

Gender Mainstreaming als Zukunftsressource

Gender Mainstreaming heißt eine neue Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, die im Anschluß an die 4. Weltfrauenkonferenz in Beijing als EU-Richtlinie für alle Mitgliedstaaten für verbindlich erklärt und auch vom Bundeskabinett in seinem Beschluß vom 23.6.99 als strukturierendes Leitprinzip anerkannt wurde. Sie gilt als verbindliche Richtlinie, die politisch umgesetzt werden muss. Ihre Umsetzung und Implementierung kündigt für alle politischen Handlungsfelder einen weitreichenden Perspektivwechsel an. Mit dem Ansatz von Gender Mainstreaming sollen die einseitig fokussierten Konzepte der „Frauenförderpläne“ erweitert und die Realisation von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als allgemeine Aufgabe aller politischer Handlungsfelder und auf allen politischen Ebenen reklamiert werden. Die Kategorie Geschlecht (Gender³) soll grundlegend berücksichtigt, also in den Mainstream politischer Entscheidungsprozesse integriert werden. Die Strategie Gender Mainstreaming fungiert als Querschnittspolitik. Bei allen künftigen politischen Maßnahmen, bei ihrer Planung, Durchführung und Evaluation ist - so der verpflichtende Grundsatz von Gender Mainstreaming - zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Männer und auf Frauen haben oder haben werden. In dem vom Europarat erstellten Sachverständigenbericht „L'approche intégrée de L'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des 'bonnes pratiques'“ (Europarat, 1998), wurde die Zieldefinition von Gender Mainstreaming - in der Übersetzung von Krell/Mückenberger/Tondorf - wie folgt beschrieben:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure/innen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und allen Ebenen einnehmen“ (Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, S. 3).

Wie diese Zieldefinition deutlich werden läßt, bezieht sich der Gender-Mainstreaming-Ansatz zunächst auf die administrativen und organisationsrelevanten Ebenen. Er ist dem ersten Augenschein nach eine administrative Top-down-Strategie, die zunächst auf den politischen Entscheidungsebenen relevant und von dort aus in politische Maßnahmen und Programme „übersetzt“ werden soll. Methode und Durchsetzung dieser Strategie sind juristische und administrative Verfahren, durch die Gesetze verändert, Verwaltungsvorschriften erlassen und Förderrichtlinien formuliert werden. Veränderungen sollen gleichsam „von oben“ initiiert werden, d. h. die Implementierung von Gender Mainstreaming als neue EU-Richtlinie wird über die politische Administration eingeleitet.

Mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages wurde das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern erstmals als *allgemeines* Förderkonzept beschrieben. Anders als das bei der traditionellen Gleichstellungspolitik der Fall ist, sollen gleichstellungsrelevante Ziele nicht nur partiell, sondern systematisch verfolgt werden. Der Gender-Mainstreaming-Ansatz bezieht sich also nicht nur auf die politischen Entscheidungen, die sich offenkundig auf die Lebenslagen von Frauen und Männer beziehen, sondern nimmt auch solche Entscheidungen in den Blick, in denen die geschlechtsbezogene Seite dem ersten Augenschein nach verborgen bleibt. Gender Mainstreaming als politische Strategie läßt deutlich werden, dass jede politische Entscheidung eine geschlechtsbezogene Dimension hat, auch wenn diese Dimension nicht für alle Frauen und alle Männer von Bedeutung ist und nicht in jedem Fall auf eine grundsätzliche geschlechtsbezogene Differenz verwiesen oder von einer grundsätzlichen Unterschiedlichkeit ausgegangen werden kann. Die Implementierung dieser neuen politischen Strategie trägt damit der Tatsache Rechnung, dass in Gesellschaften,

