeholt, die Personalisierung von Geschlechterpolitik und die ausschließliche Delegation an Frauen aufgehoben, weil auch Männer als andere Seite der Medaille, als Akteure und als Betroffene in den Blick kommen. Die sogenannte „Frauenecke“ ist das Ergebnis eines Mechanismus, der an vielen Stellen sichtbar ist: Frauen werden zunächst für die Geschlechterverhältnisse zuständig erklärt, dann werden sie aber institutionell nicht mit der notwendigen Macht ausgestattet, die Verhältnisse zu verändern. Die Einführung von Gender Mainstreaming kann die Durchsetzung frauenpolitischer Forderungen beschleunigen, macht Frauenpolitik aber in keiner Hinsicht überflüssig, vielmehr verweist sie auf den Mangel an „Männerpolitik“.

3. Kritik an der Umsetzung

Während sich die bisher diskutierten Kritikpunkte auf der konzeptionellen Ebene bewegen, gibt es weitere, die eher die Erfahrungen mit oder Befürchtungen bei der Umsetzung betreffen.

Die **Wirksamkeit** von Gender Mainstreaming wird **bezweifelt**, weil es im Kontext eines allgemeinen geschlechterpolitischen Roll-Back umgesetzt werden muß. In diesem Argument werden die Zusammenhänge zwischen einer erfolgreichen, aktiven, lebendigen und öffentlichen Frauenpolitik, die ihre Erfolge erzielt, und Gender Mainstreaming angesprochen. Dass es diesen Zusammenhang gibt, zeigt auch der Vergleich mit anderen europäischen Staaten: Während Gender Mainstreaming in Polen, einem Staat mit einer extremen Geschlechterpolarisierung und Hierarchie, abgelehnt wird, wird Gender Mainstreaming in Schweden, einem Staat, der relativ egalitäre Geschlechterverhältnisse hergestellt hat, seit zehn Jahren mit immer größerem Erfolg angewendet. In der Bundesrepublik Deutschland haben wir sowohl Tendenzen zu einer Egalisierung (vgl. das Bundesgleichstellungsgesetz) als auch Rückschritte (vgl. die Niederlage um das Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft). Damit wäre der Kontext hier zumindest doppeldeutig.

Bislang fehlt es an Evaluationsergebnissen aus den verschiedenen Feldern. Erste Analysen der Genderrelevanz der Europäischen Sozialfonds zeigen, dass Gender Mainstreaming bislang in der Programmentwicklung stecken geblieben ist (Englert u.a. 2002). Gleichzeitig ergeben diese genaueren Analysen aber durchaus Hinweise, welche Imple-

mentationsschritte angemessen wären und wie geschlechterpolitische Zielsetzungen entwickelt und erreicht werden können.

Analysen aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit verweisen auf die Gefahr, dass „die lila Farbe verblasst“, wenn Gender Mainstreaming zur Pflichtübung von Organisationen wird (Callenius 2002, S. 63). In den Resümees von Berichten der EU (Reports), in denen es um die Einschätzung des Standes der Gleichstellung und des Instruments Gender Mainstreaming geht, finden sich immer wieder dieselben Erfahrungen: Es mangelt an Bewusstsein, an Kenntnissen und an Geld, um Gender Mainstreaming wirksam werden zu lassen. Demgegenüber zeigen Analysen der internationalen Erfahrungen mit Gender Budget Analysen, dass es durchaus zu einer Stärkung der Position der Frauen kommen kann, wenn eindeutige Daten vorliegen, die die finanziellen Benachteiligungen von Frauen und frauendominierten Bereichen nachweisen (Madörin 2003). Zu solchen Daten muss die Regierung sich verhalten, und sie werden zum Frühwarnsystem bei Einsparungen. Gleichzeitig betont Madörin, dass auch eine Gender Budget Analyse auf kritische Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO's) angewiesen ist.

