



Beilage zur Wochenzeitung

DasParlament

19. August 2002

Aus Politik und Zeitgeschichte

3 Claudia Pinl *Essay*

**Gender Mainstreaming – ein unterschätztes
Konzept**

6 Judith Butler *Essay*

Zwischen den Geschlechtern
Eine Kritik der Gendernormen

9 Peter Döge

„Managing Gender“
Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen

17 Christina Klenner

Geschlechtergleichheit in Deutschland?

29 Sabine Berghahn

**Supranationaler Reformimpuls versus
mitgliedstaatliche Beharrlichkeit**
Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung

38 Christiane Thorn

Nachhaltigkeit hat (k)ein Geschlecht
Perspektiven einer gendersensiblen zukunftsfähigen Entwicklung



Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Berliner Freiheit 7
53111 Bonn.

Redaktion:

Dr. Klaus W. Wippermann
(verantwortlich)
Dr. Katharina Belwe
Dr. Ludwig Watzal
Hans G. Bauer

Internet:

www.das-parlament.de
E-Mail: apuz@bpb.de

Die Vertriebsabteilung der
Wochenzeitung **DasParlament**
Maximineracht 11 c, 54295 Trier,
Tel. 06 51/4 60 81 41,
möglichst Fax 06 51/4 60 82 23,
nimmt entgegen:

● Nachforderungen der Beilage
Aus Politik und Zeitgeschichte

● Abonnementsbestellungen der
Wochenzeitung **DasParlament**
einschließlich Beilage zum Preis
von Euro 9,57 vierteljährlich,
Jahresvorzugspreis Euro 34,90
einschließlich Mehrwertsteuer;
Kündigung drei Wochen vor Ablauf
des Berechnungszeitraumes;

● Bestellungen von Sammel-
mappen für die Beilage
zum Preis von Euro 3,58
zuzüglich Verpackungskosten,
Portokosten und Mehrwertsteuer.

Die Veröffentlichungen
in der Beilage

Aus Politik und Zeitgeschichte
stellen keine Meinungsäußerung
des Herausgebers dar;
sie dienen lediglich der
Unterrichtung und Urteilsbildung.

Für Unterrichtszwecke dürfen
Kopien in Klassensatzstärke
hergestellt werden.

ISSN 0479-611 X

Editorial

■ Mit dem Begriff des „Gender Mainstreaming“ wird eine Strategie zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bezeichnet, deren Hauptanliegen darin besteht, den Mainstream männlichen Denkens in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu verändern. Es handelt sich um einen „top-down“ initiierten und organisierten Prozess, in dem mehr erreicht werden soll als das bisherige (noch nicht erreichte) Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird durch andere Ungleichheiten überlagert, welche die geschlechtersensible Strategie des Gender Mainstreaming mit in den Blick nehmen soll.

■ *Claudia Pinl* bezweifelt, dass die weitreichenden Konsequenzen der neuen Strategie den Verantwortlichen tatsächlich bewusst sind, gehe es doch um die Umgestaltung der Strukturen, die Ungleichheit reproduzierten. Wenn Gender Mainstreaming mehr als modisches Wortgeklänge sein solle, so *Pinl* in ihrem Essay, dann müsse die Top-down-Strategie durch eine engagierte frauenpolitische Basis begleitet werden.

■ Dass zwischen „männlich“ und „weiblich“ so etwas wie eine Grauzone existiert, dass es zwischen diesen beiden Polen „andere“ Frauen und Männer gibt, die (nicht nur) in unserer Gesellschaft diskriminiert werden, veranschaulicht *Judith Butler* im zweiten Essay dieser Ausgabe. Die Autorin plädiert vor diesem Hintergrund vehement für ein Aufbrechen der Geschlechternormen.

■ Bei Gender Mainstreaming handelt es sich – so *Peter Döge* – nicht um ein „Zauberwort“, sondern um eine konkrete politische Strategie. Es geht dabei nicht nur um die Gleichstellung von Frauen und Männern und auch nicht nur um die Gleichwertigkeit von männlich und weiblich konnotierten Tätigkeiten, Lebensmöglichkeiten und Kompetenzen, sondern generell um die Gleichwertigkeit des Unter-

schiedlichen. In diesem Sinne kann Gender Mainstreaming einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung der Gesellschaft leisten.

■ *Christiane Klenner* hegt Zweifel, dass Top-down-Strategien wie Gender Mainstreaming für den Abbau noch bestehender sozialer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ausreichen werden. Die Beseitigung von Diskriminierungen setze eine Umgestaltung des Alltags im Spannungsfeld beruflicher Entwicklung und familiärer Aufgaben voraus. Die Voraussetzungen dafür sieht die Autorin in der Lösung der Frage, wie die gesellschaftlich notwendige Fürsorgearbeit gegenüber Kindern und Alten zu gewährleisten ist, wenn gleichzeitig der Anspruch aller, Frauen wie Männer, auf eigene berufliche Entwicklung anerkannt wird.

■ Wie es um das Arbeits- und Gleichstellungsrecht in der Europäischen Union steht, welche Kämpfe in den letzten dreißig Jahren zur Realisierung der formalen Chancengleichheit für Frauen in den Rechtsordnungen auszufechten waren, welche Position Deutschland in Europa einnimmt, verdeutlicht *Sabine Berghahn* anhand einiger Eckpunkte der europäischen Rechtsentwicklung im Arbeitsrecht. Die Autorin zeigt zugleich, warum der Prozess der Gleichstellung durch Recht so langwierig verläuft und welche Potenziale des europäischen Rechts noch besser ausgeschöpft werden könnten.

■ *Christiane Thorn* geht der Frage nach, ob und inwieweit die Geschlechterperspektive systematisch in das Nachhaltigkeitsdreieck von Ökologie, Ökonomie und Sozialem eingeschleust werden kann, insbesondere in die bislang abgespaltene, aber zentrale vierte Dimension von Nachhaltigkeit: die Politik. Die Voraussetzung dafür sieht sie einer grundlegenden Transformation: im Abbau (geschlechts)hierarchischer Verhältnisse in Politik, Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

Katharina Belwe



Gender Mainstreaming – ein unterschätztes Konzept

Als die Frauenbewegung der siebziger Jahre in den achtziger Jahren ihren Marsch durch die Institutionen begann, stießen Gleichstellungsbeauftragte, Frauenministerinnen und frauenpolitische Ausschüsse der Parlamente bald an Grenzen. Die Impulse, die von ihnen ausgingen, wurden vom politischen *Mainstream* bestenfalls zögerlich aufgenommen, auch als „Gedöns“ von eher marginaler Bedeutung von der Tagesordnung geschoben. Selbst erfolgreiche Bilanzen, die von Repräsentantinnen des institutionalisierten Feminismus vorgelegt werden, sind die Summe vieler kleiner, oft mühsam errungener Schritte. Die Aufgabe, sozusagen als feministische Anstandsdamen den patriarchalen Alltagstrott von Regierungen, Parlamenten und Verwaltungen zu kontrollieren und wenn möglich zu Gunsten von Frauen zu beeinflussen, überstieg und übersteigt meist die personalen und finanziellen Ressourcen separater frauenpolitischer Institutionen.

Der Gedanke, Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe in *allen* Ressorts und Verwaltungen zu integrieren, erschien daher folgerichtig. Die Gegenargumente kamen jedoch eben so schnell zum Vorschein: Es wurde befürchtet – zumindest in der deutschen Diskussion –, dass die Rückverlagerung frauenpolitischer Anliegen in die Fachressorts dazu führen würde, dass Frauenpolitik im politischen *male stream* sang- und klanglos untergehen würde.

In der internationalen frauenpolitischen Debatte tauchte in den neunziger Jahren der Begriff *Gender Mainstreaming* immer häufiger auf. Vor allem in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit wurde deutlich, dass Frauen zunehmend zu Verliererinnen der Globalisierung wurden, Modernisierungsprozesse ohne die Beteiligung von Frauen und ihr *Empowerment* aber zum Scheitern verurteilt waren. Die auf der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking verabschiedete Aktionsplattform unterstützte daher ausdrücklich die Strategie des *Gender Mainstreaming*. Die Europäische Union nahm den Ball auf und verpflichtete im Vertrag von Amsterdam 1997 die Mitgliedstaaten, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und

Männern in allen Lebensbereichen zu fördern. Die von Bundeskanzler Gerhard Schröder geführte rot-grüne Regierungskoalition legte in einem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 fest, „die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip“ der Bundesregierung zu machen und „diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff *Gender Mainstreaming* zu fördern“¹.

Stehen wir an einem grundlegenden Wendepunkt, einem Meilenstein frauenpolitischen Fortschritts? Einen Aufschrei der Begeisterung vernahm man jedenfalls seitens engagierter Frauen nicht. Vielleicht deshalb nicht, weil das neue Konzept der deutschen frauenpolitischen Szene eher wie ein Geschenk „von oben“ erschien, weniger als selbstständig erkämpfte Errungenschaft. Oder vielleicht deshalb nicht, weil Frauenbeauftragte auf allen Ebenen und die feministisch gesonnene Öffentlichkeit in Frauenprojekten und Hochschulen wissen, welche enorme Selbstverpflichtung sich die Regierenden damit auferlegt haben – und entsprechend skeptisch reagieren.

Die Strategie des *Gender Mainstreaming* bedeutet zunächst, dass staatliches Handeln auf allen Ebenen und in allen Bereichen ständig auf seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und die Benachteiligung von Frauen (und Männern, soweit sie sich ergibt) beseitigt wird. Das ist bereits ein hoher Anspruch, geht es doch zunächst einmal um gründliche Bestandsaufnahmen der unterschiedlichen Situation von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen. Es genügt, um ein Beispiel zu nennen, in Zukunft nicht mehr, wenn ein Kultusministerium zwar über die Aufteilung von Männern und Frauen nach Besoldungsgruppen Auskunft geben kann, aber über keinerlei Unterlagen verfügt, aus denen hervorgeht, ob Lehrerinnen und Lehrer in gleichem Ausmaß aus „wichtigen Gründen“ von Unterrichtsstunden ent-

¹ Zit. nach Monika Barz, Gender-Mainstreaming – Eine europäische Perspektive, in: Christiane Burbach/Heike Schlottau (Hrsg.), Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen 2001, S. 76. Vgl. auch das Internetportal der Bundesregierung (www.gender-mainstreaming.net).

lastet werden. Schwerwiegender als quantitative Aspekte sind jedoch die qualitativen.

Konsequent zu Ende gedacht, bedeutet *Gender Mainstreaming* weit mehr als den Versuch, durch antidiskriminatorische Politik Gleichheit für Frauen durchzusetzen: Die Strukturen selbst, welche die Ungleichheit immer wieder produzieren, sollen umgestaltet werden. Kein Bereich staatlichen Handelns kann dabei ausgeschlossen werden: weder die immer noch auf dem Ernährermodell – das heißt, auf der Abhängigkeit von Frauen – basierenden Sozialversicherungssysteme, noch das Finanz- und Steuerrecht; weder die Bildungspolitik noch die Regularien des Arbeitsmarktes. Aber auch scheinbar geschlechtsneutrale Ressorts wie Wirtschafts-, Finanz- oder Strukturpolitik müssen auf *gender bias*, d. h. auf geschlechterspezifische „Schiefen“, hin überprüft werden. Was bedeutet zum Beispiel die Tatsache, dass Frauen weniger häufig über ein Auto verfügen, für die Verkehrs- und Strukturpolitik in ländlichen Gebieten? Welche Auswirkungen hat die finanzielle Austrocknung der Kommunen auf Frauen? Wie wirkt sich die Subventionierung der Kohleförderung auf Erwerbsmöglichkeiten für Frauen im Ruhrgebiet aus? Warum steht in manchen kommunalen Etats mehr Geld für Sportstadien als für den Unterhalt von Kindertagesstätten zur Verfügung?

Neoliberale Deregulierungsstrategien, die zur Einsparung öffentlicher Dienstleistungen oder ihrer Ersetzung durch private Anbieter führen, müssen ebenso nach Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit überprüft werden wie die Personalentwicklungsplanung öffentlicher Verwaltungen.

Wenn unter der Ägide des *Gender Mainstreaming* in den kommenden Jahren diese und ähnliche Fragen tatsächlich diskutiert werden, kommt man natürlich um eine weitere Frage nicht herum, nämlich wie das Frauenleitbild aussieht, an dem sich die Umgestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen orientiert. Bedeutet „Gleichstellung“ in allen Lebensbereichen auch die Einebnung der Arbeitsteilung nach Geschlecht? Wenn ja, wird man sich von allen differenztheoretischen oder traditionell konservativen Vorstellungen von „Weiblichkeit“ verabschieden müssen und *beide* Sphären gesellschaftlicher Tätigkeit – Erwerbsarbeit und Reproduktion – für *beide* Geschlechter öffnen müssen. Das heisst ganz klar: die Übernahme von Haus- und Familienarbeit auch durch Männer. Die jetzt angepeilte „Kappung“ oder vorsichtige „Umgestaltung“ des Ehegatten-Splittings im Steuerrecht wird dem *Gender Mainstreaming* ebenso

wenig gerecht werden wie die geschlechtsspezifische Vermittlung von Lehrstellen durch die Arbeitsämter.

Die weitreichenden Konsequenzen der neuen Strategie scheinen vielen Verantwortlichen nicht bewusst zu sein. Auf Bundesebene existiert zwar eine interministerielle Arbeitsgruppe, nach deren Vorgabe jedes Ressort mindestens ein Modellprojekt durchführen soll. Nicht alle Häuser sind aber so weit wie das Bundesumweltministerium, das eine *Gender-Checkliste* für alle Geschäftsbereiche entwickelt hat und die Novellierung der Strahlenschutzverordnung zum Anlass nahm, den Konflikt zwischen Gesundheitsschutz und Chancengleichheit zu lösen, indem Frauen in Anlagen, in denen sie mit Strahlung zu tun haben, auch im Falle einer Schwangerschaft nicht auf qualifizierte Arbeitsplätze verzichten müssen.² Ansonsten gilt wohl die Parole „Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Ulrich Beck).

Wenn *Gender Mainstreaming* mehr als modisches Wortgeklingel sein soll, aus dem sich hier und da ein paar Modellprojekte ergeben, muss die *Top-down*-Strategie durch eine engagierte frauenpolitische Basis begleitet werden. In der deutschen Frauenöffentlichkeit stößt das Konzept aber, wie bereits erwähnt, auf abwartende Skepsis. Die Berliner Philosophin Christina Thürmer-Rohr steht nicht allein mit ihrer Frage, ob nicht Feminismus als eine *per se gegen den Strom* gerichtete Denkwiese zu sehen sei: „Mainstream ist ein erbärmliches, kein harmloses Gewässer.“³

Nicht wenige Frauen befürchten, dass sich hinter dem neuen Konzept eine Umdeutung, wenn nicht gar die Abschaffung der Frauenpolitik verberge. Einige Entwicklungen scheinen ihnen Recht zu geben. So wird in manchen Kommunen argumentiert, man brauche jetzt keine Frauenbeauftragte mehr, da man ja *Gender Mainstreaming* als Konzept verankert habe. Finanzmittel und Personalressourcen für frauenspezifische Institutionen oder Projekte werden in Frage gestellt. *Gender Mainstreaming* und Frauenförderung schliessen sich aber keineswegs aus. Gleichstellungsbeauftragte und Frauenministerien sind mindestens so lange notwendig, bis neue Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten für die Implementierung des *Gender-Ansatzes* gefunden und etabliert sind.

2 Vgl. Interview mit der Parlamentarischen Staatssekretärin Gila Altmann, in: zwd-Zweiwochendienst Frauen und Politik, (2002)183, S. 19.

3 Christina Thürmer-Rohr auf einer Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung am 3. 11. 2000 in Berlin.

Das ist in der Bundesrepublik bisher kaum der Fall. Andere Länder sind weiter, beispielsweise Südafrika, wo sich 1995 Parlamentarierinnen und Frauen aus Nichtregierungsorganisationen zur „Women's Budget Initiative“ zusammenschlossen. Die Initiative analysiert jährlich den südafrikanischen Staatshaushalt unter dem Aspekt, wie sich das Budget auf das Geschlechterverhältnis auswirkt. Aus dem Ergebnis leitet sie ihre Forderungen zur Re-Allokation der Finanzmittel im Sinne einer grösseren Geschlechtergerechtigkeit ab. Ähnliche Initiativen gibt es in Kanada, Australien und Sri Lanka.⁴

⁴ Vgl. Engendering der Makroökonomie, in: *femina politica*, Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 11 (2002) 1.

Die geschlechtsspezifische Perspektive auf öffentliche Haushalte und Investitionen, auf Handelsbilanzen und Finanzströme fehlt in Deutschland noch weitgehend. Dabei sind sicher nicht alle staatlichen Verwaltungen gegenüber *Gender Mainstreaming* so ignorant wie die Berliner Senatsverwaltung, deren Einstellung eine Verkehrsplanerin so umreißt: „Die wissen nicht, was das ist und haben daher auch keine Einwände.“⁵

Internetverweis der Autorin:

www.gender-mainstreaming.net

⁵ Der Spiegel, (2002) 18, S. 76.

Judith Butler

Zwischen den Geschlechtern

Eine Kritik der Gendernormen

Unser Leben – das von Frauen und Männern – wird von *Normen* beherrscht. Wenn wir uns diesen widersetzen, kann es sein, dass wir herausfallen oder herausgestoßen werden.

Es mag den Anschein haben, dass, wer Normierung ablehnt, dies im Namen einer anderen Norm tut. Es scheint so, dass wir, wenn wir darüber sprechen, was uns Menschen verbindet, zu welchen Formen des Sprechens oder Denkens wir Zuflucht suchen, zwangsläufig Zuflucht zu sozial etablierten Beziehungen suchen. Es handelt sich dabei um Beziehungen, die sich im Verlauf der Zeit herausgebildet haben und die uns nur dadurch ein Gefühl des „Gemeinsamen“ geben, dass diejenigen Leben „ausgeschlossen“ werden, die nicht der Norm entsprechen. In diesem Sinne sehen wir die Norm als das, was uns verbindet, aber wir sehen ebenfalls, dass die Norm nur durch eine Strategie des Ausschließens Einheit schafft. Es wird für uns notwendig sein, dieses Problem, dieses Doppelte der Norm, zu durchdenken. In diesem Beitrag möchte ich zunächst damit beginnen, nach denjenigen Normen zu fragen, die das Verhalten der Geschlechter bestimmen und insbesondere die Frage stellen, wie sie das Leben einschränken oder ermöglichen, wie sie im Vorhinein kennzeichnen, was eine lebenswerte Existenz darstellt und was nicht.

Wie unterscheiden wir zwischen Arten von Geschlechtern, die wertvoll sind, und denjenigen, die es nicht sind? Zunächst würde ich sagen, dass es keine reine Frage der Schaffung einer neuen Zukunft für noch nicht existierende Geschlechter ist. Die Geschlechter, die ich meine, gab es seit langer Zeit, doch sie wurden nicht in die Begriffe aufgenommen, welche die Wirklichkeit abbilden. Daher geht es um die Frage, ein neues, legitimierendes Lexikon für die Geschlechterkomplexität zu entwickeln, die es immer schon gab. Aber da die Normen, welche die Wirklichkeit beherrschen, Zwischenformen nicht zugelassen haben, werden wir sie notgedrungen als neu bezeichnen.

Übersetzung des englischsprachigen Textes: Dagmar Schittly, Bonn.

Bevor ich fortfahre, den Doppelcharakter von Normen zu erörtern, möchte ich eine Geschichte erwähnen. Es ist bekannt, dass es eine neue und bedeutsame Bewegung von Personen gibt, die sich gegen korrigierende Genitaloperationen bei Kindern wenden. Viele Kinder – schätzungsweise zwei bis drei Prozent der Weltbevölkerung – werden mit Genitalien geboren, die nicht eindeutig als männlich oder weiblich zu identifizieren sind. Ein Fall aus der jüngsten Zeit zeigt die soziale Verwundbarkeit zwischengeschlechtlicher Menschen. Es handelt sich um einen Fall, der in den Vereinigten Staaten durch die Medien ging: um den Fall eines Jungen, der durch einen Kunstfehler bei einer Operation seinen Penis verlor, wie ein Mädchen groß gezogen wurde und die meisten seiner ersten Lebensjahre unbehaglich mit seinem weiblichen Geschlecht lebte. In der Schule hatte er immer noch den Impuls, beim Wasser lassen zu stehen, obwohl er gar keinen Penis hatte. Die Mädchen, die dies im Waschraum bemerkten, drohten ihm an, ihn zu töten, falls er damit weitermachen würde. Woher kommt diese Gewaltbereitschaft? Was ist so „schrecklich“ für diejenigen, die diese Handlung bemerken? Und was ist ihr Zweck? Und wie könnte dies verändert werden?

Der Wunsch, jemanden zu töten, weil er nicht mit den Geschlechternormen konform geht, nach denen er oder sie leben „sollte“, deutet darauf hin, dass das Leben selbst diese Normen verlangt. Dahinter verbirgt sich der ängstliche und starre Glaube, dass der Sinn der Welt und der Sinn des Selbst radikal untergraben werden, wenn solch einem nicht einzuordnenden Lebewesen erlaubt wird, innerhalb der sozialen Welt zu existieren. Es handelt sich um den törichten und gewaltsamen Versuch, die Ordnung wiederherzustellen und die Herausforderung abzulehnen, diese Welt als etwas anderes als etwas Naturgegebenes oder Unausweichliches neu zu denken.

Aber wenn wir uns gegen diese Gewalt wenden wollen – in wessen Namen können wir dies tun? Was ist die Alternative dazu, und welcher Wandel der sozialen Welt wird verlangt? Wir müssen verstehen, dass diese Gewalt etwas ist, das aus dem

tiefen Wunsch entsteht, die binäre Geschlechterordnung als naturgegeben oder notwendig zu erhalten. Wenn jemand gegen diese Normen lebt, dann scheint die Gewalt genau aus dem Verlangen zu entstehen, dieser gelebten Opposition zu begegnen. Hierbei handelt es sich nicht einfach um einen Meinungsunterschied. Es ist vielmehr ein Versuch, auszulöschen, was die Geschlechterordnung, wie wir sie heute verstehen, ungewiss, schwach und offen für grundlegende Veränderungen macht.

Zu behaupten, Geschlecht sei eine Norm, ist nicht das Gleiche wie zu sagen, dass es normative Sichten auf Weiblichkeit und Männlichkeit gebe, selbst wenn es diese natürlich gibt. Geschlecht ist nicht genau das, was jemand „ist“ oder exakt das, was jemand „hat“. Geschlecht ist der „Apparat“, mit dem die Erzeugung und Normierung von männlich und weiblich stattfindet – gemeinsam mit den hormonalen, chromosomalen, psychischen und performativen Zwischenformen, die ein Geschlecht annimmt. Es ist falsch anzunehmen, dass Geschlecht immer und ausschließlich die Matrix des „Maskulinen“ und „Femininen“ bedeutet. Wenn man die Definition von Geschlecht in seinem normativen Ausdruck zusammenfasst, festigt man damit unabsichtlich die Macht der Norm, die Definition von Geschlecht zu beschränken. Geschlecht ist der „Mechanismus“, durch den Vorstellungen von maskulin und feminin geschaffen und eingebürgert werden, doch dieser könnte ebenso gut dazu dienen, solche Begriffe zu zerstören und zu beseitigen. Denn es kann sein, dass die unser Leben prägenden Normen definitionsgemäß unvollständig sind und waren. Den Begriff „Geschlecht“ oder „Gender“ nicht auf Männlichkeit und Weiblichkeit beschränken heißt, eine theoretische Perspektive sicherzustellen, durch die eine weitere Darstellung möglich wird. Indem sich jemand auf „Genderprobleme“ oder „Gendervermischung“, „Transgender“ oder „Crossgender“ bezieht, deutet er bereits Binarität an. Die Zusammenfassung von Geschlecht unter den Begriffen maskulin/feminin, Mann/Frau, männlich/weiblich vollzieht folglich genau die Einbürgerung, der die Vorstellung von Geschlecht zuvor kommen soll.

Demnach bedeutet ein restriktiver Diskurs über Geschlechter, in dem darauf beharrt wird, die Binarität von „Mann“ und „Frau“ sei die ausschließliche Möglichkeit zum Verständnis des Genderbereichs, eine *regulatorische* Machtanwendung, die das hegemonische Beispiel einbürgert und die Denkbare und Möglichkeit seiner Unterbrechung ausschließt.

Durch die Zufluchtsuche zu Normen wird der Bereich des menschlich Verständlichen eingegrenzt, und diese Eingrenzung hat Folgen für jegliche Ethik und jede Vorstellung von sozialem Wandel. Wir könnten sagen, wir müssen die Grundlagen des Menschen kennen, um so zu handeln, dass wir menschliches Leben, wie wir es kennen, schützen und fördern. Was aber, wenn genau diese Kategorien des Menschlichen diejenigen ausschließen, die innerhalb dieser Begriffe agieren sollten, welche die Arten des Argumentierens und Rechtfertigens hinsichtlich „Gültigkeitsansprüchen“ nicht akzeptieren, die von den westlichen Formen des Rationalismus vorgebracht worden sind? Haben wir jemals das „Menschliche“ gekannt? Und was könnte nötig sein, um sich dieser Kenntnis zu nähern? Sollten wir uns davor in Acht nehmen, es zu bald zu wissen, oder vor jeglichem endgültigen oder definitivem Wissen? Wenn wir das menschliche Feld als selbstverständlich betrachten, scheitern wir dabei, kritisch – und moralisch – über die Folgen dessen nachzudenken, dass das Menschliche geschaffen, neu geschaffen und beseitigt wird. Diese letzte Frage erschöpft nicht das Feld der Ethik, doch ich kann mir keine „verantwortliche“ Ethik oder Theorie des sozialen Wandels vorstellen, die ohne sie operiert.

Entscheidend für das Projekt des Diskurses und der Politik der internationalen Menschenrechte ist, unsere Vorstellung des „Menschlichen“ für eine zukünftige Formulierung offen zu halten. Anderenfalls wird – wie es derzeit geschieht – im Voraus bestimmt, was darunter zu verstehen ist: in Begriffen, die unverwechselbar westlich, sehr häufig amerikanisch, sind – und daher beschränkt. Es entsteht die paradoxe Situation, dass das „Menschliche“ worum es bei den Menschenrechten geht, einerseits bereits „bekannt“ und schon definiert ist. Andererseits stellt es zugleich die Basis für eine Reihe von internationalen Rechten und Verpflichtungen dar. Die Frage, wie wir von der nationalen zur internationalen bzw. der lokalen zur globalen Ebene gelangen, ist eine der Hauptfragen der internationalen Politik, doch für den internationalen Feminismus ist eine besondere Form notwendig. Bei einer antiimperialistischen oder – wenigstens – nichtimperialistischen Vorstellung von den internationalen Menschenrechten muss jedoch danach gefragt werden, was mit dem „Menschlichen“ gemeint ist. Zugleich muss von der unterschiedlichen Art und Weise gelernt werden, wie es an den unterschiedlichen kulturellen Orten definiert wird. Das bedeutet, dass lokale Konzeptionen des „Menschlichen“ oder vielmehr der eigentlichen Bedingungen und Bedürfnisse

des menschlichen Lebens einer Neuinterpretation unterworfen werden müssen.