³ Im Gegensatz zur deutschen Sprache wird im Englischen zwischen Sex, dem biologischen Geschlecht, und Gender, dem sozialen und kulturellen Geschlecht, unterschieden. Der Terminus Gender bezieht sich also auf die sozialen und kulturellen Konstruktionsprozesse, die die Geschlechtsidentitäten hervorbringen, bezeichnet aber darüber hinaus auch das grammatikalische Geschlecht, d.h. auch die sprachliche, diskursive Verfasstheit dieser Kategorie. Die Relation von Sex und Gender wurde in den 90er Jahren im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung heftig diskutiert und spielt dort für die Ausrichtung der verschiedenen (theoretischen) Forschungsansätze und ihre jeweiligen politischen Prämissen eine wesentliche Rolle.



die auf einem System der Zweigeschlechtlichkeit basieren, das Geschlecht in allen politischen Bereichen eine omnirelevante Kategorie ist.

Dass sich Gender Mainstreaming zunächst als (administratives) Steuerungsverfahren konturiert, das über die Leitungsebenen von Institutionen und Organisationen implementiert werden soll, könnte sich perspektivisch - bei aller Vorsicht - als bedeutender Faktor erweisen, auch wenn es durchaus berechtigte Vorbehalte gegen Top-down-Strategien gibt. Die Einführung „von oben“ bietet den Vorteil, gleichstellungsrelevante Fragen aus ihrer gesellschaftspolitischen Nische zu befreien, da im Zuge des Gender-Mainstreaming-Ansatzes es nicht weiter den einzelnen Mitarbeiter/innen überlassen wird, ob sie die Dimension des Geschlechts für wichtig oder unwichtig erachten, und die Aufgabe der Gleichstellung nicht mehr an einzelne Repräsentanten/innen oder Beauftragte delegiert werden kann, die für deren Umsetzung verantwortlich zeichnen.

Gender Mainstreaming ist als konsequente Fort- und Weiterentwicklung der institutionalisierten Frauenpolitik und ihrer Begrenzungen zu verstehen, insofern der Ansatz der Gleichstellung als eine Problematik und Aufgabe beider Geschlechter und ihres Verhältnisses in den Blick kommt und gleichstellungsrelevante Optionen resp. Frauenfördermaßnahmen und -programme nicht weiter an eine separatistische Aktionsbühne delegiert werden, von denen die „eigentliche“ Politik aber im Wesentlichen unberührt bleibt. Darüber hinaus ist von Bedeutung, dass im Zuge von Gender Mainstreaming nicht Frauen, sich weiterhin für Frauen engagieren, und das Ziel der Gleichstellung als „Frauenthema“ firmiert, sondern dass auch Männer „in die Pflicht genommen werden“, sich der Realisierung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zuzuwenden, da dieses Ziel eingebunden ist in (administrative) Verfahrensanweisungen.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz und die Frauenförderpolitik sind zwei sich ergänzende politische Strategien, d. h. der Gender-Mainstreaming-Ansatz wird als komplementäre politische Strategie zur traditionellen Gleichstellungspolitik begriffen, der die Handlungsoptionen der Frauenförderpolitik erweitert. Während mit Hilfe der traditionellen Frauenförderpläne und Gleichstellungsmechanismen gezielt auf gesellschaftliche Problemlagen und Benachteiligungen von Frauen reagiert werden konnte und weiterhin kann (vgl. Schweikert 2000, S. 2), setzt Gender Mainstreaming auf die langfristige Implementierung einer geschlechtsbezogenen Sichtweise und die Integration von Verfahren, mit denen die Herstellung von Chancengleichheit als nachhaltige politische Aufgabe sichergestellt werden kann. Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik gelten gleichsam als „Doppelstrategie“ (Krell/Mückenberger/Tondorf) der anvisierten Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das bedeutet auch, dass konkrete und spezifische Maßnahmen der Förderung von Mädchen und Frauen sich weiterhin als notwendig erweisen und umgesetzt werden müssen, diese aber in einem übergreifenden Gesamtkonzept integriert sind (ebenda, S. 2). Solange die Benachteiligung von Frauen und Mädchen ein gesellschaftlicher Tatbestand ist, sind zur Beseitigung von Ungleichheiten einseitige Frauenfördermaßnahmen zulässig und geboten (Schweikert 2001, S. 9). Forciert wird zur Zeit also ein dualer Ansatz.