Fraueninteressen gehen im Gender Mainstreaming-Prozess unter, so wird befürchtet. Wenn Gender Mainstreaming implementiert wird, würden die wenigen Ressourcen sofort für marginalere Männerinteressen umgemünzt, und bei der Auswahl von Projekten werde mehr für die Zielgruppe Männer als für die Zielgruppe Frauen getan. Auch dies ist ein Argument, das auf die Notwendigkeit einer genauen geschlechterpolitischen Zielsetzung hinweist. Erst wenn genau bestimmt worden ist, wer an welcher Stelle unterstützt werden soll und warum, lassen sich die Prioritäten setzen. Die Befürchtung verweist aber mit Recht darauf, dass ohne demokratische Strukturen, in denen diese Auseinandersetzung erfolgen kann, Gender Mainstreaming auch gegen die Interessen von Frauen ausgenutzt werden kann.

Bedenken werden auch gegenüber der bürokratischen Anwendung von Gender Mainstreaming erhoben. Dabei müsse es zu einer **Verflachung von geschlechterpolitischen Problemanalysen** kommen. Es wird befürchtet, dass eine soziale Datenhuberei anhebt, wenn überall geschlechtsdifferenzierende Statistiken erstellt werden (Pühl 2003). Andere prognostizieren eine formale, bürokratische Abarbeitung von Checklisten oder sehen Gender Mainstreaming als „Textbaustein“ verankert (Nohr 2003). Gender Mainstreaming steht wie alle innovativen Verfahren in Verwaltungen in der Gefahr, im bürokratischen Alltag unterzugehen und der Trägheit von Verwaltungshandeln zum Opfer zu fallen. Umso wichtiger ist es, diese Strategie in Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren. Bei der Definition der Qualitätskriterien, die bis hin zum Controlling benutzt werden, muss der Stand des Wissens um Geschlechterverhältnisse und die geschlechterpolitische Diskussion aufgegriffen werden. Damit das gelingt, sind Schulungen und Beratungsprozesse unabdingbar. Erste Erfahrungen zeigen, dass diejenigen in den Organisationen, die immer schon gendersensibel gearbeitet haben, die ersten sind, die zu dem systematischen Verfahren des Gender Mainstreaming greifen, und damit die Standards setzen.

Gender Mainstreaming wird als **Alibiveranstaltung** bezeichnet, wenn in der politischen Realität Marginales gegendert wird, kleine Projekte zu Randthemen als Prototypen hingestellt werden, während große politische Konzepte unberührt bleiben und sich dadurch der Kritik entziehen (Weg 2003). Diese Beobachtung ist richtig, wenn man z.B. die Projekte in den Bundesministerien mit den großen Reformkonzepten der Bundesregierung vergleicht. Der hier im Großen nicht eingelöste Anspruch des Gender Mainstreaming könnte aber zur Politisierung im Sinne der Geschlechterverhältnisse führen, und es gibt immer mehr Stimmen, die genau diese Geschlechteranalysen in den Reformkonzepten einfordern.

Einklagbar ist die systematische Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bisher nicht, ein Defizit, wie Susanne Schunter-Kleemann wohl zu Recht bemerkt. In der Debatte um die Perspektiven für das Konzept Gender Mainstreaming wird die stärkere rechtliche Verbindlichkeit auch als ein wichtiger Faktor diskutiert (Weg 2003).

Während damit nur Mängel auf dem im Prinzip richtigen Weg aufgezeigt werden, gibt es jedoch auch Beispiele für den **Missbrauch** des Prinzips. Missbräuche liegen vor, wenn das Ziel von Gender Mainstreaming ins Gegenteil gekehrt wird: Gender Mainstreaming führt dann nicht zur Abschaffung von Strukturen, die ungewollte Geschlechterrollen aufrechterhalten, zur Stärkung der Positionen der Frauen und Veränderung der Positionen von Männern, sondern zur Vermeidung jeder Art von Geschlechterpolitik oder zur Schwächung (autonomer) frauenpolitischer Aktivitäten. Die Abschaffung von Gleichstellungsausschüssen, die Infragestellung von Gleichstellungsbeauftragten, die Mittelkürzung für Frauenprojekte oder die Umwidmung von Mitteln, die bisher für Frauenprojekte zur Verfügung standen, zu Jungen- oder Männerprojekten, diese Maßnahmen im Namen von Gender Mainstreaming sind Realität. Solche Beispiele sprechen jedoch nicht gegen das Konzept Gender Mainstreaming, sondern vielmehr für eine verstärkte Kontrolle und ein frauenpolitisches, waches Monitoring.

