

Frauenfragen sind Männerfragen sind Geschlechterfragen? 40 Jahre Neue Frauenbewegungen. – Und jetzt?

Beitrag zur AG 3: Die Frauenbewegung an der Arbeit

Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn

In meinem Input möchte ich zwei Aspekte des Themas „Frauenbewegung an der Arbeit“ erläutern.

1. Wissenschaftliche Arbeit und Arbeitsbegriff
2. Die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming: Wo stehen wir?

Zu 1: Die neue Frauenbewegung hatte sehr viele Facetten. Ich habe sie vor allen Dingen als wissenschaftskritische Bewegung erlebt, die mich in meiner wissenschaftlichen Sozialisation sehr geprägt hat. Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre war in meinem Studium eine ganz wichtige Fragen die nach den Funktionsbestimmungen wissenschaftlicher Arbeit: Die Arbeit, die wir selber als Studierende taten, sollte, so dachten wir, der Frauenbewegung dienen, Veränderungen bewirken und vor allen Dingen konkrete Auswirkungen haben. In den „beiträgen zur feministischen theorie und praxis „des Kölner Verein Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis hatte Maria Mies ihre Thesen zur parteilichen Forschung entwickelt und in Forschungsvorhaben umgesetzt. Das Paradigma dieser Forschung war die Aktionsforschung, in der es darum geht, dass Wissenschaftlerinnen sich in Praxisfelder begeben, dort Veränderungen initiieren, diese reflektieren und die Ergebnisse der Reflektion wieder in das Praxisfeld zurück geben. In dieser Form der Forschung sahen wir eine sinnvolle wissenschaftliche Betätigung, die zur Lösung der gerade neu formulierten Problemen von Frauen in der Gesellschaft beitragen sollte.

Zum anderen ging es um eine Neudefinition von Arbeit in der Gesellschaft: Die Arbeit von Frauen als private und unbezahlte Arbeit wurde entdeckt, die Arbeit von Frauen in den typischen Frauenberufen als unterbezahlt und diskriminiert wahrgenommen und erforscht. Es gab Bündnisse mit Gewerkschafterinnen, z.B. zur Aufwertung von Frauenarbeit, zur Neugestaltung von Tarifverträgen, in denen die Ideen der Aufwertung der Arbeit konkretisiert wurden. Als feministische Wissenschaftlerin war es in den 80er Jahren möglich, in Projekten der Gewerkschaften mit Gewerkschafterinnen zusammen zu arbeiten, feministische Positionen zu vertreten. Dazu kam die Erfahrung, wie schwierig es ist, diese in den männlich dominierten Organisationen umzusetzen. Dennoch gab es in dieser Zeit viele Anträge innerhalb der DGB-Gewerkschaften, die die feministische Definition der Arbeit aufnahmen, auf die Unterbewertung und die Notwendigkeit der Aufwertung eingingen und von diesem neuen Verständnis aus die Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen forderten.

2. Die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming: Wo stehen wir?

Mir ist es wichtig, die Quelle dieser Strategie nicht in der Europäischen Kommission oder auf den Schreibtischen von Bürokraten zu sehen, aber auch nicht in dem Managementkonzept „Managing Diversity“, das einer marktliberalen, harmonistischen Philosophie folgt. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die in der internationalen Frauenbewegung entwickelt worden ist und die darauf abzielt, die Frauen in ihren Politiken nicht immer als Bittstellerinnen zu belassen, sondern viel mehr die politisch agierenden Organisationen selber zu verpflichten, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Dahinter steckt die Analyse, dass die Geschlechterverhältnisse strukturell bedingt und hergestellt werden und durch viele politische Maßnahmen und Regelungen immer weiter zementiert werden. Das Doing Gender von Organisationen kommt in den Blick und die Akteure der Veränderung sind dann nicht nur die Frauen sondern alle, Männer wie Frauen, die über solche Maßnahmen und Politiken bestimmen. Damit ist es eine sehr anspruchsvolle Strategie, die auch nur unter der Veränderung der Organisationen selbst und bei einer Veränderung der Haltung und des Denkens ihrer Mitglieder durchzusetzen ist.