Obwohl mit der klassischen Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming sich durchaus gleiche Ziele verbinden lassen, so kommen mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz auch neue Perspektiven in den Blick. Der in der Zielsetzung des Mainstreaming intendierte Fokus der Realisation der Chancengleichheit in allen politischen Handlungsfeldern und auf allen politischen Ebenen verschiebt die Aufmerksamkeit von der Geschlechtszugehörigkeit auf die Schaffung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und politischen Verfahren, d. h. auf die strukturelle Ebene, und damit auf die Veränderung der Kontexte und Strukturen, unter denen Frauen und Männer leben. Im Zuge dessen werden nicht Frauen weiter und allein als „Geschlecht markiert“ (Monique Wittig), sondern Chancengleichheit und Gleichstellung wird strukturell und kontextuell politisiert. Das bedeutet auch, dass infolge dieser politischen Ausrichtung Frauen und Männer nicht primär als *geschlechtliche Wesen* in den Augenschein genommen werden, sondern die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den Blick rücken, unter denen Frauen und Männer leben.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz konturiert sich damit nicht als neue Form einer (institutionalisierten) Identitätspolitik, also der Vereinheitlichung einer Kategorie Frau, über die



dann politisches Handeln eingeleitet wird. Diese Form markiert eine Konzeption von Politik, mit der in den 70-er und 80-er Jahren die inzwischen institutionalisierte Frauenbewegung wie auch andere soziale Bewegungen angetreten waren, und die im Sinne einer Repräsentationslogik, d. h. „im Namen von ...“ angelegt war. Dies ist ein Ansatz, der später auch in die staatliche Gleichstellungspolitik Einzug erhalten hat. Diese Form von Politik, die an einem bestimmten historischen Punkt wesentlich dazu beigetragen hat, auf die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Mädchen und Frauen aufmerksam zu machen, geriet seit den 90-er Jahren nicht nur deshalb in die Kritik, weil ihr bekanntermaßen selbst viele Frauen skeptisch gegenüber standen, die sich nicht in dem „Kollektivsubjekt“ Frau wiederfanden und die sich nicht repräsentieren lassen wollten. Sie wurde vor allem auch deshalb problematisiert, weil die in der Repräsentationslogik intendierte Vereinheitlichung der Kategorie Frau notwendigerweise auf Prozessen der Normierung von Identitäten und auf Verfahren der Ausschließungen basiert (vgl. Meyer 2001, S. 31).

Mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz wird der Blick auf die Geschlechter und ihre Lebenslagen kontextualisiert. Dies heißt gleichfalls folgerichtig, dass die Differenzperspektive, die eine allgemeine geschlechtsbezogene Differenz als Raster der Zuordnung und Zuschreibung annimmt, negiert wird. Eine Differenz zwischen den Geschlechtern, die man als starre Folienstruktur über die politischen Handlungsfelder legen könnte, wird mit dem Ansatz des Mainstreaming ausgeschlossen. Im Gegenteil: Die Bestimmung geschlechtsbezogener Differenzen wird in einem umgekehrten Vorgang differenziert ermittelt. Im Zuge des Mainstreaming wird zunächst ein allgemeiner Blick auf die politischen Handlungsfelder geworfen, danach werden vorhandene geschlechtsbezogene Differenzen analysiert und daran anschließend mögliche Diskriminierungen thematisiert.

Gender Mainstreaming als neue politische Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern erscheint geeignet, eine stereotype Sichtweise auf *die* Frauen und *die* Männer zu vermeiden und ermöglicht, die geschlechterübergreifende Vielfalt von Lebensentwürfen und Lebenssituationen wahrzunehmen. Es können im Zuge der Implementierung dieser Strategie differenziert die unterschiedlichen und keineswegs geschlechterhomogenen Lebensrealitäten in den Blick genommen werden und daran anschließend differenzierte politische Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, die sowohl die Differenzen zwischen Frauen und Männern als auch diejenigen innerhalb der Gruppe der Frauen und innerhalb der Gruppe der Männer berücksichtigen. Diese dem Gender-Mainstreaming-Ansatz inhärente Erweiterung gewinnt gegenwärtig gerade im Zusammenhang mit der Modernisierung des Geschlechterverhältnisses, der Flexibilisierung geschlechtsbezogener Leitbilder und der Pluralisierung von Lebenslaufmustern an Bedeutung. In dem Gender-Mainstreaming-Ansatz liegen Potentiale verborgen, die als Versuche und Möglichkeiten gewertet werden müssen, eine Politik jenseits festgeschriebener, essentialistischer Kategorien von Geschlecht u.a. zu entwerfen. Er könnte, gerade weil er die Geschlechterproblematik von der festen Anbindung an die Konzeption der Identitätspolitik löst und die Realisation von Chancengleichheit kontextualisiert, zu einer tiefgreifenden Wahrnehmung und Lösung der „Geschlechterfrage“ beitragen, als dies für politische Programme gilt, die politisches Handeln mit dem Ziel des Abbaus geschlechtsbezogener Diskriminierungen über die einseitig reklamierte Geschlechtskategorie „Frau“ einleiten.

Dass Gender Mainstreaming dabei zunächst in die politischen Entscheidungsprozesse integriert und auf den Entscheidungsebenen, d. h. auf sämtlichen administrativen Ebenen implementiert werden soll, markiert eine entscheidende Schwerpunktsetzung hinsichtlich der Schaffung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Diese veränderte Schwerpunktsetzung in der Tradition der Gleichstellungspolitik erscheint vor allem auch deshalb bedeutsam, weil nach wie vor in der Bundesrepublik ein „erhebliches Beharrungsvermögen der Strukturen (Hervorh. D.M.) geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ (Oechsle/Geissler 1998, S. 23) zu verzeichnen ist. Mechthild Oechsle und Birgit Geissler sprechen diesbezüglich sogar von einem „institutional lag“, d. h. sie weisen darauf hin, dass das traditionelle, ungleiche Geschlechterverhältnis von den Institutionen des Wohlfahrtsstaates entgegen der kulturellen Modernisierungen im Geschlechterverhältnis und entgegen der Flexibilisierung traditioneller Geschlechterrollen strukturell stabilisiert wird (ebenda, S. 23). An dieser Situation haben weder die Emanzipationsbewegungen noch die institutionalisierte, staatliche Frauenpolitik bisher maßgeblich etwas verändern können. Mit Gender Mainstreaming



sollte es eher möglich sein, diese strukturellen Dimensionen geschlechtsbezogener Benachteiligung zu lösen, weil diese Strategie keine partielle Teilpolitik darstellt, sondern umfassender und übergreifend ausgerichtet ist und über eingeleitete Verfahren eines Gender-Controllings abgesichert wird.

Mit der Einführung der Strategie Gender Mainstreaming wird ein bedeutender Paradigmenwechsel eingeleitet. Erstmals wird damit auf der Ebene staatlicher Politik anerkannt, dass die Wahrnehmung und Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht mit dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern von maßgeblicher Bedeutung für die gesamte zukünftige gesellschaftliche Entwicklung ist. Die Kategorie Geschlecht wird damit als bedeutende Zukunftsressource gewertet. Nicht nur die EU, sondern auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) betrachten - so Marianne Weg - Gender Mainstreaming als „Schlüsselkatalysator“ für den sozialen und institutionellen Wandel, mit dem positive Impulse für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum hervorgerufen werden (Weg 2001, S. 10).