4. Resümee

- Es erweist sich als wichtig, das Konzept **aus der frauenpolitischen Perspektive zu definieren**, damit Missbräuche als solche benannt werden können. Die Uneindeutigkeiten des Konzeptes gilt es zu bearbeiten. Implementierungsstrategien, Methoden und Abgrenzungen von anderen Konzepten sind genauso wichtig wie die Kernidee des Gender Mainstreaming. Damit Gender Mainstreaming nicht dem patriarchalen Verdrängen von Geschlechterproblemen dient, sondern dazu beiträgt, die Ignoranz gegenüber Geschlechterfragen in Organisationen aufzuheben, ist seine Wurzel aus der (internationalen) Frauenpolitik nicht zu vergessen.
- **Gender Mainstreaming ist ein Werkzeug**, der Bauplan ist je politisch zu bestimmen (Hagemann-White 2001). Die Diskussionen um den Bauplan, die geschlechterpolitischen Zielsetzungen, werden als Aufgaben von Organisationen bzw. der sie steuernden politischen Institutionen deutlicher. Kommunalparlamente, ehrenamtliche Vorstände und Leitungsgremien werden sich mit geschlechterpolitischen Zielsetzungen und deren Operationalisierung beschäftigen müssen, mit ihren Vorstellungen von Geschlechterverhältnissen und der Frage nach Sex und Gender. Organisationen, in denen bislang Geschlechterfragen nicht oder nur wenig thematisiert wurden, müssen jetzt damit beginnen, wenn sie im öffentlichen Interesse handeln, - und öffentliche Mittel empfangen. Damit werden Akteurinnen und Akteure innerhalb der Organisationen gestärkt und unterstützt, die es immer schon tun wollten. Für die anderen ist es ein Anlass, über Geschlechterverhältnisse nachzudenken und sich die notwendige Genderkompetenz anzueignen.
- **Ohne Beteiligung von Frauen und Partizipation von unten** werden Gender Mainstreaming-Prozesse stocken. Bereichsspezifische Genderanalysen liegen nur zum Teil vor, in vielen Fällen müssen Beteiligungen organisiert werden, damit die Genderaspekte überhaupt deutlich werden. Auch über geschlechterpolitische Zielsetzungen ist von Männern und Frauen im gleichem Ausmaße zu entscheiden. Dabei schließt dies nicht aus, sondern setzt voraus, dass Frauen ihr je spezifisches Agenda Setting betreiben, dass Männer das Gleiche tun und dass es dann zu einem Aushandlungs-

prozess kommt. Ohne Kontrolle von unten aus frauenpolitischer Perspektive, etwa durch Frauenbeauftragte als Vertreterinnen von Frauen, werden Gender Mainstreaming Prozesse versanden oder den Frauen schaden. Ohne Demokratisierung von Entscheidungsstrukturen wird Gender Mainstreaming zu einem Herrschaftsinstrument derer, die die Analysen machen und machen lassen. Es wird darüber hinaus in der Umsetzung zu Konkurrenzen um Ressourcen kommen, und nur demokratische Strukturen können verhindern, dass die Mächtigen allein bestimmen. Nohr und Veth (2002) ist zuzustimmen, dass Gender Mainstreaming Verhandlungsräume schafft, einen Prozess bezeichnet und im Zweifel vor Ort entschieden wird.

