
Ein Konzept mit Ambitionen: Gender Mainstreaming als Gleichstellung plus systematische Kulturentwicklung

2

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen das Gender Mainstreaming-Konzept, seine Umsetzung und Umsetzungsbedingungen in Hochschule und Wissenschaft. Um auf ein differenziertes Verständnis des Konzeptes als Hintergrundfolie für die Analyse und Interpretation der befragten Hochschulakteurinnen und -akteure zurückgreifen zu können, wird nachfolgend das Konzept mit dem Fokus seiner besonderen Charakteristika, seiner Geschichte und Entwicklung und seiner Handlungsfelder dargestellt. Ergänzend findet eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept und seinen Implikationen im Kontext der Kontroverse statt, wie sie in der Frauen- und Geschlechterforschung geführt wird. Das folgende Kapitel ist in fünf Teile gegliedert:

Teil 1 stellt die *Besonderheiten des Gender Mainstreaming* vor, das sich in vier Punkten von der bisherigen Frauenförderung unterscheidet: Fokussierung beider Geschlechter und Betonung einer umfassenden Veränderung der Organisationskultur, Akzentuierung der Schlüsselrolle aller Führungskräfte der Organisation im Rahmen der Implementierung, verstärkte Aufmerksamkeit für die Gender-Kategorie in Organisationsentwicklungsprozessen und die Hervorhebung einer für die Implementierung notwendigen Gender-Kompetenz, die nicht nur Wissen, Kenntnisse oder auch die Bereitschaft, sich an vorgegebene gleichstellungspolitische Regeln zu halten voraussetzt, sondern ein viel höheres Maß an Selbstreflexivität am eigenen „doing gender“ erfordert.

Teil 2 stellt den *historischen Kontext* dar und rekonstruiert den Weg, den das Konzept von der entwicklungspolitischen Debatte über die Weiterentwicklung im Kontext der internationalen Frauenbewegung bis zur europäischen und nationalen Forschungsförderung zurückgelegt hat. Die Frage der Umsetzung und der Umsetzungsverbindlichkeit des Gender Mainstreaming, aber auch vorangegangener gleichstellungspolitischer Konzepte, wird selektiv anhand der juristischen Vorgaben nachgezeichnet und bewertet.

Und gerade weil das relativ neue gleichstellungspolitische Konzept Gender Mainstreaming Spielräume enthält, damit aber auch umfassende Ansatzpunkte für Aktivität bietet, werden in Teil 3 seine *Handlungsfelder entlang der Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen wissenschaftlichen Funktionsgruppen der Hochschule* (Hochschulleitung, Dekanate, Lehrstühle) dargelegt.

Die *kritische Betrachtung des Konzeptes aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung* in Teil 4 unterstreicht noch einmal wie anspruchsvoll die Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich ist.

Im abschließenden Teil 5 wird der Bezug zu dem *Erkenntnisinteresse der vorliegenden Studie* herausgestellt.

2.1 Die „neue“ Qualität von Gleichstellung – Besonderheiten des Gender Mainstreaming

Auf den ersten Blick stellt sich Gender Mainstreaming³ als grundlegend neues gleichstellungspolitisches Konzept dar, das sich mit seinen Inhalten stark von der bisherigen Frauenförderung im Hochschul- und Wissenschaftssystem absetzt. Aus einer historischen Perspektive betrachtet, wird jedoch klar: Die Unterschiede finden sich vor allem in der Rezeption und der „gelebten“ Praxis, weniger in der konzeptionellen Ausrichtung beider Politiken. Auch die universitäre Frauenförderung war von Beginn an als „Querschnittsaufgabe“ und „Strukturpolitik“ (Roloff 1998b) angelegt. Ebenso wie Gender Mainstreaming zielte sie auf eine strukturelle wie kulturelle Veränderung organisatorischer und gesellschaftlicher Verhältnisse, um Gleichstellung zu erreichen (vgl. Metz-Göckel 1996; Müller 2001; NMWK 1994, S. 25–27; Plöger und Riegraf 1998; Roloff 1998b). *Worin bestehen demnach die graduellen Unterschiede zwischen der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming-Konzept?* Im Folgenden werden vier Aspekte herausgehoben, die meines Erachtens als *besonders* angesehen werden können, weil sie im Gender Mainstreaming-Konzept stärker als bisher akzentuiert werden.

3 Die Expertinnen- und Expertengruppe des Europarats definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sachverständigenbericht für den Europarat 1998, zitiert in der Übersetzung von Krell et al. 2001, S. 5).

2.1.1 Gleichstellung als Doppelstrategie

Neu am Gender Mainstreaming ist, dass es als Doppelstrategie („twin track strategy“ Council of Europe 1998, S. 17) angelegt ist. Das bedeutet, dass sowohl die „alte“ Frauenförderung fortgesetzt als auch eine umfassende Geschlechterperspektive in den gesellschaftlichen Mainstream einbezogen werden soll. Geschlechterthemen sollen zu einer gängigen Perspektive in Hochschule und Wissenschaft werden. Sie sollen „präsent, alltäglich und selbstverständlich“ (Baer und Kletzing 2004, S. 4) werden – dies meint die Formel „Gender“ in den „Mainstream einzubringen“. Somit verstetigt Gender Mainstreaming als Doppelstrategie auf der einen Seite die bewährte Frauenförderung, auf der anderen Seite sollen strategische und langfristige Maßnahmen zur Transformation des Mainstream praktiziert werden, die auf eine geschlechtergerechte Veränderung der Kulturen und Strukturen von Organisationen abzielen.

Konzeptionell bedeutet eine Doppelstrategie auch, dass beide Geschlechter für Gender Mainstreaming verantwortlich sind und Zielgruppe entsprechender Förderung sein können, d. h., die Förderung von Männern in bestimmten Kontexten, in denen sie eine Minderheit darstellen, ist auch möglich. So verstanden, ist Gender Mainstreaming eine „organisationale Gemeinschaftsaufgabe“ (Kahlert 2003, S. 54), denn Frauen wie Männer sind „Subjekte“ und „Objekte“ dieses Implementierungsprozesses.

Eine so angelegte Doppelstrategie beinhaltet ebenfalls, dass sich die Ausgangspunkte für organisationale Veränderungs- und Entwicklungsprozesse verschieben: Startpunkte für Transformationsprozesse in Organisationen, hier in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sind ihre vergeschlechtlichten Strukturen und Substrukturen und nicht mehr die Verschiedenheiten der Individuen, hier die „Problemgruppe Frauen“ mit ihren spezifischen Bedürfnissen, Besonderheiten, Defiziten oder Interessen, die sie abwandeln und an die bestehenden Verhältnisse anpassen sollten (vgl. Stiegler 2000, S. 10; BMFSFJ 2000, 2002; Council of Europe 1998). Expliziter als in der traditionellen Frauenförderung angelegt, enthält Gender Mainstreaming eine strategisch ausgerichtete Perspektive, die die ungleichheitsproduzierenden (Geschlechter-)Kulturen und Strukturen im Hochschul- und Wissenschaftssystem hinterfragt und verändern will.

2.1.2 Gender als analytischer Ausgangspunkt

Ein zeitgemäßer Gender-Begriff liegt dem Gender Mainstreaming-Konzept zugrunde und dieser sollte der „analytische Ausgangspunkt“ (Baer 2005, S. 4) für eine

strategisch ausgerichtete Gleichstellungspolitik sein. Der Gender-Begriff knüpft an die Erkenntnisse feministischer Theorie und Erfahrungen der Frauen- und Geschlechterpolitik an (Baer und Kletzing 2004; Frey 2003, 2009; Stiegler 2000, 2002), auch wenn in Texten zum Gender Mainstreaming-Konzept häufig eine konkrete Definition von Gender vermieden wird (ausführlicher s. Frey 2009, S. 15). Hier zeigt sich die Nuancenvielfalt und Komplexität der Kategorie Gender, die in sich verschiedene Konzeptualisierungen und damit geschlechtertheoretische Positionen einer 40-jährigen Frauen- und Geschlechterforschung bündelt (ausführlicher s. Nentwich und Stangel-Meseke 2010, S. 328–333). In einigen Ansätzen des Gender Mainstreaming-Konzeptes wird Gender z. B. als Kontextkategorie (Baer und Kletzing 2004, S. 5) mit dekonstruktivistischem Anspruch oder als „interdependente Kategorie“ (Walgenbach et al. 2007) im Zusammenhang mit weiteren sozialen Kategorien, z. B. Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Klasse (vgl. Klinger und Knapp 2005), verortet. Eine weitere Ebene ist die der Implementierung, auch hier können unterschiedliche Akzentuierungen der Kategorie Geschlecht relevant werden.

Ein zeitgemäßer Gender-Begriff bezieht sich auf beide Geschlechter. Dies markiert einen wesentlichen Unterschied zur Frauenförderung, die die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe qua Geschlecht implizierte. Ein weiterer Punkt ist, dass Geschlecht als „sozial konstruiert“ betrachtet wird („social construction of gender“ Hagemann-White 1984, 1988). Das bedeutet, dass Geschlechterrollen, aber auch Differenzen und Differenzierungen zwischen den Geschlechtern nicht als biologisch und essenziell, sondern als historisch entstanden, sozial zugeschrieben, kulturell gemacht und damit als veränderbar angesehen werden (Lorber 2004, S. 12–15). Ein so verstandener Gender-Begriff umfasst zwar auch das biologische Geschlecht („sex“), jedoch geht er über die Auffassung einer „natürlichen“ Zweigeschlechtlichkeit und einer festgeschriebenen bipolaren Einteilung der Menschen in nur zwei Geschlechter hinaus (Metz-Göckel 2007a, S. 140–142). Vielmehr kann von einer Vielfalt der sozialen Geschlechter ausgegangen werden (Teubner 1993, S. 22; Stiegler 2000, 2002, S. 15–23).

Unabhängig davon, wie Gender im Kontext der Implementierung akzentuiert wird, geht das Gender Mainstreaming-Konzept des Weiteren von der Annahme aus, dass in Organisationen die Kategorie Gender umfassend relevant ist. Es gibt keine geschlechtsneutrale Perspektive, vielmehr sind Strukturen und Prozesse durchgängig vergeschlechtlicht („gendered organizations“ Acker 1990). Empirische Studien relativieren inzwischen diese These (vgl. z. B. Heintz et al. 1997; Müller et al. 2007; Wilz 2002; Metz-Göckel und Kamphans 2005). Kritisch wird in der Geschlechterforschung auch gesehen, dass eine faktische Verschiedenheit und/oder Ungleichheit zwischen den Geschlechtern häufig zum Ausgangspunkt (bei Gender-Analysen oder Gender-Relevanz-Prüfungen) für die erforderliche Orga-

nisationsentwicklung genommen wird. Mit der Ausschließlichkeit der Annahme einer Geschlechterdifferenz wird der Vorwurf formuliert, die Geschlechterdifferenz werde substantzialisiert und damit verstetigt. Dieser Aspekt wird im Kapitel 2.4.4 zur Kritik der Frauen- und Geschlechterforschung am Gender Mainstreaming diskutiert.

2.1.3 Gender Mainstreaming als systematische Führungsaufgabe

Neu gegenüber der traditionellen Frauenförderung ist im Gender Mainstreaming-Konzept auch, dass Gleichstellung jetzt Aufgabe *aller* ist (Stiegler 2000, S. 12). Führungspersonen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen kommt im Implementierungsprozess eine Schlüsselrolle zu (Sellach et al. 2003). Ihre besondere Verantwortung liegt darin, eine proaktive Haltung zu entwickeln und diese „sichtbar und glaubwürdig“ (Sellach et al. 2003, S. 13) zu vertreten. Dieses Engagement umfasst ein Spektrum an faktischen wie symbolischen Aufgaben, z. B. entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und einen „Legitimationsdruck“ (Baer 2005, S. 7) gegenüber denjenigen aufzubauen, die dieses Vorhaben unterlaufen. Im Kern läuft es darauf hinaus, als Leitungsperson für die Relevanz des Konzeptes innerhalb der Organisation zu sensibilisieren, durch eigenes Vorbildhandeln für konzeptkonforme Verhaltensweisen zu werben und entsprechend nicht konforme Verhaltensweisen zu sanktionieren, die jeweils bestmögliche Ausgestaltung des Konzeptes für die eigene Hochschule zu planen, zu implementieren und zu überprüfen.

Eine zentrale Aufgaben von Leitungspersonen in der Hochschule ist die Einführung bzw. Durchführung einer am Gender Mainstreaming orientierten Personalpolitik (vgl. Krell 2001, S. 11–14; Kahlert 2003, S. 200–203), d. h. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Vergütungsverhandlungen, Zugang zu Angeboten der Personalentwicklung jeweils mit einer Geschlechterperspektive zu versehen.

Die weiteren Aufgaben bestehen darin, ein „gleichstellungspolitisches Qualitätsmanagement“ (Macha et al. 2010, S. 19) einzusetzen, um die Umsetzung *top down* anzustoßen und zu steuern. Dies beinhaltet ausgehend von den fakultätsspezifischen Gender-Analysen, gleichstellungspolitische Ziele zu definieren, Maßnahmen festzulegen, finanzielle Mittel und Ressourcen bereitzustellen, die anvisierte Zielerreichung kontinuierlich zu begleiten und zu überprüfen (s. Sellach et al. 2003, S. 13–14). Die *top down* Umsetzung sollte durch verschiedene Aktivitäten *bottom up* ergänzt werden. Um die Implementierung von Gender Mainstreaming strategisch und kommunikativ voranzutreiben, kann es sinnvoll sein, eine interne, überfach-

liche Arbeitsgruppe mit „mainstreaming promoters“ (Stevens und Lamoen 2001, S. 56) einzurichten. Sie könnte als „think tank“ fungieren, die Leitung beraten, hochschulweit über den Verlauf der Implementierung informieren und andere für die Sache gewinnen (s. auch Kamphans 2003).

Die systematische Einbeziehung der Führungskräfte in den Implementierungsprozess ist deshalb wichtig, um eine breite Basis der Akzeptanz für das Vorhaben zu schaffen. Es ist aber auch wichtig, um das bisherige Delegationsprinzip und die damit verbundene Entkopplung (vgl. Brunsson 1989, S. 33–39) zu verhindern, d. h. die Verschiebung der Frauenförderung in die alleinige Verantwortlichkeit der Frauen und der Frauenbeauftragten (vgl. Färber 2002, S. 116).

Ob diese Anforderungen bereitwillig umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Mit dem Beginn eines Implementierungsprozesses wird von vielen Leitungspersonen „etwas Widersinniges“ im Sinne einer „paradoxe[n] Intervention“ (Metz-Göckel 2002, S. 43–44) gefordert: Sie müssten nicht nur die Geschlechterrelevanz für ihr eigenes Handeln erkennen, sondern in diesem Moment gleichzeitig auch ihre Situiertheit überwinden oder zumindest eine kritische Distanz ihr gegenüber einnehmen können und dies auch noch damit verbinden, in ihrem Führungshandeln authentisch zu bleiben.

2.1.4 Gender-Kompetenz als Voraussetzung für „Culture Change“

Die Vision von Gender Mainstreaming ist eine geschlechtergerechte Gesellschaft mit einer symmetrischen Geschlechterkultur, folglich zielt es auf strukturelle *und* kulturelle Veränderungen in Organisationen. Das Konzept basiert auf der Annahme, dass Organisationen vergeschlechtlichte Strukturen aufweisen, die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nach sich ziehen (können), aber auch darauf, dass Akteurinnen und Akteure aktiv daran arbeiten können, die jeweilige Geschlechterkultur zu verändern und geschlechtergerechtere Verhältnisse herzustellen. Einen „culture change“ in Hochschule und Wissenschaft zu erreichen, setzt jedoch voraus, dass Akteurinnen und Akteure entweder Gender (Mainstreaming)-Kompetenz besitzen oder sich diese aneignen. Eine Gender (Mainstreaming)-Kompetenz würde sie dazu befähigen zu erkennen, wie das „doing gender“ in Interaktions- und Kommunikationsprozessen von Lehre, Forschung und (Selbst-)Verwaltung funktioniert. Weil sich aber die Ungleichheiten und Differenzen zwischen den Geschlechtern subtilisiert haben (Metz-Göckel 2011; Metz-Göckel et al. 2010a; Müller 2008), wäre die Gender (Mainstreaming)-Kompetenz hilfreich, um Diskriminierungsprozesse wahrzunehmen. Eine genderkompetente Person

wäre nicht nur in der Lage, das subtilere „doing gender“ in den Interaktions- und Kommunikationsprozessen zu erkennen, sondern sie könnte auch Lösungen für ein „undoing gender“ entwickeln und somit Veränderungsprozesse im Sinne einer kulturellen Gegensteuerung anstoßen.