In dem Prozeß der Implementierung von Gender Mainstreaming gilt es zunächst, diese Strategie für die unterschiedlichen politischen Aufgabenbereiche zu spezifizieren bzw. bezogen auf die jeweiligen politischen Aufgabenbereiche gezielt nach Ansatzpunkten ihrer Implementierung zu suchen und daran anschließend zielgenaue Verfahren zu erarbeiten, die in den jeweiligen politischen Aufgabenbereichen greifen. Konkrete Umsetzungsformen, die im Zuge dieses Implementierungsprozesses zu erarbeiten sind, werden - so lässt sich konstatieren - jeweils unterschiedlich differenzierte Maßnahmen erfordern, die passgenau für die verschiedenen politischen Handlungsfelder und in diesem Sinne auch für die Felder der Sozialen Arbeit konzipiert werden. Darüber hinaus ist zu betonen, dass Gender Mainstreaming vor allen in den Feldern der Sozialen Arbeit als integriertes gleichstellungsrelevantes Konzept zu verstehen ist. Nur wenn diese Strategie auf allen Ebenen implementiert wird, die in der Sozialen Arbeit von Bedeutung sind, können gleichstellungsrelevante Ziele erfolgreich umgesetzt werden (Meyer/v. Ginsheim 2002).

Hinsichtlich von Fragestellungen nach der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden in der Regel drei Ebenen diskutiert, auf denen diese Strategie wirksam werden soll und in dessen Folge die Top-down-Strategie, als die sich Gender Mainstreaming dem ersten Augenschein nach zu erkennen gibt, mit Bottom-up-Strategien flankiert wird:

1. Die Ebene der Organisation - eine Strategie der Organisationsentwicklung
2. Die Ebene der Mitarbeiter/innen - eine Strategie der Personalentwicklung
3. Die Ebene der Praxis - eine Strategie der praxisbezogenen Qualitätssicherung (Flösser 2002, S. 1).

Die Ebene der Organisation

Bezogen auf die Ebene der Organisation ist auffällig, dass selbst dort, wo Strategien der Organisationsentwicklung in den Kontexten der Sozialen Arbeit eingeleitet wurden, die Kategorie Gender keine relevante Rolle spielt. Die Geschlechterthematik wird auf der Ebene der Organisation - soweit dies überhaupt der Fall ist - allein mit der Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten abgegolten, deren Aufgabenstellung häufig nur legitimatorische Funktion hat und auf die Skandalisierung und Beseitigung offener Diskriminierungsvorgänge bezogen bleibt. Eine Praxis des „Gender Prozessing“, also eine Analyse der eigenen Organisation, ein Nachdenken der Organisation über sich selbst unter der Maßgabe der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, wurde mit der Anstellung von Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Organisationen nicht erreicht. Dementsprechend ist auch die Aufgabe einer aktiven Gestaltung der Geschlechterverhältnisse kaum in den Leitbildern der Organisationen, der Unternehmenspolitik, den Führungsgrundsätzen oder anderen öffentlichkeitswirksamen Verlautbarungen zu finden sowie in Qualitätshandbüchern mit entsprechenden Verfahrensanweisungen dokumentiert (Flösser 2002, S. 5).