- Die Erfahrungen mit den ersten Schritten von Implementationen zeigen: Auch in Organisationen braucht es ein Dreifaches: **Frauen/Geschlechterpolitik, Frauenförderung und Gender Mainstreaming**. Zunächst ist die Frauenförderung in öffentlichen Institutionen beizubehalten, um die eklatanten und erkannten Missverhältnisse durch eine direkte und indirekte Unterstützung einzelner Gruppen von Frauen zu beseitigen. Gender Mainstreaming kann dann als systemkonformer Integrationsansatz dazu dienen, eine gendersensible Reformierung hegemonialer Konzepte zu bieten und möglicherweise auch auf die Verbindung administrativ getrennter Problembereiche verweisen. Frauenpolitik/Geschlechterpolitik als Parteilichkeit, die die Interessen von Frauen und die von geschlechtsrollenkritischen Männern organisiert, ist als drittes erforderlich, sie hat kurzfristige und visionäre Fernziele zu entwickeln und verhandelt herrschaftskritische Alternativkonzepte, die sie erarbeitet.
- Gender Mainstreaming hat einen Januskopf: Es schließt einerseits an Qualitätsentwicklung in Verwaltungen an, andererseits aber auch an die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung und deren vorgelegten Analysen. Insgesamt wird die **Nachfrage nach Geschlechterforschung und Wissen über Geschlechterverhältnisse steigen**. Denn das Herzstück von Gender Mainstreaming ist die Gender Analyse, die sich nicht nur auf das Sex Counting beschränken darf, sondern die Frage nach den Ursachen und Mechanismen der Herstellung von Geschlechterdifferenzen in und durch gesellschaftliche und institutionelle Strukturen stellen muß. Dies ist ohne Rückgriff auf Ergebnisse und Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung nicht möglich.

Die Frage, ob Gender Mainstreaming ein transformatorisches oder ein affirmatives, neo-liberales Konzept ist, ob es also die bestehenden Geschlechterverhältnisse überwindet oder zementiert, ist zu generell und zu abstrakt. Untersucht werden müssen vielmehr **die Erfolge und Misserfolge, die förderlichen und hinderlichen Bedingungen in Organisationen**. Ohne eine starke Frauenpolitik wäre Gender Mainstreaming nie entwickelt worden, und deshalb bleibt das Gelingen des Prinzips auch weiterhin davon abhängig, dass Frauen und Männer Geschlechterverhältnisse kritisch sehen und sich engagieren, sie zu verändern. Gender Mainstreaming ist kein Zaubermittel zur Herstellung der Chancengleichheit oder zur Veränderung patriarchaler Strukturen. Es ist ein sehr anspruchsvolles Konzept und setzt einen Lernprozess für Organisationen und einen Lernprozess für Männer und Frauen voraus. Um die politischen Inhalte des Lernprozesses muss es eine demokratische Auseinandersetzung geben. Es ist jedoch schon als Fortschritt zu bewerten, wenn eine solche Debatte in Organisationen überhaupt beginnt.

