



Gender Mainstreaming

Was ist eigentlich „Gender Mainstreaming“?

Der Begriff kommt aus dem Englischen. **Gender** steht hierbei für die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Da diese Geschlechterrollen erlernt sind, sind sie auch veränderbar. **Mainstream** bedeutet im Deutschen etwa soviel wie „Hauptstrom“. Generell bedeutet Mainstream, dass ein vorgegebener Inhalt, der bisher für unsere Handlungen nicht wichtig war, plötzlich alle Entscheidungen und Prozesse maßgeblich beeinflusst.

Gender Mainstreaming heißt, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben (z.B. Arbeitswelt, Freizeitgestaltung, Familie) die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von **Frauen und Männern** von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden müssen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. **Ziel** ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dafür müssen sowohl die Spitze eines Unternehmens, einer Verwaltung oder einer Organisation als auch alle Beschäftigten beitragen.

Beispiel Berufswahl

Mädchen und Jungen haben heute etwa gleich gute Schulabschlüsse. Jedoch bestehen bei Berufswahl und Ausbildung große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In Deutschland gibt es etwa 400 Ausbildungsberufe. Die Mädchen entscheiden sich allerdings meistens jedoch nur zwischen 10 Berufen z.B.:

- Bürokauffrau
- Arzthelferin
- Friseurin
- oder Krankenschwester

Für die Jungen ist die Berufswahl zwar selbstverständlicher, dennoch entscheiden sie sich hauptsächlich für die gewerblich-technischen Berufe:

- Schreiner
 - Maler
 - Elektriker
- Auch an den Universitäten fällt auf, dass junge Studentinnen sich häufig für Studienfächer wie: Sprachen, Pädagogik oder Psychologie einschreiben, während die männlichen Studenten in den naturwissenschaftlichen Bereich streben.

Auswirkungen dieser Wahl:

Die Berufswahl wirkt sich für beide Geschlechter auf die späteren Beschäftigungsmöglichkeiten, den Verdienst und das berufliche Vorankommen aus. Mädchen und Frauen sind eher bereit ihren Beruf zugunsten einer Familie einzuschränken, zu unterbrechen oder ganz aufzugeben, während sich diese Frage für Jungen und Männer häufig überhaupt nicht stellt.

Herkunft und Entwicklung von Gender Mainstreaming:

1985 wurde der Begriff **Gender Mainstreaming** erstmals auf der 3.

Weltfrauenkonferenz in Nairobi als politische Strategie vorgestellt. Danach dauert es fast zehn Jahre (bis 1994) bis das Konzept des Gender Mainstreaming auf der Ebene des Europarats aufgegriffen wird. In Schweden beginnt noch im selben Jahr die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf nationaler, regionaler und kommunaler Politikebene. Es wird zur Hauptmethode der schwedischen Gleichstellungspolitik. In den Folgejahren wird die Beachtung und Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes sowohl für die Arbeit der **Vereinten Nationen** als auch für die **Europäische Union** ein wichtiger Bestandteil.

1997 empfiehlt das **Europäische Parlament** die Schaffung eigener Koordinierungsstrukturen, eine Erarbeitung von Bewertungskriterien und eine Überprüfung aller Gesetzesvorschläge auf die geschlechtsspezifische Dimension hin (**Gleichstellungsprüfung**). Im darauffolgenden Jahr veröffentlicht die Europäische Kommission ihren ersten Fortschrittsbericht zu Gender Mainstreaming.

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU werden festgelegt:

- Verbesserung der Beschäftigungschancen
- Entwicklung des Unternehmergeistes
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer

- Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Auch nach Deutschland hält das Konzept seinen Einzug. Die ÖTV beschließt eine Genderbeauftragte im Tarifsekretariat einzusetzen. In Niedersachsen wird Gender Mainstreaming in alle Ressorts der Landesregierung integriert.

1999 wird der Gender Mainstreaming Ansatz in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU verankert:

Am 1.5.1999 wird das Konzept zum ersten Mal in rechtlich verbindlicher Form festgeschrieben. Im sogenannten **Amsterdamer Vertrag** (EG Vertrag) verpflichten sich die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming. Auch die Bundesregierung erklärt den Ansatz im Jahre 2000 zum Leitprinzip für alle politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen. Die **interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming** wird gegründet. Sie integriert den Ansatz in die laufende Arbeit aller Ressorts. Alle Ressorts verpflichten sich ihre Beschäftigten fortzubilden und mindestens ein Modellprojekt zu bestimmen, mit dem Gender Mainstreaming in der Praxis erstmals umgesetzt werden kann. **2001** verankert **ver.di** als erste Gewerkschaft das Konzept als Aufgabe in ihrer Satzung und setzt ein Mann-Frau Team als Genderbeauftragte beim Bundesvorstand ein.

Rechtliche Vorgaben

1. Amsterdamer Vertrag:

Art.2 und Art.3 Absatz 2 dieses EG Vertrags verpflichten die Mitgliedsstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming Ansatzes: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern“ (Art. 2)

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ (Art. 3)

2. Grundgesetz:

Der Grundsatz (Art. 3, Abs. 2 S. 1 GG) „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wird erweitert durch die Verpflichtung (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG): „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken.

