

Von Lesley Drawing und Agnes Witte, 2001

## **Gender Mainstreaming - Der Weg ist das Ziel**

In der Frankfurter Rundschau vom 16. Dezember forderte die Politikwissenschaftlerin Gabriele Bruns eine Modernisierung des Feminismus in der Bundesrepublik. Sie konstatiert einen Generationenkonflikt und begründet ihn mit dem "verstaubten lila Gewand", das der Feminismus ablegen müsse, um für junge Frauen wieder attraktiv zu werden. Ein bemerkenswerter Beginn: begreift er doch eine politische Aussage – Männer und Frauen sind gleichberechtigt – als eine Art Serviceunternehmen, das sich, je nach Anforderungen von Markt und Klientel, mal so, mal anders zu gewandt habe. Aber selbst wenn: Sollte sich nicht die vielfach zitierte archetypische neue deutsche Frau einfach in die politische Diskussion einmischen und ihr Emanzipationsbestehen selbst gestalten, ummanteln und benennen? Bruns' Weisheit "nur wer sich ändert, bleibt sich treu", kontern wir mit einem optimistischen "der Weg ist das Ziel" – und der steht jeder offen.

Im Folgenden soll das von Bruns skizzierte Frauenbild kritisiert werden, ebenso ihre zwar einfache, aber politisch falsche Einschränkung auf gender mainstreaming als allein vorwärtsweisendes gleichstellungspolitisches Instrument.

### ***Feminismus - Massenbewegung oder Randthema?***

Bruns beginnt mit der gewagten These, der Feminismus sei von einer Massenbewegung zu einem Randthema geworden.

Die Darstellung der Zweiten Frauenbewegung als Massenbewegung ist zu pauschal. Die Mehrheit der Frauen hat sich auch in den bewegten Siebzigern gleichstellungspolitisch reserviert verhalten. Daher gilt Bruns' treffende Feststellung, die selbst verordnete politische Zurückhaltung der jungen Frauen trage zur Ausgrenzung der jungen Frauen aus den relevanten Entscheidungspositionen bei, ebenso für vorausgegangene Frauengenerationen. Gerade macht die Divergenz zwischen einem radikal postulierten Anspruch auf der einen Seite und fehlenden Machtstrategien andererseits aus. Der Mangel an Durchsetzungswillen und –fähigkeit war neben den erheblichen strukturellen Widerständen entsprechend auch eine der Ursachen dafür, dass die Feministinnen der Zweiten Frauenbewegung eben nicht in Massen auf wichtigen Posten im Öffentlichen Dienst sitzen: Dort befinden sich bis heute kaum Frauen auf höher dotierten Planstellen – bewegte ebenso wenig wie unbewegte. Die Mehrheit der Frauen im öffentlichen Dienst haben Teilzeitstellen und gehören bestenfalls zum mittleren Dienst. Die höheren Planstellen sind bereits seit Jahrzehnten von Männern besetzt und wenn sie freiwerden, entfallen sie im Rahmen der Verwaltungsreform.

### ***Betroffenheitskultur: Emanzen contra Girlies***

Einen weiteren Grund für das Scheitern feministischer Ziele leitet Bruns aus der frauenbewegten Körperlichkeit der Siebziger her, die zur Bedrohung für Männer werde. Der Feminismus, so Bruns, kultiviere die Frau wird in ihrer Opferrolle. Ihr (Frauen-)Weltbild

besteht aus "alten", feministischen Frauen, die in Feindschaft und Groll in einer Frauenwelt leben einerseits; auf der anderen Seite die "neue" Frau: Girlie, Karrierefrau oder bewusst traditionelle Mutter. Kurz: das alles stimmte damals so wenig wie heute. Weibliche Lebensentwürfe waren und sind vielfältig, geändert hat sich jedoch – ein Stück weit – ihre Umsetzbarkeit. Es hat in der Frauenbewegung immer Frauen gegeben, die gerade die Betroffenheitskultur abgelehnt haben, die für Integration und Kooperation gestritten und politisch-strategisch gearbeitet haben. Viele dieser Frauen sind noch immer erfolgreich aktiv im Bereich der Gleichstellungspolitik. Die gleichstellungspolitischen Erfolge wären mit der von Bruns diagnostizierten Nabelschau schwerlich zu erreichen gewesen.

