

SITZUNGSPROTOKOLL vom 25.10.2005 (SEIFERT MARION / SONJA REICHEL)

Drei Textpräsentationen zum Themenkomplex

Geschichte, Begriff und Konzepte von Gender Mainstreaming II

Barbara Kraml

Text 1: Heike Kahlert

Heike Kahlert ist seit 2001 Assistentin am Institut für Soziologie in Rostock. Der Schwerpunkt ihrer Forschung liegt in der gleichstellungsbezogenen Organisationsentwicklung.

Wichtige Anmerkungen zum Text:

- Kommerzialisierung der Frauenfrage im Zuge des Gender Mainstreaming Prozeß
- Megaphilosophie des Ökonomischen
- New Public Management - betriebswirtschaftliche Modernisierung im öffentlichen Sektor
- Ökonomisierung des Politischen -> Ziel: Effizienzsteigerung
- Geschlechtergerechtigkeit: Frauen als unverzichtbare Humanressource
- Gleichstellungspolitik kompatibel mit New Public Management – top down Gendermainstreaming

(Anmerkung Univ.-Prof. Sauer: Unterschiedliche Definitionen – bei Heike Kahlert bzw., Ute Behnig - des Europarates in bezug auf die geschlechtsbezogenen Sichtweise. Es gibt offensichtlich zwei verschiedene Versionen einer „gender equality perspective“ dies könnte eventuell aus einem Übersetzungsproblem innerhalb der EU resultieren. Aus Sicht der UNO und der EU muss Gendermainstreaming nicht ökonomisch ausgerichtet sein.)

Public profit sector:

- Gender Mainstreaming als trojanisches Pferd
- Gender Mainstreaming provoziert (im positiven Sinne) sowohl Frauen als auch Männer
- Stärken von Gendermainstreaming (erweiterter Aktionsradius, Einbindung aller Organisationsmitglieder)
- Schwäche des Gendermainstreaming (in der Umsetzung) Reaktivierung des alten zweigeschlechtlichen Denkens.

Organisationsberatung:

- Produkt moderner Gesellschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Flying experts, (Beratung von außen),

- Prozess der Informationsgewinnung – Kommunikationsprozess „verändertes Wissen“,
- Anforderung: Fachwissen, Methodik und Didaktik (Selbstreflexion)

Diskussionsansätze Text 1

- ✓ Unbezahlte Funktion eines Gleichstellungsbeauftragte könnte zu Motivationsverlust führen, zu wenig qualifizierte Mitarbeiter für diese Funktion
- ✓ Neoliberaler Diskussion (Gleichstellung muss kompatibel sein mit New Public Management – besserer Output durch Effizienzsteigerung)
- ✓ Effizienz demokratiepolitisch bedenklich (zu schneller Output nicht alle miteinbezogen)
- ✓ Nationaler Wettbewerbsstaat, win - win situation (Rolle von Frauen nicht klar formuliert – Mobilisierung aller heißt nicht, dass alle gleich teilhaben können)
- ✓ Keine klare Position der Autorin

Frage: Wie würde Kahlert argumentieren ? Sie will Anreize für new public management schaffen (trojanisches Pferd)

- ✓ Fundamentaler Widerspruch Ökonomisierung europäischer Wettbewerbsvorstellungen vs. Gleichstellungspolitik – Widerspruch kann nicht gelöst werden
- ✓ Veränderung von Staat – neoliberaler Diskurs – Wohlfahrtsstaat wird zum Wettbewerbsstaat, staatliche Arbeitsprozesse sollten effizienter werden
- ✓ Staatliche Behörde funktioniert nicht demokratisch (sollen bürgerfreundlicher werden- Aspekt von new public management)
- ✓ Effizienz versus Effektivität
- ✓ Frauen als Humanressourcen

Paul Pennerstorfer

Text 2: Mechthild Bereswill

Mechthild Bereswill ist derzeit Lehrbeauftragte an der Uni Hannover.

Wichtige Anmerkungen zum Text

Der Text kritisiert Kahlerts Ansatz, Geschlecht wird nach Kahlert zu stark als Humanressource behandelt, dies schwächt ihrer Meinung nach die Emanzipations- und Autonomiebestrebungen der Frauenbewegungen.