Ich lehne jedoch eine verkürzte, relativierende Argumentation ab. Diese Relativierung würde bedeuten, dass wir nicht von den menschlichen oder internationalen Menschenrechten sprechen können, weil es immer nur ein nationales bzw. lokales und vorläufiges Verständnis dieser Begriffe gibt und die Generalisierungen selbst dem Spezifikum der fraglichen Bedeutungen Gewalt antun. Ich glaube vielmehr, dass wir gezwungen sind, vom Menschlichen und Internationalen zu sprechen sowie insbesondere herauszufinden, wie „Menschenrechte“ zu Gunsten von Frauen funktionieren oder nicht, zu Gunsten von dem, was „Frauen“ sind und was sie nicht sind. Doch um so zu sprechen und sozialen Wandel im Namen der Frauen zu fordern, müssen wir auch Teil eines kritischen demokratischen Projekts sein, eines das versteht, dass die Kategorie des „Menschlichen“ unterscheidend verwendet wurde und mit ausgrenzenden Zielen, dass nicht alle Menschen in diese Begriffe einbezogen wurden, dass die Kategorie „Frauen“ unterscheidend und ausschließend benutzt wurde und dass nicht alle Frauen in diese Begriffe einbezogen wurden sowie dass beide Kategorien sich noch in einem Prozess befinden, auf dem Weg, unerfüllt. Das bedeutet, dass wir in der Politik einem zweifachen Pfad folgen müssen: Wir müssen diese Sprache verwenden und sie dazu verwenden, um die Berechtigung auf ein Leben unter für die Genderfrage sensiblen Bedingungen durchzusetzen. Und wir müssen unsere Kategorien einer kritischen Überprüfung unterziehen, die Grenzen ihrer Inklusivität herausfinden, ihre umfassenden Voraussetzungen, die Art und Weise wie sie ausgedehnt werden müssen, um die Verschiedenheit dessen zu umfassen, was „menschlich“ und „geschlechtlich“ ist.

Als die Konferenz der Vereinten Nationen vor einigen Jahren in Peking zusammenkam und wir einen Diskurs über die „Menschenrechte von Frauen“ führten, kam dies manchen paradox vor. Doch was war bzw. ist damit gemeint? Damit ist gemeint, dass das „Menschliche“ abhängig davon ist – dies in der Vergangenheit war und in der Gegenwart weiterhin ist –, eine veränderliche und eingeschränkte Bevölkerung zu bestimmen, die Frauen einschließen mag oder nicht. Gemeint ist, dass Frauen eigene spezifische Menschenrechte haben, dass die Bedeutung von „menschlich“, wenn wir über das Menschlich-Sein von Frauen nachdenken, vielleicht etwas anderes ist als das,

was „menschlich“ bedeutet hat, als es etwas mutmaßlich Männliches war. Es bedeutet auch, dass diese Begriffe unterschiedlich in Beziehung zueinander stehen und definiert werden. Und: Es wäre sicherlich eine ähnliche Argumentation im Hinblick auf Rasse möglich. Welche Bevölkerungen haben sich als „menschlich“ qualifiziert und welche nicht: Wie lautet die Geschichte dieser Kategorie? An welchem Punkt dieser Geschichte stehen wir?

Wenn wir aber in diesem Kontext über richtige und falsche Handlungsverläufe entscheiden wollen, wäre es unerlässlich zu fragen: Welche Formen der Gemeinschaft wurden geschaffen, und im Rahmen welcher Gewalttätigkeiten und Ausschlüsse wurden sie geschaffen? Welche Mittel müssen wir denjenigen Menschen innerhalb der menschlichen Gemeinschaft zur Verfügung stellen, die bislang nicht als Teil des erkennbar „Menschlichen“ betrachtet werden? Dies ist die Aufgabe einer radikalen demokratischen Theorie und Praxis, mit dem Ziel, die Normen auszuweiten, um vormals geächteten Gemeinschaften lebensfähiges Leben zu ermöglichen.

Leben bedeutet, ein Leben politisch zu leben, in Beziehung zur Macht, in Beziehung zu anderen, in den Handlungen Verantwortung für eine kollektive Zukunft zu übernehmen. Jedoch heißt die Übernahme von Verantwortung für eine Zukunft nicht, ihre Richtung vollständig im Voraus zu kennen, da die Zukunft, insbesondere die Zukunft mit und für andere, eine bestimmte Offenheit und Unwissenheit erfordert. Und sie impliziert auch, dass ein gewisser Wettkampf stattfinden wird und muss. Er muss sein, damit Politik demokratisch wird. In der Demokratie wird nicht mit einer Stimme gesprochen, die Klänge sind dissonant, und dies ist notwendig. Demokratie ist kein vorhersehbarer Prozess, sie muss durchlebt werden, wie man durch eine Leidenschaft durchgehen muss. Es kann also sein, dass das Leben selbst aufgekündigt wird, wenn über den „richtigen“ Weg im Voraus entschieden wird, wenn wir vorschreiben, was für jeden richtig sein soll. Es mag sein, dass das „Richtige“ und „Gute“ darin besteht, offen gegenüber den Spannungen zu bleiben, unter denen die meisten unserer grundlegenden Kategorien stehen, die Unwissenheit im Kern unseres Wissens und unserer Bedürfnisse zu kennen sowie bei den Wettkämpfen, die wir miteinander ausfechten müssen, „Lebenszeichen“ zu erkennen.

„Managing Gender“

Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen

Gender Mainstreaming gerät in der geschlechterpolitischen Diskussion seit einigen Jahren mehr und mehr zum Zauberwort. Das Konzept soll neuen Schwung in die Realisierung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bringen, ihm werden beachtliche Potenziale zur Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses zugeschrieben. Kann Gender Mainstreaming diese Erwartungen erfüllen? Wo liegen dabei die Neuerungen gegenüber der bisherigen Gleichstellungspolitik? Zur Beantwortung dieser Frage sollen im Folgenden zentrale Strukturmerkmale des Gender-Mainstreaming-Konzepts sowie einige *good practice*-Beispiele vorgestellt werden.

I. Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe

Gender Mainstreaming „... bedeutet die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung des Politikprozesses mit dem Ziel der Integration der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politiken, auf allen Ebenen und allen Stufen von allen politischen Akteuren“¹. Mit dieser Definition ist schon ein wesentlicher Unterschied zur bisherigen Gleichstellungspolitik angesprochen. Im Gegensatz zu dieser zielt das Gender-Mainstreaming-Konzept darauf, die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern nun in *allen* Politikbereichen als Querschnittsaufgabe zu verankern und damit den „Appendix-Status“ der bisherigen Frauen- und Gleichstellungspolitik aufzulösen.

Über die Perspektive der Verankerung von Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern als

Querschnittsaufgabe im Sinne von Gender Mainstreaming wurde auf internationaler Ebene bereits auf der ersten Frauenkonferenz im Jahr 1985 in Nairobi diskutiert, sie findet sich im weiteren Verlauf der achtziger Jahre dann im entwicklungspolitischen Kontext² und wird unter dem Begriff Gender Mainstreaming in der *platform of action* der Weltfrauenkonferenz von Peking im Jahr 1995 fixiert. Auf europäischer Ebene bestimmt der *Amsterdamer Vertrag*, dass alle Mitgliedsstaaten im Rahmen ihrer nationalen Politiken auf eine Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern achten müssen. Mit der EU-Strukturfondsverordnung für die Jahre 2001 bis 2006 ist die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern integraler Bestandteil für die Mittelvergabe in diesem Bereich.

Auch Organisationen wie die Weltbank oder die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) wenden das Gender-Mainstreaming-Prinzip an; in der Bundesrepublik Deutschland findet sich Geschlechterdemokratie als Querschnittsperspektive in der Heinrich-Böll-Stiftung und in der Gewerkschaft *ver.di*, welche sich in ihrer Satzung dem Ziel der Geschlechterdemokratie und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz verpflichtet. Per Kabinettsbeschluss hat sich auch die Bundesregierung im Juli 1999 auf die Querschnittsintegration der Chancengleichheit von Frauen und Männern mittels des Gender-Mainstreaming-Prinzips festgelegt,³ zahlreiche Bundesländer und Kommunen verfolgen ebenfalls Gender-Mainstreaming-Strategien.

Wohl am weitesten fortgeschritten bei der Integration der Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind auf nationaler Ebene

1 Council of Europe, Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Straßburg 1998, S. 19 (Übersetzung Peter Döge); vgl. Barbara Stiegler, Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender-Mainstreaming, Bonn 2000, S. 7 ff.

2 Hier findet sich in den achtziger Jahren ein Übergang vom *Women in Development*- zum *Gender and Development*-Ansatz (Vgl. Claudia von Braunmühl, Mainstream – Malestream? Der Gender-Ansatz in der Entwicklungspolitik, in: Blätter des iz3w, Sonderheft, 2000, S. 16 – 19).

3 So weist die *Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien* in ihrer Fassung vom 26. Juli 2000 in § 2 die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes als übergeordnetes Leitprinzip aus.

die skandinavischen Staaten. Bereits im Jahr 1994 hat sich Schweden dem Gender-Mainstreaming-Ansatz verpflichtet, in Finnland startete 1998 ein entsprechendes Projekt, Norwegen begann 1996 mit der Implementation. Auch der *Nordische Rat* orientierte sich in seinem *Programm für Chancengleichheit* für die Jahre 1995 bis 2000 bereits am Gender-Mainstreaming-Konzept.⁴

II. Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen

Sieht man sich die Definition von Gender Mainstreaming an, wird noch eine weitere Neuerung gegenüber der bisherigen Gleichstellungspolitik deutlich. Soll die Perspektive der Chancengleichheit in allen Dimensionen politischen und organisationalen Handelns von allen Akteuren berücksichtigt werden, werden zwangsläufig auch Männer zu geschlechterpolitischen Akteuren.⁵ Diese sind damit zugleich Adressaten der Geschlechterpolitik, denn das Gender-Mainstreaming-Konzept will die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern zum Ausgangspunkt politischen Handelns machen.

Auch in dieser Hinsicht sind die skandinavischen Staaten beispielgebend. Während Geschlechterpolitik in der Bundesrepublik in der Vergangenheit weitgehend Frauenpolitik war, sind Männer in Schweden schon seit den achtziger Jahren in die Gleichstellungspolitik eingebunden – und so etwa maßgeblich an der Konzeptionalisierung des so genannten *Pappa-Monats* beteiligt.⁶ Gegenwärtig ist in Schweden die nationale Ombudsstelle für Chancengleichheit – eine Art Controllingstelle zur Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes – mit einem Mann besetzt, im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Projekts des Nordischen Rates wurde eine Koordinierungsstelle für Männerforschung eingerichtet.⁷ Besonders deutlich zeigt sich

der auf beide Geschlechter zugeschnittene Ansatz im aktuellen Chancengleichheits-Programm des Nordischen Rates, das die Miteinbeziehung von Männern und Männerfragen als besondere Aufgabe betrachtet.⁸

Hinter dieser politischen Ausrichtung steht die allgemeine Erkenntnis, dass das Geschlechterverhältnis im Ganzen nur verändert werden kann, wenn an seinen beiden Polen zugleich angesetzt wird. So wird eine Erhöhung des Anteils von voll-erwerbstätigen Frauen nur dann möglich sein, wenn gleichzeitig Männer verstärkt familiäre Betreuungsaufgaben übernehmen. Werden ausschließlich Frauen als das zu Verändernde begriffen und wird Gleichstellungspolitik entsprechend als Frauenpolitik konzipiert, werden Männer weitgehend im Zustand der Geschlechtslosigkeit belassen und bleiben auf diese Weise implizit der Mensch, das Maß aller Dinge.⁹ Wie eine Untersuchung von Presseerklärungen und Zeitungsberichten im Kontext der Konzipierung des Antidiskriminierungsgesetzes in Niedersachsen zwischen 1990 und 1994 zeigt, verändert ein Bezug nur auf die Frau „die hegemoniale Geschlechterordnung nicht, sondern stabilisiert vielmehr die Geschlechterhierarchie dann, wenn gleichzeitig die Kategorie ‚Mann‘ aus der Verhandlung genommen wird und ‚Frau‘ allein als veränderungswürdig konstituiert wird. Denn die einseitige diskursive Problematisierung der Kategorie ‚Frau‘ fordert neue Beziehungsformen hauptsächlich von ‚Frau‘“.¹⁰

Gender Mainstreaming als Ansatz zur Gestaltung des Geschlechterverhältnisses findet sich exemplarisch in einem Gender-Mainstreaming-Projekt in der dänischen Kommune Ringstedt, welches auf die Veränderung der internen Personalpolitik zielt und dabei drei Ziele verfolgt:

1. die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Bereichen, die von Männern dominiert werden;
2. die Erhöhung der Zahl von Frauen in leitenden Positionen (in dem Fall, dass mehr Frauen in leitenden Positionen sind, Erhöhung der Zahl der Männer);
3. die Erhöhung der Zahl der Männer in Bereichen, die von Frauen dominiert werden.

4 Vgl. Council of Europe (Anm. 1), S. 17 ff.

5 Vgl. ebd., S. 21; vgl. auch Christel Ewert, Erfolgreiches Gender Mainstreaming. Die ersten Schritte sind wichtig, in: AKP, (1999) 6, S. 22 (AKP = Alternative Kommunalpolitik).

6 Vgl. Helena Bergmann/Barbara Hobson, Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state, in: Barbara Hobson (Hrsg.), Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood, Cambridge 2002, S. 104 ff.

7 Vgl. Ministry for Industry, Employment and Communications, Swedish Government Policy on Gender Equality: Into the 21st Century, Stockholm 2000, S. 17.

8 Vgl. Nordic Cooperation Programme on Gender Equality 2001 – 2005, S. 7.

9 Vgl. Adriana Cavarero, Die Perspektive der Geschlechterdifferenz, in: Ute Gerhard u. a. (Hrsg.), Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben kein Geschlecht, Frankfurt/M. 1990, S. 95.

10 Margit K. Epstein, Sprache macht Geschlecht. Die Kategorien „Mann“ und „Frau“ in Texten zur Gleichstellungspolitik, Frankfurt/M. – New York 2000, S. 153.

Das Projekt konzentriert sich auf die Stellenanforderungen und auf die geschlechtsspezifische Ausgewogenheit in den Gremien, welche über Einstellungsvorgänge entscheiden. Hier wurde Informationsmaterial über Gender-Fragen für die BewerberInnen und für die EntscheiderInnen entwickelt; mit dem Ziel, die Zahl der Männer in den Kindertageseinrichtungen zu erhöhen, wurden die betreffenden Stellenausschreibungen geändert. Nicht mehr die genaue Beschreibung der Tätigkeit, sondern die genaue Darstellung der Anforderungen und Aufgaben wurde in den Vordergrund gerückt. Innerhalb von sechs Monaten erhöhte sich die Zahl der männlichen Bewerber für diesen Bereich.¹¹

Ein ähnliches Beispiel der Gestaltung von Geschlechterverhältnissen findet sich bei der *Deutschen Lufthansa*. Dort wurde im Jahr 1994 die *Betriebsvereinbarung Chancengleichheit* abgeschlossen. Ziel der aufgelegten Maßnahmen ist unter anderem die Förderung von Frauen in so genannten „Männerdomänen“, zugleich aber auch die Förderung von Männern in so genannten „Frauenbereichen“.¹² Denn eine nur einseitige Förderung von Frauen in so genannten Männerberufen ändert nichts an der unterschiedlichen sozialen Gewichtung der Tätigkeiten.¹³

Angeboten werden bei der Lufthansa zudem zahlreiche familienorientierte Maßnahmen, die Frauen und Männer zugleich ansprechen. Demgegenüber richtet sich die überwiegende Anzahl der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und

Familie in den meisten Unternehmen und Behörden fast ausnahmslos an Frauen.¹⁴ Dieser Umstand ist Folge vorherrschender Geschlechterbilder, welche sich tief in Organisationsstrukturen eingeschrieben haben und eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses blockieren. Vor diesem Hintergrund postuliert das Gender-Mainstreaming-Konzept als zentralen Ansatzpunkt den strukturellen Kontext von Organisationen. Gender Mainstreaming wird auf diese Weise zur Organisationsentwicklung, zu einem ganzheitlichen, integrativen Lern- und Veränderungsprozess von Frauen und Männern sowie von Strukturen von Organisationen.

III. Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung

Zur Analyse der Gender-Dimension in Organisationen und zur Entwicklung adäquater Maßnahmen ist – wie beispielsweise Erfahrungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Weltbank zeigen¹⁵ – der dem Konzept zugrunde liegende Gender-Begriff von zentraler Bedeutung – bewusst heißt das Konzept „gender-“ und nicht „women-mainstreaming“. Im Deutschen sind wir dabei mit dem Umstand konfrontiert, über nur einen Begriff von Geschlecht zu verfügen, wobei wir in unserem Alltagsgebrauch mit Geschlecht zumeist die Einteilung von Menschen entlang spezifischer körperlicher Merkmale in Frauen und Männer meinen, ein Prozess, der bei der Geburt eines Kindes besonders deutlich wird. Geschlecht in diesem Sinne wird in der Geschlechterforschung mit dem Begriff „sex“ umschrieben.¹⁶ An die als

11 Vgl. Jytte Andersen, Short presentation of the Nordic Gender Mainstreaming Project, Vortrag auf der OECD-Konferenz „Gender Mainstreaming. Competitiveness and Growth“ am 22./23. November 2000 in Paris. Die quantitative Dominanz von Frauen im Bereich der vorschulischen Erziehung wird zunehmend als problematisch gesehen, da auf diese Weise Jungen schon sehr frühzeitig nur von Frauen umgeben werden, die Hausarbeit erledigen. Vor diesem Hintergrund verfolgt etwa Norwegen im Rahmen eines Gender-Mainstreaming-Projekts das Ziel, den Anteil männlicher Erzieher auf bis zu 20% zu erhöhen.

12 Monika Rühl, Praxisbeispiel Lufthansa: Männer in Frauendomänen – Frauen in Männerdomänen, in: Gertraude Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 1998², S. 247 – 251.

13 Vgl. Christine L. Williams, Introduction, in: dies. (Hrsg.), Doing „Womens Work“. Men in Nontraditional Occupations, Newbury Park – London – New Delhi 1993, S. 1 – 9. In diesem Zusammenhang ist auch der Begriff des „Zukunftsberufes“ mehr als fraglich und sitzt einer androzentrischen Verzerrung auf. Denn mit diesem Begriff wird im Rahmen von Förderprogrammen von Frauen und Mädchen immer ein technischer Beruf assoziiert. Auf diese Weise wird übersehen, dass infolge der demographischen Entwicklung Altenpflege zum Zukunftsberuf wird.

14 Vgl. Peter Knauth u. a., Familienbewusste Personalpolitik in der Großindustrie – Erfahrungen in ausgewählten Handlungsfeldern, in: Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hrsg.), Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Köln 1999, S. 85–130.

15 Vgl. Caroline O. Moser/Annika Tronqvist/Bernice van Bronkhorst, Mainstreaming Gender and Development in the World Bank. Progress and Recommendations, Washington 1999.

16 Von sozialkonstruktivistischen Ansätzen der Geschlechterforschung wird die These vertreten, Geschlecht sei durchweg sozial konstruiert. Dies kann meines Erachtens nicht heißen, dass die menschlichen Körper und Körpermerkmale völlig bedeutungslos werden. Ansonsten wird außer Acht gelassen, dass bestimmte Körpermerkmale von entscheidender Bedeutung für die Reproduktion des Lebewesens Mensch sind. Gerade in der Natur- und Körperverleugnung des Menschen manifestiert sich ein androzentrischer Blickwinkel vorherrschender Natur- und Gesellschaftstheorien, welche auf der dichotomen Bipolarität von Natur und Gesellschaft aufbauen (vgl. Victor Seidler, Unreasonable Men. Masculinity

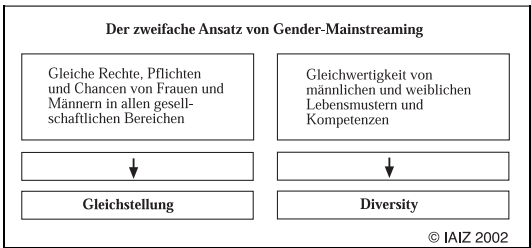
Männer und Frauen klassifizierten Wesen werden nun ganz bestimmte soziale Erwartungshaltungen hinsichtlich ihres Aussehens, der ihnen zugeschriebenen Räume, Tätigkeiten und Kompetenzen formuliert, die sich in unterschiedlichen Konstruktionen von Weiblichkeit und Männlichkeit verdichten: „Geschlechtlichkeit als soziale Praxis (als Gender: d. A.) bezieht sich ständig auf den Körper und auf das, was Körper machen, reduziert sich allerdings nicht auf den Körper ... Das soziale Geschlecht existiert genau in dem Ausmaß, in dem die Biologie das Soziale nicht determiniert.“¹⁷ Diesem Verständnis von Geschlecht zufolge beinhaltet die vorherrschende Geschlechterordnung immer zugleich zwei hierarchische Dimensionen: die Abwertung von Frauen gegenüber Männern – Frauen als „Menschen zweiter Klasse“ – sowie eine durchgängige Abwertung von als weiblich bezeichneten¹⁸ Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmustern.

So sind Organisationen nicht nur in ihren Führungspositionen weitgehend quantitativ von Männern dominiert, sie sind vor allem strukturell reproduktionsvergessen, d. h., sie grenzen die Erledigung von als weiblich konnotierten Vor- und Fürsorgetätigkeiten – beispielsweise Kochen, Waschen, Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen – aus ihrem Kontext aus.¹⁹ Auf der anderen Seite wird jedoch stillschweigend davon ausgegangen, dass diese Arbeiten auf irgendeine Weise erledigt werden,²⁰ die hierbei erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen werden allerdings nicht als berufs- und arbeitsmarktrelevante Qualifikation anerkannt, entsprechende Zeiten gelten als „Leerzeiten“. Dieses Muster bleibt auch dann erhalten, wenn Männer entsprechende Tätigkeiten ausüben und etwa als Krankenpfleger tätig sind oder Erziehungszeit in Anspruch nehmen. So zeigt eine Analyse der Leistungsbewertung in der Münchner Stadtverwaltung, dass die Leistung der weiblichen Beschäftigten in der Regel schlechter als die der männlichen, die Leistung von Beschäftigten – auch männlichen – in Bereichen, die tradi-

tionell vorwiegend mit Frauen besetzt sind – wie etwa die sozialen Dienste –, schlechter als die von Beschäftigten in so genannten Männerdomänen bewertet wird.²¹

Aus dem mit dem Gender-Begriff verbundenen Verständnis von Geschlechterhierarchie ergibt sich nun ein doppelter Ansatz von Gender Mainstreaming. Dieser zielt zum einen auf die *Gleichstellung* von Frauen und Männern in dem Sinne, dass Frauen dieselben Chancen, Rechte und Pflichten in allen Bereichen erhalten sollen. Orientiert an der Gender-Dimension von Geschlecht ist Gleichstellung jedoch „... nicht gleichbedeutend mit Gleichheit, mit der Verallgemeinerung von Männern, ihrem Lebensentwurf und ihren Lebensbedingungen als die Norm“²². Von daher beinhaltet Gender Mainstreaming *zugleich* als weiteren Zielhorizont die *Gleichwertigkeit* von männlich und weiblich konnotierten Tätigkeiten, Lebensmustern und Kompetenzen. Gender Mainstreaming wird in diesem Sinne zur Männlichkeitskritik²³ und zu einer umfassenden Gestaltungsaufgabe von Organisationsstrukturen. Damit verschiebt sich gleichzeitig auch der strategische Fokus von Geschlechterpolitik: Nicht mehr die MitarbeiterInnen sollen in ihrer Unterschiedlichkeit der Organisation und ihrer Kultur, diese soll vielmehr der Unterschiedlichkeit der weiblichen und männlichen Individuen angepasst werden.

Schaubild 1: Gender Mainstreaming



Diese Herangehensweise zeigt sich beispielsweise in einem Gender-Mainstreaming-Projekt des finnischen Arbeitsministeriums. Frauen arbeiten in

and Social Theory, London 1994). Sozialkonstruktivistische Geschlechtertheorien laufen Gefahr, diesen Androzentrismus zu reproduzieren.

17 Robert W. Connell, Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 1999, S. 92; *Anmerkung der Redaktion*: Siehe hierzu auch den Essay von Judith Butler in diesem Heft.

18 Die Geschlechterforschung gebraucht hier den Begriff „konnotiert“.

19 Vgl. Joan Acker, Gendering Organizational Theory, in: Albert J. Mills/Peta Tancred (Hrsg.), Gendering Organizational Analysis, Newbury Park–London–New Delhi 1992, S. 248–260.

20 Vgl. ebd.

21 Vgl. Friedel Schreyögg, Praxisbeispiel Stadt München: Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral, in: G. Krell (Anm. 12), S. 149–154.

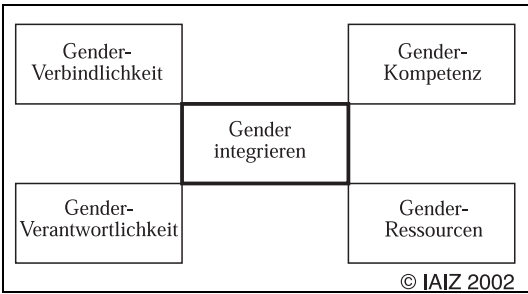
22 Council of Europe (Anm. 1), S. 11 (Übersetzung Peter Döge).

23 Vgl. Teresa L. Rees, Mainstreaming equality in the European Union. Education, training and labour market policies, London 1998, S. 40 ff.; vgl. Peter Döge, Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, Bielefeld 2001, S. 117 ff.

Finnland überwiegend im öffentlichen Sektor, dagegen fehlen Arbeitskräfte vor allem in der informationstechnologischen Industrie, die den Wachstumsmotor der finnischen Volkswirtschaft darstellt. Vor diesem Hintergrund wird vom Arbeitsministerium nun die Arbeitsplatzkultur in dieser Branche unter anderem mit dem Ziel analysiert, diese für Frauen attraktiver zu gestalten. Kooperationspartner sind dabei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Weiterhin werden Trainingsprogramme für so genannte „equality consultants“ entwickelt, die in Privatunternehmen eingesetzt werden und dort Gleichstellungsstrategien unterstützen.²⁴

Für die Implementation von Gender Mainstreaming in Organisationen existiert keine „goldene Regel“; die Anlage dieses Prozesses ist abhängig von der jeweiligen Organisationskultur. Allerdings können auf der Basis bisheriger Erfahrungen einige grundlegende Bausteine für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming benannt werden, wobei der politische Wille der Spitze einer Organisation unbedingte Voraussetzung ist.²⁵ Gender Mainstreaming als Top-Down-Prozess hat aber nur dann Erfolg, wenn das Konzept auch auf allen anderen Ebenen mitgetragen wird. Hierzu ist die Generierung von *Gender-Kompetenz* in der betreffenden Organisation und bei allen ihren MitarbeiterInnen von entscheidender Bedeutung. Neben Angeboten in der Fort- und Weiterbildung wurden in den vergangenen Jahren zunehmend *Gender-Trainings* eingesetzt, die ursprünglich im entwicklungspolitischen Kontext eingesetzt wurden.