Das Konzept ist und bleibt umstritten: In der ersten Phase in der Bundesrepublik wurde die Strategie des Gender Mainstreaming als neue Form der Frauenförderung missverstanden, in der nächsten Phase wurde Gender Mainstreaming als unzureichend gegenüber dem Konzept des Managing Diversity definiert. Beide Diskursstränge werden dem Konzept nicht gerecht. Hinter Gender Mainstreaming steckt die Idee, die Macht in den Organisationen zu nutzen, die Mächtigen zum Umdenken und zu verändertem Handeln zu bringen. Als Top down Strategie wendet es sich an diejenigen, die an den Spitzen von Organisationen entscheiden (in der Regel Männer). Entscheidend ist, dass Gender Mainstreaming eine Strategie ist, die mit einem Zielkatalog verbunden werden muss. Die internationale Frauenbewegung hatte ihre frauenpolitische Agenda, in der die Ziele enthalten waren. Die Organisationen, die Gender Mainstreaming anwenden, brauchen eine ihren jeweiligen Aufgaben entsprechende geschlechterpolitische Zielsetzung, der Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter reicht bei weitem nicht aus, um Genderanalysen, die den Kern der Arbeit im Gender Mainstreaming Prozess bilden, entwickeln zu können.

Jenseits der Kritik am Konzept ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass es in der Praxis Rückschritte statt Fortschritte in der Geschlechterpolitik mit Gender Mainstreaming gab:

Zum einen ist ein teilweise institutioneller Abbau von öffentlicher Frauenpolitik im Namen von Gender Mainstreaming zu sehen: Die im öffentlichen Bereich durchgesetzten Frauenbeauftragten wurden teilweise zu Akteuren von Gender Mainstreaming Prozessen bestellt, in anderen Organisationen galten sie bei Einführung von Gender Mainstreaming als überflüssig. Dies widerspricht der frauenpolitischen Intention, Gender Mainstreaming soll ja frauenpolitischen Forderungen verstärkt zur Durchsetzung verhelfen und sie nicht schwächen.

Zum anderen gab es teilweise durch Gender Mainstreaming Projekte eine Bagatellisierung der Geschlechterfrage, es wurden Genderanalysen zu Detailproblemen angestellt, die die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit dann lächerlich erscheinen ließen.

In vielen Prozessen wurde aber auch deutlich, dass es eine enorme Unkenntnis über die Geschlechterverhältnisse gibt, die Daten, die man braucht, um eine Genderanalyse überhaupt zu beginnen, fehlen an vielen Stellen.

Neben diesen Tendenzen gab es allerdings auch Fortschritte im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit: Gender Mainstreaming hat sich als Instrument erwiesen, das die Transparenz von politischen Entscheidungsprozessen und den von ihnen Betroffenen fördert, das die Sensibilität für Geschlechterfragen hervorruft und an vielen Stellen auch schon zu Schritten zu mehr Geschlechtergerechtigkeit geführt hat, so etwa in der Kinder und Jugendarbeit, im Bereich Gesundheit aber auch bei der Stadt und Raumplanung.

Viele internationale Studien zeigen, wie sehr sich die Widerstände gegenüber Genderanalysen in Verwaltungen ähneln. Um so bedauerlicher ist es, dass die Bundesregierung sich in ihrem letzten Bericht an die Vereinten Nationen (CEDAW) von dieser Strategie verabschiedet hat, „weil sie zu vielen Widerständen geführt hat“. Anstatt einen gerade erst begonnenen Prozess, der Instrumente, Trainings und Beratung sowie Organisationsentwicklung umfasst, fortzuführen, wird die Strategie ersatzlos verabschiedet, - vielleicht ein Beleg dafür, dass Deutschland im Vergleich zu den skandinavischen Ländern noch weit zurückliegt und noch nicht bereit ist, die eigenen geschlechtshierarchischen Strukturen abzubauen.

Meiner Meinung nach bekommt die feministische Forschung gerade im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen eine enorm wichtige Aufgabe: Sie hat die Geschlechterverhältnisse in den verschiedensten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens zu konkretisieren, aber auch zu theoretisieren, das heißt, fruchtbare Analysen zu liefern, die zur politischen Umsetzung anregen. Andererseits zeigt sich in allen Fällen, dass Gender Mainstreaming dort besonders erfolgreich angewendet wird, wo Frauen sich bewegen: nur der zivilgesellschaftliche Druck kann auf die Probleme in den Geschlechterverhältnissen hinweisen.