Was lässt sich unter Gender (Mainstreaming)-Kompetenz verstehen? In Anlehnung an die Definitionen von Sigrid Metz-Göckel und Christine Roloff (2002) und des GenderKompetenzZentrums Berlin (2006) definiere ich Gender (Mainstreaming)-Kompetenz mit seinen Bestandteilen *Wollen*, *Wissen* und *Können*:

Wollen meint die authentische Bereitschaft einzelner Akteurinnen und Akteure, gleichstellungsorientiert zu wirken. Es umfasst eine proaktive Haltung und zielt darauf ab, Gleichstellung im Rahmen der institutionellen Öffentlichkeit engagiert zu vertreten, aber auch sie in Handlungen sichtbar werden zu lassen.

Wissen umfasst zum einen professionelles Wissen über die Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Dies ist wissenschaftlich generiertes Wissen der Frauen- und Geschlechterforschung wie auch anwendungsorientiertes Geschlechter-Wissen. Es beinhaltet Kenntnisse darüber, wie Zuschreibungen, Stereotypisierungen und Diskriminierungen qua Geschlecht in Beruf und Privatleben wirken und so die Einstellungen, das Verhalten und Handeln von Frauen wie Männern beeinflussen. Dieses Wissen muss im Implementierungsprozess zielgerichtet eingesetzt werden, und zwar so, dass „beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Metz-Göckel und Roloff 2002, S. 8). Zum anderen umfasst der Bestandteil *Wissen* auch Gender Mainstreaming-Wissen, wie professionelle Kenntnisse zum Konzept und seiner nachhaltigen Implementierung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Um Gender Mainstreaming erfolgreich gegenüber Widerständen in der „besonderen“ Organisation Hochschule umzusetzen, ist spezifisches Kontext- und Detailwissen nötig, z. B. über die akademische Kommunikationskultur mit ihren (in-)formellen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen (vgl. Neusel 1998, S. 66).

Können beinhaltet besondere Fähigkeiten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Darunter wird in diesem Zusammenhang vor allem ein zielorientiertes Vorgehen verstanden, bei dem kommunikative und methodische Kompetenzen (Instrumente, Arbeitshilfen) angewendet werden. Ein weiterer Aspekt des Könnens bezieht sich auf die Ermächtigung der oder des Einzelnen, ihre bzw. seinen Einfluss und ihre bzw. seine Macht zu nutzen, um eine Implementierung in ihrem bzw. seinem Umfeld durchzusetzen.

2.2 Etappen und Diskurszusammenhänge auf dem Weg in Hochschule und Wissenschaft

An dieser Stelle geht es darum, die Karriere des Gender Mainstreaming-Konzeptes mit Blick auf wichtige Etappen und Diskurszusammenhänge nachzuzeichnen. Selbstverständlich kann hier nur eine Auswahl von Entwicklungssträngen präsentiert und nicht die weltweite Debatte der Konzeptentwicklung dieses gleichstellungspolitischen Ansatzes dargestellt werden. Die Auswahl fokussiert zentrale (Entwicklungs-) Schritte der Institutionalisierung und damit einhergehende Gewichtungen von Gender Mainstreaming für deutsche und europäische Hochschulen. Dazu werden im Folgenden die entwicklungs- und frauenpolitischen Wurzeln, die Institutionalisierung im Rahmen der europäischen und deutschen Forschungsförderung sowie die Frage der Verbindlichkeit dargelegt, die sich aus den rechtlichen Vorgaben und Gesetzen zum Gender Mainstreaming für Hochschul- und Wissenschaftsakteurinnen und -akteure ergibt.

