

Martina Pfeifer

Gender Trainings

**Ein Beitrag zur Transformation
der Geschlechterverhältnisse?**

Eine qualitative Studie

Diplomarbeit zur Erlangung des
akademischen Grades einer Magistra der Philosophie

eingereicht bei:

Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Mag.^a Maria A. Wolf

Institut für Erziehungswissenschaften

Geisteswissenschaftliche Fakultät

der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Innsbruck, Juni 2006

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Das Verhältnis von Geschlecht und Arbeit.....	6
2.1	Geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes	8
2.2	Die Vergeschlechtlichung von Berufen.....	10
3	Feministische Kritik an den herrschenden Geschlechterverhältnissen	12
3.1	Strömungen des Feminismus in Wissenschaft und Politik	13
3.2	Frauenbewegung und Frauenforschung ab den 60er Jahren	16
3.3	Frauen- und Geschlechterforschung ab den 80er Jahren	18
3.4	Die Ausdifferenzierung der Geschlechtertheorien	22
3.4.1	Gleichheitsfeminismus	22
3.4.2	Differenzfeminismus	23
3.4.3	Dekonstruktivistischer Feminismus	25
3.5	Theoretische Fassungen von Geschlecht im (de-) konstruktivistischen Diskurs	26
3.5.1	Ethnomethodologischer Konstruktivismus - doing gender	27
3.5.2	Diskurstheoretische Dekonstruktion	29
3.6	Die Dilemmata der drei Feminismen	29
3.7	Vom einperspektivischen Feminismus zu multiperspektivischen Ansätzen....	31
4	Gender Mainstreaming	33
4.1	Zentrale Begriffe im Kontext von Gender Mainstreaming	33

4.2	Entwicklungslinien von Gender Mainstreaming.....	37
4.3	Strukturmerkmale des Gender Mainstreaming Konzepts	39
4.4	Geschlechterpolitische Praxis: Frauengleichstellungspolitik	40
4.5	Gender Mainstreaming in der geschlechterpolitischen Praxis	42
4.6	Kritische Anmerkungen zu Gender Mainstreaming.....	43
5	Gender Trainings als Element der Implementierung von Gender Mainstreaming – eine empirische Studie	46
5.1	Vorgehensweise und Methode	46
5.1.1	Forschungsfrage und Forschungsfeld.....	47
5.1.2	Wissenschaftstheoretische und methodologische Verortung der Studie.....	47
5.1.3	Datengewinnung mit ExpertInneninterview.....	48
5.1.4	Computerunterstützte Datenauswertung mittels ATLAS-ti	50
5.1.5	Informationen zu den Gender Trainings und den TrainerInnen	51
5.2	Die Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming	52
5.3	Allgemeine Merkmale eines Gender Trainings	53
5.3.1	Strategien und Zielsetzungen.....	53
5.3.2	Tätigkeitsfelder und Anwendungsbereiche	54
5.3.3	Inhalte und Methoden.....	54
5.4	Herausforderungen und Besonderheiten in den Trainings.....	56
5.4.1	Motivation	56
5.4.2	Konzeption der Trainings	56
5.4.3	Die Inhalte der Trainings.....	58
5.4.4	Widerstände und Abwehrhaltungen	60
5.4.5	Die Rolle(n) der Geschlechter in den Trainings.....	65
5.5	Highlights, Erfolge und Wirksamkeit der Trainings	69
5.5.1	Erfolgskriterien und Highlights aus Sicht der TrainerInnen	70

5.5.2	Voraussetzungen für die wirksame Umsetzung von Gender Trainings	72
5.6	Gender Mainstreaming – der Rahmen für Gender Trainings.....	75
5.6.1	Chancen des Konzepts.....	75
5.6.2	Grenzen des Konzepts	77
5.6.3	Die Bewährung des Konzepts in der Praxis: Reflexionen der TrainerInnen...	79
5.7	Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand feministischer Kritik	82
5.7.1	Die Verschlinkung des Begriffes "Gender"	82
5.7.2	Die Reprivatisierung von Geschlecht	84
5.7.3	Die "Verwässerung" des politischen Anspruchs	85
6	Fazit und Ausblick	87
6.1	Schlussfolgerungen.....	87
6.2	Blick in die Zukunft.....	88
7	Literaturverzeichnis	90
8	Internetreferenzen	98
9	Anhang.....	99
9.1	Interviewleitfaden.....	99
9.2	Codeliste ATLAS ti.....	101

1 Einleitung

Doch zunächst der erste Schritt: Was ist neu an den neuen Strategien? [...] Auch für jene, die mit Gleichstellungspolitik und Gender Studies einigermaßen vertraut sind, versteht sich anfangs nichts von selbst. (Wetterer 2003, 133)

Gleichstellungspolitische Bemühungen werden in Österreich bereits seit den 80er Jahren institutionalisiert umgesetzt. Das Ziel ist, die Teilhabe von Frauen an den gesellschaftlichen Verhältnissen zu fördern. Zahlreiche Erfolge und Fortschritte konnten in den vergangenen Jahrzehnten verbucht werden, die Veränderungen im Geschlechterverhältnis bewirkten. Trotzdem hat Gleichstellungspolitik nichts von ihrer Relevanz verloren: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und damit verbundene Asymmetrien zwischen den Geschlechtern bestehen weiterhin. Die "neue" Strategie Gender Mainstreaming stellt auf europäischer Ebene den Anspruch, Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen. Das wird jedoch auf politischer als auch feministisch-theoretischer Ebene kontrovers diskutiert.

Die Arbeit greift diese Diskussion auf. Mittels eines theoretischen Abrisses und einer empirischen Studie wird der Frage nachgegangen, inwiefern Gender Mainstreaming - insbesondere das Instrument des Gender Trainings - dazu beiträgt, die bestehenden Geschlechterverhältnisse zu reformieren bzw. transformieren. Die Studie liefert Ergebnisse und Perspektiven aus der Praxis, die für zukünftige Entwicklungen Orientierungshilfe sein können.

Einführend wird in *Kapitel 2* ein historischer Rückblick auf die Organisation von Geschlecht und Arbeit nachgezeichnet. Dabei wird zunächst die Entwicklungsgeschichte der Arbeitswelt veranschaulicht und ein inhaltlicher Bezug zur Relevanz von Gender Mainstreaming hergestellt. In Folge wird auf die gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse eingegangen, die Frauen zunehmend wieder in die Erwerbsarbeit einbinden, ohne dass dadurch die hierarchischen Geschlechterverhältnisse aufgelöst werden: Ausführungen zu Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt und der Vergeschlechtlichung von Arbeit und Berufen stellen den Abschluss des Kapitels dar.

Das *Kapitel 3* liefert einen Überblick über die Frauen- und Geschlechterforschung: Dazu werden die Strömungen und Entwicklungslinien der Frauen- und Geschlechterforschung, zentrale Theoreme, Begriffe und auch Kontroversen der feministischen Forschung dargestellt. Abschließend wird - in Anlehnung an Gudrun-Axeli Knapp - eine produktive Verknüpfung der unterschiedlichen feministischen Positionen als Orientierungsrahmen für theoretisch reflektierte Frauen- und Geschlechterpolitik skizziert.

Im *Kapitel 4* werden die Grundzüge von Gender Mainstreaming aufgezeigt. Zunächst wird die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte von Gender Mainstreaming nachgezeichnet und anschließend wird das Konzept im Kontext der Europäischen Union vorgestellt. Die Strukturmerkmale sowie Instrumente des Konzepts stellen einen nächsten Schwerpunkt dieses Kapitels dar. Ein Überblick über die kritische Debatte zur Konzeptionalisierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming bildet den Abschluss.

Die empirische Studie im *Kapitel 5* ist das Kernstück dieser Arbeit. Gender TrainerInnen berichten und reflektieren in ExpertInneninterviews ihre Erfahrungen aus der Umsetzungspraxis. Die zentralen Ergebnisse der Studie werden auf 40 Seiten präsentiert, diskutiert und mittels Zitaten, die fast ausschließlich aus den Interviews stammen, untermauert. Die Untersuchung zeigt Chancen und Grenzen der Trainings auf. Gleichzeitig liefert sie richtungsweisende Erkenntnisse für zukünftige Entwicklungen und Maßnahmen aus Sicht der Praxis. Ergänzend werden die Gender Trainings kritisch analysiert und mögliche (negative) Auswirkungen aus feministischer Sicht artikuliert.

Das *Kapitel 6* bildet den Abschluss der Arbeit. Hier werden Schlussfolgerungen formuliert und Perspektiven für die Zukunft angedacht.

2 Das Verhältnis von Geschlecht und Arbeit

Wer weiß heute nicht, dass Frauen weniger verdienen als Männer, häufiger arbeitslos sind, fast die ganze Last der Hausarbeit tragen; dass die Beschäftigungspolitik geschlechtsspezifisch ist [...]? Dass die Frauen oben an die "gläserne Decke" stoßen und zugleich schnell in die 'Armutsfalle' rutschen? (Hirata/Kergoat 2001, 135)

Die Industriegesellschaft, die sich im Laufe des 19. Jahrhunderts in den westlichen Staaten entwickelte, provozierte eine tiefgreifende Veränderung der Gesellschaft. Der ökonomische Wandel organisierte die gesellschaftlich notwendige Arbeit neu und veränderte somit die gesamtgesellschaftliche wie auch die innerbetriebliche Arbeitsteilung.

Durch die **Neuorganisation der Arbeit** - welche die generative und regenerative (Re-)Produktion sowie die materielle und symbolisch-kulturelle (Re-)Produktion umfasste - kam es zu einer Spaltung: Diese wird in feministisch-kapitalismuskritischen Gesellschaftsanalysen die "Entfamiliarisierung der Produktion" genannt (vgl. Bock/Duden 1976, Werlhof 1983). Durch den Bau von Fabriken und Fertigungshallen kam es zu einer Trennung der Lebensräume Haushalt und Produktion. In den Jahrhunderten vor der Industrialisierung wurden alle lebensnotwendigen Produkte zu Hause unter einem Dach hergestellt. Demgegenüber ist die industrialisierte Gesellschaft eine Gesellschaft mit getrennten Sphären. Bedeutend war die Trennung von Produktion und Reproduktion. Die Entfamiliarisierung der Produktion führte zu einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, das heißt die gesellschaftlich notwendige Arbeit wurde zunehmend in einer Art und Weise organisiert, in der Männern die Erwerbsarbeit und Frauen die unentlohnte Hausarbeit zugewiesen wurde. Diese provozierte Arbeitsteilung wurde vergeschlechtlicht und naturalisiert: Hausarbeit galt demnach als eine der Natur der Frau entsprechende Tätigkeit, welche sie aus Liebe verrichtet; Erwerbsarbeit als die

der Natur des Mannes entsprechende Aufgabe, welche dieser für den Lohn verrichtet, über den er die Position des Familienernährers einnehmen kann. Aus einer Arbeitsrolle war eine Geschlechterrolle geworden. Die Entfamiliarisierung der Produktion und die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Arbeiterschicht provozierte die „Soziale Frage“: Diese zeigte mit aller Deutlichkeit, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen - ohne Familienarbeit von Männern - den Familienzusammenhalt und die generative wie regenerative (Re-)Produktion gefährdete: Arbeitskraft ist nicht unendlich ausbeutbar, sondern muss immer wieder neu regeneriert werden. Die „Soziale Frage“ wirft im Kern also die Frage auf, wie die Gesellschaft unter Bedingungen der industriellen Produktion die Reproduktion der Gattung organisieren soll. Um die Erziehung der Kinder, die Versorgung und Regeneration der männlichen Arbeitskraft sowie der ganzen Familie zu gewährleisten, wurden vor allem Frauen der bürgerlichen Schicht vom Arbeitsmarkt ferngehalten. Die bürgerliche Gesellschaft legitimierte diese Geschlechterungleichmachung mit Hilfe der Wissenschaften, welche diese sozial erzeugte Ungleichheiten naturalisierten (vgl. Honegger 1991, Hausen 1993). Ökonomischer Wandel, Funktionalisierung von Geschlecht für gesellschaftlich notwendige Arbeit und wissenschaftliche Geschlechterkonzeptionen verstärkten sich wechselseitig und schufen den Typus der "Nur-Hausfrau", welcher im so genannten fordistischen Kapitalismus¹ auch in der ArbeiterInnenklasse verankert wurde und bis heute nachhaltig die Herstellung einer Generationenfolge und die Regeneration des Arbeitsvermögens zu sichern hat. Die Tatsache, dass Frauen bis heute unentlohnte Reproduktions- und Regenerationsarbeit leisten, um "bezahlte" Arbeitskraft zu regenerieren, ist der zentrale Modus wie kapitalistisch strukturierte Gesellschaften organisiert sind und funktionieren. Diese ungerechte Teilung von gesellschaftlich notwendiger Arbeit bei gleichzeitiger Hierarchisierung (Hausarbeit = unbezahlt und weniger wert) war ein Stein des

¹ "Als Fordismus wird eine spezifische historische Formation des Kapitalismus bezeichnet, der sich in der USA seit den 1920er/30er und in Europa in der Nachkriegszeit durchsetzte und mit den 1970er Jahren zu Ende ging. 'Namensgeber' ist Henry Ford, der 1914 mit seinen Autofabriken die Fließbandproduktion einführte." (Weiss 2005, 12)

Anstoßes der neuen Frauenbewegung ab 1968. Sie entdeckte die Hausarbeit als grundlegenden Teil gesellschaftlich notwendiger Arbeit und kritisierte die fehlende Anerkennung und Bezahlung dieser Tätigkeiten.

Bei der **Neuorganisation der innerbetrieblichen Arbeitsteilung** wurde die Arbeit in einzelne Arbeitsschritte zur Herstellung eines Produktes (Fließbandarbeit etc.) aufgeteilt: Dadurch wurde die Massenproduktion möglich. Eine Konsequenz dieser Veränderung der Produktion ist die Herausbildung eines Expertentums und die Spezialisierung von Wissen. Zentral wird die Herstellung von Gütern und Waren unter Verwendung von Maschinen. Auch diese innerbetriebliche Arbeitsteilung erfuhr eine grundlegende Spaltung: In die Gruppe der ArbeitgeberInnen, welche das Kapital - also Fabriken und Rohstoffe – besitzen und in die Gruppe der ArbeitnehmerInnen, welche nur mehr über ihre Arbeitskraft verfügen, die sie gegen Lohn verkaufen.

2.1 Geschlechtliche Segregation² des Arbeitsmarktes

Die historisch durchgesetzte ungerechte Teilung gesellschaftlich notwendiger Arbeit zwischen den Geschlechtern hat sich in der Folge auch am gegenwärtigen Arbeitsmarkt durchgesetzt. "Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt" privilegieren männliche und diskriminieren weibliche Erwerbstätigkeit. Die klassische Aufteilung in Hausarbeit und Lohnarbeit ist zwar bis heute noch nicht gelöst, der Typus "Nur-Hausfrau" ist allerdings dabei, sich zunehmend aufzulösen. Ob es als Erfolg der Frauenbewegungen und der feministischen Kritik gewertet werden kann, dass Frauen verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen, ist jedoch fraglich. Denn immer mehr Frauen sind aufgrund steigender Lebenshaltungskosten, Scheidung, Pensionsvorsorge etc. gezwungen, sich gleichermaßen wie ihre männlichen Partner an der Existenz-

² Unter Segregation versteht man die "Trennung von Personen[gruppen] mit gleichen sozialen [...] Merkmalen von Personen[gruppen] mit anderen Merkmalen, um Kontakte untereinander zu vermeiden." (Duden Band 5, 2001). In Anlehnung daran thematisiert die "geschlechtsspezifische Segregation" Aspekte der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen im Beschäftigungssystem.

sicherung zu beteiligen. Das Modell des "männlichen Familienernährers" ist überholt und Frauenerwerbsarbeit ist gesellschaftlich zu einer Beinahe-Selbstverständlichkeit geworden, ohne dass ihre Alleinzuständigkeit für Kinder und Haushalt aufgehört hätte (vgl. Haushaltsführung 2002). Die neuere Variante der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in den neuen kapitalistischen Verhältnissen ist folgende: Männer leisten vorwiegend Erwerbsarbeit, Frauen vielfach Erwerbs- und Familienarbeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer noch als "Frauenproblem" abgebildet, da immer mehr Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen, Männer jedoch nicht im selben Ausmaß Familienarbeit übernehmen. Frauen sind vielfach gefordert, beide Bereiche - Familie und Arbeit - unter einen Hut bringen. Dadurch sind sie oft gezwungen, riskantere Arbeitsverhältnisse - wie atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sowie Teilzeitarbeit - einzugehen. Diese Arbeitsverhältnisse sind oft mit erheblichen Nachteilen verbunden: Schlechte soziale Absicherung, geringes Einkommen und kaum Aufstiegs- und Karrierechancen. Ein bedeutender Aspekt ist auch die Arbeitslosigkeit: Frauen sind von Arbeitslosigkeit in einem viel höheren Maße betroffen als Männer. Als Grund können schlechtere Ausbildungen - dies gilt hauptsächlich für ältere Frauen - genannt werden. Weitere Gründe liegen in den immer noch bestehenden Stereotypisierungen und in funktionierenden Netzwerken, die Männer stützen und Frauen ausschließen bzw. Frauen den Einstieg ins Erwerbsleben erschweren und Karrierechancen verhindern (vgl. Statistik Austria, 2002).

Ein besonderes Merkmal moderner Industriegesellschaften ist die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation. Der Arbeitsmarkt ist dabei in doppelter Weise geteilt - horizontal und vertikal. **Horizontale Segregation** am Arbeitsmarkt bedeutet, dass es eine ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe und Branchen gibt, das heißt es gibt besser bezahlte und abgesicherte "Männerberufe" und meist schlechter bezahlte "Frauenberufe". Männer arbeiten typischerweise in handwerklichen, Frauen dagegen beispielsweise verstärkt in sozialpflegerischen Berufen. Die **vertikale Segregation** bezieht sich auf die Strukturierung und Hierarchisierung innerhalb der Berufsgruppe selber: Frauen sind im Gegensatz zu Männern meistens am

unteren Ende der Einkommens- und Verantwortungspyramide angesiedelt (vgl. Fleischer 2005, 79).

Unabhängig vom Berufstypus nehmen Frauen und Männer immer noch unterschiedliche Positionen in der Berufswelt ein: Frauen erhalten eine geringere Entlohnung wie ihre männlichen Kollegen - oft bei gleichen Qualifikationen und gleichem Beruf. Weiters werden Frauen später befördert als Männer und haben in Führungspositionen weniger Verantwortung für Personal als Männer. Männer, die in Frauenberufen tätig sind, besetzen auch in diesen Berufsfeldern eher die höheren Positionen und die Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen für Männer sind ähnlich wie in männerdominierten Berufen (vgl. Teubner 2004, 432).

2.2 Die Vergeschlechtlichung von Berufen

Die genauere Betrachtung des Phänomens der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zeigt, dass auch die horizontale Segregation, im Kern ebenfalls eine hierarchische (vertikale) Segregation ist: Die Soziologin Angelika Wetterer spricht in ihren Untersuchungen zur Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion von einer so genannten "Binnendifferenzierung" der Berufe: Die Klassifikation einer Arbeit als Frauen- oder Männerarbeit orientiert sich durchgängig und primär an der Bewertung dieser Arbeit durch die Gesellschaft. Laut Wetterer sind Arbeitsinhalte oder *"deren mögliche Kompatibilität mit spezifisch 'weiblichen' oder 'männlichen' Fähigkeiten, Orientierungen und Präferenzen"* (Wetterer 2002, 81) weniger ausschlaggebend. Ein Indikator für die Vergeschlechtlichung von Berufen ist, dass weder die Zunahme der Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit noch der Abbau des Bildungsgefälles zwischen den Geschlechtern zu einem bedeutenden Rückgang der Geschlechtersegregation geführt haben.

Am *"Geschlechtswechsel von Berufen"* (Teubner 2004, 433) wird diese enge Verschränkung von gesellschaftlicher Bewertung und Arbeitsinhalten deutlich sichtbar: Jede Arbeit kann entweder in Frauen- oder Männerarbeit eingeteilt werden. Auch jeder Arbeitsinhalt kann als "typisch weiblich" oder typisch

männlich" definiert werden. Ändert sich in einem Beruf oder Berufsfeld die Geschlechterdominanz, geht dies meist mit einer *"veränderten Positionierung des jeweiligen Berufes im Status-Gefüge"* (Teubner 2004, 433) einher. Wenn aus einem Männer- ein Frauenberuf wird, kommt es dabei gleichzeitig zu einem Verlust an Anerkennung, zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Karrierechancen. In der Folge ziehen sich Männer mittelfristig aus diesen Berufsfeldern zurück und Frauen können somit diese "Lücken" füllen.

Der Geschlechtswechsel von Berufen lässt sich an den Berufen Friseur und Grundschullehrer gut demonstrieren: Lange Zeit waren dies typische Männerberufe: FriseurIn und GrundschullehrerIn gehören heute jedoch zu den typischen Frauenberufen. In diese Berufe sind gegenwärtig traditionelle, Frauen zugewiesene Aufgaben und Fähigkeiten eingelagert. Dazu zählen beispielsweise der verstärkte Körperbezug von Frauen oder der Umgang mit Kindern als Kompetenz von Frauen. Lehrberufe scheinen für Frauen besonders geeignet, um Familie und Beruf gut zu vereinbaren. Auch die begrenzte Karriere im FriseurInnenberuf korrespondiert mit der den Frauen zugewiesenen Familienarbeit (vgl. Teubner 2004, 433).

Die geschlechtliche Arbeitsteilung ist ein wichtiges Merkmal für die Strukturierung und Organisation unserer Gesellschaft. Gleichzeitig ist sie ein bedeutender Modus, der zur Ungleichheit zwischen Männern und Frauen führt.

3 Feministische Kritik an den herrschenden Geschlechterverhältnissen

Was ist Feminismus? - Feminismus ist eine Frage: Gestellt von den falschen Personen (Frauen) an die falschen Adressen (Politik, Militär, Wissenschaft usw.) zu jeder unpassenden Gelegenheit. (Pusch 1983)

In diesem Kapitel wird ein einführender Überblick über die Entstehung und Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung gegeben. Dieser Überblick ist im Zusammenhang mit der Fragestellung der vorliegenden Arbeit insofern von Relevanz, als dass die Frauen- und Geschlechterforschung wichtige Impulse und Erkenntnisse für die Kritik an den bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern liefert. Weiters sind die Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung die theoretische Grundlage für gleichstellungspolitische Bemühungen. Auch die von der Europäischen Union aufgegriffene politische Strategie des Gender Mainstreaming, welche Gegenstand dieser Arbeit ist, rekurriert auf diesen Erkenntnissen.

Neben Frauenbewegung und feministischer Politik hat sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Lage von Frauen in Kultur und Gesellschaft ab Mitte der 70er Jahre vorwiegend in den Kultur- und Sozialwissenschaften durchgesetzt. Im Kern stehen feministische Analysen zum Zusammenhang von Individuum und Gesellschaft in der Tradition der kritischen Theorie. Eines der Ziele der wissenschaftlichen Analyse und Theorieentwicklung ist die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Der Begriff **Feminismus** leitet sich vom lateinischen Wort *feminus* = weiblich und *femina* = die Frau ab. In Friedrich Kluges Etymologischem Wörterbuch findet sich folgende Definition: „Das Eintreten für die (vollständige Durchführung der) Frauen-Emanzipation“ (Kluge 1995). Der Begriff Feminismus wurde im Wesentlichen von politisch engagierten Frauen im Zeitalter der französischen Revolution und der Aufklärung in den politischen Diskurs eingebracht. Er wurde lange Zeit fälschlicherweise auf die „Theorie des Quatre Mouvements et des Destinées Generales“ (1808)

von Charles Fourier zurückgeführt. Es bleibt aber bis heute ungeklärt, woher der Begriff tatsächlich kam. Ungefähr ab dem Jahre 1890 tauchte der Begriff immer häufiger auf und wurde zum Synonym für Frauenemanzipation und Frauenbewegung.³

Historisch betrachtet kann - weder im Feld der Politik, noch im Feld der Wissenschaft - von *dem* Feminismus im Singular gesprochen werden - sondern es gilt, eine Vielzahl von Feminismen zu erkennen. Als kleinsten gemeinsamen Nenner kann die Definition der Romanistin und Geschlechterforscherin Renate Kroll aus dem Lexikon für Geschlechterforschung genannt werden:

„Als minimale gemeinsame Definition kann das Aufbegehren von Frauen gegen ihre Unterdrückung, Marginalisierung, (soziale) Diskriminierung, (wirtschaftliche bzw. sexuelle) Ausbeutung gelten und ihr Bestreben nach einer Gleichstellung der Geschlechter in allen sozialen und kulturellen Bereichen“ (Kroll 2002, 102).

Oder in anderen Worten: Feminismus hat als gemeinsamen Antrieb (Impetus) *„das wissenschaftlich-politische Interesse an der Verfasstheit von Geschlechterverhältnissen und die Kritik an allen Formen von Macht und Herrschaft, die Frauen diskriminieren und deklassieren“* (Becker-Schmidt/Knapp 2000, 7). Feministische Theorien sind somit an keinen bestimmten Analyseansatz gebunden, das Gemeinsame ist das Festhalten an einer kritischen Perspektive für die Analyse der Geschlechterverhältnisse. Feministische Theorien sind somit eine Kritik am gesellschaftlichen Status quo und haben immer einen politischen Anspruch.

3.1 Strömungen des Feminismus in Wissenschaft und Politik

Innerhalb des Feminismus lassen sich verschiedene Strömungen verorten, die jeweils andere Akzentsetzungen vorgenommen haben und unterschiedliche theoretische und methodische Impulse ausgelöst haben. Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen Marta Calás und Linda Smircich liefern ein

³ Mehr zur ersten und zweiten Frauenbewegung z.B. in "Die neue alte Frauenfrage" von Barbara Holland-Cunz (siehe Literaturverzeichnis)

differenziertes Schema, mit dem sie verschiedene Richtungen des Feminismus skizzieren. Nachfolgend werden diese in einem Überblick dargestellt, um zu illustrieren, dass es nicht möglich ist, von *dem* Feminismus im Singular zu sprechen:

Der liberale Feminismus orientierte sich am Programm der Aufklärung und klagt auch für Frauen die universellen Menschenrechte ein. Sein wichtigster Inhalt ist *Gleichberechtigung*. Die bestehende Ordnung wird nicht in Frage gestellt, vielmehr soll diese gerecht und fair gestaltet werden. Die Argumentationslinie ist systemkonform.

Der radikale Feminismus (der meist mit der Frauenbewegung der späten 60er Jahre assoziiert wird) sieht Frauen als eigene unterdrückte Klasse, die sich gegen das Patriarchat auflehnen muss um die Befreiung zu erkämpfen. Die bestehende Gesellschaftsordnung wird als patriarchal identifiziert, kritisiert und in Frage gestellt: Ohne Gesellschaftsveränderung kann es keine Änderung von Unterdrückungs- und Herrschaftsverhältnissen geben. Der Patriarchatsbegriff ist im Kontext des radikalen Feminismus ein gesellschaftstheoretischer Begriff.