Schaubild 2: Implementation von Gender Mainstreaming



24 Vgl. Markku Wallin, Experiences from the Nordic Gender Mainstreaming Project in Finland, Vortrag auf der OECD-Konferenz „Gender Mainstreaming. Competitiveness and Growth“ am 22./23. November 2000 in Paris.

25 Vgl. P. Döge, Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer, Schriftenreihe des IAIZ, Bd. 2, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V., Berlin 2002².

Zur weiteren Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen wurde in Schweden das Instrument der *Flying Experts* entwickelt. Als Flying Experts werden Gender-ExpertInnen bezeichnet, welche für einen begrenzten Zeitraum ausgewählten Akteuren Hilfestellung geben und beispielsweise Daten aus der Geschlechterforschung entsprechend aufbereiten. Gerade die Durchführung von *Gender-Analysen*, d. h. Analyse und Abbildung der Geschlechterverhältnisse in der betreffenden Organisation, hat nicht zu unterschätzende Effekte auf die Bewusstseinsbildung bei den MitarbeiterInnen und Führungskräften und bildet zugleich eine wesentliche Voraussetzung für die Formulierung der geschlechtspolitischen Zielsetzungen.²⁶ Als ein sehr praktikables Modell zur Gender-Analyse wurde in Schweden die so genannte *3-R-Methode* entwickelt.²⁷ Diese analysiert das Geschlechterverhältnis etwa in einer Behörde oder einem Unternehmen in den Dimensionen *Repräsentation*, *Ressourcen* und *Realia*. Während die ersten beiden Indikatoren quantitativ ausgerichtet sind, die vertikale und horizontale Verteilung von Frauen und Männern auf Positionen sowie die Verteilung von Gestaltungsressourcen – Geld und Zeit – zwischen den Geschlechtern messen – also die Sex-Dimension abbilden –, zielt Realia auf die Beschreibung der vorherrschenden Wertestruktur der Organisation – auf die Gender-Dimension –, welche für die spezifische Ausprägung des Geschlechterverhältnisses verantwortlich ist. 3-R-Analysen in unterschiedlichen schwedischen Kommunen zeigten, dass Männer einen höheren Sozialhilfebetrag erhalten als Frauen und dass der Ankaufspreis von Kunstwerken von männlichen Künstlern durchweg höher liegt als der von Frauen, dass mehr Geld für jugenddominierte Programme ausgegeben wurde.²⁸ Die Durchführung von Gender-Analysen kann nur erfolgen, wenn geschlechtsspezifisch differenzierte Daten vorliegen und von entsprechen-

26 Vgl. Taylor Cox, Creating the Multicultural Organization. A Strategy for Capturing the Power of Diversity, San Francisco 2001, S. 60 ff.

27 Als weitere Methoden der Gender-Analyse existieren die so genannte *Gender-Budget-Analyse* (vgl. Gita Sen, Gender Mainstreaming in Finance. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, London 1999), welche die geschlechtsspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln misst, sowie das in den Niederlanden entwickelte *Gender-Impact-Assessment*. Dieses versucht, die Effekte geplanter Gesetzesvorhaben auf das Geschlechterverhältnis ex ante zu bestimmen (vgl. Mieke Verloo/Connie Roggeband, Gender Impact Assessment: The Development of a new instrument in the Netherlands, in: Impact Assessment, Vol. 14/März 1996, S. 3–20).

28 Vgl. ÖTV, Gender Mainstreaming in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit, Tagungsdokumentation, Stuttgart 2000.

den Institutionen – etwa den statistischen Bundes- bzw. Landesämtern – bereitgestellt werden.

Neben der Herstellung von Gender-Kompetenz ist die Festlegung von Verantwortlichkeit ein weiterer zentraler Baustein für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Hier gehen die Institutionalisierungsformen von Arbeits- und Kommissionsgruppen – etwa auf der Ebene der Bundesregierung oder der Europäischen Kommission – bis zu Gender-Beauftragten, welche sich beispielsweise in der Gewerkschaft *ver.di* finden lassen. Jenseits dieser unterschiedlichen Formen ist von Bedeutung, dass in entsprechenden Gremien auf eine geschlechtsheterogene Zusammensetzung geachtet wird.²⁹ So finden sich im nationalen Gender-Büro von *ver.di* eine Frau und ein Mann, auch in der Heinrich-Böll-Stiftung sind ein Mann und eine Frau im Querschnittsreferat Geschlechterdemokratie tätig. Als zunehmend problematisch wird demgegenüber gesehen, wenn die Verantwortlichkeit für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ausschließlich bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegt, besteht auf diese Weise doch die Gefahr, Gender Mainstreaming auf „Frauenfragen“ zu verkürzen. Zur Absicherung von Verbindlichkeit hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden schließlich Fragen nach entsprechenden Evaluations- und Controlling-Methoden von Relevanz, wobei auch hier wiederum die Organisationskultur über ihre konkrete Ausgestaltung entscheidet.

IV. Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen

Nicht nur rechtliche Vorgaben verpflichten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, für die Umsetzung von Gender Mainstreaming spricht vor allem, dass hiermit beträchtliche Innovations-, Effektivitäts- und Kreativitätspotenziale entfaltet werden können.

Eine Veränderung organisatorischer Strukturen mit dem Ziel der Gleichwertigkeit weiblich und männlich konnotierter Kompetenzen und Lebensmuster verbunden mit einem Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und Erwartungshaltungen ermöglicht es einer Organisation, ihre MitarbeiterInnen gemäß ihren Leistungspotenzialen optimal

einzusetzen; innerorganisatorische Kommunikationsprozesse werden entscheidend verbessert, Fehlzeiten verringert.³⁰ Zudem nimmt die Zufriedenheit bei den Beschäftigten zu – etwa bei Männern, die zunehmend an einer aktiven Vaterschaft interessiert sind, bisher an der Inanspruchnahme von Elternzeit infolge vorherrschender Rollenstereotype jedoch gehindert werden.³¹ Auch besteht die Möglichkeit, nach Beendigung der Familienphase auf die von Frauen und Männern hier erworbenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen zurückzugreifen.³² Gerade diese Qualifikationen werden im Kontext neuer Managementkonzepte und im Zusammenhang von Prozessen der Verwaltungsmodernisierung zunehmend als bedeutend angesehen. Dementsprechend stellen bereits einige US-amerikanische Unternehmen Führungskräfte mit Personalverantwortung nur noch dann ein, wenn diese mindestens für ein Jahr eine sozial-pflegerische Tätigkeit absolviert oder ein Kind betreut haben.³³

Zwar sind (geschlechts-)homogene (Arbeits-) Gruppen – beispielsweise Männer aus nur einem Kulturkreis – in der Entscheidungsfindung schneller, heterogen zusammengesetzte Gruppen arbeiten, wenn sie entsprechend geleitet werden, jedoch kreativer und kommen zu tragfähigeren Problemlösungsansätzen.³⁴ Heterogene Gruppen sind darüber hinaus besser in der Lage, bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Dies wird insbesondere dann von Bedeutung, wenn eine Organisation dem Ansatz des Total-Quality-Management folgt und Qualität ausschließlich von der Zufriedenheit der Kunden her definiert, die keinesfalls eine (geschlechts-)homogene Gruppe darstellen.³⁵

30 Vgl. Gertraude Krell, Chancengleichheit: Von der Entwicklungshilfe zum Erfolgsfaktor, in: dies. (Anm. 12), S. 13–23.

31 Vgl. Ulla Björnberg, Equality and Backlash. Family, Gender and Social Policy in Sweden, in: Linda L. Haas/Philip Hwang/Graeme Russell (Hrsg.), Organizational Change and Gender Equity. Internationale Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace, Thousand Oaks–London–New Delhi 2000, S. 57–75.

32 Vgl. Wolfgang Erler/Christine Nusschart, Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalentwicklung. Trends in Deutschland und Europa, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 2001.

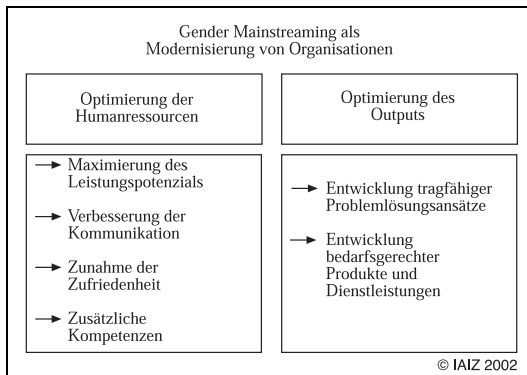
33 Vgl. Brigitta Kress/Harald Seehausen/Johannes Strohmeier, Orte für Väter. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Herausforderung für Männer und Väter, in: Ulrich Hagemann/Brigitta Kress/Harald Seehausen, Betrieb und Kinderbetreuung. Kooperation zwischen Jugendhilfe und Wirtschaft, Opladen 1999, S. 123 f.

34 Vgl. T. Cox (Anm. 29), S. 17 ff.

35 Vgl. G. Krell (Anm. 30).

Allgemein wird zukünftig von einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots bei Fach- und Führungskräften ausgegangen. Zudem lassen sich bei dieser Personengruppe Bedürfnislagen hinsichtlich einer veränderten Balancierung von Erwerbsarbeit sowie Freizeit und Familie erkennen. Gender-Mainstreaming-Strategien, die auf einen entsprechenden Umbau von Karrieremustern zielen, stellen vor diesem Hintergrund einen nicht zu unterschätzenden Konkurrenzvorteil bei der Anwerbung geeigneten Personals dar.

Schaubild 3: Modernisierung von Organisationen



Schon diese wenigen Beispiele zeigen, dass Gender Mainstreaming einen wichtigen Beitrag leisten kann zur Modernisierung von Organisationen, zur Optimierung ihrer Humanressourcen und zur Optimierung ihres Outputs.

V. Gender Mainstreaming als Beitrag zum Managing Diversity

Um diese Modernisierungspotenziale vollkommen ausschöpfen zu können, nimmt das Gender-Mainstreaming-Konzept auch Abstand von der Vorstellung homogener Geschlechtergruppen. Denn neben der Geschlechterdifferenz existieren in der Gesellschaft noch andere Unterstreichungsmechanismen – etwa Hautfarbe, Herkunft, Alter. Auch diese Differenzierungsmuster begründen Diskriminierungstatbestände und bestimmen den Zugang zu Gestaltungsressourcen, wobei sie sich in ihren Effekten überlagern und verstärken.³⁶ Die

³⁶ Vgl. Candace West/Sarah Fenstermaker, Doing Difference, in: Esther Ngan-Ling Chow/Doris Wilkinson/Maxine Baca Zinn (Hrsg.), Race, Class & Gender. Common Bonds,

Zugehörigkeit zu einer Geschlechtergruppe bildet somit nicht immer und nicht in allen Kontexten das prioritäre Differenzierungsmerkmal, Herkunft und Hautfarbe können bisweilen von größerer Relevanz sein.³⁷ Beispiele hierfür sind die Rassenpolitik des Nationalsozialismus und die ehemalige Apartheidpolitik in Südafrika.

Unter Berücksichtigung dieser *multidimensionalen Diskriminierungsstrukturen* wird als umfassendes Ziel von Chancengleichheit zunehmend *Diversity* formuliert – gemeint ist damit die *Gleichwertigkeit von Differenz*, die Beseitigung aller Ungleichheiten beim Zugang zu Gestaltungsressourcen.³⁸ Denn die Geschlechterhierarchie kann nur dann aufgehoben werden, wenn der ihr und der vorherrschenden Gesellschaftsordnung insgesamt unterliegende Mechanismus der Konstituierung und Hierarchisierung von Differenz(en) außer Kraft gesetzt wird.³⁹ Entsprechend sieht etwa die Expertinnengruppe des Europäischen Rates das Ziel von Gender Mainstreaming in einer „non-hierarchical diversity“.⁴⁰

Auch die bundesdeutsche Gesellschaft ist eine vielfach differenzierte Gesellschaft, im Kontext der Globalisierung dürften in absehbarer Zeit vor allem kulturelle Unterschiede als Strukturierungsfaktor innerhalb und außerhalb von Organisationen noch an Bedeutung gewinnen. Mit ihren Erfahrungen hinsichtlich einer der zentralen Diffe-

Different Voices, London–Thousand Oaks–New Delhi 1996, S. 357 – 384.

³⁷ Vgl. Bettina Heintz/Eva Nadai, Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: Zeitschrift für Soziologie, (1998) 2, S. 75 – 93.

³⁸ In diesem Sinne verbietet die auf dem EU-Gipfel in Nizza verabschiedete *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* in Artikel 21 Diskriminierungen „... insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ...“ Der *Aktionsplan gegen Rassismus* der EU-Kommission von 1998 konzipiert den Kampf gegen den Rassismus gleichfalls als Mainstreaming-Aufgabe (KOM [1998] 183 endgültig, S. 12 f.)

³⁹ Vgl. Gerda Lerner, Unterschiede zwischen Frauen neu gefasst, in: Hanna Schissler (Hrsg.), Geschlechterverhältnisse im historischen Wandel, Frankfurt/M.–New York 1993, S. 59 – 79.

⁴⁰ „Gender mainstreaming (...) leaves room for non-hierarchical diversity in general, be it in terms of sex, race, class or a combination of factors“, Council of Europe (Anm. 1), S. 25. Interessanterweise taucht die Zielbestimmung *Diversity* im Kontext der Debatte um Chancengleichheit und Gender Mainstreaming meist in anglo-amerikanischen, kaum aber in deutschsprachigen Dokumenten auf. Hier wird der *Diversity-Ansatz* meistens als neoliberales Management-Konzept missverstanden und dementsprechend verkürzt rezipiert.

Schaubild 4: Diversity in Organisationen

- Wertevielfalt und Pluralismus
- Uneingeschränkte Zugangsmöglichkeit aller MitarbeiterInnen zu allen Funktionen und Positionen
- Integration aller MitarbeiterInnen in informelle Kommunikationsstrukturen und Netzwerke
- Abwesenheit von Vorurteilen, direkter und indirekter Diskriminierung
- Niedriges Konfliktniveau zwischen den soziokulturell differenzierten Gruppen

Quelle: Taylor Cox, Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research & Practice, San Francisco 1993.

renzen und eines der zentralen Diskriminierungsmerkmale kann Geschlechterpolitik hier einen wichtigen Beitrag leisten zur Entwicklung von umfassenden *Diversity-Konzepten*. Dabei stellt sich die Aufgabe, zukünftig nicht nur die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen im Vergleich zu Männern und vice versa, sondern *zugleich* die jeweils unterschiedlichen Lebenslagen sowohl von Frauen als auch von Männern zum Ausgangspunkt ihrer Maßnahmen zu machen.⁴¹ Gender-Mainstreaming-Büros könnten den Nukleus von umfassenderen *Diversity-Units* in Organisationen darstellen, die bereits in einigen US-amerikanischen Unternehmen existieren.⁴²

41 Vgl. L. Rees (Anm. 23), S. 183.

42 Vgl. T. Cox (Anm. 29), S. 242 ff.

Gender-Trainings werden angereichert mit Elementen aus Diversity-Trainings, Gender-Analysen werden zu umfassenden Diversity-Analysen, Gender-Kompetenz wird verknüpft mit interkultureller Kompetenz. Gender Mainstreaming wird auf diese Weise zum Wegbereiter von Managing Diversity: „Strukturell gesehen müssen wir darauf hinarbeiten, Arbeit und Familienleben so zu organisieren, dass Zuständigkeiten und Entgelt absolut unparteiisch an Menschen mit verschiedenen sozialen Merkmalen, die unterschiedliche Aufgaben erfüllen, verteilt werden ... Um wirkliche Gleichheit herzustellen, müssten allerdings auch die Arbeitsplätze nach dem gleichen Prinzip organisiert werden: Gleichwertigkeit für eine Vielfalt unterschiedlicher Tätigkeiten.“⁴³

Internetverweise des Autors:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html
http://www.undp.org/gender/programmes/men/men_ge.html
<http://www.norden.org/jaemst/sk/index.asp?lang=6>
<http://www.gender-mainstreaming.net>

43 Judith Lorber, Kontinuitäten, Diskontinuitäten und Konvergenzen in neueren feministischen Theorien und in feministischer Politik, in: Feministische Studien, (1998) 1, S. 53.

Geschlechtergleichheit in Deutschland?

Im rechtlichen Sinne sind Frauen in Deutschland heute weitgehend den Männern gleichgestellt.¹ Doch wie sieht es mit der Egalität von Frauen und Männern in *sozialer* Hinsicht aus? Der folgende Beitrag geht dieser Frage nach. Er beginnt mit einer überblicksartigen Bestandsaufnahme der widersprüchlichen Entwicklungen hinsichtlich sozialer Angleichungsprozesse zwischen Frauen und Männern (Kapitel I). Anschließend werden einige Aspekte der Ausdifferenzierung von Lebensmodellen und Lebenslagen von Frauen und Männern in Deutschland analysiert (Kapitel II). Danach wird auf neuere Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland eingegangen (Kapitel III) und schließlich in Kapitel IV ein Fazit gezogen sowie ein Ausblick auf aktuelle politische Aufgaben gegeben.

I. Angleichung oder fortdauernde Ungleichheiten?

Diskussionen über die Geschlechterverhältnisse werden nicht selten kontrovers geführt: Während die einen betonen, Fortschritte hinsichtlich der Geschlechtergleichheit seien unübersehbar und die Diskriminierung von Frauen gehöre der Vergangenheit an, verweisen die anderen auf die nach wie vor nachweisbare Benachteiligung von Frauen infolge unveränderter zählebiger Grundstrukturen.

Zur Beantwortung der Frage, in welcher Beziehung es Angleichungsprozesse der sozialen Stellung von Frauen und Männern gibt und wo Beharrungstendenzen zu beobachten sind oder wo sich die Schere sogar wieder öffnet, werden einige aktuelle Daten und Entwicklungen analysiert. In einer Gesellschaft, in der die Lebenschancen wie auch die soziale Absicherung von Frauen und Männern zu einem beträchtlichen Teil von der Teilhabe an Erwerbsarbeit abhängig sind, ist es für die soziale Gleichheit von grundlegender Bedeutung, in welchem Maße und in welcher Weise diese

an der Erwerbsarbeit partizipieren. Daher stehen hier Entwicklungen der Erwerbs- und Einkommenssituation im Mittelpunkt.² Betrachtet werden außerdem die Teilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit sowie die Teilhabe an der politischen Macht. Für eine umfassende Analyse wäre darüber hinaus zu untersuchen, ob Männer und Frauen gleichen Zugang zu Bildung, Wohnraum, gesundheitlicher Versorgung, Alterssicherung, demokratischen Organisationen u. a. m. haben, wobei es nicht nur auf den Zugang schlechthin bzw. die quantitativen Zugangschancen, sondern auch auf qualitative Faktoren³ ankommt.

1. Erwerbsbeteiligung

Im langfristigen Trend ist die Erwerbsquote⁴ von Frauen in Deutschland deutlich angestiegen (*Tabelle 1*). Dies ist zunächst ein Angleichungsprozess. Doch zeigen sich widersprüchliche Entwicklungen:

– Einerseits sind Frauen auf Basis ihrer – gegenüber früheren Frauengenerationen – deutlich besseren Ausbildung stärker auf dem Arbeitsmarkt vertreten und aus der Volkswirtschaft mit einem Anteil an den Erwerbstätigen von 43% nicht wegzudenken. Andererseits bleibt ein Teil der Erwerbswünsche von Frauen unerfüllt, u. a. weil es an Einrichtungen für die Kinderbetreuung mangelt. Das bedeutet aus volkswirtschaftlicher Perspektive auch, dass das Potenzial qualifizierter Frauen nicht ausgeschöpft wird.

2 Aus Platzgründen kann dieser Teil hier nur kurz behandelt werden. Eine ausführliche Analyse von Erwerbs- und Einkommensstrukturen sowie Ursachen fortdauernder sozialer Ungleichheit wurde im „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland“ (i. F. zit. als WSI/INIFES/FG Tondorf 2001) vorgelegt, der vom WSI in der Hans Böckler Stiftung in Kooperation mit dem Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) und der Forschungsgruppe Tondorf im Auftrag des Bundesfrauenministeriums erarbeitet und im April 2002 vom BMFSFJ veröffentlicht wurde. Die Autorin war an diesem Bericht (gemeinsam mit Claus Schäfer) als Projektteamleiterin beteiligt.

3 Ein Beispiel ist die duale Berufsausbildung, in die viele typische Frauenberufe bisher nicht einbezogen sind.

4 Die Erwerbsquote erfasst die Zahl der Erwerbspersonen (= Erwerbstätige plus Erwerbslose) im Verhältnis zu den Personen im erwerbsfähigen Alter (15–65 Jahre).

1 Siehe hierzu den Beitrag von Sabine Berghahn in diesem Heft.

Tabelle 1: Erwerbsquoten* von Frauen und Männern (1950 bis 2000)

Jahr	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	in Prozent			
1950	43,7	92,1	51,9	94,2
1970	46,2	88,2	80,9	96,4
1990	58,5	82,7	78,0	86,0
1992	59,5	82,2	74,8	82,5
1994	60,0	81,8	73,8	78,6
1996	59,7	80,5	73,4	79,2
1998	60,5	80,2	73,5	80,2
2000	62,1	80,0	72,4	79,9

* Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter von 15–65 Jahren.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 1, Reihe 4.1.1.

**Tabelle 2: Tatsächliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Männern und Frauen 1991 und 2000*)
(durchschnittlich in der Woche geleistete Arbeitsstunden)**

	Frauen		Männer	
	1991	2000	1991	2000
Deutschland	32,1	29,8	40,4	40,6
Westdeutschland	31,9	28,7	40,9	40,4
Ostdeutschland	32,7	34,9	38,6	41,5

*) Direkter Vergleich wegen neuer Klassifizierung der Wirtschaftszweige ab 1995 nach NACE nicht möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 1, Reihe 4.1.1

– Trotz einer Annäherung der Erwerbsquoten von westdeutschen Frauen (rund 62%) und Männern (80%, im Jahr 2000) unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach wie vor deutlich von der der Männer. In Ostdeutschland liegen die Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit 72% bzw. 80% wesentlich dichter beieinander.

– Die Erwerbsquoten von west- und ostdeutschen Frauen unterscheiden sich nicht nur im Niveau (um 10 Prozentpunkte). Auch die Entwicklungen sind teilweise gegenläufig. Während in Westdeutschland die Erwerbsquote ihren bisherigen Höchststand erreicht hat, ist in Ostdeutschland die Frauenerwerbstätigkeit infolge der drastischen Arbeitsmarkteinbrüche seit 1990 deutlich zurückgegangen – allerdings von einem sehr viel höheren Ausgangsniveau aus.

– Kräftig gestiegen ist vor allem die Erwerbsbeteiligung von Müttern in Westdeutschland, deren Kinder bereits zur Schule gehen. Der größte Teil von ihnen ist allerdings nur bis 20 Stunden pro Woche erwerbstätig. In Ostdeutschland ist nach wie vor Vollzeittätigkeit auch bei Frauen mit Kindern das häufigste Muster.⁵

5 Vgl. Heribert Engstler, Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, Bonn 2001⁵, S. 109 ff.

– Obwohl die Zahl der erwerbstätigen Frauen sowie die Frauenerwerbsquote gestiegen sind, haben Frauen in Deutschland bei in den neunziger Jahren insgesamt gesunkenem volkswirtschaftlichen Arbeitsvolumen dieses zu einem Teil unter sich umverteilt.⁶ Der Zuwachs an Frauenarbeitsplätzen im Westen Deutschlands entfiel per Saldo im letzten Jahrzehnt ausschließlich auf Teilzeitarbeitsplätze,⁷ darunter in erheblichem Maße auf geringfügige Beschäftigung. Das zeigt auch die geschlechtsspezifische Entwicklung der Arbeitszeiten. Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von Männern blieb im letzten Jahrzehnt nahezu konstant, bei Frauen, vor allem im Westen, sank sie deutlich (Tabelle 2). Die Teilzeitquote unter den Frauen ist stetig gestiegen (West 42% und Ost 23% in 2000).

Zur Charakterisierung der Qualität der Erwerbsarbeit von Frauen⁸ sei hier nur auf einen Befund zur Verwertbarkeit der Qualifikation verwiesen. Frauen haben erheblich größere Probleme als Männer, eine ausbildungsadäquate Arbeit zu fin-

6 Vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2).

7 Vgl. Ute Klammer/Christina Klenner/Christiane Ochs/Petra Radke/Astrid Ziegler, WSI FrauenDatenReport, Berlin 2000, S. 57 f.

8 Für zahlreiche differenzierende Befunde zur Erwerbstätigkeit (u. a. nach Qualifikation, Alter, Familienstand und Kinderzahl, Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße) vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2).

Tabelle 3: Bruttojahresverdienste und Einkommensrelationen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit)

	Frauen in DM	Männer in DM	Relation Frauen- zu Männer- einkommen in Prozent
<i>Westdeutschland</i>			
1977	20 656	28 695	72,0
1997	46 268	61 874	74,8
<i>Ostdeutschland</i>			
1993	32 879	35 735	92,0
1997	38 856	41 374	93,9
<i>Gesamtdeutschland</i>			
1997	44 872	59 162	75,8

Quelle: WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2) auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe; Berechnungen des WSI.

den. 1998 waren rund 19% der westdeutschen und rund 30% der ostdeutschen Frauen unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt (Männer West 14%, Männer Ost 20%).⁹

Auch wenn also die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Gesamttendenz ständig zugenommen und sich jener der Männer angenähert hat, unterscheidet sie sich doch quantitativ und qualitativ erheblich von jener der Männer. Erwerbsquote und zeitlicher Umfang der Erwerbsarbeit differieren in Westdeutschland wesentlich stärker zwischen Frauen und Männern als in Ostdeutschland.

2. Einkommensunterschiede

Die durchschnittlichen Einkommen von Frauen liegen deutlich unter denen von Männern. Die auf der Basis einer neuen, umfassenden Datenquelle¹⁰ ermittelten Einkommensrelationen zeigen nicht nur eine erhebliche Lücke in den Durchschnittseinkommen (Tabelle 3), sondern auch, dass sich diese im Laufe von 20 Jahren kaum verringert hat. 1997 erreichte eine abhängig beschäftigte Frau in Westdeutschland durchschnittlich knapp 75% des Bruttoeinkommens eines Mannes, in Ostdeutschland waren es knapp 94%. Dies gilt wohlgermerkt beim Vergleich auf der Basis von Vollzeitbeschäftigung. Eine Angleichungstendenz hat es bei den Beschäftigten mit geringer und mittlerer Qualifikation gegeben, bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss dagegen hat sich die Relation

zwischen 1977 und 1997 sogar wieder verschlechtert.¹¹

In den Einkommensunterschieden widerspiegelt sich zum einen die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt: Frauen sind überwiegend auf unteren Hierarchieebenen tätig und seltener als Männer in Führungspositionen anzutreffen. In den alten Bundesländern waren im Jahr 2000 fast doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig (20,8% gegenüber 11,1%), in den neuen Bundesländern lagen die Werte mit knapp 12% (Frauen) und 14,4% (Männer) auf niedrigerem Niveau dicht beieinander.¹² Gegenüber der Erhebung im Jahr 1996 haben sich die Werte nur geringfügig verändert.

Bei den älteren Frauen schlägt in den Einkommen noch ein geringeres Qualifikationsniveau zu Buche. Darüber hinaus besitzen die meisten Frauen auch weniger durchgängige Erwerbsbiografien.¹³ Teilzeitphasen, Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstiege haben die Möglichkeiten beruflicher Entwicklung eingeschränkt.

Daneben spielen bei der Einkommensbemessung für die jeweiligen Tätigkeiten mittelbare Frauen-diskriminierungen eine Rolle. Ein wichtiger Faktor der Einkommenslücke zu Lasten von Frauen

9 Vgl. Felix Büchel, Unterwertig Erwerbstätige – Eine von der amtlichen Statistik übersehene Problemgruppe des Arbeitsmarktes; in: Jürgen Schupp/Felix Büchel/Martin Diebold (Hrsg.), Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, Berlin 1998, S. 113–129.

10 Es handelt sich um die IAB-Beschäftigtenstichprobe. (IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg).

11 Der 20-Jahresvergleich ist nur für Westdeutschland möglich. Vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2), S. 60f.

12 Vgl. Mikrozensus, StBA, Fachserie 1, Reihe 4.1.2.

13 Dies wird mithilfe der Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID) im „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation...“ (WSI/INIFES/FG Tondorf 2001/Anm. 2) ausführlich dargelegt. Über das Leben kumulierte Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen sind deutlich geringer als die von Männern. Bei den untersuchten Frauen der Geburtsjahrgänge 1936–1955 errechnet sich ein im Lebensverlauf kumuliertes Erwerbseinkommen von 42% der Einkommen vergleichbarer Männer.

ist ihre Konzentration in von Frauen dominierten Branchen, in denen die Einkommen durchschnittlich niedriger liegen: In Branchen wie z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Bekleidungs- und Nahrungsmittelindustrie liegt das Niveau der Tarifverdienste deutlich unter dem derjenigen Branchen, die von Männern dominiert sind. Auch innerhalb der jeweiligen Tarifverträge werden typische Frauen- und Männertätigkeiten unterschiedlich bewertet. Der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation verweist auf Diskriminierungsmechanismen in Tarifverträgen, die zu ungleichen Verdiensten von Frauen und Männern führen. Sie liegen z. B. in der Nichtbewertung von Anforderungen und Belastungen bei typischen Frauentätigkeiten.¹⁴

Zusammenfassend muss konstatiert werden, dass sich bei den Einkommen ein relativ großes Beharrungsvermögen Frauen benachteiligender Strukturen zeigt.

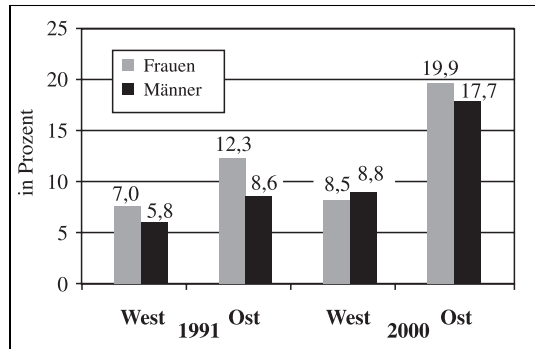
3. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Frauen tragen ein höheres Arbeitsloskeitsrisiko als Männer. An den 3,9 Millionen Arbeitslosen in Deutschland (2000) waren Frauen mit rund 47% beteiligt. Damit liegt ihr Anteil an den registrierten Arbeitslosen höher als ihr Anteil an den Erwerbstätigen. Dies ist jedoch ausschließlich durch die höhere Frauenarbeitslosigkeit in Ostdeutschland bedingt; im Westen liegen die Quoten seit 1994 nicht mehr über denen der Männer. Hier hat es eine Angleichung der Arbeitslosenraten gegeben, da westdeutsche Frauen vom Tertiarisierungsprozess – dem Strukturwandel der Volkswirtschaft hin zu Dienstleistungen – profitiert haben, das Arbeitsloskeitsrisiko von Männern durch Arbeitsplatzabbau in den klassischen Industrien hingegen gestiegen ist.

Anders ist die Situation in Ostdeutschland: Hier ist trotz des (den Arbeitsmarkt entlastenden) vorzeitigen Erwerbsausstiegs vieler Frauen der rentennahen Jahrgänge die Frauenarbeitslosigkeit mit rund 20% dauerhaft hoch (vgl. *Schaubild 1*).

In der registrierten Arbeitslosigkeit kommt nur ein Teil der Unterbeschäftigung zum Ausdruck. An der so genannten „Stillen Reserve“,¹⁵ die für 2000 auf rund zwei Millionen Menschen in

Schaubild 1: Arbeitslosenquoten in Deutschland 1991 und 2000



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit.

Deutschland geschätzt wird,¹⁶ haben Frauen in Westdeutschland einen Anteil von 70%.¹⁷

4. Teilung der Haus- und Familienarbeit

Obwohl für immer mehr Frauen die eigene berufliche Tätigkeit eine große Bedeutung besitzt, weist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Grundstruktur ein starkes Beharrungsvermögen auf. Die Haus- und Familienarbeit wird nach wie vor – wie eine neue Untersuchung¹⁸ für das Jahr 2000 ausweist – überwiegend von Frauen geleistet. Wird der Zeitaufwand für Hausarbeit von Frauen zu dem der Männer ins Verhältnis gesetzt, beträgt die Relation in Ost- wie Westdeutschland im Durchschnitt 2 zu 1. Allerdings ist in Westdeutschland die Entwicklung in Richtung von mehr Egalität verlaufen: 1991 war das Verhältnis noch 2,4 zu 1. In Ostdeutschland liegen die Dinge umgekehrt (s. Kapitel III).¹⁹

Trotz dieses Ungleichgewichts ist festzuhalten, dass Männer – wenn auch sehr langsam – ihr Verhalten ändern. Insbesondere für die Betreuung der Kinder setzen sie in relevantem Ausmaß Zeit ein. Väter von Schulkindern betreuen diese 13,2 Stunden pro Woche (West) bzw. 11,6 Stunden (Ost). Das ist nicht sehr viel weniger als die Mütter an Zeit aufwenden.²⁰ Und es entspricht auch dem Selbstverständnis von Vätern, die sich zum über-

¹⁴ Vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2), Kapitel 6.

¹⁵ In der Stillen Reserve werden Nichterwerbstätige erfasst, die ohne Arbeitsamtsunterstützung Arbeit suchen oder erst bei besserer Arbeitsmarktlage eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden.

¹⁶ Vgl. Hans-Uwe Bach, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen, Teil 1; in: IAB-Kurzbericht, 3 (2001).

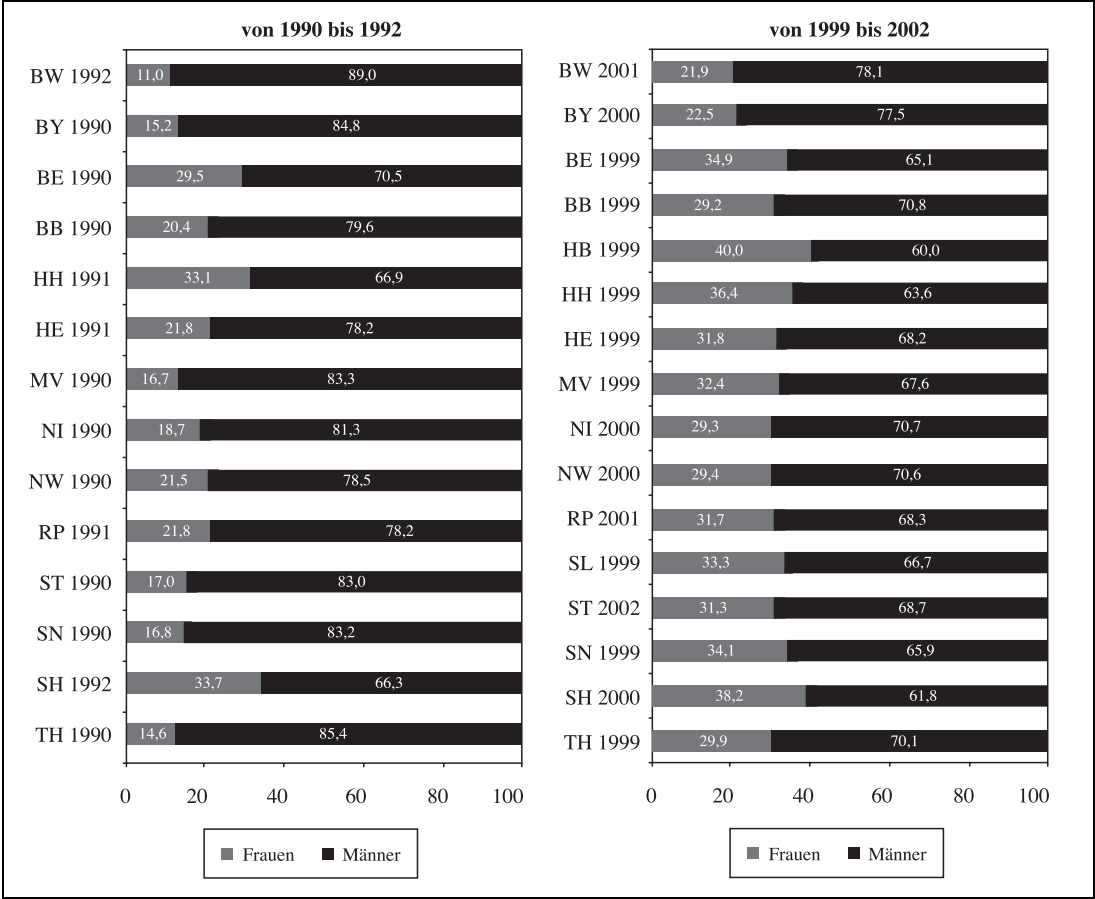
¹⁷ In Ostdeutschland spielt die Stille Reserve nur eine untergeordnete Rolle. Frauen und Männer sind hier in etwa gleich vertreten.

¹⁸ Vgl. Jan Künzler u. a., Gender division of labour in unified Germany, Tilburg 2001, S. 83–85.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 81 f.

²⁰ 17,8 Stunden pro Woche (West) und 12,1 Stunden (Ost), vgl. ebd., Anhangtabellen 1.6 a und b.

Schaubild 2: Frauenanteile in den Länderparlamenten von 1990 bis 2000 und von 1999 bis 2002



Quelle: Beate Hoecker, Frauen, Männer und die Politik, Bonn 1998.

Quelle: SFZ, Frauen in Deutschland – 10 Jahre nach der Einheit. Daten und Fakten, Berlin 2000, Aktualisierung durch das WSI.

wiegenden Teil (71%) heute dem Typ von Vater-schaftskonzept „Vater als Erzieher“ zurechnen, das heißt sich nicht mehr an erster Stelle als Familien-nährer sehen.²¹

Auch die Gesamtbelastung (bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammengerechnet = „total workload“) von Frauen und Männern mit Arbeit geht im Durchschnitt im Jahr 2000 nicht zu Lasten der Frauen. Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass Frauen mit vergleichbarer Gesamtarbeitsbelastung durch den höheren Anteil an unbezahlter Arbeit weit weniger Einkommen und berufliches Prestige erwerben. In Ostdeutschland waren die Werte mit 98,3 Stunden pro Woche (Frauen) und

97,9 (Männer) nahezu gleich; im Westen lag die Gesamtbelastung der Männer mit 98 Stunden pro Woche sogar über derjenigen der Frauen (92,3). Auch auf Paarhaushalte mit Kindern trifft die Aussage zu – einzige Ausnahme bilden ostdeutsche Paarhaushalte mit Vorschulkindern. Hier haben Frauen eine durchschnittliche Gesamtbelastung von 103,6 Stunden, Männer 97,7 Stunden pro Woche.²²

Fazit: Auch wenn bei der Teilung der unbezahlten Arbeit nach wie vor ein deutliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern festzustellen ist, gibt es doch im gesamtdeutschen Durchschnitt einen langsamen Veränderungsprozess in Richtung einer Angleichung.

21 Vgl. Wassilios E. Fhtenakis/Beate Minsel, Die Rolle des Vaters in der Familie, Zusammenfassung des Forschungsberichts im Auftrag des BMFSFJ, Berlin – Bonn 2001, S. 7.

22 Alle Angaben vgl. J. Künzler u. a. (Anm. 18).

5. Teilhabe an der politischen Macht

Der Anteil von Frauen an der politischen Macht ist zwar in Deutschland bei weitem nicht paritätisch, liegt aber im europäischen Vergleich im oberen Drittel. Mit 29,8% Frauenanteil im deutschen Bundestag (2001) und 38,6% in den nationalen Regierungen (März 2001) folgt Deutschland auf die skandinavischen EU-Länder.²³

In den Länderparlamenten schwankt der Anteil zwischen einem Fünftel und einem Drittel, ist aber in den neunziger Jahren deutlich angestiegen (*Schaubild 2*).

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass insgesamt noch immer von einer benachteiligten Stellung von Frauen gegenüber Männern in der deutschen Gesellschaft gesprochen werden muss. Gleichzeitig sind Tendenzen der Angleichung in der Erwerbssituation und bei der politischen Partizipation nicht zu verkennen, die zu Voraussetzungen weiterer Angleichungsprozesse werden können.

II. Leben „die Frauen“ schlechter als „die Männer“? – Notwendige Differenzierungen

Die bisher verwendeten Durchschnittswerte verdecken, dass es eine Streuung und somit soziale Unterschiede innerhalb der Gruppen der Frauen und der Männer gibt. Dabei ändern die Differenzierungen nichts an der Gültigkeit der dargestellten Benachteiligungen der Frauen als soziale Gruppe. Frauen wie Männer unterscheiden sich jedoch im sozialen Sinne hinsichtlich ihrer Bildung und beruflichen Position, ihres Einkommen, des Familienstandes und des Vorhandenseins von Kindern. Oft spielen Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, eine eventuelle Behinderung oder die Herkunft aus West- oder Ostdeutschland eine Rolle. So ist beispielsweise eine gut ausgebildete Frau in Westdeutschland in einem zukunfts-trächtigen Angestelltenberuf deutlich besser gestellt als ein älterer arbeitsloser Industriearbeiter in Ostdeutschland.

Karin Gottschall hat gezeigt, dass die Ungleichheitsstruktur mehrere Dimensionen aufweist. „Angesichts zunehmender sozialer Differenzierung

gen unter Frauen ... kann man fragen, ob ... Geschlechtszugehörigkeit als ein dauerhafter und alle gesellschaftlichen Bereiche gleichermaßen prägender sozialer Platzanweiser noch angemessen ist. Insbesondere gewinnt die alte Frage neue Aktualität, wie soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern mit weiteren Formen sozialer Ungleichheit vermittelt ist.“²⁴ Ungleichheitsrelevant ist neben dem Faktor Familienstand die Zugehörigkeit zu Klassen oder Schichten. Hier haben Petra Frerichs und Margareta Steinrücke mit der „Klassengeschlechtshypothese“²⁵ den theoretischen Rahmen erarbeitet. Cornelia Koppetsch analysierte jüngst die Verschränkungen von Milieu und Geschlecht.²⁶

Die Differenzierungen unter Frauen und Männern werden hier anhand von zwei Kriterien aufgezeigt: anhand der Einkommensverteilung sowie der Pluralisierung der Lebensformen. Betrachten wir die Einkommen am unteren und am oberen Rand, so zeigt sich: *Erstens* sind Frauen nicht durchgehend schlechter gestellt als Männer. *Zweitens* aber sind mehr Männer reich und mehr Frauen arm; die Wahrscheinlichkeit, der einen oder anderen Gruppe anzugehören, variiert mit dem Geschlecht. Der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung zeigt, dass 1995 unter den etwa 819 000 BezieherInnen höherer Einkommen²⁷ 30% Frauen und 70% Männer waren. Andererseits ist die Sozialhilfequote von Frauen (3,8%) höher als die von Männern (3,2%), gravierend ist sie unter allein erziehenden Frauen (28,1%).²⁸ Besonders deutlich wird die Asymmetrie nach dem Geschlecht, wenn die Einkommen nach der Höhe in Dezile²⁹ zerlegt werden: So betrug der Frauenanteil im obersten Dezil³⁰ 1997 in West-

24 Karin Gottschall, Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Opladen 2000, S. 15 f.

25 Petra Frerichs, Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen, Opladen 1997.

26 Vgl. Cornelia Koppetsch, Milieu und Geschlecht. Eine kontextspezifische Perspektive, in: Anja Weiß u. a. (Hrsg.), Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit, Wiesbaden 2001, S. 112.

27 Hier wird die 200-Prozent-Grenze des durchschnittlichen Einkommens zugrunde gelegt. Die Aussage ist begrenzt auf alleinverdienende Steuerpflichtige. Vgl. Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn 2001, S. 38.

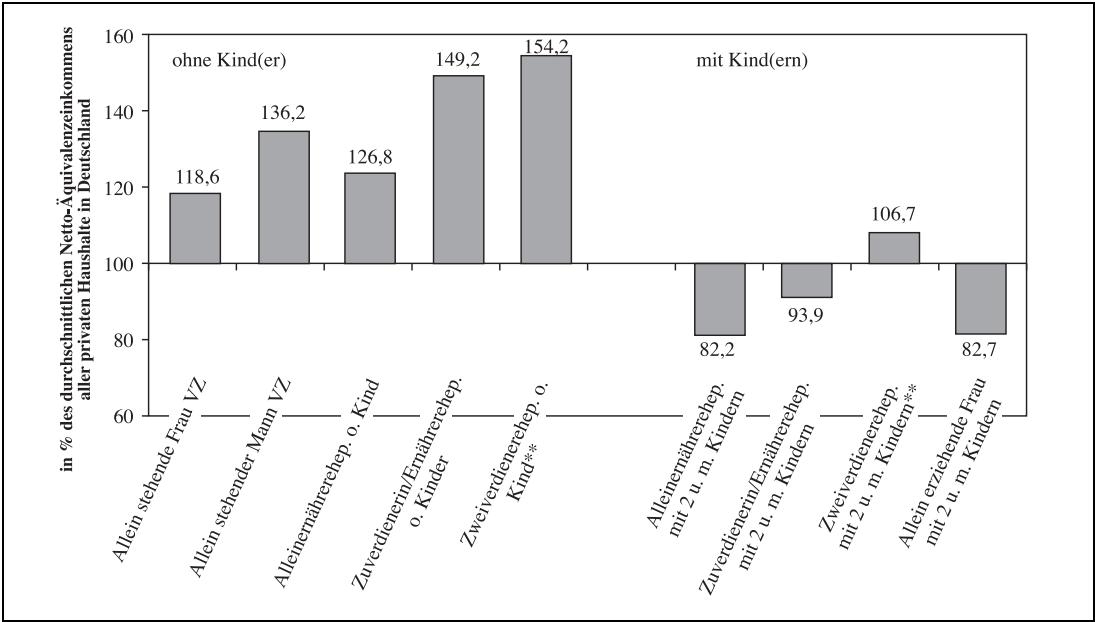
28 Vgl. ebd., S. 79 f.

29 Dezile sind zehn nach aufsteigendem Einkommen mit Beschäftigten gleich stark besetzte Gruppen, d.h., die Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Geschlecht nach aufsteigenden Einkommen sortiert und in zehn gleich große Personengruppen unterteilt. Im Dezil 1 befinden sich die 10% der Beschäftigten mit den niedrigsten Einkommen, im Dezil 10 die 10% der Beschäftigten mit den höchsten Einkommen.

30 Hier nur Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

23 Vgl. Christiane Dienel, Frauenkarriere im europäischen Vergleich, in: Barbara Keller/Anina Mischau, Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, Baden-Baden 2002, S. 25f

Schaubild 3: Relative Einkommensposition* von Arbeitnehmerhaushalten in Deutschland 1998
– Westdeutschland 1998 –



* nach der alten OECD-Skala ermittelte Nettoäquivalenzeinkommen.

** mit Mann als Haupteinkommensbezieher.

Quelle: Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 S. 89 und 91.

deutschland 11,6% (Ostdeutschland 36%); in den drei unteren Dezilen erreichte er dagegen die höchsten Werte.³¹

Familienstand und Lebensformen erweisen sich für Frauen und Männer als eine wichtige Dimension, die soziale Ungleichheit hervorbringt. Die Menschen können als Single oder in Ehen/Partnerschaften leben, sich für oder gegen Kinder entscheiden und als Paare unterschiedliche Erwerbskonstellationen wählen. Es gibt in Deutschland nicht (mehr) nur *ein* Lebensmodell, nach dem die überwiegende Mehrheit lebt. Die Pluralisierung von Lebensformen hat dazu geführt, dass neben das *traditionelle Ernährermodell* der Ehe (Mann als Haupteinkommensbezieher – Frau nicht erwerbstätig) verschiedene Optionen getreten sind. Am verbreitetsten unter Paarhaushalten von ArbeitnehmerInnen im Westen ist das *Zuverdienerin/Ernährermodell*³² (Haupteinkommensbezieher ist der Mann – die Frau arbeitet in Teilzeit).

31 Vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2), S. 48.

32 Birgit Pfau-Effinger, die eine Typisierung der Lebensformen vornimmt, nennt das Alleinernährermodell „Hausfrauenmodell der Versorgung“ und das Zuverdienerin/Ernährermodell „Vereinbarkeitsmodell der Versorgung“; vgl. Birgit Pfau-Effinger, Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Ana-

lyse, in: Birgit Geissler/Friederike Maier/ Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt, Berlin 1998, S. 185.

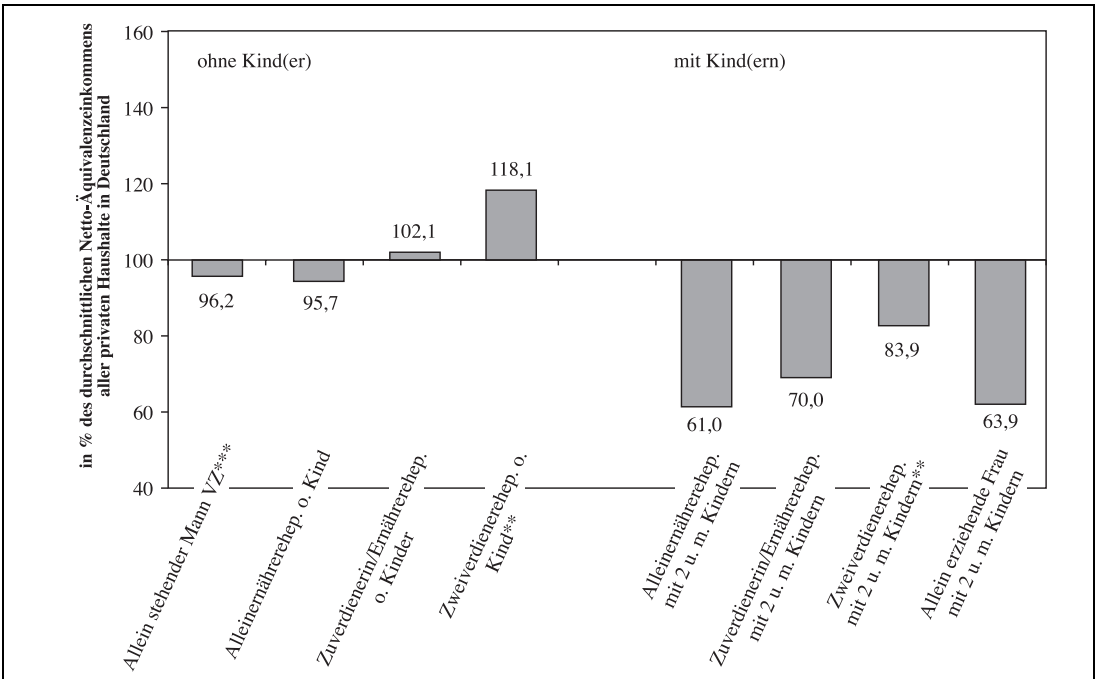
Das *Zweiverdienermodell*, bei dem Frauen wie Männer in Vollzeit arbeiten und Kinder vorwiegend in öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut werden, ist in Westdeutschland von untergeordneter Bedeutung; in Ostdeutschland ist es der vorherrschende Familientyp.

In welchem Partnerschaftsmodell Männer und Frauen leben, spielt eine entscheidende Rolle für ihre soziale Situation: Die relative Einkommensposition³³ von Zweiverdienererehepaaren ohne Kinder in Westdeutschland liegt an der Spitze, aber auch Paare mit nichterwerbstätiger bzw. teilzeitbeschäftigter Ehefrau stehen sich vergleichsweise gut (*Schaubild 3*). Das Vorhandensein von Kindern verändert die Einkommensposition. Am unteren Ende der Skala finden sich Alleinernährerehepaare und allein erziehende Frauen mit mehreren Kindern. *Schaubild 4* zeigt die generell schlechtere Einkommensposition ostdeutscher Haushalte. Nur ostdeutsche Paare ohne Kinder überschreiten den gesamtdeutschen Durchschnitt. Der häufigste Haushaltstyp Zweiverdienererehepaar mit Kindern

lyse, in: Birgit Geissler/Friederike Maier/ Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt, Berlin 1998, S. 185.

33 Berechnet wird hierfür das so genannte Nettoäquivalenzeinkommen, das die Zahl der Haushaltsmitglieder berücksichtigt.

**Schaubild 4: Relative Einkommensposition* von Arbeitnehmerhaushalten in Deutschland 1998
– Ostdeutschland 1998 –**



* nach der alten OECD-Skala ermittelte Nettoäquivalenzeinkommen.

** mit Mann als Haupteinkommensbezieher.

*** Alleinstehende Frau Ost nicht ausgewiesen – Fallzahl zu gering.

Quelle: Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998. WSI/INFES/FG Tondorf 2001 (Anm. 2), S. 89 u. 91.

erreicht trotz der Vollzeittätigkeit beider Partner nur eine unterdurchschnittliche Einkommensposition.

Familientyp und Erwerbskonstellation bedingen eine vom individuellen Einkommen abgekoppelte soziale Position: Während Männer in allen Konstellationen fast immer in Vollzeit arbeiten, variiert die Erwerbsbeteiligung der Frauen und damit ihr Einkommensbeitrag stark. Ein nur geringer Anteil der Frau am Haushaltseinkommen wird die beruflichen Interessen des Mannes in den Vordergrund rücken und kann sich auf die innerfamiliäre „Verhandlungsposition“ der Frau hinsichtlich der Wahrnehmung beruflicher Chancen, aber auch der Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Partnern auswirken. Umgekehrt können Männer sich in Haushalten mit gut verdienender Partnerin von der Ernährerfunktion entlastet fühlen und eher Teilzeitarbeit oder kindbezogene Ausstiege in Erwägung ziehen.

Auch wenn das Geschlecht nach wie vor eine wichtige Strukturkategorie der Gesellschaft ist, sind Ungleichheitsstrukturen mehrdimensional,

das heißt, das Geschlecht verschränkt sich mit anderen Faktoren, die sozial strukturierend wirken. Insgesamt liegt auf diesem Feld noch erheblicher Forschungsbedarf.