Sich nicht mehr als Opfer von Männergewalt (sei sie strukturell oder individuell wahrgenommen), sondern als Handelnde zu sehen, war gerade der Erfolg der zweiten Frauenbewegung.

Die Erfahrung beruflichen Scheiterns als strukturelles Problem, nicht jedoch als individuellen Makel wahrzunehmen, war ein Paradigmenwechsel. Wenn Bruns' These wirklich stimmt, dass jüngere Frauen mangelnde Karrierechancen zwar wieder, jedoch später in ihrer Biografie, als selbst verschuldet wahrnehmen statt als Machtfrage, deutet dies darauf hin, dass eine Strategie der Frauenbewegung aufgegangen ist: zumindest bis die Karriere beginnt, gibt es keine strukturelle Diskriminierung. Eine junge Frau muss, wenn sie bis dahin keine Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht hat, zwangsläufig an sich selbst zweifeln: Die Struktur, die ihr den Aufstieg bislang ermöglicht hat, musste von ihr nie zuvor in Zweifel gezogen werden – warum also jetzt? Sie hat keinen Grund zu der Vermutung, jemand anderes als sie selbst sei für ihren Erfolg verantwortlich. Gerade hier muss die Frauenpolitik jetzt fortgesetzt werden: mit geeigneten Instrumenten, die nach der erfolgreichen Qualifizierung Frauen den Weg in angemessene Positionen ermöglichen.

### ***Echte Qualität setzt sich allein durch?***

Deshalb gibt es auch die von Bruns unterstellte Spaltung zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Vertreterinnen der alten Generation einerseits und echten erfolgreichen neuen Frauen – ohne dass irgendein wirklicher Erfolg der "Neuen" konkret benannt wird – auf der anderen Seite nicht. Das F.D.P.-Modell ("wir brauchen keine Frauenförderung, echte Qualität setzt sich allein durch") stimmt damals wie heute für eine kleine Gruppe von Frauen. Es ist jedoch kaum die Aufgabe von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, mittels "case-management" eine qualifizierte Frau nach der anderen in bedeutungsvolle Positionen zu hieven. Sie haben dagegen gerade strukturelle Aufgaben und stellen in ihrem Bereich sicher, dass strukturelle Defizite, die sich zu Lasten von Frauen auswirken, beseitigt werden. Nicht primär die Beförderung der einen, individuellen Frau zur Abteilungsleiterin ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Vielmehr soll sie sicherstellen, dass die bestehenden Strukturen es Frauen genauso ermöglichen, den begehrten Posten einzunehmen, wie dies Männern schon immer möglich war. Bruns übersieht vollständig, dass es gerade die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulen, Verwaltung, Politik und in der freien Wirtschaft sind, die Modernisierung, Reformen und Qualitätssicherung mit vorbereitet haben und dafür Sorge tragen, dass sie auch umgesetzt werden.

Falls nun in der Vergangenheit, wie von Bruns konstatiert, die älteren qualifizierten Frauen aus Hierarchien herausgedrängt wurden, bedeutet das keineswegs, dass nun für wichtige

Posten junge Frauen eingestellt werden, die ihnen nicht gewachsen sind. Diese These unterstellt einerseits, dass eine junge, Frau per se weniger qualifiziert ist als ein alter Mann – wie lange er sich auch immer auf eine Position vorbereitet haben mag –, auf der anderen Seite negiert es den Erfolg der bisherigen Frauenförderung und begonnenen Quotierung mit der Unterstellung, es gehe hier Geschlecht vor Qualifikation. Abgesehen davon können junge Frauen gerade aufgrund ihrer hervorragenden Ausbildung ausgezeichnet einschätzen, ob die für eine Position geeignet sind. Die Praxis zeigt eher, dass Frauen keinesfalls dazu neigen ihre Qualifikation zu überschätzen – im Gegensatz zu manchem Mann.