Literaturverzeichnis

- Braunmühl, von Claudia, 2002: Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara, Veth, Silke (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin S. 17 – 26
- Callenius, Carolin, 2002: Wenn Frauenpolitik salonfähig wird, verblasst die lila Farbe. Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Bereich internationaler Politik. In: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/Main S. 63 - 83
- Dannenberg, Clemens, Stich, Jutta, 2002: Sexualität lernen – Ressourcen von Mädchen und Jungen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, 1+2, S. 83 – 89
- Englert, Dietrich, Kopel, Mechthild, Ziegler, Astrid, 2002: Gender Mainstreaming im europäischen Sozialfond – das Beispiel Deutschland , WSI Mitteilungen, 8, S. 451 – 458
- Hagemann-White, Carol, 2001: Von der Gleichstellung zur Geschlechtergerechtigkeit: das paradoxe Unterfangen, sozialen Wandel durch strategisches Handeln in der Verwaltung herbeizuführen. In: FORUM BzgA (hrsg.) 4, 2001 S. 33 – 38
- Heinrich-Böll Stiftung (Hg.), 2003: Geschlechterdemokratie wagen. Königstein
- Höyng, Stefan, 2001: Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. In: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/Main S. 199 - 231
- Uschke, Jenny, 2002: Gender Mainstreaming - Eine neue frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Osnabrück
- Jung, Dörte, 2003: Gender Mainstreaming als nachhaltige Veränderungsstrategie. In: Heinrich-Böll Stiftung (Hg.), 2003: Geschlechterdemokratie wagen. Königstein, S.193 – 202
- Madörin, Mascha, 2003: Gender Budget. Erfahrungen mit einer Methode des Gender Mainstreaming. In: Widersprüche, 44, 23. Jg. 1. Halbjahr, S. 35 - 51
- Metz-Göckel, Sigrid , 2002: Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationenverhältnis? Zur Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, 1 +2, S. 11 - 26
- Nohr, Barbara, Veth, Silke (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin
- Nohr, Barbara, 2003: „Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung“ Die Geschlechterpolitik der rot-grünen Bundesregierung. In: Widerspruch, 44, 23. Jg. 1. Halbjahr S. 51 - 61
- Pühl, Katharina, 2003: Geschlechterpolitik im Neoliberalismus. In: Widerspruch, 44, 23. Jg. 1. Halbjahr S. 61 – 84
- Sauerborn, Werner, 2003: Von der Frauenpolitik zur integrierten Geschlechterpolitik. In: Heinrich-Böll Stiftung (Hg.), 2003 :Geschlechterdemokratie wagen. Königstein, S. 27 –39
- Rabe-Kleberg, Ursula, 2002: Hauptsache Geschlecht? – Gender Doing Gender und gender Mainstreaming. Oder: Vom Begreifen zum Eingreifen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, 1+2, S. 8 - 11

- Schunter-Kleemann, Susanne, 2000: Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarkt und Strukturpolitik. Methodologische und politische Überlegungen. Wissenschaftliche Einheit Frauenstudien und Frauenforschung, Hochschule Bremen, Discussion Papers 4
- Schunter-Kleemann, Susanne, 2002: Gender Mainstreaming, Workfare und „Dritte Wege“ des Neoliberalismus. In: Nohr, Barbara, Veth, Silke (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin, S. 125 - 141
- Schwerma, Klaus, Höyng, Stefan, 2002: Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20, 1 +2, S. 33 – 35
- Stiegler, Barbara, 1998: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2002: Gender Macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Thürmer-Rohr, Christina, 2001: Gleiche unter Gleichen? Kritische Fragen zu Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming. In: Forum Wissenschaft, 18, 2, S. 34 - 37
- Weg, Marianne, 2003: Gender Mainstreaming – Zukunftsstrategie für Gleichstellungspolitik. In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming – Kritische Reflexionen. Reihe Sozial - und Kulturwissenschaftliche Studientexte Bd. 8, Innsbruck
- Weinbach, Heike, 2001: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. In: Forum Wissenschaft 2, S. 6 - 10
- Wetterer, Angelika, 2002: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. Jg 20, H.3 S. 129 -148
- Woodward, Alison E., 2001: Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception. Discussion Paper FS I 01-103. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Lesehinweis:

- Stiegler, B.:** Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992
- Stiegler, B.:** Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialforschung, November 1992*
- Stiegler, B.:** Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993
- Stiegler, B.:** In Zukunft wieder Reservearmee? – Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993
- Stiegler, B.:** Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993*
- Stiegler, B.:** Berufe brauchen kein Geschlecht – Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1994*
- Stiegler, B.:** Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juli 1996
- Stiegler, B.:** Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, September 1996*
- Stiegler, B.:** Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Mai 1997*
- Stiegler, B.:** Die verborgene Armut der Frauen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Januar 1998*
- Stiegler, B.:** Die verborgenen Schätze der Frauen. Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Februar 1998*
- Stiegler, B.:** Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, November 1998
- Stiegler, B.:** Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1998*
- Stiegler, B.:** Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, April 1999*

Stiegler, B.: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1999*

Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, August 2000*

Stiegler, B.: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2002*

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

Adresse:

<http://www.fes.de>

Seite: Bibliothek

Seite: Digitale Bibliothek

Autorinnenname: Stiegler

Zur Autorin:

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung