

Gender Mainstreaming - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch

Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch

Bearbeitet von
Doris Doblhofer, Zita Küng

1. Auflage 2008. Buch. xi, 278 S. Hardcover
ISBN 978 3 540 75419 0
Format (B x L): 17 x 24,2 cm
Gewicht: 1730 g

[Wirtschaft > Management > Unternehmensführung](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Gleichstellung von Frau und Mann ist das Ziel

- 1.1 Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz – 4**
 - 1.1.1 Ausgewählte Zahlen aus dem europäischen Bericht zur Gleichstellung 2007 – 4
 - 1.1.2 Wirtschaftspolitik der EU – 6

- 1.2 Ziele im Geschlechterverhältnis – 7**
 - 1.2.1 Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern – 8
 - 1.2.2 Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung – 8
 - 1.2.3 Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen – 10
 - 1.2.4 Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotypen gestalten – 11
 - 1.2.5 Ausgeglichene Verteilung von Belastungen – 11
 - 1.2.6 Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen – 12

- 1.3 Zielrichtungen – 13**
 - 1.3.1 Das Individuum in seinen Rollen – 13
 - 1.3.2 Das Individuum bzw. die Gruppe der Frauen und Männer mit den jeweiligen Ressourcen – 13
 - 1.3.3 Die Struktur und Kultur von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen – 14

- 1.4 Zielfindungsprozess – 14**

- 1.5 Was verstehen wir unter dem Geschlechterverhältnis? – 17**
 - 1.5.1 Persönliche, individuelle Betrachtung – 18
 - 1.5.2 Gemeinschaftliche, gesellschaftliche, politische Betrachtung – 20
 - 1.5.3 Fazit – 21

- 1.6 Begriffsklärung im Gender Bereich – 22**

»Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist nicht natürlich.
 Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist auch nicht natürlich.
 Wir haben deshalb das Geschlechterverhältnis zu gestalten.«
 (Gertrud Åström)



Gleichstellung ist gemäß den aktuellen Zahlen der EU bei weitem nicht erreicht. Was ist mit Gleichstellung gemeint?
 Es wird aufgeklärt, wie Ziele der Gleichstellung konkret lauten können. Ziele zu finden ist ein Prozess, der konkretes Aushandeln nötig macht. Dieser wird hier erläutert und mit Beispielen illustriert.
 Wie das Zitat von Gertrud Åström, einer schwedischen Gender Expertin, zeigt, zielt die Gleichstellung auf das Geschlechterverhältnis. Worum es dabei geht – und worum es nicht geht – wird anschließend beschrieben. Wenn wir das Geschlechterverhältnis gestalten, stellt sich die Frage, wie wir uns ein faires Geschlechterverhältnis vorstellen. Allgemein geht es um Gleichstellung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Geschlechterdemokratie usw. Diese Begriffe werden geklärt.

1.1 Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Situation in D, A, CH
 vergleichbar

Obwohl in diesen 3 Ländern deutsch gesprochen wird, kennen wenige Personen die Situation in allen 3 Ländern einigermaßen genau. Wir beraten Unternehmen, Regierungen, Verwaltungen, Organisationen in den 3 Ländern. Damit bekommen wir ein wenn auch nicht vollständiges, so doch recht aussagekräftiges Bild. In Bezug auf die Frage nach der Gleichstellung von Frauen und Männern können wir deshalb sagen, dass die Situationen durchaus vergleichbar sind. Jedes Land hat seine Spezialitäten, seine gute Praxis und seine Bereiche, in denen es noch Aufholbedarf gibt. Obwohl die Schweiz nicht zur EU gehört, sind die Unterschiede zu Österreich und Deutschland graduell. Besondere Merkmale aus einem Land werden jeweils dargestellt, falls sonst Missverständnisse aufkommen würden.

1.1.1 Ausgewählte Zahlen aus dem europäischen Bericht zur Gleichstellung 2007

Die EU publiziert jedes Jahr die aktuellen Zahlen, die von den Ländern gemeldet und von Eurostat gesammelt und bearbeitet werden. Hier dokumentieren wir die Zahlen von Deutschland und Österreich zur Beschäftigungsrate, der Rate der Erwerbslosen, das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen. Wir beginnen mit der Verteilung der Parlamentssitze an Frauen und Männer (■ Tab. 1.1).

Das Geschlechterverhältnis liegt ziemlich konstant um 1/3 Frauen zu 2/3 Männer (Gender Index = 0,5; ► Kap. 17).

1.1 · Die aktuelle Ausgangslage in Deutschland, Österreich und der Schweiz

■ Tab. 1.1. Männer und Frauen in den Parlamenten (%)

	2004		2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Deutschland	32	68	33	67
Österreich	36	64	33	67

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Männerdominanz in Parlamenten stabil

■ Tab. 1.2. Diskriminierende Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern 2005

	Differenz zwischen dem Frauen- und Männerdurchschnittsbruttostundenlohn (%)
Deutschland	22
Österreich	18

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ Tab. 1.3. Beschäftigungsrate (15- bis 64-Jährige in %)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	58,1	59,6	72,9	71,2
Österreich	59,6	62,0	77,3	75,4

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Ein Dauerthema im Beschäftigungsbereich ist die Frage, wie die Frauen- und Männergehälter zueinander stehen. Bei den hier aufgeführten Daten werden gleichwertige Tätigkeiten miteinander verglichen. Ebenso sind die Zahlen auf Vollzeittätigkeiten berechnet, so dass die nicht anders als durch Geschlechtszugehörigkeit begründbare Differenz zum Ausdruck kommt (■ Tab. 1.2).

Gehaltsdifferenz erheblich

Weitere Informationen zum Erwerbsbereich bieten die Zahlen zur Beteiligung von Frauen und Männern im Erwerbssektor (■ Tab. 1.3).

Während der Prozentsatz der beschäftigten Männer zwischen 2000 und 2005 leicht sank, ist er bei den Frauen leicht angestiegen. Der Anstieg betrifft vorwiegend Teilzeitarbeitsplätze. Die Beschäftigungsrate der Frauen ist nach wie vor klar niedriger als die der Männer (■ Tab. 1.3). Die Beschäftigung von Frauen und Männern zeigt bei der Komponente Teilzeit einen großen Unterschied: ■ Tab. 1.4.

Beschäftigungsrate der Frauen steigt leicht

Obwohl die Beschäftigungsrate der Frauen niedriger ist als die der Männer, liegt die Rate bei den erwerbslosen Frauen höher als bei den erwerbslosen Männern (■ Tab. 1.5).

Vor allem Frauen arbeiten
Teilzeit

■ **Tab. 1.4.** Anteil Teilzeitarbeitsverhältnisse am Total der Beschäftigungsverhältnisse (15- bis 64Jährige in %)

	2001	2006	2001	2006
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	39,3	45,8	5,3	9,3
Österreich	33,6	40,7	4,3	6,5

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ **Tab. 1.5.** Erwerbslosigkeitsrate (15- bis 64Jährige in %)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	8,7	10,3	6,0	8,9
Österreich	4,3	5,5	3,1	4,9

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

■ **Tab. 1.6.** Frauen und Männer in Führungspositionen (%)

	2000	2005	2000	2005
	Frauen	Frauen	Männer	Männer
Deutschland	27,1	26,3	72,9	73,7
Österreich	30,3	27,0	69,7	73,0

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2007, EU-Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat G1

Frauen in Führungspositionen rückläufig

Ein Blick auf die Verteilung der Führungspositionen zwischen Frauen und Männern zeigt das folgende Bild: ■ Tab. 1.6.

Entgegen allen Beteuerungen, Frauen seien auf dem Weg nach oben, müssen wir sowohl in Deutschland und Österreich (und auch in der Schweiz) einen spürbaren Rückschlag feststellen.

Diese wenigen Zahlen zeigen deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch längst nicht erreicht ist.

1.1.2 Wirtschaftspolitik der EU

Seit der Einleitung der Lissabon-Strategie 2000, mit der bis 2010 eine konstante Erwerbsquote der Frauen von 60% angestrebt wird, hat sich die Situation der Frauen im Durchschnitt verbessert. Deutschland und Österreich (und auch die Schweiz) liegen im Plan. Die Herausforderungen werden im Bericht folgendermaßen formuliert:

1.2 · Ziele im Geschlechterverhältnis

- die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beseitigen,
- eine ausgewogenere Aufteilung privater und familiärer Verpflichtungen unter Frauen und Männern herbeiführen,
- die volle Unterstützung der Kohäsionspolitik und der Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleisten und
- für einen wirksamen Rechtsrahmen sorgen.

Damit Europa als Wirtschaftsstandort attraktiv bleibt, müssen sich auch die Unternehmen und Verwaltungen auf das Leistungsvermögen der Männer und Frauen stützen können. Eine wirksame Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern leistet dazu einen außerordentlich wichtigen Beitrag.

Gleichstellung ist
Wirtschaftsfaktor

1.2 Ziele im Geschlechterverhältnis

Definition

Eine Gesellschaft ist dann gerecht, wenn sich Frauen und Männer einerseits gesellschaftlich in einem fairen Verhältnis befinden und andererseits Frauen und Männer sich auch in ihrer Persönlichkeit gewürdigt fühlen.

Im Bereich der Geschlechtergleichstellung sind verschiedene Ziele allgemein bekannt; etwa gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit im Erwerbsleben, gleiche Bildungschancen für Jungen und Mädchen, gleiche politische Rechte für Frauen und Männer, ausgewogene Vertretung von Frauen und Männer in Führungspositionen usw. Damit wird deutlich, dass Gleichstellung kein eindimensionales Ziel ist, das mit einer ebenso eindimensionalen (und einmaligen) Maßnahme erreicht werden kann. Gleichstellung ist vielschichtig.

Bekannte Gleichstellungs-
ziele

Die folgende Definition wurde von den Autorinnen entwickelt:

Definition

Die 6 wesentlichen Gleichstellungsziele

1	Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern
2	Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung
3	Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen
4	Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotype gestalten
5	Ausgeglichene Verteilung von Belastungen
6	Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen

1.2.1 Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern

Davon haben alle gern viel

Voraussetzung für ein Leben, welches das Individuum selbstbestimmt und selbstgewählt führen kann, ist die **Teilhabe an Information, Bildung, Kultur, Verantwortung, Zeitautonomie, Arbeit, Entlastung und Honorierung**. Das kann heißen, eine gewisse Kontinuität zu leben, aber auch Veränderungen einzuleiten und umzusetzen. Dabei hilft die notwendige Zeit, Bildung, Information usw. Diese Aufzählung ist nicht abschließend gemeint, zeigt aber auf, dass die Teilhabe an diesen Gütern das Leben sehr stark und positiv beeinflusst.

Elemente, positiv verstanden

Bei diesem Ziel sind Elemente aufgezählt, die positiv gemeint sind. Wir verfügen gerne über diese Elemente. »Information« steht für den Zugang zu Wissen aller Art, »Bildung« für formale Ausbildungen und frei erworbenes Erfahrungswissen. Mit »Kultur« ist sowohl die Möglichkeit gedacht, sich selbst kulturell (in allen Sparten) auszudrücken als auch Zugang zum kulturellen Schaffen anderer zu haben. »Verantwortung« steht für die Möglichkeit, in einem erwünschten Maß mitzugestalten, »Zeitautonomie« für frei verfügbare Zeit, »Arbeit« für eine Tätigkeit, die interessant ist und persönliche Erfüllung bringt. Als »Entlastung« werden alle Angebote und Möglichkeiten verstanden, die uns erlauben, Belastungen abzugeben. Unter »Honorierung« verstehen wir sowohl die materielle Abgeltung z. B. in Form von Gehalt als auch die immaterielle Anerkennung.

Beispiel
<p>»Information«</p> <p>Das Scheidungsgesetz wurde revidiert. Das Justizministerium will dafür sorgen, dass die entsprechende Information Frauen und Männer gleichermaßen erreicht.</p>
<p>»Entlastung«</p> <p>Einen reservierten Parkplatz auf dem Firmengelände zu haben, bedeutet eine Entlastung. Die Firma überprüft, wie viele Frauen und Männer eine solche Entlastung bekommen, vergleicht die Zahlen mit der Zahl der mitarbeitenden Frauen und Männern und der Länge ihrer Arbeitswege und setzt – falls angezeigt – konkrete Ziele.</p>

1.2.2 Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung

Statische und dynamische Sicht

Die Motivation der Männer und Frauen zur adäquaten Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung muss gesichert werden. Da die Beteiligung der Personen in führenden Positionen einerseits jeweils eine Moment-

1.2 · Ziele im Geschlechterverhältnis

aufnahme darstellt und andererseits auch in Bewegung ist, ist für beide Situationen – die statische und die dynamische – eine Zielvorstellung zu entwickeln.

Gut bekannt ist bei der Teilnahme die statische Zielvorstellung, für die jeweils zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgezählt wird, wie viele Frauen und Männer z. B. eine Position auf der obersten Etage innehaben. Bekannt ist die Formulierung eines erwünschten Geschlechterverhältnisses (Geschlechterquoten) auf der Führungsebene. Quoten als geeignete Ziele werden von Männern, aber auch von Frauen angezweifelt. Da es sich bei diesen Positionen um wichtige, z. T. auch machtvolle Positionen handelt, ist es gut nachvollziehbar, dass die Frage nach einer geschlechtergerechten Verteilung delikant ist. Da aber auch Quoten durchaus flexibel gehandhabt werden können, sind sie sehr wirkungsvoll.

Mit der dynamischen Dimension wird beurteilt, was unternommen wird, damit Männer wie Frauen motiviert sind, an Gestaltung und Entscheidung teilzunehmen. Diese Motivation gewährleistet, dass Frauen – wie Männer – die Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilnahme auch wahrnehmen können und wollen. Das bedeutet, dass bei einem Ungleichgewicht das unterrepräsentierte Geschlecht befragt werden soll, wo mögliche Hindernisse gesehen werden. Diese können in der Tradition, der Kultur, den Strukturen, stereotypen Anforderungen usw. lokalisiert werden. Mit der Beseitigung dieser Hindernisse kann die Motivation zur Teilnahme gesteigert werden, was nachhaltig zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis führt.

Damit also bei der Momentaufnahme nach einer bestimmten Zeit eine Entwicklung festgestellt werden kann, braucht es Maßnahmen, die eine Dynamik in Gang setzen. Dies bedeutet auch, dass die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen für Führungspositionen untersucht und gestaltet werden.

Anzahl Frauen und Männer
in der Führung

Motivation sichern

Dynamik in Gang setzen

Beispiel

Steigerung der Beteiligung

Frauen und Männer verstehen die konkreten Anforderungen an eine Führungsposition gleichermaßen als attraktiv. Die Anzahl von betriebsinternen Bewerbungen für eine leitende Stelle entspricht dem Zahlenverhältnis, in dem Frauen und Männer auf der nächstunteren Hierarchiestufe beschäftigt sind. Damit nicht ausschließlich mit Quoten gearbeitet werden muss, werden die aktuellen Mitglieder auf der obersten Führungsebene eingeladen, als Mentoren bzw. Mentorinnen für Nachwuchsführungskräfte für das jeweils andere Geschlecht zur Verfügung zu stehen.

Steigerung der Motivation

Frauen und Männer auf einer mittleren Führungsebene werden befragt, was für sie einen Aufstieg attraktiv machen würde. Die Ergebnisse werden bekannt gemacht.

1.2.3 Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen

Frauen- und Männerbilder,...

Im öffentlichen und privaten Raum wird bewusst zur Auflösung von stereotypen Rollenerwartungen an Frauen und Männer beigetragen. Dazu ist es wichtig, sich klar zu machen, welche Bilder und Rollenerwartungen den jeweils aktuellen Situationen als Folien zugrunde liegen.

Frauen wie Männer sollen ihre Lebensentwürfe nach ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen gestalten können, ohne durch geschlechterstereotype Rollenerwartungen in ihren Möglichkeiten und Veränderungswünschen beschränkt zu sein. Alle Lebensformen genießen gleichermaßen Schutz und Respekt.

Stereotype sind Verhaltensweisen, die wir bei einer bestimmten Gruppe von Individuen mit über 50%iger Wahrscheinlichkeit antreffen. Dies ist allerdings beschränkt auf einen bestimmten Zeitpunkt und eine eingegrenzte Weltregion. Auch Stereotypen sind in permanenter Veränderung.

...die einengen,...

Als geschlechterstereotyp betrachten wir fixe Vorstellungen über Eigenschaften und Verhaltensweisen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Stereotype sind zuerst einmal als solche zu erkennen. Sobald Abweichungen von den Stereotypen für die einzelne Person gravierende Konsequenzen mit sich bringen, gehören sie in die Kategorie von Stereotypen, die der Gleichstellung entgegenstehen. Diese sind ohne Hektik, aber sukzessive aufzulösen.

...sukzessive auflösen

Ebenso wichtig ist das Bewusstsein, mit welchen Mitteln Geschlechterstereotype aufrechterhalten werden. Dabei ist zunächst an Gesetze und



1.2 · Ziele im Geschlechterverhältnis

Traditionen zu denken. Aber auch Sprache und bildliche Darstellungen transportieren Inhalte und stellen Wirklichkeit her. Dies zeigt auf, dass alle immer auch daran beteiligt sind, wie verfestigend bzw. offen mit den Geschlechterstereotypen umgegangen wird.

Beispiel

Alle Marketing-Dokumente benützen Bildmaterial, auf dem Frauen und Männer einerseits in einem guten Mix von Aufgaben abgebildet sind und andererseits zahlenmäßig vergleichbar vorkommen sowie in der abgebildeten Größe vergleichbar viel Raum einnehmen.

1.2.4 Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotypen gestalten

Das Funktionieren von Organisationen, Institutionen und Betrieben baut immer weniger auf geschlechterstereotypen Bildern auf. Institutionelle Traditionen und Routinen zeigen, welches Funktionieren erwünscht oder abgelehnt wird. Die meisten dieser Charakteristika werden – unreflektiert – weiblichen und männlichen Stereotypen zugeordnet. So werden Organisationen »tendenziell maskulin« (hierarchisch, autoritär, gewinnorientiert usw.) geführt oder »tendenziell feminin« (kooperativ, kommunikationsorientiert, ressourcenbewusst usw.), was beides hinterfragt werden soll.

Damit sich Frauen und Männer in ihrer Vielfalt in die Organisation einbringen können und die Institution auch für Kund/innen, Bürger/innen, Klient/innen wahrnehmbar offen ist, braucht es die Reflexion über das eigene Funktionieren.

Organisationen
funktionieren nach
Geschlechterstereotypen

Reflexion über Struktur und
Funktionieren

Beispiel

Frauen in Führungspositionen sollen einen ebenso guten Ruf genießen wie Männer. Dazu wird untersucht, welches Führungsverhalten begrüßt wird und ob Frauen wie Männer dieses Verhalten an den Tag legen. Auf der nächsten Stufe wird untersucht, wie Frauen und Männer auf männliche und weibliche Führungspersonen reagieren.

1.2.5 Ausgeglichene Verteilung von Belastungen

Arbeit, Verantwortung, Zeiterfordernis und Belastung können unsere Lebensmöglichkeiten einschränken. Einschränkungen sind immer Teil jedes Lebens. Die ausgeglichene Verteilung dieser Belastungen ist ebenso wichtig wie die gleichberechtigte Teilhabe an den positiven Gütern.

Bei diesem Ziel sind Elemente aufgezählt, die unerwünscht sind und nicht abgewendet werden können. Alle Elemente sind negativ gemeint. »Arbeit« steht für eine Tätigkeit, die uninteressant bzw. strapaziös ist,

Das würden wir gerne
loswerden

Elemente,
negativ gemeint

»Verantwortung« für die Pflicht, für Situationen gradezustehen, die überfordern, »Zeiterfordernis« steht für Zeit, über die nicht frei verfügt werden kann, und »Belastung« für körperliche und seelische Belastung, die über ein mittleres Maß hinausgeht.

Beispiel

Mit der Umstrukturierung in einem Unternehmen werden auch uninteressante Positionen und Aufgaben umverteilt. Diese Umverteilung wird bewusst beobachtet. Es soll keine Umverteilung zu Ungunsten eines Geschlechts vorgenommen werden.

1.2.6 Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen

Eine geschlechtergerechte Verteilung bedeutet, die öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen bewirken im jeweiligen Bereich, dass das Ziel der Geschlechtergleichstellung gehalten oder erreicht wird oder jedenfalls näher rückt.

Gender Budgeting

Das setzt voraus, dass immer besser bekannt wird, wie die Mittelströme und die erbrachten Leistungen sich auf das Geschlechterverhältnis auswirken. Unter dem Begriff »Gender Budgeting« gibt es derzeit in Europa eine intensive Diskussion über angemessene Instrumente, um dieses Ziel zu erreichen (Lichtenegger u. Salmhofer 2006).

Bis zur Erreichung des Gleichstellungsziels in einem bestimmten Bereich kann dies auch bedeuten, dass Mittel aufgrund der bisherigen Ungleichheiten gezielt einer bestimmten Zielgruppe zugute kommen.

Beispiel

Von den finanziellen Unterstützungen im Bereich der Unternehmensgründungen sollen ebenso viele Frauen wie Männer profitieren. Frauen wie Männer erhalten dabei die Beratungsleistung, die für den Aufbau ihres Unternehmens zielführend sind.

Ziele auswählen

Alle Ziele sind wichtig, können aber nicht alle gleichzeitig und mit der gleichen Intensität verfolgt werden. Die Entscheidung, wann jeweils welches Ziel prioritär behandelt wird, kann ganz unterschiedliche Gründe haben: inhaltliche Wichtigkeit, dringlicher Wunsch einer Zielgruppe oder bestimmter Verantwortlicher, schnelle Ergebnisse usw. Diese Prioritäten können sich auch immer wieder ändern.

Je nach Situation ist das eine Ziel mit einer kleinen Anstrengung zu erreichen oder muss ein wichtiger Prozess eingeleitet werden, damit eine Umleitung der Energien in Richtung Gleichstellungsziel überhaupt begonnen werden kann. Es ist deshalb wichtig, sowohl kurzfristige Ziele anzupfeilen als auch längerfristige Prozesse einzuleiten.

1.3 Zielrichtungen

Nachdem die Vielfalt der Ziele, die im Sinne einer Geschlechtergleichstellung angestrebt werden sollen, erläutert sind, wird in diesem Abschnitt die Perspektive etwas verändert. Wir fragen: In welche Richtung weisen die Ziele? Wir sehen hier 3 wesentliche Elemente:

- das Individuum in seinen Rollen,
- das Individuum bzw. die Gruppe der Frauen und der Männer mit den jeweiligen Ressourcen und
- die Struktur und Kultur von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen.

3 Zielrichtungen

1.3.1 Das Individuum in seinen Rollen

Eine schwangere Frau wird – nach der Erkundigung nach ihrem gesundheitlichen Befinden – meist gefragt, ob sie wohl einen Jungen oder ein Mädchen zur Welt bringen wird oder, falls sie es nicht weiß, was sie (oder ihre Umgebung) sich wünscht. Diese Frage ist nicht in allen Weltteilen von gleicher Bedeutung. In unserer Region ist es keine Katastrophe, ein Mädchen zur Welt zu bringen. Aber nach wie vor ist es nicht gleichgültig.

Die Vorstellungen, was es bedeutet, weiblich oder männlich zu sein, prägen uns von Anfang an. Die stereotypen Kleider für Babies und Kleinkinder strafen alle Lügen, die behaupten, für sie wäre es unerheblich und sie würden Mädchen und Jungen völlig gleich aufwachsen lassen.

Von den Lieblingsfächern in der Schule über die Wahl der Studienrichtung bis zu den Vorstellungen, wodurch sich Führungskräfte auszeichnen (Ziel 2, ► Abschn. 1.2.3), wirken die Stereotypen sehr stark.

Wenn wir in der Gleichstellungsfrage diese Geschlechterstereotypen in den Blick nehmen, ist klar, dass wir die unterschiedlichsten Situationen dahingehend hinterfragen, wie sie dazu beitragen, Bilder und Erwartungen zu schaffen, die auf die einzelnen Personen Druck ausüben können. Wir möchten alles fördern, was den Individuen erlaubt, selbst zu bestimmen, wie sie ihre Rollen sehen. Dies bedeutet auch, dass Veränderungen im Laufe des Lebens als legitim betrachtet und begrüßt werden (Ziel 3, ► Abschn. 1.2.3).

Freie Lebensoptionen

1.3.2 Das Individuum bzw. die Gruppe der Frauen und Männer mit den jeweiligen Ressourcen

Bei dieser Blickrichtung interessiert die Frage: Über welche Ressourcen verfügen Frauen und Männer im Vergleich? Das können positive Güter oder Belastungen sein, wie sie in den Zielen 1 und 5 erläutert sind (► Abschn. 1.2.1/1.2.5). Selbstverständlich sind auch einflussreiche Positionen (Thema im Ziel 2) eine wesentliche Ressource. In Bezug auf die Geschlechtergleichstellung interessiert, wie diese Elemente zwischen den Geschlechtern aktuell verteilt sind.

Gerechte Verteilung

Das Ziel ist demnach eine gerechte Verteilung. Dies bedeutet, dass wir jeweils definieren, wen bzw. welche Gruppen wir miteinander vergleichen. Zusätzlich muss klar werden, wer Einfluss auf die Verteilung des interessierenden Gutes hat (siehe auch Ziel 6).

1.3.3 Die Struktur und Kultur von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen

Strukturelle und kulturelle Ebene

Bei dieser Zielrichtung stehen nicht primär die Individuen im Vordergrund, sondern das Funktionieren von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen. Selbst wenn einzelne Personen das Unternehmen verlassen, stellen die Nachfolgenden die vorgefundene Kultur wieder her. Es ist deshalb wichtig, zu untersuchen, wie die aktuellen Strukturen entstanden sind und welche Geschlechterbilder sie transportieren.

Die Unternehmenskultur lässt sich ebenfalls an verschiedenen Elementen beobachten: Wie wird intern und extern kommuniziert? Welche Personen prägen das Unternehmen mit welchen Ideen? Wie ist der Umgang mit Kund/innen, Mitarbeitenden, Behörden usw.?

Das Ziel ist, Struktur und Kultur bewusst so zu gestalten, dass sie ohne rigide Geschlechterstereotypen auskommen und deshalb lebendig und flexibel sind.

1.4 Zielfindungsprozess

Ziele aushandeln

Nachdem wir dargestellt haben, wie vielschichtig das Ziel der Gleichstellung ist, werden wir anhand von Beispielen aufzeigen, dass »Ziele finden« keine mechanische oder automatische Angelegenheit ist, sondern ein Prozess. In einem Dialog werden Ziele ausgehandelt, ähnlich wie das für andere Ziele auch gilt. SMART ist eine Orientierungshilfe für wirkungsvolle Zielvereinbarungen:

SMART-Systematik verwenden

S	spezifisch und schriftlich
M	messbar
A	attraktiv und aktionsorientiert
R	realistisch
T	terminiert

Selbstverständlich müssen sich die ausgehandelten Ziele an den grundsätzlichen Gleichstellungszielen orientieren und sich mit ihnen in Einklang bringen lassen.

! Nicht alles, was mit Frauen und Männern zu tun hat, weist in Richtung Gleichstellung.

Zunächst wird definiert, für welchen Bereich ein Gleichstellungsziel entworfen und ausgehandelt werden soll. Als Bereiche verstehen wir hier die in sich geschlossene Einheit eines Unternehmens oder einer Verwaltung, die bestimmte Prozesse und Abläufe mit unterschiedlich ausgebildeten und hierarchisch positionierten Beschäftigten kennt.

Bereich definieren

Beispiel**Zielfindungsprozess im Bereich Entwicklung eines Mobiltelefon-Unternehmens**

Im Bereich Entwicklung arbeiten die innovativsten Software-Entwickler/innen, Ingenieur/innen usw. Der Hinweis, dass ihre neueste Entwicklung auch in Richtung Gleichstellung wirken sollte, erzeugt große Ratlosigkeit.

Ein ad hoc zusammengestelltes GEM Team (► Kap. 6) würde Gleichstellung als erreicht betrachten, wenn Frauen wie Männer die neuen Entwicklungen begrüßen würden. Eigentlich gehen aber alle davon aus, dass dies bereits heute der Fall ist. Niemand weiß dies aber konkret.

Ausgangspunkt:
Unklarheit

Ein erstes Ziel ist deshalb, genauer zu erfahren, was Frauen und Männer an den aktuellen Mobiltelefonen schätzen und was für Wünsche sie für eine nächste Handy-Generation tatsächlich haben.

S	Es wird definiert, welches Zielpublikum genauer befragt wird
M	Die Anzahl der Befragungen wird festgelegt und nach welchen Kriterien die Auswertung erfolgt
A	Alle Beschäftigten steuern bei, was sie persönlich an Reklamationen und positiven Rückmeldungen bzgl. der Handys und ihrem Gebrauch erfahren
R	Für die Befragung wird entsprechendes Know-how dazugeholt
T	Nachdem die Ergebnisse der Befragung vorliegen braucht es ca. 3 Monate, um die internen Erkenntnisse einzuarbeiten

Die Erkenntnisse werden für weitere Zieldefinitionen auch im technischen Bereich genutzt.

Beispiel**Zielfindungsprozess im Bereich Personal**

Von der Ausschreibung von neuen Stellen über die Auswahl, Anstellung, Einarbeitung, Weiterbildung, Beförderung bis zur Entlassung können mit sämtlichen Prozessen auch Gleichstellungsziele angepeilt werden.

Es haben sich schon verschiedentlich Frauen beklagt, sie würden nicht zu gleichwertigen Weiterbildungen zugelassen. Aufgrund dieses Hinweises wird beim Thema Weiterbildung ein Gleichstellungsziel festgelegt.

Ausgangspunkt:
Reklamation

S	Für die Beschäftigten einer Abteilung wird das Ziel gesetzt, dass Frauen wie Männer während des nächsten Jahres gleich viele Weiterbildungstage beziehen. Diese sollen auch gleich hohe Kosten verursachen
M	Die Tage werden ausgezählt und die Kosten zugeordnet
A	Von der Ausschreibung bis zur Abrechnung sind die Kursteilnehmer/innen zu begleiten
R	Die Anzahl Betroffener ist gut zu managen
T	Der Stichtag ist festgelegt. Anschließend werden die Ergebnisse diskutiert

Ebene festlegen

So wie sich die Gleichstellungsziele für die verschiedenen Bereiche unterscheiden können, gilt es auch, für die unterschiedlichen Ebenen adäquate Ziele zu definieren. Als unterschiedliche Ebenen werden die verschiedenen Hierarchiestufen verstanden.

Beispiel

Beispiel für einen Zielfindungsprozess auf der Ebene der Sachbearbeitung

Aufgrund der Beobachtung, dass Männer und Frauen mit einer kaufmännischen Grundausbildung nach ein paar Jahren Praxis in Unternehmen auf völlig unterschiedlichen Stufen anzutreffen sind – nämlich Frauen als Assistentinnen, Männer in Leitungsfunktionen – soll die Situation geklärt werden.

S	Die Laufbahnentwicklung von 5 Frauen und 5 Männern wird analysiert
M	Die verschiedenen Stationen auf dieser Entwicklung werden vorab entwickelt
A	In Interviews wird gefragt, ob sich diese Stationen als realistisch herausstellen bzw. welche sonstigen Stationen wichtig sind
R	Die Entwicklung des Gesprächsleitfadens und 10*1 ½ h Interviews sowie die Auswertung können mit entsprechender Fachunterstützung geleistet werden
T	Innerhalb eines Dreivierteljahres wird ein Bericht erwartet

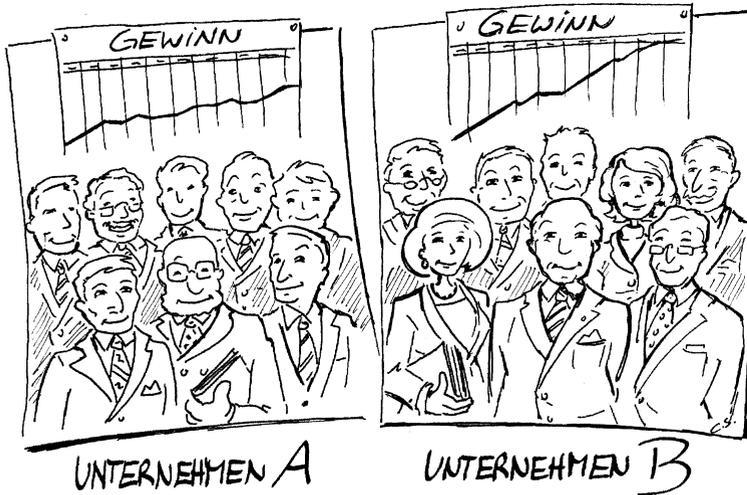
Beispiel

Beispiel für einen Zielfindungsprozesse auf der obersten Führungsebene

Auf der obersten Führungsebene ist unter den 7 Mitgliedern keine Frau. Dies wird kritisiert. Es stellt sich die Frage, was zu tun ist, damit sich dies bei einer nächsten Rochade ändern kann.