### ***Die Legende von der allein selig machenden Lösung***

Gabriele Bruns stellt die These auf, Feministinnen wollten Gleichstellung im männerfreien Raum durchsetzen, dadurch werde die Umsetzung des gender-Prinzips verhindert. Das ist eine sehr vereinfachte Darstellung. Sie ist auch wenig sinnvoll: Wie schon andere vor ihr, kapriziert sich Bruns auf das jeweils neueste gesellschaftspolitische Modell. Das ist ebenso bestechend einfach wie grundfalsch.

Frauenförderung, Quote und gender mainstreaming dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie finden auch in der Tat in unterschiedlichen Umgebungen statt: die Quote gegen die Männer (denn ihnen werden Posten weggenommen, für die ihre – fachliche wie persönliche – Qualifikation noch vor wenigen Jahren völlig ausgereicht hätte), die Frauenförderung parallel zur herkömmlichen – männlich ausgerichteten – Personalentwicklung und gender mainstreaming mit dem Ziel, Geschlechterdemokratie zu erreichen, gemeinsam mit den Männern. Drei Instrumente also, die jeweils unterschiedliche Aspekte von Gleichstellung aufgreifen und sich dadurch ergänzen.

Die Quote ist, insofern hat Bruns recht, ein sinnvolles Mittel zur Gleichstellung. Sie stellt – sofern sie überhaupt eingehalten wird – sicher, dass Frauen gleichermaßen in Entscheidungsgremien vertreten sind. Darüber hinaus zwingt sie, richtig angewandt, Institutionen dazu, gezielt nach qualifizierten Frauen zu suchen – ein nicht zu unterschätzender Bewusstseinsprozess. Allerdings betrifft die Gleichstellung per Quote nicht alle Gremien. Sie stößt dann an ihre Grenzen, wenn nicht durchgängig quotiert wird, sondern nur in bestimmten Stufen – ob an der Basis, an der Spitze oder dazwischen. In der SPD Schleswig-Holstein zum Beispiel gibt es seit Jahren eine Quote bei der Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten für Landtagswahlen. Auf der Liste gehört jeder zweite Platz einer Frau. Zum Tragen kommt dies jedoch nur bei einem relativ schlechten Wahlergebnis. Bei einem überragenden Ergebnis, wie bei der Landtagswahl 2000, werden alle SPD-Parlamentssitze von Direktkandidatinnen und Direktkandidaten belegt – die wiederum in den Wahlkreisen aufgestellt werden, wo die Landesquote von 50% nicht gilt. Soviel zur Basis.

Aber auch wenn die Spitzenpositionen von Frauen belegt sind – in Schleswig-Holstein gibt es mehr Ministerinnen als Minister – bedeutet das noch keine Gleichstellung in den weiteren Rängen. So gibt es nur eine Staatssekretärin und gerade mal eine knappe Handvoll Abteilungsleiterinnen – in der ganzen Landesregierung! Eine Quote allein nützt also nur dort, wo sie auch durchgesetzt werden kann. Sie zieht nicht automatisch Gleichstellung nach sich.

Eine wesentliche Stärke der Quote besteht darin, dass sie eben nicht qualitativ auswählt, sondern ein rein quantitatives Instrument ist. Frauen müssen also nicht qualifizierter, gebildeter, engagierter etc. sein, um in den Genuss von Teilhabe zu kommen. Insofern hat die

Quote das Potenzial für ein echtes demokratisches Instrument. Gleichzeitig bedeutet selbst eine erfüllte 50%-Quote nicht, dass Frauen und Männer gleiche Chancen bekommen, ebenso wenig wie der hohe Anteil von – männlichen wie weiblichen – farbigen Armeeangehörigen die US-amerikanische Streitmacht zur rassistisfreien Zone werden lässt. Davon auszugehen, dass die quantitative Beteiligung in bestimmten Gremien oder Institutionen per se qualitative Verbesserungen für die berücksichtigten Bevölkerungsgruppen macht, ist mehr als naiv: Definiert es doch die Frau qua Geschlecht als Fachfrau in eigener Sache – das kann ja nun nicht gemeint sein.

Genau hier kommen die beiden anderen Gleichstellungsinstrumente zum Tragen: die Frauenförderung und das gender mainstreaming-Prinzip.

