

Gender Mainstreaming

Neoliberale Horizonte eines neuen Gleichstellungs-Konzeptes

Susanne Schunter-Kleemann

Einleitung

Im neuen Millennium ist in der Bundesrepublik Deutschland eine sehr strittige Debatte zum Gender Mainstreaming (GM) entbrannt. »Für die neue Politikmethode gibt es gute gesellschaftliche und ökonomische Argumente: sie verspricht mehr Wirksamkeit« (Weg 2001, 4). So optimistisch wie die bekannte Frauenpolitikerin Marianne Weg urteilen nicht wenige ProtagonistInnen aus dem sozialdemokratischen, grünen und alternativen Spektrum, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Verwaltungsbehörden in Bund und Ländern unter geschlechteregalitären Gesichtspunkten zu demokratisieren.

Eine Novität ist, daß sich erstmals männliche Wissenschaftler in der Gender-Debatte zur Wort melden. Sie begrüßen GM als ein innovatives Konzept, daß der Geschlechtergleichstellung einen neuen Schub verleihen könne, weil auch Männer als Adressaten und Akteure dieses Politikansatzes gesehen würden. »Nur wenn Männer in Gleichstellung einen Gewinn für sich selber sehen, werden sie diese wirklich unterstützen.« Der Soziologe Stephan Hyöng sieht GM als »ein Konzept, mit dem systematisch geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufgespürt werden können. Es ist ergebnisoffen für die verschiedensten Benachteiligungen der verschiedensten Gruppen« (Hyöng 2001,1).

Eher kritische Stimmen zum GM sind in der Zeitschrift »Forum Wissenschaft« des Bundes demokratischer WissenschaftlerInnen versammelt, die im April 2001 ein lesenswertes Sonderheft zum Thema »Gender Mainstreaming – Alles Gute kommt von oben?« mit Beiträgen von Brigitte Young, Christina Thürmer-Rohr und anderen herausgegeben hat. Und auch auf der von der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin im Mai 2001 veranstalteten Tagung »Gendermainstreaming – Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung der Frauenpolitik?« war der Tenor der Diskussionsbeiträge eher skeptisch.

Gender mainstreaming ein doppelbödiges Konzept

Hier soll diese These vertreten werden, daß »GM« als Leitorientierung und Idee nicht einfach innovativ und zeitgemäß ist, sondern – so wie es heute aussieht – ein recht doppelbödiges Konzept mit Haken und Ösen, mit Chancen und Risiken ist, das sehr unterschiedlich gelsen werden kann. Der GM-Ansatz stellt m. E. ein von Widersprüchen und widersprüchlichen Erwartungen durchzogenes gesellschaftliches Kampffeld dar. Meine Überlegungen zur GM-Politik gehen in drei Richtungen:

Erstens: Wo kommt die »GM«-Lösung her, was ist neu gegenüber den bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen auf nationaler und internationaler Ebene. Was kann sie leisten, was nicht? Zunächst werde ich daher den ökonomischen Entstehungshintergrund dieser Strategie ausleuchten, denn GM ist von seiner Herkunft ein in den USA entwickeltes betriebliches Führungskonzept namens »Managing-Diversity«, dem es primär um Wettbewerbsvorteile durch bessere Nutzung der »humanen Ressourcen« des Unternehmens geht. Von Demokratisierung des Betriebs, geschweige Geschlechterdemokratie war bei seinen Urhebern nie die Rede.

Im zweiten Schritt wird die Übernahme und Adaption dieses Konzepts durch supranationale Organisationen nachgezeichnet. Denn es ist ja nicht uninteressant, daß es gerade supranationale Machtzentren des Kapitalismus waren – wie die Weltbank und die EU-Kommission – die von ihrer eigenen Organisationsstruktur und gesellschaftspolitischen Zielsetzung nicht gerade als Vorhut demokratischer und sozialstaatlicher Bewegung bekannt sind und darüber hinaus auch noch heute vergleichsweise geschlossene Männerbastionen darstellen, die als wichtige Impulsgeber der GM-Debatte auftreten.

Im dritten Teil geht es mir darum, erste Erfahrungen bei der Umsetzung des GM-Konzept in der europäischen Arbeitsmarktpolitik zu beleuchten und dabei der Frage nachzugehen, ob und welche Gruppen von Frauen von diesem Konzept Nutzen ziehen könnten und welche nicht.

Ursprung und Herkunft der »Gender Mainstreaming«-Strategie

Wie oben gesagt basiert GM auf einem in den 80er Jahren in den USA entwickelten Konzept der Organisationsentwicklung namens »Managing Diversity« oder »multikulturelles Unternehmen«. Die dem Konzept zugrundeliegende Überzeugung heißt: Eine ethnisch und geschlechtlich vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein. »Managing Diversity« als komplexes personalpolitisches Maßnahmenbündel der Unternehmensleitung proklamiert insofern Chancengleichheit aller Belegschaftsmitglieder – unabhängig vom Geschlecht oder ethnischen Zugehörigkeit – mit dem Ziel, betriebliche Bedingungen herzustellen, in denen alle Beschäftigten ihre Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln (Krell 2000, 29).