Der psychoanalytische Feminismus basiert auf Freuds theoretischen Annahmen zur psychosexuellen Entwicklung, die für Männer und Frauen unterschiedlich ist, da sich Ablösungs- und Identifikationsprozesse am gegen- bzw. gleichgeschlechtlichen Elternteil orientieren. Im Mittelpunkt steht das Mikrosystem Familie und die ‚ödipale Triangulation‘ (die spannungsgeladene Positionierung von Sohn/Tochter in Relation zu Mutter und Vater) und deren Auswirkung auf die Entwicklungsprägung.

Der marxistische Feminismus stellt die Ausbeutung der Frauen als Klasse in den Kontext der kapitalistischen Ausbeutung der Arbeiterklasse. Frauen werden doppelt unterdrückt: Einerseits als billige Arbeitskräfte – die sozusagen als Reservearmee auch gegen die Lohnforderung von Männer eingesetzt werden kann – und andererseits als unbezahlte Reproduktionsarbeiterinnen, die durch Erziehungs- und Versorgungsarbeit in den Familien den Status der Männer als eigentliche Produzenten ermöglichen.

Der sozialistische Feminismus wird als Synthese radikaler, psychoanalytischer und marxistischer Ansätze angesehen. Er kämpft gegen Kapitalismus und

Patriarchat und versucht die Entwicklung alternativer Lebens- und Arbeitsformen.

Der poststrukturalistische/postmoderne Feminismus wurzelt in der modernen poststrukturalistischen französischen Philosophie, als deren wichtigste Vertreter Foucault, Derrida und Lyotard gelten. Das Subjekt wird aus dieser theoretischen Perspektive "dezentriert" und als Produkt von Diskursen und Praktiken interpretiert, die sich auf machtvoll und zugleich widersprüchliche und vielfältige Weise in die Körper einschreiben und hervorbringen.

Der Dritte-Welt oder postkolonialistische Feminismus wendet sich gegen die Dominanz der von westlichen, weißen, heterosexuellen Frauen etablierten Analysen der Geschlechterverhältnisse, welche die Lebenswirklichkeit von Frauen in anderen Ethnien und anderen gesellschaftlichen Schichten nicht berücksichtigen. Er plädiert für eine Vielfalt von Traditionen, die nicht den westlichen Vorstellungen über Rationalität, Freiheit, Erfolg usw. folgen (vgl. Calás/Smircich 1996, 219 f.).

Diese Feminismen sind sowohl im Feld der Wissenschaft wie auch im Feld der Politik vorhanden und haben sich historisch in unterschiedlichen Zeitkontexten etabliert. Sie zentrieren unterschiedliche Inhalte, entwickelten sich aus unterschiedlichen Denktraditionen, haben somit beispielsweise unterschiedliche Konzeptionen von Subjektivität und fokussieren unterschiedliche Problemlagen von Frauen. Die angeführten Strömungen lassen sich als "Teile" von den in der aktuellen feministischen Diskussion identifizierten Paradigmen verorten (vgl. 3.4). Die meisten der angeführten Strömungen sind mit der Alten und Neuen Frauenbewegung verbunden.

Der politische Feminismus - die Frauenbewegung - lässt sich in 3 Phasen einteilen: Die *Erste Frauenbewegung* wird im Kontext der Französischen Revolution um 1779 verortet. Eine der bekanntesten Figuren ist die Schriftstellerin Olympe Marie de Gouge, die bereits 1791 mit der Schrift „Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne“ die Gleichstellung der Frauen und Männer forderte. Die größten Errungenschaften der Ersten Frauenbewegung sind: Das Wahlrecht und der Hochschulzugang für Frauen. Die *Zweite Frauenbewegung* (Alte Frauenbewegung) entwickelte sich an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert und teilte sich bereits in einen bürgerlichen, einen radikalen und einen sozialistischen Flügel. Sie wurde durch

die NS-Herrschaft zumindest in Deutschland und Österreich vollständig ausgeschaltet und durch die NS-Frauenschaft ersetzt. Als *Dritte Frauenbewegung*, die als Neue Frauenbewegung bezeichnet wird, gilt die sich ab den 60er und 70er Jahren des letzten Jahrhunderts formierende politische Bewegung, die sich wie die Alte Frauenbewegung in einen liberalen, in einen autonomen (ehemals radikalen) und sozialistischen Flügel teilt. Ab den 90er Jahren etabliert sich ein vierter Flügel – die Queer-Bewegung, die aus den USA nach Europa überschwappte. Unter der Queer-Bewegung versammelten sich Menschen, die sich in der Frauenbewegung nicht mitgemeint fühlten. Die Queer-Bewegung ist eine Weiterentwicklung der LesBiSchwulenbewegung und fordert die Integration von anderen Gruppen wie beispielsweise Transgender-Menschen.

3.2 Frauenbewegung und Frauenforschung ab den 60er Jahren

Im Zusammenhang mit der Studentenbewegung von 1968 formierte sich die Neue Frauenbewegung, vorrangig in zentraleuropäischen Ländern und Amerika. Aus dieser politischen Bewegung ist ab Mitte der 70er Jahre die Initiative hervorgebracht worden, Frauenforschung im wissenschaftlichen Kontext zu fordern, zu fördern und zu betreiben. Frauenforschung war in Ihren Anfängen ein *"verlängerter Arm der politischen Frauenbewegung"* (Villa 2000, 21).

Eines der Hauptziele der Frauenforschung war, durch feministische Gesellschaftsanalyse und -kritik zur Veränderung der frauenbenachteiligenden Verhältnisse beizutragen (vgl. Mies 1978, 41ff.). Die Kritik an der von männlichen Interessen dominierten Studentenbewegung und der Unterdrückung der Frau im Kapitalismus stellte einen Ausgangspunkt von Frauenbewegung und -forschung dar (vgl. Behrens 2002, 101f.). Die Frauenbewegung erweiterte die politische und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Klassenverhältnissen und klassenspezifischer Sozialisation um eine weitere Perspektive: Patriarchale Verhältnisse und geschlechtsspezifische Sozialisation (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000, 30). Der Aufbau feministischer Forschung an den Universitäten in Deutschland und Österreich nahm mehr als zwei Jahrzehnte in Anspruch und ist von Erfolgen wie von Niederlagen gekennzeichnet. Obwohl sich feministische Wissenschaft als Forschungsgebiet in etlichen Fächern etablieren konnte, wird sie im Vergleich zu

Amerika, in denen Women´s Studies und Gender Studies zum selbstverständlichen Bestandteil kultur- und sozialwissenschaftlicher Studien zählen, hierzulande immer wieder in Frage gestellt. Antifeministische Positionen und Aktivitäten im Feld der Hochschulpolitik sind noch immer eine sichere Karte für den Aufstieg in Leitungspositionen - auch für Frauen. Durch die enge Vernetzung mit der Frauenbewegung kam es zu einer kritischen Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Forschungsmethoden, Wissenschaftsverständnis und Theorien. Einer der zentralen Kritikpunkte war das wissenschaftliche Selbstverständnis als „neutrale“ Größe. Im Sinne einer reflexiven Kritik wurde nun verstärkt der Fokus darauf gelegt, wer die Forschungsinhalte bestimmt, ob eine männlich dominierte Wissenschaft Fraueninteressen berücksichtigt oder ob Frauen in der Wissenschaft eine Leerstelle sind und folglich - auch kein Wissen über Frauen und weibliche Geschichte produziert wird. Bedeutsam wurde auch die "Erfahrung" als wissenschaftliche Kategorie, die als Ausgangspunkt für feministische Forschungen über die Lebensweisen und die Problemlagen von Frauen diene. Unterdrückungserfahrungen, wie beispielsweise Gewalt von Männern gegen Frauen, die bis dahin als individuelles Schicksal wahrgenommen wurden und vielfach auch tabuisiert waren, wurden nun als gesellschaftliches Problem erkannt und öffentlich thematisiert. Mit dem damals geprägten Slogan „Das Private ist politisch“ brachte die Frauenbewegung ihre Kritik an der Verdrängung und Individualisierung von öffentlichen und politisch relevanten Themen auf den Punkt (vgl. Wischermann 2003). In dieser Zeit entstanden zahlreiche Selbsthilfe- und Selbsterfahrungsgruppen von Frauen und für Frauen.

Trotz zahlreicher Bemühungen die strukturellen Benachteiligungen für Frauen aufzudecken, ins öffentliche Bewusstsein zu tragen und Veränderungen einzuleiten, wurde zunehmend klar, dass es schwieriger als gedacht war, die gegebenen Strukturen und Denkmuster zu überwinden. Aus der Erkenntnis, dass Strukturen auch immer von Menschen gemachte soziale Phänomene sind, die sich in der Identität und der Psyche jeder/jedes Einzelnen widerspiegeln, rückte die Sozialisation des Menschen zunehmend in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

3.3 Frauen- und Geschlechterforschung ab den 80er Jahren

Zwischen den späten 60er und den frühen 90er Jahren kristallisierten sich drei große Themenbereiche in der Frauenforschung heraus: **Arbeit**, **Sozialisation** und **Sexualität** (vgl. Bührmann 2000). Der Themenbereich **Arbeit** wurde besonders vielfältig untersucht und theoretisiert - es ging dabei einerseits um die Erwerbsarbeit und die Beteiligung von Frauen und andererseits um den Ausschluss von Frauen von bezahlter Arbeit und die an das Geschlecht gebundene Aufteilung und Zuteilung von bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten.

Das von der Soziologin und Sozialpsychologin Regina Becker-Schmidt entwickelte Theorem der *doppelten Vergesellschaftung* (Becker-Schmidt 1985) stellt ein wichtiges Bindeglied zwischen den Themenbereichen Arbeit und Sozialisation dar. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen meint im Wesentlichen, dass Frauen sowohl für den Bereich der Erziehung von Kindern und der Versorgung von Familie und Haushalt als auch für den öffentlichen Bereich der Erwerbsarbeit sozialisiert werden. Sie argumentiert, dass die Doppelorientierung nicht nur zur Doppelbelastung der Frauen führe, sondern auch zu einer doppelten Identität, die ständige innere Zerreißproben und Zerrissenheit mit sich bringe (vgl. Becker-Schmidt 1985).

Bis in die 80er Jahre dominierte in den feministischen Theorien ein recht eindimensionales **Sozialisationsverständnis**. Dabei wurde die männliche Sozialisation als "Normalfall" konzipiert, die weibliche Sozialisation als Abweichung davon ausformuliert. Allmählich wurde jedoch diese Sichtweise von "*Frauen als defizitäre Männer*" (Müller 1985) aufgelöst und es entstand ein zunehmend kritisches Bewusstsein für die weibliche und männliche Sozialisation - ein Bewusstsein für die Betonung der Differenzen zwischen Männern und Männern sowie zwischen Frauen und Frauen. Damit wurde deutlich, dass es nicht nur Unterschiede zwischen Männern und Frauen sondern auch unter Frauen gab.

Im Laufe der 80er Jahre häufte sich die Kritik am „weißen Mittelstandfeminismus“: Die Kategorie "Frau" geriet zunehmend unter Beschuss und dies führte zur Erkenntnis, dass es „die Frau“ nicht gibt. Zu viele Frauen konnten sich in der Einheitskategorie „Frau“ nicht finden, fühlten sich ausgegrenzt und forderten einen Perspektivenwechsel. Maßgebliche Impulse und Kritik kamen von den Feministinnen

aus den Entwicklungsländern, die für sich andere Bedingungen als die der weißen, europäischen "Mittelschichtfrau" wahrnahmen. (vgl. dazu Punkt 3.3)

Ebenfalls unter Beschuss gerieten die herrschenden Konzepte von **Sexualität**, die aus männerdominierten Wissenschaften wie Medizin, Sexualwissenschaft und Psychologie stammten. Die Behandlung und Darstellung von Frauen als Objekt wurde heftig kritisiert, Frauen wollten als Subjekt und Agierende mit einem eigenen Erfahrungshorizont gesehen werden. Deutliche Impulse kamen unter anderem von der Lesbenbewegung, die vor allem die kritische Auseinandersetzung mit dem vorherrschenden Diktat der Heterosexualität und dessen Verständnis als "normal" (vgl. Butler 1991) vorantrieben.

Die Grenzen zwischen Frauenforschung und der sich seit Beginn der 80er Jahren entwickelnden Geschlechterforschung sind fließend. Regina Becker-Schmidt nennt die **Geschlechterforschung** *"eine Ausdifferenzierung der Frauenforschung"* (Becker-Schmidt/Knapp 2000, 34). Ursula Beer nennt 1984 Geschlecht eine "Strukturkategorie" und kritisiert damit zu kurz greifende Ansätze in der Frauenforschung, die Frau-Sein oder Mann-Sein rollentheoretisch zu erklären versuchen bzw. Frau-Sein oder Mann-Sein auf ein Verhaltensrepertoire zurückführen, das mit der Arbeitsteilung korrespondiert (vgl. ebd., 34). Becker-Schmidt führt den Gedanken Ursula Beers fort und analysiert, dass es nicht ausreicht, *"die Geschlechter als soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit aufzufassen, die in die symbolische Ordnung eingeschrieben sind"* (ebd., 35). Beer lege den Fokus – so Becker-Schmidt weiter - in ihren Untersuchungen auf eine andere Dimension: Auf *"die strukturierende Wirkung, die von der sozialen Unterscheidung der Geschlechter unter dem Aspekt ihrer gesellschaftlichen Ungleichheit ausgeht"* (ebd., 35). Entlang der Trennlinie von Geschlecht bildet sich demnach ein Gefälle zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen von Gesellschaft, Politik, Kultur, Ökonomie und symbolischer Ordnung heraus. Gegenstand der Geschlechterforschung ist damit die strukturierende Wirkung der Kategorie Geschlecht auf das Sozialgefüge.

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal von Geschlechterforschung und Frauenforschung ist die Perspektive: Während die Frauenforschung Gemeinsamkeiten von

Frauen - in Abgrenzung zur Genus-Gruppe der Männer - ins Zentrum des Erkenntnisinteresses stellt, nimmt die Geschlechterforschung eine vergleichende Perspektive ein. Ausgangspunkt der Geschlechterforschung ist: Wenn soziale Ungleichheit der Genus-Gruppe Frauen erforscht werden soll, muss auch die andere Genus-Gruppe - die der Männer - in den Blickwinkel der Untersuchung rücken. Die Geschlechterverhältnissforschung, eine Ausrichtung der Geschlechterforschung, beschäftigt sich explizit mit den Geschlechterverhältnissen. Sie erforscht die Verbindung - "Relationalität" - zwischen den Geschlechtern und die Ausgestaltung dieser Bezogenheit (vgl. ebd., 38).

Zum Kernbestand der Geschlechterforschung gehört die Unterscheidung von sex und gender, zwei Termini, die oft mit biologischem und sozialem Geschlecht übersetzt werden. Der Begriff gender wurde im Laufe der neuen Frauenbewegung in den feministischen Diskurs eingeführt, um die soziale Konstruktion von Geschlechtsunterschieden zu betonen und deutlich zu machen. Dem biologischen Geschlecht (sex) - an dem alle Unterschiede zwischen Männern und Frauen festgemacht und erklärt wurden – sollte mit Hilfe des gender-Konzepts die Grundlage entzogen werden: *"Sex beinhaltet Anatomie, Hormone und Physiologie. Gender bezeichnete die psychologischen, kulturellen und sozialen Konstrukte und Bedeutungen"* (Wesely 2000, 16). Das biologische Geschlecht blieb in diesen Ansätzen außerhalb des Blickfeldes und wurde als "von vornherein gegeben" angenommen. Die Philosophin Cornelia Klinger schreibt über die Differenzierung von sex und gender in der feministischen Diskussion der 70er und 80er Jahre: *"Normativ wurde gesetzt, dass die vom Gender-Konzept nicht in Frage gestellte Geschlechtsnatur ('Sex') keine Konsequenzen für die soziale Stellung und Rolle haben sollte"* (Klinger 1995, 90). Ein weiterer entscheidender theoretischer Impuls in der sex-gender Debatte ging von Gayle Rubin (1975) aus. Sie verband die Psychoanalyse mit den strukturalistischen Theorien von Claude Lévi-Strauss und machte die Differenzierung zwischen sex und gender als eigene Analysekatgorie in der Forschung geltend. Von Rubin stammt der Begriff des "sex-gender Systems". Darunter sind der Einfluss von Strukturen gemeint, unter denen ein biologisches

Geschlecht (sex) zu einem gesellschaftlichen Geschlecht (gender) wird.⁴ Das sex-gender System sollte den Nachweis erbringen, "dass die Unterdrückung der Frau nicht natürlichen Ursprungs ist, wie auch die Geschlechterdifferenzierung nicht von biologischen Strukturen abgeleitet werden kann" (Wartenpfehl 2000, 19).

Neuere Ansätze in der Frauen- und Geschlechterforschung evozieren in den 90er Jahren einen weiteren Entwicklungsschritt in der sex-gender Debatte: Durch die Wende hin zu poststrukturalistischen Theorien kommt es zu einer Betonung der vollkommenen Eigenständigkeit des Sozialen (vgl. Hirschauer 1993). Geschlecht gilt ausnahmslos als Konstrukt. Nicht nur gender sondern auch die Kategorie sex lag im "Bereich des Historischen und damit im Horizont des 'Machbaren'" (Becker-Schmidt/Knapp 2000, 71). Die gängige Unterscheidung zwischen biologischem Geschlecht und sozialem Geschlecht wurde zurückgewiesen, da auch das biologische Geschlecht bereits konstruiert und kulturell produziert ist. Männlich und Weiblich als Klassifikationskategorie wurden somit radikal in Frage gestellt. Es kam in Folge auch zur Dekonstruktion der Kategorie *Frau*, die für den modernen Feminismus der 70er und 80er Jahre Forschungsobjekt und Erkenntnisobjekt zugleich war. Die sex-gender Debatte hat eine Spaltung der Frauen- und Geschlechterforschung (wie auch der Frauenbewegung) in moderne und postmoderne Positionen ausgelöst. Wieweit nun Geschlecht sozial konstruiert ist, wie diese Konstruiertheit das Geschlechterverhältnis beeinflusst und zu welchen politischen Konsequenzen das führt, wurde und wird unterschiedlich interpretiert. Die Sozialpolitologin Mary Maynard beschreibt die Entwicklung der 90er Jahre:

"Sowohl für die Sozialwissenschaft als auch für den Feminismus hat dies eine Verschiebung der Interessen weg vom Materiellen (und der Beschäftigung mit Angelegenheiten wie Ökonomie, dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsteilung der Geschlechter) hin zu einer Betonung von Symbolisierungen, Repräsentationen, Diskursen und Texten bedeutet." (Maynard 1995, 32)

⁴ Interessierte LeserInnen seien auf das Buch "Dekonstruktion von Geschlechtsidentität – Transversale Differenzen" von Birgit Wartenpfehl verwiesen, die einen umfassenden Überblick über die sex-gender Debatte im amerikanischen wie auch deutschsprachigen Raum gibt, sowie über konstruktivistische Ansätze in der feministischen Forschung. (siehe Literaturverzeichnis)

Die breit gefächerte Diskussion zu sex und gender, Natürlichem und Kulturellem kann in ihren fachspezifischen Facetten an dieser Stelle nicht nachgezeichnet werden, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde. Zwei zentrale theoretische Argumentationen und Fassungen von Geschlecht, die aus den postfeministischen Ansätzen der 90er Jahre stammen und in der heutigen feministischen Diskussion von Bedeutung sind, werden jedoch in Punkt 3.5 näher ausgeführt.

3.4 Die Ausdifferenzierung der Geschlechtertheorien

Die bisherigen Ausführungen haben sich vorwiegend auf historische Aspekte konzentriert. Frauen- beziehungsweise Geschlechtergeschichte, Frauenbewegung und Frauenforschung wurden in wechselseitigen Bezügen dargestellt. Das folgende Kapitel greift das bisher Erarbeitete auf und geht dabei auf die unterschiedlichen Theorietraditionen der feministischen Forschung ein, die sich im Laufe der Frauen- und Geschlechterforschungsgeschichte entwickelt und verändert haben.

Im Zentrum der Analyse und Kritik stand vor allem die historische und gesellschaftliche Organisation des Geschlechterverhältnisses. Im Laufe der Entwicklung wurde es in der feministischen Forschung zunehmend notwendig zu klären, wie nun die Differenz zwischen den Geschlechtern und der Begriff Geschlecht gefasst wurde und wird. Die bereits angeführte sex-gender Debatte ist ein Aspekt dieser Diskussion. Die aus diesen Auseinandersetzungen hervorgehenden feministischen Geschlechtertheorien differenzieren sich im Wesentlichen in ein **egalitätstheoretisches, differenztheoretisches und dekonstruktivistisches Paradigma** aus. Die unterschiedlichen und nebeneinander existierenden Konzeptionen lösten (und lösen immer noch!) heftige Kontroversen und Diskussionen in der feministischen Forschung aus. Die drei unterschiedlichen Ansätze, die auch für unterschiedliche Orientierungen in der Frauen- und Geschlechterpolitik richtungsweisend sind, werden im Folgenden dargestellt.

3.4.1 Gleichheitsfeminismus

Ein Ansatz, der in den Anfängen der feministischen Theorieentwicklung entstanden ist, ist das Konzept der Geschlechtergleichheit. Der **egalitätstheoretische Ansatz**

geht davon aus, dass Männer und Frauen in Bezug auf gesellschaftlich relevante Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale gleich sind. Die unterschiedliche biologische Konstitution ist hierbei irrelevant. Von dieser grundsätzlichen Gleichheit der Geschlechter ausgehend wird männliche Herrschaft kritisiert. Die Vorstellung einer "natürlichen" Geschlechterdifferenz wurde zurückgewiesen, es gibt kein "typisch weiblich" oder "typisch männlich" sondern alle *"empirischen nachweisbaren Befunde lassen sich durch geschlechtsspezifische Sozialisation, unterschiedliche Lebensweisen und gesellschaftliche Strukturbedingungen erklären."* (Wesely 2000, 20) Gefordert wird die gleiche Teilhabe an der Gesellschaft (vgl. z.B. Simone de Beauvoir, 1949). Die Vision und Utopie dieser feministischen Richtung ist die Abschaffung des ungleichen Status und der Ressourcenverteilung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeiten. So sollen den Menschen Möglichkeiten eröffnet werden, sich nach ihren individuellen Vorstellungen und Fähigkeiten zu entfalten. Die Forderung nach Gleichberechtigung bedeutet damit die Übernahme der "männlichen" Maßstäbe und die Anpassung an das Vorhandene. Die Maßstäbe selbst aber ändern sich dabei nicht. In der politischen Praxis umgesetzt findet das Konzept der Gleichheit besondere Bedeutung in der *Gleichstellungspolitik*.

3.4.2 Differenzfeminismus

Das zweite bedeutende Konzept ist das der Geschlechterdifferenz. In **differenztheoretischen Ansätzen** wird weiterhin von einer natürlichen Gegebenheit der Geschlechterdifferenz ausgegangen. Der Differenzfeminismus basiert auf der Annahme einer grundsätzlichen Wesensverschiedenheit von Männern und Frauen. Im Feld des Differenzfeminismus können unterschiedliche theoretische Positionen ausgemacht werden.

Eine bedeutende differenztheoretische Position, die vor allem in der feministischen Theoriebildung Frankreichs und Italiens erarbeitet und weiterentwickelt wurde, ist die "Ethik der sexuellen Differenz". Der Begriff selbst geht auf die französische Psychoanalytikerin Luce Irigaray zurück. In den 80er Jahren war der feministische Diskurs in Europa wesentlich von den französischen Theoretikerinnen beeinflusst, deren Denkansätze für die dekonstruktivistischen Positionen der 90er Jahre grundlegend wurden. Der Geschlechterdifferenzdiskurs war maßgeblich daran

beteiligt, die "linguistische Wende"⁵ in den feministischen Theorien einzuleiten: Durch diese wurde der Sprache und dem Sprachlichen eine realitätskonstituierende Bedeutung zugeschrieben (vgl. Wolf 1998, 131). Unter die französischen Ansätze reihen sich beispielsweise die Theorie der Geschlechterdifferenz von Luce Irigaray sowie die feministische Literaturtheorie von Hélène Cixous (*  criture feminine*). (vgl. Galster 2004, 42).⁶ Irigarays Ziel ist es, eine weibliche Sprache "parler femme" zu entwerfen, die jene (männliche) Sprachpraxis aufhebt, die der weiblichen Identifikation bislang im Wege stand. Ziel ist, eine symbolische Ordnung zu entwickeln, die die geschlechtliche Identität von Frauen repräsentiert. Statt der so genannten Einheit fordert Luce Irigaray die Anerkennung der Zweierheit, die jedoch nicht hierarchisch, sondern komplementär organisiert ist (vgl. Kroll 2002, 68 ff.).

Der in Italien entwickelte Differenzfeminismus wird vielfach *"als Methode der praktischen Philosophie verstanden, die Differenz nicht in Opposition zur Gleichheit, sondern zur Identität stellt"* (Kroll 2002, 195). Das theoretische Konzept des „affidamento“ (sich anvertrauen), das von der Theoretikerin Louisa Muraro - in Anlehnung an Luce Irigaray - als Variante zum Thema der sexuellen Differenz entwickelt wurde, stellt die Gestaltung von Beziehungen unter Frauen in den Mittelpunkt: Frauen sollen unabhängig von den Männern, ihre eigenen Werte und Gestaltungsmöglichkeiten in der Gesellschaft entdecken. Wichtige Vertreterinnen für den italienischen Feminismus sind die Diotimas, eine von Louisa Muraro und Chiara Zamboni gegründete Gemeinschaft aus Philosophinnen, Wissenschaftlerinnen, Lehrerinnen und anderen politisch tätigen Frauen (vgl. Kroll 2002, 70).

⁵ Der Ausdruck "linguistische Wende" wurde durch die von Richard Rorty herausgegebene Anthologie *The Linguistic Turn. Essays in Philosophical Method* (1967) bekannt. Sie steht in der Tradition der angelsächsischen analytischen Philosophie, die an die sprachphilosophischen Überlegungen von Ludwig Wittgenstein und John L. Austin anknüpfte.

⁶ Beide Ansätze beziehen sich auf Jacques Lacan, der als Strukturalist Psychoanalyse und Linguistik miteinander verband und auf dieser Grundlage eine Theorie entwickelt hat. Er beschäftigte sich mit dem Verhältnis der Geschlechter zur symbolischen Ordnung: Nach ihm ist *"die symbolische Ordnung männlich bestimmt, mit dem Phallus als ausgezeichnetem Signifikanten. Die Frau habe keine Möglichkeit der Repräsentation."* (Wolf 1998, 132)

Aus den differenztheoretischen Ansätzen lassen sich zwei Konzepte ableiten, die in personalpolitischen Kontexten zunehmend an Bedeutung gewinnen: Androgynie⁷ und Diversity (Vielfalt, Unterschiedlichkeit).

Das Androgynie-Konzept verfolgt das Ziel, dass *„beide Geschlechter sich ändern und ihre Widersprüche in einer dritten Position im dialektischen Sinn ‚aufheben‘ (sollen), nämlich sowohl bewahren, wie beseitigen, wie auch auf eine höhere Stufe des ‚allgemein Menschlichen‘ heben“* (Neuberger 2002, 790). Das Ideal der Androgynie impliziert das Differenzprinzip, das überwunden werden muss. Durch das Überwinden der Differenz Mann-Frau gelangt man zur Gleichheit. Im Zentrum steht die Idee, beide Positionen – männlich und weiblich - in einem Subjekt zu vereinen.

Das Diversity-Konzept ist im Kern eine Verbündungsstrategie: Männer und Frauen sollen ihre Eigenheiten bewahren, sich aber zusammentun und somit Schwächen, die dem jeweiligen Geschlecht zugeschrieben werden, kompensieren. Die Betonung liegt auf der Einzigartigkeit jedes Menschen, da jede Person eine einmalige Kombination aus Attributen festlegt. Im Gegensatz zum Modell der Androgynie, wo eine einzelne Person viele Fähigkeiten in sich vereinen soll, setzt man hier aufs Kollektiv der Vielfalt. Die Idee ist, dass in den rasch sich verändernden Umständen der Arbeitswelt eine Vielzahl an Kompetenzen, Fähigkeiten und Perspektiven verfügbar sind. Berücksichtigung finden hier nicht nur die Kategorie Geschlecht, sondern auch andere wie Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Alter, Generation. Vgl. dazu die neue Gleichstellungs-Maßnahme des Diversity Management, die im Punkt 4.4 erläutert wird.

3.4.3 Dekonstruktivistischer Feminismus

Das dritte bedeutende Konzept in den Geschlechtertheorien ist der **dekonstruktivistische Ansatz**. Unter diesem Ansatz sammeln sich unterschiedliche Theorien (vgl. Wetterer 1995; Bruhns 1995; Knapp 1997a). Der dekonstruktivistische

⁷ Androgynie: (griechisch): wörtlich Mann-Frau (von andros=Mann und gyne=Frau); ein das Männliche und Weibliche vereinigender Zwitter

Feminismus ist die "jüngste" der drei Denktraditionen und entwickelte sich vor allem ab den 90er Jahren im Zusammenhang mit der Problematisierung der Kategorie Geschlecht. Wie bereits ausgeführt, werden sex wie auch gender als gesellschaftliche Konstrukte aufgefasst und die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht abgelehnt. Aus dieser Perspektive des dekonstruktivistischen Ansatzes wird Kritik am Konzept der Zweigeschlechtlichkeit geübt: Die gegebene Zweigeschlechtlichkeit ist nicht mehr Ausgangspunkt der Forschung, sondern vielmehr sollen die "Produktionsweisen der Differenz" dekonstruiert werden. Das bedeutet, es geht nicht mehr um die Enthierarchisierung der Differenz oder deren Aufwertung, sondern vielmehr darum, die Mechanismen freizulegen, durch welche die Zuordnung zu einem Geschlecht hervorgebracht werden (vgl. dazu auch Punkt 3.3 und 3.5).

Strukturen und Mechanismen der Ausgrenzung sowie Vergeschlechtlichungen der Arbeitswelt zu entlarven und aufzuzeigen ist eines der Anwendungsgebiete des dekonstruktivistischen Feminismus. Verdeckte Strukturen und Phänomene in Organisationen wie z.B. *die gläserne Decke*⁸, *token women*⁹ oder *Männerbund Management* lassen sich durch die Methoden der Dekonstruktion darstellen.

3.5 Theoretische Fassungen von Geschlecht im (de-)konstruktivistischen Diskurs

Im Kontext der feministisch-konstruktivistischen Theoriearbeit wurden unterschiedliche und zum Teil sich widersprechende Bestimmungen von Geschlecht ausgearbeitet. Nachfolgend werden zwei der bedeutendsten Konzepte in ihren Grundzügen dargestellt.

⁸ Die gläserne Decke bezeichnet ein Phänomen, dass Frauen in Organisationen zwar befördert werden, jedoch ab einer bestimmten Hierarchieebene nicht weiter aufsteigen können.

⁹ Token women bezieht sich auf Frauen, die in eine Männerdomäne "eingedrungen" sind, sich aber dort in einer absoluten Minderheit befinden. Der Begriff "token" meint Aushängeschild. Diese Frauen werden oft als Vorzeige- oder Alibifrau gehandelt. Der Status als "Ausnahme" kann auch dazu führen, dass sie in Gespräche "unter Männern" nicht miteinbezogen und somit isoliert werden. (vgl. Neuberger 2002, 803)

3.5.1 Ethnomethodologischer Konstruktivismus - doing gender

Das Konzept des doing gender ist aus der interaktionstheoretischen Soziologie entstanden und ist in der Geschlechterforschung zu der Perspektive geronnen, die als 'soziale Konstruktion von Geschlecht' bezeichnet wird. Die zentralen Leitfragen dieses Ansatzes sind: *"Wie wird Geschlecht immer wieder (im Alltag) hergestellt? [...] Wie kommt es zu der binären, wechselseitig exklusiven Klassifikation von zwei Geschlechtern, und wie funktioniert die alltägliche Aufrechterhaltung dieser Exklusivität?"* (Becker-Schmidt/Knapp 2000, 74). Der ethnomethodologische Konstruktivismus versucht, den Nachweis über die soziale Konstruiertheit gesellschaftlicher Fakten über die Empirie zu erbringen. Er geht von einer *"Instabilität der Sozialordnung"* (Micus-Loos 2004, 116) aus. Die Aufmerksamkeit liegt auf der Ebene der sozialen Handlungen. Untersuchungsgegenstand sind somit die alltäglichen Darstellungs- und Wahrnehmungsroutinen in Bezug auf Geschlecht und die Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit. Die Geschlechtszugehörigkeit wird durch einen gleichzeitigen sich wechselseitig bedingenden *"Prozess der Geschlechtsdarstellung, -wahrnehmung und -zuschreibung hergestellt bzw. konstruiert"* (Micus-Loos 2004, 116). Doing gender besagt somit, dass Geschlecht und die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht permanent und fortlaufend in Interaktion hergestellt wird. Die englische Sprache ermöglicht es, mit dem Begriff doing gender den dynamischen Charakter der Reproduktion von Geschlechterdifferenz zu verdeutlichen. (Mehr zum System der Zweigeschlechtlichkeit unter Punkt 4.1)

Candace West und Don H. Zimmerman haben Ende der 80er Jahre im Rahmen der sex-gender Debatte das Konzept des doing gender in Abgrenzung zur herkömmlichen Unterscheidung zwischen sex und gender entwickelt. West und Zimmerman lösen die gegensätzliche Unterscheidung von sex und gender auf. Das Geschlecht wird nicht mehr als natürlicher Ausgangspunkt für die Unterscheidung von Verhalten, Handeln etc. gesehen. Vielmehr ist Geschlecht das Produkt von sozialen Prozessen: *"Nicht 'der Unterschied' konstituiert die Bedeutung, sondern die Bedeutung die Differenz"* (Gildemeister 2004, 132). Um den versteckten Biologismus in der Unterscheidung sex und gender auszuhebeln, erarbeiteten West und Zimmerman eine dreigliedrige Neufassung in *"sex, sex-category and gender"* (West/Zimmermann 1991, 18).

"Sex is a determination made through the application of socially agreed upon biological criteria for classifying persons as females or males. The criteria for classification can be genitalia at birth or chromosomal typing before birth, and they do not necessarily agree with one another. Placement in a sex category is achieved through application of the sex criteria, but in everyday life, categorization is established and sustained by the socially required identificatory displays that proclaim one's membership in one or the other category. In this sense, one's sex category presumes one's sex and stands as proxy for it in many situations, but sex and sex category can vary independently; that is, it is possible to claim membership in a sex category even when the sex criteria are lacking. Gender, in contrast, is the activity of managing situated conduct in light of normative conceptions of attitudes and activities appropriate for one's sex category. Gender activities emerge from and bolster claims to membership in a sex category." (West/Zimmermann 1991, 21)

Sex bestimmt also, welche biologischen Merkmale in einer Gesellschaft dazu befähigen, eine Person als männlich oder weiblich einzustufen. Solche Merkmale sind z.B. Chromosomenbestimmungen während der Schwangerschaft oder die Genitalien bei der Geburt. Mit sex category dagegen ist die soziale Zuordnung zu einem Geschlecht gemeint. Diese Zuordnung muss im Alltag immer wieder erkennbar sein. Gender bezeichnen West und Zimmermann als eine Fertigkeit (accomplishment), das eigene Verhalten so zu steuern, dass die alltäglichen Praxen mit der sozialen Zuordnung übereinstimmen (vgl. Faulstich-Wieland 2004, 177). Durch den Zwang der Identifikation des Gegenübers zu einer Geschlechtszugehörigkeit wird das doing gender bereits wirksam.

Regine Gildemeister und Angelika Wetterer knüpfen 1992 in ihrem Aufsatz "Wie Geschlechter gemacht werden" - eine Verknüpfung von Erkenntnissen der älteren Frauenforschung und sozialkonstruktivistischen Konzeptionen von Geschlecht - an die Erkenntnisse von West und Zimmermann an. Die Erkenntnisse von Gildemeister und Wetterer lösten einen bedeutenden Rezeptionsschub englischsprachiger Texte aus und trugen maßgeblich dazu bei, dass heute konstruktivistisch orientierte Analysen auch im deutschsprachigen Raum sehr ausdifferenziert sind.

3.5.2 Diskurstheoretische Dekonstruktion

Ein anderer Ansatz in den konstruktivistischen Geschlechtertheorien ist die diskurstheoretische Dekonstruktion. In Abgrenzung zum ethnomethodologischen Konstruktivismus geht es *"nicht um empirisch zu rekonstruierende Formen des Wahrnehmens, Zuschreibens und Darstellens von Geschlechtsbedeutungen oder um die Verwendung von 'Wissen' in Interaktion"* (Knapp 2000, 90). Eine der bekanntesten VertreterInnen der diskurstheoretischen Dekonstruktion ist Judith Butler, die 1991 mit ihrem Werk "Das Unbehagen der Geschlechter" (Originaltitel: Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity) wichtige theoretische Impulse lieferte. Sie greift in ihren Theorien auf Michel Foucault und John L. Austins Theorem der performativen Kraft von Sprache zurück (vgl. Micus-Loos 2004, 119). Einer ihrer theoretischen Ansprüche liegt darin, das System der Zweigeschlechtlichkeit zu dekonstruieren. Ihr Forschungsfokus liegt auf der Untersuchung von Diskursen, also allem Gesprochenen, Gewussten und Geschriebenen, das in unserer Gesellschaft existiert und vorrangig unser Denken bestimmt. Diskurse sind für Butler *"alles Wirkliche, Wahrnehmungs- und Handlungsweisen ebenso wie abstrakte Begriffe und institutionelle, technisch-mediale Verfahren der Erzeugung wirklicher Körper"* (Micus-Loos 2004, 119). Für sie ist *"die Produktivität diskursiver und sprachlicher Macht, das fundamentale Konstruktionsprinzip von Wirklichkeit"* (Micus-Loos 2004, 119). Körperliche Geschlechtlichkeit und Geschlechtsidentität werden somit über Diskurse konstruiert. Die Unterscheidung von sex und gender wird nach ihrer Logik vollkommen überflüssig, da beide Kategorien Denksysteme sind, die nur aus bereits Gewusstem wieder produziert werden. Um zu erkennen, aus welchen Bausteinen Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit gebaut bzw. konstruiert sind, müssen diese Konstrukte dekonstruiert werden. Dieses Wissen birgt - so Butler - die Möglichkeit, Diskurse neu zusammenzufügen und somit die Wirklichkeit zu verändern (vgl. Bublitz 2002).

3.6 Die Dilemmata der drei Feminismen

Im folgenden Kapitel wird nochmals an die bereits vorgestellten Konzeptionen von Gleichheit - Differenz - Dekonstruktion angeknüpft. Aus den theoretischen Einsichten resultieren auch politische Orientierungen, die sich beispielsweise in der Frauen- und

Geschlechterpolitik ausformen. Unter Bezugnahme auf geschlechterpolitische Maßnahmen, sollen nun auch die Dilemmata und Schwachstellen, welche die einzelnen Positionen bergen, verdeutlicht werden:

Der **differenztheoretische Ansatz** verstärkt in der Regel die Betonung der Besonderheiten von Frauen und führt zu einer positiven Aufwertung von Weiblichem. Die Gefahr liegt in der Differenzierung, die in der *"Fortschreibung und Verstärkung des Stigmas als Abweichung"* (Knapp 1997b, 79) münden kann. Wenn Frauen sich als "anders" definieren, so akzeptieren sie den Mann als die Bezugsnorm und müssen beweisen, dass ihr Anderssein nützlich ist. Das heißt in der Praxis der Frauen- und Geschlechterpolitik, dass z. B. Familienarbeit aufgewertet und sozial abgestützt werden soll. Die Gefahr ist, dass *"häusliche Arbeitsteilung und geschlechtstypische Kompetenzverteilung"* (ebd.) nicht angetastet, sondern vielmehr noch verstärkt bzw. zementiert werden. Weiters werden durch die Betonung von weiblich-mütterlichen Eigenschaften klischeehafte Vorstellungen von Frausein tradiert, die *"historisch immer dazu hergehalten haben, Frauen von gesellschaftlichen Machtpositionen fernzuhalten und ihre gleichberechtigte Integration in die Berufswelt behinderten"* (ebd., 80).

Beim **egalitätstheoretischen Ansatz** wird in Bezug auf die Ablehnung jeder *"natürlichen oder kulturellen Differenz"* (ebd., 80) Gleichheit und somit die Auflösung der Asymmetrien zwischen den Geschlechtern gefordert. Allerdings produziert die Gleichbehandlung von Ungleichem (Frauen haben schwierige Ausgangsbedingungen) wieder Ungleichheit. Gleichheit vor dem Gesetz bedeutet nicht zwangsläufig reale Gleichstellung und Gleichberechtigung.

Die **dekonstruktivistischen Ansätze** mit ihrem Angriff auf den Geschlechterdualismus und der gleichzeitigen Betonung von sozialen Unterschieden wie Interessenskonflikten innerhalb der weiblichen Geschlechtsgruppe untergraben die kollektive Basis von Frauenpolitik (vgl. ebd., 80). Denn, wenn es so etwas wie eine (kollektive) weibliche Identität nicht gibt, ist (logischerweise) jede Frau für sich selbst verantwortlich (vgl. Neuberger 2002, 809). Dekonstruktivistische Perspektiven greifen also den Rahmen an, in dem überhaupt noch verallgemeinernde Aussagen über Frauen und frauentypische Probleme getroffen werden. Allerdings so Knapp, droht

das Subjekt abhandeln zu kommen und somit auch jegliche Grundlage für die Reklamation auf Geschlechtergerechtigkeit.

3.7 Vom einperspektivischen Feminismus zu multiperspektivischen Ansätzen

Dass die Konzeptionen von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion oft kontrovers diskutiert wurden, ist nun hinlänglich bekannt. Auch in der konzeptionellen Diskussion zur Gleichstellung der Geschlechter wurden die verschiedenen Positionen oft als sich ausschließend und eher konkurrierend behandelt. Die Sozialpsychologin Gudrun-Axeli Knapp jedoch plädiert für eine Verknüpfung der drei Argumentationsstränge, um Sackgassen der einzelnen Positionen, wie sie bereits vorgestellt wurden, auszuhebeln. Sie sieht darin einen maßgeblichen Gewinn für eine theoretisch reflektierte Praxis: Knapp argumentiert, dass Praxis und Theorie oft als Entgegensetzung gesehen werden. Allerdings kann keine praktische Arbeit geleistet werden, die nicht auf theoretischen Vorannahmen basiert. Theoretische Reflexionen und Einsichten können als wirksames Korrektiv bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen wirken:

"Dekonstruktion ist, um langfristig greifen zu können, angewiesen auf präzise Kritik von Ungleichheitslagen im Geschlechterverhältnis – und diese ist nur möglich im Rückgriff auf Analysen, die soziale Ungleichheitslagen und Konfliktkonstellationen in den Blick nehmen. Hier aber kommen wir in den Einzugsbereich [...] von Gleichheit und Differenz (Knapp 1997b, 81).

Die **Perspektive der Gleichheit** richtet sich auf die Herstellung von Chancengleichheit. Sie fordert strikte Gleichbehandlung in jedem Einzelfall und wendet sich somit gegen aktuelle individuelle Benachteiligung. Die Perspektive der Gleichheit wird angewandt als aktive Politik der Antidiskriminierung, die sich gegen die gängige Praxis der Bevorzugung von Männern richten soll.

Die **Differenzperspektive** formuliert korrigierende Programme und Maßnahmen im Sinne von besonderer kollektiver Förderung für Frauen um bestehende Strukturdefizite zu kompensieren.

Die **Perspektive der Dekonstruktion** vermeidet Identitätskategorien zur Fundierung

ihrer Politik und kritisiert Stereotypisierungen und Eigenschaftszuschreibungen (vgl. Knapp 1997b, 82).

Die Besonderheit der Verknüpfung der Perspektiven liegt nach Knapp darin, dass die Anknüpfungspunkte für die Argumentation nicht mehr auf der Geschlechtskategorie Frauen und den Eigenschaften der Personen die dazu gezählt werden, liegen, sondern es um die Auflösung eines hierarchischen Verhältnisses geht, das in den Strukturen der Arbeits- und Machtverteilung sedimentiert ist. Aufgrund dieses Verhältnisses gibt es zwar gewisse Konflikte und Benachteiligungen, die eher Frauen als Männer betreffen; diese können aber durch geschlechterpolitische Maßnahmen somit gezielter aufgespürt und korrigiert werden.

4 Gender Mainstreaming

Ist Gender Mainstreaming bloß eine neue Fahne, die wir über den alten frauenpolitischen Forderungen schwenken, ein Trick, Frauenpolitik unter einem neuen, moderner klingenden Begriff wieder interessant zu machen? [...] Oder wird Geschlechterdemokratie mit Gender Mainstreaming nun salonfähig in den Machtetagen? (Marianne Weg 2003, 32)

Feministische Forschung analysiert Diskurse und Praktiken in der Gesellschaft hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Konstruktion und Konstitution von Geschlechterhierarchien. Zugleich zielt diese Analyse und Kritik auf die Enthierarchisierung von Geschlechterverhältnissen ab. Im gleichen Maße, wie sie diese gesellschaftlichen Verhältnisse reflektiert, beeinflusst sie diese auch. Ein Feld der konkreten Umsetzung geschlechtertheoretischen Denkens ist die **Frauen- bzw. Geschlechterpolitik**. Das Ziel dieser Politiken ist eine gerechtere Verteilung ökonomischer, kultureller, politischer und auch symbolischer Ressourcen. Einer der bedeutendsten Gleichstellungsansätze ist Gender Mainstreaming - ein Konzept, in dem Analysen und Erkenntnisse der Geschlechterforschung im „Mainstream“ zum Tragen kommen sollen. Dazu werden Prozesse der Konstruktion von Geschlecht und die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern in den Vordergrund der Analyse gerückt. Gender Mainstreaming zielt darauf ab, die einseitigen Pläne der Frauenförderung zu erweitern und das Geschlecht als soziale Kategorie in den Mittelpunkt zu rücken.

4.1 Zentrale Begriffe im Kontext von Gender Mainstreaming

Einführend werden in der Folge der Begriff Gender Mainstreaming sowie einige weitere Begriffe, die im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming von Bedeutung sind, erläutert.

Gender Mainstreaming

Eine wörtliche Übersetzung des Begriffes mit nur einem Äquivalent ist nicht möglich, da der Begriff eine Neuschöpfung aus zwei Teilen ist. Alle Definitionen sind so genannte "Hilfsübersetzungen". Der Begriff wird meist mit "*Geschlecht in den Hauptstrom bringen*" (Schaufler 2004, 575) übersetzt werden. **Gender** wird in Anlehnung an die Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung mit sozialem Geschlecht definiert (vgl. dazu 3.4 und 3.5). Der Begriff **Mainstreaming** stammt ebenfalls aus dem Englischen. Allerdings ist Mainstreaming ein Kunstwort und leitet sich vom Wort *Mainstream* ab, was soviel wie Hauptrichtung bedeutet. Als *Mainstream* wird all das bezeichnet, was als mehrheitlich akzeptierte Norm in der Gesellschaft gesehen und auch gestützt wird (vgl. Schaufler 2004, 575). Der Begriff *Gender Mainstreaming* "*soll zum Ausdruck bringen, dass Chancengleichheit nicht mehr ein Sonderthema (für Feministinnen), sondern als 'Hauptströmung' [...] anzusehen ist*" (Schunter-Kleemann 1998, 25). *Gender Mainstreaming* hat also das Ziel, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu realisieren.

Nachfolgend werden einige Definitionen angeführt, wie die politische Strategie *Gender Mainstreaming* auf den offiziellen Websites zu *Gender Mainstreaming* in Österreich verstanden und definiert wird:

"Er (*Gender Mainstreaming*: Anm. d. Verfasserin) wurde aus der Entwicklungszusammenarbeit übernommen, wo die Bedeutung der unterschiedlichen Frauen-und Männerperspektive schon seit vielen Jahren eine anerkannt zentrale Rolle spielt - um Veränderung von alten Strukturen zur Verbesserung der gesamten Gesellschaft zu erreichen, muß jede Maßnahme aus der Sicht beider Geschlechter gesehen werden, so einfach ist das. *Mainstreaming* bedeutet, etwas aus einer Nebensache zu einer Hauptsache zu machen - in diesem Fall: die geschlechterbezogene Sichtweise überall zu berücksichtigen." (Webportal *Gender Mainstreaming*, <http://www.gendermainstreaming.at>)

"*Gender Mainstreaming* (GM) als neue Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, findet derzeit national und international große Beachtung. GM steht selbst für keinen Inhalt, sondern bezeichnet nur eine geschlechtsbezogene Sichtweise für alles Tun."

(Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, <http://www.imag-gendermainstreaming.at>)

"Gender Mainstreaming" heißt, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten." (Land Tirol, Gesellschaft und Soziales, Abteilung Frauen, <http://www.tirol.gv.at>)

Gleichheit ohne Angleichung und Egalitäre Differenz

"Gleichheit ohne Angleichung" – dieses Konzept wurde 1990 von der Soziologin Ute Gerhard ausgearbeitet und 2001 von der Erziehungswissenschaftlerin Annedore Prengel zur "egalitären Differenz" weiter ausgebaut. Beiden Begriffen ist gemein, dass sie eine Synthese der zwei Konzepte von Gleichheit und Differenz vorschlagen. Frauen und Männer sind grundsätzlich gleich und grundsätzlich verschieden. Wie schon im vorigen Kapitel gezeigt, hat jeder Ansatz - ob Gleichheit oder Differenz - gravierende Mängel, wenn er absolut gesehen wird: Wenn Differenz als das "Maß aller Dinge" behauptet wird, bleiben Frauen weiterhin in ihrem "Anderssein" verhaftet. Es besteht somit keine wirkliche Forderung danach, die Verhältnisse, die Frauen abwerten und diskriminieren, zu verändern und egalitäre Strukturen zu schaffen. Wenn Gleichheit ohne Differenz gesehen wird, so bestehen die Gefahr der Anpassung, der Verlust der eigenen Identität und Einzigartigkeit jedes Individuums und die Ausgrenzung von nicht "passenden" Personen. Annedore Prengel führt den Gedanken des Sozialphilosophen Theodor W. Adorno weiter – ohne Angst verschieden sein zu dürfen – und formuliert: *"Die Denkfigur der egalitären Differenz [...] bildet die Suche nach wechselseitiger Anerkennung als gleich, verbunden mit wechselseitiger Anerkennung als verschieden"* (Prengel 2001, 26).

System der Zweigeschlechtlichkeit

Die westliche Gesellschaft orientiert sich im Wesentlichen an drei Grundannahmen über das Geschlecht, wie sie Suzanne Kessler und Wendy Mc Kenna (1978) in ihrer Studie *"Gender. An Ethnomethodological Approach"* formulierten: Die erste Annahme

ist, dass es zwei und nur zwei Geschlechter gibt, männlich und weiblich (Dichotomizität), die zweite, dass die Geschlechtszugehörigkeit eindeutig am Körper, nämlich an den Genitalien ablesbar ist und die dritte Annahme ist, dass Geschlechtszugehörigkeit unveränderbar und angeboren ist (vgl. Wetterer 2004, 125).

Diese Grundannahmen sind in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen kritisiert und als unhaltbar nachgewiesen worden. In anthropologischen Studien wurde gezeigt, dass es Kulturen gibt, die nicht der binären Logik folgen und die Zuordnung des Geschlechts nicht zwangsläufig über körperliche Merkmale erfolgt. In ethnomethodologischen Studien konnte nachgewiesen werden, dass die Zuordnung zu einer Geschlechtszugehörigkeit hauptsächlich über äußere und sichtbare Merkmale, wie Verhaltensweisen, Kleidung, Gestik und Mimik passiert und nicht über beispielsweise die körperlichen Genitalien. Die Soziologin Annette Treibel spricht von "kulturellen Genitalien" (Treibel 2000, 142). Ein Meilenstein ist die Untersuchung zur transsexuellen "Agnes" die von Garfinkel 1967 durchgeführt wurde. Weiters ist die Geschlechtszugehörigkeit in anderen Kulturen kein lebenslanges Merkmal, wie beispielsweise die aus früheren Kulturen bekannten "Initiationsriten" - die den Übergang vom Kind zum Status "Mann" und "Frau" vollziehen - zeigen.

Geschlechterstereotyp – Geschlechterrolle

Frauen und Männer werden in unserer Gesellschaft trotz großer individueller Unterschiede zwischen Frauen und Frauen und zwischen Männern und Männern immer noch als homogene Gruppen gesehen. Diese Vereinheitlichung führt zu pauschalen Zuschreibungen an Frauen und Männer, die man als Geschlechterstereotype bezeichnet. Nach Thomas Eckes gehören Geschlechterstereotype *"einerseits zum individuellen Wissensbesitz, andererseits bilden sie den Kern eines konsensuellen, kulturell geteilten Verständnisses von den je typischen Merkmalen der Geschlechter"* (Eckes 2004, 165). Das heißt: Geschlechterstereotype umfassen Aussagen darüber, wie Frauen und Männer sind ("Ist-Zustand") - und gleichzeitig Aussagen darüber, wie Frauen und Männer sein sollen ("Soll-Zustand"). Sie haben eine deskriptive und eine präskriptive Funktion. Eng verwandt mit dem Geschlechterstereotyp ist die Geschlechterrolle. Der Fokus liegt vorrangig auf dem sozialen Verhalten, das Personen aufgrund ihres sozialen

Geschlechts zugeschrieben wird. Regina Becker-Schmidt sieht eine der Hauptfunktionen der Geschlechterrolle darin, dass sie dazu beitragen, die geschlechtliche Arbeitsteilung und die hierarchische Geschlechterordnung zu legitimieren und aufrechtzuerhalten (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000, 15).

4.2 Entwicklungslinien von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein politischer Gleichstellungsansatz, der als EU-Richtlinie zum integralen Grundsatz aller Mitgliedstaaten anerkannt wurde. Es handelt sich dabei um eine neue Form der Gleichstellungspolitik. Gender Mainstreaming soll die einseitig fokussierten Konzepte der Frauenförderung erweitern und es sollen beide Geschlechter eingebunden werden, um die Chancengleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen.