2.2.1 Die Anfänge: Von der frauen- zur geschlechterpolitischen Debatte im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit

Bereits Mitte der 1990er Jahre erreichte Gender Mainstreaming die europäischen und internationalen Institutionen und hat hier als „verbindliches Politikmandat“ und „strategisches Konzept“ (Braunmühl 2001, S. 183) eine weitergehende Institutionalisierung und formale Verbindlichkeit erfahren. Der im Vergleich zu anderen gleichstellungspolitischen Strategien recht zügige Institutionalisierungsprozess kann als Ergebnis des Engagements von Akteurinnen der weltweiten Frauenbewegungen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit gewertet werden. Akteurinnen aus den verschiedenen politischen Kontexten hatten sich zuvor jahrelang für die Idee eingesetzt, einen politischen Ansatz zu entwickeln, der helfen soll(te), die Situation von Frauen in der Gesellschaft weltweit zu verbessern (vgl. Braunmühl 2001; Braunmühl 2002; Callenius 2002; Frey 2003; Frey 2004, S. 24–27).

Vorausgegangen war der Institutionalisierung des Gender Mainstreaming-Konzeptes eine globale frauen- und geschlechterpolitische Debatte, die die Entwicklungshilfe und -planung der 1950er und 1960er Jahre kritisch bewertete. Diese wurde insgesamt als wenig effizient und erfolgreich beurteilt, da sie Frauen als Zielgruppe für ihre Programme und Projekte systematisch ausgrenzte (vgl. Frey und Zdunek 2002, S. 71–72). Um Frauen in den Kontexten der Entwicklungszusammenarbeit „sichtbar(er)“ zu machen und ihre Interessen besser in den Programmen und Projekten zu berücksichtigen, mussten ihnen mehr Gestaltungsspielräume gegeben

und ihnen ermöglicht werden, die bereit gestellten Ressourcen effektiver zu nutzen, lautete schließlich eine Forderung.

Einen weiteren Anstoß in der aufkommenden Diskussion um politische Forderungen nach einer wirtschaftlichen Besserstellung von Frauen in Entwicklungsländern lieferte die Studie⁴ der dänischen Ökonomin Ester Boserup (1982). Darin hebt sie zum einen die bedeutende Rolle der Frauen in der wirtschaftlichen Entwicklung der Länder in Afrika, Asien und Lateinamerika hervor, zum anderen beschreibt sie, wie sich die Muster einer geschlechterdifferenzierten und -hierarchisierten Arbeitsteilung bei der Landbewirtschaftung und der Nahrungsmittelherstellung reproduzieren und im Zuge weitergehender Modernisierungsprozesse (z. B. durch Urbanisierung, Zunahme von Industriearbeit) verändern bzw. (re-)traditionalisieren. Frauen könnten kaum – trotz ihrer bislang historisch bedeutenden Rolle im informellen Sektor der Landwirtschaft – von den Folgen der Modernisierungsprozesse profitieren, da ihnen im Gegensatz zu den Jungen und Männern eine systematische Ausbildung in Schulen und Werkstätten vorenthalten bliebe, kritisierte Boserup und forderte eine systematische Förderung von Mädchen und Frauen (1982, S. 200–214). Um das Wirtschaftswachstum der Entwicklungsländer zu beschleunigen, sei es zwingend, die Arbeit von Frauen besser in den Entwicklungsprozess zu integrieren und sie systematisch auszubilden und zu qualifizieren, als sie lediglich auf die Rolle als Hausfrau und Mutter vorzubereiten. Eine so verstandene Frauenerförderung würde somit der Gesellschaft insgesamt und nicht nur den Frauen nutzen (Boserup 1982, S. 8).

Einen anderen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Entwicklung – und maßgeblich für die inhaltliche Ausrichtung des Gender Mainstreaming-Konzeptes – stellt schließlich die sich in den 1970er bis 1980er Jahren weltweit entspannende Auseinandersetzung um die Ansätze⁵ WID (Women in Development) und GAD (Gender and Development) dar. Zudem markiert die Auseinandersetzung um diese beiden Ansätze den Wechsel in der frauen- und geschlechterpolitischen Debatte von der Relevanz der „Frauenkomponente“ zur Akzentuierung des „Genderfaktors“ (vgl. Frey 2003, S. 76–86) – beides Aspekte, die in dem später weiterentwickelten Gender Mainstreaming-Konzept enthalten sind und u. a. in der im Konzept angelegten Doppelstrategie sichtbar werden (Frey 2004, S. 28).