Es geht bei »Managing Diversity« (MD) um top-down Management, d. h. um ein neues Instrument der Personalführung, das die vorhandenen Human-Ressourcen besser für das Unternehmen/ die Verwaltung erschließen will. Entwicklungsbedarf wird nicht oder nicht in erster Linie mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten gesehen, sondern angezielt wird prioritär ein Wandel der Organisationskultur. Die betriebliche Umgebung soll sich nicht (mehr) an den Interessen des weißen Mittelstandsmannes ausrichten, sondern den Bedürfnissen aller Beschäftigten Rechnung tragen. Von UnternehmensberaterInnen werden eine ganze Reihe von Wettbewerbsvorteilen angeführt, die solche »multikulturell« geführten Betriebe vor sogenannten »monokulturellen« Organisationen auszeichnen:

- In dem Maße, in dem die Belegschaften in Organisationen nach Geschlecht und ethnischer Herkunft zwangsläufig vielfältiger werden, wirke eine schlechte bzw. mißlungene Integration kostensteigernd (Kostenargument).

- Organisationen mit einem guten Ruf in Sachen MD hätten optimale Chancen, im Wettbewerb um das Potential der Frauen und ethnischen Minderheiten die qualifiziertesten Arbeitskräfte zu gewinnen (Personalmarketing-Argument).
- Eine größere Perspektivenvielfalt innerhalb der Belegschaft erhöhe die Kreativität (Kreativitäts-Argument).
- Monokulturelle Organisationen seien eher veränderungsresistent. Im Gegensatz dazu versprechen multikulturelle Organisationen die in Zeiten großer Umweltveränderungen erforderliche Flexibilität (Systemflexibilitäts-Argument). (Cox/ Blake 1991: 47 zit. nach Krell 1997, 62).

Dem MD-Konzept liegt eine überaus harmonistische marktliberale Philosophie zugrunde. Was gut für die Organisation ist, ist auch für die Beschäftigten gut. Es ist ein Personalkonzept, in dem es nur Gewinner und keine Verlierer gibt, ein sogenannter »win-win-Ansatz«. Die Organisation als Ganze gewinnt, die Frauen gewinnen, die Männer gewinnen. Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit gibt es in diesem Denkansatz ebensowenig, wie verfestigte Verteilungsungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern. Im gleichberechtigten Zusammenarbeiten der Geschlechter werden vielfältige Verbesserungsreserven für den Betrieb, mehr Innovation und insgesamt verbesserte Mitarbeitermotivation veranschlagt. Frauen als bisher oft verschleuderte Begabungsreserve werden nun dank ihrer emotionalen und sozialen Kompetenzen als wichtiges Integrationspotential, aber auch als Verbündete des Managements bei der Durchsetzung flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung gesehen.

Quintessenz: Das aufgeschlossene und rational handelnde Management wäre gut beraten, die überkommene Geschlechter- und Rassenspaltung im Betrieb zu überwinden, so daß alle Potentiale voll im unternehmerischen Interesse und dies gerade unter härteren Effizienzkriterien und veränderten globalen Marktbedingungen zum Einsatz gebracht werden können. Soweit das Management-Konzept »Managing Diversity« (Krell 1997, 62 und Krell 2000, 30).

Anpassung des Konzepts auf europäische Rahmenbedingungen

Welche ökonomischen und politischen Hintergründe gab es nun dafür, daß die EU-Kommission Mitte der 90er Jahre diesen Managementansatz adaptierte und unter dem Namen »Gender Mainstreaming« als drittes Konzept der Chancengleichheit der Geschlechter nach »Gleichbehandlung« (70er und 80 Jahre) und »Positiver Diskriminierung« (80er und 90er Jahre) propagierte?

Man geht wohl nicht fehl, den neuen Anlauf in der Chancengleichheitspolitik als eine Form der Resonanz der europäischen Behörden auf den anwachsenden weiblichen Skeptizismus gegenüber dem Projekt Europäische Einigung anzusehen. Denn überraschenderweise war es das zweite Geschlecht, das zunächst in den Referenden des Jahres 1992 europäische Politik gemacht hatte, in dem es maßgeblich zunächst in Dänemark den Maastrichter Vertrag und dann in der Schweiz den EWR-Vertrag zu Fall brachte und damit die schwelende Demokratiefrage in der Union spektakulär auf die Tagesordnung setzte. Was die Medien kaum einer Erwähnung wert fanden, ist dabei ein höchst interessanter Sachverhalt. In nahezu allen europäischen Ländern stehen Frauen dem »Projekt Maastricht« deutlich skeptischer gegenüber als der männliche Teil der Bevölkerung. Diese tiefe Skepsis der

Frauen kam 1994 auch in dem norwegischen Referendum und in vielen EuroBarometer-Umfragen zum Ausdruck. Nur 28 Prozent der befragten europäischen Frauen hielten z.B. 1996 das Konzept Binnenmarkt und den Euro für eine gute Idee. An keiner öffentlich-politischen Frage scheiden sie die Geschlechter so deutlich wie an der Europafrage.

Die EU-Kommission hat daraus ihre Schlußfolgerungen gezogen: Zunächst sind Frauen in einer Expertise (Le Clerg- Bericht 1993) als wichtige Zielgruppe identifiziert worden, bald darauf sind zu einer »prioritären Zielgruppe« der europäischen Kommunikationspolitik avanciert. In Zusammenhang mit den Vorbereitungen der Pekinger UN-Konferenz im Jahr 1995 und verstärkten Kontakten zur entwicklungspolitisch ausgerichteten internationalen Frauenszene wurde der Begriff »Gender mainstreaming« gefunden und übernommen (Braunmühl 2000, 140). Erklärtes Ziel der europäischen Kommission war es, mit dem neuen Ansatz – der so wohl tönende Begriffe wie Partizipation und Transparenz nutzt – eine »neue Partnerschaft« zwischen europäischer Kommission und frauenpolitischer Basis in den Ländern zu begründen und damit zum Abbau des Demokratiedefizits beizutragen. Insofern ist die GM-Politik der EU-Behörden – obwohl sie sich der Bezeichnung nach an beide Geschlechter richtet – eine speziell auf die Zielgruppe »Frauen« zugeschnittene Konsensstrategie, ein Politikansatz, mit dem man »Vertrauen zurückgewinnen will« (Schunter-Kleemann 1993, 471).

Das Prinzip des GM wurde zum erstenmal 1996 in einer Mitteilung der Kommission mit dem Titel »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft« als innovative Handlungsorientierung für alle Gemeinschaftsbehörden zur Debatte gestellt (Europäische Kommission 1996). Begründet wurde die neue Maxime zunächst einmal damit, daß sich gleichstellungspolitisch vorher zu wenig bewegt habe. Wie der ehemalige EU-Kommissar Flynn sagte, sollte GM der Tatsache Anerkennung schaffen, daß »... trotz der wachsenden Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Entlohnung und Arbeitsbedingungen nach wie vor gravierend sind und sich in einigen Fällen sogar verschlimmert haben« (Flynn 1998, 1).

Aus der Perspektive der Kommission soll die Bezeichnung »GM« demnach zum Ausdruck bringen, daß der Gedanke der Chancengleichheit der Geschlechter nun nicht mehr nur ein Randthema, sondern als eine »Hauptströmung«, als »mainstream« der europäischen Politik anzusehen ist. Im 1997 verabschiedeten Unionsvertrag von Amsterdam wurden übrigens gleich zwei explosive Themen zum »mainstream« der europäischen Politik erhoben. Nicht nur die »Geschlechterfrage« – so lautet jetzt der Anspruch – sondern auch die Umweltfrage sollten fortan als *Querschnittsfrage in allen Politikfeldern* beachtet werden. Alle europäischen Politiken sollen – so die Absichtserklärung – zukünftig nicht nur auf ihre Umweltwirkungen, sondern auch auf ihre Geschlechterwirkungen (Geschlechterverträglichkeitsprüfung) hin evaluiert werden.

Nichtsdestotrotz bleibt festzuhalten, daß eine rechtlich gültige Definition des GM weder auf europäischer noch auf nationaler Ebene bislang vorliegt, sondern die meisten Dokumente und Rechtsquellen setzen die rechtliche Geltung irgendwie voraus (Mückenberger 2000, 7). Im Klartext: GM ist bisher kein verbindliches Gesetz und damit auch nicht rechtlich einklagbar. Und es gibt keinerlei Sank-

tionsmechanismen, wenn Behörden oder Verwaltungen die neue Handlungsorientierung nicht anlegen. Wie Mückenberger – ein Befürworter des neuen Konzeptes – meint, hätten eine Reihe von deutschen Bundesländern und auch die Bundesregierung durch Verankerung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Geschäftsordnungen zu einer »Verdichtung der rechtlichen Verbindlichkeit des »gender mainstreaming«-Grundsatzes beigetragen« (Mückenberger 2000, 8). Es fällt allerdings auf, daß GM in der europäischen und deutschen Politik in der Regel doch wieder nur mit »Förderung des Ziels der Chancengleichheit« übersetzt wird. Was nun der qualitative Unterschied zu vorherigen Ansätzen der Chancengleichheitspolitik sein soll, das ist außerordentlich schwer auszumachen. Eine Kommentatorin des deutschen Frauenrates meinte nach einem Gespräch mit sechs Staatssekretärinnen im Herbst 1999, diese könnten die wirklichen Unterschiede zu den vorher verfolgten Konzepten der Förderung der Chancengleichheit auch nicht sehen.

Heute sind wir also mit der Tatsache konfrontiert, daß das GM, das neben den EU-Behörden inzwischen auch von allen EU-Regierungen, sozialdemokratischen Parteien und einigen Gewerkschaften (z.B. der Ver.di) als Schlüsselbegriff der Gleichstellungspolitik im 21. Jahrhundert propagiert wird von Land zu Land und von Behörde zur Behörde eine unterschiedliche Ausdeutung und Umsetzung erfährt. Momentan jagen sich in den europäischen Ländern die Konferenzen, um überhaupt erst einmal herauszufinden bzw. festzulegen, was denn die europäischen Gremien mit diesem Begriff eigentlich gemeint und gewollt haben könnten und was man eigentlich selber will.