Im Sachverständigenbericht des Europarates „L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des „bonnes pratiques““ wurde die Zieldefinition von Gender Mainstreaming in der Übersetzung von Renate Krell, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf folgendermaßen beschrieben:

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

Wie aber ist Gender Mainstreaming entstanden? Gender Mainstreaming wird oft als EU-Strategie abgetan, allerdings blickt die Entwicklung von Gender Mainstreaming bereits auf eine 30-jährige Geschichte zurück. Dabei ist anzumerken, dass Gender Mainstreaming nicht eine Theorie oder eine Strategie ist, sondern sich aus mehreren Theorieansätzen seit den 70er Jahren entwickelt hat. (vgl. Frey 2004, 24).¹⁰

¹⁰ Regina Frey stellt in dem Artikel und auch in ihrem Buch „Gender im Mainstreaming“ ausführlich die Entwicklung von Gender Mainstreaming in internationalen Kontexten dar.

Die Idee des Gender Mainstreaming stammt aus der Entwicklungspolitik. In diesem Kontext kann die geschlechterpolitische Debatte in zwei Hauptstränge unterteilt werden: Zuerst ging es um die Integration von Frauen in die Entwicklungsprozesse (Women in Development, WID). Die Weiterentwicklung dieses Stranges mündete in dem Ansatz Geschlecht und Entwicklung (Gender and Development, GAD). Bei Women in Development ging es vorrangig um die Einbindung von Frauen und Frauenbelangen in die Entwicklungsarbeit und -prozesse, bald aber setzte sich die Forderung durch, dass WID-Belange durchgängig und kontinuierlich in alle Projekte und Entwicklungsprogramme integriert werden sollten (vgl. Frey 2004, 25). Verknüpft mit der Einführung der Kategorie gender war die Idee, einen ganzheitlich-kritischen Blick auf die Geschlechterverhältnisse zu werfen und somit weg von der Vereinheitlichung der Kategorie „Frau“ und den einseitigen und abgekapselten Frauenförderungsprogrammen zu kommen. Das Endprodukt, eine Synthese aus „Women in Development“ (WID) und „Gender and Development“ (GAD) kann als Gender Mainstreaming bezeichnet werden.

Als Schlüsselereignis für die Entstehung von Gender Mainstreaming gilt sicherlich die Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking. Allerdings ist anzumerken, dass der Begriff des Gender Mainstreaming dort noch nicht in Verwendung war. Vielmehr wurden dort Forderungen an die einzelnen Regierungen gestellt:

"Regierungen und andere Akteure sollten eine aktive und sichtbare Politik der konsequenten Einbeziehung einer geschlechtsbezogenen Perspektive in alle [sic!] Politiken und Programme fördern, damit die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen beziehungsweise Männer analysiert werden, bevor entsprechende Entscheidungen getroffen werden" (BMFSFJ 1996, 37).

Auch Österreich hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen. Dieser Verpflichtung liegen die europäischen Aktionspläne die Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages zugrunde. Im Jahr 2000 wurde eine "interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming" (IMAG GM) ins Leben gerufen. 2002 gab es einen Ministerratsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming über verschiedene Arbeitsprogramme.

4.3 Strukturmerkmale des Gender Mainstreaming Konzepts

Ausgesprochenes Ziel von Gender Mainstreaming ist Chancengleichheit für beide Geschlechter. Wie aber ist Gender Mainstreaming konzipiert? Folgende drei zentrale Strukturmerkmale können unterschieden werden:

Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsperspektive: Die Ergebnisse der Frauen und Geschlechterforschung sollen in sämtliche Entscheidungsprozesse einfließen. Das Ziel ist das Einbinden der Geschlechterfrage und die Bewusstseinsbildung für Problemlagen, die mit dem Geschlecht zusammenhängen. Das bedeutet, dass jede Entscheidung und Maßnahme innerhalb eines politischen Systems oder einer Organisation auf die Auswirkungen und die Bedeutung für das Geschlechterverhältnis zu prüfen ist. Die Genderperspektive ist also integraler Teil aller politischen und unternehmerischen Aktivitäten.

Gender Mainstreaming als Doppelstrategie: Oft wird Gender Mainstreaming fälschlicherweise mit Frauenförderung gleichgesetzt. Gender Mainstreaming ist jedoch eine Erweiterung der altbekannten Frauenpolitik zur Geschlechterpolitik. Gender Mainstreaming als Doppelstrategie bedeutet, dass das Instrument der Frauenpolitik in Gender Mainstreaming mit eingeschlossen ist. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Geschlechtergerechtigkeit und somit der Abbau von Diskriminierungen. Da jedoch oft Frauen die Benachteiligten sind, wird die Frauenpolitik keinesfalls überflüssig, sondern soll weiterhin eingesetzt werden um konkrete Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Gender Mainstreaming als Top Down¹¹ Strategie: Gender Mainstreaming ist als Top Down Prozess konzipiert - es wird von "oben nach unten" installiert und implementiert. Die Entscheidung, ob ein Gender Mainstreaming Prozess durchgeführt wird, wird in der obersten Organisationsebene getroffen. Von dort aus werden dann alle weiteren Schritte und gendersensiblen Entscheidungen innerhalb der Organisation eingeleitet. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die

¹¹ Der Begriff des "Top Down" kommt aus einem unternehmerischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kontext.

Verantwortlichen Wissen über die Geschlechterverhältnisse und ein Bewusstsein über die Auswirkungen von Entscheidungen auf das Geschlechterverhältnis haben (vgl. Council of Europe 1998, BMFSFJ 2002).

4.4 Geschlechterpolitische Praxis: Frauengleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: Erstens sollen die Ursachen der ungleichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und die damit zusammenhängende Diskriminierung von Frauen beseitigt werden. Gleichzeitig sollen gleiche Lebenschancen für Frauen und gleiche Teilhabe von Frauen an den gesellschaftlichen Ressourcen erreicht werden. Das erste Ziel der Politik zielt auf Gleichberechtigung von Frauen und Männer ab und ist somit rechtlich verankert. Das zweite Ziel bezieht sich auf die Beseitigung von struktureller Diskriminierung, wobei hier spezielles Augenmerk darauf gelegt werden muss, dass formale Gleichbehandlung und Gleichberechtigung nicht genügen, um dieses Ziel zu erreichen. Wird nämlich Gleichbehandlung und Gleichberechtigung auf wesentliche, ungleiche Ausgangsbedingungen angewendet, so reproduziert sich zwangsläufig Ungleichheit. Gleichstellungspolitik ist also die Gesamtheit aller Mittel und Maßnahmen mit denen das Ziel der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern an gesellschaftlichen Ressourcen erreicht werden soll. Damit Gleichstellungspolitik funktionieren kann, muss zunächst eine formale Gleichberechtigung bestehen (Verankerung im Recht). Weiters muss ungleiches, also kompensatorisches ausgleichendes Recht angewendet werden, damit die gleichen Chancen und Ausgangsbedingungen überhaupt erreicht werden. Als kompensatorisches Recht gelten z.B. Quotenregelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Organisationen. (vgl. Cordes 2004, 712 ff.).

In der Realität allerdings wird Gleichstellungspolitik jedoch vielfach in die Ecke der Frauenförderung gedrängt und mit "Frauensache" abgetan: Dies ist in verschiedener Hinsicht problematisch: Frauenförderung und die Forderung nach Gleichberechtigung ist gesellschaftlich immer noch recht wenig anerkannt: Frauenförderung wird als "good will-Aktion" in guten Zeiten betrachtet, bei schlechter Wirtschaftslage werden andere Probleme in der Vordergrund gestellt (vgl. Hadler 2001, Jüngling 2001, Riegraf 1996).

Gleichstellungspolitik zielt immer auf gleiche Teilhabe von Frauen an den gesellschaftlichen Ressourcen ab. Allerdings orientiert sich diese immer an einem Maß, nämlich an dem der Männer. Es geht also um eine Angleichung an die Position der Männer. Durch Gleichstellungspolitik soll eine Modernisierung der Gesellschaft erreicht werden, allerdings wird das patriarchale System, das die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufgrund seiner Privilegierung männlicher Interessen hervorbringt, nicht angegriffen.

Neue Konzepte der Gleichstellungspolitik

Seit Beginn der 90er Jahre werden neue Konzepte der Gleichstellung entwickelt: **Gender Mainstreaming** findet vorrangig im Bereich der Politik und der öffentlichen Verwaltung Anwendung, während in der Privatwirtschaft vor allem auf das neue Managementkonzept des **Diversity Management** zurückgegriffen wird. Grundidee des Diversity Management-Konzepts ist, die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten zu fördern und zu nutzen, um den ökonomischen Erfolg des Unternehmens zu verbessern. Diversity Management bezieht sich nicht explizit auf Frauen. Der Aspekt der Chancengleichheit beider Geschlechter ist jedoch zentraler Eckpfeiler des Konzeptes. Frauen werden in diesem Ansatz nicht als Problemgruppe gesehen, deren Defizite aufgearbeitet werden müssen. Die Fördermaßnahmen sollen beide Geschlechter ansprechen um deren Chancen zu verbessern. Wichtige Ansatzpunkte sind: z.B. die Erhöhung des Frauenanteils und die Entwicklung persönlichkeitsfördernder Arbeitszeit- und Arbeitsstrukturen. Weiterer Ansatzpunkt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Thematik wird als Elternproblem und nicht als "reines Frauenproblem" behandelt. Diversity Management schafft - laut Krell - eine Situation in Unternehmen, wo letztlich beide Geschlechter gewinnen können – was im Endeffekt dem Unternehmen zugute kommt (vgl. Krell 2001).

4.5 Gender Mainstreaming in der geschlechterpolitischen Praxis

Für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzepts in die Praxis sind verschiedene Methoden und Instrumente notwendig, die den jeweiligen Strukturen und Situationen angepasst werden, da es keine einheitliche, für alle Lagen passende Gender Mainstreaming Methode gibt. Diese können in 3 große Gruppen eingeteilt werden:

- Gender Mainstreaming bedient sich analytischer Instrumente wie z.B. geschlechterdifferenzierter Statistiken und Analysen um bestehende Ungleichheitsstrukturen und -verhältnisse aufzuzeigen. Exemplarisch dafür steht die **3-R-Methode**, die auf den Grundpfeilern *Repräsentation*, *Ressourcen* und *Realisierung* aufbaut. Unter Repräsentation werden quantitative Angaben verstanden, die Aufschluss über die Beteiligung von Männern und Frauen an Entscheidungsprozessen (Anteil der Geschlechter in Führungsebenen, politischen Gremien etc.) geben; Unter dem Stichwort Ressourcen wird gefragt, wie die verschiedenen Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Subventionen, öffentliche Ausgaben, Stiftungsgelder etc.) Männern und Frauen zugute kommen. Unter Realisierung werden gezielte Gegenstrategien und Abhilfsmaßnahmen verstanden. Ein weiteres bedeutendes Instrument ist die **Gender-Budget Analyse**. Diese spezielle Analyse unterzieht Budgets und Geldtöpfe in Organisationen oder politischen Handlungsfeldern einer geschlechtersensiblen Überprüfung. **Gender Controlling** dient dazu, jede Maßnahme und Entscheidung im Hinblick auf die Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis zu evaluieren.
- Als zweiter wichtiger Bereich ist die Wissensvermittlung und Bewusstseinsbildung zu nennen. Durch Schulungen und Gender Trainings sollen Sensibilisierung für die Gender-Thematik erreicht werden.
- Bei der Umsetzung spielen Anlauf - und Beratungsstellen eine wichtige Rolle. Lenkungs- und Steuerungsgruppen in Organisationen sollen dazu beitragen,

dass Gender Mainstreaming auf allen Ebenen umgesetzt wird (vgl. BMFSFJ 2002; Fleischer 2005, 42).

Gender Mainstreaming in Unternehmen funktioniert nach den Kriterien der systemischen Organisationsentwicklung. Entscheidungsprozesse in Organisationen werden unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit gestaltet (vgl. Schaufler 2004, 578). Da Gender Mainstreaming als "Querschnittsaufgabe" konzipiert ist, erfordert es **Wissen** und Bewusstsein im Hinblick auf Fragen und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie über Strukturen und Prozesse von Organisationen und zwar auf *allen* Ebenen der Organisation. Für die praktische Umsetzung und Implementierung benötigen die AkteurInnen Gender Kompetenz. Gender Kompetenz lässt sich folgendermaßen beschreiben: *"Darunter versteht man einerseits die Kompetenz im Umgang mit den Geschlechterbeziehungen aber auch Handlungskompetenz, was die Umsetzung von Erkenntnissen der Geschlechterforschung betrifft"* (Schaufler 2004, 579). Gender Kompetenz ist somit ein wichtiger Faktor, damit Gender Mainstreaming Prozesse effektiv und wirkungsvoll umgesetzt werden können.

4.6 Kritische Anmerkungen zu Gender Mainstreaming

Eine kritische Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming, welche die möglichen (negativen) Effekte dieser Gleichstellungsstrategie diskutiert, findet vor allem in feministischen Kontexten statt.

Diese Kritik konzentriert sich auf die Auseinandersetzungen mit einzelnen Aspekten oder Teilbereichen. Die folgenden Ausführungen zeigen einige zentrale Aspekte der kritisch-feministischen Debatte zu Gender Mainstreaming auf:

Eine der größten Befürchtungen ist der Missbrauch dieser politischen Strategie. Barbara Stiegler weist auf die Gefahr hin, dass Gender Mainstreaming dazu benutzt werde, um "alte" Formen der Frauenförderung abzuschaffen und Kürzungen von Frauenprojektmitteln auf EU-Ebene oder in den Staaten zu legitimieren (vgl. Stiegler 2002, 39). Diese Befürchtung wird damit begründet, dass beispielsweise Rückzugsräume für Frauen - die ein wichtiges Potenzial für frauenpolitische Aktivitäten darstellen - gefährdet sind. Angelika Wetterer kritisiert an Gender

Mainstreaming das Strukturmerkmal der Top Down Strategie und dass sich damit die Definitionsmacht verlagere. Nicht mehr Frauen und Männer mit ihren konkreten Bedürfnissen werden diejenigen sein, die ihre Bedürfnisse formulieren, sondern vielmehr sind es GenderexpertInnen und die Personen der Führungsebenen, die diese Bedürfnisse definieren (vgl. Wetterer 2003, 136). Ein weiterer Kritikpunkt Wetterers ist, dass das GenderMainstreaming Konzept auf Unterschiedlichkeiten von Männern und Frauen rekurriert. Die Forderung immer und überall das Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu thematisieren, trägt ihrer Meinung nach zur Fortsetzung der Produktion des Zweigeschlechtlichkeitssystems bei. Sie kritisiert, durch diese Erhebungen entstehe der Effekt, dass es "die" Frauen und "die" Männer gäbe, was als Erkenntnis weit hinter den feministischen Forschungen liegt. Gender Mainstreaming trage dazu bei das System der Zweigeschlechtlichkeit wieder zu (re-) produzieren: *"Die Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem [...] wird eindeutig zu den Gewinnern dieser Politik gehören, wenn sich denn wirklich alle bei allen Entscheidungen und auf allen Ebenen auf die Suche machen"* (Wetterer 2003, 137). Regina Frey wirft dem Gender Mainstreaming Prinzip eine mangelnde Theoretisierung der Grundlagen vor. Sie bemängelt die nicht eindeutige Verwendung des Begriffes gender und vermisst eine theoretische Anbindung an feministische Diskurse. Weiters kritisiert sie, dass die neueren feministischen Diskurse kaum oder auch nur wenig in die geschlechterpolitische Praxis des Gender Mainstreamings einfließen (vgl. Frey 2003). Andere Autorinnen wie Schunter-Kleemann (2001) und Nohr (2002) kritisieren, Gender Mainstreaming sei nicht vorrangig darauf ausgerichtet, dass alle Menschen gleich teilhaben und partizipieren können. Vielmehr sehen sie Gender Mainstreaming als eine "marktorientierte Modernisierungsstrategie", die dazu diene, Frauen (z.B. in Wissenschaft und Management) zu fördern und daraus ökonomische Vorteile für die Unternehmen und Institutionen zu gewinnen. Die Vertreterin des Südfrauenetzes DAWN Ewa Charkiewicz weist darauf hin, dass die Strategie durchaus einige Geschlechterdisparitäten vermindern und den Raum für feministische Interventionen offen halten könne. Gleichzeitig jedoch warnt auch sie: *„Gender Mainstreaming zu unterstützen, wie es von Mainstream-Institutionen selektiv umgestaltet wurde, kann zum Staubsauger werden, der Energien weg von transformativen Projekten zieht“* (Charkiewicz 2001, 24 zitiert nach: Frey 2004, 35).

Neben allen Möglichkeiten und Chancen, die das Konzept bietet, zeigt die Auswahl an kritischen Ansätzen auch auf, welche Gefahren und Risiken Gender Mainstreaming birgt.

5 Gender Trainings als Element der Implementierung von Gender Mainstreaming – eine empirische Studie

Theoriebildung ist ein intensiver und herausfordernder Prozess. Es ist jedoch auch eine aufregende Anstrengung, in der man durch unbekannte Gewässer navigiert, um zu einem neuen Verständnis der Welt zu gelangen. (Corbin 2003, 75)

Das Kapitel 5 bildet den Kernpunkt dieser Arbeit. Mittels einer empirischen Studie wurde die Umsetzung des Gleichstellungsansatzes Gender Mainstreaming in der Praxis untersucht. Im Forschungsfokus standen Gender Trainings und deren Relevanz für feministische Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit.

Die empirische Gesamtstudie setzt sich aus folgenden Teilen zusammen: In einem ersten Schritt wird die Vorgehensweise und Methode erläutert. Dann werden überblicksartig die Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming dargestellt (5.2). Ein nächster Schritt liefert allgemeine Merkmale zu Gender Trainings (5.3), während im darauf folgenden Kapitel Herausforderungen und Besonderheiten beleuchtet werden (5.4). Erfolge und Highlights bilden den nachfolgenden Schwerpunkt (5.5). Daraufhin werden Chancen und Grenzen des Konzepts Gender Mainstreaming im Spannungsfeld der Praxis ausgelotet (5.6) und abschließend (konstruktive) Kritikpunkte aus feministischer Sicht formuliert (5.7).

5.1 Vorgehensweise und Methode

Im Folgenden werden die Vorgehensweise und die methodischen Schritte dieser Studie vorgestellt. Dafür werden anfangs die Forschungsfrage und das Forschungsfeld erläutert, danach folgen wissenschaftstheoretische und methodologische Reflexionen des Forschungsdesigns, die dieser Studie zugrunde liegen. Anschließend werden die Schritte der Datengewinnung und Datenauswertung dargestellt. Allgemeine Informationen zu Gender Trainings und Gender TrainerInnen bilden den Abschluss des Kapitels.

5.1.1 Forschungsfrage und Forschungsfeld

Die Entscheidung für eine bestimmte Fragestellung steht am Anfang jedes Forschungsprozesses. Diese wurde anfangs möglichst offen und breit formuliert. Allerdings wurde die anfänglich offen gehaltene Forschungsfrage im Laufe des Forschungsprozesses eingegrenzt, damit das Forschungsvorhaben realisierbar und überschaubar bleibt. Weiters wurde durch die Eingrenzung und Konkretisierung der Forschungsfrage der Forschungsprozess in ein realistisches Verhältnis zu den verfügbaren Ressourcen (finanziell, körperlich, zeitlich etc.) gebracht.

Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming emanzipatorisches und im feministischen Sinne herrschaftskritisches Potenzial beinhaltet und somit zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann.

Der eingegrenzte Forschungsfokus beinhaltet zwei erkenntnisleitende Interessen:*In welcher Weise tragen Gender Trainings dazu bei, Geschlechterarrangements und Geschlechterstereotype aufzuweichen?* und: *Unter welchen Voraussetzungen unterstützen Trainings die (Re-)Produktion von Geschlechterarrangements und Geschlechterstereotypen?*

Den Forschungsrahmen bildeten Gender Trainings. Die Vorüberlegungen dazu waren: Gender Trainings sind Praxisfelder für die Umsetzung und Vermittlung der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung. Zugleich sind sie verdichtete Situationen, in denen Dynamiken und Effekte der Geschlechterkonstruktion und deren Verschränkung mit der Arbeitsteilung sichtbar werden.

5.1.2 Wissenschaftstheoretische und methodologische Verortung der Studie

Aus den wissenschaftstheoretischen Prämissen resultieren die "Regeln" für die Erforschung der sozialen Wirklichkeit. Weiters leitet sich aus der Wissenschaftstheorie die Methodologie ab, die wiederum die Grundlage für den praktisch-methodischen Zugang der Forschung bildet.

Die vorliegende Untersuchung orientiert sich an den Prinzipien des qualitativen Forschungsparadigmas. In der qualitativen Sozialforschung wird - entgegen der

quantitativen Sozialforschung (vgl. Lamnek 2000) - auf vorab erstellte Hypothesen und standardisierte Erhebungsinstrumente verzichtet, um nicht bereits schon im Vorfeld Informationen aus dem zu beforschenden Feld zu selektieren. Vielmehr ist qualitative Forschung ein Verfahren, das aus der Empirie¹² Hypothesen und Theorien generiert.

Die Methodologie beschäftigt sich mit den Bedingungen der wissenschaftlichen Erkenntnisgewinnung und der Anwendung von Forschungsmethoden. Diese Untersuchung basiert auf methodologischen Überlegungen der Grounded Theory. Die Grounded Theory ist ein sozialwissenschaftlicher Ansatz, der innerhalb der qualitativen Forschung entwickelt wurde. Der Endzweck ist die Theoriebildung auf der Basis von empirischen Daten. Sie wurde von den amerikanischen Soziologen Anselm Strauss und Barney Glaser Anfang der 60er Jahre in Chicago entwickelt und hat ihre Wurzeln im (amerikanischen) Pragmatismus als philosophische Richtung und im Symbolischen Interaktionismus als soziologische Lehre. Das Zentrale dieser in der Empirie verankerten Theorie ist, wie Glaser und Straus hervorheben, die Bildung von Theorien auf der Grundlage von systematisch gewonnenen Daten (vgl. Glaser/Strauss 1998, 15). Die Prämisse der Grounded Theory ist, dass "das Leben komplex ist und es zur Verantwortung der Forschenden gehört, so viel als möglich von dieser Komplexität zu erfassen" (Corbin 2003, 71). Durch den engen Bezug zu den Daten gewährleistet die Grounded Theory die Nähe zur erforschten sozialen Realität.

5.1.3 Datengewinnung mit ExpertInneninterview

Für die Datengewinnung in dieser Untersuchung wurden Interviews mit Gender TrainerInnen in Tirol und Salzburg geführt. Diese Personen verfügen über praktische Erfahrungen und gebündeltes Wissen im Bereich der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

¹² Empirie – griech.: = die Erfahrung

Als Interviewform wurden ExpertInneninterviews gewählt. Für das bessere Verständnis werden nun einige Informationen zur Charakteristik von ExpertInneninterviews dargestellt.

ExpertInneninterviews werden häufig in der empirischen Sozialforschung eingesetzt. Die Bestimmung des Begriffs "Expertin/Experte" knüpft an die wissenssoziologische Debatte an und zwar an die Unterscheidung von Allgemeinwissen und spezialisiertem Sonderwissen (vgl. Schütz 1972, Sprondel 1979). Durch die arbeitsteilige Gesellschaft wird ExpertInnenwissen als „notwendig erachtetes Sonderwissen“ (Meuser/Nagel 2003, 57) bezeichnet. Von zentraler Bedeutung ist "die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit“ (Hitzler/Honer/Maeder 1994), die eine Expertin/einen Experten auszeichnet.¹³ Ein angemessenes Instrument dieses spezifische Wissen abzufragen, sind leitfadengestützte, narrative Interviews. Diese Interviews sind eine Kombination aus narrativen Interviews und Leitfaden-Interviews. Die Kombination dieser beiden Interviewtypen bietet die Vorteile, dass eigenerlebte Erfahrungen und Bedeutungen erzählerisch von den InterviewpartnerInnen in die Interviews eingebracht werden können. Mit dem Leitfaden können die Themen und Schwerpunkte der Interviews umrissen werden, die für die Untersuchung von Interesse sind. Somit konnte das spezielle Sonderwissen sowie die vielfältigen, persönlichen Erfahrungen der interviewten Personen in einem eingeschränkten Erkenntnisrahmen voll ausgeschöpft werden. Weiters hat der Leitfaden den Vorteil die Vergleichbarkeit mit den anderen Interviews - denen der gleiche Leitfaden zugrunde liegt - zu gewährleisten. Der Leitfaden wurde möglichst flexibel gehandhabt: Das heißt, es gibt einen Rahmen der abzufragenden Themenbereiche, die Fragen sind jedoch nicht standardisiert. Dadurch war es möglich auf den Verlauf der Interviews einzugehen und auch unerwartete Themendimensionen zu erfassen: "'Unerhörtes' hört man nur, wenn man offen ist für das, was kommt" (Frenzel/Müller & Sottong 2004, 16). Der Leitfaden hatte also eher die Funktion einer Gedächtnisstütze und eines

¹³ Aufgrund dieser Tatsache lässt sich folgern, dass es viel weniger Expertinnen als Experten gibt, da immer noch mehr Männer Zugang zum Erwerb dieser vorhin angesprochenen Kompetenzen haben.

Orientierungsrahmens. Im Anhang ist der Leitfaden, auf den die Interviews basieren, angehängt. (vgl. 9.1)

5.1.4 Computerunterstützte Datenauswertung mittels ATLAS-ti

Das Ziel der Datenauswertung war es, aus dem gesammelten Datenmaterial alle relevanten Bereiche und Gemeinsamkeiten als „überindividuell-gemeinsame Wissensbestände“ (Meuser/Nagel 2003, 58) herauszuarbeiten. Die Herausforderung der Auswertung lag darin aus den vielfältigen und komplexen Daten und der Fülle an Informationen die zentralen Inhalte und Erkenntnisse zu erfassen, für die lesenden Personen strukturiert aufzuarbeiten und in verständlicher Sprache darzustellen.

Die Auswertung des Datenmaterials erfolgte computerunterstützt mittels der Software ATLAS-ti. Dies ist ein Softwareprogramm, das zur Unterstützung von Textinterpretation und Theoriegenerierung entwickelt wurde. Es wurde im Rahmen des interdisziplinären Forschungsprojektes ATLAS (Archiv für Technik, Lebenswelt und Alltagssprache) an der TU Berlin entwickelt (vgl. Muhr 1994, Muhr/Friese 2001). Theoretischer Hintergrund der Software ist die Grounded Theory. Die einzelnen Arbeitsschritte mit ATLAS-ti sind fast analog zu den Arbeitsschritten der Grounded Theory zu sehen. Nachfolgend sind diese Arbeitsschritte kurz dargestellt:

Für die Datenauswertung wurde das gesamte Datenmaterial (Interviews) in einzelne Themensegmente aufgeteilt. Diesen Segmenten wurden Überbegriffe ("codes") zugeordnet (z.B. Geschlechterstereotype, Kritik am Gender Mainstreaming, Inhalte der Trainings, Dynamiken in den Trainings, Geschlecht der Trainerin/des Trainers usw.). Siehe dazu die Codeliste im Anhang. Dieser Vorgang ist der erste, von der Forscherin geleistete Interpretationsschritt und dient zur Zergliederung des Datenmaterials.

In einem weiteren Schritt wurden dann die Codes auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht. Inhaltlich in Verbindung stehende Codes wurden in Codefamilien ("codefamilies") zusammengefasst. In einem nächsten Schritt wurden aus den thematisch zusammenhängenden Codes und Codefamilien Netzwerke gebildet. Daraus wurden dann neu strukturierte Kategorien abgeleitet, welche als Grundlage für die einzelnen Kapitel dieser Arbeit dienten.