Zielfindung auf der obersten Ebene

Einerseits geht ein Auftrag an die Personalabteilung, bei einer nächsten Ausschreibung dafür zu sorgen, dass auch weibliche Bewerbungen eingehen. Andererseits sollen auch die aktuellen Führungskräfte vorbereitet sein, wenn eine Frau (besser mehrere Frauen) auf ihrer Ebene Einzug hält. Sie vereinbaren, dass sie ihre Kenntnis von Frauen auf ihrer Ebene erweitern, entsprechende Kanäle recherchieren und sich über mögliche



Gewinnsteigerung

Kandidatinnen informieren. Sie gehen mit der Methode »Die Gute Nachrede®« vor (► Kap. 18).

S	Frauen mit definiertem Profil sollen recherchiert werden
M	Für jede Sitzung wird vereinbart, wer präsentiert
A	Alle kommen an die Reihe
R	Der Aufwand, einmal jede siebte Sitzung eine Präsentation vorzubereiten, ist auch Führungskräften auf der obersten Ebene möglich
T	Nach 7 Sitzungen werden die Erfahrungen ausgetauscht und allenfalls neue Ziele formuliert

1.5 Was verstehen wir unter dem Geschlechterverhältnis?

Ist das Geschlechterverhältnis Thema, kommt selten spontane Freude auf. Die Gesellschaft wird aus der Sicht von Frauen und Männern betrachtet und es wird untersucht, ob Ungleichheit, Diskriminierung, Ausschluss, strukturelle Ungleichbehandlung oder Hierarchisierungen vorhanden sind. Alle diese Aspekte empfinden wir meistens spontan als ungerecht und hoffen, dass in unserer Umgebung möglichst nichts zu beanstanden ist.

Wenn es um Geschlecht und das Geschlechterverhältnis geht, sind alle Menschen betroffen, denn unsere Gesellschaft geht für jede Person von der Zuordnung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht aus – von Geburt an. Die Einteilung der Menschheit in 2 Geschlechter ist uns weitgehend selbstverständlich. Geschlecht als Ordnungskategorie ist eine Normalität. Normalität im wörtlichen Sinn: Weiblich und männlich sind Normen, an

Geschlechterthema
verunsichert

Persönliche Beziehung

die wir uns halten (sollen, müssen bzw. wollen) und deren Inhalt im Alltag wenig hinterfragt wird.

Wenn wir von dieser Zweigeschlechtlichkeit ausgehen und nach dem Verhältnis zwischen den Geschlechtern fragen, ist die häufigste Reaktion: Damit ist das Verhältnis zwischen 2 Personen unterschiedlichen Geschlechts gemeint. Dies wird oft von einem Augenzwinkern begleitet, was nahe legt, dass zwischen diesen Personen eine spezielle, möglicherweise erotische Verbindung besteht.

Gesellschaftliche Ebene

Zusätzlich zur individuellen Betrachtungsweise ist das Geschlechterverhältnis auch auf einer gesellschaftlichen Ebene zu verstehen. Damit das eine und das andere deutlich wird, ordnen wir die verschiedenen Interpretationen an dieser Stelle:

1.5.1 Persönliche, individuelle Betrachtung

»Elternschaft« aus drei Perspektiven

Hier geht es darum, das Geschlechterverhältnis aus der Perspektive eines Individuums zu verstehen. Jede einzelne Person soll sich darin finden und verstehen, welche Fragen sich stellen. Die Geschlechterforschung hat dafür 3 Ansatzpunkte herausgearbeitet:

- Sex,
- Gender und
- Desire.

Damit diese deutlich werden, erläutern wir sie alle – sehr kurz – an einem Beispiel. Wir haben das Beispiel Elternschaft dafür ausgewählt.

Sex – individuelle Ebene

Empfängnis,
Schwangerschaft,
Geburt

Was englisch in erster Linie für die Zuschreibung des Geschlechts weiblich bzw. männlich gebraucht wird, wird deutsch auch für Sexualität oder sexuelle Aktivität verwendet.

Werden eine Frau und ein Mann miteinander sexuell aktiv, hat dies für Frauen eine Folge, die für Männer ausgeschlossen ist: Vielleicht stellt sich eine Schwangerschaft ein und sie kann ein Kind gebären.

In unserem Beispiel der Elternschaft hält das biologische Geschlecht für Frauen und Männer sehr unterschiedliche Optionen bereit. Diese sind – zumindest vorläufig – noch nicht ohne weiteres veränderbar. Als Individuum ordne ich mich hier ein.

Gender – individuelle Ebene

Gender ist ursprünglich für das grammatikalische Geschlecht verwendet worden (französisch: genre, italienisch: genere). Auf Deutsch existiert kein entsprechendes Wort dafür. Gender wird auch als »soziales Geschlecht« übersetzt und meint damit, dass weiblichen und männlichen Individuen bestimmte Rollen, Eigenschaften usw. zugeschrieben werden, die im jeweiligen historischen und regionalen Kontext als »normal« gelten.

1.5 · Was verstehen wir unter dem Geschlechterverhältnis?

Wir gehen davon aus, dass die Summe dieser Zuschreibungen zu sehr unterschiedlichen Bildern führt. Einerseits wissen wir, dass die Geschlechterbilder unserer Großeltern und Eltern sich von den unseren unterscheiden und andererseits ist uns bewusst, dass auch gleichzeitig in verschiedenen Weltregionen unterschiedliche Normen angewendet werden. Diese Geschlechterbilder sind also nicht etwa Natur, sondern Kultur: Wir gestalten sie ständig (mit).

Wird im Beispiel Elternschaft nicht die biologische Beteiligung angeschaut, sondern nach »gender«, dem sozialen Geschlecht, gefragt, interessieren die Rahmenbedingungen und Rollenverteilungen, unter denen die Kinder großgezogen werden. Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Mutter und Vater? Was sind Mutter- und Vaterbilder, die auf die Frau und auf den Mann einwirken? Wie sehe ich mich als Mutter bzw. Vater?