III. Nimmt die Ungleichheit der Geschlechter in Ostdeutschland wieder zu?

Rainer Geißler u. a. haben 1992 einen Gleichstellungsvorsprung im Osten konstatiert, und viele Frauen in Ost und West empfanden das auch so. In der DDR war qualifizierte Berufstätigkeit von Frauen eine Selbstverständlichkeit, gleichzeitig standen Frauen nicht vor der Alternative „Beruf oder Kinder“, sondern waren zu einem sehr hohen Anteil als Erwerbstätige auch Mütter. Das Ernährermodell hatte nur noch marginale Bedeutung. Nach der Wende wurde die Hoffnung gehegt, den Gleichstellungsvorsprung ostdeutscher Frauen erhalten, ja Angleichungsprozesse vielleicht sogar auf den Westen übertragen zu können.

Im Vergleich zu Westdeutschland lassen sich auch heute noch zentrale Unterschiede festhalten: Wie in Kapitel I gezeigt, sind die Erwerbsmuster und -verläufe von Frauen und Männern in Ostdeutschland ähnlicher, die Einkommensrelation ist weit aus günstiger, der Unterschied hinsichtlich der Führungspositionen geringer.

Doch die im Verhältnis zu Männern günstigere Position ostdeutscher Frauen ist einerseits Folge eines Modells, das Frauen eine relativ weitgehende Anpassung an männliches Erwerbsverhalten abverlangte. Hildegard Maria Nickel nannte es „patriarchales Gleichberechtigungsmodell“³⁴. Ob dieses kräftezehrende Modell auch künftig mehrheitlich von den jungen Frauen gewählt wird, bleibt abzuwarten. Andererseits ist zu bedenken, dass sich in der aktuellen Momentaufnahme auch temporäre Besonderheiten der Nachwendezeit niederschlagen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage, inwieweit die spezifisch ostdeutsche Situation erhalten bleiben oder ob sie sich in wenigen Jahren „verwachsen“ haben wird, nicht leicht zu beantworten. Zu bedenken ist dabei Folgendes:

1. Ostdeutsche Frauen waren auch vor der Wende nicht sozial gleich. Sie verdienten weniger (die Einkommensrelation bezogen auf die Nettoeinkommen betrug 1988 in der DDR nur 78%),³⁵ leisteten im Durchschnitt das 2,3fache an Hausarbeit³⁶ und waren auf der politischen Ebene unterrepräsentiert (in der Volkskammer der DDR betrug 1989 der Frauenanteil rund 32%)³⁷. So waren zwar ihre Startbedingungen bei der deutschen Vereinigung im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf günstig, doch die die Frauen benachteiligenden Grundstrukturen gab es nach wie vor. Irene Dölling weist darauf hin, dass „das aus der DDR überkommene, ausschließlich von Frauen praktizierte Vereinbarkeitsmodell durchaus Potenziale für eine (modifizierte) Wiederbelebung des männlichen Ernährermodells birgt“³⁸.

34 Hildegard Maria Nickel, „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauenarbeit in der DDR, in: Gisela Helwig/ Hildegard Maria Nickel, Frauen in Deutschland 1945–1992, Berlin 1993.

35 Vgl. Rainer Geißler, Die Sozialstruktur Deutschlands, Opladen 1992, S. 244.

36 Vgl. Christina Klenner, Doppelt belastet oder einfach ausgebeutet? Zur Aneignung weiblicher Reproduktionsarbeit in DDR-Familien, in: Das Argument, (1990) 184, S. 865–874.

37 Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR 1989, Berlin 1989, S. 401.

38 Irene Dölling, „Ganz neue Inhalte werden im Vordergrund stehen: die Arbeit zuerst“. Erfahrungen junger ostdeutscher Frauen mit dem Vereinbarkeitsmodell (1990–

2. Beide Geschlechter sind von den Umbrüchen des Transformationsprozesses betroffen. Eindeutige Zuordnungen im Sinne der These von ostdeutschen Frauen als den „Verliererinnen der deutschen Einheit“ treffen nicht zu. Auch zahlreiche Männer verloren ihre Arbeitsplätze und damit nicht nur ihr Erwerbseinkommen, sondern oft auch den beruflichen Anschluss. Die Arbeitslosenquoten ostdeutscher Männer haben sich jenen ostdeutscher Frauen immer mehr angeglichen. Frauen sind zwar auch in Ostdeutschland stärker von den Risiken betroffen. Dennoch haben sie sich im Transformationsprozess bisher eine vergleichsweise starke Position erhalten können – allerdings in Relation zu den in ihrer Erwerbs- und Einkommensposition „geschwächten“ Männern.

3. Viele Frauen haben offenkundig ihren „Heimvorteil“³⁹ im privaten Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst partiell nutzen können und dort qualifizierte Arbeitsplätze behalten. Fraglich ist, welche Entwicklungen sich bei der nachwachsenden Generation abzeichnen: Welche Berufe ergreifen die Mädchen und Jungen? Und wie werden sie sich – angesichts kompliziert gewordener Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – beruflich entwickeln können?

4. Die vergleichsweise günstige Einkommensrelation zwischen Frauen und Männern im Osten (94%) dürfte teilweise auf die höhere Qualifikation und die kontinuierlichere Erwerbsintegration ostdeutscher Frauen zurückzuführen sein. Zu einem erheblichen Teil ist sie aber durch den hohen Anteil von ostdeutschen Frauen in der öffentlichen Verwaltung bedingt.⁴⁰ Ohne Berücksichtigung des öffentlichen Dienstes ergibt sich auch für den Osten eine Einkommensrelation bei Angestellten von nur rund 75%.⁴¹ Außerdem ist bei der günstigeren Einkommensrelation das ins-

1997), in: Ilse Lenz/Hildegard Maria Nickel/Birgit Riegraf, Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Münster 2000, S. 233.

39 Vgl. Hildegard Maria Nickel/Sabine Schenk, Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem, in: Hildegard Maria Nickel/Jürgen Kühl/Sabine Schenk (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin 1994, S. 259–281.

40 Vgl. Norbert Schwarz, Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Ländern und Berlin Ost sowie im früheren Bundesgebiet, in: Wirtschaft und Statistik, (2000) 11, S. 844.

41 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe (auf deren Basis sich die 94%-Relation errechnet) erfasst im Unterschied zur Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes auch den öffentlichen Dienst. Auf Basis der vierteljährlichen Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes können nur Verdienste im produzierenden Gewerbe sowie privaten Dienstleistungssektor verglichen werden Vgl. StBA, Fachserie 16, Reihe 2.

gesamt niedrigere Niveau der Verdienste in Ostdeutschland zu berücksichtigen. Auch im Westen öffnet sich die Schere umso weiter, je höher die Einkommen sind.

5. Ostdeutschen Männern ist es nach der Wende vielfach nicht gelungen, ihre Führungspositionen zu behalten. Ein „West-Ost-Transfer“ an Führungskräften hat zu einer Verdrängung vieler Ostdeutscher geführt. Es wird sich erst in Zukunft zeigen, ob nach Abschluss des auch politisch gewollten Verdrängungsprozesses ostdeutsche Männer künftig ebenso wie westdeutsche bevorzugt aufsteigen können, insbesondere in der biografischen Phase, in der Frauen unter erschwerten Bedingungen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ringen.

6. Die ostdeutschen Geschlechterverhältnisse haben über Jahrzehnte die Einstellungen von Frauen und Männern geprägt. Den Lebensentwürfen ostdeutscher Frauen liegt nach wie vor die Selbstverständlichkeit zugrunde, berufliche und familiäre Aufgaben vereinbaren zu können. Doch so widersprüchlich das Denken sein mag, das Handeln wird auch von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt. Zu diesen gehört das seit der Vereinigung auch im Osten geltende deutsche Steuer- und Sozialversicherungssystem, das bisher negative Anreize für die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen setzt. Es fragt sich, ob auch im Osten (bei gestiegenem Einkommen der Männer) künftig das Ernährer- oder das Zuverdienerin/Ernährermodell auf dieser Grundlage an Attraktivität gewinnt, möglicherweise vor allem für jene Frauen, denen ein adäquater Arbeitsmarkteinstieg nicht gelingt.

Es gibt Anzeichen für eine allmähliche – sicher nur partielle – Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland:

– Die geschlechtsspezifische häusliche Arbeitsteilung vertieft sich wieder. Anfang und auch noch Mitte der neunziger Jahre war in Ostdeutschland die Teilung der Hausarbeit etwas weniger traditionell. Bis 1995 hatte sich in ostdeutschen *Haushalten mit zwei Vollzeiterwerbstätigen* die Relation auf 1,4 zu 1 (Zeitaufwand der Frauen zu dem der Männer) verbessert; sie ist nun wieder auf 1,9 zu 1 zurückgefallen. Noch größer ist das Ausmaß der Retraditionalisierung in den *Vollzeit-Teilzeit-Haushalten*. Leisteten teilzeitbeschäftigte Frauen 1995 noch das 1,7fache an Hausarbeit, so war es im Jahr 2000 das 2,5fache.⁴²

42 Vgl. J. Künzler u. a. (Anm. 18), S. 83–85.

– Auch wenn Vollzeit immer noch die am meisten präferierte Arbeitszeitform ist, wird die Teilzeitarbeit unter ostdeutschen Frauen zunehmend akzeptiert. Zwar wollten 39% der Teilzeitbeschäftigten 1999 lieber in Vollzeit arbeiten. Doch ist der Anteil derjenigen, die bei der Teilzeitarbeit bleiben wollen, in nur vier Jahren um 13 Prozentpunkte gestiegen.⁴³ Aus dem SOEP 1997 geht hervor, dass 51% der Frauen im Osten sich kürzere Arbeitszeiten wünschen.⁴⁴

– Bei den jungen Müttern (die seit 1992 mindestens ein Kind geboren haben) ergibt sich zwischen 1995 und 2000 eine merkliche Verschiebung von der Vollzeit- zur Teilzeitarbeit.⁴⁵ Auch unter den Präferenzen zeigt sich diese Veränderung: So wird das im Westen beliebteste Modell für Eltern „eine/r Vollzeit – eine/r Teilzeit“ von Müttern kleiner Kinder nun auch im Osten mehrheitlich als das bevorzugte angesehen. Das früher dominierende Vollzeit-Vollzeit-Modell wünschte sich im Jahr 2000 nur noch jede fünfte Frau mit Kleinkind.⁴⁶

Auch wenn in Ostdeutschland noch nicht klar absehbar ist, inwieweit sich auf der Basis eines anderen Verständnisses von Frauenerwerbstätigkeit ein vom Westen unterschiedliches Modell wird halten können, sind Tendenzen zu beobachten, die zumindest mittelfristig – mit dem Berufseintritt jüngerer Frauenjahrgangsgruppen – wieder einer stärkeren Ungleichheit der Geschlechter den Boden bereiten könnten. Inwieweit dies geschieht, wird von den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einerseits und den Lebensmodellen junger ostdeutscher Frauen und Männer andererseits abhängen.

IV. Fazit

Von Geschlechtergleichheit kann in Deutschland derzeit nicht die Rede sein. Falsch wäre es aber,

43 Vgl. Jörg Bundesmann-Jansen/Herrmann Groß/Eva Munz, Arbeitszeit 99, Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 2000.

44 Vgl. Karin Schulze Buschoff, Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Ausmaß, Bewertung, Präferenzen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 14–15/2000, S. 32–38 (SOEP = Sozio-Oekonomisches Panel).

45 Vgl. Petra Beckmann/Gerhard Engelbrech, Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: Personalführung, (2001) 6, S. 128.

46 Vgl. Gerhard Engelbrech/Maria Jungkunst, Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?, IAB-Kurzbericht, (2001) 7, S. 4.

allmähliche Veränderungen zu übersehen. In Westdeutschland hat es – ausgehend von einem im europäischen Maßstab vergleichsweise traditionellen Modell – Tendenzen in Richtung einer allmählichen Angleichung gegeben. In Ostdeutschland hingegen sind – von mehr egalitären Geschlechterverhältnissen ausgehend – Anzeichen dafür zu beobachten, dass der erreichte Stand möglicherweise nicht gehalten werden kann.

Die Situation ist widersprüchlich. Einerseits gibt es Veränderungen in Richtung von mehr Egalität zwischen den Geschlechtern. Durch den Aufholprozess von Frauen im Hinblick auf ihre Qualifikation hat sich insbesondere unter den Frauen im mittleren und jüngeren Alter die Orientierung auf die eigene qualifizierte Berufstätigkeit immer mehr verbreitet, die weder auf die reine Erwerbsnotwendigkeit (Zuverdienst) zu reduzieren ist noch automatisch im Falle der Geburt von Kindern zur Disposition gestellt wird. Zu den grundlegenden Veränderungen scheint auch ein allmählich zunehmendes Verständnis von Männern für ihre soziale Rolle als Väter zu gehören.

Auf der anderen Seite sind die Fakten ebenso wenig bestreitbar, die eine erhebliche Schlechterstellung von Frauen belegen: Erwerbsbeteiligung, Erwerbsmuster und -verläufe unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern nach wie vor beträchtlich. Bei den Erwerbseinkommen haben sich die Relationen nur unwesentlich verbessert. In Führungspositionen dringen Frauen trotz der Qualifikationsgewinne erheblich seltener vor. Der größte Teil der Haus- und Familienarbeit wird weiterhin von Frauen erbracht, und ihr Arbeitslosigkeits- und Verarmungsrisiko ist größer als das von Männern. Die Partizipation von Frauen im politischen Bereich ist keineswegs paritätisch. Es scheint also trotz aller offenkundiger Entwicklung der Veränderungsdruck in jenen Sphären nicht auszureichen, in denen es um die grundlegenden Ressourcen – nämlich Geld und Macht – für eine selbstbestimmte Lebensgestaltung geht.

Zwei grundlegende gesellschaftliche Probleme sind zu lösen: *Erstens* ist die Frage nicht beantwortet, wie die gesellschaftlich notwendige Fürsorgearbeit (*Care*) gegenüber Kindern und Alten zu gewährleisten ist, wenn gleichzeitig der Anspruch aller, Frauen wie Männer, auf eigene berufliche Entwicklung anerkannt wird. Die Etablierung eines „Frauenarbeitsmodells“, das die Vereinbarkeit individuell und einseitig von Frauen in Teilzeit abverlangt, die dies mit geringen Verdiensten und schlechten Berufschancen bezahlen, ohne dass

sich an der Norm für Männer etwas ändert, ist mit neuen Spaltungen verbunden. Sind Frauen hoch qualifiziert und berufsorientiert, vermeiden sie das Problem, indem sie kinderlos bleiben. Abgesehen von neuen sozialen Ungleichheiten unter Frauen entlang der Kinderfrage ist es ein Freiheitsproblem ersten Ranges, wenn weiterhin nur für Männer *beides* erreichbar ist: Kinder *und* Karriere.

Das ostdeutsche Modell der doppelten Vollzeitarbeit mit öffentlicher Kinderbetreuung stößt aber ebenfalls an Grenzen der Belastbarkeit und hat im Übrigen auch nicht zur Geschlechteregalität geführt. Der nun angekündigte längst überfällige Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen ist insofern zwar eine dringend notwendige, aber keine hinreichende Bedingung. Notwendig ist in den Betrieben eine grundsätzliche Rücksichtnahme auf die „andere“, außerberufliche Seite des Lebens, zu der eben auch Fürsorgeverpflichtungen gehören. Hierfür bedarf es sicher auch Aktivitäten des Gesetzgebers, die Eltern vor allem zeitlich entlasten. Für jedes Kind könnten Eltern z.B. ein flexibel einsetzbares bezahltes Zeitguthaben erhalten. Rasch sollte der Staat die im deutschen Steuer- und Sozialversicherungsrecht enthaltenen (Fehl)anreize beseitigen, die derzeit eine Arbeitsaufnahme verheirateter Frauen erschweren und ihre Nichterwerbstätigkeit finanziell belohnen.⁴⁷

Doch die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nur ein Teil des Problems. Die Gesellschaft muss sich *zweitens* ernsthaft der Tatsache stellen, dass Frauen auch völlig unabhängig vom Vorhandensein von Kindern in vielen Bereichen diskriminiert werden. In der Tradition jahrhundertelanger Ausschließung von Frauen in vielen Bereichen greifen subtile Mechanismen beim Einstellungsverhalten, beim Aufstieg, bei der Einkommensgestaltung durch Tarifverträge, bei der Eingruppierung zu Lasten von Frauen. Zahlreiche Forscherinnen haben in den letzten Jahren diese Mechanismen untersucht. Die Politik muss nun handeln. Das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen vorschreibt, gehört ebenso auf die Tagesordnung wie ein „Lohnungleichheitsdurchsetzungsgesetz“, das die Tarifvertragsparteien in die Pflicht nimmt, die Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. Hier liegt eine große Verantwortung bei den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

47 Die Frauenerwerbstätigkeit dämpfenden Wirkungen, die z.B. vom Ehegattensplitting ausgehen, werden im „Bericht...“ (vgl. WSI/INIFES/FG Tondorf 2001 [Anm. 2]) ausführlich analysiert.

Darüber hinaus lässt *Gender Mainstreaming* als geschlechtersensible Sichtweise auf Veränderungen hoffen.

Doch staatliche Maßnahmen und *top-down*-Strategien wie *Gender Mainstreaming* werden für den Abbau noch bestehender sozialer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern nicht ausreichen. Letztlich kommt es auf das streitbare Eintreten von Frauen – und mit ihnen verbündeter Männer –

an, um Diskriminierungen zu beseitigen und den Alltag im Sinne der Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und familiären Aufgaben umzugestalten.

Internetverweise der Autorin:

www.wsi.de
www.wsi-mitteilungen.de
www.boeckler-boxen.de

Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit

Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung

I. Einleitung

Bei der Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben nimmt Deutschland in Europa nur einen Platz im Mittelfeld ein. Die Frauenerwerbsquote, d. h. der Anteil der erwerbstätigen und der arbeitslosen Frauen an den Frauen zwischen 15 und 64 Jahren, betrug im Jahre 2000 64,8 Prozent.¹ Dieser Wert lag zwar etwas über dem europäischen Durchschnitt, dennoch sind einige europäische Staaten der Bundesrepublik deutlich voraus, wenn es um die Frauenerwerbstätigkeit geht. Großbritannien hat eine um etliche Prozentpunkte höhere Frauenerwerbsquote, und in den skandinavischen Ländern stehen zwischen 70 bis 80 Prozent der Frauen im Erwerbsleben, auch die Beschäftigungsquoten sind jeweils höher.² Die geringere Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen hängt mit dem noch immer hohen Verbreitungsgrad des so genannten „männlichen Ernährersmodells“³ zusammen, jedenfalls im Westteil der Republik.

Aber auch wenn Frauen in Deutschland einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind die Bedingungen ihrer Teilnahme am Erwerbsleben im Durchschnitt erheblich nachteiliger ausgestaltet als die von Männern. Teilzeitarbeit, häufig mit geringer Stundenzahl, geringeres Entgelt für gleiche oder gleichartige Arbeit, Einsatz unterhalb der erworbenen Qualifikation, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, vielfältige Arbeitsplatzrisiken und nicht selten die sexuelle Belästigung – dies sind Kennzeichen

weiblicher Arbeitsmarktteilhabe, von den Sicherungsnachteilen bei Alleinerziehenden, Geschiedenen und im Alter ganz zu schweigen.⁴

Der europäische Vergleich zeigt jedoch, dass Deutschland mit seinem unbefriedigenden Stand der faktischen Gleichstellung nicht allein am Pranger steht, denn auch in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union – auszunehmen sind hier nur die skandinavischen Staaten – erreichen die Quantität und Qualität der weiblichen Berufs- und Erwerbsteilhabe bei weitem nicht den Zustand, den man als verwirklichte Chancengleichheit von Frauen und Männern oder gar als Gleichheit der sozialen Ergebnisse bezeichnen könnte. So betrug im Jahre 2000 die Beschäftigungsrate von Frauen in der EU nur 54 Prozent, während Männer einen Wert von 72,5 Prozent aufwiesen. Die Arbeitslosenquote der Frauen belief sich auf 9,3 Prozent, die der Männer betrug dagegen nur 6,8 Prozent. Auch europaweit verdienen Frauen weniger als Männer, im Jahre 1998 waren es durchschnittlich nur 84 Prozent des männlichen Stundenlohns.⁵ 33 Prozent der beschäftigten Frauen arbeiteten in Teilzeit, bei den Männern waren es nur 6 Prozent; deutlich mehr Frauen als Männer sind in „atypischen“ oder „prekären“ Arbeitsformen zu finden. In leitenden Positionen arbeiteten 1998 lediglich 6 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber 10 Prozent der Männer.⁶

Das hier gezeichnete düstere Bild sollte jedoch nicht den Blick auf die Fortschritte verstellen, die in den letzten dreißig Jahren zu verzeichnen waren, sowohl in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft als auch in der Bundesrepublik Deutschland. Es handelt sich in erster Linie um Rechtsfortschritte. So wurden in dieser

1 Vgl. Statistisches Bundesamt, <http://www.destatis.de/d/erwerb/erwerbstabl.htm>, Download vom 26. 6. 2002.

2 Vgl. Eurostat, <http://www.europa.eu.int/comm/e.../DE?catalogue=Eurostat&product...>, Stichworte, Download vom 26. 6. 2002.

3 Vgl. Ilona Ostner, Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), B 36–37/95, S. 3–12. Sabine Berghahn, Ehe als Übergangsarbeitsmarkt? WZB-discussion paper, FS I 01–207, Berlin 2001.

4 Vgl. Ute Klammer u. a., Soziale Sicherung, in: WSI-Frauendatenreport, Berlin 2000.

5 Vgl. Eurostat (Anm. 2).

6 Vgl. Europäische Kommission, zit., in: nach European Womens Lobby (EWL), Women and Employment: Despite Laws, Large Gaps Subsist, Brüssel 2001. Download am 9. 4. 2002, <http://www.womenlobby.org>.

Zeitspanne auf der Ebene der Rechtsnormen hier wie dort gravierende Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen abgebaut, die Reformen stellten weitgehend formale Chancengleichheit für Frauen in den Rechtsordnungen her. Ein wesentlicher Motor des Fortschritts war und ist die supranationale Rechtsentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bzw. Union,⁷ herbeigeführt durch Europäische Richtlinien (= Direktiven) zur Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen und Männer und durch Urteile des Europäischen Gerichtshofs. Diese Dynamik lässt sich mit der These zusammenfassen, dass die Geschlechtergleichstellung in den meisten europäischen Ländern nicht den heutigen Stand erreicht hätte, wenn die Staaten sich selbst überlassen geblieben wären und nicht auf den externen Zwang zur egalisierenden Modernisierung ihres Rechts hätten reagieren müssen. Dies gilt in besonderem Maße für das Erwerbsleben und für die Bundesrepublik Deutschland.

Im Folgenden sollen daher einige Eckpunkte der europäischen Rechtsentwicklung im Arbeitsrecht und ihre Einflusswirkung auf die bundesdeutsche Situation dargestellt werden, anschließend wird den Fragen nachgegangen, warum der Prozess der Gleichstellung durch Recht dennoch so langwierig verläuft und welche Potenziale des europäischen Rechts noch besser ausgeschöpft werden könnten.

II. Die Anfänge der Schaffung europäischer Rechtsnormen zur Förderung von Chancengleichheit

Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, für gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit für Männer und Frauen zu sorgen, war bereits in Artikel 119 des EWG-Vertrags von 1957 enthalten, hätte also schon in der anfänglichen Wirtschaftsgemeinschaft der sechs Mitgliedstaaten seine Wirkung entfalten müssen. Tatsächlich aber führte die Bestimmung lange ein Schattendasein.

Bewegung kam zu Beginn der siebziger Jahre auf, als die belgische Stewardess Gabrielle Defrenne ihren gerichtlichen Feldzug gegen die allseitige

Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben aufnahm. Der Stewardess sind insgesamt drei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zu verdanken. Obwohl Gabrielle Defrenne damit in die Rechtsgeschichte einging, hat sie zwei ihrer drei Prozesse vor dem Europäischen Gerichtshof verloren, denn die Normen, die derlei Diskriminierung formalrechtlich verbieten, wurden erst später geschaffen. Die für Defrenne geltende Regelung, dass sie als Stewardess altersbedingt einige Jahre früher aus dem aktiven Flugdienst ausscheiden musste als ihre männlichen Kollegen, konnte noch nicht durch europäisches Recht außer Kraft gesetzt werden. So verlor Defrenne ihren ersten Rechtsstreit gegen die belgische Fluggesellschaft „Sabena“, die entsprechende Vorlage beim Europäischen Gerichtshof wurde 1971 abschlägig beschieden.⁸

Zusammen mit der Unzufriedenheit und dem Protest der damals fast weltweiten Frauenbewegung rüttelten die Rechtsfragen der Stewardess aber die Europäische Kommission wach, die schließlich mehrere Richtlinien vorbereitete. Die ersten und wichtigsten waren die Richtlinien zur Entgeltgleichheit (75/117/EWG) und zur Gleichheit der Zugangs- und Arbeitsbedingungen (76/207/EWG). Beschlossen werden mussten sie vom Ministerrat der (damaligen) Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Obwohl dort Einstimmigkeit erforderlich war und die konkreten Richtlinienentwürfe von den Mitgliedstaaten erhebliche Veränderungen ihrer arbeitsrechtlichen Gesetze verlangten, beschloss sie der Ministerrat tatsächlich Mitte der siebziger Jahre. Später wurde die Konsensfindung schwieriger, das führte zur Verzögerung und Verwässerung weiterer Direktiven.

Bis heute gibt es insgesamt neun eigenständige Richtlinien zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter, Teil- und Änderungsdirektiven nicht mitgezählt. Auf die beiden bereits genannten Richtlinien folgten weitere zur Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) und zur Gleichbehandlung in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG). In den achtziger und neunziger Jahren wurden Direktiven zu spezielleren Materien verabschiedet, so z. B. zur Gleichbehandlung bei der Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft, zum Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen, zum Elternurlaub, zur Beweislast bei Diskriminierung und zur Teilzeitarbeit. Seit Juni 2002 steht eine wesentliche

7 Seit dem Vertrag von Maastricht (1992) spricht man von der „Europäischen Union“ (EU), die auf der Grundlage der „Europäischen Gemeinschaften“ gebildet wurde. Der für den Rechtsverkehr relevante EG-Vertrag spricht weiterhin von der „Europäischen Gemeinschaft“ (EG), die 1957 als „Europäische Wirtschaftsgemeinschaft“ (EWG) gegründet wurde.

8 Vgl. Defrenne I, Slg. 1971, 445; Defrenne II, Slg. 1975, 455; Defrenne III, Slg. 1978, 1365.

Reform der alten „Gleichbehandlungsrichtlinie“ 76/207/EWG „in letzter Lesung“ zur Beschlussfassung im Europäischen Parlament und im Ministerrat an,⁹ nachdem vorher im Vermittlungsausschuss gemäß den Regeln über das Mitentscheidungsverfahren (Art. 251 EGV) ein gemeinsamer Kompromissentwurf erarbeitet worden ist.

Richtlinien sind als „sekundärrechtliche“ Gemeinschaftsnormen für die Mitgliedstaaten verbindlich, aber – im Gegensatz zu Europäischen Verordnungen – nicht unmittelbar wirksam gegenüber den Gemeinschaftsbürgerinnen und -bürgern. Sie müssen vielmehr – von Ausnahmen abgesehen – erst in nationales Recht umgesetzt werden; hinsichtlich des „Wie“ der Umsetzung verfügen die Staaten über Gestaltungsspielraum (vgl. Art. 249 EGV); allerdings soll das europarechtliche Ziel so gut wie möglich erreicht werden.