- ◆ Diskursanalytische Methoden (zwei Fallbeispiele: Homepage Genderkompetenz, Vortrag von Renate Schmid – Geschlecht als Resource)

- ◆ Bedeutungswandel Autonomie und Selbstbestimmung wird zu Selbstökonomisierung der eigenen Humanressource)
- ◆ Gender Training / Genderkompetenz als Wissensmanagement, sozialer Wandel durch geschicktes Wissensmanagement
- ◆ Geschlechterdemokratie (Bündnisbildung von herrschaftskritischen Bewegungen)

Diskussionsansätze Text 2

Bemerkung des Vortragenden: Text sehr dicht

- ✓ Was ist eigentlich das Kompetenzzentrum? (Im Text nur sehr vage beschrieben)
- ✓ Wann ist Gender Mainstreaming als Management Strategie aufgetaucht? (Zeitlich 2002/03 mit Beginn der Kritik von Wetterer, Bühl)
- ✓ Viele Teile als eine strukturelle Überforderung aller Akteure
- ✓ Verschleierung von Macht und Herrschaftsverhältnissen
- ✓ Geschlecht wird aufgelöst in Wissenskategorie (Gender Mainstreaming als Selbsttechnologie)

Fragestellung Univ.- Prof. Sauer: Ist es nicht irrationale von Unternehmen Männer zu bevorzugen? Rationalität von Unternehmen – knappe Ressourcen von bestgebildeten Personen zu haben (ökonomisch motiviert).Unternehmer wissen sehr genau was Profit bringt.

(Teil 2 Sonja Reichel)

Katharina Häusler

Alison E. Woodward, Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen, 2004

Zusammenfassung

Siehe Handout von Katharina Häusler

Diskussion

Woodward steht dem Konzept Gender Mainstreaming sehr positiv gegenüber und betont konkret wie es umgesetzt werden kann. Die Autorin erwähnt, dass alle Institutionen, sie geht dabei von Ministerien aus, die eine Vorbildwirkung haben sollen, eingebunden sein müssen. Gender Mainstreaming sollte als selbstverständlich angesehen werden. Es gibt sehr viele unterschiedliche Definitionen von Gender Mainstreaming, nicht die Definition ist relevant, sondern die Umsetzung ist entscheidend.

Der Text ist als eine Art Gebrauchsanweisung für die Organisationsspitze und Fachleute anzusehen. Es gilt der Top down Ansatz - von der Spitze muss ausgegangen werden, ansonsten nutzen alle Bemühungen nichts; es muss im Bewusstsein verankert sein.

Der Top-down Ansatz hat zwei Aspekte:

- 1) von der UNO oder EU Ebene auf den Nationalstaat

2) die Initiative muss von der Spitze einer Organisation ergriffen werden

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie ein Institutionswandel in Gang gesetzt werden kann:

-Vorgaben von außen ergeben einen gesellschaftlichen Druck.

-Vorgaben von UNO oder EU

-durch Vorgaben von unten steigt der Druck in der Organisation etwas zu unternehmen.

Erst wenn die Parteien versuchen oder eine/ein Ministerin versucht im Parlament ein Gesetz zu Gender Mainstreaming zu erlassen, müssen die Chefs in den Ressorts reagieren.

Auch durch den medialen Druck könnte versucht werden, bestimmte Dinge voranzutreiben und einen Druck auf die Unternehmen und öffentlichen Institutionen auszuüben.

Im Text von Alison Woodward und in allen anderen Texten, werden nur Programme vorgestellt, empirische Ergebnisse sind noch kaum vorhanden. Es gibt nur wenige Texte bzw. Forschungen, da erstens zuwenig Forschungsgelder zur Verfügung stehen und zweites Gender Mainstreaming ein junges Politikfeld ist, das erst um die Jahrhundertwende eingeführt wurde.

Gruppenarbeit

Präsentation zum Thema Gender Beauftragte/r

Vorrangig geht es dabei um Personen, die mit Gender Mainstreaming beauftragt wurden. Als Beispiel könnte man die/den Gender Beauftragten im ORF erforschen oder einen Vergleich zwischen zwei oder drei Ministerien ziehen. Gibt es in Parteien überhaupt Gender Beauftragte?

Nach welchen Kriterien wurde die/der Gender Beauftragte ausgewählt? Wem gegenüber sind sie verantwortlich/abhängig?

Im Zentrum würde stehen: Welche Kompetenzen/Grenzen hat die/der Gender Beauftragte im/in ORF/Ministerium/Parteien? Wie wird das Gender Mainstreaming Konzept im jeweiligen Bereich umgesetzt, als Problemstellung? Welche Handlungsspielräume hat die/der Gender Beauftragte im/in ORF/Ministerium/Parteien?

Fragen zur Forschungsarbeit

Interviews sind für die Forschungsarbeit erforderlich, wenn kein schriftliches Material zu dem erforschenden Thema vorhanden ist oder das recherchierte Material nicht ausreicht bzw. weiterhilft. Ob Interviews notwendig sind, hängt außerdem von der Fragestellung ab.

Fragen zu dem betreffenden Thema können per e-mail an den zuständigen Mitarbeiter der jeweiligen Institution gerichtet werden und es gibt aber auch Zweigstellen in Österreich!