Kinder groß ziehen

Desire – individuelle Ebene

Der Ansatzpunkt »desire« geht davon aus, dass erotisches Begehren ein menschliches Bedürfnis darstellt, mit dem jedes Individuum unterschiedlich umgeht. Gesellschaftlich ist die Norm formuliert, dass sich erwachsene Frauen und Männer begehren. Jedes Individuum fragt sich: Von wem fühle ich mich persönlich sexuell und erotisch angezogen? Diese Frage stellt sich immer wieder im Laufe des Lebens und wird zum Teil konstant und immer gleich, zum Teil weniger konstant und auch nicht immer gleich beantwortet. So erfüllen viele Individuen den gesellschaftlichen Anspruch an monogames Verhalten – wenn nicht lebenslang, so doch so lange, wie eine Verbindung dauert. Andere fühlen sich von Personen gleichen Geschlechts angezogen und bezeichnen sich als homosexuell oder lesbisch. Noch andere haben sowohl Frauen als auch Männer als erotische Partner/innen oder ändern ihre Präferenzen im Laufe des Lebens.

Wenn wir die Frage nach dem Begehren stellen, steht die Elternschaft ganz im Hintergrund. Eigentlich steht Elternschaft – wie das Normbild gezeichnet wird – sogar eher im Widerspruch zu Desire. Wenn Kinder da sind und das persönliche Begehren nicht mit dem gesellschaftlichen Anspruch an heterosexuelle Monogamie übereinstimmt, entstehen Lebenssituationen, die zu recht heftigen Auseinandersetzungen führen können.

Für Begehren wenig Raum

Wenn wir uns diese 3 Möglichkeiten der Herangehensweise auf die Frage vergegenwärtigen: Wie steht es mit dem Geschlechterverhältnis?, wird leicht verständlich, weshalb auf die einfache Frage keine einfachen Antworten folgen. Ja, es wird auch klar, dass wir schnell in Missverständnissen landen und nicht gestellte Fragen beantworten. Deshalb ist es wichtig, sich die Bandbreite der Fragestellung bewusst zu sein.

Weiter handelt es sich bei diesen persönlichen Aspekten um durchaus intime Themen. Je nach Situation möchte ich vielleicht meine Position gar nicht darstellen. Ich kann mich auch in einem Umfeld befinden, in dem in allen 3 Kategorien oder zumindest in der Kategorie »desire« eindeutige Normen vorgegeben sind. Würde mein Begehren sich nicht mit den Normen decken, könnte ich mir spürbare Nachteile einhandeln. Aber auch in

Bezug auf die »gender«-Bilder sind Abweichungen nicht immer harmlos. Erwerbstätige Mütter von Kleinkindern oder Väter, die ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Familie reduzieren möchten, können davon ein Lied singen.

1.5.2 Gemeinschaftliche, gesellschaftliche, politische Betrachtung

Wird das Geschlechterverhältnis auf einer gesellschaftlichen Ebene betrachtet, stellt sich die Frage, wie Frauen und Männer zueinander stehen. Dabei wird deutlich, dass bei »Frauen« und »Männern« an Gruppen gedacht ist.

Sex – gesellschaftliche Ebene

Zuordnung zu einem Geschlecht

Die spontane Art und Weise, an die Gruppe »Frauen« und »Männer« zu denken, ist regelmäßig ein Zählen der Frauen und Männer, indem sie einem Geschlecht (»sex«) zugeordnet werden. Da die Zuordnung zu einem Geschlecht in unserer Gesellschaft eine Basisinformation bei der Geburt jedes Kindes darstellt, gehen wir damit sehr selbstverständlich um. In jüngster Zeit wird auf die Tatsache hingewiesen, dass diese Zuteilung bei mindestens 2% der Menschen nicht so eindeutig ist und durchaus zu Diskussionen Anlass gibt. Weiter wissen wir, dass sich einige Personen mit ihrer Zuteilung ein Leben lang nicht arrangieren können und eine Geschlechtsumwandlung wünschen oder auch realisieren.

Trotz dieser Relativierungen ist die Einteilung der Menschheit in die 2 Kategorien Frauen und Männer eine außerordentlich prägende und allgegenwärtige. Es ist aber wichtig zu erkennen, dass diese Einteilung in 2 sich ausschließende Kategorien nicht alles über das Geschlechterverhältnis erzählt.

Gender – gesellschaftliche Ebene

Soziale Stellung

Damit ist klar, dass – zusätzlich zu einem sog. »sex counting« – auch beschrieben werden muss, was diese Frauen und Männer tatsächlich tun und wie sie zueinander stehen. Das heißt, die Kategorie »gender« ernst zu nehmen. Damit erhalten wir Beschreibungen von Tätigkeiten, von Ressourcenverteilungen, von philosophischen Welt- und Gesellschaftsbildern, von Zugangsbestimmungen, von Aktivitätsbeschränkungen usw., kurz: eine sehr differenzierte Darstellung des Geschlechterverhältnisses.

Desire – gesellschaftliche Ebene

Obwohl Begehren eine außerordentlich persönliche Angelegenheit ist, gibt es dafür gesellschaftliche Vorstellungen. Fragen des Schutzes, Ehre, die Mann und Frau Vorschriften machen, Pornografieregelungen, Verbote von Zuhälterei, Strafen für Freier, Regelungen zu Prostitution, Vorschriften gegen sexistische Werbung usw. zeigen, dass die Gesellschaft ein Interesse daran hat, steuernde Rahmenbedingungen zu formulieren.

1.5.3 Fazit

Es ist klar, dass nicht jedes einzelne Individuum jeweils genau dem vorgefundenen durchschnittlichen Geschlechterverhältnis im vollen Umfang persönlich entspricht. In einer bestimmten Kategorie mag das zutreffen, in einer anderen überhaupt nicht usw. Jede Person ist eine individuelle Mischung. Um alles noch etwas komplexer zu machen: Jede Person verändert sich im Laufe der Zeit, absichtlich oder unabsichtlich. Trotzdem lässt sich ein Geschlechterverhältnis erkennen und darstellen.

Wenn wir die Strategie Gender Mainstreaming umsetzen, befinden wir uns gedanklich und analytisch auf der gemeinschaftlichen Ebene. Das Thema ist das Geschlechterverhältnis als ein Verhältnis von mehreren Personen zueinander. Auch die Zielvorstellungen werden für die gesell-

Keine Person ist
Durchschnitt

Wir denken auf der
gesellschaftlichen Ebene

Stellen Sie sich vor,

**zu den
Bestbezahlten
gehören
bereits
5% Männer.**

Umdenken öffnet Horizonte!

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
der Stadt Zürich

Kampagne der Fachstelle für
Gleichstellung, Stadt Zürich

Persönliche und gesellschaftliche Ebene wahrnehmen. ...

...und nicht vermischen

schaftliche, nicht für die persönliche Ebene formuliert. Individuelle Haltungen, Wünsche und Situation werden dann wichtig, wenn es darum geht, konkrete Ziele auszuhandeln und Maßnahmen umzusetzen. Maßnahmen könnten zwar beschlossen werden, Realität werden sie aber ausschließlich, wenn Menschen aus Fleisch und Blut aktiv werden.