Mit dem Vertrag von Amsterdam von 1997, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, wurde auch das europäische Primärrecht (EG-Vertrag) verbessert.¹⁰ U. a. wurde der ursprüngliche Text des Art. 119 inhaltlich erweitert, im Zuge der Bereinigung der Artikelnummerierung erhielt er die Nummer 141. Artikel 141 sieht nun nicht mehr nur bei „gleicher“ Arbeit gleiches Entgelt vor, sondern ausdrücklich auch bei „gleichwertiger“ Arbeit (Abs. 1). Daneben wurde der Begriff des Entgelts präzisiert (Abs. 2) und die Möglichkeit der Mitgliedstaaten der EU verankert (in Abs. 4), „im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben“ „spezifische Vergünstigungen“ zur „Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn“ zu beschließen oder beizubehalten. Hierunter fallen „positive“ Maßnahmen zur aktiven Gleichstellungsförderung („affirmative action“). Eine wesentliche Spielart ist die „Quotierung“. Durch die Regelung in Art. 141 Abs. 4 wird den Staaten gestattet, zum Zwecke der Gleichstellung vom Prinzip der strikten „Gleichbehandlung“ abzuweichen.

Auch der Rechtserstreitungsprozess „von unten“, den die Stewardess Defrenne beispielgebend begonnen hatte, wurde bis heute von zahlreichen Musterklägerinnen und etlichen Klägern fortgesetzt. Zwar können Betroffene nicht selbst den Europäischen Gerichtshof anrufen, es besteht

jedoch die Möglichkeit, dass nationale Gerichte prozessentscheidende Rechtsfragen dem Gerichtshof mit Sitz in Luxemburg zur „Vorabentscheidung“ vorlegen; letztinstanzliche Gerichte müssen dies bei relevanten Zweifeln sogar tun (vgl. Art. 234 EGV). Auf diese Weise entwickelte sich der Europäische Gerichtshof, obwohl ihm bis zum Jahre 1999 keine weibliche Richterin angehörte, zu einem wesentlichen institutionellen Motor der rechtlichen Gleichstellungsentwicklung.

III. Schaffung von Rechtsansprüchen gegen Diskriminierung durch die europäische Rechtsentwicklung

So wie der Normierungsprozess 1957 mit dem Gebot der Entgeltgleichheit begann (s. o.), so erzielten Frauen mit der *Entgeltmaterie* die ersten und vermutlich auch die meisten Erfolge beim Europäischen Gerichtshof (EuGH). Dieser entschied beispielsweise, dass sich die Vergleichsbetrachtung, die zur Realisierung des Gebots der Entgeltgleichheit erforderlich ist, nicht nur auf Tätigkeiten erstreckt, welche die Vergleichspersonen zeitlich parallel verrichten, vielmehr kann sich eine Arbeitnehmerin ebenso mit ihrem Vorgänger auf dem konkreten Arbeitsplatz vergleichen und, wenn ihm ein höheres Entgelt gezahlt wurde, die Differenz fordern.¹¹ Des Weiteren bestimmte der EuGH, dass das Entgelt nicht nur aus dem eigentlichen Gehalt bestehe, sondern auch Zuschläge und Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung umfasse.¹²

Vor allem aber entwickelte der Gerichtshof die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“ sowie ein Instrumentarium, um sie aufzuspüren und dagegen vorgehen zu können. *Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine geschlechtsneutrale Regelung ein Geschlecht in *größerem Umfang nachteilig betrifft*, d. h., wenn die Anwendungsergebnisse von Frauen und Männern bei einer Gegenüberstellung von Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweichen, ohne dass dies *sachlich und ohne Zuhilfenahme von Geschlechterstereotypen gerechtfertigt werden kann*.¹³

⁹ Stand der Entwicklung: 27. 6. 2002. Der Gemeinsame Entwurf trägt das Datum vom 5. 6. 2002.

¹⁰ Vgl. Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft (Hrsg.), Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam, Luxemburg 1998.

¹¹ Vgl. Macarthis, Slg. 1980, 1275; vgl. auch Klaus Bertelsmann, Ein Weg zur Verwirklichung? Der Europäische Gerichtshof und die Entgeltgleichheit, in: Regine Winter (Hrsg.), Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin 1994, S. 163–184, hier S. 169.

¹² Vgl. Worringham und Humphreys, Slg. 1981, I-767.

¹³ In den jüngeren Richtlinien sind Legaldefinitionen enthalten.

Zum ersten Mal, wenn auch nur andeutungsweise, wurde *mittelbare* Diskriminierung im *Geschlechterverhältnis* – bei wirtschaftsrechtlichen Sachverhalten war die Argumentationsfigur schon länger anerkannt – durch eine Entscheidung des EuGH im Jahre 1981 als solche identifiziert und als Verstoß gegen Art. 119 angeprangert.¹⁴ Danach kam es bei einigen Vorlagen zu positiven Entscheidungen, die vor allem für Teilzeitbeschäftigte eine Verbesserung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen nach sich zogen.

So stellte der Gerichtshof z. B. die Unzulässigkeit des Ausschlusses von Teilzeitbeschäftigten aus der *betrieblichen Altersversorgung* fest:¹⁵ die Unzulässigkeit des Ausschlusses Teilzeitbeschäftigter von tarifvertraglich vorgesehenen *Übergangsgeldern* beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis¹⁶ sowie die Unzulässigkeit der Verdopplung von *erforderlichen Zeiten* für den *Bewährungsaufstieg* bei Teilzeitbeschäftigten¹⁷ und verlangte den *vollen Vergütungsanspruch* für Teilzeit arbeitende Betriebsratsmitglieder bei ganztägigen Schulungsveranstaltungen.¹⁸ Auch der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten (bis zehn Stunden wöchentlich) aus der gesetzlichen *Lohnfortzahlung* im Krankheitsfall, exemplifiziert am Fall von bundesdeutschen Putzfrauen, wurde vom EuGH 1989 zu Fall gebracht.¹⁹

Die Aufzählung von Entscheidungen zur mittelbaren Diskriminierung bedeutet nicht, dass es in den letzten zwei Jahrzehnten keine Fälle von *unmittelbarer Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts mehr gegeben hätte. Dennoch verwundert es, wie lange sich unmittelbar diskriminierende Bestimmungen halten konnten, z. B. verwarf das deutsche Bundesarbeitsgericht erst 1985 eine „Ehefrauenzulage“ in der damaligen Westberliner Metallindustrie. Sie galt nur für Arbeitnehmer mit Ehefrauen, nicht für weibliche Arbeitskräfte mit Ehemännern.²⁰

Ebenfalls in die Kategorie der unmittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts fällt die nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland häufig praktizierte Option des Arbeitgebers, Frauen

beim Einstellungsgespräch nach einer bestehenden *Schwangerschaft* zu fragen sowie den Vertrag später wegen „arglistiger Täuschung“ anzufechten, wenn die Frage wahrheitswidrig verneint wurde. Zur Erfüllung der Direktive 76/207/EWG war den Mitgliedstaaten vom EuGH aufgegeben worden, im Zuge der Bekämpfung von Diskriminierung auch die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft beim Zugang zum Arbeitsverhältnis oder bei Beförderungen zu untersagen. Allerdings musste der Gerichtshof der Gemeinschaft immer wieder angerufen werden,²¹ weil die Diskriminierung in einzelnen Mitgliedstaaten – auch und gerade in der Bundesrepublik – nicht konsequent verhindert wurde, sondern oftmals auf dem Wege bestimmter Ausnahmeregelungen durch die „Hintertür“ wieder für zulässig erklärt worden war. Ebenso sorgte der EuGH dafür, dass Einschränkungen des Zugangs von Frauen zu bestimmten Berufen oder Tätigkeiten von den nationalen Rechtsordnungen aufgegeben werden mussten wie etwa das Nachtarbeitsverbot²² oder der Ausschluss von Frauen aus den Berufslaufbahnen der Streitkräfte.²³

In einer Art Ping-Pong-Spiel zwischen den nationalen Gesetzgebungen und dem EuGH konnte das Arbeitsrecht einzelner Mitgliedstaaten nach und nach korrigiert werden. Allerdings vollzog sich dieser Prozess meist sehr mühsam, so gab sich etwa die bundesdeutsche Gesetzgebung recht widerspenstig. Bei Inkrafttreten im Jahre 1980 enthielt das widerwillig geschaffene arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot (§ 611a BGB) eine geradezu lächerlich geringe Schadenersatzsanktion und wurde deshalb als „Portoparagraf“ verhöhnt. Eine diskriminierte Bewerberin konnte nämlich allenfalls die Erstattung der Kosten für ihre vergebliche Bewerbung verlangen. 1994 kam es zwar zu einer Reform des Gesetzestextes, aber statt das Verbot zu effektivieren, führte die Gesetzgebung sogar neue Obergrenzen für die Schadenersatz- und Entschädigungsleistungen ein. Diese lagen unter den Beträgen, die deutsche Arbeitsgerichte in den Jahren zuvor festgesetzt hatten.²⁴ So dauerte es in Deutschland 18 Jahre (1980–1998), bis die arbeits-

14 Vgl. Jenkins, Slg. 81, 911; K. Bertelsmann (Anm. 11), S. 169.

15 Vgl. Bilka Kaufhaus, in: STREIT – feministische Rechtszeitschrift, (1986), S. 126.

16 Vgl. Kowalska, Slg. 1990, I-2591.

17 Vgl. Nimz, Slg. 1991, I-297.

18 Vgl. Bötel, Slg. 1992, I-3589.

19 Vgl. Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743; vgl. auch K. Bertelsmann (Anm. 11), S. 167.

20 Vgl. BAG vom 13. 11. 1985, in: STREIT, (1986), S. 132–134 mit Anmerkungen von Colneric.

21 Zur Frage nach der Schwangerschaft vgl. Dekker, Slg. 1990, I-3941; vgl. auch Habermann-Beltermann, Slg. 1994, I-1657; Webb, Slg. 1994, I-3567; Mahlborg, Slg. 2000, I-549.

22 Stoeckel, Slg. 1991, I-4047; KOM/Frankreich, Slg. 1997, I-1489. In Deutschland hob das BVerfG das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen unter Berufung auf europäisches Recht 1992 auf, BVerfGE 85, 191.

23 Für Deutschland vgl. Kreil, Slg. 2000, I-69.

24 Vgl. Dagmar Schiek, Die Schnecke kriecht rückwärts: das zweite Gleichberechtigungsgesetz, in: STREIT, (1995), S. 3–13.

rechtliche Antidiskriminierungsvorschrift endlich den Mindestanforderungen des EuGH entsprach.²⁵ Dazu gehört, dass die Schadensersatzpflicht nicht vom Verschulden des Arbeitgebers abhängt, dass es keine gesetzlichen Obergrenzen für den Schadensersatz gibt, wenn eine Person wegen der Diskriminierung nicht eingestellt wurde, und dass Schadensersatz- oder Entschädigungsleistungen ihrer Höhe nach als effektive Sanktionen ausgestaltet sind, damit sie Diskriminierung im Arbeitsleben verhindern können.

Erwartungsgemäß gab es aber auch Rückschläge. Enttäuschungen bereiteten der Frauenöffentlichkeit und ihrer Lobby einige Entscheidungen des EuGH in den neunziger Jahren, z. B. jenes Urteil, mit dem der Anspruch auf Überstundenzuschläge bei Überschreiten der regelmäßigen Stundenzahl im Fall von Teilzeitarbeitsplätzen abgelehnt wurde,²⁶ sowie zwei andere Entscheidungen, mit denen der Gerichtshof den damals in Deutschland geltenden Ausschluss von geringfügig Beschäftigten aus der Sozialversicherung für zulässig erklärte.²⁷

Als besonders kritikwürdig gilt jedoch das Urteil des EuGH im Fall Eckart Kalanke, mit dem 1995 die Quotenvorschrift im deutschen Bundesland Bremen als Verstoß gegen die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ (76/207/EWG) gewertet wurde.²⁸ Die insgesamt sehr quotenkritische Haltung der europäischen Richter, die in dem Urteil zum Ausdruck kam, relativierte sich allerdings bald durch die 1997 und 2000 folgenden Entscheidungen des Gerichtshofs in Sachen Quote bezogen auf die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst von Nordrhein-Westfalen und Hessen.²⁹ Auf diese Weise klärten alle drei Urteile zu Quotenregelungen in verschiedenen deutschen Bundesländern und ein weiteres aus dem Jahre 2000 zu einer schwedischen Quotierung im Hochschulbereich³⁰ die supranationale Rechtslage zumindest soweit, dass die prinzipielle Kritik weitgehend verstummte und eine verfassungsgerichtliche Entscheidung in Deutschland in der Sache politisch

überflüssig wurde. Die Quote als Vorrangregelung beim Zugang zu Beschäftigungspositionen (Einstellung oder Beförderung) muss demnach drei Voraussetzungen erfüllen: Erstens muss die von ihr begünstigte Geschlechtsgruppe in den entsprechenden Laufbahnen *unterrepräsentiert* sein, zweitens muss die entsprechende Person eine *gleichwertige Qualifikation* aufweisen wie der Konkurrent des anderen Geschlechts, und drittens muss eine Klausel die Behörde dazu verpflichten, jeden *Einzelfall* zu prüfen und *Härtefallaspekte* einzubeziehen. Letztere dürfen jedoch nicht „durch die Hintertür“ zur Männerförderung verwendet werden. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ließ der Europäische Gerichtshof dagegen die qualifikationsunabhängige „starre“ Quote zu. Damit hat die europäische Rechtsprechung nach anfänglichen Irritationen nun doch zu praktikablen, wenn auch engen Voraussetzungen für die Quotierung geführt. Aus dem europäischen Recht ist übrigens nicht zu entnehmen, dass die obligatorische Anwendung von Vorrangregelungen oder Steigerungsmaßnahmen auf den öffentlichen Dienst beschränkt sein soll. Es steht den Mitgliedstaaten also frei, die Quote auch für die Privatwirtschaft zur Pflicht zu machen.

Festzuhalten ist, dass die europäischen Richtlinien und der Europäische Gerichtshof eine bedeutende Rolle beim Abbau von Diskriminierung und bei der schrittweisen Verwirklichung von Geschlechtergleichheit in den nationalen Rechtsordnungen gespielt haben. Der Maßstab der „Gleichbehandlung“, der unmittelbare Benachteiligung verbietet, und die Aufdeckung von „mittelbarer Diskriminierung“ haben die Nationalstaaten gezwungen, traditionell geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen ihrer Rechtsordnungen in Richtung auf mehr Egalität umzugestalten.

IV. Das Recht ist der Praxis in den Mitgliedstaaten noch immer voraus

Während die Rechtsordnungen dank supranationaler Anstöße einen erheblichen Sprung nach vorne gemacht haben, ist die Praxis des Gleichstellungsrechts in den Mitgliedstaaten nicht selten ernüchternd. Entsprechende Ergebnisse förderte ein mehrjähriges vergleichendes Forschungsprojekt zutage, das sich mit der Existenz und Nutzung von geschlechterrelevanten Gleichheitsrechten in zwölf Mitgliedstaaten befasst hatte; der Abschluss-

25 Die letzte Rüge des EuGH erfolgte mit der Entscheidung Drachmpaehl, Slg. 1997, I-2195. § 611a BGB wurde 1998 nachgebessert.

26 Vgl. Helmig, Slg. 1994, I-5727.

27 Vgl. Nolte und Megner/Scheffel, Slg. 1995, I-4625, I-4741.

28 Vgl. Kalanke, Slg. 1995, I-3051.

29 Vgl. Marshall, Slg. 1997, I-6363; Badeck, Slg. 2000, I-1875. Im ersten Fall ging es um eine „Entscheidungsquote“ (Verfahren im Einzelfall einer gleichwertigen Qualifikation), im zweiten Fall um eine „Ergebnisquote“ (Steigerung des Frauenanteils gemäß Frauenförderplan).

30 Vgl. Abrahamsson, Slg. 2000, I-5539.

bericht erschien 1995.³¹ Die Forschung bezog sich also auf die EU vor dem Beitritt von Finnland, Österreich und Schweden. Die Ergebnisse sind zwar mittlerweile sieben bis zehn Jahre alt, es wäre jedoch allzu optimistisch, sie bereits als völlig überholt zu betrachten. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die gesellschaftliche Praxis dem Fortschritt des Rechts noch immer erheblich hinterherhinkt.

Als positiv konnte im Bericht der WissenschaftlerInnen festgestellt werden, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung alle Mitgliedstaaten grundlegende Gleichstellungsnormen und -prinzipien in ihr Recht aufgenommen hatten, wenn auch oftmals erst notgedrungen als Anpassungsleistung an das europäische Recht oder um die Aufnahmekriterien zu erfüllen. Aus dieser Rechtssetzung „von außen“ resultierte aber ein „information gap“, d. h. eine Lücke der Informiertheit: Denn das relativ frauenfreundliche Recht war nur zu kleinen Teilen das Produkt von nationalen Kampagnen oder der Erfolg von Bewegungen. Folglich sind Frauen „an der Basis“ häufig nicht in der Lage, Besitz von diesen Normen zu ergreifen, und nehmen überhaupt wenig Notiz davon. Nach Ansicht der BerichtsautorInnen ist die *Aufmerksamkeit* für die geschlechtlichen Gleichheitsbestimmungen zwar im Zeitverlauf gewachsen, dennoch wurde sie etwa in Spanien, Luxemburg und Portugal als noch ziemlich *gering* befunden. Positive Beispiele sahen die ExpertInnen dagegen in Dänemark und den Niederlanden, weil dort schon im Untersuchungszeitraum eine vergleichsweise *hohe* Aufmerksamkeit für Geschlechterfragen existierte und sich ein Trend der Regierungsaktivitäten abzeichnete, den Schwerpunkt von der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt hin zu Maßnahmen zu verlagern, die ein besseres Vereinbaren von Erwerbs- und Familienarbeit gewährleisten.

Für Deutschland wurde positiv hervorgehoben, dass die meisten Bundesländer – inzwischen sind es alle Bundesländer und die Bundesverwaltung – Gleichstellungsstellen und -beauftragte etabliert hätten. Die nationalen ExpertInnenberichte spiegelten die *große Bandbreite von unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen* der einzelnen Mitgliedstaaten wider. Dabei wird deutlich, wie wichtig Regierungsinitiativen für das Ausmaß und die Qualität der Umsetzung von europäischen Rechtsimpulsen sind und dass korporatistische Akteure, d. h.

Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände), eine zentrale Rolle spielen.

Der Bericht betont, dass das Vorhandensein von Diskriminierung noch nicht notwendigerweise zu einem Handeln der Betroffenen führe, das gegen die Benachteiligung vorgeht, im Gegenteil. Gerade die Beschäftigten in den prekärsten Arbeitsverhältnissen sind am wenigsten in der Lage, sich zu wehren. Dies zeige sich, so die ExpertInnen, beispielsweise bei *sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*, wo die Dunkelziffer der Fälle enorm hoch sei. Auch Diskriminierung im Zusammenhang mit *Schwangerschaft* sei in vielen Mitgliedstaaten ein großes Problem – trotz der konsequenten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

Der Rechtsgebrauch im Einzelfall, d. h. das Einfordern und Einklagen von Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung, wurde als *extrem unterschiedlich* bewertet. Die Zahlen reichten von 1 300 Fällen, verzeichnet für die „industrial tribunals“ in Großbritannien, bis zu bloßen vier Fällen in Luxemburg für den Zeitraum von 1990 bis 1994. Für die *neuen Bundesländer* in Deutschland wurde trotz zahlreicher, allgemein bekannter Nachteile für Frauen keinerlei Rechtserstreitung (englisch: „litigation“) in Bezug auf Gleichstellungsnormen registriert. Im Vergleich zu anderen Materien des Arbeitsrechts sind geschlechterrechtliche Streitigkeiten ohnehin in allen Mitgliedstaaten nur gering vertreten. Deutschland insgesamt wies hier eine „zu vernachlässigende“ Fallzahl auf, die in dem zusammenfassenden Bericht nicht näher konkretisiert wurde. Bei den wenigen Fällen sei es hauptsächlich um *Entgeltaspekte von Teilzeitbeschäftigten* gegangen.

Erwartungsgemäß sind es – abgesehen von den Anwendungsfällen der Quote – überall hauptsächlich Frauen, die vor Gericht gehen. Meist betreffen ihre Klageanträge zwar kollektive Vereinbarungen – in Deutschland sind dies Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen –, die Klägerinnen müssen ihr Recht jedoch ganz überwiegend als Individuen suchen. Denn *Gruppenklagen* oder *Musterprozesse*, geführt von Interessenorganisationen („equality agencies“), sind kaum – in Deutschland bislang gar nicht – zugelassen. Die Ergebnisse der Rechtsstreite befriedigen nach Einschätzung der BerichtsautorInnen daher wenig. Generell sei die Rate *gütlicher Einigungen* bei *geschlechterrechtlichen Diskriminierungsfällen* bedenklich niedriger als bei *anderen arbeitsrechtlichen* Streitigkeiten. Die Ergebnisse erweckten nach Ansicht der BerichtsautorInnen den Eindruck, dass die Geschlechtermaterie als Prinzipienfrage aufgefasst

31 Vgl. Judith Blom u. a., The Utilisation of Sex Equality Litigation Procedures in the Member States of the European Community. Edited by the European Commission, DG V, Equal Opportunity Unit, June 1995.

werde und dass sich die Parteien – gemeint sind hier wohl vor allem die Arbeitgeber – immer dann, wenn es ihrer Meinung nach ums Prinzip geht, einer einzelfallbezogenen Einigung häufiger als sonst verweigerten.

V. „Mittelbare Diskriminierung“ – eine Rechtsfigur mit großem Potenzial

Die geringe Aufmerksamkeit für die Durchsetzung der geltenden Rechtsstandards von Seiten aller Beteiligten mag auch einer von mehreren Gründen gewesen sein, weshalb auf europäischer Ebene die Rahmenstrategie des Gender Mainstreaming³² geschaffen und für die Mitgliedstaaten verbindlich gemacht wurde. Die Institutionen sollen gezwungen werden, die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit zur Kenntnis zu nehmen und Konsequenzen daraus zu ziehen, bedeutet diese Strategie doch, dass auf allen Ebenen des staatlichen Handelns (und möglichst darüber hinaus) die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern thematisiert und reflektiert werden soll. Damit ist die Erwartung verbunden, dass Politik und Verwaltung unter Handlungsdruck geraten und aus eigenem Interesse Maßnahmen zur effektiven Verbesserung der Partizipationsverhältnisse unternehmen. In diesem Sinne ist schon der Berichtszwang, unter dem die Mitgliedstaaten und nachgeordnete Gliederungen stehen, ein hoffnungsvolles Instrument.

Ungeachtet dieser ohnehin nur bescheidenen Lichtblicke betrachten nicht wenige feministische oder frauenpolitisch engagierte Akteurinnen die europäische Einigung aus kritischer Perspektive, allzu neoliberal geprägt erscheinen ihnen die Motive und Handlungsstrategien für das „Projekt Europa“ und allzu „männlich“ die Herrschaftsstrukturen des „Euro-Clubs“.³³ Zu dieser Kritik passt denn auch, dass die Institutionen der EU vornehmlich einen lediglich formalen Gleichheitsbegriff verwenden. Die Normen sind zwar geschlechtsneutral formuliert, aber dennoch implizit vom wirtschaftlichen Ideal des mobilen, d. h.

von privaten Pflichten befreiten Arbeitnehmers geprägt. Wie die wirklichen Verhältnisse aussehen, bleibt auf den ersten Blick verborgen.

Immerhin stellen die thematisch einschlägigen europäischen Stellungnahmen, Berichte und Beschlüsse europäischer Organe heraus, dass es Frauen sind, denen auf dem Arbeitsmarkt, in der Politik und in anderen Bereichen der Gesellschaft gleiche Teilhabechancen vorenthalten werden. So wird anerkannt, dass es zur Integration von Frauen ins Erwerbsleben spezifischer Regelungen und Unterstützungen bedarf, weil Frauen in der Praxis die familiäre Hauptlast fast allein tragen. Richtlinien aus den neunziger Jahren – z. B. über schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz oder zur Teilzeitarbeit – versuchen hier Mindestschutz- und Förderungsbedingungen einzuführen, die es Frauen erlauben, stärker am Erwerbsprozess teilzunehmen. Insoweit zielen die normativen Handhaben in erster Linie auf den Abbau von traditionellen Hindernissen für Frauenerwerbstätigkeit.

Trotz dieser begrenzten Zielsetzung verkörpert die EG-Gesetzgebung – verglichen mit den herkömmlichen Rechtssetzungen der meisten Mitgliedstaaten – „neue Einsichten und einen neuen Geist“.³⁴ Rechtssetzung und Rechtsprechung der europäischen Organe weisen über die formale und insgeheim an männlichen Stereotypen orientierte Gleichheitsauffassung hinaus, indem sie Elemente enthalten, die längerfristig geeignet sind, die Arbeits- und Lebensbedingungen für *beide* Geschlechter zu verändern. Ein solches transzendierendes Element, das auf „reale“ Gleichheit abzielt und daher Handhaben für strukturelle Umverteilungen zwischen den Geschlechtern gibt, ist die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“. Wie schon dargestellt, wird im ersten Schritt nach den indirekten Auswirkungen von Regelungen gefragt, im zweiten Schritt wird überprüft, ob die ungleichen Ergebnisse dennoch sachlich gerechtfertigt sind, wobei hier keine Geschlechterstereotypen einfließen dürfen. In einem dritten Schritt schließlich sollen die Regelungen, die nicht gerechtfertigt sind, so umgestaltet werden, dass der benachteiligende Effekt nicht mehr eintritt. Insgesamt verlässt die rechtliche Prüfung hier die Ebene des Formalen, es zählen nämlich nicht allein abstrakte Vorstellungen von Chancengleichheit, vielmehr wird auf soziale Ergebnisse – sie sind sogar der Ausgangspunkt des Aufspürens mittelbarer Diskriminierung – und auf deren Entstehungshintergründe geachtet.

32 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005), KOM (2000) 335, 2000/0143 (CNS).

33 Vgl. Susanne Schunter-Kleemann, Euro-Club und Reglement der Geschlechter, in: Eva Kreisky/Sabine Lang/Birgit Sauer (Hrsg.), EU. Geschlecht. Staat, Wien 2001, S. 171–184; dies. (Hrsg.), Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin 1992.

34 Annegret Döse, Frauenarbeit in Europa und Gemeinschaftsrecht, Baden-Baden 2000, S. 70.

In der Vergangenheit konnte so die Rechtsposition von Teilzeitbeschäftigten aufgewertet werden. Ein weiteres, bisher kaum erprobtes Anwendungsfeld ist das Recht auf „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“. Hier geht es darum, die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten zu systematisieren und die bislang vorherrschende Geringschätzung typisch weiblicher Arbeit im Zuge der Arbeitsbewertung und entgeltlichen Eingruppierung zu korrigieren. Schwierigkeiten bestehen darin, ein geschlechtergerechtes Arbeitsbewertungssystem zu entwickeln und den Vergleich „gleichwertiger“ Tätigkeiten auch über die Grenzen eines Unternehmens und eines Tarifvertrags hinaus auszudehnen.