Wo liegen nun die Risiken der neuen Strategie ?

Risiko 1: GM ist als Begriff vage, als Kampfpapole wenig tauglich

Man verrät wohl kein Geheimnis, wenn man sagt: Aus österreichischer und deutscher Sicht stellt die Losung »Gender mainstreaming« nicht gerade eine besonders glückliche Wortprägung dar. Der Aufbruch der Frauen hat zündendere Kampflosungen hervorgebracht. »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, »Mein Bauch gehört mir«, »Her mit der Staatsknete«, last not least »Befreit die sozialistischen Eminenzen von ihren bürgerlichen Schwänzen« – das waren griffige Parolen. Hinter diesen Losungen konnten sich wütende Frauen sammeln, während GM die von ihrem Ursprung untrennbare administrativ-technokratische Perspektive auf die Geschlechterfrage zum Ausdruck zu bringt. Abgesehen einmal davon, daß der englische Begriff nicht eingängig zu übersetzen ist, klingt er auch noch verdammt nach »malestreaming«, also Anpassung an die herrschende männliche Sicht der Dinge. Und das kann ja wohl nicht gemeint sein?

Risiko 2: Unterschiedliche thematische Füllung des Politikansatzes

Faktisch verbergen sich hinter GM eine ganze Reihe von möglichen Orientierungen. Die weiteste Fassung ist sicher erstmals die, daß geschlechtersensibles Denken nicht mehr nur in engen Ressorts gepflegt, sondern soll als *Querschnittsaufgabe* von allen maßgeblichen Behörden und auch den Tarifparteien beachtet werden soll. Das ist zunächst ein richtiger und wichtiger, allerdings kein neuer Gedanke: Er ist seit Anfang der 80er Jahre Gemeingut der Frauenbewegung, bekommt jetzt

aber sozusagen höhere amtliche Weihen. In manchen Dokumenten wird die GM-Maxime in einem viel weiteren Sinne auch als *Sensibilisierungs- oder Trainingskonzept* verstanden. In einer dritten Lesart geht es auch um eine »*geschlechtergerechte Verteilung*« von Finanz- und Fördermitteln. Eine vierte will die *ausgewogene* Beteiligung von Männern und Frauen an Entscheidungsprozessen darunter verstehen. Aufgrund der allortigen anzutreffenden babylonischen Sprachverwirrung, ob GM nun das Ziel selbst, ein Instrument oder nur eine Leitorientierung sein soll, hielten einige Abgeordnete des Europäischen Parlaments den »gender mainstreaming«-Begriff auch für »vage«, »unklar« und »unglücklich« (Frauen Europas Info 1997, 2; EP 1997, Stellungnahme des institutionellen Ausschusses). Unklar vor allem deswegen, weil er so mißverstanden werden könnte, daß aufgrund des Einbezugs der »Geschlechterdimension« in alle anderen Politikbereiche, die »Frauenfrage« in der Politik nun zurückgedrängt oder sogar ganz abgeschafft wird.

Risiko 3: »Gender is in – feminism is out«

In einer Stellungnahme des EP-Ausschusses für soziale Angelegenheiten wird auf diese Gefahr des Unterlaufens der bisherigen Politik der Positiven Diskriminierung und der systematischen Frauenförderung unter Verwendung des GM-Begriffs hingewiesen: »Das Mainstreaming-Prinzip darf auf der anderen Seite aber nicht als Rechtfertigung für die Abschaffung spezieller Gleichberechtigungsmaßnahmen benutzt werden. Gender mainstreaming heißt keineswegs, daß Forderungen nach Gleichberechtigung mit dem Argument abgetan werden können, die Arbeit für Gleichberechtigung sei doch bereits in allen anderen Aktivitäten enthalten. Zusätzlich dazu, daß die Gleichberechtigung als fester Bestandteil in alle politischen Maßnahmen eingebunden wird, brauchen wir dennoch weiterhin spezielle Gleichberechtigungsmaßnahmen, Gleichberechtigungsreferate, –beauftragte und Geldmittel. Nur so können wir auch tatsächlich die Umsetzung des mainstreaming-Prinzips sichern« (EP 1997).