3. Bundesgesetze:

Beispiel aus dem Sozialgesetzbuch:

§9 Nr. 3 VIII Kinder und Jugendhilfe:

„Bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gefördert werden.“

Das Job-AQTIV- Gesetz erklärt in §1 Abs. 1, S. 3, dass in der Arbeitsförderung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist. Hinzuwirken ist auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um die Chancen beider Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Politische Vorgaben

Im Kabinettsbeschluss vom **23. Juni 1999** erkennt das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an. Die Förderung dieser Strategie soll durch Gender Mainstreaming in Angriff genommen werden. Auch in die Landespolitik und -verwaltung verschiedener Bundesländer hält das Gender Mainstreaming Konzept seinen Einzug. (Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg)

Warum überhaupt Gleichstellung?

Gleichstellung:

- Als grundsätzliches Menschenrecht
- Zur Vergrößerung der Gerechtigkeit in einer Gesellschaft
- Zur vollen Verwirklichung von Demokratie

- Als Mittel zu einer ausgewogenen Politik und gesellschaftlichen Entwicklung
- Um Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft zu steigern
- Um Lebensqualität und Entscheidungsfreiheit zu steigern
- Für neue Lebensperspektiven der nachfolgenden Generationen

Warum überhaupt Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming:

- Um das konventionelle Rollenmodell aufzubrechen und dadurch sowohl Frauen als auch Männern neue Möglichkeiten zu offerieren
- Zur Aktivierung der Innovationspotentiale beider Geschlechter
- Zur Auflockerung starrer und unproduktiver Arbeitsstrukturen und –kulturen
- Zur Schaffung von qualifiziertem Personal
- Zur Motivation der Beschäftigten
- Zur Vergrößerung der Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen
- Zur Vermeidung von Kosten
- Zur Steigerung der Qualität von Dienstleistungen
- Zur Verbesserung des Images von Politik und Verwaltung

Verfahren

Um eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming zu verwirklichen erfordert es von den Umsetzungsverantwortlichen ein hohes Maß an Kreativität. Man muss bereit sein, neue Methoden und Instrumente zu entwickeln und diese auch zu testen Denn eine einzige passende Methode gibt es nicht!

Bisher wurden folgende Instrumente entwickelt:

- Analytische Instrumente (geschlechter differenzierte Statistiken und Analysen, Checklisten, Gleichstellungsprüfungen)
- Bildungsinstrumente wie Schulungen und Gender Trainings
- Konsultationsinstrumente wie die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen, Befragungen, Anhörungen etc.

Beispiel für ein Verfahren:

Die 3R-Methode in Schweden: (Repräsentation, Ressourcen, Realität)

Arbeitsschritte	Anforderungen/Überlegungen
<p><i>Repräsentation:</i> Wie groß ist der Anteil von Frauen und Männern? (Quantitative Angaben)</p>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern in Ausschüssen, in der jeweiligen Behörde, auf den jeweiligen Hierachiestufen, Bei den NutzerInnen von Angeboten?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie hoch ist der Anteil von Angelegenheiten, die hauptsächlich Frauen oder Männer betreffen?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liegen entsprechende Daten (Statistiken, Befragungen, Untersuchungen etc.) vor?
<p><i>Ressourcen:</i> Wie werden die verschiedenen Ressourcen zwischen Frauen und Männern verteilt? (Quantitative Angaben)</p>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie viel Zeit reden Frauen und Männer bei Beratungen, Kommissionen, Konferenzen etc.?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie viel Geld wird für weibliche und männliche Aktivitäten im Kultur- Sport-, und Freizeitbereich zur Verfügung gestellt?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Welcher und wie viel Raum wird Frauen und Männern bei Kultur-, Freizeiteinrichtungen eingeräumt?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie sind Gehälter zwischen Frauen und Männern verteilt?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In welchem Umfang werden Tätigkeiten von Frauen und Männern subventioniert?
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie verteilen sich die öffentlichen Haushaltsmittel auf Ausgaben für Frauen und Männer?
<p><i>Realität:</i> Warum ist die Situation so?</p>	<p><i>Ausgehend von den zwei vorangegangenen Arbeitsschritten wird hier analysiert, z.B.</i></p>

(Qualitative Angaben)	
	➤ Wer bekommt was zu welchen Bedingungen?
	➤ Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, beurteilt, beteiligt?
	➤ Welche Normen und Werte liegen den verschiedenen Tätigkeiten zugrunde?
	➤ Wird den Interessen beider Geschlechter in gleichem Umfang Rechnung getragen?

Kritik am Gender Mainstreaming

In der Diskussion um das Gender Mainstreaming Konzept zeichnen sich zwei Ängste ab:

1. Die Angst, dass der klassischen Frauenförderpolitik unter dem Ansatz leidet: Durch Streichung und Umschichtung von Mitteln
2. Die Angst, dass Mitteln aus der Frauenförderung in die Männerförderung abwandern

LINKS:

www.gender-mainstreaming.net

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html#neu

www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordsDocs/Document%20list.htm