In dieser Frage, d.h. beim Anpacken der strukturellen Entgeltdiskriminierung, zeigen sich im internationalen Vergleich große Unterschiede. In Deutschland ist die strategische Aufmerksamkeit für die Probleme der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie für die Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit eher als gering einzuschätzen. Hinsichtlich der Strategie zur Erreichung von gleichem Entgelt zeichnet sich international eine Abkehr von dem älteren klagezentrierten Ansatz ab und eine Hinwendung zu dem neueren Konzept von „pay equity“, das stärker auf Verfahrensaspekte zur Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit ausgerichtet ist. Schritte in diese Richtung in Form von Verfahrensgesetzen mit Berichts- und Evaluationspflichten für Staaten und Arbeitgeber sind in Skandinavien und ansatzweise auch Frankreich zu verzeichnen, ansonsten vor allem in Kanada und den USA. Sie beruhen auf der Erkenntnis, dass die klagezentrierte Strategie wegen ihrer individuellen und punktuellen Vorgehensweise unbefriedigende Ergebnisse erbringt und daher „pro-aktive“ Maßnahmen bessere Erfolgchancen haben.³⁵ Angesichts der meist geringen Vertretung von Frauen in den mächtigen Tarifkommissionen der Gewerkschaften sind schnelle Erfolge auf dem Gebiet der Entgeltgerechtigkeit jedoch kaum zu erwarten. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung gerade für die Entgeltfrage noch unausgeschöpftes Potenzial enthält.

VI. Ausblick

Mit der aktuellen Novellierung der Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976, welche die Mitglied-

staaten zwingt, binnen drei Jahren nach Inkrafttreten das jeweilige nationale Recht anzupassen, legt die europäische Rechtssetzung erneut Gewicht auf die Gleichbehandlung im Arbeitsrecht. Zwar fordert die neue Direktive keine tiefgreifenden Reformen von den Mitgliedstaaten, aber sie verlangt ihnen Anstrengungen zur *Effektivierung* des vorhandenen Diskriminierungsschutzes ab. Zusätzlich zu den bisherigen Inhalten der Richtlinie 76/207/EWG wurden (in die Endfassung des Entwurfs) weitere Punkte aufgenommen, z.B. wird nun die sexuelle Belästigung ausdrücklich als Diskriminierung definiert, effektive Präventivmaßnahmen sollen obligatorisch sein. Zur Verbesserung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierungen müssen die Staaten ein Verbandsklagerecht und mindestens eine unabhängige nationale „Stelle“ (Behörde) schaffen, welche die Verwirklichung der Gleichbehandlung fördert, analysiert, beobachtet und unterstützt. Ferner muss dafür gesorgt werden, dass die Sanktionen, insbesondere auch die Schadensersatzleistungen an die Opfer, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Die Arbeitgeber sollen dazu angehalten werden, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz „in geplanter und systematischer Weise zu fördern“. Hier wurde nur eine recht milde Form der Verpflichtung für die Privatwirtschaft festgeschrieben. Sie enthält auch die Maßgabe, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten und die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig über den Stand der Gleichbehandlung im Betrieb informieren muss, etwa durch Statistiken und Berichte über verbessernde Maßnahmen.

Der letztgenannte Punkt spricht die Gleichstellung in der Privatwirtschaft an. In diesem Bereich ist – das gilt ganz besonders für Deutschland – das Potenzial des europäischen Gleichstellungsrechts noch lange nicht ausgeschöpft. Bekanntlich scheiterte der ursprüngliche Plan der rot-grünen Bundesregierung, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu schaffen, im Jahre 2001 an Bundeskanzler Gerhard Schröder, der sich mit vagen Zusicherungen von Spitzenvertretern der Unternehmerverbände begnügte, die Wirtschaft wolle Frauen freiwillig fördern. Tatsächlich sind sich arbeitsrechtliche ExpertInnen und Frauen-LobbyistInnen weitgehend einig darüber, dass Freiwilligkeit allein kaum zu spürbaren allgemeinen Verbesserungen führen werde, und fordern daher weiterhin ein Gleichstellungsgesetz.³⁶ Möglicherweise gelingt es ihnen, in Anknüpfung an die

³⁵ Vgl. Regine Winter, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden 1998, S. 299, 307.

³⁶ Vgl. Heide M. Pfarr, Voraussetzungen für ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, in: Arbeit und Recht, (2001) 10.

novellierte Richtlinie aus Brüssel in der nächsten Legislaturperiode des Deutschen Bundestags doch noch das geforderte Gleichstellungsgesetz durchzusetzen. Die novellierte Direktive legt in dieser Frage allerdings nur einen sehr „niederschweligen“ Mindeststandard fest. Da aber ohne eine aktive Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft auch die anderen Ziele der Richtlinie nicht ernsthaft erreicht werden können, sollte die Gele-

genheit genutzt werden, nicht allein das bislang in der Privatwirtschaft kaum ernst genommene Diskriminierungsverbot zu verstärken, sondern den Unternehmen eigene wirksame Förderungsaktivitäten abzuverlangen. Auf diese Weise könnte wieder einmal ein europäischer Impuls dazu führen, dass Bewegung in die in geschlechterpolitischer Hinsicht allzu beharrungsfähige deutsche Rechtspolitik kommt.

Internetverweise der Autorin:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.html
= Dokumente zur „Gleichbehandlung von Männern und Frauen“ auf der Internetseite der Europäischen Kommission

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_de.html
= Gesetzgebung und Rechtsprechung zur Gleichbehandlung

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/experts_de.html
= Netzwerk der RechtsexpertInnen

<http://www.curia.eu.int/de/index.htm>
= Europäischer Gerichtshof, Übersicht, deutsch

<http://www.womenlobby.org>
= European Womens Lobby (nur englisch oder französisch)

<http://www.bmfsfj.de>
= Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Übersicht über Politikbereiche und Themen

<http://www.gender-mainstreaming.net>
= Seite der Bundesregierung zum Gender Mainstreaming mit Übersicht über Weiteres

<http://www.gleichberechtigung-goes-online.de>
= Vernetzungsstelle für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Nachhaltigkeit hat (k)ein Geschlecht

Perspektiven einer gendersensiblen zukunftsfähigen Entwicklung

Zehn Jahre nach der UN-Konferenz zu Umwelt und Entwicklung (UNCED) in Rio de Janeiro zieht die Konferenzkarawane der Vereinten Nationen weiter nach Johannesburg zum Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung (WSSD). In Südafrika bilanzieren die Staatengemeinschaft und internationale Umwelt-, Entwicklungs- und Frauenorganisationen die Umsetzungsergebnisse von Rio.

Transnational agierende Frauenaktivistinnen, die Nachhaltigkeit eng mit politischer Gerechtigkeit verweben sehen, stellen vor allem die Frage, ob und inwieweit die Geschlechterperspektive systematisch in das Nachhaltigkeitsdreieck von Ökologie, Ökonomie und Soziales eingeschleust werden kann, insbesondere in die bislang abgespaltene, aber zentrale vierte Dimension von Nachhaltigkeit: die Politik.¹ Erst mit der Integration des Politischen in die Problemperspektive nachhaltiger Entwicklung eröffnet sich den beteiligten AkteurInnen eine Arena zur Verhandlung und Bearbeitung dieses magischen Dreiecks sowie zur Formulierung und zur eventuellen Ausbalancierung ihrer Ziel- und Interessenkonflikte. In dem Moment, da „gesellschaftliche Naturverhältnisse“² Gegenstand politischer Entscheidungen werden, gelangen auch die kontroversen Interessen- und Zielperspektiven sowie die höchst unterschiedliche Deutungs-, Handlungs- und Entscheidungsmacht der AkteurInnen in den Blick. Für die Einschätzung, ob die UN-Konferenz in Rio einem geschlechtersensiblen Nachhaltigkeitsprozess den Weg geebnet hat oder die kohärente Vernetzung von Zukunftsfähigkeit und Gender noch in weiter Ferne liegt, ist die Integration der Macht- und Herrschaftsperspektive in die Debatte unerlässlich.

1 Vgl. Claudia von Braunmühl, Nachhaltigkeit, in: Politik im 21. Jahrhundert, Frankfurt/M. 2001, S. 186–194, hier S. 186; Braunmühl betont, dass die Grenzen des Umwelt- und politisch markiert werden und er auch noch in seiner Vernachlässigung Gegenstand politischer Entscheidungen ist.
2 Der Begriff wurde in der sozial-ökologischen Forschung geprägt und kennzeichnet Umweltkrisen als Regulationskrisen, in denen sich ein problematisches Gesellschaft-Natur-Verhältnis niederschlägt.

I. Nachhaltige Entwicklung: Ein Leitbild macht Karriere

1. Zur Genese hegemonialer Konzepte

In den sechziger Jahren bezog sich klassisches umweltpolitisches Denken und Handeln zunächst auf die vielfältigen Gefährdungen lokaler und regionaler Naturstücke, wie die Schadstoffbelastung von Böden, Wasser, Luft und der Wälder oder die Zerstörung einzelner komplexer Biotope.³ Doch bereits zu Beginn der siebziger Jahre globalisierte sich die Umweltfrage mit der Sorge um die Erschöpfung natürlicher Ressourcen, wie der *Club of Rome* sie in seiner 1972 publizierten Studie „*Grenzen des Wachstums*“ formulierte.

In Reaktion auf diesen Bericht und die Weltumweltkonferenz 1972 in Stockholm entwickelte das im selben Jahr gegründete Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) den *Ecodevelopment-Ansatz*,⁴ den Vorläufer Nachhaltiger Entwicklung. In den *Guidelines for Ecodevelopment* integrierte sein prominentester Vertreter, Ignacy Sachs, frühzeitig die Dimensionen ökologischer, sozialer, ökonomischer und politischer Entwicklung.⁵ Indem er widerstrebende Interessen, Verteilungs- und Machtfragen thematisierte, trug der *Ecodevelopment-Ansatz* wesentlich zur Politisierung einer globalisierten Umweltdebatte bei. Der Begriff *Sustainable Development* wird mit dem Bericht *World Conservation Strategy*

3 Vgl. Egon Becker/Thomas Jahn/Engelbert Schramm, Sozial-ökologische Forschung – Rahmenkonzept für einen neuen Förderschwerpunkt, Frankfurt/M. 1999, S. 2.

4 Der Begriff wurde geprägt von Maurice Strong, erster Exekutivdirektor des UNEP.

5 Vgl. zusammengefasst bei Hans Jürgen Harborth, Dauerhafte Entwicklung statt globale Selbstzerstörung. Eine Einführung in das Konzept des „Sustainable Development“, Berlin 1991, S. 25. Gefordert wird die Befriedigung der Grundbedürfnisse, eine Abwendung vom westlichen Konsumstil, intergenerationale Solidarität, Ressourcen- und Umweltschonung, ein partizipativer Politikstil, self-reliance als „Vertrauen auf die eigene Kraft“ und flankierende Erziehungsprogramme.

(WCS⁶) in die internationale Umweltdebatte eingeführt. Er orientierte sich an einer eher klassischen Idee des Naturschutzes, projiziert auf die globale Ebene, und fällt hinsichtlich seiner Analysekomplexität hinter den *Ecodevelopment*-Ansatz zurück. Erst der Kontext der Weltkonferenzreihe in den siebziger Jahren und ihrer jeweiligen Nachfolgegipfel im Dekadenabstand förderte die systematische Entwicklung einer global-ökologischen Problemperspektive und einer (Re-)Politisierung der Umweltdebatte.

Ende der achtziger Jahre rückten neben der Sorge um die Verknappung natürlicher Ressourcen zunehmend die Probleme einer begrenzten Aufnahmekapazität von Umwelträumen für Abfall- und Schadstoffe in den Vordergrund. Zugleich gerieten immer komplexere Schadensmuster und globale ökologische Probleme in den Blick, allen voran Klimaveränderungen (anthropogener Treibhauseffekt), der Verlust der biologischen Vielfalt, Süßwasserknappheit, Überfischung und Verschmutzung der Weltmeere, fortschreitende Entwaldung und Desertifikation.⁷ Diese Umweltkrisen waren eingebettet in komplexe gesellschaftliche Problemlagen.⁸ Zivilisations- und Wirtschaftsmodelle, die auf kontinuierlicher Wachstumsorientierung und Externalisierung von Kosten zu Lasten der Umwelt basierten, insbesondere in hoch industrialisierten Staaten, rückten verstärkt auf die Agenda internationaler umwelt- und entwicklungspolitischer Diskurse.

2. Die Popularisierung „nachhaltiger Entwicklung“ zur Paradiesformel ökologischer Modernisierung

Die zunehmende Verschränkung und wechselseitige Abhängigkeit ökologischer, ökonomischer und sozialer Problemlagen machte in der Analyse eine neue integrative Perspektive und in der politischen Bearbeitung eine Lang- und Querschnittsorientierung von Programmen notwendig. Einseitige und innerhalb nationaler Grenzen verharrende Lösungsversuche waren angesichts entgrenzter Problemlagen zum Scheitern verurteilt. Multilaterale und integrierte Lösungsansätze soll-

ten am normativen Leitbild „nachhaltige Entwicklung“ orientiert sein, forderte der Brundtland-Bericht „*Unsere gemeinsame Zukunft*“, vorgelegt 1987 von der „Weltkommission für Umwelt und Entwicklung“. Sie fasste die bisherige internationale Debatte pointiert in einer Kernformel zusammen: „Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“¹⁰ Zentrales Element des Brundtland-Konzeptes ist die Einforderung einer intergenerativen und intragenerativen Problemperspektive zur dauerhaften Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen und zur Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit. Dazu gehört die Ausrichtung aller politischen Strategien an einer vorsorgenden Langfrist- und integrativen Querschnittsperspektive sowie an transnational vernetzten Problemlagen. Problemanalysen und Lösungsansätze sollten erstmalig partizipativ und im Dialog mit staatlichen und zivilgesellschaftlichen AkteurInnen initiiert und unterstützt werden.¹¹ Dieses kooperative Politikverständnis implizierte eine neue Akteurs- und Prozessorientierung. Mit Beteiligung der Zivilgesellschaft eröffneten sich aber auch erste Partizipationschancen für ein genderpolitisches Mainstreaming nachhaltiger Entwicklung.

Trotz seines innovativen Politikansatzes war der Bericht wegen seines durchgängig wachstumsoptimistischen Ansatzes¹² höchst umstritten. Umwelterhaltung und Wirtschaftswachstum in Nord und Süd konzipierte er gleichsam als *win-win*-Situation für alle und bot mit dieser Paradiesformel ökologischer Modernisierung Anschlussstellen für AkteurInnen unterschiedlichster Provenienz mit zum Teil gänzlich disparaten Ziel- und Interessenlagen. KritikerInnen ordnen den Brundtland-Bericht deshalb den Ansätzen einer „schwachen Nachhaltigkeit“¹³ zu, die ökonomisches Wachstum und Nachhaltigkeit innerhalb der bestehenden ökonomischen, sozialen und politischen Systeme miteinander versöhnen will und nicht auf deren grundlegende Transformation hin angelegt ist.

6 Verfasser waren die Internationale Vereinigung für die Bewahrung der Natur und der natürlichen Ressourcen (IUCN).

7 Aktuelle Trends in: Worldwatch Institute (Hrsg.), *Zur Lage der Welt 2002. Zukunftsfähige Gestaltung der Globalisierung. Strategien für eine nachhaltige Klimapolitik*, Frankfurt/M. 2002, und Ingomar Hauchler/Dirk Messner/Franz Nuscheler, *Globale Trends 2002. Fakten, Analysen, Prognosen*, Stiftung für Entwicklung und Frieden, Bonn 2001.

8 Vgl. E. Becker u. a. (Anm. 3), S. 2.

9 Volker Hauff (Hrsg.), *Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der WCED*, Greven 1987.

10 Ebd., S. 46.

11 Vgl. ebd., S. 69.

12 Vgl. ebd., S. 52 ff. u. S. 92 ff.

13 Eine „starke integrale Nachhaltigkeit“ ist orientiert an sozialer Gerechtigkeit, einer grundlegenden Transformation etablierter Wohlstands- und Wirtschaftsmodelle, dem Erhalt des Umweltraums bzw. Naturkapitals in seiner jetzigen Gestalt und nicht an dessen weitgehender Ersetzung durch künstliches Kapital.

3. Die Etablierung als politisches Leitbild

Mit der UN Konferenz zu Umwelt und Entwicklung 1992 nahm die internationale Staatengemeinschaft nachhaltige Entwicklung als politische Leitidee an, und sie durchwirkte sämtliche Programme und Konventionen¹⁴ des Erdgipfels. Mit der UN-Konferenz von Rio sollten die politischen Weichen zu einer globalen Partnerschaft auf dem Weg zu einer ökonomisch, ökologisch und sozial verträglichen Entwicklung gestellt werden.¹⁵ Damit wurden der Brundtland-Report und die Riokonferenz für die Konzeption, die politische Etablierung und Popularisierung eines globalen umwelt- und entwicklungspolitischen Leitbildes *Sustainability* zu historischen Meilensteinen. Bis heute dient die Brundtland-Erklärung als definitorischer Anker zahlreicher Nachfolgekonzepte, z. B. der *Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“*¹⁶ sowie der jüngst verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung *„Perspektiven für Deutschland“*¹⁷. Diesen Ansätzen einer systemimmanenten ökologischen Modernisierung stehen an einer grundsätzlichen gesellschaftlichen Transformation orientierte wachstums- und strukturkritische sowie gendersensible Positionen gegenüber.

II. Nachhaltigkeit: Geschlechterpolitische „terra incognita“?

In der Genese hegemonialer Konzepte nachhaltiger Entwicklung sind gendersensible Ansätze nahezu unsichtbar, obgleich sich Wissenschaftlerinnen und Frauenaktivistinnen seit den frühen siebziger Jahren mit eigenen Positionen an der internationalen umwelt- und entwicklungspolitischen Debatte beteiligt haben.¹⁸

14 Das waren Agenda 21, Rio-Deklaration, Klimarahmenkonvention, Walderklärung, Biodiversitätskonvention (ergänzt um das Protokoll über biologische Sicherheit, 2000), Wüstenkonvention ('94).

15 Vgl. Bundesumweltministerium (BMU) (Hrsg.), *Umweltpolitik. Konferenz der VN für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro. Dokumente, Agenda 21, Bonn o. J., Präambel*.

16 Vgl. Deutscher Bundestag, Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt – Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung“, Drucksache 13/11200 vom 26. 6. 1998.

17 Bundesregierung (Hrsg.), *Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategien für eine nachhaltige Entwicklung*, Berlin 2002, S. 1 (www.bmu.de/fset.800php).

18 Vgl. Rosi Braidotti u. a., *Women the Environment and Sustainable Development. Towards a Theoretical Synthesis*, London 1995², S. 77 ff.; Christa Wichterich, *Die Erde bemut-*

1. Die „Feminisierung“ der Entwicklungspolitik

Esther Boserup legte mit ihrer einflussreichen Studie *„Die Rolle der Frau in der Entwicklung“*¹⁹ 1970 den Grundstein zu einer systematischen Analyse der Beiträge von Frauen in den produktiven Sektoren der Ökonomien in Entwicklungsländern, insbesondere in der Landwirtschaft. Boserups Analyse leistete einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Gender in die Forschungsperspektive und gab mit anderen den Impuls zur Etablierung des Ansatzes *Women in Development (WID)* in der Entwicklungspolitik. Nach dem Scheitern wachstumsorientierter Strategien des Kapital- und Technologietransfers²⁰ schloss sich im Zuge der Neukonzeptionalisierung von Entwicklungsstrategien eine „Investition in die Armen“ an. Deren wichtigste Implikation war der Zielgruppenbezug und eine Umorientierung auf die Basisbedürfnisse ärmster Bevölkerungsschichten. In diesem Kontext wurden Frauen als äußerst produktive, aber bislang vernachlässigte Ressource von multilateralen Entwicklungsorganisationen entdeckt. Mit dem WID-Ansatz sollte das ungenutzte Humankapital in Entwicklungsprogramme integriert und die (frauen)politische Blindheit überwunden werden. Die UN-Generalversammlung erklärte das Jahr 1975 zum Internationalen Jahr der Frau und beschloss die erste Weltfrauenkonferenz in Mexico City mit dem Ziel der vollständigen Integration von Frauen in alle Entwicklungsanstrengungen.

2. Ansätze einer (geschlechter)gerechten Entwicklung

Im Vorfeld der Abschlusskonferenz der Frauendekade in Nairobi 1985 fand das erste internationale Treffen von *Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN)* 1984 in Indien statt. Frauenforscherinnen und Aktivistinnen aus dem Süden bündelten ihre Kräfte zur Kritik am westlichen Entwicklungsmodell und den Implikationen des WID-Ansatzes. Sie präsentierten ihr alternatives Entwicklungsmodell auf der dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi²¹ unter dem Titel „Entwicklung, Krisen und alternative Visionen –

tern. Frauen und Ökologie nach dem Erdgipfel in Rio. Berichte, Analysen, Dokumente, Köln 1992; Ester Boserup, *Women's role in Economic Development*, New York 1970.

19 E. Boserup, ebd.

20 Der erhoffte trickle-down-Effekt des wirtschaftlichen Wachstums und der neuen Produktivität trat nicht ein. Im Gegenteil, die Verelendung der armen ländlichen und städtischen Bevölkerungen wuchs.

21 Auf dem Forum '85 in Nairobi waren insgesamt 13 000 NGO-Teilnehmerinnen aus 150 Ländern akkreditiert, 60 Prozent von ihnen kamen aus den so genannten Entwicklungsländern.

Perspektiven von und für Frauen aus der Dritten Welt²². Mit der Einführung ihres *Empowerment*-Ansatzes forderten sie Machtbildung für benachteiligte soziale Gruppen, die gesellschaftliche Transformation bestehender (geschlechts)hierarchisierter Strukturen insgesamt sowie die Abkehr von wachstumsorientierten Zivilisationsmodellen. Ziel war eine grundlegende Revision und Neukonturierung bestehender Entwicklungsmodelle.²³ Die ernüchternde Bilanz von Nairobi gab ihnen Recht. Sie belegte eine zunehmende „*Feminisierung der Armut*“. Der Integrationsansatz schlug fehl, weil er die Machtasymmetrien innerhalb der Geschlechterbeziehungen sowie die Ursachen ungleicher Ressourcenverteilung mit seiner ausschließlichen Fokussierung auf Frauenfragen unangetastet ließ und weiterhin auf Modernisierungsstrategien gründete. Er machte Frauen letztendlich angepasster und verfügbarer für die Entwicklungserfordernisse. Der *Empowerment*-Ansatz fand im Folgeprozess der Nairobi-Konferenz Eingang in die bi- und multilaterale Entwicklungszusammenarbeit sowie in die Abschlussdokumente der Weltkonferenzreihe der neunziger Jahre, jedoch bar seines ursprünglich machtkritischen Transformationsanspruches. Auf der institutionellen entwicklungspolitischen Ebene transformierten Ende der achtziger Jahre die WID-desks zu GAD (Gender and Development)-desks,²⁴ die das Einbringen der Geschlechterperspektive (*engendering*) in sämtliche Entwicklungsbereiche als eine verpflichtende Querschnittsaufgabe verstanden.

3. Frauen, Umwelt und nachhaltige Entwicklung

Nachdem Frauen in den siebziger Jahren als Ressource von Entwicklungsplanern entdeckt worden waren, vollzog sich rund zehn Jahre später der Integrationsprozess von Umwelt und Entwicklung. Ende der achtziger Jahre wurde der WID-Ansatz sukzessive zum Dreieck „*Women – Environment – Development*“ (*WED*)²⁵ erweitert, der Frauen diesmal als Umweltmanagerinnen entdeckt und einbindet. Kritik an der Funktionalisierung von

Frauen erst für Entwicklungs-, dann für Umweltprozesse und an einer Feminisierung der Umweltverantwortung folgten auf dem Fuße.²⁶ Später ist WED in einen *Women-Environment-Sustainable Development*-Ansatz überführt worden. Seit Anfang der neunziger Jahre wurde dann vor allem der Gender-Begriff kontrovers diskutiert. Ökofeministische Theoriekonzepte, wie sie etwa von Maria Mies und Vandana Shiva²⁷ vertreten wurden, basieren auf einem essentialistischen Gender-Begriff, der das „weibliche Prinzip“ als Garant für den respektvollen Umgang mit der Natur und ein friedvolles Leben in menschlichen Gemeinschaften konstruiert. Diesen Ansätzen wurde eine Ontologisierung der Zweigeschlechtlichkeit vorgeworfen sowie die Perpetuierung androzentristischer Legitimationsfolien der Natur- und Frauenunterdrückung durch die unterstellte größere Nähe von Frauen zur Natur. Die naturalistische „Wir-Frauen-Kategorie“ wurde vor allem durch schwarze nichtwestliche Frauen²⁸ zurückgewiesen, „die ihre feministischen Kolleginnen bezichtigten, nichtgeneralisierbare weiße Mittelstandstheorien zu produzieren und diese in kolonialer Attitüde ihren marginalisierten Schwestern überzustülpen“²⁹. Poststrukturalistische feministische Ansätze³⁰ hingegen verstehen *sex* nicht als biologisch präformierte Entität, sondern als Material kultureller Aneignung bzw. Konstruktion. Für sie existiert keine vordiskursive Zweigeschlechtlichkeit. *Sex* wird zur *gendered category*. Neben Gender treten Kategorien wie Rasse, Klasse und Kultur, die ebenfalls als performative, prozessural sich wandelnde und aktiv veränderbare Kategorien verstanden werden. Mit zunehmender Mobilität der Individuen beschreiben sie keine statisch festgelegten Zuschreibungen, sondern sind fluide und können in wechselnden gesellschaftlichen

26 Vgl. Chr. Wichterich (Anm. 18).

27 Vgl. Vandana Shiva, *Das Geschlecht des Lebens*, Berlin 1988; Maria Mies/Vandana Shiva, *Ökofeminismus*, Zürich 1995; Veronika Bennholdt-Thommsen/Maria Mies/Claudia von Werlhof, *Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrausierung der Arbeit*, Zürich 1992³.

28 Vgl. Chandra T. Mohanty, *Aus westlicher Sicht: Feministische Theorie und koloniale Praxis*, in: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, (1984) 23, S. 149–162; Bell Hooks, *Ain't a woman: Black women and feminism*, Boston 1982.

29 Susanne Schröter, „Essentialismus“ und „Konstruktivismus“ in der feministischen Forschung, in: *Peripherie*, 20 (April 2000) 77/78, S. 9–27, hier S. 12.

30 Vgl. etwa Judith Butler, *Gender trouble. Feminism and Subversion of Identity*, New York-London 1990 (*Anmerkung der Redaktion*: Siehe auch den Essay von Judith Butler in diesem Heft); Donna Haraway, *Situated knowledges: The Science Question and the Privilege of Partial Perspective*, in: *Feminist Studies der University of Maryland*, 14 (1988) 3, S. 575–599.