### ***Wer ändert sich: Frau oder Gesellschaft?***

Wenn wir ebenso wie Gabriele Bruns davon ausgehen, dass Frauen und Männer potentiell unterschiedliche Herangehensweisen, andere Schwerpunkte, einen anderen Zugang zur Macht und andere Führungsstile haben, bedeutet das, dass das bislang benachteiligte Geschlecht auch weiter benachteiligt bleiben wird: Zu lange sind Qualifikationsanforderungen konservativ weiter entwickelt worden, das heißt: Wer einen über Jahre etablierten Stil für erfolgreich hält, wird nur solche Menschen in höhere Positionen befördern, die diesen Stil weiterführen – andernfalls würde die eigene Qualifikation, die eigene Arbeitsweise, die – wie Bruns formuliert – eigene jahrelange Qualifizierung für genau diese Karriere in Frage gestellt. Hier gibt es – das Ziel von mehr Beteiligung von Frauen in Führungspositionen vorausgesetzt – genau zwei Möglichkeiten: Entweder die Aspirantinnen ändern sich oder die Anforderungen. Nun wissen wir auch, dass Frauen schon längst ebenso qualifiziert sind wie Männer: Sie schließen immerhin Schule und Studium mit deutlich besseren Ergebnissen ab. Es kann daher durchaus davon ausgegangen werden, dass sie genauso wie ihre männlichen Mitbewerber aufgrund ihrer guten Ausbildung und ihrer persönlichen Fähigkeiten eigene Urteilsfähigkeit, einen eigenen Führungsstil entwickeln und sich beruflich laufend qualifizieren können – qualitativ vielleicht anders, schlechter jedoch kaum. Qualifiziert werden müssen Frauen also keineswegs.

Bleiben die Anforderungen an die Stellen. Wenn Frauen ebenso gut, jedoch anders qualifiziert sind als Männer und dennoch geringere Karrierechancen haben und – angenommen – nicht böswillig benachteiligt werden, liegt der kritische Punkt bei den Stellenanforderungen. Es heißt also nicht mehr (wie früher): Wie muss eine Frau beschaffen sein, damit sie auf diese Stelle passt, sondern: Wie muss die Stelle beschaffen sein, damit das Potential einer Bewerberin genauso genutzt werden kann wie das eines Bewerbers. Entsprechendes gilt selbstverständlich auch für Beurteilungen. Die Frauenförderung versucht also nicht die vermeintlichen Mängel und Beförderungshemmnisse einer einzelnen Frau zu kompensieren, sondern soll qualifizierten Frauen wie Männern den Zugang zu wichtigen Entscheidungspositionen ermöglichen – wenn sie verantwortungsvoll verstanden wird. Kurioser Weise macht Bruns in der individuellen Schuldzuweisung ein Charakteristikum der "neuen" Frauen aus – ist sie doch im Gegenteil die Grundlage für die klassische Frauenförderung gewesen: Qualifikation in der Hoffnung "dann klappt's auch mit der Karriere". Wie wir sehen – Pustekuchen. Zum Erfolg braucht es weit mehr als Qualifikation allein.

## ***Gleichstellungspolitik ist kein Selbstläufer***

Angenommen, mit Quote und Frauenförderung sind nun Frauen an allen wesentlichen Entscheidungsprozessen beteiligt: Über die Qualität der Geschlechterpolitik macht diese Beteiligung noch keine Aussage. Zum Einen gehören, das hat Gabriele Bruns richtig erkannt, zur Gesellschaft nicht nur Frauen und ein diffuser Rest irgendwo weit weg, sondern Frauen und Männer gleichermaßen; zum Anderen sind Frauen nicht automatisch Fachfrauen in eigener Sache. Die quantitative Beteiligung von Frauen in Institutionen und die Karrierechancen von Frauen in Verwaltung und Betrieben haben nur bedingt etwas mit der gesellschaftlichen Realität der Geschlechter zu tun. Etwas anderes zu behaupten, hieße, die Geschlechterfrage auf Selbsthilfeniveau zu reduzieren – "ich habe erfahren, also bin ich". Die Theorie, dass wer selbst erfahren hat, per Definition Fachmensch ist, während alle anderen per Definition keine Ahnung haben, ist zwar von bestechender Naivität, hält jedoch, wie viele ihrer Art, dem Praxistest nicht Stand. Wie sollte sie auch? Während für vergleichsweise simple Politikfelder Fachleute selbstverständlich ausgebildet und zu Rate gezogen werden, sollen gesellschaftliche Belange ohne alle Vorkenntnisse qua Betroffenheit mit erledigt werden? Warum nicht auch Finanzpolitik (muss ich nicht jeden Monat mit meinem Lohn auskommen?; besser: Ich bin auch verschuldet bis über beide Ohren, da werde ich doch mit dem Bundeshaushalt leicht fertig), Verkehrspolitik (ich habe ein Fahrrad und einen Führerschein und Staus nerven mich schon lange) oder auch Umwelt (die Tochter meiner Nachbarin hat Neurodermitis)? Gregor Gysi hat einmal treffend bemerkt, es habe zu keiner Bundestagsdebatte so viele Wortmeldungen gegeben wie anlässlich des Umzugs von Bonn nach Berlin – das sei, so Gysi seinerzeit, ganz naheliegend, denn umgezogen sei jeder schon mal, davon verstünden alle etwas. Qualität?