Das bedeutet, dass wir als Individuen eine Abstraktionsleistung erbringen müssen. Wir sollen uns unbedingt unsere persönliche Situation klar machen. Wenn wir gesellschaftliche, gemeinschaftliche Situationen untersuchen, soll unsere individuelle Situation uns aber nicht in die Irre leiten. Dieses Auseinanderhalten der Ebenen ist eine wesentliche Anstrengung, auf die wir immer wieder Wert legen.

Die Vermischung der gesellschaftlichen Ziele mit den persönlichen Präferenzen oder das Hin- und Herspringen zwischen den Ebenen erschweren sehr oft die Diskussion. Damit wir gemeinsam und rational erwünschte Zielzustände formulieren, müssen wir die Betrachtungs- und Handlungsebene eindeutig festlegen.

» Gender Management lässt hoffen, dass auch die Gleichstellungsarbeit gerechter verteilt wird. «

Micheline Calmy-Rey, Vorsteherin des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten

Auch die Ausdrücke, die rund um das Thema Geschlechterverhältnis verwendet werden, sind vielfältig und meinen nicht immer dasselbe. Auch hier ist eine Differenzierung und Begriffsklärung nützlich. Für das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann wurden und werden unterschiedliche Begriffe verwendet, die wir im Folgenden erläutern.

1.6 Begriffsklärung im Gender Bereich

»We hold these truths to be self-evident: that all human beings, irrespective of race, color or sex, are born with the equal right to share at the table of life.«

(Emma Goldman, amerikanische Feministin (1869–1940): A new declaration of independence, 1909)

»Even if women have obtained de jure equal rights and equal status with men in the majority of European countries, they are still discriminated against in many areas.« (Europarat, Mai 2002)

Obwohl »equal rights and equal opportunities between all human beings« als Selbstverständlichkeit angesehen werden, sieht die Wirklichkeit auch im 21. Jahrhundert erstaunlich anders aus. Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten Unterscheidungen in unserer Gesellschaft. Das Leben

von Frauen und Männern weist in vielen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre. Diese Unterschiede, die uns oft als »natürlich« erscheinen, meist aber »gesellschaftlich gemacht« sind, haben eine zentrale Bedeutung für unsere Strategien zur Herstellung von Gleichstellung. Dies betrifft v. a. das ungleiche Verhältnis der Geschlechter zueinander und die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung mit ihren weitreichenden Folgen für die Lebenschancen von Frauen und Männern.

Im deutschsprachigen Raum werden die dafür verwendeten Begriffe wie »égalité« oder »equal opportunities between women and men« bzw. »gender equality« mit unterschiedlichen Begriffen übersetzt. Wir kommentieren hier kurz eine Auswahl:

Ungleiches Verhältnis und geschlechtsbezogene Arbeitsteilung

Gleichberechtigung

Die Gleichberechtigung ist der Begriff, der von Bewegungen gebraucht wird, die gleiche Rechte – hier für Frauen und Männer – einfordern. Die Herbeiführung von identischen Regelungen für Frauen und Männer bzw. den Anspruch auf gleiche Rechte zu erheben, ist historisch der älteste Zugang. Die Frage nach den rechtlichen Regelungen und wie sie angewendet werden, ist und bleibt aber immer aktuell: Einerseits verändert sich die Gesellschaft und interpretiert die alten Gesetze anders und andererseits werden immer wieder Rechte geändert und haben damit ihrerseits wieder Auswirkungen auf die gesellschaftlichen Realitäten.

Gleiche Rechte

Die klassische Fragestellung ist die Frage nach den politischen Rechten für Frauen und Männer.

Chancengleichheit

Dieser Ausdruck wird sehr unterschiedlich gebraucht: von eher wörtlich verstandenen Vorstellungen, für bestimmte Kategorien von Menschen die Chancen, Zugänge usw. gleich zu gestalten, auch wenn die Voraussetzungen nicht immer identisch sind, bis hin zu umfassenden Gleichstellungsvorstellungen. Wird die Frage nach gleichen Chancen gestellt, taucht ebenfalls die Frage nach den Barrieren auf.

Gerechte Ausgangsmöglichkeiten

Die klassische Fragestellung nach Chancengleichheit ist die Frage nach gleichen Bildungschancen für Mädchen und Jungen oder die gleichen Chancen für Männer und Frauen, in eine Führungsposition aufzusteigen.

Gleichstellung

Gleichstellung wird oft als faktisch umgesetzte Gleichberechtigung verstanden: Wenn aus identischen Rechten auch tatsächlich eine ausgewogenere, gerechtere, fairere Situation entsteht, ist ein Mehr an Gleichstellung erreicht. Da konkrete Situationen im Fokus sind, ist auch entsprechend konkret zu definieren, was jeweils als Gleichstellung verstanden wird.

Tatsächliches zählt

Hier gibt es keine klassischen Fragestellungen: In allen Lebensbereichen ist die Gleichstellung zu beschreiben.

Geschlechtergerechtigkeit

Dieser Begriff wird gesellschaftlich umfassend und in verschiedenen Bereichen verwendet.

Die klassische Fragestellung bezieht sich auf den Sprachgebrauch: Wird eine Sprache verwendet, die beiden Geschlechtern gerecht wird?

Geschlechterdemokratie

Beteiligung aller

Geschlechterdemokratie verlangt, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen am öffentlichen und politischen Leben beteiligen.

Hier lautet die klassische Fragestellung: Stellen sich Männer und Frauen gleichermaßen für öffentliche Ämter zur Verfügung? Beteiligen Sie sich gleichermaßen an den Wahlvorgängen? Werden Frauen und Männer gleichermaßen und auf allen Stufen gewählt? Finden die Interessen von Männern und Frauen gleichermaßen Eingang in die politische Agenda?

Gleichbehandlung

Gleich behandeln –
immer reflektieren

Vor allem in Österreich wird im Beschäftigungsbereich die faktische umgesetzte Gleichberechtigung »Gleichbehandlung« genannt. Auch Gesetze tragen diesen Namen.

Da wir immer wieder Missverständnisse beobachten, wenn mit »Gleichbehandlung« eine mechanisch gleiche Behandlung gemeint ist, die nicht immer zielführend ist, werden wir im Folgenden auf die Verwendung dieses Begriffs verzichten. Alle anderen Begriffe verwenden wir synonym und werden sie in diesem Text immer wieder abwechselnd gebrauchen.

In ► Kap. 2 wird Gender Mainstreaming, die Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung, ausführlich dargestellt.

ICH MACHE KEINEN UNTERSCHIED,
ICH BEHANDLE ALLE GLEICH!