Gender Mainstreaming ist als Strategie der Organisationsentwicklung ein Versuch bzw. die Herausforderung, die Beachtung des Geschlechterverhältnisses in die Prozesse einer Organisation systematisch zu integrieren. Im Hinblick auf eine „geschlechterbewusste Organisationsentwicklung“ werden Organisationen aufgefordert, unter dem Blickwinkel der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern eine systematische Beobachtung von sich selbst einzuführen (ebenda, S. 5). Damit rücken Fragen nach geschlechtsbezogenen Benachteiligungen in den Blick, die die Personalpolitik, die Zusammensetzung der Leitungsebenen, die Kommunikationsstrukturen, die Arbeitsbedingungen, das Beurteilungswesen etc. betreffen, genauso wie Fragen aufgeworfen werden nach der Leitbildentwicklung von Organisation und der Installation von Qualitätssicherungsverfahren, die ein Gleichstellungs-Controlling integrieren. Bei diesen Aufgabenstellungen ist allerdings darauf aufmerksam zu machen, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming im Kontext der Organisationsentwicklung nicht als rein instrumentelle Aufgabe verstanden werden kann, da man davon ausgehen kann, wie Albert Scherr formuliert, „dass Organisationen als „historische Systeme“ (Luhmann) ganz generell auf der Grundlage verfestigter Strukturen - und folglich relativ träge - auf solche Veränderungszumutungen reagieren“ (Scherr 2001, S. 82). Mögliche Widerstände sind allerdings auch deshalb mitzubedenken, weil die Thematik, die Gender Mainstreaming ins Spiel bringt, auch die persönliche Indifferenzzone der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Organisationen berührt und die neue Strategie damit auch deren (persönlichen) Ansichten und Einstellungen betrifft.

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Verfahren der Organisationsentwicklung muss weiter berücksichtigt werden, dass Gender Mainstreaming ein prozessorientiertes Verfahren ist. Es ist weder etwas, was eine Institution besitzt oder erwerben könnte, noch etwas, was verordnet werden kann. Gender Mainstreaming ist ein ziel- und prozessorientiertes Konzept, das einen Regelkreislauf beschreibt, beginnend mit der Reflexion der institutionellen Strukturen und Maßnahmen etc. über Aushandlungsprozesse der unterschiedlichen Akteure, der Dokumentation von Zieldefinitionen bis zur Evaluation dieser Prozesse und der sich wiederholenden zyklischen Reintegration ihrer Erkenntnisse.

Wesentlich für die Erfolgsaussichten dieser Strategie wird sein, inwieweit die Leitungsebenen in der Sozialen Arbeit die Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich forcieren, inwieweit von ihren Seiten aus ein sichtbares Engagement zu verzeichnen ist, denn Gender Mainstreaming ist „erst einmal eine Führungsaufgabe“ (Flösser 2001, S. 64).

Die Ebene der Mitarbeiter/innen

Die zweite Ebene, die bei der Ebene der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Blick kommt, ist die Ebene der (hauptamtlichen) Akteure, d. h. das Personal, das in den unterschiedlichen Organisationen tätig ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen die *zentrale* Bezugsgröße dieser Strategie dar. Ohne ihre eigenmotivierte Mitarbeit sind weder Verfahren der Organisationsentwicklung effektiv umzusetzen noch eine umfassende, geschlechtsbezogene Qualifizierung der jeweiligen beruflichen Praxis zu erreichen. Gender Mainstreaming stellt also Anforderungen an die Ausbildung des späteren Fachpersonals vor allem aber auch an die laufenden Prozesse der Weiterbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Sozialen Arbeit.

Als Aufgabe der Personalpolitik gilt es, die in den jeweiligen Organisationen tätigen Frauen und Männer gemäß ihres sachlichen und persönlichen Kompetenzprofils unter geschlechtsbezogenen Gesichtspunkten zu qualifizieren, damit diese die Relevanz der Gender-Thematik für ihre Wahrnehmung des Geschehens in der Organisation und ihr eigenes (professionelles) Handeln erkennen. Denn - so konstatiert Albert Scherr - „Organisationen sind nur dann in der Lage, Geschlechterunterschiede innerhalb der Organisation selbst sowie auf Seite ihrer Adressaten/innen mit einiger Tiefenschärfe zu beobachten und zu berücksichtigen, wenn Mitarbeiter/innen prinzipiell in der Lage und bereit sind, diese wahrzunehmen und mitzuteilen“ (Scherr 2001, S. 83). Gender-Fortbildungen, Informationsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming sowie die Qualifizierung der laufenden Verfahren der Selbstevaluation durch die Integration der Geschlechterperspektive sind deshalb zentrale Instrumente, um das Gender-Mainstreaming-Prinzip in den Organisationen der Sozialen Arbeit sowie ihren unterschiedlichen Praxisfeldern zu etablieren.