4 Boserup, Ester (1970): *Woman's Role in Economic Development*. New York. In deutscher Sprache wurde das Buch 1982 veröffentlicht (s. Boserup, Ester 1982: *Die ökonomische Rolle der Frau in Afrika, Asien, Lateinamerika*. Stuttgart).

5 Die Akronyme WID und GAD bündeln mit unterschiedlichen Akzentuierungen umfangreiche Argumentationsstränge der entwicklungspolitischen Debatte. Hier werden sie nur in der relevanten Kürze dargestellt. Zur Differenzierung der verschiedenen WID- und GAD-Ansätze siehe Regina Frey (2003, S. 78–95).

Im Zusammenhang mit der Frage, wie der sozioökonomische Status von Frauen in den Entwicklungsländern verbessert werden könnte, sahen die Vertreterinnen der sich ab den 1970er Jahren entwickelnden WID-Ansätze die „Frauen“ als Adressatinnen ihrer Politik (vgl. Frey 2003, S. 76–86). Dementsprechend beinhaltete ihr Vorgehen, frauenpolitische Netzwerke und unterstützende Strukturen aufzubauen und Frauenprojekte zu initiieren. Ihre Maßnahmen zielten darauf ab, mehr Einkommen und eine höhere Bildungsbeteiligung von Frauen und damit Gleichberechtigung durch Strategien des Kompetenzaufbaus und der Selbstermächtigung (Empowerment) zu erreichen. Um Frauen systematisch zu unterstützen, wendeten sie damals die heute noch als üblich geltenden Instrumente der Frauenförderung an.

Diese starke Akzentuierung der Frauen-Komponente und der den WID-Konzepten inhärente „Integrationsansatz“, Frauen in das bestehende Entwicklungsmodell zu integrieren, wurde schließlich von Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen des Südfrauennetzwerks DAWN (Development Alternatives with Women for a New Era) kritisiert (vgl. Callenius 2002; Frey 2003, S. 78–95; 2004, S. 26–28). Im Zuge dieser Kritik entwickelten sich die GAD-Ansätze. Sie beziehen sich auf den Gender-Begriff von Ann Oakley⁶ (1972) sowie auf weitere Kategorien (Klasse, Ethnie) und damit auf eine weitergefasste geschlechterpolitische Perspektive:

„GAD is not concerned with women *per se* but with the social construction of gender and the assignment of specific roles, responsibilities, and expectations to women and to men“ (Rathgeber 1990, S. 494).

Den GAD-Ansätzen wird eine ganzheitliche Perspektive („holistic perspective“ Rathgeber 1990, S. 494) und ein enormes Transformationspotential zugeschrieben. Ebenso wird unterstellt, mit ihnen gelänge eine geschlechtergerechte Umgestaltung besser als mit den WID-Ansätzen, die sich vor allem auf Frauen konzentrieren würden. Die WID-Ansätze werden dagegen als insgesamt „ahistorisch“, „modernistisch(...)“ und „nicht-konfrontativ(...)“ (Rathgeber 1991, S. 491, zitiert nach Frey S. 81) kritisiert und ihre konzeptionelle Basis als wenig bis kaum strategisch substantiell genug eingeschätzt, um patriarchale Strukturen und die gesellschaftliche Bedingtheit ungleicher Geschlechterverhältnisse zu verändern.

6 Oakley (1972) unterschied zwischen „sex“ als biologisch-unveränderlichem Geschlecht und „gender“ als kulturell-veränderlicher Geschlechterrolle. Mit ihrer Unterscheidung sei es möglich, kommentiert Claudia von Braunmühl (2001, S. 185), Geschlecht und das Zustandekommen von Geschlechterverhältnissen von seinen „biologistischen und kulturalistischen“ Bezügen zu lösen und die Geschlechterverhältnisse als soziale Konstruktion zu denken und damit strukturelle Ungleichheiten in ihrer Konstituierung zu berücksichtigen.



<http://www.springer.com/978-3-658-06219-4>

Zwischen Überzeugung und Legitimation
Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft
Kamphans, M.
2014, XVI, 282 S. 9 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-06219-4