Die Zergliederung und Neustrukturierung des Datenmaterials diene dazu, die subjektiven Angaben der TrainerInnen annähernd zu "objektivieren" und zentrale bzw. neue Erkenntnisse abzuleiten. Da einige der interviewten Personen nicht namentlich angeführt werden wollten, wurden alle Daten anonymisiert.

5.1.5 Informationen zu den Gender Trainings und den TrainerInnen

Die Datenerhebung dieser Untersuchung war für die Zeit von Oktober 2005 bis Jänner 2006 angelegt. Aus Gesprächen mit den TrainerInnen zeigte sich, dass der Bedarf an Gender Trainings in Tirol gering ist. Der Großteil der TrainerInnen arbeitet auf selbständiger Basis, einige absolvieren die Trainings im Rahmen einer fixen Anstellung. Anzumerken ist, dass die Gender Trainings nur einen marginalen Teil der Einkünfte der befragten Personen ausmachen. Die Recherchen zeigten, dass die Weiterbildungseinrichtungen ca. viertel- bis halbjährlich öffentlich zugängliche Gender Trainings anbieten.

Die TrainerInnen haben durchgängig einen fundierten feministischen Bildungshintergrund. Das Wissen und die Fähigkeiten haben sich die meisten im Rahmen einer universitären Ausbildung in den Bereichen Erziehungswissenschaft, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft, Soziologie, Geschichte etc. angeeignet. Viele InterviewpartnerInnen verfügen über zusätzliche Ausbildungen, beispielsweise als SupervisorInnen, Coach, TeamberaterInnen, MediatorInnen, OrganisationsentwicklerInnen, Männerberater. Einige der befragten Personen engagieren sich in politischen Organisationen und diversen Fraueninitiativen.

An dieser Stelle sei allen interviewten Personen herzlichst gedankt, die mit ihren wertvollen Beiträgen ganz wesentlich an dieser Studie mitgewirkt haben.

5.2 Die Umsetzungsebenen von Gender Mainstreaming

Einführend werden an dieser Stelle die Umsetzungsschritte bzw. -ebenen von Gender Mainstreaming kurz illustriert. Die Darstellung orientiert sich an der offiziellen Fachliteratur der Gender Mainstreaming (GEM)-Koordinationsstelle im ESF des österreichischen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Die "Top Down Pyramide" zeigt die verschiedenen Umsetzungsebenen und ihre Verantwortlichkeiten im Überblick:



(Quelle: Bergmann/Primminger 2004, 32)

Oberste Entscheidungsinstanz ist die **Politik**. Sie gestaltet die Rahmenbedingungen, unter denen sich Gleichstellung mehr oder weniger schwierig verwirklichen lässt. Der Politik obliegt es, Zielvereinbarungen zu treffen und somit die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen um Gender Mainstreaming effektiv umzusetzen.

Die zweite Instanz bilden **Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen** wie beispielsweise Ministerien, Landesverwaltungen, Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt, Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, NGO's, Projektträgerorganisationen. Sie sind für die Umsetzung von politischen Entscheidungen verantwortlich. Daher haben sie auch die Aufgabe, Gender Mainstreaming in allen Verwaltungshandlungen und Dienstleistungen umzusetzen. Eine Form dieser Umsetzung sind Programme - wie beispielsweise arbeitsmarktpolitische Programme, EU-Strukturfondsprogramme (wie ESF) etc.

Projektträger sind externe Stellen, die von der Verwaltung und den öffentlichen Einrichtungen beauftragt werden bestimmte Leistungen, beispielsweise in Form von

Projekten, zu erbringen. Diese Projektträger haben den Nachweis zu erbringen, dass in ihren Institutionen das entsprechende Know How und Wissen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorhanden ist und sie somit fähig sind die Projekte dementsprechend zu konzipieren und im Sinne von Gender Mainstreaming auch umzusetzen (vgl. das Equal Projekt WoMen).

Auch **Unternehmen** spielen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle. Unternehmen sind jedoch keinen politischen Entscheidungen unterstellt und unterliegen somit auch nicht dem Top Down Prinzip. Allerdings setzen einige Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen um, da sie den Nutzen für sich – beispielsweise höhere Motivation der MitarbeiterInnen, Imagegewinn oder Konkurrenzfähigkeit im Wettbewerb mit anderen Unternehmen erkannt haben. (vgl. Bergmann/Primminger, 2004)

5.3 Allgemeine Merkmale eines Gender Trainings

In den folgenden Ausführungen werden die Ziele, Inhalte und Anwendungsbereiche von Gender Trainings beschrieben.

5.3.1 Strategien und Zielsetzungen

Gender Trainings kommen vorwiegend auf der **Institutions- und Organisationsebene** zum Einsatz und sind Teil der "nach innen" gerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming. Diese Umsetzungsprozesse verfolgen vorrangig das Ziel der Gleichstellung der MitarbeiterInnen *innerhalb* einer Organisation, etwa durch gleichstellungsorientiertes Personalmanagement (wie Personalrekrutierung, Weiterbildung, Führungskräftenachwuchsförderung etc.), betriebliche Frauenförderung, Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch für Väter!). Die Umsetzung "nach außen" hingegen erfolgt in den politischen Maßnahmen und Dienstleistungen bzw. Aufgabenfeldern einer Organisation. Gender Trainings sind gezielte Schulungsmaßnahmen mit dem Ziel der Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

5.3.2 Tätigkeitsfelder und Anwendungsbereiche

Die von den befragten Personen durchgeführten Gender Trainings finden häufig im Erwachsenenbildungssektor statt und sind meist als ein- bis zweitägige Kurse konzipiert. Angewendet werden die Gender Trainings dort als Weiterbildungsmaßnahmen vorwiegend im Bereich der MitarbeiterInnenebene – das sind SeminarleiterInnen und TrainerInnen von Bildungseinrichtungen wie WIFI, BFI, KAOS, IBIS ACAM etc. Ebenfalls von Bedeutung sind Aufträge im Rahmen interner Fortbildungsmaßnahmen und Organisationsentwicklungsprozesse in Betrieben sowie Institutionen des öffentlichen Dienstes oder der Privatwirtschaft. Die Zielgruppe sind meist MitarbeiterInnen, in vereinzelt Fällen werden Trainings auch auf Führungsebene oder Gewerkschaftsebene durchgeführt. Eingesetzt werden Gender Trainings auch im Rahmen von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen an Universitäten - hier häufig im studentischen Bereich.

5.3.3 Inhalte und Methoden

Der Begriff des Gender Trainings wird meist als Überbegriff für Sensibilisierungs-, Trainings- und Schulungsmaßnahmen verwendet. Allerdings ist dazu anzumerken, dass es in der Fachliteratur bislang keine einheitliche Bestimmung gibt, was genau ein Gender Training ist bzw. was es beinhaltet. Die Gender Trainings werden meist auf den Bedarf der Zielgruppe zugeschnitten. Somit ergeben sich auch immer wieder unterschiedliche Gewichtungen bezüglich des Inhaltes und der Gestaltung der Trainings.

Die Angaben der TrainerInnen bestätigen diese Aussagen – es lassen sich allerdings aus den Angaben der InterviewpartnerInnen einige thematische Schwerpunkte herausfiltern:

Informationen zum Thema Gender Mainstreaming und **spezifisches Wissen zur Geschlechterthematik** bilden einen ersten inhaltlichen Schwerpunkt: Die historische Entwicklung des Konzepts, seine politische Einbettung in die Europäische Union, rechtliche Hintergründe und Gleichstellungsdebatten sowie theoretische Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung und Theorien zur männlichen und weiblichen Sozialisation werden hier vermittelt. Um Bezüge zur Lebensrealität der

TeilnehmerInnen herzustellen sind Informationen zu aktuellen gesellschaftlichen Ungleichlagen von hoher Relevanz: Dazu wird Wissen zu geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt, ungleichen Zugangsmöglichkeiten zu Macht, Einfluss und Ressourcen für Männer und Frauen vermittelt. Häufig werden diese Informationen auch auf die regionale, lokale Politik bzw. Firmenpolitik des Unternehmens umgelegt um Anknüpfungspunkte für die TeilnehmerInnen zu schaffen.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Bewusstseinsbildung bilden den zweiten Schwerpunkt der Trainings. Hier arbeiten die TrainerInnen vor allem zur Sensibilisierung und Schärfung der Wahrnehmung der Teilnehmenden. Inhaltliche Schwerpunkte sind beispielsweise: Reflexion der eigenen Geschlechterrolle und Sozialisation, das Hinterfragen von Geschlechterstereotypen und Erkennen von biographischen Bruchlinien.

Konkrete Übersetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming in das jeweilige Arbeitsumfeld der Teilnehmenden sind dritter wichtiger Bestandteil der Trainings. Je nach Zielgruppe liegt die Gewichtung einerseits auf der Einbettung des Genderaspektes in die Lehrtätigkeit, beispielsweise in Übungsbeispielen, didaktischen Methoden, aber auch z.B. in der Anwendung der "Geschlechterbrille" bei der Planung und Durchführung von Projekten, der Gestaltung von Betriebszeitungen etc. Von zentraler Bedeutung in den Trainings ist auch die Vermittlung einer geschlechtergerechten Sprache.

Um die komplexen Inhalte, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind zu vermitteln, ist eine Vielfalt von **Methoden und Techniken** notwendig. Im Bereich der Wissensvermittlung arbeiten die TrainerInnen vorwiegend mit theoretischen Inputs. Zur Untermauerung dienen oft Statistiken und Kennzahlen. Im Sensibilisierungsteil führen die befragten Personen eine breite Palette an Methoden an, um die Wahrnehmung für die Geschlechterthematik zu schärfen: Eingesetzt werden kreative Übungen wie Rollenspiele, das Analysieren von Filmsequenzen, Zeichnen der eigenen Biografie ebenso wie Gruppenarbeiten und fiktive Round tables zu Themen wie "Männer- und Frauenbilder" etc.

5.4 Herausforderungen und Besonderheiten in den Trainings

Gender Trainings sind für mich fast so etwas wie die Königsdisziplin, denn in den Trainings spielen sich die Geschlechterverhältnisse - wie wir sie halt kennen - voll ab. (P4: Epxertin.txt - 189:190)

Gender Trainings sind Lernsituationen in denen Kompetenzen und Fähigkeiten unterschiedlicher Art in einem zeitlich eingeschränkten Rahmen erlernt werden sollen. Nachfolgend werden die Herausforderungen und Besonderheiten - mit denen TeilnehmerInnen wie auch TrainerInnen konfrontiert sind - dargestellt.

5.4.1 Motivation

Gender Trainings sind durch das Top Down Prinzip (vgl. 4.3) als verpflichtende Veranstaltungen konzipiert. Das hat zur Folge, dass ein großer Teil der teilnehmenden Personen nicht freiwillig bzw. nicht aus eigenem Interesse an den Trainings teilnimmt. Die TrainerInnen sind daher sehr oft mit wenig motivierten bzw. unmotivierten TeilnehmerInnen konfrontiert. Weiters findet der Großteil der Trainings an Wochenenden oder abends, also außerhalb der regulären Arbeitszeiten statt. Die Trainings werden zwar meist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bezahlt, die aufgewendete Zeit bekommen die TeilnehmerInnen jedoch meist nicht als Arbeitszeit rückvergütet. Diese "Begleitumstände" wirken sich dämpfend auf die Motivation der TeilnehmerInnen aus, resümieren die TrainerInnen.

5.4.2 Konzeption der Trainings

Unterschiedliche Anforderungen für die TrainerInnen sind auch in der konzeptionellen Gestaltung erkennbar. Die TrainerInnen unterscheiden in ihren Ausführungen zwischen "offenen" und "internen" Trainings. An "**offenen Trainings**" - wie sie vorwiegend von Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden - nehmen vielfach MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Institutionen und Arbeitskontexten teil, die bereits unterschiedliche Erwartungshaltungen und Ansprüche an das Training haben. Die TrainerInnen sind dabei gefordert, mit diesen ungleichen (Ausgangs-) Bedingungen zu arbeiten. Andere Herausforderungen benennen die TrainerInnen in Bezug auf die **organisationsinternen Trainings**: Hier treffen

Menschen aus unterschiedlichen Abteilungen oder Einheiten eines Unternehmens aufeinander. Die TrainerInnen beschreiben, wie Trainings oft als Blitzableiter für unterschwellige Konflikte dienen, die im Unternehmen präsent sind, allerdings nicht offen ausgetragen werden:

"Also ich höre das dann total oft, dass diese Trainings der totale Wahnsinn sind, weil sich die Leute aufführen wie die letzte Sau. Da ist dann meistens ganz eine andere Dynamik, meistens wird der Ärger über die Institution auf den/die TrainerIn projiziert, der/die kriegt diesen ganzen Ärger über diese ganze abstruse Konstruktion ab und dann wird das alles über das Geschlechterthema nochmals ausgetragen." (P1: Expertin.txt - 145:149)

"Und da scheint viel passiert zu sein, was aber unter Umständen überhaupt nichts mit Gender oder sonst was zu tun gehabt hat, sondern in der Organisation selber da ist. Es ist da um ein managing buy out gegangen und des einen Stuhl wackelt und der vom anderen wackelt nicht. [...] Einen Monat später beim nächsten Training, ist es dermaßen rund gegangen, dass ich mir gedacht habe, wollen die mich schlachten oder wie? Und ich bin einfach nicht dahinter gekommen, was da jetzt läuft und erst zwei Monate später als ich dann mitgekriegt habe, was zu dieser Zeit damals in dieser Organisation passiert ist, wie da herumgeholt wurde, jetzt nicht vom Gender her, sondern grundsätzlich, da habe ich mir gedacht, da ist es verständlich, da habe ich mich mehr oder weniger angeboten mit dem Thema die Zielscheibe abzugeben. Da konnte man dann auslagern, und auf der herumholzen. Und das ist dann am Thema und an mir abgehandelt worden." (P7: Expertin.txt - 162:181)

Ebenfalls herausfordernd sind Trainings, an denen Personen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen teilnehmen. Solche Trainings werden als Gratwanderung beschrieben: Für die TrainerInnen ist die Beteiligung der Führungsebene bedeutend. Gleichzeitig führen die TrainerInnen an, dass es in hierarchieübergreifenden Trainings oft zum "Verstummen" der teilnehmenden Personen kommt: Führungspersonen bringen sich oft aus Angst um Ansehensverlust bei den ihnen unterstellten MitarbeiterInnen nicht in die Trainings ein. Umgekehrt halten sich die MitarbeiterInnen in den Trainings zurück um vor ihren Vorgesetzten durch Fragen nicht als inkompetent und unwissend zu erscheinen.

5.4.3 Die Inhalte der Trainings

Gender Trainings sind Veranstaltungen, die durch hohe Emotionalität und Spannung geprägt sind - das geht aus den Angaben der TrainerInnen klar hervor. Von entscheidender Bedeutung für diese Dynamiken sind die Inhalte, die Gegenstand der Trainings sind. Was eine "neutrale" Vermittlung der Inhalte so schwierig macht verdeutlichen die nachstehenden Ausführungen.

Die Geschlechterthematik ist von vornherein nicht positiv konnotiert, resümieren die TrainerInnen. Diese **Negativ-Konnotation** wirkt sich bereits auf die Einstiegsbedingungen der Trainings aus: Die TeilnehmerInnen kommen häufig mit den größten Vorbehalten zu den Trainings. Diese Skepsis gegenüber dem Thema erklären die TrainerInnen so: Das Thema wird oft mit Problemen zwischen Männern und Frauen assoziiert – die in den Trainings entstehen können bzw. in den Trainings angesprochen werden könnten. Diese Ängste sehen die TrainerInnen bei allen Geschlechtern. Viele der TrainerInnen führen an, dass es generell Berührungsängste zu Feminismen und feministischen Themen gibt. Durch diese negativen Vorbehalte und Voreinstellungen der TeilnehmerInnen sind die TrainerInnen in der Einstiegseinheit, sowie während des ganzen Trainings gefordert, zusätzlich zur Bildungsaufgabe das Thema umzudeuten und somit eine Offenheit für die Thematik zu erreichen.

Von zentraler Bedeutung ist auch die **"Alltäglichkeit und Selbstverständlichkeit" des Geschlechterthemas**. Die TrainerInnen beschreiben, wie das Eingebundensein aller Beteiligten in Geschlechterverhältnisse als alltäglich und normal empfunden wird. Es gestaltet sich daher für die TeilnehmerInnen sehr schwierig, die Perspektive zu wechseln bzw. die Selbstverständlichkeit in Frage zu stellen – da ja für die TeilnehmerInnen "kein Anlass" besteht:

"Das ist wie wenn man einem Fisch erklären will, was Wasser ist, und der Fisch sagt, ich weiß nicht was es ist, weil er nichts anderes kennt. Weil es selbstverständlich ist, weil er sich nur in Wasser bewegt, dass er sagt, was soll das sein, das gibt's nicht. Und so ähnlich ist für mich auch in den Gender Trainings über was zu reden, was so ein alltäglicher Teil von uns ist, dass es zwar nicht wegzudenken ist, aber gerade deshalb, weil es gar nicht weg zu denken ist, auch gar nicht mehr sichtbar ist." (P5: Experte.txt - 65:69)

Eine weitere Besonderheit der Trainingsinhalte stellt die Vermischung von "**privaten**" **Inhalten in "öffentlichen" Räumen** dar: Um das Thema für die Teilnehmenden "griffig" zu machen, sehen die TrainerInnen oft die Notwendigkeit, private Informationen der TeilnehmerInnen präsent zu haben. Damit kann an die gegenwärtige Lebensrealität der Menschen besser angeknüpft werden. Allerdings sind Situationen in denen die Teilnehmenden mit ihren "privaten Haltungen öffentlich zur Disposition stehen" für viele eher ungewohnt und unangenehm und führen oft zur Überforderung der TeilnehmerInnen:

"Wir lassen oft die Berufsbiographie zeichnen, so eine Flusslandschaft oder halt mit irgendeinem Motto und das ist ganz schwierig für viele Leute öffentlich zu erzählen, wie sie sich entwickelt haben. Also wo sie in die Schule gegangen sind, welche Schulen sie abgeschlossen haben und welche nicht, wo es schwierig war in diesen Berufsbiographien und oft es ist schon ein Highlight wenn man Menschen zum Reden kriegt, und dass sie Bruchlinien in ihrer Biographie erkennen, die jetzt aber nichts mit dem Geschlechterverhältnis zu tun haben, die für sie selber einfach wichtig sind." (P8: Epxertin.txt - 117:121)

Durch die **starke Personifizierung des Themas** wird der Inhalt der Trainings vielfach als Angriff auf die eigene Identität und das Selbstverständnis als Mann oder als Frau verstanden, so die Aussagen der TrainerInnen:

"Das Thema ist einfach auch nicht abkoppelbar vom Leben, ich kann wunderbar Rhetoriktrainings abseits vom Leben machen, indem ich Settings aufbaue und dann so ein Kuckucksheim habe. Und ich kann Englisch lernen und eine Seifenblase machen, und EDV auch, aber da geht es nicht. Ich kann dem Thema nicht aus, weil ich immer mittendrin bin - zumindest zur Hälfte. Weil ich Frau oder Mann bin." (P7: Expertin.txt - 181:186)

Lernen wird somit "als Kränkung" verstanden: Die Beschäftigung mit Geschlechterfragen impliziert für viele TeilnehmerInnen sich bei der basalsten Identifikationskategorie, dem Geschlecht, nicht auszukennen und folglich darüber "belehrt" werden zu müssen.

5.4.4 Widerstände und Abwehrhaltungen

In jedem Training treffen die TrainerInnen auf heftige Widerstandsreaktionen, mit denen sie vielfach das ganze Training über konfrontiert sind. Aus den zahlreichen Hinweisen der befragten Personen lassen sich folgende, zentrale Abwehrstrategien der TeilnehmerInnen identifizieren:

Eine der häufigsten Abwehrhaltungen gegenüber Geschlechterfragen liegt in der **"Biologisierung" von gesellschaftlichen Strukturen**. Faktische Ungleichheiten werden mit "natürlichen" Unterschieden zwischen Männern und Frauen begründet. Das Spektrum der Erklärungsmodelle reicht von den Zusammenhängen der Gebärfähigkeit von Frauen und der Zuständigkeit für die Versorgung und Erziehung der Kinder über die angeborene höhere Sozialkompetenz von Frauen bis hin zu biologisch angeborenen "Mutterinstinkten". Zur Untermauerung der Argumente werden oft Erkenntnisse aus Hirnforschung und Genetik sowie urgeschichtliche Überlieferungen der Jäger und Sammler und Vergleiche aus dem Tierreich geliefert. Dazu brachten die TrainerInnen zahlreiche und sehr ausführliche Beispiele:

"Und sonst die gängigen Sachen, so - eh klar, dass Frauen besser zur Erziehung geeignet sind, weil genetisch und biologisch bedingt, durch Mutterschaft oder - ist ja eh klar, dass Frauen die primären Erziehungspersonen sind und über Jahrzehnte hinweg und ein Mann kann das nun mal nicht, weil er ja biologisch und genetisch nicht dafür determiniert ist." (P1: Expertin.txt - 103:107)

"Es gibt dann aber eben auch immer Menschen die davon ausgehen, dass es Männer und Frauen gibt und die werden so geboren und da kommen dann die Diskussionen, das war in der Steinzeit schon so, dass die Männer die Jäger waren und die Frauen daheim geblieben sind in den Höhlen und die Kinder geboren haben, warum sollte das jetzt anders sein." (P8: Expertin.txt - 91:95)

"Und andere sagen, das ist so, das kann man nicht ändern. Also immer abgeleitet von der Tatsache dass wir, aufgrund unserer steinzeitlichen Erfahrung eben so sozialisiert sind und Frauen Kinder kriegen können und Männer nicht, und dass die Gesellschaft so ist wie sie ist." (P8: Expertin.txt - 214:217)

Eine weitere Abwehrstrategie der TeilnehmerInnen kann mit einer **"positiven, sich aber selber ausnehmenden Haltung zu Gleichstellung"** dargestellt werden. Die TrainerInnen führen dazu Folgendes aus: In den Trainings gibt es sehr oft Zustimmung und Einsicht über die Wichtigkeit von Gleichstellungsfragen seitens der TeilnehmerInnen - doch nur solange sich diese auf einer abstrakten und theoretischen Ebene befinden. Diese Dynamik schlägt aber sehr oft in massivsten Widerstand um, wenn es um die Verknüpfung der Gleichstellungsfragen mit dem eigenen Verhalten und der jeweiligen konkreten Lebensrealität geht:

"Meine Erfahrung ist auch, dass es zu diesem Teil am meisten Widerstand gibt, weil sich theoretisch was anzuhören und zu sagen, ja, ja, das ist eh gescheit und das wissen wir eh und das unterstützen wir eh, ich mein das geht relativ leicht. Aber dann, so wie agier ich denn so als Mann oder als Frau in meinen Kontexten, wie ist meine Geschichte dazu, wie schauen so Rollenverstrickungen aus, das ist dann eben die andere Geschichte." (P3: Expertin.txt - 26:30)

Eine Trainerin formuliert diesen Konflikt spezifisch für männliche Reaktionen:

"Bei Männern erlebe ich das so, dass Männer so theoretisch sehr oft zustimmen, grundsätzlich, also 90% der Antworten sind, das finden sie wichtig und eh klar und ist ja ein alter Hut, und dass sie dann in den praktischen Übungen völlig perplex sind, wenn sie gefragt werden, was bedeutet das für den Arbeitsplatz, das würde dann ja eigentlich heißen, wenn man eine 50-50 Quote einführt, das zum Beispiel bei gleicher Qualifizierung die Frau bevorzugt werden müsste, damit sie auf eine bestimmte Quote kommen. Und das löst dann immer einen totalen Aufschrei aus, weil es dann ja eigentlich heißt, dass Männer Domänen abgeben müssten, also dass dieser spezielle Mann auch eine spezielle Prestigeposition abgeben müsste. Und das finde ich immer schon ganz interessant, dass da schon sehr oft Männer sagen, das ist mir völlig klar, ich bin völlig für Gleichberechtigung, unbedingt, aber kaum dass es um praktische Überlegungen oder aktive Schritte, wo klar ist, da verändert sich irgendetwas in seinem Umfeld, da beginnen dann die Hindernisse und Probleme, wo es dann ganz viele Rationalisierungen gibt." (P1: Expertin.txt - 84:99)

Weitere bedeutende Abwehrhaltungen sind **Individualisierungen**. Als Antwort auf konkrete Fakten - beispielsweise Statistiken - werden subjektive und persönliche Einzel- oder Gegenbeispiele aus dem unmittelbaren Umfeld der TeilnehmerInnen angeführt, um die Argumente der TrainerInnen zu entkräften:

"So zum Beispiel die typische Frage - ich bring immer Zahlen und Statistiken zur Aufteilung Hausarbeit in Beziehungen in Österreich und so weiter - und da kommt dann immer, na bei mir ist das aber nicht so und ich kenne da ein Paar und da ist er so und so und halt ganz anders." (P4: Expertin.txt -148:155)

"Ich habe mit soviel Widerstand nicht gerechnet: Natürlich, also wenn ihr uns da so die Statistik hinlegt, das mag schon so sein, dass Frauen ein Drittel weniger verdienen, aber bei mir nicht! Das hat mit mir nichts zu tun. Oder: Da ist die Politik gefragt aber nicht ich! Oder: Was heißt denn das - die Zahlen. Wir wissen ja alle wie die Statistiken gemacht werden, oder so. Da reißen sie dir nochmals den Boden weg so überhaupt, diesen gesellschaftlichen Boden. Und das ist sehr massiv gekommen und sehr massiv von den Männern." (P6: Experte.txt - 112:118)

Dadurch, so die TrainerInnen, wird der Blick auf gesellschaftliche Ungleichheiten versperrt und die strukturelle Ebene ausgeblendet. In diesem Zusammenhang stehen auch Argumente der "individuellen Wahlfreiheit und Verantwortlichkeit" der Frauen. Die TrainerInnen berichten, dass vor allem Teilnehmer sich dieser Argumente bedienen um Benachteiligungen von Frauen zu erklären bzw. recht zu fertigen und die Verantwortung für die Missstände in den Verantwortungsbereich der Frauen zu verlagern:

"Ich habe ein Training für die Amtsleiter der XXX gemacht, das sind sowieso alles nur Männer, die dann mit einer tiefen Überzeugung sagen, ja aber die Frauen wollen das ja. Die Frauen wollen ja halbtags arbeiten, die Frauen wollen ja daheim bleiben. Also dass dieses Bild, das von den Frauen herrscht, diese Arbeitsaufteilung, die es da gibt und diese Zuschreibungen, die Frauen wollen ja die Sanften sein, also dass das alles als die Wahrheit und die Realität empfunden und verteidigt wird. Und diese Idee, dass man da jetzt was verändern oder hinterfragen könnte, dass das eigentlich was ganz Gefährliches ist. Oder auch falsch sogar. Das kommt auch ganz oft - die möchten das ja." (P2: Expertin.txt - 85:93)

Die TrainerInnen beschreiben wie im Zusammenhang mit der individuellen Wahlfreiheit auch oft "die Schuldfrage" auftaucht: Frauen seien selbst daran schuld, wenn sie benachteiligt sind. Dieser Argumentation bedienen sich ebenfalls verstärkt die männlichen Teilnehmer:

"Und das erlebe ich häufiger in den Trainings, dass gleich einmal die Schuldfrage auftaucht, wenn eine Frau nicht imstande ist, sich durchzusetzen am Arbeitsplatz oder eben nicht ganz aufkommt, dann ist sie sehr wahrscheinlich halt eben selber schuld. Und das ist, denke ich schon häufig ein Thema, was so vorkommt, dass sämtliche gesellschaftlichen Hindernisse ausgeklammert werden und das sieht man da dann nur als die Einzelne, so, na ja wenn sie will, dann würde sie ja können." (P1: Expertin.txt - 79:83)

Seitens der Teilnehmenden machen Hinweise wie "Gleichstellung ist schon erreicht" deutlich, dass die entsprechenden **Themen nicht mehr als zeitgemäß** erachtet werden. Hierin kann ein weiteres Abwehrverhalten erkannt werden. Zahlreiche Angaben verweisen darauf, dass häufig Teilnehmerinnen sich auf dieses Argument stützen und sich gegen Gleichstellungsanliegen aussprechen. Die TrainerInnen liefern verschiedene Erklärungen für dieses Verhalten: Durch das Aufgreifen der Geschlechterthematik werden schmerzvolle oder unangenehme Erfahrungen, die Frauen auf persönlicher oder auch institutioneller Ebene aufgrund ihres Geschlechts bereits gemacht haben, wieder aufgefrischt. Eine weitere Vermutung der TrainerInnen ist, dass Frauen, die bereits emanzipiert sind, sich durch die Thematisierung von Gleichstellungsanliegen in eine Sonderrolle bzw. Opferrolle gedrängt fühlen – eine Rolle, aus der sie sich ihrer Meinung nach bereits mit eigener Kraft befreit haben. Die TrainerInnen werden als lästige und überflüssige Hilfestellung bewertet. Die befragten Personen betonen, dass vor allem jüngere Teilnehmerinnen auf die (vermeintlich) bereits erreichte Gleichstellung sowie die freie Wahl- und Entscheidungsmöglichkeit von Frauen pochen:

"Das ist schon so ein Argument von ihnen, so quasi - ja klar, die Normen die gelten schon immer noch, aber ich bin da schon weiter, mit mir hat das nichts zu tun, also das kenn ich auch, als Effekt, grad von jungen Frauen vor allem, die eigentlich sagen, na also so eine Ungerechtigkeit für Frauen das gibt es eh nicht mehr, wir können ja eh tun was wir wollen, also diese Individualisierungstendenz ist ganz stark sichtbar, dass also die jeweilige

Lebensgestaltung was mit individuellen Entscheidungen zu tun hat und quasi alles in meinem eigenen Einflussbereich liegt. Das ist, finde ich mehr präsent, als die Frage ob es eben aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Einschränkungen gibt oder bestimmte Fragen sich gar nicht stellen. Und das ist vor allem bei jungen Frauen, finde ich sehr präsent. Die einfach sagen, ich kann ja eh tun was ich will, das war vielleicht bei meiner Mama oder meiner Oma so, aber für mich ist das nicht mehr so." (P3: Expertin.txt - 131:141)

Abwertende Äußerungen und abweisendes Verhalten sind häufige Abwehrstrategien gegenüber der Geschlechterthematik. Die ausführlichen Angaben der TrainerInnen zeigen ein vielfältiges Spektrum: Verniedlichung und Belustigung über das Thema sowie Betonung der Unwichtigkeit dieser Thematik bis hin zum völligen Infragestellen des Trainings. Die Abwertung des Themas passiert häufig auch über die Abwertung der TrainerInnen: Durch die Personifizierung des Themas (vgl. Kapitel 5.4.3) werden alle Vorurteile und Vorbehalte gegenüber dem Thema direkt auf die Person der Trainerin/des Trainers übertragen:

"Was natürlich auch kommt, das sind so persönliche Angriffe. Also, dass ich als die feministische Emanze hingestellt werde, die wahrscheinlich aufgrund ihrer persönlichen Geschichte, eben hat so werden müssen." (P2: Expertin.txt - 118:121)

Die TrainerInnen beschreiben, wie sie als Person skeptisch betrachtet werden und welche Zuschreibungen sie erhalten, da sie das Geschlechterthema einbringen:

"Da gibt es dann irgendwie irre Phantasien, so dieses Bild von der Radikal-feministin oder Emanze und das hat natürlich was mit dem Thema zu tun, also das hat nicht nur mit mir als Frau zu tun, also auch mit dem was für ein Thema ich da vermittele. Das ist ja manchmal auch wirklich lustig. Ich frage dann - müsste ich jetzt eine lila Latzhose und wallende rote Hexenhaare haben. Oder keinen BH. Und das finde schon auch lustig manchmal." (P3: Expertin.txt - 335:339)

"Oder dass Frauen, als erstes zu mir sagen, sie brauchen das nicht, dass sie sich so als feministische Emanze geben, sondern sie kommen mit Männern ja gut aus, sie haben kein Problem damit. Also das gibt's auch immer in jedem Training." (P2: Expertin.txt - 125:128)

"Das kommt so als Zuschreibung, wenn man das selber thematisiert, ist dann die Frage, wie man jetzt privat mit dem lebt, also, da kommt dann die Zuschreibung, dein Mann muss aber arm sein, der hat es sicher hart, was der dann alles machen muss. Beziehungsweise die erste Frage: Hast du überhaupt einen, weil wenn du dich explizit outest, ist sofort der Lesbenverdacht im Raum bzw. hat halt keinen abgekriegt, und ist deshalb so frustriert und muss jetzt da so sein. Das schwingt einfach mit. Weil das Lebensmodell steht immer zur Frage. Also auch Zuschreibungen wie: Wer Feministin ist, muss auch gleichzeitig Kinder für störend empfinden. Dieser Lebensentwurf passt auch nicht dazu. Also es gibt schon eher enge Lebensentwürfe, die gekoppelt sind an das Bild, wenn man sich für so was engagiert, muss man eben so und so sein." (P4: Expertin.txt - 96:106)

Auffallend sind auch die unterschiedlichen Dynamiken über den Verlauf der Abwertung, abhängig davon, ob es sich um eine Trainerin oder einen Trainer handelt:

"Bei männlichen Trainern ist das so, dass sie am Anfang eine totale Aufwertung erfahren; Mann wird aufgewertet und Frau abgewertet, so in der Geschlechterthematik und dass im Laufe des Trainings der Mann massiv mitabgewertet wird, weil dann irgendwann klar wird, dass der konsequent hinter dieser Geschlechterthematik steht. Also wird er dann quasi mitabgewertet." (P1: Expertin.txt - 237:240)

Eine Abwehrhaltung, die recht oft gegen Ende der Trainings - oft erst in der Feedbackschleife - auftritt, sind **Nivellierungen** wie z.B. "Wir sind doch alle Menschen". Dies basiert, so die TrainerInnen, oft auf der Verwechslung von den Begriffen "Gleichsein" und "Gleichstellung" und der Annahme dass "der Mensch" eine neutrale Kategorie sei. Durch das Aufzeigen und die Beschäftigung mit Geschlechterdifferenzen wird - zumeist gegen Ende der Trainings - auf eine Kategorie "über den Geschlechtern" zurückgegriffen, um eine Harmonisierung zu bewirken bzw. bereits entstandene Verunsicherungen wieder abzuschwächen.

5.4.5 Die Rolle(n) der Geschlechter in den Trainings

Der Verlauf eines Trainings ist entscheidend davon beeinflusst, wie eine Gruppe in Bezug auf das Geschlechterverhältnis zusammengesetzt ist – so der Konsens der

befragten Personen. Weiters evoziert das Thema, verschränkt mit **gruppodynamischen Prozessen** besondere Dynamiken. Diese werden nachfolgend nun genauer dargestellt.

In Gruppen, die nur bzw. überwiegend aus Frauen oder Männern bestehen, werden innergeschlechtliche Differenzen offener thematisiert. Beispielsweise in Frauengruppen werden Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen sowie bio-graphische Brüche in weiblichen Lebensverläufen stärker sichtbar. In Gruppen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis liegt der Fokus vorrangig auf den Differenzen zwischen den Geschlechtern und es kommt eher zu Polarisierungen und geschlechtstypischen Stereotypisierungen im Sinne von "wir Männer, wir Frauen":

"Das erlebe ich seltener in Frauengruppen, wenn man nur mit Frauen Trainings macht, ist das überhaupt ganz anders, da werden diese unterschiedlichen Frauenrollen und auch die Diskriminierungen sehr wohl angesprochen, aber sehr wenig in gemischten Gruppen." (P1: Expertin.txt - 67: 69)

Als weitere Geschlechterdynamik formulieren die TrainerInnen die verstärkten Solidarisierungstendenzen von Frauen gegenüber Männern in gemischten Gruppen. Teilnehmerinnen verhalten sich in gemischten Gruppen der Geschlechterthematik gegenüber viel abwehrender als in reinen Frauengruppen. Die TrainerInnen machen auch zahlreiche Angaben über häufigere persönliche Angriffe von Seiten der Frauen. Viele der TrainerInnen erklären sich diese Phänomene so: Um in der Gruppe – insbesondere von den männlichen Kollegen - nicht als Emanze abgestempelt zu werden, weisen Teilnehmerinnen die Betroffenheit von ungleichen Lebenslagen und Benachteiligungen von sich und fordern Fraueninteressen viel weniger vehement ein:

"Was man schon sehr oft antrifft, ist so ein recht ambivalentes Thema von Seiten der Frauen denk ich: Also wenn es gemischte Gruppen sind, dann ist oft häufig, man will eigentlich Männern gegenüber nicht als Emanze gelten und sichtbar werden, indem man sozusagen Fraueninteressen für sich einfordert. Oder sagt, das stimmt sehr wohl, dass ich an meinem Arbeitsplatz diskriminiert werde, sondern da erlebe ich sehr oft die Dynamik, dass die Frauen möglichst sagen, das ist aber überhaupt nicht so, dass Frauen benachteiligt werden. Sozusagen, um auch das Lob von den Teilnehmern zu bekommen. Damit entwickelt sich eine Dynamik bei den Männern, die sagen, ja eben, da hören wir

es ja, das sagen wir ja auch. Das heißt, das ist eben überhaupt keine nachvollziehbare Realität, die sie uns da erzählen sondern sogar die Frauen sagen, dass das nicht stimmt." (P1: Expertin.txt - 61:67)

"In gemischten Gruppen, das ist so meine Erfahrung, da geht es mehr um Anpassung, man passt sich dem Frauenbild an, dass die Männer in diesen Trainings transportieren. Also so – Frau hat eigentlich keine Probleme. Weder am Arbeitsplatz, noch mit der Kinderbetreuung, noch mit der Vereinbarkeit von allem miteinander, und man wird auch nie belästigt, in keiner Weise und wer das trotzdem hat, also von den Frauen, dann ist sie eigentlich selber schuld." (P1: Expertin.txt - 73:79)

Weiters merken die TrainerInnen an, dass es z.B. in Gruppenarbeiten zu stereotypen Aufgabenverteilungen kommt: Gerade im Bezug auf Gruppenpräsentationen sind es öfters Männer, die die Präsentationsposition übernehmen. Allerdings, so die TrainerInnen, weisen die Frauen den Männern diese Rolle oft auch zu, um sich selbst im Hintergrund halten zu können:

"In einem Skriptum ist ein ganz toller Cartoon, da sind zwei Bilder von einer Gruppensitzung, und im ersten Bild sagt die Seminarleiterin, wer will jetzt die Ergebnisse von der Arbeit präsentieren. Und da sitzen vier Frauen und ein Mann. Und im zweiten Bild sieht man dann wie die vier Teilnehmerinnen, den Augenblick alle auf den Mann hingeworfen haben auf diese Frage hin und eine Denkblase von der Seminarleiterin: Und da sag noch einmal einer, dass die Männer alles an sich reißen. So erlebe ich das oft in den Trainings." (P5: Experte.txt - 392:397)

Eine bedeutende Rolle kommt auch dem **Geschlecht der TrainerInnen** zu. Dabei ist anzumerken: Durch die Verschränkung von unterschiedlichen Dimensionen wie Geschlechterthematik, persönliche Betroffenheit aller Beteiligten – die Widerstände und Ängste hervorrufen können – ist es schwierig, ausschließliche Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts der Trainerin/des Trainers festzumachen. Allerdings lassen sich aus den Angaben der TrainerInnen doch einige spezifische Bedeutungen herausfiltern, die sie selbst explizit mit ihrem Geschlecht in Verbindung bringen. Dabei nehmen sie meist Bezug auf ihre gegengeschlechtlichen TrainingskollegInnen. Einige Ausschnitte aus den Interviews sollen dies illustrieren:

"Auch die sexistischen Bemerkungen mir gegenüber, sind ganz andere, als sie dem männlichen Trainer - wenn sie überhaupt kommen - kommen." (P2: Expertin.txt - 258:260)

"Wenn ich das Training mit einem Kollegen von mir mach, also der ist zwei Jahre älter wie ich, also ich mein der ist jetzt nicht wirklich älter, aber der ist ein Mann. Und das ist anders. Den nehmen sie von vornherein ernst und ich muss schon was dafür tun damit sie mich ernst nehmen." (P3: Expertin.txt - 298:301)

"Und halt diese mitschwingende Frage, ob ich sozusagen die weiblichen Entwicklungsziele - Mann und Kinder - erreicht habe, das hat sicher was mit meinem Geschlecht zu tun. Also ich glaub nicht, dass sie einen Mann das so fragen würden." (P4: Expertin.txt - 234:237)

"Also so zum biologischen Geschlecht gibt es meiner Meinung nach, schon auch diese Aufwertung des männlichen Kollegen. Also immer wenn ich mit Männern arbeite fällt mir auf, dass die Inputs von den Männern, auch wenn sie schleißiger sind, oft höher bewertet werden und ich glaube, dass bei uns Wissen, aufgrund dessen dass wir Frauen sind, weniger hoch bewertet wird. Und es eine geringere Hemmschwelle beim Zurückschlagen gibt. Oft an der Feedbackkultur sieht man das, wie da Grenzen oft überschritten werden und meine Phantasie ist, dass man bei Männern nicht so hinhalten würde. Also wo es oft auch bei Menschen, die gelernt haben, respektvoll zu kritisieren, es wirklich in eine Watsche ausartet, wo ich glaube, die Hemmschwelle ist geringer Frauen eine aufzulegen als Männern. Und das beziehe ich auf Männer und auf Frauen." (P8: Expertin.txt - 391:401)

"Was ich am Kränkendsten empfunden hab, nach einem sehr anstrengenden Training, in der Feedbackrunde, das waren lauter Trainer, wo ich das Gefühl gehabt habe, es ist was passiert, sie haben was verstanden, es ist was gelungen, und das haben sie auch nicht abstreiten können, nur haben sie sich das, dass es gelungen ist, wieder zurückgeholt. Und zwar so, dass sie gesagt haben: Das ist nur gelungen, weil wir so gut sind und Sie, ja Sie haben zwar eine schöne Stimme und Sie verstehen auch inhaltlich was von der Geschichte, aber dass da was passiert ist, ist nur, weil wir so lässig sind." (P2: Expertin. txt - 62:66)

"Also ich als Frau werde in meiner Weiblichkeit viel zwiespältiger wahrgenommen als der Mann, der wird durchgängig als kompetenter und als

kompakter, also nicht so aufgeteilt, weil natürlich, was nicht stattfindet, das müsste man noch einbauen, dass der jetzt da zwischendurch sein Baby wickelt, vielleicht würde das was verändern." (P2: Expertin.txt - 268:271)

Auffallend ist, dass die Trainerinnen hier sehr ausführliche Angaben machen. Die männlichen Trainer thematisieren zwar ebenfalls diese Abwertungen, jedoch nicht in dem Ausmaß wie die Trainerinnen. Sie sprechen meistens von den Abwertungen der Trainerinnen, mit denen sie arbeiten. Abwertungen sehen sie häufig in dem Zusammenhang welche Person in der Feedbackrunde anwesend bzw. abwesend ist, weniger aber auf das Geschlecht bezogen:¹⁴

"Es passiert ab und zu, und das ist der große Nachteil wenn man nicht gemeinsam trainiert, dass die Gruppe dahin kommt, dass sie den anderen oder die andere abwerten vor den anderen. Das finde ich dann schon sehr schwierig, dann kommt was auf, wo dann am Schluss, so ist es beim letzten Training passiert, ja du hast es super gemacht, das war ganz spannend bei dir, aber die Frau, die war ganz komisch. Die war so im Kopf und so theoretisch und das haben wir überhaupt nicht verstanden. Dann ist so eine Kritikserie gekommen, wo dann so praktisch schwarz-weiss gemalt wurde. Da finde ich den Nachteil eben, wenn man nicht gemeinsam auftritt und macht aber nochmals so was von der Dynamik sichtbar, da kommt dann Abwertung herauf. Geschlecht hat auch viel mit Abwertung zu tun. Welches Geschlecht wo wie bewertet wird. Darum hat es auch so eine problematische Seite. Und dort kommt dann diese Abwertung." (P6: Experte.txt - 278:288)

5.5 Highlights, Erfolge und Wirksamkeit der Trainings

Es ist geglückt, wenn Menschen diesen Dings kriegen - Aha, es geht nicht nur ums große I, wenn langsam eine Idee auftaucht, was Gender Mainstreaming überhaupt ist. (P7: Expertin.txt - 28:32)

Ein Fokus der Befragungen richtet sich auf positive Erfahrungen und Highlights der

¹⁴ Einige der TrainerInnen arbeiten nur in Mann-Frau Teams. Vielfach wird aber von den AuftraggeberInnen nur eine Person beauftragt bzw. bezahlt. Diese Problematik wird dann oft so gelöst, dass die TrainerInnenteams sich die Trainings "teilen" und ihre Einheiten nacheinander abhalten.

Trainings. Im folgenden Abschnitt werden diese Ergebnisse gebündelt dargestellt (5.5.1). Dann werden die durchaus auch (selbst-)kritischen Reflexionen der TrainerInnen nachgezeichnet (5.5.2) und die aus ihrer Sicht nötigen Voraussetzungen für die Wirksamkeit von Gender Trainings abgeleitet.

5.5.1 Erfolgskriterien und Highlights aus Sicht der TrainerInnen

"Erfolg" betonen die TrainerInnen, ist in Zusammenhang mit Gendertrainings recht schwierig zu fassen. Vielmehr sprechen die TrainerInnen von Teilerfolgen, Erfolgsmomenten und Highlights sowie vom "Weg der kleinen Schritte":

"Erfolg im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und Gender Training ist so ein Begriff. Denn führte ich jetzt da nicht ein – Erfolg. Weil das hieße, man könnte ein Ziel erreichen und ich weiß nicht, ob man da ein Ziel erreichen kann mit Trainings dieser Art. Das ist das erste, das zweite ist, ist der Erfolg überhaupt messbar, wenn es einen gäbe." (P7: Expertin.txt - 23:26)

Erfolgsmomente werden durchwegs von allen Befragten vorrangig in Zusammenhang mit der Auflösung bzw. Abschwächung von Widerständen und Abwehrhaltungen gesehen. Die Definition von "Erfolg" wird allerdings breit gefasst: Als "Erfolg" wird bereits gesehen, wenn Offenheit bzw. eine Öffnung gegenüber Geschlechterfragen von Seiten der TeilnehmerInnen entwickelt wurde und diese an den Übungen teilgenommen haben bzw. wenn die Veranstaltung nicht boykottiert wurde. Andere TrainerInnen berichten von der gesteigerten Schärfung der Wahrnehmung und Reflexionsbereitschaft der Teilnehmenden beispielsweise auf ihre Geschlechterrolle oder eigene biographischen Bruchlinien. Vereinzelt berichten auch von langfristigen Veränderungen in Organisationen z.B. in der Planung von Projekten, die durch die Trainings erreicht wurden:

"Also, was mir schon gut gefallen hat, das war so eine Gelegenheit, wo mir eine Gruppe rückgemeldet hat, die schon ein Gender Training mal gehabt hat und wo dann so das war, für sie in einem gewissen Sinn stressfrei und da nicht so ein persönlicher Druck da war, wo sowohl einige Frauen und Männer gesagt haben, sie haben für sich einen Freiraum gehabt zum Nachdenken." (P4: Expertin.txt - 39:41)

"Was mir immer, sehr gut gefällt, wenn über unsere Inputs dann bei den Männern und Frauen was in Bewegung kommt und sie von sich erzählen." (P6: Experte.txt - 84:85)

"Und es gibt noch einen Aspekt, mittlerweile ist das für mich ein Erfolgskriterium, wenn die Männer und Frauen in dem einen Tag oder den zwei Tagen in den Pausen miteinander zu reden oder am Schluss sich noch irgendwie nett verabschieden oder noch was ausmachen oder so. Dann habe ich das Gefühl, dann ist dieser Beziehungsteil aufgegangen, und der ist ganz wichtig für dieses Thema finde ich. Dann bin ich schon sehr zufrieden, wenn die in der Pause, also da können sie auch über mich runterhauen, aber wenn die in Austausch gehen." (P6: Experte.txt - 150:155)

"Was immer Highlights sind, wenn so auf Basis der Widerstandes, das ist jetzt so unnötig, dass wir Gender Mainstreaming machen, das hören wir ja auch oft, wir haben ganz andere Probleme, unserer Firma geht es schlecht, oder die Gewerkschaft verliert so viele Mitgliedszahlen, haben wir da nichts besseres zu tun als diese Frauenfragen zu debattieren, also wir haben ja eigentlich Wichtigeres zu tun. Und wenn dann am Ende herauskommt, dass sie bei diesen Projekten, die wir gemeinsam entwickeln, Projekte die sie ja sowieso hätten machen müssen, einfach durch die Geschlechterbrille designen, Fragestellungen entwickeln und dieses Projekt dann konzipieren, dann ist es total toll, dass wir das gemacht haben, weil erstens bringt es ihnen was für die Arbeit, zweitens hat das Projekt ein höheres Niveau und eine bessere Qualität weil zielgruppengerechter und so weiter. Und weil es ihnen total taugt, dass sie jetzt ein Stück weit zumindest verstanden haben, was Gender Mainstreaming sein könnte. Und da glaube ich, dass die Leute wirklich von den Gender Trainings profitieren." (P8: Expertin.txt - 143:155)

"Das sind Highlights, dann auch wenn Zeitungen, wie die "Glück auf" - die "Glück auf" ist die Gewerkschaftszeitung der Metalltextil - wenn die einen Gender Mainstreaming-Prozess durchlaufen und sprachlich auf geschlechter-sensible Sprache umstellen, das Bildmaterial neu wählen um Frauen in der Gewerkschaft sichtbar zu machen. Im Rahmen dieses Gender Mainstreaming-Prozess haben die die letzten Nummern ihrer Zeitung ein Stück weit gemainstreamt. Und die Zeitung dann in der Hand zu haben und es ist nicht peinlich oder abwertend Frauen gegenüber, sondern sie werden sehr respektvoll und wertschätzend in dieser Zeitung dargestellt, parallel zu den

männlichen Kollegen, ohne dass da Hierarchisierungen passieren, das habe ich total schön gefunden. Das sind Highlights, aber das sind Ergebnisse von längeren Prozessen." (P8: Expertin.txt - 134:143)

Die meisten InterviewpartnerInnen merken an, dass ihre Maßlatte für Erfolg bei Gender Trainings im Vergleich zu anderen (Weiter-)Bildungstätigkeiten - die sie im Rahmen ihres Berufes ausüben - wesentlich niedriger ist und sie ihre Erwartungshaltungen mit zunehmender Trainingserfahrung stark nach unten revidiert haben:

"Und da bin ich - mittlerweile hab ich da keinen hohen Anspruch mehr - mittlerweile bin ich da froh, wenn ich so am Schluss den Eindruck habe, die Männer und Frauen gehen hinaus mit der Idee, ja das werde ich mir jetzt mal anschauen so unter dem Blick, wie geht es mir denn wirklich als Vater oder als Mann mit Frauen im Führungsteam oder so. Wenn solche Fragen hängen bleiben, dann bin ich eigentlich schon sehr zufrieden. Also ich habe mir da früher eigentlich viel mehr erwartet." (P6: Experte.txt - 77:81)

Eng in Zusammenhang mit den Erfolgen ist auch die **Wirksamkeit** der Trainings zu sehen: Die Wirksamkeit ist oft nicht unmittelbar in den Trainings sichtbar, so die TrainerInnen. Das macht es auch schwierig, Erfolge und Wirkung der Trainings zu messen oder zu beurteilen. Sie betonen, dass es nicht nur um die Vermittlung von Inhalten und Informationen geht, sondern vorrangig um die Veränderung und Vermittlung von Haltungen und Einstellungen, was eine lang andauernde und prozesshafte Entwicklung ist.