Die Initiierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Angebote in der Fort- und Weiterbildung erscheinen also als wesentlicher Bestandteil der Strategie Gender Mainstreaming, soll ihre Implementierung von Erfolg gekrönt sein. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen sind im wesentlichen darauf auszurichten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einerseits dazu zu befähigen, ungleiche Geschlechterpositionierungen innerhalb der Organisationen, in denen sie tätig sind, zu erkennen und hier zu einer Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im Sinne der Gleichstellung beizutragen. Andererseits sollen Fort- und Weiterbildungsangebote das handelnde Fachpersonal motivieren, ihre Wahrnehmungen und Deutungen des Geschlechterverhältnisses zu reflektieren und diesbezügliche Sichtweisen in der konkreten Praxis, der Arbeit mit ihren jeweiligen Adressaten und Adressatinnen zu überprüfen. Auf der Ebene der Personalentwicklung läßt sich Gender Mainstreaming vor allem als Diskursfeld, als Feld der Auseinandersetzung und Interaktion beschreiben.

Die Ebene der Praxis

In den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit kommen auf dieser dritten Ebene die Projekte und Einrichtungen der jeweiligen Organisationen in den Blick. In bezug auf diese praxisbezogene Ebene ist die Frage zu stellen, inwieweit die unterschiedlichen Projekte und Einrichtungen der jeweiligen Organisationen die Geschlechterperspektive in ihre Konzeptionen, die Ausgangspunkte, Standards und Ziele der jeweiligen Arbeit festlegen, integrieren und wie diese tatsächlich in der konkreten Umsetzung Einzug erhält in die jeweilige Praxis. Damit ist gleichfalls zu überprüfen, in welcher Art und Weise, mögliche Geschlechterdifferenzen auf Seiten der Adressaten/innen der jeweiligen Einrichtungen und Projekte in den Blick gerückt werden und in welcher Form die Geschlechterdimension in der jeweiligen konkreten Praxis berücksichtigt wird.

Die Strategie Gender Mainstreaming ist dabei nicht an konkrete Arbeitsformen, inklusive geschlechtshomogene bzw. geschlechtsheterogene Settings gebunden. Im Gegenteil: Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming wird eine geschlechtsbezogene Qualifizierung der gesamten Sozialen Arbeit forciert. Die Kategorie Geschlecht soll in *allen* Einrichtungen, Projekten und Maßnahmen, die in der Regel vor allem koedukativ ausgerichtet sind, systematisch berücksichtigt, umgesetzt und evaluiert werden. Die Geschlechterdimension wird also in den Rang einer zentralen Kategorie erhoben. Damit wird gleichfalls der in der Sozialen Arbeit anzutreffenden (tatsächlichen) Reduktion geschlechtsbezogener Arbeit auf geschlechtshomogene Angebotsformen (Mädchenarbeit, bzw. Frauenarbeit, Jungenarbeit, bzw. Männerarbeit) entgegengewirkt.