22 Gita Sen/Caren Grown, *Development, Crisis and Alternative Visions. Third World Women's Perspective*, Stavanger 1985.

23 Vgl. R. Braidotti u. a. (Anm. 18), S. 80 ff.

24 Vgl. dies., S. 82.

25 Dies., S. 86 f. Eine der ersten Untersuchungen zu diesem Forschungsfeld publizierten 1988 Irene Dankelmann und Joan Davidson, *Women and the Environment in the Third World – Alliance for the Future*, London 1988; 1989 legte eine Expertengruppe multilateraler Organisationen in der Entwicklungszusammenarbeit die ersten verbindlichen Guidelines für WED-Projekte vor.

Kontexten an Relevanz verlieren bzw. de- und wieder neu rekonstruiert werden. Im Rio-Prozess dominierten jedoch weiterhin ökofeministische Positionen.

III. Feministische Nachhaltigkeitsdiskurse im Rio-Prozess

1. Eine neue Ethik für die Erde

Entscheidend für die Entwicklung eines frauenpolitischen Konzeptes von *Sustainability* aus zivilgesellschaftlicher Perspektive war der von WEDO (Women's Environment & Development Organisation) organisierte „Weltfrauenkongress für einen gesunden Planeten“, auf dem der Frauenaktionsplan 21, die „*Women's Action Agenda for a Healthy Planet*“, von 1342 Frauen aus 83 Ländern³¹ einstimmig verabschiedet wurde.³² Margarita Arias aus Costa Rica eröffnete den Weltfrauenkongress mit den Worten: „Niemand spricht mit so großer moralischer Autorität für den Schutz der Umwelt wie Frauen“³³ und trieb mit dieser Diktion ökofeministische Pflöcke ein, mit denen sie sowohl für diesen Kongress in Miami als auch den „Planeta Femea“ in Rio das Terrain absteckte. Der NGO-Frauenkongress war in Form eines Tribunals organisiert worden. Er sollte „die Verflechtung von Wirtschaftssystem, Zerstörung des Planeten und Unterdrückung von Frauen“³⁴ sichtbar machen. Zeugnisse der Anklage waren der Weltmarkt und die Verschuldung, Militarismus, Wissenschaft und Technik, Demokratiemangel und Rechtsverletzungen – überhaupt das Entwicklungsmodell als Gesamtsystem.³⁵ Der Frauenaktionsplan 21 formulierte eine grundlegende Kritik an den herrschenden Entwicklungs- und Wohlstandsmodellen mit ihrer durchgängigen Wachstumsorientierung und forderte einen Paradigmenwechsel hin zu einer tief greifenden Transformation und (Re-)Moralisierung menschlichen Lebens und Wirtschaftens. Drei zentrale Forderungen lassen sich identifizieren: eine neue Ethik im Umgang mit der Natur; Gerechtigkeit zwischen Norden und Süden; Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Verbunden sind diese Kritikelemente mit der Aufforderung zu einer „neuen

Moral des Produzierens, Handelns und des Konsums“³⁶. Die Teilnehmerinnen in Miami distanzieren sich von dem Begriff „nachhaltige Entwicklung“ als westlich dominiertem Modell und führten im Gegenzug „*sustainable livelihood*“³⁷ als neue Leitorientierung in die Debatte ein. Der Livelihood-Ansatz betont die Bedeutung der lokalen Ebene für die alltägliche Überlebenssicherung, den Erhalt lokaler Ressourcen und die Strukturbildung sozialer Systeme. Livelihood respektiert die Vielfalt lokal unterschiedlicher gesellschaftlicher und natürlicher Lebensbedingungen und wendet sich gegen den Geltungsanspruch universeller Entwicklungsparadigmen einer nachholenden Entwicklung.

2. Der „Planet der Frauen“

Auf dem „*Planeta Femea*“ des globalen NGO-Forums in Rio wurden feministische Nachhaltigkeitsansätze erstmalig für eine weltweite Öffentlichkeit sichtbar. Die Frauen-Agenda war Strukturgebend für die Themen des „Planeta Femea“. WEDO mit ihrer schillernden Leitfigur Bella Abzug setzte politikstrategisch auf einen partizipativen Empowerment-Ansatz, der die Kluft zwischen der Leistung von Frauen für Gesellschaft und Umwelt und ihrer Beteiligung an politischer und wirtschaftlicher Macht überwinden sollte. Angestrebt wurde dies mit Advocacy-, Mainstreaming- und Lobbyarbeit zunächst innerhalb etablierter Systemstrukturen. Die Vertreterinnen einer machtkritischeren Position mit DAWN an ihrer Spitze sahen die herrschenden Weltwirtschaftsstrukturen, ökologische Krise und Frauenunterdrückung miteinander zu einer umfassenden Entwicklungskrise verknüpft. Ihr Ziel war es, diesen Konnex transparent zu machen und ihm mit visionären Gegenentwürfen zu begegnen.³⁸

3. Ambivalenzen eines Lobbyerfolges

Die grundsätzlich systemkritischen Positionen fanden jedoch keinen Eingang in die inhaltliche Ausformulierung der Agenda 21. Die machtkritische Reformulierung von Nachhaltigkeit lief dem Wachstumsoptimismus und frauenpolitischen Integrationsansatz des offiziellen Abschlussdokuments grundlegend zuwider. Dennoch ist die Agenda 21 das erste UN-Abschlussdokument eines Weltgipfels zu Umwelt- und Entwicklung,

31 Vgl. Chr. Wichterich (Anm. 18), S. 15.

32 Der WEDO-Kongress verlief parallel zur UNEP Vorbereitungskonferenz über Frauen & Umwelt in Miami.

33 Chr. Wichterich (Anm. 18), S. 43.

34 Peggy Antobus von DAWN, in: Chr. Wichterich (Anm. 18), S. 16.

35 Vgl. Chr. Wichterich (Anm. 18), S. 16.

36 Ebd., S. 23.

37 Frei übersetzt: nachhaltige Lebensbedingungen, sichere Lebensverhältnisse bzw. -grundlagen.

38 Vgl. Chr. Wichterich (Anm. 18), S. 37 ff. Konnex bezeichnet hier die Verknüpfung von Weltwirtschaft, ökologischer Krise und Frauenunterdrückung.

das ein Kapitel³⁹ über die Rolle von Frauen als Hauptakteurinnen (*major group*) in Nachhaltigkeits-Prozessen enthält, den „Globalen Aktionsplan für Frauen zur Erzielung einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung“⁴⁰. Darüber hinaus wurden rund 120 weitere Empfehlungen zu Geschlechtergerechtigkeit quer zu den Themen der Agenda 21 festgehalten.⁴¹ Ewa Charkiewicz⁴² von DAWN bilanziert die Agenda 21 als ein höchst ambivalentes Dokument. Von der Ebene der Politikformulierung hin zur realen Welt sei die Umsetzung der Vereinbarungen nicht substantiell gewesen. Die kohärente Vernetzung von Gender und nachhaltiger Entwicklung ist im Folgeprozess von Rio weder konzeptionell noch in der Umsetzung gelungen. Zwar gelten Umwelt- und Genderfragen mittlerweile als politische Querschnittsthemen, sie werden jedoch durch das sektorale Prinzip politisch administrativer Problembearbeitung nach wie vor zerschnitten und unverbunden evaluiert.

IV. Perspektiven einer gendersensiblen zukunftsfähigen Entwicklung

1. Mainstreaming im Vorfeld des Johannesburg-Gipfels

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen setzt WEDO während der WSSD in einer ersten Etappe auf Reformen und Mitmacht. Diese Strategie beinhaltete vor allem die Übernahme einer aktiven Rolle innerhalb der 1993 gegründeten *Frauen AG (Women's Caucus)* der *Kommission für Nachhaltige Entwicklung (CSD)*.⁴³ Der Women's Caucus tritt für das systematische Gender

Mainstreaming aller Vereinbarungen im Bereich nachhaltiger Entwicklung ein. Er ist mit eigenen Positionspapieren, Side-Events und steter Lobby-Arbeit auf den jährlichen CSD-Tagungen präsent und versucht, seine Expertise systematisch in den Prozess und in die Entschließungstexte einzubringen. Als Pipeline dieser Mainstreaming-Prozesse dienen wesentlich die so genannten „*Multi-Stakeholder Dialogs*“ innerhalb der CSD. NGOs ermöglicht dieses innovative Partizipationsinstrument den Dialog mit Regierungsdelegationen und Mitgliedern der Hauptgruppen (*major groups*) und gezielten Einfluss auf Entschließungstexte. Für Frauenorganisationen, die auf Mitmacht setzen, kommt den Dialogen eine Schlüsselfunktion zu. Als Hauptaufgaben und -aktivitäten im Vorfeld des Johannesburg-Gipfels hat die Frauen-Arbeitsgemeinschaft der CSD die koordinierte Entwicklung einer Neuauflage der Frauenaktionsagenda identifiziert. Sie wird im Rahmen eines konsultativen Prozesses auf der Grundlage von Seminaren, Umfragen und Frauenforen kooperativ erstellt.⁴⁴ WEDO koordiniert diesen Prozess. Die aktualisierte Fassung der Frauenagenda soll sowohl im Gipfel- als auch im Nachfolgeprozess als Lobbying-Plattform eingesetzt werden.

2. Prioritäten einer A-Gender⁴⁵ für die Nachhaltigkeit

Zentrale Forderungen des Women's Caucus,⁴⁶ der gemeinsam formulierten Women's Action Agenda for a Healthy Planet 2002 (WAA 2002)⁴⁷ sowie von DAWN⁴⁸ für das Gender Mainstreaming in Johannesburg sind:

– *Good Governance und Geschlechterdemokratisierung* sollen Entscheidungs- und Gestaltungsmacht, Partizipation und Rechtssicherheit für alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, gewähren. Dies setze *Gender balance* innerhalb aller Entscheidungsgremien im Bereich nachhaltiger Entwicklung voraus.

– Ein Abbau der *Spannungen zwischen freier Marktideologie und nachhaltigen Produktions- und*

39 Vgl. Bundesministerium für Umwelt (Anm. 15), Agenda 21, Teil III: Stärkung der Rolle wichtiger Gruppen, Kap. 24: Globaler Aktionsplan für Frauen zur Erzielung einer N. E.

40 Ebd.

41 Vorausgegangen war ein langjähriges, zähes frauen- und genderpolitisches Lobbying. Noch im ersten Entwurf der offiziellen Agenda 21 war kein einziges Wort über Frauen enthalten.

42 Vgl. Ewa Charkiewicz (DAWN Joint Coordinator on Sustainable Livelihoods), Towards the World Summit on Sustainable Development, Agenda 21: A viable Alternative to Hyper-Liberalisation, in: DAWN Informs, May 2002, S. 1–5, (www.dawn.org.fj).

43 Die CSD begleitet die Umsetzung der Agenda 21. Formal ist sie eine Fachkommission des Wirtschafts- und Sozialrates der Vereinten Nationen (ECOSOC), dieser untersteht der Generalversammlung. Die CSD ist institutionell schwach, kann keine Konventionen oder völkerrechtlich verbindliche Entscheidungen verabschieden und ist beim Monitoring auf die jährlichen nationalen Regierungsberichte angewiesen, die nur teilweise durch alternative NGO-Reports flankiert werden.

44 Vgl. Thais Corral, Women's Agenda for a Healthy Planet. Zehn Jahre tatkräftiges Engagement, in: Politische Ökologie, 19 (Juni 2001) 70, S. XVIII–XIX, hier S. XIX.

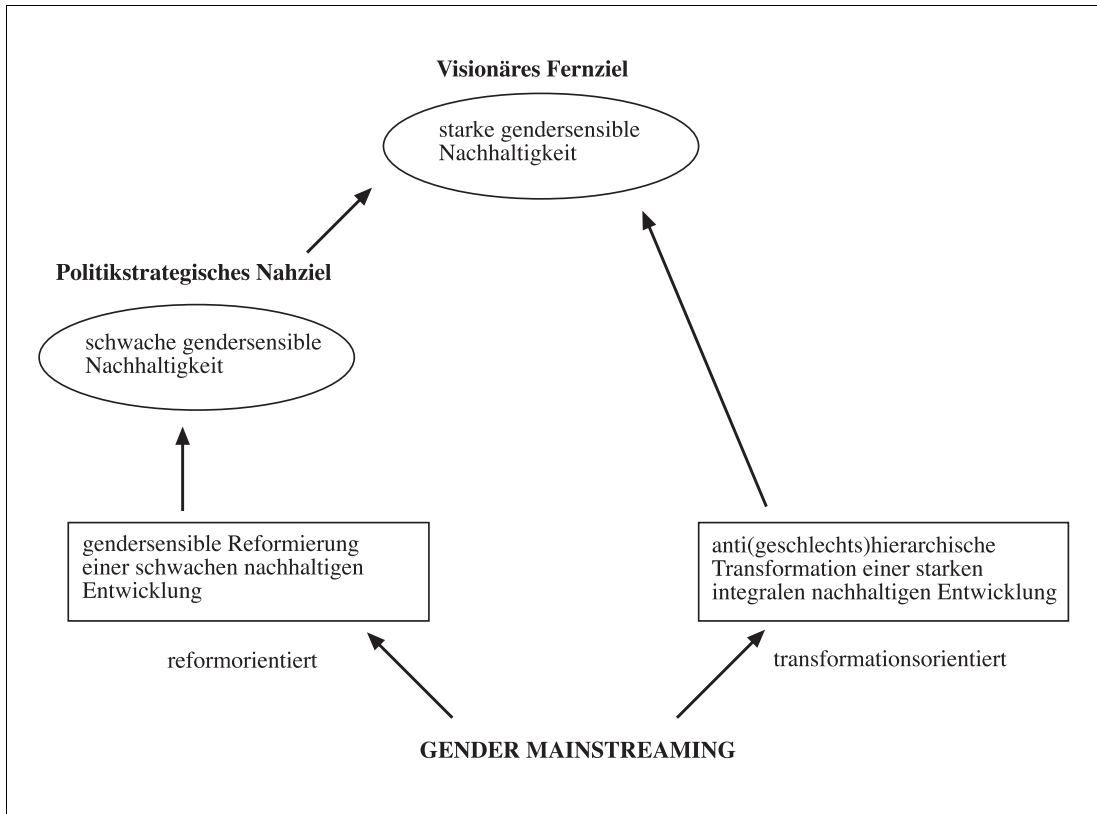
45 Wortspiel: Eigentlich heißt es Agenda. Eine A-Gender versinnbildlicht eine durchgängig gendersensible Nachhaltigkeits-Agenda.

46 Vgl. Women's Caucus (Hrsg.), Women as Major Group, Document of the WC for the UNECE Ministerial Meeting for the World Summit on Sustainable Development, Genf, 24. September 2001.

47 Women's Action Agenda for a Healthy Planet 2002, Preliminary Draft, 23. Oktober 2001.

48 Vgl. E. Charkiewicz (Anm. 43).

Schaubild



Quelle: Eigene Darstellung.

Konsumzielen soll durch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kosten ökonomischen Wachstums in volkswirtschaftlichen Analysen (ehrliche Preise), Armutsbekämpfung und eine ökologische Wende in den Produktions- und Konsummustern westlicher Industrieländer erreicht werden.

– *Neoliberale Globalisierung*: Der Verlust der Kontrollmacht von Staaten und sozialen Gruppen über die Produktion und Verteilung von Ressourcen soll aufgehalten werden. Gerade öffentliche Güter wie Wasser dürfen nicht privatisiert werden. Gendersensible Global-Governance-Prozesse gelte es zu unterstützen.

DAWN kritisiert die „hyper-liberalen“ und „hyper-maskulinen“ Strukturen ökonomischer Globalisierung. Fragen nach den sozialen und ökologischen Kosten globalen Wirtschaftswachstums stünden in Johannesburg nicht mehr auf der Agenda. *Sustainable livelihood* bildet mit seiner Orientierung an sicheren Lebensgrundlagen i. S.

des Vorsorgeprinzips ein Gegenkonzept zu global-universellen Entwicklungs- und Wirtschaftskonzepten.

– *Frieden, Gewaltfreiheit und Gerechtigkeit* sind fundamentale Voraussetzungen von Nachhaltigkeit. Ökonomische, soziale und machtpolitische Ursachen von Gewalt und militärischen Konflikten sollen systematisch in die Friedens- und Konfliktforschung einbezogen werden.

– Ein *geschlechtergerechter Zugang zu und Kontrolle über natürliche und gesellschaftliche Ressourcen* soll durch Empowermentprozesse und die normative Verankerung von Rechten in nationalen Verfassungen realisiert werden.

– Gewährung *reproduktiver und sexueller Rechte* sowie Gesundheit im Rahmen einer intakten Umwelt sollen garantiert werden. Hierzu werden Monitoringstrategien und Politiken zum Schutz besonders der verletzlichsten Gruppen in Gesellschaften vorgeschlagen.

– *Genderbezogene Analysen (gender impact analysis)* sollen zum integralen Bestandteil aller Entscheidungen und Gesetze werden.

– Der *Schutz der Biodiversität* soll auf allen Politik-ebenen vorangetrieben werden, z.B. durch eine *nachhaltige Landnutzung*, die zum Erhalt des lokalen Wissens, kultureller und biologischer Vielfalt beiträgt und in ländlichen Gebieten nachhaltige Lebensbedingungen (*sustainable living*) ermöglicht.

– *Nahrungssicherheit* beinhaltet Souveränität über die Entscheidung, welche Nahrung produziert, konsumiert und importiert werden soll. Die genetische Modifikation von Nahrungsmitteln und Patente auf Leben werden abgelehnt.

– Ein geschlechtergerechter Zugang zu *Bildung, Kommunikation und Informationstechnologien* soll gewährleistet werden.

Mit diesen Prioritäten werden nicht nur reaktiv Themen für das Mainstreaming der Regierungsagenda benannt, sondern eigene Problemfelder definiert.⁴⁹ Insbesondere ökonomische Globalisierung, Debatten um Global Governance und die Regulierungskonzepte sozial-ökologischer Problemlagen sind bislang männlich dominiert. Diesen hegemonialen Diskurssträngen stellt die Frauenaktionsagenda genderorientierte Positionen gegenüber. Zugleich verbleibt sie grundsätzlich in verhandlungsfähigen Ansätzen, um in Johannesburg einen globalen Konsens mit einer möglichst durchgehenden Genderorientierung zu erreichen, damit sich die Regierungs-Agenda schrittweise zu einer A-Gender für Nachhaltigkeit entwickelt.

3. Perspektiven für eine gendersensible Nachhaltigkeit

Nachhaltige Entwicklung gleicht in ihrer Polyvalenz eher einer beliebig füllbaren Leerformel, einem Containerbegriff⁵⁰ oder Gummiwort.⁵¹ Diese konstitutive Offenheit lässt sich auch positiv interpretieren. Nachhaltigkeit erscheint dann als ein „historisch offenes gesellschaftliches Entwick-

lungs- und Transformationskonzept . . . , das sich nicht auf evolutionäre Trends oder langfristige Kontinuitätsannahmen stützen kann, sondern allein auf die Handlungsmöglichkeiten und -ziele gesellschaftlicher Akteure und Akteursgruppen“⁵². AkteurInnen unterschiedlichster Provenienz können somit Nachhaltigkeit, orientiert an ihren jeweiligen Interessenlagen, Menschen-, Natur-, Gesellschafts-, Politik- und Weltverständnissen, immer wieder neu ausbuchstabieren. Damit eröffnet nachhaltige Entwicklung ein kontrovers strukturiertes, hoch komplexes Diskurs- und Handlungsfeld,⁵³ in dem sich in Bezug auf die Ausstattung mit Deutungs- und Handlungsmacht ein äußerst heterogenes AkteurInnenfeld abbildet. Welche Problemperspektiven und Lösungsansätze sich bei der Orientierung an einer prozeduralen Leitbildvariante⁵⁴ letztendlich durchsetzen, entscheiden die mit entsprechender Deutungsmacht ausgestatteten AkteurInnen- und Diskurskoalitionen. Die Analyse von Interessenkonflikten und Machtasymmetrien ist daher unabdingbare Voraussetzung für gezielte politische Machtbildungsprozesse (*empowerment*) jeweils benachteiligter AkteurInnen. Nur unter den Bedingungen einer Gleichheit des Sprechens, Gehörtwerdens und Entscheidens in (Ver)handlungsprozessen nachhaltiger Entwicklung könnte es potenziell zu einem gleichberechtigten Wettbewerb der Ideen kommen. Hierzu reicht ein Gender Mainstreaming zur Transformation krisenhafter sozial-ökologischer Problemlagen nicht aus.

DAWN legte vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen einen feministischen Ansatz von Global Governance⁵⁵ auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking vor. Ihr Transformationsprojekt zielt auf die sukzessive „Restrukturierung des Marktes“, „Reform des Staates“ und „Machtbildung in der Zivilgesellschaft“⁵⁶. Diese Vision einer grundlegenden Transformation i. S. eines Abbaus (geschlechts)hierarchischer Strukturen in Politik, Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft auf allen

49 Die theoretische Fundierung der Analysen und Forderungen bleibt jedoch diffus. Es wird nicht näher dargelegt, auf welchen Gender- und Naturkonzepten sie basieren.

50 Vgl. Andreas Missbach, Das Klima zwischen Nord und Süd. Eine regulationstheoretische Untersuchung des Nord-Süd-Konflikts in der Klimapolitik der Vereinten Nationen, Münster 1999.

51 Vgl. Karin Wullenweber, Wortfang, Was die Sprache über Nachhaltigkeit verrät, in: Politische Ökologie, 17 (2000) 63/64, S. 23–24.

52 Peter Wehling, Sustainable Development – eine Provokation für die Soziologie?, in: Karl-Werner Brand (Hrsg.), Nachhaltige Entwicklung. Eine Herausforderung an die Soziologie, Leverkusen 1997, S. 35–50, S. 35.

53 Vgl. Karl-Werner Brand u. a., Bedingungen einer Politik für Nachhaltige Entwicklung, in: Sozial-ökologische Forschung. Ergebnisse der Sondierungsprojekte aus dem BMBF-Förderschwerpunkt, München 2002, S. 91–110, S. 92.

54 Vgl. ders., Vision ohne Herzblut. Über die begrenzte Resonanzfähigkeit des Leitbilds Nachhaltigkeit, in: Politische Ökologie, 17 (2000) 63/64, S. 19–20, S. 20.

55 Vgl. Christa Wichterich, Die globalisierte Frau. Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit, Reinbeck b. Hamburg 1998, S. 239 f. (www.dawn.org.fj).

56 Dies., S. 240.

Politikebenen ist Voraussetzung für die Herausbildung einer geschlechtergerechten Nachhaltigkeit.

Der weite Weg dorthin führt über eine Doppelstrategie:

- Einerseits ist die Überwindung geschlechtsblinder Diskurse und Politiken über einen systemkonformen Integrationsansatz erforderlich. Das Ziel ist die gendersensible Reformierung hegemonialer Konzepte einer schwachen Nachhaltigkeit.
- Ebenso notwendig ist die Formulierung herrschaftskritischer und weiter reichender Alternativkonzepte. Sie verfolgen das visionäre Fernziel der anti(geschlechts)hierarchischen Transformation einer starken zukunftsfähigen Entwicklung.

Internetverweise der Autorin:

www.johannesburgsummit.org
= offizielle UN-Seite

www.weltgipfel2002.de
= gemeinsame Seite von BMU & BMZ

www.earthsummit2002.org
= Multistakeholder-Forum (Women' Caucus)

www.worldsummit2002.de
= Seite der HBS

www.iisd.ca/wssd/portal.html
= Portal des International Institute for Sustainable Development

www.dawn.org.fj DAWN
www.wedo.org WEDO

Claudia Pinl

geb. 1941; Journalistin und Autorin.

Anschrift: Raumerstr. 2a, 50935 Köln.

E-Mail: claudiapinl@web.de

Veröffentlichungen u. a.: Vom kleinen zum grossen Unterschied. „Geschlechterdifferenz“ und konservative Wende im Feminismus, Frankfurt/M. 1995; Männer lassen arbeiten. 20 faule Tricks, auf die Frauen am Arbeitsplatz hereinfallen, Frankfurt/M. 2000.

Judith Butler

Maxine Elliot Professor für Rhetorische und Komparative Literatur, Universität Kalifornien, Berkeley, USA.

Anschrift: 1027 Merced St., Berkeley, Kalifornien 94707, USA. E-Mail: jbutler@socrates.Berkeley.EDU

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Slavoj Zizek und Ernesto Laclau) Contingency, Hegemony, Universality, London 2000; Antigone's Claim: Kinship between Life and Death (Dt.: Antigones Verlangen, Frankfurt/M. 2001).

Peter Döge

Dr. rer. pol., geb. 1961; Gründer und Mitarbeiter des Berliner Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. (IAIZ).

Anschrift: IAIZ e. V., Postfach 61 02 27, 10923 Berlin. E-Mail: pd@IAIZ.de

Aktuelle Veröffentlichungen: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, Bielefeld 2001; (Hrsg. zus. mit Michael Meuser) Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Opladen 2001.

Christina Klenner

Dr. oec., geb. 1954; wissenschaftliche Referentin für Geschlechterverhältnisse im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung.

Anschrift: Hans Böckler Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf.

E-Mail: Christina-Klenner@boeckler.de

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit Hartmut Seifert) Zeitkonten – Arbeit à la carte?, Hamburg 1998; (zus. mit Ute Klammer, Christiane Ochs, Petra Radke, Astrid Ziegler) WSI-FrauenDatenReport, Berlin 2000.

Sabine Berghahn

Dr. jur., geb. 1952; Rechtsanwältin und Privatdozentin am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin.

Anschrift: FU, FB Politik- und Sozialwissenschaften, Ihnestr. 22, 14195 Berlin.

E-Mail: Berghahn@zedat.fu-berlin.de

Zahlreiche Veröffentlichungen zu „gender-rechtlichen“ Themen sowie Verfassungs-, Sozial- und Familienpolitik.

Christiane Thorn

Dipl.-Soz.-Wiss., geb. 1965 (Woiwod); Promovendin an der Universität Duisburg; Mitglied der Projektgruppe „Gender Mainstreaming“ am Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig.

Anschrift: Fockestraße 23, 04275 Leipzig.

E-Mail: thorn@rz-uni-leipzig.de

Veröffentlichungen u. a. (unter Christiane Woiwod): Globale Herausforderung Weltbevölkerungswachstum. Wege zur Stabilisierung der Bevölkerungsdynamik, Institut für Entwicklung und Frieden (Hrsg.), INEF-Report, Bd. 19, Duisburg 1996; Die Internationale Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung in Kairo 1994. Vom Nil zu neuen bevölkerungspolitischen Ufern?, in: Dirk Messner/Franz Nuscheler, Weltkonferenzen und Weltberichte. Ein Wegweiser durch die internationale Diskussion, Bonn 1996.

Nächste Ausgabe

Michael Wolffsohn

Endlos nach der „Endlösung“: Deutsche und Juden

Avi Primor

Keine Lösung durch Gewalt

Abdallah Frangi

Der Osloer Friedensprozess als ein Weg zum Frieden?

Moshe Zuckermann

Eine Mauer wird errichtet

Suleiman Abu Dayyeh

Das besetzte Palästina zwischen Macht und Gerechtigkeit

Der Beitrag der Zivilgesellschaft in Palästina zur Lösung des Nahostkonflikts