Die 1998 von Bundeskanzler Gerhard Schröder – damals war er noch Ministerpräsident – verfügte Auflösung des niedersächsischen Frauen-Ministeriums mit der eleganten Begründung, Frauenpolitik werde fortan von allen Ressorts der Landesregierung mitbearbeitet, stellt insofern die klassische, aber frauenpolitisch höchst gefährliche Umsetzung des GM-Ansatzes dar. Frauenpolitikerinnen werden auf allen Ebenen höllisch aufpassen müssen, daß sie sich mit dem GM-Konzept nicht selber Rückschläge einhandeln. Sie werden aufpassen müssen, daß die Preisgabe von Frauenstrukturen und Projekten, die einen ausdrücklichen Frauenförderbezug haben, nicht der Normalfall der Umsetzung der GM-Strategie wird (Frauenbeauftragte 2000, 5). Daß Schröder nicht allein auf die Idee gekommen ist GM im Sinne des Prinzips »schlanker Staat« umzudeuten und als vorwärtsweisende Form der Verwaltungsmodernisierung auszugeben, zeigen ähnliche Vorgänge auf EU-Ebene. Bekanntlich wurde ja auch im Europäischen Parlament diskutiert, ob nicht – da ja nun alle Gremien die GM-Politik verfolgen, der Parlamentsausschuß für die Rechte der Frau – der in den beiden letzten Dekaden der eigentliche Motor der europäischen Gleichstellungspolitik war – eigentlich überflüssig ist. Nur eine knappe Mehrheit des EP war dafür, den Ausschuß nicht sofort aufzulösen. Allerdings wurde er in seinem politischen Gewicht stark gemindert. Die Arbeit im EP-Ausschuß für die Rechte der Frau erfolgt nun sozusagen ehrenamtlich, sie wird nicht mehr als vollwertige Ausschußarbeit gezählt.

Risiko 4: *Der GM-Ansatz wird als Vehikel für Einsparungen genutzt*

Wir können also festhalten, die große Gefahr des GM-Ansatzes liegt darin, daß er als Vehikel genutzt wird, um im Zuge von Verwaltungsmodernisierung bisherige Frauenstrukturen einzusparen. Der Ansatz kann natürlich auch dazu genutzt werden, den lange geforderten Aufbau von spezifischen Frauenfördermaßnahmen abzuweisen mit dem bequemen Argument, daß die reine Frauenförderung doch eine veraltete, eine überholte Strategie sei.

Die von vielen Frauen gehegte Erwartung, daß mit dem GM-Ansatz auch eine Umverteilung von Finanzmitteln zugunsten von Frauen einhergeht, erweist sich demgegenüber als ein völlig ungesicherter Punkt (Risiko 5). Wenigstens zeigen sich hier bei Durchsicht vieler Programme gravierende Mängel. So moniert beispielsweise eine Mängelliste des EP-Ausschusses für die Rechte der Frau – dieser hatte die wichtigsten Zukunftsprogramme der EU evaluiert –, daß die Integration von GM in die Finanzprogramme der EU nicht als gelungen angesehen werden kann. Dies räumte selbst die Kommission in ihrem ersten Nachfolgebericht (1998) ein. Hier wurde als paradoxe Nebenwirkung des GM angeführt, daß es als Vorwand für die Streichung spezifischer Haushaltlinien und von für die Frauenförderung vorgesehenen Rücklagen benutzt worden sei (Fortschrittsbericht 1998, 11).

Auf einer arbeitsmarktpolitischen Konferenz in Wien (1999) wurde von ähnlichen Erfahrungen berichtet. Diskutantinnen unterstrichen, daß es zwar eine starke Rhetorik des GM in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik gebe, diese aber den Effekt hätte, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich mit frauenspezifischen Problemlagen beschäftigen nur noch schwer zu begründen und deswegen tendenziell gefährdet seien.

Wir können also bilanzieren: GM kann gegen hart erkämpfte Förderkonzeptionen ausgespielt werden (Risiko 6), die Frauen als auf dem Arbeitsmarkt strukturell Benachteiligten neue Berufsfelder öffnen, sie qualifizieren und fördern wollen und daher bekanntlich eigenes Personal, eigene Räume, spezifische Rahmenbedingungen und damit eigene Haushaltlinien benötigen.

Erfahrungen mit der Umsetzung von GM in der europäischen Beschäftigungspolitik

Es liegt auf der Hand, daß GM in der Arbeitsmarktpolitik nur funktionieren kann, wenn das Konzept in eine schlüssige wohlfahrtsstaatliche Gesamtstrategie eingebaut ist und nicht durch andere, es überlagernde und dominierende neoliberale, Politikansätze konterkariert und ausgehebelt wird. Genau dies scheint aber derzeit der Fall zu sein. Wie die englischen Arbeitsmarktpolitikerinnen Jill Rubery/Collette Fagan in ihrer Studie über »Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union« (Rubery/Fagan 1998) herausgearbeitet haben, haben die europäischen Beschäftigungsleitlinien für die Frauenerwerbsarbeit weithin kontraproduktive Wirkungen, obwohl sie die Förderung der Chancengleichheit und das GM-Prinzip an vielen Punkten ganz ausdrücklich ansprechen.

Denn die Luxemburger Beschlüsse zur europäischen Koordinierung der Beschäftigungspolitiken von 1997 seien auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin nicht wirklich zu Ende gedacht. Faktisch orientiere sich die gemeinschaftliche Arbeitsmarktpolitik weiterhin am Denkmodell des männlichen Normalarbeitnehmers, mit dem Ergebnis, daß sie die Geschlechterspaltung am Arbeitsmarkt eher

vertiefe statt sie abzumildern (Rubery/Fagan 1998, 113). Zugespitzt: Es reicht einfach nicht aus, einen GM-Ansatz zu proklamieren, wenn die gleichzeitig forcierten Politiken der Privatisierung des Öffentlichen Dienstes, der Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse, die Einführung von Niedriglohnsektoren und der Dezentralisierung von Tarifverhandlungen der Förderung der gleichberechtigten Erwerbsarbeit der Frauen abträglich sind. Jede dieser nun europaweit umgesetzten neoliberalen Wirtschaftsstrategien gehe voll zu Lasten des weiblichen Geschlechts und kann durch ein noch so gutes GM auch nicht ansatzweise aufgefangen und kompensiert werden.

So werden z.B. in den europäischen Beschäftigungsleitlinien die Ambivalenzen der Teilzeitarbeit für Frauen nicht sozialpolitisch durchdacht. Von der raschen Expansion der Teilzeitbeschäftigung werden besonders hohe Beschäftigungseffekte erwartet. Während die Ausweitung der Teilzeitarbeit trotz fehlender sozialrechtlicher Absicherung in vielen europäischen Ländern uneingeschränkt als akzeptable Form der Arbeitsumverteilung angesehen werde, werden kollektive Arbeitszeitverkürzungen im Vollzeitbereich hingegen strikt abgelehnt. Zu Ende gedacht heißt das, die Arbeitsumverteilung unter Frauen ist beabsichtigt, nicht jedoch eine zwischen Frauen und Männern und schon gar nicht die zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. Als Folgewirkung dieses neoliberalen Flexibilisierungsansatzes ist eine europaweite Explosion ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten.

Gefährdungen für ein tragendes wohlfahrtsstaatliches Konzept der Geschlechterdemokratie entspringen aber auch aus entfernteren Politikbereichen wie der Währungspolitik. Als kontraproduktiv für die Geschlechtergleichstellung sind insbesondere die von den Regierungen eingegangenen Verpflichtungen der Währungsunion und des Stabilitäts- und Wachstumspaktes von 1998 anzusehen. Im Klartext: mit diesen währungspolitischen Beschlüssen wurden zusätzliche Hindernisse für eine Politik der Gleichstellung im Erwerbs- und Familienbereich aufgerichtet, weil die nationalen Finanzhaushalte auch in der Zukunft weiterhin in ein enges währungspolitisches Korsett eingezwängt sind. In den letzten Jahren war in allen EU-Ländern zu beobachten, daß die Maastrichter Konvergenzkriterien dazu herhalten mußten, disziplinierende Sparpolitiken durchzusetzen. Der nun schon zehn Jahre anhaltende Druck auf die Länder ihre Staatsverschuldung zurückzuführen, hat vorzugsweise zu Einsparungen bei den Sozialausgaben und zur Privatisierung öffentlicher Betriebe mit zum Teil verheerenden Beschäftigungseinbrüchen geführt. Frauen in allen Ländern – und das gilt verschärft auch für die osteuropäischen Beitrittsländer, die an den gleichen Konvergenzkriterien gemessen werden – sind von diesen Maßnahmen in doppelter Hinsicht betroffen, weil die Quantität und Qualität ihrer Arbeitsplätze verschlechtert werden, und weil es starke Einsparungen bei all jenen öffentlichen Dienstleistungen gibt, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerläßlich sind.

Für Deutschland wie für Schweden läßt sich belegen, daß in den 90er Jahren rund 600.000 Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst abgebaut wurden. Vor diesem Hintergrund stellt sich m. E. die Schlüsselfrage: Ist das GM-Konzept geeignet, auf die zentralen Interessensverletzungen, in denen sich die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben heute manifestiert die richtigen und wirksamen Antworten zu geben? Oder lenkt sie unsere Aufmerksamkeit ab auf Nebenschauplätze der Frau-

enförderpolitik, die für einige wenige gut qualifizierte Frauen vielleicht Vorteile beim beruflichen Aufstieg bringen, aber keine Kraft mehr für den Kampf gegen die handfesten Verschlechterungen bei den vielen Frauen übrig lassen?

Werfen wir dazu einen kurzen Blick zurück auf die deutsche Situation: Politik und Gewerkschaften haben in den 90ern große Hoffnungen auf Konzepte der betrieblichen Frauenförderung gesetzt, vielfältige Betriebsvereinbarungen und (nur) wenige Tarifverträge wurden ausgehandelt. Heute wissen wir, daß diese Ansätze meistens zu kurz griffen und faktisch nur gewisse Vergünstigungen für sehr kleine Gruppen von qualifizierten Frauen erbracht haben. So wie betriebliche Frauenförderung bisher konzipiert und realisiert wurde, ist sie zumeist zu einem Instrument unternehmerischer Imagepflege verkommen. Wenn überhaupt, wurde Frauenförderung primär von expandierenden Großunternehmen praktiziert. In den zahlreichen mittelständischen Betrieben des Dienstleistungsgewerbes, in denen der Anteil der an- und ungelerten Frauen sehr hoch ist und in den von Strukturkrisen betroffenen »Frauenbranchen«, in denen Frauen besonders benachteiligt werden, sind betriebliche Fördermaßnahmen bekanntlich absolute Mangelware geblieben. Die vielen Rationalisierungsverliererinnen wurden durch Frauenfördermaßnahmen nicht erreicht. Die Bilanz wird nicht besser, wenn man die Regelungsbereiche betrieblicher Frauenförderung betrachtet.

Als eindeutiger Schwerpunkt haben sich in den vergangenen Jahren Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Teilzeit, herausgebildet. Von Gewerkschafterinnen wurde deswegen die Verengung der bisher konzipierten Programme auf familienpolitische Förderung kritisiert. Demgegenüber sind die eklatanten Dimensionen der Verletzung von Frauenrechten wie z.B. Lohndiskriminierung, die zu kleine Zahl von qualifizierten Ausbildungsberufen, gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen, familienfeindliche Arbeitszeitlagen (z.B. Wochenendarbeit, Überstunden der Verkäuferinnen) von betrieblichen Fördermaßnahmen bisher weitgehend ausgespart geblieben. Sie sind ausgespart geblieben, weil sie an die Kernstrukturen der Frauenunterdrückung im Kapitalismus rühren.

Welche Schlußfolgerunge können wir ziehen?

Das nun über Jahrzehnte gegebene Beharrungsvermögen geschlechtsgebundener Arbeitsmarktpaltungen kann nur sehr begrenzt mit den Mitteln der Konsensgespräche, der Überredung und Sensibilisierung der Verwaltungen / Betriebsleitungen aufgebrochen werden, wie sie nun aber auch die GM-Strategie erneut wieder vorschlägt. Damit soll nicht abgestritten werden, das in neuen Managementkonzepten auf neue Spielräume organisatorischer und personaler Gestaltung hingewiesen wird. Die neuen Optionen werden m. E. jedoch grandios überzeichnet. Sie ignorieren gerade jene tief verankerten sozialen und kulturellen Regulierungsmuster, die in Betrieb und Gesellschaft zur geschlechtsungleichen Verteilung von Entscheidungs-, Weisungs- und Kontrollbefugnissen führen. Bei Licht gesehen suggeriert der GM-Ansatz, die jahrzehntelangen Bemühungen zur Geschlechtergleichstellung seien fehlgelaufen, weil frau nicht die richtigen Argumente gefunden habe.

Heute versucht man mehr Akzeptanz für das Thema dadurch zu gewinnen, daß eine neue Markt- und Wettbewerbsrhetorik in die gesellschaftspolitische Aus-

cinandersetzung eingeführt wird. Frühere sozialistische Begründungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die auf soziales Unrecht und Gesetzesverletzungen verwiesen, werden wie heiße Kartoffeln fallengelassen. Statt dessen versuchen die GM-Protagonisten den Unternehmen und Behörden die Gleichbehandlung mit eben den betrieblichen Vorteilen, die »Managing Diversity« in die Debatte eingebracht hat schmackhaft zu machen: nämlich mit Kosten-, Kreativitäts-, Marketing- und Flexibilitätsvorteilen (Krell 2000, Tondorf 2001; Niedersächsisches Ministerium 2000). Wenn dieses Reorganisationskonzept für jedermann so vorteilhaft ist, so müßte doch gefragt werden, wieso trotz des behaupteten ökonomischen Nutzens bisher keine ins Auge fallenden Umschichtungen von Männer zugunsten von Frauenarbeit zu verzeichnen sind? Beruht die seit Jahrzehnten zu beklagende strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf Fehlern betriebswirtschaftlichen Rechnens?

Ganz offensichtlich greift eine solche auf »rationalen« betriebswirtschaftlichen Kostenkategorien basierende Effizienzhypothese zu kurz, um die Ökonomie der geschlechtlichen Diskriminierung zu erfassen. Als strikt technokratischer Ansatz legt sie eine dem Marktmechanismus folgende Logik nahe, in der Fragen der Macht und der Herrschaft im Betrieb, der sozialen Interessengegensätze, der patriarchalen Machtasymmetrien und Verteilungungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern ausgeblendet werden (Regenhard 1997, 42). Es wird vielmehr unterstellt, mit Aufklärung, Sensibilisierung und Training der Personalleitungen ließen sich die Probleme schon managen. Ganz ausdrücklich wird den Betrieben auch freigestellt, für welche Maßnahmen aus dem breiten Fächer der GM-Förderpolitik sie sich entscheiden. Zu befürchten ist, daß sie sich die Felder herauspicken, die für die Imagepflege dienlich sind.

Weil die langandauernden Diskriminierungen der Frauen tief in marktlichen Strukturen, in ökonomischen Verwertungskalküls und männlichen Macht- und Segregationsinteressen verankert sind brauchen wir andere, stärkere Herangehensweisen als ein unverbindliches Gender Mainstreaming. Wir brauchen gesetzlich verankerte starke Regelungen in Form von strikten Quoten, die den Betrieben genaue Zielvorgaben setzen und auch Sanktionsandrohungen enthalten. Der GM-Ansatz enthält solche eindeutigen Festlegungen und Auflagen nicht, sondern schiebt alle diese Fragen den Frauen an der Basis in den Betrieben und Verwaltungen zu, die nun sehen müssen wie sie mit diesem Handlungsansatz zu recht kommen. Damit zieht sich der Sozialstaat faktisch aus der Verantwortung. Vor diesem Hintergrund darauf zu vertrauen, daß sich die Dinge schon in die richtige Richtung bewegen, weil doch alle inzwischen GM auf die Agenda gesetzt haben, verwischt m. E. die Fronten und schürt trügerische Illusionen.

Literatur

- Braunmühl, Claudia von: Mainstreaming Gender zwischen herrschaftskritischen und bürokratischen Diskurs in: Jahrbuch Lateinamerika. Analysen und Berichte. Band 24. Geschlecht und Macht. Berlin 2000, 139- 152.
- Bundesrepublik Deutschland: beschäftigungspolitischer Aktionsplan 1999. Bonn April 1999.
- Europäisches Parlament. Sitzungsdokumente. Bericht über die Mitteilung der Kommission – Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der

- Gemeinschaft – »mainstreaming« (Kokkola Bericht 1997), Anhang: Stellungnahmen des institutionellen und des sozialen Ausschusses des EP 1997).
- Flynn, Pádraig: »Mainstreaming« – eine grundlegend neue Angewandte der Chancengleichheit im Rahmen der künftigen Strukturfonds. in: Frauen Europas Info 78, März-April 1998, 1. Frauen Europas Info 71, Juni 1997, S. 1-3.
- Frauenbeauftragte warnen vor Rückschritten. in: zweiwochendienst 164/ 2000, S.5.
- Höyng, Stephan: Gender mainstreaming statt Quote? Zur neuen gleichstellungspolitischen Konzeption in der Erwerbsarbeit. Thesen zur Tagung der Rosa-Luxemburg –Stiftung am 18./ 19. Mai 2001 in Berlin.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Mitteilung der Kommission »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft«. Brüssel 1996.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung »Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Brüssel 4. 03. 1998.
- Krell, Gertraude: Mono- oder multikulturelle Organisationen? Managing Diversity auf dem Prüfstand. In: Ulf Kadritzke (Hg.) Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Berlin 1997. 47-66.
- Krell, Gertraude: Managing Diversity – Chancen für Frauen. in: Kobra (Hg.) Managing Diversity – Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen. Kobra-Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 14. Berlin Juni 2000. 27-35.
- Mückenberger, Ulrich : in Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.) Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Autorinnen: Prof. Dr. Gertraude Krell, Prof. Dr. Ulrich. Mückenberger, Dr. Karin Tondorf. Hannover 2000.
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.) Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Autorinnen: Prof. Dr. Gertraude Krell, Prof. Dr. Ulrich. Mückenberger, Dr. Karin Tondorf. Hannover 2000.
- Regenhard, Ulla: Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterdifferenz? in WSI-Mitteilungen 1/1997, 38-50.
- Rubery , Gill/ Fagan, Colette: Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz. Wien 1998.
- Schunter-Kleemann, Susanne: Geschlechterdifferenz in der politischen Debatte zur Europäischen Union. Prokla 92, 1993, 451-472.
- Schunter-Kleemann, Susanne: »Mainstreaming« – die Geschlechterfrage in der europäischen Strukturpolitik. in: Zeitschrift für Frauenforschung 3/1998, 22-33.
- Schunter-Kleemann, Susanne: Die Modernisierung patriarchaler Gewaltverhältnisse in: Regina Stötzl (Hrsg.) Ungleichheit als Projekt. Globalisierung – Standort – Neoliberalismus. Forum Wissenschaft Studien 43, Marburg 1998, 125-142.
- Schunter-Kleemann, Susanne.: Mainstreaming as an Innovative Approach of the EU Policy of Equal Opportunities? Hochschule Bremen, University of Applied Sciences, Wissenschaftliche Einheit Frauenstudien und Frauenforschung , Discussion papers 3/1999, 1-30.
- Schunter-Kleemann, Susanne: Gender mainstreaming als neoliberales Projekt? in: Utopie Kreativ. Diskussion sozialistischer Alternativen, Oktober 1999, 41-45.
- Schunter-Kleemann, Susanne: ESF-Interventionen und Gender Mainstreaming in Deutschland. Einige methodologische und politische Überlegungen. in: Tagungsdokumentation »Chancen und Grenzen der Gleichstellungspolitik des Europäischen Sozialfonds in Österreich.« Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wien 1999, 13-33.
- Schunter-Kleemann, Susanne: Gender mainstreaming as a strategy for modernising gender relations? in: Family issues between gender and generations. Seminar report. Sylvia Trnka (Ed.) European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and European Observatory on Family Matters, Luxembourg 2000, 79-85.
- Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming- verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung in: WSI-Mitteilungen 4/ 2001, 271-277.
- Weg, Marianne: Gender Mainstreaming als gleichstellungsfördernde Politikmethode. Unveröffentlichtes Papier, Wiesbaden 2001, 26 S.