5.5.2 Voraussetzungen für die wirksame Umsetzung von Gender Trainings

Um Gender Trainings wirkungsvoll und qualitativ hochwertig zu gestalten - und somit eine wirksame Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gewährleisten, orten die TrainerInnen einigen Veränderungsbedarf. Damit Gender Trainings nicht zu "Alibiaktionen" verkommen, wie die TrainerInnen zahlreich anmerken, sind unterschiedliche Voraussetzungen notwendig. In Zusammenhang damit stehen auch die Beobachtungen der Entwicklung von Gender Mainstreaming in den letzten Jahren. Diese Ausführungen sind im Nachfolgenden dargestellt:

Von zentraler Bedeutung für die wirksame Umsetzung der Trainings ist **der zeitliche Rahmen**: Zeitlich länger angelegte Trainings würden der multidimensionalen Lernsituation besser gerecht werden und können somit entscheidend zur Verminderung von Widerständen beitragen, lautet der Konsens der TrainerInnen. Einerseits könnten verschiedene Aspekte und Inhalte differenzierter behandelt werden, andererseits würde ein größerer zeitlicher Rahmen Freiraum schaffen, um auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden besser eingehen zu können:

"Ist natürlich auch eine Frage der Länge, je kürzer desto inputorientierter wird es, weil du kannst einfach nicht in diesen Sensibilitätsteil hineingehen und biographisch das ein bisschen aufreißen und dann gleich wieder zumachen, dann verunsichert man die Leute. Das heißt wenn persönliche Dinge Platz haben sollen, dann braucht das viel Zeit." (P6: Experte.txt - 61:64)

Im Zusammenhang mit dem Faktor Zeit reflektieren die TrainerInnen auch ihre eigene Rolle: Durch die kurze Dauer der Trainings sehen die TrainerInnen die Gefahr, Geschlechterstereotypen zu zementieren und Strukturen wieder festzuschreiben. Die Kürze der Trainings und ihre (meist) Einmaligkeit steht in krassem Gegensatz zur Prozesshaftigkeit im Lernen von Geschlechterfragen:

"Ja und das ist so wo ich für mich so ein Thema hab und das hat mit der Länge dieser Trainings zu tun; Wenn ich seriös arbeiten will, dass ich dann gewisse Themen nur bemerken und unter Umständen nicht aussprechen darf, weil ich nicht die Zeit habe, das was passieren könnte in der kurzen Zeit wieder einzufangen. Also ich kann es für mich registrieren, aber ich kann es unter Umständen nicht aussprechen. Wobei ich dann natürlich die Strukturen auch wieder erhalte. Das ist mir auch klar." (P7: Expertin.txt - 112:116)

Eng im Zusammenhang mit dem Faktor Zeit ist auch die **Kritik am Begriff "Training"** zu sehen, die die TrainerInnen vielfach üben. Von einigen TrainerInnen wird kritisch angemerkt, dass der Begriff der Art der Veranstaltung und der Absicht von Gender Mainstreaming nicht gerecht wird. Der Begriff Training evoziert oft den Eindruck, es handle sich um das systematische Erlernen von Methoden und Einüben von Techniken. Gleichzeitig, so die TrainerInnen, wird der Anteil der Sensibilisierung, Reflexion und der Aspekt der Prozesshaftigkeit nicht mit dem Begriff assoziiert:

"Gender Training ist, finde ich, eine besondere Form von Genderschulung, Genderberatung. Gender Training ist ein Training und da gehe ich davon aus, dass ich irgendwas beibringen muss. Also dass ich irgendwas können muss und das gibt schon viel vor. Mir wäre eigentlich ein anderer Begriff, wie Genderkompetenzschulung oder Workshop zu Gendersensibilisierung oder irgendwie so was lieber, weil das ist offener. Gender Training klingt schon irgendwie nach Fitness. Hat sich aber in manchen Bereichen aber einfach so eingeschlichen und weil das dort irgendwie festgefahren ist, im Sinne von, also gerade bei AMS geförderten Schulungen, fällt mir auf, das Bild dahinter ist, diese Leute müssen, müssen sensibilisiert und geschult und nachher zu lehren oder zu unterrichten und da haben sie wirklich so einen Trainingsansatz, also die sollen da trainiert werden. Und meine Erfahrung ist dass Sensibilisierung und Training nicht unbedingt zusammenpassen." (P7: Experte.txt - 6:16)

Gender Trainings werden oft als erste – und vielfach als einzige Maßnahme zur Umsetzung von Gender Mainstreaming angeboten, so ist das Resümée der TrainerInnen. Weiters wird Gender Mainstreaming oft auch als separater bzw. Parallel-Prozess neben anderen Organisationsentwicklungsprozessen gesehen:

"Die Geschichte ist die, diese Institutionen haben alle Organisationsentwicklungsprozesse, nur die werden von gewissen Firmen gemacht die wieder keinen Genderblick haben. Das heißt, das sind einfach Unternehmensberatungsfirmen oder Firmen, die Organisationsentwicklung anbieten, die beinhaltet ihre Methoden durchziehen, aber die haben null Geschlechterblick darauf. Und das ist total schwierig. Weil das Training steht dann hier und der Rest der Organisationsentwicklung da. Weil es da dann keine Verschränkung gibt." (P8: Expertin.txt - 275:281)

Um Gender Trainings effektiv und wirkungsvoll einzusetzen und somit Gender Mainstreaming Prozesse in Gang zu bringen ist es von höchster Wichtigkeit die **Trainings in Organisationsentwicklungskonzepten und -prozessen einzubinden**. Dies schafft wichtige Voraussetzungen für die Durchdringung von Organisationen: Durch noch stärkere Vernetzung der Inhalte mit den konkreten Tätigkeitsfeldern der TeilnehmerInnen können Umsetzungsprozesse noch besser gestaltet werden und Strukturen in Organisationen leichter verändert werden. Weiters sehen die TrainerInnen in solchen Verschränkungen auch wirksame Möglichkeiten, Trainings,

die nur aus Gründen der verbesserten Wettbewerbsfähigkeit oder zum Imagegewinn durchgeführt werden, entgegenzuwirken. Weiters, so die Vision der TrainerInnen, kann eine Einbindung von Gender Trainings dazu beitragen die Berührungspunkte zu Geschlechterfragen zu vermindern und eine breitere Akzeptanz zu schaffen.

Der Verlauf eines Gender Trainings ist entscheidend davon abhängig, mit welcher Ernsthaftigkeit Gender Mainstreaming in Organisationen umgesetzt wird, das zeigen die vielen ausführlichen Angaben. Die TrainerInnen betonen, dass die **"Zustimmung von oben"** bereits im Vorfeld optimale Rahmenbedingungen für die Trainings schaffen kann und somit Hemmschwellen und Abwehrhaltungen leichter abgebaut werden können.

5.6 Gender Mainstreaming – der Rahmen für Gender Trainings

*Gender Mainstreaming lässt sich weder auf eine Checkliste zum "Abhaken" reduzieren, noch gibt es allgemein gültige "Kochrezepte".
(Bergmann/Primminger 2004, 104)*

Im Fokus der Befragungen waren auch Einschätzungen über das theoretische Konzept des Gender Mainstreamings. Die nachfolgenden Ausführungen bündeln die zahlreichen und sehr ausführlichen Angaben der TrainerInnen über die positiven wie auch kritisch zu betrachtenden Aspekte des Konzepts:

5.6.1 Chancen des Konzepts

In Gender Mainstreaming wird eine Chance gesehen, die Ideen und Anliegen der Geschlechterforschung und des Feminismus über die "Frauenszene" hinauszutragen und in Institutionen zu verankern. In diesem Zusammenhang wird Gender Mainstreaming als eine Richtlinie der EU besonders hervorgehoben, unter anderem weil dadurch eine große Reichweite erzielt wird. Damit könnte, so die Vision, in Zukunft verstärkt auf die sozialen Verhältnisse Einfluss genommen werden. In diesem Zusammenhang wird die positive Wirkung des Strukturmerkmals der Querschnittsaufgabe angesprochen:

"Also das ist sozusagen nicht, das, was eine Frauenbeauftragte in ihrem Unternehmen für sich irgendwo macht, oder das betrifft nicht nur die Frauen

vom Frauen-Lesben-Zentrum oder so, sondern eigentlich alle von oben nach unten, in allen Bereichen, in allen Segmenten, in allen Hierarchien und jede und jeder hat die Möglichkeit in ihrem Bereich diesbezüglich was umzusetzen. Egal wer, ob es der Straßenkehrer ist oder ich als Trainerin, jeder hat die Möglichkeit da was umzusetzen. Und das gefällt mir als Message gut bei dem Konzept. Weil ich bisher auch in der Frauenbewegung das so erlebt habe - und auch viel in Frauenvereinen und mit Frauengruppen gearbeitet habe - und da war schon immer auch so das Problem, wie kann das gelingen, diesen Diskurs um die Geschlechterdifferenz über die Szene hinauszubringen, wie kann man wirklich erreichen, dass sich auch ein Bürgermeister oder eine Bürgermeisterin sich damit befassen muss, um dass so verpflichtend zumindest in ihrem Arbeitsbereich mitdenken muss. Und das finde ich schon, dass ist das, was mir eigentlich gut gefallen hat und nach wie vor gut gefällt." (P1: Expertin.txt - 194:206)

Als weitere Stärke des Konzepts wird auch das Strukturmerkmal Top Down gesehen: Menschen, die sich sonst kaum mit Geschlechterfragen auseinandersetzen, kommen so mit diesen Themen in Berührung. Diese verpflichtende Konfrontation - die oftmals auch die Widerstände hervorruft (vgl. 5.4.4) - wird von den TrainerInnen durchaus auch positiv bewertet:

"Wenn es das Gender Training nicht gäbe und die Verpflichtung dazu, dann gäbe es viele Leute, die nicht in einen Rahmen kommen, wo sie sehen, jetzt muss ich mich damit auseinandersetzen. Und da gibt's einige wo das ankommt und wo ich auch dieses Positive erlebt habe – ah, das ist was dran und das ist hilfreich. Und das ist auch wichtig und entspricht meiner Wertehaltung. Das ist die Chance von der Vorgabe." (P7: Experte.txt - 289:294)

Eine weitere Chance und inhaltliche Stärke des Konzepts sehen die befragten Personen in der erweiterten Perspektive von Gleichstellung und Förderung von Frauen hinsichtlich beider Geschlechterebenen. Das hat den Vorteil, dass es zu weniger Polarisierungen kommt, gleichzeitig ist es schwerer möglich, Gender Mainstreaming als reines Frauenthema abzuhandeln. Viele der Antworten deuten auch an, dass Gender Mainstreaming die Möglichkeit eröffnet, Gleichstellung auf einer inhaltlichen Ebene zu debattieren, was in Frauenförderungsplänen oft unter den Tisch gefallen ist. Angesprochen wird vor allem die Quotenregelung, die - so die

Meinungen der TrainerInnen - nicht immer die gewünschten Ziele gebracht hat. Als Grund dafür wird genannt, dass Frauen zwar in bestimmte Positionen gelangen, frauendiskriminierende Strukturen sich aber nicht verändern. Gender Mainstreaming wird als Chance gesehen, genau diese strukturellen Veränderungen zugunsten der Frauen mitzubewirken.

"Und was ich auch gut finde, ist dass es nicht um die Quotenebene also diese sex-counting Geschichte geht, also wir brauchen mehr Frauen, sondern um die inhaltliche Ebene. Wo dann auch mal Inhalte diskutiert werden. Sonst bleibt es halt bei dem, dass einfach mehr Frauen eingestellt werden und man sich dann wundert, warum nichts passiert." (P8: Expertin.txt - 376:379)

Großes Potential wird auch den Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beigemessen. Erwähnt werden vor allem das "Genderbudgeting", die "Genderanalyse" und die "3-R-Methode" (vgl. 4.3).

5.6.2 Grenzen des Konzepts

Neben den zahlreichen positiven Aspekten äußern sich die TrainerInnen auch durchaus kritisch zum Konzept. Dabei ist anzumerken, dass nachfolgende Ausführungen die Inhalte und strukturellen Merkmale des Konzepts betreffen. Kritische Äußerungen zur Umsetzung und Entwicklung von Gender Mainstreaming werden dagegen im Punkt 5.6.3 ausführlich angeführt.

Inhaltliche Grenzen sehen die TrainerInnen vor allem in der Betonung der Gegensätzlichkeit von Frauen und Männern. Einige der TrainerInnen sehen in der Betonung dieser Unterschiede auch die Gefahr, die Norm der Zweigeschlechtlichkeit wieder zu festigen. Weiters hätten alternative Lebensformen, so die Meinungen, zuwenig inhaltliches Gewicht und würden durch die Fokussierung auf heterosexuelle Geschlechterverhältnisse völlig aus dem Blick gerückt:

"Also eine Lücke, die mir immer schon vorkommt, so diese Frage von anderen geschlechtlichen Lebensformen, das kommt nicht vor in dem Konzept, also es ist halt von Frauen und Männern die Rede, aber jetzt diese ganzen neuen Debatten über transgender, oder lesbische oder schwule Lebensweisen oder so, die kommen halt nicht vor. Oder zumindest habe ich es noch nie gesehen in diesen Konzepten." (P3: Expertin.txt - 246:249)

Einerseits als Stärke erwähnt, äußern sich einige der TrainerInnen auch durchaus ambivalent und kritisch zum Strukturmerkmal Top Down und der damit entstehenden Verpflichtung zur Teilnahme an Gender Trainings:

"[...] und ich bin da auch ein bisschen zwiegespalten zu der Frage, weil einerseits denk ich mir, okay müssen sie es halt machen, und irgendwas wird schon hängen bleiben, oder, na dann müssen sie sich einfach mal mit dieser Frage beschäftigen. Das find ich auch gar nicht blöd. Dann kommen sie einfach mal nicht drum herum. Wenn sie schon in der Erwachsenenbildung tätig sind, dann ist das schon einfach so - fertig. Wie man sich halt auch bestimmte Moderationstechniken aneignen muss, wenn ich im Trainingsbereich arbeite. Und das andere ist natürlich schon auch, dass ich auch weiß, dass natürlich Zwangsverpflichtungen im Grunde nicht viel bringen und eher auch Widerstand hervorrufen, also ich bin da ein bisschen zwiegespalten, wenn ich das einschätzen soll." (P3: Expertin.txt - 178:188)

Kritisch angemerkt wird auch die mediale Präsentation von Gender Mainstreaming durch beispielsweise Handbücher, Folders sowie Homepages über Gender Mainstreaming:

"Was mir wahnsinnig an die Nerven geht was man oft so liest, nämlich so: Männer können ja auch was gewinnen dabei. Wie das Konzept verkauft wird, das ist ja für die Männer auch was. Fakt ist - Männer sind in den Führungsebenen drinnen, der größte Teil der Männer hat Privilegien davon und ich finde es, so von der derzeitigen Situation her nicht ehrlich, zu sagen, ihr könnt das eh umsonst haben und jetzt kriegt ihr auch noch was dazu. Also das stimmt einfach nicht. Es geht darum Ressourcen umzuverteilen, Macht abzugeben und so weiter. Und da so mit der Faserschmeichlertour zu sagen, ihr habt es dann ja auch viel netter, weil ihr dann nicht mehr so viel Karrierestress mehr habt, also das finde ich ein bisschen unehrlich." (P4: Expertin.txt - 173:181)

Dadurch, dass vor allem der Nutzen und die Vorteile für beide Geschlechter durch das Konzept besonders betont werden, finden prinzipielle Gerechtigkeitsforderungen nach den Meinungen der TrainerInnen oft zu wenig Beachtung und werden vernachlässigt.

5.6.3 Die Bewährung des Konzepts in der Praxis: Reflexionen der TrainerInnen

Die Diskussion um den Nutzen sowie die Risiken und Gefahren von Gender Mainstreaming wird durchaus kontrovers geführt. Die zahlreichen Angaben zeigen, dass die TrainerInnen eine große **Diskrepanz zwischen der Theorie und der Umsetzung in der Praxis** wahrnehmen: Wird dem theoretischen Konzept - trotz Kritikpunkten - durchgängig ein gutes Zeugnis ausgestellt, so bewerten die TrainerInnen die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis kritisch und sehr mangelhaft. Was die TrainerInnen bemängeln und welche Entwicklungen sie als bedenkenswert erachten, ist im Nachfolgenden ausführlich dargestellt:

Fast durchwegs kritisieren die TrainerInnen die **Umsetzung von Gender Mainstreaming auf politischer Ebene**: Die TrainerInnen führen aus, dass Gender Mainstreaming zwar eine politische Strategie ist, jedoch seitens der Politik schwache normative Grundlagen geschaffen werden um diese Strategie auch effizient und qualitativ durchzusetzen. Die TrainerInnen reflektieren, dass eine stärkere rechtliche Verankerung von Gender Mainstreaming - und somit Möglichkeiten auf Sanktionen z.B. bei Missachtung von Gender Mainstreaming Grundsätzen wesentlich dazu beiträgt, Verbindlichkeiten in der Umsetzung zu fördern. Durch das Fehlen solcher Rahmenbedingungen ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming äußerst schleppend. Die fehlende Ernsthaftigkeit seitens der obersten Entscheidungsinstanz - der Politik - lässt die Strategie vielfach zu einem rhetorischen Lippenbekenntnis verkommen, die keine wirklichen Veränderungen nach sich zieht:

"Die Praxis ist natürlich oft eine andere, das ist so der Nachteil, dass das Konzept als solches gut, aber die politische Umsetzung so mangelhaft ist. Das heißt, es gibt also keine wirklich konsequente Haltung dazu, also weder von den politischen Entscheidungsträgern, bis hin was gesetzlich vorgeschrieben und definiert ist, das müsste mit Sanktionen verbunden sein, mit ganz klaren Forderungen und das ist es ja auch alles nicht. Im Grunde kann dann ja auch wieder jeder es so auslegen und sagen, dass mach ich ja eh. Irgendwie mache ich ja was und dann ist das ja auch eh alles. Also es gibt meiner Meinung nach viel zu wenig klare Forderungen in diesem Bereich und die werden auch politisch nicht gestützt. Und dadurch zerfranst sich das natürlich auch alles ziemlich." (P1: Expertin.txt - 208:217)

Vielfach angemerkt wird auch der große Mangel an Ressourcen für die wirkungsvolle Umsetzung von Gender Mainstreaming: Bemängelt wird das Fehlen von Geldern, um MultiplikatorInnen in Einrichtungen und Organisationen auszubilden bzw. qualitativ hochwertige Ausbildungen für Gender TrainerInnen anzubieten. Eine Trainerin analysiert die Situation in Österreich:

"Also wenn man sich in Österreich die Politik anschaut, die sich ja eigentlich dazu verpflichtet hat, Gender Mainstreaming umzusetzen, ich mein da kommt mir halt vor, dass bei diversen Gesetzesvorlagen diese Frage die halt überall zitiert wird – was hat mein Vorhaben für Auswirkungen für Frauen und Männer und ist dies im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit sinnvoll oder nicht. Also mir kommt nicht vor, dass sich die Regierung diese Fragen stellt. Also zumindest ist es nicht ablesbar an irgendwelchen gesetzlichen Normierungen, sondern eher im Gegenteil, also ich find, dass da sehr eine konservative Politik gemacht wird, die nichts mit diesem Konzept zu tun hat. Und da sieht man, dass das Konzept in den Köpfen von Politikern auch nicht da ist. Und was ich halt auch problematisch find, sind dann halt auch so Erlässe, die gemacht werden. Wie also die Gehr¹⁵ zum Beispiel einen Erlass an alle Schulen hinausgelassen hat, dass alle Schulen zwei Personen, eine Frau und einen Mann als Genderbeauftragte namhaft machen müssen, wo niemand eine Ahnung hat, was sollen denn die tun, werden die geschult für das, was sie da übernehmen sollen, es gibt keine Ressourcen, kein Geld da geht's es halt um einen Namen auf dem Papier, damit man quasi einer EU-Richtlinie gerecht wird." (P3: Expertin.txt - 249:265)

Kritisch wird auch der Umgang mit Frauenförderungsprogrammen seitens der Politik gesehen. Obwohl Gender Mainstreaming in der Theorie als ausdrückliche Doppelstrategie konzipiert ist, konstatieren die TrainerInnen andere Entwicklungen: Gender Mainstreaming wird nach ihren Beobachtungen vielfach instrumentalisiert, um Frauenförderungsprogramme und Fraueninitiative sowie Frauenprojekte fallen zu lassen oder die Ressourcen zu kürzen.

¹⁵ Elisabeth Gehr¹⁵ ist die österreichische Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Im Zusammenhang mit der Wirksamkeit wird auch das Fehlen von Qualitätsstandards und einheitlichen Zertifizierungen diskutiert:

"Nur müssen wir, die an dem Thema arbeiten, die Standards viel genauer definieren und höher schrauben. So ein Standard wäre: keine Einzeltrainings. Das wäre für mich so der Zugang, denn für mich ist Gender Mainstreaming ein gutes Instrument. Aber es braucht diese Standards." (P8: Expertin.txt - 366:370)

Mängel in der Umsetzung beobachten die TrainerInnen jedoch auch in der **Umsetzung am privatwirtschaftlichen Sektor**: Gender Mainstreaming wird dort zunehmend auch von Betrieben in Anspruch genommen, die nach den Einschätzungen der TrainerInnen, keine ernsthafte Umsetzung von Gender Mainstreaming anstreben. Der Hauptgrund liegt in der verbesserten Konkurrenzfähigkeit und der damit verbundenen Profitmaximierung für die Betriebe:

"Was in den letzten Jahren passiert ist, nämlich die politische und ökonomische Instrumentalisierung von Gender Mainstreaming. Also einerseits diese Humankapitaldiskussion zu führen, so man muss alle Ressourcen aktivieren um Profite zu erhöhen und den Output zu verbessern und für das braucht man Gender Mainstreaming – das finde ich hochgradig problematisch. Weil es da nicht um Gleichstellung geht, sondern um Profitmaximierung. Sowie es eben von den Unternehmensberatungsfirmen argumentiert wird oder den Firmen, die sich neoliberalen Rahmenbedingungen einschreiben." (P8: Expertin.txt - 355:363)

Eine der TrainerInnen verweist in ihrer Kritik auch auf den Gebrauch von Gender Mainstreaming in der globalen Entwicklung und spricht die Zusammenhänge von Gender Mainstreaming und der Ausbeutung von Schwellenländern und Ländern in der dritten Welt¹⁶ an:

"Und wenn dann die Weltbank sagt, sie macht Gender Mainstreaming, kann ich auf einer abstrakten Ebene sagen, ich finde das super, nur ist die Weltbank

¹⁶ Ein Schwellenland ist ein Staat, der zwar traditionell noch zu den Entwicklungsländern zählt, allerdings in Bezug auf die Wirtschaftsindikatoren bereits auf dem Wege der Industrialisierung ist. Derzeit gehören zu Schwellenländern beispielsweise die Volksrepublik China, einige südamerikanische Staaten, Malaysia, Indonesien, Thailand, Brasilien und Mexiko.

gleichzeitig diejenige, die die Armut und die Verteilung von Ressourcen auf der ganzen Welt zuungunsten der Frauen und der Länder im Drittkontinent machen und dann wird das absurd." (P8: Expertin.txt - 363:368)

Die TrainerInnen betonen in ihren Ausführungen, dass die politische und ökonomische Instrumentalisierung des Konzepts in Zukunft im neoliberalen Regime noch zunehmen wird, wenn der Staat nicht als kontrollierendes Regulativ eingesetzt wird und rechtliche Grundlagen schafft, die diese Vereinnahmungen und Instrumentalisierungen verhindern.

5.7 Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand feministischer Kritik

Nachstehende Ausführungen knüpfen an die kritischen Reflexionen der TrainerInnen an und stellen dar, in welcher Weise Gender Trainings und Gender Mainstreaming feministischen und emanzipatorischen Ansprüchen nicht gerecht werden bzw. diese konterkarieren. Die ersten beiden Punkte fokussieren Aspekte der Trainings, während sich der dritte Punkt mit der Entwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis beschäftigt.

5.7.1 Die Verschlinkung des Begriffes "Gender"

Vorrangiges Ziel der Gender Trainings ist es, den Teilnehmenden Genderkompetenzen zu vermitteln. Dass dies eine herausfordernde Aufgabe ist, wurde aus den vorhergehenden Ausführungen sehr deutlich – vor allem die Vermittlung der verschiedenen, auch widersprüchlichen Dimensionen, die mit dem Begriff Gender verschränkt sind: Gender meint soziales Geschlecht – die soziale Konstruktion und soziale Praxis von Individuen. Gleichzeitig umschließt Gender auch die Bedeutung der strukturierenden und konstituierenden Wirkung von Gesellschaft und verweist auf die im Geschlechterverhältnis eingelagerten Unterordnungs- und Unterdrückungsmechanismen. Die Schwierigkeit in den Trainings liegt darin, die Wechselwirkung und Gleichzeitigkeit der Dimensionen des Genderbegriffes an die TeilnehmerInnen zu vermitteln. Die Herausforderung liegt - wie Angelika Wetterer trefflich formuliert – darin, *"soziales Handeln und gesellschaftliche Strukturzusammenhänge, den Prozess der beständigen Neu-Konstruktion von Geschlecht und die Tatsache, dass die Zweigeschlechtlichkeit als grundlegendes*

Strukturmoment des Sozialen immer schon da ist, bevor sich die Konstrukteure des Geschlechts neu an die Arbeit machen, zusammenzudenken." (Wetterer 2002, 25)

Die TrainerInnen finden es wichtig bei der Person anzusetzen, da die Problemwahrnehmung eine notwendige Voraussetzung ist, um Veränderungen einzuleiten. Gleichzeitig ist es für sie auch von zentraler Bedeutung, eine Verbindung zu den strukturpolitischen Dimensionen von Gender sichtbar zu machen:

"Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Gleichstellung - also dass das auch mal klar ist. Es ist nicht Selbsterfahrung oder eine nette Zeit, die die Leute da verbringen, sondern das Ziel von dieser Strategie und den Trainings, ist Gleichstellung, und das ist eine politische Dimension. Ich kann aber die Auflösung dieser Geschlechterverhältnisse - und die müssen sehr oft aufgelöst werden - eigentlich immer nur am Subjekt beginnen." (P8: Expertin.txt - 299:309)

Den Sensibilisierungsmaßnahmen in den Trainings wird große Bedeutung zugemessen. Das bedeutet: Es wird zunächst vorwiegend auf der individuellen Ebene gearbeitet, um - wie Carol Hagemann-White es formuliert - *"die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat [zu] ertappen"* (Hagemann-White 1993). Durch den zeitlich begrenzten Rahmen und die meist einmalige Durchführung der Trainings besteht jedoch die Gefahr, dass die Erkenntnisse der TeilnehmerInnen auf der persönlichen bzw. individuellen Ebene der face-to face Interaktion von Geschlecht verbleiben und Geschlecht von den TeilnehmerInnen mit der sozialen Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit gleichgesetzt wird. Der Begriff Gender wird also nur in Richtung des Subjekts bzw. der Person aufgelöst. Gender Trainings können durch ihre Konzeption hinderlich wirken, wenn es darum geht, die Ebene des interaktiven Alltagshandelns zu verlassen und Geschlecht als eine soziale Unterscheidung in Männer und Frauen zu begreifen, die eine strukturierende Wirkung für das Sozialgefüge hat. Konkret würde dieses Verlassen des "Mikrolevels" bedeuten, dass der Blick darauf gerichtet wird, wie Institutionen und politische Prozesse geschlechtsspezifische Differenzierungen produzieren und reproduzieren.

Um feministische Kritik an bestehenden Herrschaftsverhältnissen und Ungleichheitslagen formulieren zu können, ist es nötig, die positionierende, segregierende aber auch konstituierende Wirkung von Geschlecht für Individuum

und gesellschaftliche Strukturen zu (er-)kennen. Verkürzte Sichtweisen von Gender können jedoch die Reichweite von feministischen Forderungen schwächen, da "Geschlecht" vorwiegend als Ergebnis von Sozialisation und nicht als Ungleichheit produzierender Modus begriffen wird.

5.7.2 Die Reprivatisierung von Geschlecht

Ein weiterer feministischer Kritikpunkt ist die Zentrierung von "Gender als individuelle Schlüsselqualifikation" durch Gender Trainings: Wenn die fokussierte Bearbeitung von Geschlechterstereotypen und die Überprüfung des eigenen Rollenverhaltens in den Trainings keine Einbindung in strukturelle Zusammenhänge bekommt - beispielsweise in politische Programme oder Organisationsentwicklungsprozesse - zieht dies nach sich, dass die TeilnehmerInnen Gender vorwiegend als **persönliches Rollenverhalten** und als **individualisierte Kategorie** abbilden: Die Trainings können unter Umständen suggerieren, dass Ungleichheit in der Gesellschaft auf mangelndes Wissen der einzelnen Individuen zurückzuführen ist. Damit laufen die Trainings Gefahr, Individualisierungstendenzen in Bezug auf die Geschlechterthematik bei den TeilnehmerInnen zu stärken. Die Schweizer Historikerin Tove Soiland verweist ebenfalls auf diese potenzielle Entwicklung und führt aus: "[...] *Gender - verstanden nur als Geschlechtsidentität - re-privatisiert jenes Private, das der alte Feminismus einst zum Politischen erklären wollte*" (Soiland 2006, 12). Gender Trainings können also durch dieses verkürzte Verständnis von Gender maßgeblich daran beteiligt sein, *"gesellschaftliche Konflikte in die Verfügungsmacht der/des Einzelnen zu verlagern"* (Soiland 2006, 11).

Tove Soiland geht noch einen Schritt weiter und stellt diese Individualisierungstendenzen vor den Hintergrund des neoliberalen Regimes und entlarvt die fast nahezu ausschließliche Bearbeitung von Geschlechterstereotypen in den Trainings als Zuarbeit zum neoliberalen System¹⁷: *"Neoliberalismus ist für mich die spezifische*

¹⁷ Als Neoliberalismus wird eine spezifische Formation des Kapitalismus bezeichnet die sich vor allem ab den 70iger Jahren in Europa durchsetzte. "Namensgeber" waren u.a. der Ökonom Friedrich Hayek und Walter Eucken, die den Begriff bereits 1938 in Paris prägten. Der Neoliberalismus verstand sich ursprünglich als Mittelweg zwischen reinem Kapitalismus und Sozialismus. Der Neoliberalismus strebt eine vorwiegend

Weise, in der gesellschaftliche Konfliktlagen, hier die Widersprüche zwischen den Anforderungen wirtschaftlicher Produktion und denjenigen sozialer Reproduktion, so verhandelt werden, dass sie als individuell handhabbar erscheinen" (Soiland 2006, 8). Und weiter: "[...] Indem das Konzept von gender das Geschlechterverhältnis als ein Problem von zu regulierenden Verhaltensweisen rahmt, tut es genau dasselbe, wie neoliberale Regierungstechnologien auch: Es lässt die eigene, strukturelle bedingte Position als Effekt des eigenen Rollenverhaltens erscheinen" (ebd., 8).

Unter diesem Aspekt gesehen, können Trainings Ungleichheiten und Unrechtserfahrungen einseitig als "Problem persönlicher Inkompetenz" abbilden und die Auswirkungen von makroökonomischen und makropolitischen Entscheidungen vernachlässigen. Diese individualisierte Sicht und Umsetzung von Gender trägt dazu bei, die Asymmetrie der Geschlechterverhältnisse weiter fortzuschreiben und feministische Kritik an den bestehenden Verhältnissen "klein zu halten" bzw. zu "delegitimieren".

5.7.3 Die "Verwässerung" des politischen Anspruchs

Ausgehend von der in dieser Studie beschriebenen Praxis und Entwicklung wird deutlich, dass Gender Mainstreaming oftmals mit den sogenannten "New Management" Konzepten wie "Managing Diversity" vermischt wird und sich somit zunehmend zu einer personalpolitischen Strategie entwickelt. Dabei besteht die Gefahr, dass der politische Anspruch ins Hintertreffen gerät: Gender Mainstreaming ist primär nicht als Instrument der Verwaltungs- oder Personalpolitik konzipiert, sondern vielmehr ein Instrument um die *"geschlechtsspezifischen Auswirkungen makroökonomischer Zielvorgaben"* (Soiland 2006, 5) zu thematisieren. Über die Steuerung von makroökonomischen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die das

marktwirtschaftliche Wirtschaftsordnung an durch Deregulierung und Liberalisierung der Märkte (Welthandel), Rückzug des Staates aus den gesellschaftlichen Belangen, das Diktat des Wettbewerbs und zunehmende Privatisierung. Die sozialen Folgen die damit einhergehen sind der Abbau des Wohlfahrtsstaates und die Verlagerung vormals öffentlicher Dienste und Güter in den privaten Sektor. Als Experimentierfeld für die neoliberale Wirtschaftspolitik gilt Chile. Von Milton Friedman stammt der Begriff des "Wunders von Chile". Ronald Reagan ("Reaganomics") und Margaret Thatcher ("Thatcherismus") waren die ersten bedeutenden PolitikerInnen, die die neoliberalen Ansätze in den Industriestaaten umsetzten.

Geschlechterverhältnis gestalten, soll Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden (vgl. Soiland 2006, 5). Da die Politik die Rahmenbedingungen setzt, ist sie auch der Steuerungsmechanismus, der geschlechtsspezifische Benachteiligungen durch politische Funktionen verstärken oder eben auflösen kann. Gender Mainstreaming soll auch die Rahmenbedingungen - beispielsweise politische Prozesse - der Geschlechterkonstruktion und ihre Auswirkungen zentrieren.

Wenn feministische Forderungen zunehmend mit personalentwicklerischen Anliegen gleichgesetzt werden, lassen sich feministische Ansprüche zur Durchsetzung von ökonomischen Interessen wie beispielsweise Profitmaximierung leicht vereinnahmen. Feministische Forderungen werden dann zwar umgesetzt, allerdings nur innerhalb von bereits bestehenden Verhältnissen, deren Prämisse nicht Geschlechtergerechtigkeit ist. Der feministische Anspruch einer Kritik an den bestehenden, frauendiskriminierenden Strukturen wird somit geschwächt: Es passiert keine Transformation und Neuorganisation der Verhältnisse, sondern vielmehr eine Anpassung an die bestehende gesellschaftliche (männliche) Dominanz.

6 Fazit und Ausblick

Ob sich die Befürchtungen bewahrheiten oder sich die in Gender Mainstreaming gesetzten Hoffnungen erfüllen lassen, wird letztlich die Praxis zeigen... (Bergmann/Primminger 2004, 67)

Bezugnehmend auf die vorangegangenen ausführlichen Ergebnisse der Praxis werden nun Schlussfolgerungen abgeleitet, die in Ansätzen aufzeigen, welche Entwicklungsschritte und Veränderungen aus feministischer Sicht notwendig sind:

6.1 Schlussfolgerungen

Re-Politisierung von Gender Mainstreaming

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die Notwendigkeit, den Fokus von Gender Mainstreaming wieder mehr auf die politische Ebene zu richten. Gender Mainstreaming - verstanden als Maßnahme und Instrument der Strukturpolitik - kann durch normative Regulationen und rechtliche Rahmenbedingungen dazu beitragen, starre Geschlechterarrangements, Machtungleichgewichte und soziale Verteilungskonflikte aufzuweichen.

Qualitätsstandards schaffen Verbindlichkeiten und sichern feministische Ansprüche

Wichtig und unabdingbar für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming Prozessen ist das Schaffen von Qualitätsstandards. Darin enthalten ist beispielsweise die Abschaffung von Gender Trainings als Einzelveranstaltungen. Ein weiterer Punkt könnte die Installierung einer Kontrollinstanz für die korrekte Abwicklung von Gender Mainstreaming Prozessen sein. Standards könnten helfen, die ökonomische Instrumentalisierung von Gender Trainings zugunsten von Wettbewerbsfähigkeit und Profitmaximierung zu verhindern. Weiters tragen

Standards dazu bei, feministische Erkenntnisse in ihrer breiten Tragweite zu vermitteln und somit das "Zurückfallen" hinter theoretische Erkenntnisse der Feminismen zu verhindern. Zeitlich längere und in Gesamtprozesse eingebettete Trainings geben auch den TrainerInnen die Möglichkeit, ihr breites Wissen und Können angemessen in den Trainings einzubringen. Dies kann die Effektivität der Trainings steigern und zur Zufriedenheit der TrainerInnen und TeilnehmerInnen wesentlich beitragen.

Frauen- und Geschlechterforschung als kritisches Korrektiv für die gleichstellungspolitische Praxis

Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung und zukünftige Entwicklung des Konzepts ist es, die Erfahrungen aus der Praxis miteinzubinden, da dieses wertvolle Wissen die theoretische Konzeption bereichern kann. Im Gegenzug ist es auch von zentraler Bedeutung, eine theoretisch-reflektierte Praxis zu fördern: Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung können helfen, Entgleisungen in der Praxis klarer zu erkennen und zu verändern.

6.2 Blick in die Zukunft

Die vielschichtigen Aspekte und unterschiedlichen, teilweise widersprüchlichen Sichtweisen von Gender stellen für die feministische Debatte eine zentrale Herausforderung dar. Im Bezug auf Gender Trainings gilt es in Zukunft diesen Unterschieden Rechnung zu tragen und somit Räume zu schaffen, die einerseits der individuellen Persönlichkeitsentwicklung Platz einräumen und andererseits Frauen und Männer befähigen, ungerechte Machtverhältnisse und Strukturen zu erkennen, in Frage zu stellen und Veränderungen einzufordern. Gender Kompetenz die solche Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt ist allerdings mit einem intensiven Wissensbildungsprozess verbunden, der nicht an der Oberfläche stehen bleibt. Gender Trainings können in einem so verstandenen Lernprozess nur ein Baustein von vielen sein.

Gender Mainstreaming ist als gegenseitiger Lernprozess zu verstehen. Um Benachteiligungen abzubauen und somit der Geschlechtergerechtigkeit ein Stück

näher zu kommen, braucht es einen langfristigen Prozess des Dialogs mit allen Beteiligten und auf allen Ebenen. Wie dieser Dialog auszusehen hat, dazu bedarf es noch viel Entwicklung in der Theorie wie auch in der Praxis. Mit dieser Arbeit soll ein Beitrag und Impuls in diese Richtung gegeben werden.

7 Literaturverzeichnis

- Beauvoir de, Simone (1992): Das andere Geschlecht. Le deuxieme sexe. Hamburg: Reinbek Verlag. (Original erschienen 1949)
- Becker-Schmidt, Regina (1985): Eines ist zuwenig - beides ist zuviel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Ursula/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag.
- Beer, Ursula (1984): Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung. Frankfurt a. M./New York.
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a. M./New York.
- Behrens, Ulrike (2002): Was hat denn das mit Gender zu tun? Kollektive Erinnerungsarbeit mit SchülerInnen zum Thema lernen. In: Wesely, Sabine (Hg.): Gender Studies in den Sozial und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld: Kleine. 98-116.
- Bergmann, Nadja/Primminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstraming. GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Wien.
- Bock Gisela/Duden Barbara (1976): Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen. Berlin: Courage. 118-199.
- Bublitz, Hannelore (2002): Judith Butler zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1996): Dokumentation der Erklärung und Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz 1995. Gleichberechtigung. Entwicklung, Frieden. Bonn.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Abteilung III/1 (Hg.) (1999) Gender Mainstreaming. Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken. Abschließender Bericht der Mainstreaming Expertengruppe (EG-S-MS) des Europarates. Wien.
- Butler, Judith (1991): Gender trouble. Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Bühmann, Andrea (2000): Von der Konstatierung einer unterdrückten weiblichen Sexualität zur Frage nach der Konstitution weiblichen Begehrens. In: Bühmann, Andrea/Diezinger, Angelika/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich. 193-197.
- Bruhns, Kirsten (1995): Frauenförderung und Dekonstruktion. Unvereinbarkeit oder Ungleichzeitigkeit? In: Haas, Erika (Hg.): "Verwirrung der Geschlechter". Dekonstruktion und Feminismus. München/Wien. 187-203.
- Calás, Marta B./Smircich, Linda (1996): Critical perspectives on organization and management theory. In: Clegg, Stewart/Hardy, Cynthia/Nord, Walter R. (Hg.): Handbook of Organization Studies. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage Publications. 218-257.
- Charkiewicz, Ewa (2001): Is Gender a Mirage? In: DAWN Informs, November 2001. Suva (Fiji). 20-24.
- Cordes, Mechthild (2004): Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 712-719.
- Corbin, Juliet (2003): Grounded Theory. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Stuttgart: Leske + Budrich. 70-75.
- Council of Europe (1998): Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Straßburg.
- Eckes, Thomas (2004): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 165-175.
- Erbe, Birgit (2002): Anpassung oder Emanzipation der Frauen? Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. In: Allroggen, Ulrike/Berger, Tanja/Erbe, Birgit (Hg.): Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der europäischen Union. Hamburg. 11-30.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2004): Doing Gender: Konstruktivistische Beiträge. In: Glaser, Edith/Klika, Dorle/Prenzel, Annedore (Hg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Kempten: Klinkhardt Verlag. 175-191.
- Fleischer, Eva (2005): Theoretische Grundlagen. In: Fleischer, Eva/Baur, Christine/Schober Paul (Hg.): Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik. Innsbruck: Studienverlag. 11-46.

- Frenzel, K./Müller M./Sottong, H. (2004): Storytelling. Das Harun-al Raschid Prinzip. Die Kraft des Erzählens für Unternehmen nutzen. München.
- Frey Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Frey, Regina (2004): Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser/Michael/Claudia Neusüß (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn/Berlin. 24-39.
- Galster, Ingrid (2004): Französischer Feminismus: Zum Verhältnis von Egalität und Differenz. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 42-48.
- Gerhard, Ute (1990): Gleichheit ohne Angleichung. Frauen im Recht. München: Beck.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionenbrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg im Breisgau: Kore Verlag. 201-253.
- Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 132-139.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Sozialforschung. Bern.
- Hadler, Antje (2001): Personalpolitik für weibliche und männliche Führungskräfte. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler. 401-420.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: weiblich – männlich. Opladen: Leske & Budrich.
- Hagemann-White, Carol (1993): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht. In: Feministische Studien, 11/2. 68-78.
- Hausen, Karin (Hg.) (1993): Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung: Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien 2003.
- Hirata, Helene/Kergoat, Danièle (2001): Ein neuer Blick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. In: Kraiss, Beate/Maruani, Margaret (Hg.): Frauenarbeit - Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag. 135-151.
- Hirschauer, Stefan (1993): Die soziale Konstruktion der Transsexualität. Über die Medizin und den Geschlechtswechsel. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (Hg.) (1994): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Leske + Budrich.
- Holland-Cunz, Barbara (2003): Die alte neue Frauenfrage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Honegger, Claudia (1991): Die Ordnung der Geschlechter: Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib. 1750 - 1850. Frankfurt a. M.: Campus.
- Jüngling, Christiane (2001): Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler. 107-117.
- Kessler, Suzanne/Mc Kenna, Wendy (1978): Gender. An ethnomethodological Approach. New York: The University of Chicago Press.
- Klingler, Cornelia (1995): Zwei Schritte vorwärts, einer zurück – und ein vierter darüber hinaus. Die Etappen feministischer Auseinandersetzung mit der Philosophie. In: Die Philosophin 10, Heft 12. 90-98.
- Kluge, Friedrich (1995): Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. Berlin: de Gruyter Verlag.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1997a): Differenz und Dekonstruktion: Anmerkungen zum "Paradigmenwechsel" in der Frauenforschung. In: Stefan Hradil (Hg.): Verhandlungen des 28. Kongresses für Soziologie in Dresden.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1997b): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männer in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden: Gabler. 78-85.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Konstruktivistische Perspektiven. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag. 73-102.

- Krell, Gertraude (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik – von "Frauenförderung zu Diversity Management". In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männer in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden: Gabler. 17-37.
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.
- Kroll, Renate (Hg) (2002): Metzler Lexikon, Gender Studies, Geschlechterforschung. Ansätze-Personen-Grundbegriffe. Stuttgart: Metzlersche Verlagsbuchhandlung.
- Lamnek, Siegfried (2000): Sozialforschung in Theorie und Praxis. Zum Verhältnis von qualitativer und quantitativer Forschung. In: Clemens, Wolfgang/Strübing, Jörg: Empirische Sozialforschung und gesellschaftliche Praxis. Bedingungen und Formen angewandter Forschung in den Sozialwissenschaften. Opladen. 23-46.
- Maynard, Mary (1995): Das Verschwinden der "Frau". Geschlecht und Hierarchie in feministischen und sozialwissenschaftlichen Diskursen. In: Armbruster, Christof/Müller Ursula/Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Neue Horizonte? Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Opladen: Leske + Budrich.
- Meuser Michael/Nagel, Ulrike (2003): Experteninterview. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Stuttgart: Leske + Budrich. 57-58.
- Micus-Loos, Christine (2004): Gleichheit – Differenz – Konstruktion – Dekonstruktion. In: Glaser, Edith/Klika, Dorle/Prenzel, Annedore (Hg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Kempten: Klinkhardt Verlag. 112-125.
- Mies, Maria (1978): Methodische Postulate zur Frauenforschung – dargestellt am Beispiel der Gewalt gegen Frauen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. Heft 1/1978. 41-63.
- Muhr, Thomas (1994): ATLAS/ti. Ein Werkzeug für die Textinterpretation. In: Boehm, Andreas/Mengel, Andreas/Muhr, Thomas (Hg.): Texte verstehen. Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Konstanz: Universitätsverlag. 317-324.
- Muhr, Thomas/Friese, Susanne (2001): Computerunterstützte Qualitative Datenanalyse. In: Hug, Theo (Hg.): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Texte, Illustrationen, Materialien, didaktische Anregungen zum wissenschaftlichen Arbeitne, zur Forschungsmethodik, zur Methodologie, zur Wissenschaftstheorie. Baltmannsweiler: Schneider Verlag. 380-399.
- Müller, Ursula (1985): Arbeits- und industriesoziologische Perspektiven von Frauenarbeit – Frauen als "defizitäre" Männer? In: Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag in Dortmund 1984. Frankfurt a. M./New York.

- Neuberger, Oswald (2002): Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin.
- Prenzel, Annedore (2001): Egalitäre Differenz – eine Denkfigur demokratischer Bildung. In: Ralser, Michaela (Hg.): Egalitäre Differenz. Ansätze, Einsätze und Auseinandersetzungen im Kampf um Anerkennung und Gerechtigkeit. Innsbruck: Studia Verlag. 25-36.
- Pusch, Luise (Hg.) (1983): Feminismus. Inspektion einer Herrenkultur. Frankfurt a. M.
- Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik am Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen: Leske & Budrich.
- Schaufler, Birgit (2004). Gender Mainstreaming – Perspektiven für die erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. In: Prenzel, Annedore/ Glaser, Edith/Klika, Dorle: Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Kempten: Klinkhardt. 574-586.
- Schunter-Kleemann, Susanne (1998): "Mainstreaming" – die Geschlechterfrage und die Reform der europäischen Strukturpolitik. In: Institut Frau und Gesellschaft 3/1998. 22-33.
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von "Gender Mainstreaming". In: "Forum Wissenschaft 2. 20-24.
- Schütz, Alfred (1972): Der gut informierte Bürger. In: Schütz, Alfred: Gesammelte Aufsätze, Band 2. Den Haag. 85-101.
- Soiland, Tove (2006): Gender als Selbstmanagement. Von der Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik. In: Andresen Sünne, Koreuber, Mechthild/ Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? - Tagungsband. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sprondel, Walter M. (1979): 'Experte' und 'Laie': Zur Entwicklung von Typenbegriffen in der Wissenssoziologie. In: Sprondel, Walter M./Grathoff, Richard (Hg.): Alfred Schütz und die Idee des Alltags in den Sozialwissenschaften. Stuttgart. 140-154.
- Stiegler, Barbara (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a. M.

- Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 429-436.
- Treibel, Annette (2000): Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. Opladen: Leske + Budrich.
- Villa, Paula-Irene (2000): Das Subjekt der Frau als Geschlecht mit Körper und Sexualität. Zum Stand der Frauenforschung in der Soziologie. In: Soziologie 3/2000. 20-35.
- Wartenpfehl, Birgit (2000): Dekonstruktion von Geschlechtsidentität – Transversale Differenzen. Opladen: Leske & Budrich.
- Weg, Marianne (2003): Gender Mainstreaming. Zukunftsstrategie für Gleichstellungspolitik? In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck: Studia Verlag. 29 - 56.
- Weiss, Alexandra (2005): Neuer alter Kapitalismus. Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse im Neoliberalismus. In: AEP Informationen. Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft. 32. Jahrgang, Ausgabe Nr.04/05. Innsbruck.
- Wesely, Sabine (Hg.) (2000): Einführung in Gender Studies. Bielefeld: Kleine Verlag.
- West, Candace/Zimmermann Don H. (1991): Doing gender. In: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Hg.): The social construction of gender. A Gender & society reader. Published in Cooperation with Sociologists for Women in Society. Newbury Park, California.
- Wetterer, Angelika (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Haas, Erika (Hg.): "Verwirrung der Geschlechter". München/Wien. 123-155.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlag.
- Wetterer, Angelika (2003): Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck: Studia Verlag. 131-151.
- Wetterer, Angelika (2004): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie - Methoden - Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 122-131.
- Wischermann, Ulla (2003): Feministische Theorien zur Trennung von privat und öffentlich – ein Blick zurück und nach vorn. In: Feministische Studien, 21. Jahrgang, Heft 1 (Mai 2003). 23-34.

Werlhof von, Claudia (1983): Der Proletarier ist tot. Es lebe die Hausfrau? In: Werlhof Claudia v./Mies Maria/Bennholdt-Thomsen, Veronika: Frauen, die letzte Kolonie. Die Zukunft der Arbeit 4. rororo aktuell 1983. 113-137.

Wolf, Maria (1998): Feministische Gesellschafts- und Kulturanalyse: Einführung in den feministischen Theoriebereich. Vorlesungsmanuskript. Innsbruck.

8 Internetreferenzen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Bonn. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-stand-nov_202003.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf Download: 28.2.2006

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0133> Download: 14.5.2006

Land Tirol, Gesellschaft und Soziales/Abteilung Frauen: <http://www.tirol.gv.at/themen/gesellschaft-und-soziales/frauen/gender-mainstreaming/> Download: 14.5.2006

Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. Frauensektion. Wien. <http://www.statistik.at/neuerscheinungen/geschlechtsdisparit.shtml> Download: 10.3.2006

Web-Portal Gender Mainstreaming. Arbeitsgruppe für Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. <http://www.gendermainstreaming.at/GM/index.html> Download: 14.5.2006

9 Anhang

9.1 Interviewleitfaden

Diplomarbeit zum Thema Gendermainstreaming: Forschungsfokus liegt auf der Frage inwiefern Gender Trainings dazu beitragen, dass sich Geschlechterstereotypen und Geschlechterarrangements in den Trainings produzieren bzw. reproduzieren. Dazu werden 8 Fachleute die Gendertrainings leiten, interviewt. In den Interviews soll das praktische Erfahrungswissen erfasst werden. Diese Empirie wird im Hinblick auf die Fragestellung unter der Anwendung der Geschlechterperspektive untersucht. Das Interview soll eine halbe bis dreiviertel Stunde dauern.

Forschungsethik: einverstanden mit Aufnahme, bei Zitaten ob ich den Namen anführen darf oder anonym, Auszüge der Diplomarbeit wo sie namentlich angeführt werden, wenn ein Großteil der Befragten anonym will, dann werde ich alle anonymisieren

A: Einstieg

Sie sind Fachmann/Fachfrau die sehr viel praktische Erfahrung mit Gendertrainings und Wissen im Bereich Gendermainstreaming hat. Können Sie einleitend Ihre Trainings beschreiben, sodass ein erstes Bild entsteht.

B: Kernthema Gendertraining

Was sind die Inhalte, die Sie in einem Training einbringen?

Wie werden diese vermittelt? Welche Methoden verwenden Sie?

Wenn Sie sich an ihre Training erinnern - Was war Ihr persönliches Highlight – können Sie eine solche Situation schildern?

Können Sie nun eine Situation beschreiben, die für Sie eine besondere

Herausforderung war, wo sie an ihre Grenzen gestoßen sind?

Sind Sie in den Trainings mit Geschlechterstereotypen konfrontiert, wenn ja welche sind die häufigsten seitens der TeilnehmerInnen?

Sind Sie in den Trainings auch mit Geschlechterstereotypen konfrontiert, die in den Strukturen der Organisationen sind, in denen sie Gendertrainings durchführen? Welche sind die prägnantesten, häufigsten?

Eines der Ziele der Trainings ist ja Geschlechterstereotype aufzuweichen, bzw. dafür zu sensibilisieren. Durch die Betonung der Unterschiedlichkeiten der Geschlechter, kann ja auch der Effekt passieren, dass sich die Geschlechterbilder auch wieder tradieren und zementieren. Was sagen sie dazu?

C: Konzept des Gendermainstreaming – GM als politische Strategie

Als TrainerIn sind sie an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis. Was sind die Herausforderungen was sind die Chancen wenn es darum geht das Konzept in die Praxis umzusetzen?

D: Person des Trainers/der Trainerin

Welche persönlichen Eigenschaften, Kompetenzen und auch Qualifikationen braucht nach Ihrer Einschätzung ein Gendertrainer/eine Gendertrainerin?

Gibt es Situationen in denen ihre Geschlechtszugehörigkeit eine bedeutende Rolle in den Trainings gespielt hat? (Zweierteam?)

E: Formale Fragen

Wie lange sind im Genderbereich als TrainerIn tätig?

Was ist ihre Grundausbildung und verfügen sie über eine spezifische Ausbildung/Zusatzqualifikation zum/zur GendertrainerIn?

Führen sie ihre Trainings freiberuflich aus oder im Rahmen einer fixen Anstellung?

Vielen Dank für das Interview!!

9.2 Codeliste ATLAS ti

HU: Diplomarbeit
File: [C:\Programme\Scientific Software\ATLAS ti\TEXTBANK\Diplomarbeit
Martini]

Edited by: Martina Pfeifer

Date/Time: 2006/06/08 - 08:38:59

Code-Filter: All CODES

abstrakt - konkret
Abwehrhaltungen Frauen
Abwehrhaltungen Männer
Abwertung des Themas
Abwertung des Trainers
Abwertung/Zuschreibung der Trainerin
Abwertung/Zuschreibung des Trainers
Alibiaktion
Auflösen von Geschlechterrollen
Aufwertung des Trainers
Ängste der Männer
Ängste der Frauen
Ärger über Institution
Bewußtseinsbildung
doing gender Inhalte
doing gender TrainerInnen
doing gender TeilnehmerInnen
doing gender Forscherin
doing gender Institution
Empfehlungen
Erklärungsmodelle der TrainerInnen
Erklärungsmodelle TeilnehmerInnen
Formales
Frau in Öffentlichkeit
Frauen
Frauen - TrainerIn
Frauen - Trainer
Gegenstand des Trainings - Person/Leben
gender ist nicht Mann/Frau sondern Frauenthema
gender - Struktur
gender - individuell
Geschlecht des/der TrainerIn
Geschlechterrolle männlich
Geschlechterrolle weiblich
Geschlechterstereotype
Geschlechtertheorie
Geschlechterverhältnis Gruppe
Gesellschaftliche Aspekte
GM als Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit
Gruppendynamik
Hierarchie
Highlights
immunisierte Nichtwahrnehmung
Individualisierung gender
Informationen
Inhalte
Klischee
Konflikt Trainerin und private Positionierung
konkrete Umsetzung

Konkurrenz TeilnehmerInnen - TrainerInnen
Krise des Feminismus
Kritik am GM
Lernen als Kränkung
Mann/Frau Team
Mängel der Trainings
Männer
Männer - Trainer
Männer - TrainerIn
Männerbonus
Methoden in den Trainings
Nichtwahrnehmung von Ungleichheit
Persönliches Highlight
plakative Geschichten
Politik
politisch :unpolitisch
Position der Trainerin
Positiv an GM
Qualifikation der Trainerin
Qualität
Reflektiertheit der Trainerinnen
Sensibilisierung
Sprache
Theorie-Praxis
top down
Trainings als Einzelmodul
Umwegrentabilität
Vergeschlechtlichung von Organisationen
Verhalten von Männern/Frauen
Verschleierung von Strukturen
Widerstände
Wirtschaft
Zementierung
Zwang

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Innsbruck, Juni 2006

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Martina Pfeifer
Adresse	Defreggerstraße 36, 6020 Innsbruck
Geburtsdatum	10.05.1974

Schulbildung

1980- 1984	Volksschule Dalaas
1984 - 1992	Neusprachliches Gymnasium in Bludenz, Vorarlberg - Matura
1992 – 1994	Tourismuskolleg in Bludenz – Diplom

Studium

2001 - 2006	Erziehungswissenschaften an der Leopold-Franzens Universität Innsbruck; Studienzweige: Erziehung – Generation – Lebenslauf; Kritische Geschlechter und Sozialforschung.
-------------	---