## ***Frauen und Männer brauchen Geschlechterdemokratie***

Also: Bruns hat ganz Recht: Zur Geschlechterfrage gehören nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Bei einem so wichtigen gesellschaftlichen Politikfeld müssen Maßnahmen nicht nur quantitativ greifen, sondern vor allem qualitativ. Gender mainstreaming fragt bei jeder normativen Vorgabe danach, ob Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sind. Spannend ist das nicht bei den auf den ersten Blick offensichtlichen gesetzlichen Normen wie Gleichstellungsgesetzen, sondern bei all den Politikfeldern, die zunächst völlig geschlechtsneutral wirken. Bei der Verkehrsplanung beispielsweise, weil Frauen öfter und zu anderen Zeiten den öffentlichen Personennahverkehr nutzen als Männer und insofern von Fahrplankürzungen anders betroffen sind. Bei der Vergabe von Existenzgründungskrediten, weil Männer durchschnittlich höhere öffentliche Kredite erhalten als Frauen – zusammenhängend mit der unterschiedlichen Betriebsstruktur. Die Grenze, bis zu der oder ab der Existenzgründungsdarlehen gewährt wird, begünstigt daher entweder eher Frauen oder eher Männer, auch wenn die Gewährung der Fördersumme selbst bei exakt gleichen Voraussetzungen geschlechtsneutral sein sollte. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive, das Mainstreaming, nützt also sowohl Männern als auch Frauen, einfach weil eventuelle spezifische Bedürfnisse wichtig genommen werden. Gleichzeitig gibt das Instrument den Männern Kompetenzen zurück, die sie bei Frauenförderung und Quote nicht hatten: Sie können als Fachleute Geschlechterperspektiven ebenso beleuchten wie Frauen – beide mit entsprechender Schulung und Übung. Diese Fachleute sollten nicht im Frauenministerium sitzen und die fertigen Gesetzesvorhaben zu guter Letzt auch noch auf Geschlechtergerechtigkeit durchsehen, sondern die Fachleute in den einzelnen Ressorts sollten dafür qualifiziert werden, diese Fragen mit zu berücksichtigen – ebenso wie die vielen

anderen fachfremden Fragen, die ganz selbstverständlich immer mit beachtet werden, beispielsweise die Frage nach den Kosten einer Maßnahme für Bund, Land und Kommunen.

Ein vielfältiges Instrumentarium ist also notwendig, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Nicht nur im Sinne der Frauen: Welche Gesellschaft, welche Politik, welche Verwaltung, welches Unternehmen kann es sich leisten, auf Dauer auf ein so großes Potential hoch qualifizierter und motivierter Akteurinnen zu verzichten? Frauen wie Männer brauchen auf lange Sicht die Geschlechterdemokratie. Auf der kurzen Distanz muss das leider noch mit Hilfe struktureller Instrumente durchgesetzt werden. Eine Spaltung in alte, ausgediente Frauenbewegung und junge, unpolitische Karrierefrau ist dabei keinesfalls nützlich – genauso wenig wie die Suche nach dem allein selig machenden Rezept.