Ein besonderes Augenmerk wird im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming auf dieser praxisbezogenen Ebene nicht nur darauf gelegt, wie konkret in den jeweiligen Maßnahmen und Angeboten der Einrichtungen und Projekte die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird, sondern es werden gleichfalls die Prozesse der Interaktion und Kommunikation zwischen Mitarbeiter/innen und Adressaten/innen in den Blick gerückt. Letztere gleichstellungsrelevante Dimensionen gewinnen auf dieser Ebene vor allem deswegen an Bedeutung, weil die Leistungen in der Sozialen Arbeit zu einem großen Teil in einem Prozess der Kommunikation und Interaktion zwischen Mitarbeiter/innen und ihren Adressaten/innen erbracht werden. Damit kommt den hauptamtlichen Akteuren und ihrem Handeln eine besondere Bedeutung zu. Weil die Mitarbeiter/innen als Frauen oder Männer erkennbar sind, weil die Kommunikations- und Interaktionsprozesse von der geschlechtsbezogenen Zuordnung durchdrungen sind, sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming auch auf dieser praxisbezogenen Ebene die entscheidende Bezugsgröße. Weil der Bereich der Sozialen Arbeit sich als offener Schauplatz geschlechtsbezogener Identitätsprozesse zeigt und pädagogisches Handeln im Sinne eines Undoing Gender unmöglich ist, kommt den Wahrnehmungs- und Deutungsmustern der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und mithin ihren Fähigkeiten einer selbstreflexiven Beobachtung des eigenen professionellen Handelns ein erhebliches Gewicht zu. Denn: Dass die Sichtweisen der Mitarbeiter/innen direkten Einfluss haben auf die (pädagogische) Praxis, ist evident. Wo etwa die Annahme einer rigiden Zweigeschlechtlichkeit das Denken und die Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen strukturiert, wird sie auf das pädagogische Handeln zurückwirken (Krauß 2001, S. 73).



Die Integration der Geschlechterperspektive in die Abläufe der Sozialen Arbeit setzt auf seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine weitgehende Reflexionsbereitschaft, vor allem aber eine Offenheit und Neugierde gegenüber neuen Denkbewegungen voraus, um zu verhindern, dass alltagstheoretische Glaubensvorstellungen über die Geschlechter, etwa Annahmen, „Männer seien so und Frauen so“, unreflektiert Einzug erhalten in pädagogische Konzepte wie in die nachfolgende konkrete pädagogische Praxis.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf den drei benannten Ebene ist eine bedeutende Herausforderung im Blick auf die Zukunft und die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Arbeit. Sie stellt eine intellektuelle wie emotionale „Lernprovokation“ (Albert Scherr) dar. Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf den Ebenen der Organisationsentwicklung, der Personalentwicklung und der Ebene der Praxis ist aber nicht ad hoc zu erreichen, sondern ein langfristiger und stets unabgeschlossener Prozeß, in dessen Folge die Geschlechterperspektive systematisch und nachhaltig in die professionelle Praxis von Organisationen sowie deren Projekte und Einrichtungen der Sozialen Arbeit integriert wird.

Literatur

- Europarat* (1998): L'approche intégrée de L'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des „bonnes pratiques“. Strasbourg
- Flösser, Gaby* (2001): Das Konzept des Gender Mainstreaming als qualitätssicherndes Element in sozialen Diensten. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin, S. 57-66
- Flösser, Gaby* (2002): Gender Mainstreaming - Eine Strategie zur Modernisierung der Jugendhilfe. Zum Downloaden unter: www.eundc.de
- Krauß, Andrea* (2001): Identität und Identitätspolitik bei Judith Butler. In der Reihe *Einwürfe*, Hg.: Bundesmodellprogramm „Mädchen in der Jugendhilfe“. Stiftung SPI Berlin
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin* (2000): Gender Mainstreaming - Informationen und Impulse. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales
- Meyer, Dorit* (2001): Gender Mainstreaming - Bedeutung - Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin, S. 25-40
- Meyer, Dorit/v.Ginsheim, Gabriele* (2002): Gender Mainstreaming - Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot. Stiftung SPI Berlin
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit* (1998): Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung. In: Oechsle, M./Geissler, B. (Hg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen, S. 9-24
- Scherr, Albert* (2001): Gender Mainstreaming als Lernprovokation - Anforderung an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin, S. 81-94
- Schweikert, Brigitte* (2000): Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming. <http://www.bmfsfj.de/Mainstr.PDF>
- Schweikert, Brigitte* (2001): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene - Hintergrund, aktueller Stand und Planungen. In: BZgA Forum Sexualaufklärung und Familienplanung. Heft 4, S. 9-13
- Weg, Marianne* (2001): Integrierte Geschlechterpolitik (Gender Mainstreaming) als Konzept für die Stadt der Zukunft. Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript

