Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND

GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS AM BEISPIEL DER STADT BOCHUM

Katja Sabisch/Frauenbeirat der Stadt Bochum (Hg.)



Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 20

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND

GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS AM BEISPIEL DER STADT BOCHUM

Katja Sabisch/Frauenbeirat der Stadt Bochum (Hg.)

Impressum

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof. Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

www. netzwerk-fgf.nrw.de
ISBN 978-3-936199-19-2
Essen, 2015

Die hier vorgestellten Ergebnisse wurden von Studierenden des Lehrforschungsprojektes „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis am Beispiel der Stadt Bochum" im Studiengang Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum unter der Leitung von Prof. Dr. Katja Sabisch erarbeitet.

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB 50 Jahre

gender_studies

UNIVERCITY BOCHUM

BO

INHALT

Grußwort der Oberbürgermeisterin 6

Grußwort des Rektors 7

1 ANSTATT EINES VORWORTS 9

… die Ruhr-Universität Bochum (Judith Ricken) 9

… der Frauenbeirat der Stadt Bochum (Petra Kersting) 10

… die Gleichstellungsstelle der Stadt Bochum (Birgitta Gronau und Regina Czajka) 11

2 WISSEN HEISST VERÄNDERN WOLLEN – EIN RESÜMEE (ANGELA SIEBOLD) 15

3 GENDER MAINSTREAMING IN DER KOMMUNALPOLITIK: EINE ENGFÜHRUNG (BAHAR HAGHANIPOUR) 19

3.1 Gender Mainstreaming ist nicht gleich Frauenförderung! 20

3.2 Vom Gender Mainstreaming zum Diversity Management? 20

3.3 Frauenpräsenz in der (Kommunal-)Politik 21

3.4 Gender Mainstreaming und Kommunalpolitik 22

4 GENDER MAINSTREAMING IN DER STADT BOCHUM: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN EINES EMANZIPATORISCHEN PROJEKTS 25

4.1 Wissen und Wille: Gender Mainstreaming in den Ausschüssen der Stadt Bochum (Kezban Iscan und Inga Schwarze) 25

4.1.1 Wissen um Gender und Gender Mainstreaming oder: „Das ist typisch, Soziales machen Frauen" 25

4.1.2 Gender Mainstreaming in Bochum oder: „Wir haben eine Oberbürgermeisterin, drei Bürgermeisterinnen … so what, was wollt ihr mehr?" 28

4.1.3 Die Zuständigkeit und Verantwortung oder: „Weil es nicht so ein Thema ist, wo man(n) sagt, da muss man(n) jetzt besonders drauf Wert legen" 30

4.1.4 Handlungsempfehlungen 31

4.2 Zur Wahrnehmung und Wirkung des Frauenbeirats der Stadt Bochum (Barbara Emser) 35

4.2.1 Forschungsgegenstand Frauenbeirat 35

4.2.2 Ergebnisse 36

4.2.3 Diskussion 39

4.2.4 Fazit 42

4.3 „Also wir haben eine gute Frauenquote, auch in der Fraktion." Zur Wahrnehmung von Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion in Bochum (Katrin Linde) 45

4.3.1 Methode: Leitfadengestützte Expert_inneninterviews 45

4.3.2 Ergebnisse: Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion in Bochum – eine Frage der Quote? 47

4.3.3 Fazit und Handlungsempfehlungen 51

4.4 Hat Geld ein Geschlecht? Genderaspekte in der Bochumer Haushaltspolitik (Valerie Daum) 55

4.4.1 Methode und Materialien 55

4.4.2 Ergebnisse der Inhaltsanalyse 56

4.4.3 Deutung der Ergebnisse: zum Geschlechterwissen der finanzpolitischen Akteur_innen 59

4.5 „Ladies first"? Eine empirische Analyse der Geschlechterkonstruktionen im kommunalpolitischen Kontext (Kinga Golomb) 63

4.5.1 Theoretischer Rahmen: Doing Gender while Doing Work 63

4.5.2 Zur Methode der Feldforschung: teilnehmend beobachten, beobachtend teilnehmen und der ganze Rest 64

4.5.3 Analyse: Clash of Gender? – Zur Begegnung der Geschlechter auf kommunalpolitischer Ebene 64

4.5.4 Fazit 67

4.5.5 Quo vadis, Geschlechtergerechtigkeit? – Handlungsempfehlungen für die Kommune Bochum 68

4.6 Zur Vereinbarkeit von Familie und Politik: die Sicht von jungen, kommunalpolitisch aktiven Eltern (Carina Schwarz) 71

4.6.1 Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Ehrenamt – ausgewählte Fallbeispiele 71

4.6.2 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse 77

4.7 „Bei uns spielt Geschlecht keine Rolle." Gender Mainstreaming im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften der Stadt Bochum (Olga Niessen und Hyre Sutaj) 79

4.7.1 Zuständigkeiten des Ausschusses für Bildung und Wissenschaften 79

4.7.2 Schulentwicklung 81

4.7.3 Gender Mainstreaming 81

4.7.4 Gender Mainstreaming im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften 83

4.7.5 Aktuelle Bildungsdebatte 85

4.7.6 Fazit 87

4.8 Eine große Unbekannte? Gender Mainstreaming im Ausschuss für Migration und Integration (Silke Remiorz) 91

4.8.1 Der Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum (AMI) 91

4.8.2 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse 93

4.8.3 Gender Mainstreaming: unbekannt, aber präsent? 94

4.8.4 Migration und Geschlecht: eine Einladung zur Kooperation 97

5 WIDERSPRÜCHE UND WIDERSTÄNDE: SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVEN AUF GENDER, MANAGEMENT, DIVERSITY UND MAINSTREAMING (KATJA SABISCH) 101

5.1 Viva la Revolución? Zum herrschaftskritischen Impetus von Gender Mainstreaming und Diversity Management 102

5.1.1 Gender Mainstreaming – eine feministische Intervention? 103

5.1.2 Diversity Management – antirassistisch und queer? 104

5.2 Mythen und Mentalitäten – Wege des Widerstandes 105

5.2.1 Die organisationale Ebene: neo-institutionalistische Mythen 106

5.2.2 Die individuelle Ebene: Mentalitätsmuster von KommunalpolitikerInnen 107

5.3 Fazit 110

Dokumentation 115

Historie: Kooperationsprojekt „Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis – Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand" 115



GRUSSWORT DER OBERBÜRGERMEISTERIN

In Bochum wachsen Stadt und Hochschulen immer stärker zusammen. Dafür steht insbesondere das Netzwerk der UniverCity Bochum mit all seinen gemeinsamen Strukturen und Aktivitäten. Dieses Zusammenwachsen findet seinen besten Ausdruck in konkreten Projekten zwischen den Netzwerkbeteiligten.

Das Projekt „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis", das von der Ruhr-Universität Bochum und der Stadt Bochum gemeinsam getragen wird, hat Modellcharakter. Es ist bundesweit das erste dieser Art und nicht nur ein hervorragendes Beispiel für die gewachsene Kooperationskultur innerhalb der UniverCity Bochum, sondern auch einer von vielen Bausteinen auf dem Weg hin zur wissensbasierten Stadtentwicklung in Bochum, welche „Wissen" zum Leitmotiv der Stadtentwicklung – in wirtschaftlicher, sozialer, kultureller, ökologischer und baulich-räumlicher Hinsicht – macht.

Ohne die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist kein Staat zu machen – das gilt auch für die Kommunalpolitik. Bei der Suche nach Lösungen im Interesse der Stadt und zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger in Bochum brauchen wir die Sichtweisen von Frauen und Männern gleichermaßen. Letztendlich ist es nämlich gerade die Vielfalt, welche die Qualität politischer Entscheidungen ausmacht.

Um dem Ziel einer geschlechtergerechten Kommunalpolitik näher zu kommen, hat der Rat der Stadt Bochum bereits vor 18 Jahren beschlossen, einen Frauenbeirat einzurichten. Das ist nicht Standard und wir können stolz darauf sein. Der Frauenbeirat hat die Möglichkeit, in allen frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragen bereichsübergreifend bei den vielen verschiedenen Fachaufgaben der Stadt Bochum beratend mitzuwirken. Um die Wirkung der Arbeit des Frauenbeirates insbesondere auf die Diskussionen und Entscheidungen in den kommunalpolitischen Fachausschüssen zu untersuchen, entwickelten Mitglieder des Beirates gemeinsam mit Frau Prof. Katja Sabisch von der Fakultät für Sozialwissenschaften die Projektidee.

Im Rahmen des Projekts haben Studierende an Ausschusssitzungen teilgenommen, Interviews mit Kommunalpolitikerinnen und -politikern geführt und öffentliche Sitzungsunterlagen ausgewertet. Ratsmitglieder, Mitglieder des Frauenbeirats und Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle haben Veranstaltungen der Universität besucht und sind mit den Studierenden ins Gespräch gekommen.

Das Miteinander von Politik und Wissenschaft, der Gedankenaustausch über die Theorie und die Praxis von Gender Mainstreaming war für alle Beteiligten erkenntnisreich und gewinnbringend.

Die Abschlussarbeiten, die daraus entstanden sind, zeigen zwar, dass in Sachen Geschlechtergerechtigkeit auch in der Politik trotz vieler Fortschritte noch immer Verbesserungsbedarf besteht. Im besten Fall lässt sich aber durch die Bewusstwerdung der „Lücken" in der Umsetzung von Gender Mainstreaming der nächste Schritt zur Geschlechterdemokratie in Bochum tun.

Die Identifizierung von Lücken und Bedarfen setzt Erkenntnisgewinn in Verbindung mit der Schaffung neuen Wissens voraus. Das hat im Rahmen dieses Kooperationsprojektes hervorragend funktioniert. Dazu möchte ich die Projektbeteiligten beglückwünschen und sie ermutigen, diesen Weg im Sinne einer „gelebten" UniverCity Bochum weiterzugehen.

In diesem Sinne ein herzliches Glückauf!

Ihre

Ottilie Scholz

Dr. Ottilie Scholz
Oberbürgermeisterin der Stadt Bochum

GRUSSWORT DES REKTORS



In diesem Jahr feiert die Ruhr-Universität Bochum ihren 50. Geburtstag. Wenn wir einen Blick auf die Jubiläumsgeschichte unserer Universität werfen, so dürfen wir nächstes Jahr einen weiteren Geburtstag feiern, diesmal einen 30-jährigen: 1986 wählte der Senat der Ruhr-Universität die erste Frauenbeauftragte – und zwar nicht nur als erste Universität in Nordrhein-Westfalen, sondern als erste Universität deutschlandweit.

Gleichstellung ist damit ein Anliegen, für das die RUB schon lange einsteht und welches sie schrittweise in die Organisation zu integrieren versucht. Neben der wissenschaftlichen, didaktischen und politischen Bedeutung des Projekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" ist es jedoch vor allem der Bezug zu „Gender Mainstreaming", der dem Profil der RUB entspricht. So sind viele strategisch wichtige Positionen in der Verwaltung mit genderkompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte tragen die Querschnittsaufgabe in die Fakultäten und auch die Einrichtung zweier Gender Studies-Studiengänge zeugt von dem Willen, Gender Mainstreaming ein Gesicht zu geben.

In diesem bundesweit einmaligen Projekt haben Bochumer Studierende nun die Brücke zwischen Politik und Wissenschaft geschlagen. Sie erforschten über zwei Semester lang die Implementierung von Gender Mainstreaming in den kommunalpolitischen Alltag der Stadt am Beispiel des Frauenbeirats. Auf diese Weise wurde nicht nur das didaktische Konzept des „Forschenden Lernens" umgesetzt und auf einen praxisrelevanten Gegenstand ausgeweitet, sondern gleichzeitig auch zentrale Erkenntnisse über Gender Mainstreaming in Kommunen generiert und somit ein wichtiger Beitrag zur wissensbasierten Stadtentwicklung geleistet. Das gemeinsame Projekt zeigt auf eindrückliche Weise, wie gewinnbringend und nachhaltig eine Kooperation zwischen Stadt und Universität sein kann – auch über die Grenzen des Ruhrgebiets hinaus.

Dass die Ruhr-Universität ihren 50. Geburtstag begeht bedeutet, dass auch die Universitätsstadt Bochum ein Jubiläum feiert. Das Netzwerk UniverCity Bochum zeugt dabei von der hervorragenden Zusammenarbeit aller Beteiligten, die sich vor allem in dem 2013 beschlossenen Rahmenkonzept „Wissenschaftsstadt" ausdrückt. Ziel dieser Initiative ist es, Bochum als einen exzellenten Wissenschafts- und Bildungsstandort in der Metropole Ruhr zu etablieren. Wir sind also auf einem guten Weg, den wir gerne gemeinsam – oder besser: „Hand in Hand" – mit der Stadt weiter verfolgen möchten. Der vorliegende Sammelband ist Zeugnis unserer „Wissenschaftsstadt", die es weiter zu beleben gilt.

Ihr

Prof. Dr. Elmar Weiler
Rektor der Ruhr-Universität Bochum

1.

ANSTATT EINES VORWORTS
… die Ruhr-Universität Bochum

Judith Ricken

Forschend lernen für Stadt und Wissenschaft!

„Lernen, leisten, Gemeinschaft leben" – dieses Leitbild hat sich die Lehre an der RUB für ihre Weiterentwicklung gegeben. Das Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand. Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" hat hierzu einen ganz besonderen Beitrag geleistet, denn es verbindet unsere Ansprüche an unser Engagement für eine offene, respektvolle Kultur des Miteinanders und der Chancengleichheit mit unseren Vorstellungen einer lebenslangen Lerngemeinschaft, auch über das unmittelbare Lerngeschehen an der Universität hinaus, und dem Leitprinzip des Forschenden Lernens.

Kurt Lewin wird das Zitat zugeschrieben, nichts sei praktischer als eine gute Theorie – ein Lerngewinn, den manche Beteiligte in diesem Prozess aus verschiedenen Perspektiven vermutlich unterschreiben könnten. Denn im Forschenden Lernen, wie es auch hier praktiziert wurde, kann sich eine wissenschaftlich-kritische Denkhaltung verbinden mit einem Perspektivwechsel, der dazu beiträgt, neue, bisher nicht bedachte Sichtweisen einzunehmen und andere als die gewohnten Lösungswege für vielleicht altbekannte Herausforderungen zu entwickeln. Drei Denkhaltungen sind dabei miteinander zu verbinden:

- „Im Sinne des systematischen Denkens gilt es, die Problemstellung systematisch und analytisch zu durchdenken und den Forschungsprozess planerisch vorwegzunehmen.
- Im Sinne des kritischen Denkens gilt es, Methodiken, Annahmen und Forschungsergebnisse kritisch zu hinterfragen, um Schwachstellen, Einschränkungen oder Fehler zu identifizieren.
- Im Sinne des kreativen Denkens gilt es, auf der Basis systematisch-kritischen Denkens neue, überraschende Lösungen zu entwickeln oder neue Lösungsräume zu eröffnen" (Carell et al. 2012).

Dass dieser Ansatz im Projekt erfolgreich verfolgt wurde, machen die Beiträge in diesem Band auf eindrückliche Weise deutlich, denn sie werden einem hohen wissenschaftlichen Anspruch gerecht und bieten zugleich einen praktischen Nutzen im Sinne einer Reflexionsfläche für die Stadt und ihre Arbeit zum Gender Mainstreaming. So wurden Forschung, Lehre und Öffentlichkeit besonders gewinnbringend miteinander verwoben und der praktische Nutzen einer forschenden Annäherung an politisches Handeln für Studierende, politisch Aktive und Verwaltungsmitarbeiter/innen unmittelbar erfahrbar.

Ihre Mitwirkung im Projekt hat für Studierende neben der fachwissenschaftlichen Kompetenz, die sie dadurch entwickelt und – zum Teil in Abschlussarbeiten – dokumentiert haben, auch einen persönlichen Effekt. Sie konnten erfahren, wie ein potenzielles berufliches Arbeitsfeld in der Praxis „tickt" und sich dies mithilfe ihrer Fachkompetenz reflexiv erschließen; auch mit Blick auf die Frage, ob dies ein Bereich ist, in dem sie tätig werden möchten. Sie konnten aber auch Kontakte in Politik und Verwaltung knüpfen, die sich früher oder später als hilfreich auf dem Weg in das Berufsleben erweisen können. So relativiert sich ein möglicher Mehraufwand im Vergleich zu einem Seminar ohne forschenden Zugang in die Praxis hin zu einer intensiveren Auseinandersetzung auf mehreren Ebenen, die manchmal vielleicht fordernder sein mag als der übliche Unialltag, oftmals vielleicht aber auch vielfältiger und involvierender. In jedem Fall, so stellt es sich aus unbeteiligter Sicht dar, eine für alle Seiten gewinnbringende, äußerst gelungene Kooperation, die es zu wiederholen gilt.

Literatur

Carell, Angela; Ricken, Judith; Wilkens, Uta (2012): Spielarten Forschenden Lehrens und Lernens in der Hochschule. In: Benz, Winfried (Hrsg.); Kohler, Jürgen (Hrsg.); Landfried, Klaus (Hrsg.): Handbuch Qualität in Studium und Lehre. Evaluation nutzen – Akkreditierung sichern – Profil schärfen! [Teil] E. Methoden und Verfahren des Qualitätsmanagements. Studiengangsentwicklung. Berlin: Raabe (2012) E 3.2

… der Frauenbeirat der Stadt Bochum

Petra Kersting

Im Gespräch mit – fast – allen

Dass dieses Vorhaben einen so ambitionierten Namen tragen und zudem auch den damit gesetzten Erwartungen gerecht werden würde, war Anfang 2011 noch nicht abzusehen. Damals ging es darum, eine der jährlichen Veranstaltungen des Frauenbeirats vorzubereiten, um seine Aufgaben und Anliegen im Dialog mit Politik oder Frauenverbänden breiter zu verankern und rückzubinden. Breitere Wirkung für das noch auszugestaltende Thema zu erzielen, stand somit auch auf der Agenda. Dass dann die Wirkung selber das Thema würde, entwickelte sich in der Diskussion. Nicht, dass es an anderen Themen gemangelt hätte. Im Gegenteil sollte es darum gehen, allen Themen die größtmögliche Wirkung im Prozess kommunalen Handelns, in der Politik und in der Verwaltung, zu verschaffen. UniverCity als Organisationsform divers auszugestalten, ist ein Anliegen des Frauenbeirats. UniverCity als wechselseitige Kooperationsbeziehung erschließt das wissenschaftliche Potenzial der Universität und der Hochschulen für die Weiterentwicklung kommunalen Handelns. Besonders die gender- wie auch die sozialwissenschaftlichen Studiengänge der Ruhr-Universität Bochum boten die Expertise, Wissenschaft und Politik zum Gender Mainstreaming zu verschränken.

So konnten aus einer Veranstaltung mindestens schon einmal zwei, der Auftakt und der Abschluss des Projektes, werden. Das Herzstück würde der Untersuchungsprozess selber sein. Bei der Entwicklung des Projektdesigns wurde schnell deutlich, dass es ein richtig großes Vorhaben werden würde, mit verschiedenen Prozesselementen von der Einholung des Commitments aller Ratsfraktionen und der Ruhr-Universität über die Lehr- und Forschungsorganisation an der Ruhr-Universität bis hin zur Exploration des Feldes, des Rates und seiner Gremien, sowie die Rückkopplung der Ergebnisse ins Feld. Und bei allem war der Frauenbeirat nicht nur beteiligt, er wurde selbst Untersuchungsgegenstand. Dazu trat er in den Austausch mit den Studierenden, junge Frauen und junge Männer, und lernte ihre Fragestellungen und Sichtweisen kennen.

Die Idee hat viele affiziert. Um auf den Dialog zurückzukommen: Sowohl über den Prozess als auch seine Ergebnisse wird weiter nicht nur viel zu reden sein, sondern sie eröffnen eine Reihe neuer Gestaltungsoptionen für die Handelnden vor Ort. Mit dieser Veröffentlichung schließen sie zudem den akademischen Diskurs breit auf wie auch das Feld interkommunalen Austausches.

… die Gleichstellungsstelle der Stadt Bochum

Birgitta Gronau und Regina Czajka

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."
Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3 Absatz 2

Gleichberechtigung herzustellen ist Aufgabe des Staates

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dieses Gebot gilt seit der Entstehung der Bundesrepublik 1949. Seine Aussage ist deutlich angekommen und bei vielen so verinnerlicht, dass sie fragen: Und, warum brauchen wir heute noch Gleichstellung? Dazu lohnt es sich, den Auftrag des Grundgesetzes genauer zu betrachten. Zwischen dem Gebot und der tatsächlichen, gelebten Realität klafft ganz offensichtlich eine Lücke. Die Gesetzgebenden weisen darauf hin, dass es bestehende Nachteile gibt, die es zu beseitigen gilt. Das Ziel war formuliert, die Umsetzung erfordert aber beständiges Engagement und ist deshalb seit 1994 explizite Aufgabe des Staates.

Um die tatsächliche Durchsetzung auf kommunaler Ebene zu unterstützen, wurde im Zuge der Reform der Gemeindeordnung NRW im selben Jahr die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten kommunale Pflichtaufgabe.

In Bochum gestaltet die Gleichstellungsstelle den Auftrag seit 1986, indem sie vorhandene Benachteiligungen benennt, darauf aufmerksam macht und Strategien entwickelt, die helfen sollen, sie abzubauen oder zu beseitigen. Deshalb wirkt sie innerhalb der Stadtverwaltung bei allen Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Dabei ist ein wichtiges Ziel, nicht ausschließlich auf bereits bestehende Missstände zu reagieren, sondern kommunales Handeln so zu gestalten, dass Geschlechterungerechtigkeiten gar nicht erst entstehen. Um das erreichen zu können, ist es erforderlich, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen sowohl von Frauen als auch von Männern bereits in die Planung und in die anschließende Realisierung jeder politischen und staatlichen bzw. kommunalen Maßnahme einzubeziehen. „Gender Mainstreaming" steht für eine solche strategische Denk- und Handlungsweise. Diese Strategie basiert auf der Grundannahme, dass Politik und Verwaltungshandeln nicht neutral sind und soll, als Ergänzung zu den Instrumenten der Frauenpolitik bzw. -förderung, dazu beitragen, das Ziel der Chancengleichheit zu verwirklichen. Gender Mainstreaming ist ein Instrument, um die Bedeutung des Gleichstellungsauftrages als Querschnittsaufgabe zu stärken. In Bochum hat der Verwaltungsvorstand im Jahr 2003 beschlossen, diese Strategie umzusetzen.

Repräsentanz fördert Geschlechtergerechtigkeit

Auf der politischen Ebene hat der Rat der Stadt Bochum bereits im Jahr 1996 erstmalig den Beschluss zur Einrichtung eines Frauenbeirats gefasst. Damit reagierte er auf die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in den kommunalpolitischen Gremien. Auch im Jahr 2014 sind von 85 Ratsmitgliedern nur 26 weiblich. Mit dem Frauenbeirat soll auf der politischen Ebene verstärkt erreicht werden, dass die Interessen von Frauen im politischen Entscheidungsprozess einflussreicher vertreten werden können und durch diese Erweiterung der Perspektiven wiederum die Qualität von Entscheidungen steigt. Die Implementierung von Gender Mainstreaming in die politischen Prozesse in Bochum stand dabei als eine Methode schon früh auf der Tagesordnung des Beirats.

In Bochum sind die Rahmenbedingungen also gut. Aber: Veränderungen, ganz besonders gesellschaftliche, sind oft langwierige Prozesse. Das Bewusstsein für mögliche Benachteiligungen, für gleiche Chancen und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Bochum zu schaffen und zu schärfen,

geschieht nicht von heute auf morgen und auch nicht von selbst. Veränderungen dieser Art sind Kultur bildend und Gesellschaft formend.

Da ist es folgerichtig und ein wichtiger Baustein demokratischen Handelns, dass sich sozialwissenschaftliche Arbeiten mit dem Thema befassen und die Wirkung der Arbeit des Frauenbeirats insbesondere auf die Diskussionen und Entscheidungen in den kommunalpolitischen Fachausschüssen untersuchen.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle war das Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" eine Gelegenheit zu überprüfen, ob und wie die gefassten strategischen Beschlüsse einen Eingang in tägliches Verwaltungshandeln und in politische Überlegungen und Entscheidungen gefunden haben.

Darüber hinaus bot es eine gute Gelegenheit, alle Akteurinnen und Akteure im kommunalpolitischen Handeln zum Thema Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und Gender Mainstreaming als die Strategie zur Umsetzung durch kommunikative Prozesse ins Bewusstsein zu bringen. Die Gleichstellungsstelle hat das Projekt von Anfang an unterstützt und die Themenauswahl beratend begleitet. Erste Fragestellungen waren unter anderem:

In welchen Gremien sind Frauen wie stark vertreten und wie mächtig sind die Positionen, die sie besetzen? Wie unterscheiden sich die Kommunikationsstile von Frauen und Männern? Welche Rolle spielt der Frauenbeirat bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der kommunalen Politik in Bochum? Einige Ausgangsfragestellungen der Studierenden haben sich in der Anfangsphase verändert und im Prozess weiterentwickelt. Politikerinnen und Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle besuchten die Studierenden im Seminar an der Ruhr-Universität und standen für Interviews zur Verfügung. Am Ende stand gleich eine ganze Reihe interessanter Arbeiten, die Erkenntnisse, Ideen und Anregungen für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming enthalten.

Ein wesentliches Ergebnis ist, dass die Bereitschaft aller Akteurinnen und Akteure groß ist, sich mit Gender Mainstreaming zu befassen, und geschlechtergerechtes Handeln als wichtiges Anliegen begriffen wird. Die Umsetzung wird dabei häufig dem Frauenbeirat und der Gleichstellungsstelle als „zuständigen" Institutionen zugeordnet – ein deutlicher Hinweis, dass Gender noch nicht als inhärenter Bestandteil jeder Fachaufgabe und des politischen Handelns gesehen wird und somit noch nicht im „Mainstream" angekommen ist.

Gender Mainstreaming anzuwenden bedeutet Qualitätszuwachs

Schon jetzt steckt in Beschlussvorlagen der Verwaltung häufig „Gender" drin, wird aber nicht „deklariert". Das führt dazu, dass nicht sichtbar wird, dass die Arbeit der Fachverwaltung durch die Anwendung von Gender Mainstreaming bereichert und qualitativ verbessert werden kann. Dass dies so ist, zeigt bereits eine Reihe von Projekten im Bereich der Stadtplanung, bei denen eine Genderberatung zur Qualitätssteigerung beitragen konnte. Eine Aufgabe für die Zukunft wird es sein, die Geschlechterrelevanz von Beschlüssen sichtbar zu machen und damit zu ermöglichen, dass dieser Aspekt in die Entscheidungsfindung systematisch und selbstbewusst miteinbezogen werden kann. Hier gilt es, Wege für das Zusammenspiel von Politik und Verwaltung zu entwickeln.

Beschlüsse etwa im Bereich der Bildung oder der Kinderbetreuung können zur Umsetzung von Chancengleichheit beitragen. Wo in der Schulpolitik Mädchen zu Bildungsgewinnerinnen gekürt werden und dies als Zeichen für erfolgte Gleichberechtigung gedeutet wird, wird übersehen, dass sich schon bei der auf den Schulabschluss folgenden Berufswahl wieder bzw. immer noch traditionelle Geschlechterrollen durchsetzen. „Auch heute wählen mehr als 70 Prozent der Mädchen einen der 20 beliebtesten sogenannten ‚Frauen-Berufe' – Dienstleistungsberufe mit eher geringen Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, wie Verkäuferin, Arzthelferin und Friseurin" (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014). Das ist einer der Gründe, warum Jungen, in der aktuellen Schuldiskussion manchmal schon als Bildungsverlierer gesehen, nach dem Schulabschluss beruflich und einkommensmäßig zügig wieder aufholen und an den jungen Frauen vorbeiziehen.

Familienpolitische Entscheidungen können direkte Auswirkungen auf die Frauenpolitik haben. Verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten etwa erleichtern Eltern in Bochum, insbesondere aber Frauen, den Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes. Damit können lange Berufsunterbrechungen mit den entsprechenden Folgen, wie Problemen beim Wiedereinstieg und fehlende Beitragsjahre in der Altersvorsorge, vermieden werden. Weitere Themenfelder sind beispielsweise Gesundheit, Seniorenarbeit oder Stadtentwicklung.

Im Sinne der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Kommune wäre es, wenn Ausschüsse, Aufsichtsräte und andere Gremien, in die der Rat entsendet, so besetzt werden, dass möglichst überall eine Balance der Geschlechter erreicht oder zumindest angestrebt wird.

Eine paritätische Gremienbesetzung allein ist aber noch kein Garant für das Erreichen von Chancengleichheit. Wichtig ist es darüber hinaus, das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Entscheidungen unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben können.

Folgerichtig und wünschenswert wäre also, dass sich die politischen Gremien eine Selbstverpflichtung zur Anwendung von Gender Mainstreaming geben, mit dem Ziel, der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Bochum dadurch ein Stück näherzukommen.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014). Initiativen zur Berufswahl von Mädchen und Jungen: Girls'Day und Boys'Day. Zugriff am 19.12.2014 unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=88104.html

2.

WISSEN HEISST VERÄNDERN WOLLEN – EIN RESÜMEE

Angela Siebold



Gruppenaufnahme: Abschlussveranstaltung des Projektes Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis – Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand, im Historischen Rathaus in Bochum am 9. April 2014
(Foto: Stadt Bochum, Presse- und Informationsamt, André Grabowski).

In den Gedanken zu einem resümierenden Ausblick kam mir der Titel einer der sehr erfolgreichen Veranstaltungen in den Sinn, die der Frauenbeirat unter dem Motto „den Dialog gestalten" vor vielen Jahren durchgeführt hat: „Wissen heißt verändern wollen".

Wir wollten es wissen. Wir haben uns Fragen gestellt. Wir wollten den Dialog erweitern. Wir wollten verändern. Wir wollten Netzwerke erweitern. Wir wollten uns mit UniverCity verbinden. Wir wollten lernen.

Was haben wir gelernt? Welche Erfahrungen haben wir gemacht?

Auf der strukturellen Ebene war es interessant zu sehen, wie sich die unterschiedlichen Systeme Politik, Verwaltung und Universität mit ihrer jeweils eigenen Organisationslogik begegnet sind und zunächst ein Verständnis füreinander und sinnvolle kommunikative Strukturen entwickeln mussten, unabdingbar für jede erfolgreiche Kooperation. Dabei ist vieles schon sehr gut gelungen und für die weitere Zusammenarbeit Grund gelegt, manches ist sicherlich für die Zukunft noch ausbaufähig.

Regina Czajka, Geschäftsführerin des Frauenbeirats:

> *„Ich fand gut, dass junge Studierende in den eingeübten Politik-Betrieb blicken konnten. Ich sehe das Projekt als Beginn eines kommunikativen Prozesses und erhoffe mir langfristig durch die systematische Berücksichtigung von GM einen qualitativen Zugewinn bei der Herbeiführung von Entscheidungen."*

Auf Seiten der Politik war es zum einen erfreulich zu sehen, dass das Konzept des Gender Mainstreamings nicht unbekannt war. Allerdings wurde deutlich, dass es erheblich an der Umsetzung mangelt.

Birgitta Gronau, stellvertretende Geschäftsführerin des Frauenbeirats:

„Ich war erfreut, dass den politischen Akteurinnen und Akteuren Gender Mainstreaming bekannt war, sie es als sinnvolles Konzept wahrnehmen und der Methode insgesamt sehr positiv gegenüberstehen. Nun gilt es, die verbale Aufgeschlossenheit zu nutzen, die Anwendungsmöglichkeiten im jeweils eigenen Fachgebiet zu erkennen und in konkrete Umsetzung münden zu lassen."

Martina Schnell, Vorsitzende des Ausschusses Infrastruktur und Mobilität:

„Gender Mainstreaming ist zwar bekannt, aber in der Umsetzung haben wir noch sehr viel zu tun. Da ist doch noch das eine oder andere dicke Brett zu bohren. Ich freue mich, dass wir mit diesem Projekt auf diese Notwendigkeit erneut und intensiv hinweisen konnten."

Auch für Monika Engel, zur Zeit des Projektes stellvertretende Vorsitzende des Frauenbeirats, war es ein ganz wesentliches Ziel,

„das Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Ratsfraktion zu bringen. Das Projekt hat aus meiner Sicht dazu beigetragen, dass erstmalig alle Fraktionsmitglieder sich mit der Frage von GM auseinandergesetzt haben."

Auch sie sieht eine wichtige Aufgabe darin, diesen Prozess nun zu verstetigen und auch zu verbreitern.

„Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit muss regelmäßig wieder in die politischen Gremien getragen werden. Das Thema sollte auch in die Bezirksvertretungen gebracht werden."

Eine der Ausgangsfragen war, wie der Anteil der Frauen in der Kommunalpolitik erhöht werden kann. Auch wenn sich die Anzahl der Frauen im Rat prozentual während der in diesem Zeitraum stattfindenden Wahlen noch verringert hat, so kann doch der Frauenbeirat selbst einen Erfolg in der Gewinnung des politischen Personals verbuchen: Im Laufe der letzten Jahre gingen bislang sieben Frauen nach erfolgreichem Engagement im Frauenbeirat in den Rat. Der Frauenbeirat also als motivierendes Rekrutierungselement, als mögliches Sprungbrett in den Rat, auf die „Hauptbühne"? Andere übernahmen wesentliche Funktionen in Verbänden, die mit einem Karriereschritt verbunden waren. Auf jeden Fall wurden und werden bestehende Kooperationserfahrungen, Verbindungen und Netzwerke gestärkt und weiter ausgebaut.

Hier ist durch das Projekt eine Stärke deutlich geworden, die es gilt, weiter auszubauen: Mentoring ist die Methode der Wahl, um bestehende Beziehungen zu nutzen, neue Frauen in die Politik zu integrieren und sie ein Stück des Weges zu begleiten; ihnen Mut zu machen, wenn sie in schwierigen Kommunikationssituationen verzweifeln oder Familie und politisches Engagement in Einklang zu bringen versuchen; sie zu unterstützen, in der Flut der zu bewältigenden Informationen und Aufgabenstellungen. Der Frauenbeirat wird diese Aufgabe als eine wichtige Schlussfolgerung aus dem Projekt auf die Agenda setzen.

Welche Impulse ergeben sich noch für die Zukunft?

Hier sind sich alle Frauen einig: „Die Zusammenarbeit ‚Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand' müssen wir weiter fortsetzen, z. B. bei konkreten Projekten der Stadtplanung oder bei Bauvorhaben." Es sollten in Abstimmung mit den Fraktionen weitere Kooperationsprojekte durchgeführt werden, gezielt z. B. für Ausschüsse oder Bezirksvertretungen, so Monika Engel.

Sind wir also auf einem guten Weg? Aus meiner Sicht als langjährige Vorsitzende des Frauenbeirats ein eindeutiges „Ja". Wir wollen wissen, wir wollen verändern. Wir wissen, dass unser Wissen zur Veränderung beiträgt; wir wissen, dass Wissen Veränderung erzeugen muss; wir wissen, dass unsere Art, den Dialog zu gestalten, mit allen ins Gespräch zu kommen, richtig, wichtig und notwendig ist; wir haben

unseren Dialog geöffnet und neue Impulse erhalten; wir wissen, dass wir mit unserem Engagement im Frauenbeirat zur Veränderung beitragen, langsam, für manch eine sicher zu langsam – dafür sicher stetig, nachhaltig, vernetzend und kooperativ. Mit dem Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand" haben wir gezeigt, wie sinnvoll und notwendig es ist, dass Politik sich selbst reflektiert und sich Klarheit zur eigenen Wirksamkeit verschafft, wie sinnvoll und nützlich – und zum Teil auch konfrontierend bis schmerzhaft – es sein kann, wenn Menschen jenseits der Systemgrenzen Politik den Spiegel vorhalten; wie sinnvoll und produktiv es ist, wenn Impulse von außen Politik befruchten. In diesem Sinne sehen wir uns als Frauenbeirat bestätigt und herausgefordert, Gender Mainstreaming geduldig und energisch weiterzuverfolgen, erfolgreiche Konzepte in ihrer Umsetzung zu begleiten, uns mit kritischen Punkten konstruktiv auseinanderzusetzen und unsere Dialoge in alle Richtungen – Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Verbände und Frauenorganisationen – fortzusetzen.

Zum Schluss möchte ich mich noch bei allen Akteurinnen und Akteuren ganz herzlich bedanken. Ohne das im Wesentlichen ehrenamtliche Engagement, die starke Motivation, die hohe Bereitschaft zur Öffnung, zur kritischen Selbstbetrachtung und die Freude aller Beteiligten wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen. Herzlichen Dank an alle für diese Erfahrung! Ich freue mich auf eine weitere produktive Zusammenarbeit.

Angela Siebold, Vorsitzende des Frauenbeirats

3.

GENDER MAINSTREAMING IN DER KOMMUNALPOLITIK: EINE ENGFÜHRUNG

Bahar Haghanipour

Das relativ neue Gleichstellungskonzept „Gender Mainstreaming" wurde im Jahr 1999 im Amsterdamer Vertrag für alle Staaten der Europäischen Union verankert und erhielt dadurch seine Legitimation – auch für die Bundesrepublik Deutschland (Cordes 2010: 928; Stiegler 2010: 933; Ebenfeld/Köhnen 2011: 60). So beschloss das rot-grüne Kabinett im Jahr 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip und sprach sich mit Bezug auf den Amsterdamer Vertrag dafür aus, „diese Aufgabe mit der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern" (Döge/Stiegler 2004: 136). Im Jahr 2001 verabschiedete die Hauptversammlung des Deutschen Städtetages eine Resolution zur Zukunft der Stadt, in der die Implementierung der Strategie auf kommunaler Ebene beschlossen wurde: „Zu einem bürgerorientierten Dienstleistungsverhältnis gehört aber auch, das kommunale Verwaltungshandeln darauf zu überprüfen, welche unterschiedlichen Auswirkungen es auf das Leben von Männern und Frauen hat (Gender Mainstreaming)" (Döge/Stiegler 2004: 142). Auf Basis dieser verbindlichen Beschlüsse entstanden die Forschungsidee und die Motivation, den Status quo von Gender Mainstreaming-Aspekten auf kommunaler Ebene zu untersuchen. Neben einer Implementierung sind ebenso geschlechterpolitische Zielsetzungen nötig, die zum Teil aus den hier vorgestellten Arbeiten von Studierenden der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum resultieren. Dieser Beitrag wird als Einführung in die Thematik des Lehrforschungsprojekts zum einen das Konzept des Gender Mainstreaming erläutern; zum anderen wird der Fokus auf die Repräsentanz von Frauen in der Politik und auf Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik gelegt.

Laut der Expertise von Ebenfeld und Köhnen (2011) für die Friedrich-Ebert-Stiftung beinhaltet Gender Mainstreaming gendergerechtes politisches Handeln auf Basis einer Genderanalyse:

> *„die Kategorie Geschlecht (Gender) auf allen Ebenen (Mainstreaming) zu berücksichtigen, d.h., bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. Die Anwendung dieses Prinzips dient der Herstellung der Gleichstellung der Geschlechter durch die Analyse aller Arbeitsbereiche. Eine konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming bedeutet, alle Entscheidungsprozesse in demokratisch legitimierten Organisationen daraufhin zu überprüfen, welche Auswirkungen sie auf die Gleichstellung von Frauen und Männer haben – und politisches Handeln danach auszurichten" (Ebenfeld/Köhnen 2011: 60).*

Im Gender Mainstreaming soll die Geschlechterperspektive

> *„zur Leitlinie des politischen Handelns und politischer Entscheidungen werden. Sämtliche Aktionsprogramme und politischen Konzepte auf allen Ebenen und ressortübergreifend sollen unter dem Aspekt analysiert, evaluiert und notfalls revidiert werden, inwieweit sie die Geschlechterfrage tangieren" (Cordes 2010: 928).*

Diese Aufgabe ist dabei als Querschnittsaufgabe aller zu sehen, die für die politisch-administrative Ebene verantwortlich sind. Sowohl Männer als auch Frauen sind in diesem Prozess eingebunden (Cordes 2010: 929; Meuser/Riegraf 2010: 198). Der systematische Vorgang wird „von oben nach unten (Top down) implementiert, aber von unten nach oben vollzogen" (Stiegler 2010: 934). Dadurch soll eine strukturelle Veränderung von Organisationen stattfinden (Meuser 2004: 11).

Insgesamt ist Gender Mainstreaming ein vielversprechendes Konzept, das sich erst durch die Frauenbewegungen entwickeln konnte. Von den kritischen und befürwortenden Stimmen überwiegt insgesamt ein befürwortender Tenor (Lind 2003: 173). Es besteht ein hoher Anspruch, da es sich um eine Gemeinschaftsaufgabe handelt, in der sämtliche Ebenen miteinbezogen werden müssen. Klar erkannt wird, dass (auch die männlichen) Akteure mitziehen müssen, um eine Veränderung der Organisationskultur zu

bewirken. Die Politik als Vorbild stellt eine Vorreiterin für die Umsetzung des Gender Mainstreaming dar. In der Literatur zur Kommunalpolitik ist das Konzept des Gender Mainstreaming bisher wenig behandelt worden. Der Begriff der Frauenförderung dagegen ist bekannter, wie auch Katrin Linde, Olga Niessen und Hyre Sutaj in ihren hier vorliegenden Arbeiten feststellten.

3.1 Gender Mainstreaming ist nicht gleich Frauenförderung!

Gerade im Vergleich zur Frauenförderung erfreut sich das Konzept Gender Mainstreaming immer mehr Beliebtheit. Da beide Begriffe etwas mit Gender zu tun haben, werden sie manchmal fälschlicherweise gleichgesetzt. Die Begrifflichkeiten Frauenförderung und Gender Mainstreaming haben gemeinsam, dass sie das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter anvisieren. Es besteht jedoch eine begriffliche Unterscheidung. Frauenförderung beinhaltet konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung: Beispielsweise partizipieren aufgrund der Frauenförderung durch verbindliche Quoten in der Politik mehr Frauen im politischen Feld als im wirtschaftlichen Feld (vgl. Looman 2011). Im Gegensatz zur Frauenförderung beinhaltet das Gender Mainstreaming keine konkreten Maßnahmen zur Erreichung der gleichen Teilhabe der Geschlechter. Beim Gender Mainstreaming handelt sich vielmehr um eine Methode als um ein Instrument. Es verkörpert ein unbestimmtes Konzept, das nicht definiert ist. Dies erschwert die Abgrenzung zu Begriffen wie der Frauenförderung, der Gleichstellung oder dem Diversity Management und hat zur Folge, dass Ziele und Orientierungen des Gender Mainstreaming unterschiedlich interpretiert werden können. Die Offenheit des Konzeptes erlaubt aber auch eine Kompatibilität mit unterschiedlichen Interessen und Vorstellungen. Jede Organisation entscheidet für sich über ihre Auslegung. Dadurch wird die Akzeptanz in den Organisationen befördert (Meuser/Riegraf 2010: 199f.). Eine weitere Stärke besteht darin, dass das Gender Mainstreaming in eine übergreifende Gesamtidee eingebettet ist (Meuser/Riegraf 2010: 197ff.; Cordes 2010: 930).

> *„Frauenförderung ist immer ein Teil von Gender Mainstreaming, aber Gender Mainstreaming meint sehr viel mehr als Frauenförderung. Bei aller berechtigten Skepsis und Kritik ist Gender Mainstreaming ein Ansatz, der letztlich auf die Veränderung von Organisationsstrukturen zielt" (Lind 2003: 185).*

Gender Mainstreaming geht also über die Frauenförderung hinaus und möchte die für die Ungleichheit verantwortlichen Strukturen verändern. Das Konzept hat es geschafft, die Geschlechterpolitik „vom Rand der Organisation in deren Zentrum" (Meuser/Riegraf 2010: 198) zu verlagern und dadurch eine Professionalisierung der Geschlechterpolitik in Gang zu bringen. Beide Konzepte verhalten sich zueinander komplementär. Dies entkräftet zwar nicht die bestehende Skepsis, dass das Gender Mainstreaming zukünftig die Frauenförderung abschaffen und gleichstellungspolitische Maßnahmen ersetzen könnte (Lind 2003: 176f.; Roth 2004: 45f.; Meuser/Riegraf 2010: 197). Es handelt sich aber mehr um „eine gleichstellungspolitische Strategie, die stärker als bisher in den Gleichstellungsinstrumenten deutlich wurde, die Ganzheitlichkeit anspricht und daher eine Ergänzung und kein Substitut darstellt" (Wiechmann 2006: 15). Auch besteht die Befürchtung, dass das Konzept des Gender Mainstreaming selbst von einem anderen Konzept, nämlich dem des Diversity Managements, ersetzt wird.

3.2 Vom Gender Mainstreaming zum Diversity Management?

Das Konzept des Gender Mainstreaming beginnt laut den Geschlechterforscherinnen Andresen und Koreuber (2009), durch das in den USA entwickelte Konzept des Diversity Management überlagert und abgelöst zu werden (Andresen/Koreuber 2009: 19). Die Konkurrenz zwischen Gender Mainstreaming und Diversity Management kann positiv sowie negativ betrachtet werden oder, wie es die beiden Autorinnen in ihrem Titel formulieren, als Albtraum oder Traumpaar. Es ist im Rahmen des Human Ressource Managements in den 1990er Jahren in den USA entstanden und konnte sich in Unternehmen wie in der öffentlichen Verwaltung etablieren. Das Gender Mainstreaming hingegen konnte sich nicht in der Wirtschaft durchsetzen, sondern nur in staatlichen Institutionen (Meuser/Riegraf 2010: 201). Befürwor-

terInnen sehen im Diversity Management-Ansatz im Vergleich zum Gender Mainstreaming eine höhere Durchsetzungskraft und eine umfassendere Beschäftigung mit Diskriminierungsmechanismen, wie z. B. soziale Herkunft, Ethnie, Religion, Alter usw. (Andresen/Koreuber 2009: 20ff.). Kritisiert werden kann, dass das Diversity Management nicht an dem Postulat der Gerechtigkeit ansetzt, sondern ökonomische Ziele verfolgt, wie z. B. qualifiziertes vielfältiges Personal auszubilden und somit Wettbewerbsvorteile zu generieren. „Geschlecht wird in diesem Kontext zu einer Humanressource, auf die das Unternehmen zurückgreifen kann, wenn es zur Steigerung des Unternehmenserfolgs als sinnvoll erscheint" (Meuser/Riegraf 2010: 201). Mit dem Diversity Management besteht die Gefahr, die Geschlechterperspektive als ein Merkmal unter vielen aus dem Blick zu verlieren und damit zu schwächen.

Letztlich kann die Frage des Für oder Wider nicht eindeutig beantwortet werden. Im Diversity Management spielt der Aspekt des Geschlechts eine wesentliche Rolle. Gleichzeitig kann man im Gender Mainstreaming Diversity-Aspekte benennen, z. B. Geschlechterungleichheiten mit Berücksichtigung von Alter, Herkunft, Religion etc. (Krell 2009). Beide Konzepte können als eine sinnvolle Verbindung, eine Vernunftehe, betrachtet werden (ebd.). Gemeinsam ist ihnen eine ökonomische Perspektive auf „Geschlecht bzw. geschlechtsspezifische Fähigkeiten" (Meuser/Riegraf 2010: 203). Geschlechterstereotype Verhaltensmuster werden nicht aufgebrochen, sondern es wird versucht, aus den identifizierten Unterschieden zwischen Frauen und Männern Profit zu schlagen. Es handelt sich bei beiden um parallel laufende Konzepte. Derzeit ist eine Nachfolge oder eine Ablösung des Gender Mainstreaming nicht in Sicht. Es besteht jedoch die Gefahr, dass es mehr im Theoretischen verankert bleibt, als dass es politische Relevanz erhält. Wie weit die Kommune Bochum mit der Umsetzung des Gender Mainstreaming ist, haben sich Studierende der Ruhr-Universität Bochum genauer angeschaut und ihre Untersuchungsergebnisse hier der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

3.3 Frauenpräsenz in der (Kommunal-)Politik

Eine ungleiche Verteilung der Geschlechter in der Politik beruht auf einer langen historischen Entwicklung und hat somit fast Tradition. Philosophen von Aristoteles bis zu den bürgerlichen Philosophen des 18. und beginnenden 19. Jahrhunderts legitimierten den Ausschluss von Frauen aus der politischen Öffentlichkeit. Dies beruht unter anderem auf der historisch gewachsenen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen und der Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie (Richarz 1991; Beck-Gernsheim 2008). So oblag (oder besser: obliegt?) den Männern die öffentliche Sphäre der Politik, die mit Vernunft und Rationalität verbunden wurde (Hausen 2001). Den Frauen war die private Sphäre des Zuhauses mit den Tätigkeiten als Hausfrau und Mutterschaft vorbehalten (Looman 2011). Macht, also das Vermögen, in sozialen Beziehungen den eigenen Willen durchzusetzen, ist also traditionell Männern vorbehalten (Weber 1922). Ein gefordertes Gleichheitsprinzip in der Bevölkerung galt oftmals den Männern unter sich und unter dem Ausschluss von Frauen.

Eine Unterpräsenz von Frauen besteht auch heute noch, nicht nur in höheren Positionen der Bundes- und Landespolitik, sondern auch in der Kommunalpolitik. Die Kommune als Gemeinde, kreisfreie Stadt, kreisangehörige Stadt oder Landkreis stellt die kleinste Einheit im politischen Handeln dar.[1] Dass das Dasein für Frauen bereits in der Kommunalpolitik kein leichtes ist, hat Kinga Golomb in ihrer hier vorliegenden Arbeit mittels einer teilnehmenden Beobachtung festgestellt. Mit Blick auf die Spitzenpositionen scheint es, als wäre die Stadt Bochum eine beispiellos weiblich geführte Stadt. Alle drei Bürgermeisterinnen sowie zwei von vier DezernentInnen sind mit Frauen besetzt. Verdeckt wird jedoch, dass auf den weiter darunterliegenden Ebenen der Frauenanteil durchschnittlich gering ist und damit in der Gesamtschau nicht besser aussieht. Der Frauenanteil liegt in mitteldeutschen Städten bei 26 Prozent und in Großstädten bei 33 Prozent. Dabei nimmt der Frauenteil mit Bedeutung der Position ab. Einige Parteien haben Frauenquoten eingeführt. Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke haben eine Quote von 50 Prozent, die SPD von 40 Prozent. Diese Parteiquoten sind jedoch nur verbindlich, wenn Frauen da sind, die ihre Kandidatur anbieten (Bogumil/Holtkamp 2013). In Frankreich hingegen besteht nach dem dortigen Parité-Gesetz die Verpflichtung, 50 Prozent der Plätze auf den Wahllisten mit Frauen zu besetzen. Wird diese Quote von einer Partei nicht erfüllt, wird sie nicht zur Wahl zugelassen.

[1] Bezirksvertretungen sind in der Kommune mitgedacht.

Der Anreiz, Frauen zur Kandidatur zu bestärken, ist dadurch in Frankreich viel höher (ebd.). Ein Parité-Gesetz für Deutschland gibt es noch nicht. Ob es für Deutschland denkbar wäre, müsste geprüft werden. Fest steht, dass eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming dabei helfen kann, die Parität zu erreichen.

3.4 Gender Mainstreaming und Kommunalpolitik

Die Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie wird vom Deutschen Städtetag auch für die Kommunen gefordert. In vielen Kommunen befassen sich vor allem die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit der Implementierung des Konzepts und nicht die PolitikerInnen und VerwaltungsmitarbeiterInnen mit Verantwortung in unterschiedlichen Bereichen der Kommune. Dies birgt die Gefahr, auch für Bochum, dass dieses Thema als Frauensache abgestempelt wird und als Konzept mit wenig Durchsetzungsmacht verharren bleibt (Döge/Stiegler 2004: 144; vgl. Linde und Iscan/Schwarze in diesem Buch).

Für die Kommunalpolitik bedeutet Gender Mainstreaming, dass die einzelnen AkteurInnen in den Ausschüssen (Ratsmitglieder und sachkundige BürgerInnen) sowie in der Verwaltung den Genderaspekt im Blick haben, um die Geschlechterfrage auf allen Ebenen gerecht zu behandeln. Hierzu bedarf es einer Gendersensibilisierung, denn das Mitdenken des Genderaspektes ist noch nicht routiniert und muss erst erprobt werden. Ein Großteil der hier vorliegenden Arbeiten stellt heraus, dass es an Wissen und Umsetzungsideen zum Gender Mainstreaming mangelt (vgl. Linde, Iscan/Schwarze, Remiorz, Niessen/Sutaj in diesem Buch). Instrumente wie gendergerechte Checklisten oder das Gender Budgeting sind hier zu nennen.[2] Positive Beispiele für die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming-Ansätzen lassen sich jedoch ebenfalls finden. So ist der Frauenförderplan der Stadt Bochum unter Genderaspekten aufgestellt oder bei Bauvorhaben wurde ein „Gender Planning", also eine geschlechtergerechte Perspektive bei der Bauplanung, von vornherein mitberücksichtigt (vgl. Linde in diesem Buch). Eine Befragung des Deutschen Städtetages ergab, dass Gender Mainstreaming am häufigsten in den Fachbereichen Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit und Verkehrspolitik umgesetzt wird (Döge/Stiegler 2004: 146).

Die Implementierung von Gender Mainstreaming bleibt aufgrund der Offenheit des Konzepts und der komplexen, dezentralen und relativ autonomen Institutionen in der Politik schwierig (Lind 2003: 183). Für eine konsequente Umsetzung ist ein intensives Engagement der Leitungsebene nötig, das vor Sanktionen gegebenenfalls nicht zurückschreckt. Es müssen spezifische Interventionsstrategien, Qualitätskriterien sowie Zielsetzungen definiert, umgesetzt und kritisch konstruktiv begleitet werden (Lind 2003: 183).

Literatur

- Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild. (2009). Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Eine Einführung. In Andresen, S.; Koreuber, M.; Lüdke, D. (Hrsg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik (S. 19–35). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. (2008). Vom „Dasein für andere" zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben": Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In Wilz, S. M. (Hrsg.), Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen (S. 19–63). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bogumil, Jörg; Holtkamp, Lars. (2013). Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung. Eine praxisorientierte Einführung. Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung.
- Caglar, Gülay. (2003). Gender Budgeting: Erfolgsrezept oder Mythos? In Jansen, M.; Röming, A.; Rohde, M. (Hrsg.), Gender Mainstreming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog.
- Cordes, Mechthild. (2010). Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie,

[2] Gender Budgeting heißt die Integration der Geschlechterperspektive in haushaltspolitische Entscheidungen als integraler Bestandteil der Mainstreaming-Strategie (vgl. Caglar 2003); Heinrich-Böll-Stiftung 2002.

Methoden, Empirie (S. 924–933). (3., erw. und durchges. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Döge, Peter; Stiegler, Barbara. (2004). Gender Mainstreaming in Deutschland. In Meuser, M.; Neusüß, C. (Hrsg.), Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente (S. 135–158). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Ebenfeld, Melanie; Köhnen, Manfred. (Hrsg.). (2011). Gleichstellungspolitik kontrovers – Eine Argumentationshilfe. Bonn: Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO-Diskurs).
- Hausen, Karin. (2001). „Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere'. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben". In Hark, Sabine (Hrsg.), Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie (S. 162–185). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heinrich-Böll-Stiftung. (Hrsg.). (2002). Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Budgeting. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Krell, Gertraude. (2009). Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftehe' – Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In Andresen, S.; Koreuber, M.; Lüdke, D. (Hrsg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik (S. 133–155). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lind, Inken. (2003). Gender Mainstreaming – neue Optionen für Wissenschaftlerinnen? In Matthies, H.; Kuhlmann, E.; Oppen, M.; Simon, D. (Hrsg.), Gleichstellung in der Forschung (S. 173–189). Berlin: Ed. sigma.
- Looman, Marijke. (2011). Am Rande der Macht. Frauen in Deutschland in Politik und Wirtschaft. Opladen: Budrich UniPress.
- Meuser, Michael. (2004). Gender Mainstreaming – eine Einführung. In Meuser, M.; Neusüß, C. (Hrsg.), Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente (S. 9–24). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Meuser, Michael; Riegraf, Birgit. (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In Aulenbacher, B.; Meuser, M.; Riegraf, B. (Hrsg.), Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung (S. 187–227). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Richarz, Irmintraut. (1991). Oikos, Haus und Haushalt: Ursprung und Geschichte der Haushaltsökonomik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Roth, Silke. (2004). Gender Mainstreaming – eine neue Phase der Frauenbewegung in Deutschland. In Meuser, M.; Neusüß, C. (Hrsg.), Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente (S. 40–52). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Stiegler, Barbara. (2010). Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (S. 933–939). (3., erw. und durchges. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Max. (1922). Die drei reinen Typen der legitimen Herrschaft. In Preußische Jahrbücher 187 (1922), 1–912, GAW 475–488 (ab 3. Aufl. 1968).
- Wiechmann, Elke. (2006). Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationsprozessen. Freiburg: Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e. V.

Bahar Haghanipour, Dr. rer. Soc., hat das Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" gemeinsam mit Katja Sabisch wissenschaftlich begleitet. Zurzeit ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Deutschen Bundestag tätig. Sie studierte Erziehungswissenschaft, Sozialpsychologie und -anthropologie und wurde an der Fakultät für Sozialwissenschaft der der Ruhr-Universität Bochum promoviert. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Frauen- und Geschlechterforschung sowie interkulturelle Bildungsarbeit.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»AUSSCHÜSSE DES RATES DER STADT BOCHUM«

von **KEZBAN ISCAN-KIRBAS UND INGA SCHWARZE**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie erfolgreich wurde das Konzept Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in den Bochumer Ausschüssen umgesetzt und wer trägt dafür die Verantwortung? Welches „GenderWissen" besitzen die Vorsitzenden der Ausschüsse?

KURZBESCHREIBUNG:

Um Chancengleichheit zu verwirklichen, sollte Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe begriffen werden. Dies setzt voraus, dass Frauen wie Männer die Kategorie Geschlecht in ihrer alltäglichen politischen Arbeit berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund wurden folgende Fragen an die Ausschussvorsitzenden der Stadt Bochum gestellt:

- Inwieweit wird das Konzept Gender Mainstreaming in den kommunalpolitischen Prozessen Bochums umgesetzt?
- Wer trägt die Verantwortung für die Realisierung?
- Welches Wissen existiert über Gender Mainstreaming?

METHODE:

Es wurden sechs leitfadenstrukturierte Experteninterviews mit den Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden verschiedener Ausschüsse des Rates der Stadt Bochum geführt. Zusätzlich wurde ein Mitglied des Frauenbeirates interviewt.

ERGEBNISSE:

- Insgesamt zeigte sich, dass die Genderkompetenz der Befragten gestärkt werden sollte; „GenderWissen" fungiert als Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming.
- Die Kommunikation zwischen den einzelnen Verantwortlichen (z.B. zwischen Ausschüssen, Frauenbeirat und/oder Gleichstellungsstelle) sollte verbesset werden. Verschiedene bewährte Maßnahmen sind den Ausschussvorsitzenden nicht bekannt.
- Die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird in der Regel der Gleichstellungsstelle und/oder dem Frauenbeirat übergeben, was der Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im Wege steht.
- Der Wille und die Handlungsabsicht, Gender Mainstreaming in Bochum umzusetzen, sind auf der Ebene der Ausschüsse gegeben. Hier begegnete uns ausnahmslos Interesse am Thema.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

GENDER MAINSTREAMING IN DER STADT BOCHUM: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN EINES EMANZIPATORISCHEN PROJEKTS

4.

4.1 Wissen und Wille: Gender Mainstreaming in den Ausschüssen der Stadt Bochum

Kezban Iscan und Inga Schwarze

Der vorliegende Beitrag untersucht die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Ausschüssen der Stadt Bochum.[1] Im „Katalog über die Zuständigkeiten der Ausschüsse des Rates der Stadt Bochum" aus dem Jahr 2009 werden die Ausschüsse in der Präambel zu Folgendem angehalten: „Die Ausschüsse sind bei ihren Beratungen aufgerufen, die Charta der Vielfalt, die Inhalte des Rahmenplans ‚Gleichstellung', das Integrationskonzept und die Grundsätze der Nachhaltigkeit kommunaler Entscheidungen zu berücksichtigen". Demnach sind auch die Ausschüsse essenziell für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Bochum. Dabei kommt den Ausschussvorsitzenden im Implementierungsprozess eine verantwortungsvolle Rolle zu, wobei der Erfolg dieses Prozesses laut Stepanek und Krull (2001) von sechs ausschlaggebenden Faktoren abhängt: Wissen, Willen, Recht, Ressourcen, Macht und Methoden. Die Frage danach, inwieweit diese Faktoren in Bochum bereits vorhanden sind, bildete die Grundlage des leitfadengestützten Interviews mit den Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden der Ausschüsse „Kultur und Sport", „Jugendhilfe", „Arbeit, Gesundheit und Soziales", „Umwelt, Ordnung, Sicherheit und Verkehr", „Wirtschaft, Infrastruktur und Stadtentwicklung" sowie „Migration und Integration" (vgl. hierzu auch Remiorz in diesem Band).[2] Da das sogenannte „Betriebswissen" (Meuser/Nagel 2005: 76) Gegenstand der Forschung ist, wird mit der Methode des ExpertInneninterviews gearbeitet. Dabei sind ExpertInnen „FunktionsträgerInnen" (ebd.: 73) einer Organisation oder Institution und verfügen über ein spezialisiertes Sonderwissen sowie über einen „privilegierten Zugang zu Informationen über relevante Personengruppen, Soziallagen und Entscheidungsprozesse" (ebd.: 2010: 377).

In Anlehnung an Stepanek und Krull wird daher zunächst der Frage nachgegangen, welches Wissen in den Ausschüssen über Gender und Gender Mainstreaming vorhanden ist (1.). Um den Willen bzw. die Motivation der Ausschussvorsitzenden zu ermitteln, wird nach dem Stellenwert der Geschlechtergerechtigkeit in den Ausschüssen gefragt. Weiter interessiert die Frage, welche Methoden für die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming in Bochum verwendet werden (2.). Darüber hinaus wird untersucht, wo die Zuständigkeit für die Umsetzung verortet wird, um zu erheben, inwieweit Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe verstanden wird (3.). Aufbauend auf den Ergebnissen der empirischen Forschung werden abschließend Handlungsempfehlungen für die Stadt Bochum formuliert (4.).

4.1.1 Wissen um Gender und Gender Mainstreaming oder: „Das ist typisch, Soziales machen Frauen"

Um die Strategie des Gender Mainstreaming-Konzeptes erfolgreich umsetzen zu können, muss bei den AkteurInnen das Wissen um die Kategorie „Gender", d. h. das Geschlechterwissen, vorhanden sein (Hayn 2005: 8). Barbara Stiegler argumentiert, dass Gender Mainstreaming-Maßnahmen nur durch die „Anwendung von geschlechtsspezifischem Wissen" wirklich effizient sein können (Stiegler 2002: 11). Bei der Analyse der Interviews zeigte sich, dass nur bei wenigen PolitikerInnen ein Problembewusstsein darüber herrscht, inwieweit die Lebens- und Arbeitswirklichkeiten von Menschen durch die soziale Kategorie „Geschlecht" strukturiert werden. Gerade Geschlechterstereotype (Eckes 2010: 178) werden häufig herangezogen, um die ungleichmäßige Verteilung von Leitungsfunktionen oder die Unterrepräsentanz von Frauen an Entscheidungsprozessen zu legitimieren. In beinahe allen Interviews lassen sich derartige Geschlechterstereotype wiederfinden, d. h. die Konnotation von bestimmten politischen Arbeitsfeldern als „weiblich" oder „männlich". Hier wird der „Sozialbereich" und „Kulturbereich" als „weiblich" angesehen. Ausschüsse wie Infrastruktur, Wirtschaft, Sport, Verkehr

[1] Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" generierten empirischen Daten wurden zusätzlich zu diesem Forschungsbericht auch in einer M. A.-Thesis aufgegriffen, vgl. hierzu Schwarze, Inga. (2014): „Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik der Stadt Bochum. Eine empirische Untersuchung der Ausschüsse", unveröffentlichte M. A.-Arbeit, Ruhr-Universität Bochum.

[2] Die Namen der hier zitierten Personen wurden geändert; alle Interviews wurden anonymisiert.

etc. werden hingegen „männlich" markiert. Diese von den Interviewten vorgenommene Aufteilung spiegelt wider, wie Status und Prestige innerhalb des Systems der Kommunalpolitik verteilt werden. Technische und monetäre Bereiche sind männlich konnotiert, wohingegen Bereiche wie Soziales und Kultur als „weibliche" Aufgaben angesehen werden. Eine Aussage von Herrn Lehmann bestätigt dies, wenn er erklärt, dass in seinem Ausschuss (einem der „männlich" konnotierten) jede Fraktion diejenigen Mitglieder in den Ausschuss entsendet, welche „vom Fachlichen her, vielleicht eher geneigt sind da rein zu gehen" (Lehmann, 11).[3] Weiter merkt er an, dass die „Sicht der Frauen" (Lehmann, 13) in anderen Ausschüssen wichtiger sei und man sie dort mehr ins Blickfeld rücken müsse. Frau Vogt formuliert – recht zynisch – ebenfalls eine These, warum die Ausschüsse geschlechtsspezifisch konnotiert werden: „[D]as ist typisch, Soziales machen Frauen" (Vogt, 4). Hier lässt sich eine Marginalisierung der Geschlechtergerechtigkeit in den Arbeitsprozessen in Bochum erkennen. Anstatt die Auseinandersetzung mit Themen der Geschlechtergerechtigkeit für beide Geschlechter gleichermaßen zu verstehen, wird sie als „weibliche Angelegenheit" an den Rand und in bestimmte „weiblich" konnotierte Arbeitsfelder verlagert.

Darüber hinaus ist bei einigen InterviewpartnerInnen das Geschlechterwissen durch Annahmen der „biologischen" und demnach „natürlichen" Fähigkeiten und Charaktereigenschaften, d. h. der Geschlechterdifferenz, von Frauen und Männern beeinflusst. Die Argumentation, es liege in der Natur der Sache, wie Männer und Frauen ihrem Wesen und ihren Fähigkeiten nach *sind*, liefert gesellschaftlichen AkteurInnen legitime Erklärungen und Rechtfertigungen für die vorherrschenden Verhaltensmuster und Geschlechterhierarchien. Sie werden von ihnen als soziale Wirklichkeit anerkannt, sobald sie in der Natur verankert werden können (Gildemeister/Hericks 2012: 262; Doblhofer/Küng 2008: 124). Herr Peters beurteilt die politische Arbeit als „Durchhaltesituation" und statuiert, „Frauen sind ja möglicherweise nicht so" (Peters, 8). Zudem besäßen Frauen Naturelle, durch die sie ein „gemütlicheres" Leben führen wollen (Peters, 8). Weiter spricht er Frauen Kampfverhalten ab und sagt: „Also, da ist zum Beispiel eine Gleichheit gar nicht machbar, weil es sie gar nicht gibt, möglicherweise" (Peters, 8). Frauen werden demnach als deplatziert angesehen, da sie nicht den Kriterien des politischen Maskulinismus (Wöhl 2007: 48ff.) entsprechen, die in der politischen Praxis als relevant angesehen werden (ebd.: 83). Diese „genetische Zuschreibung" (Priddat 2005: 89) attestiert Frauen weniger Leistungspotenzial und verschließt ihnen automatisch Ressourcen und Handlungsoptionen. Frauen werden darüber hinaus durch die „genetische" Komponente als homogene Gruppe „Frau" zusammengefasst (ebd.: 89). Die Zusammenfassung aller Frauen in politischen Prozessen zu der Gruppe „Frau" oder der „Sichtweise der Frauen" ist problematisch, da sie Verschiedenheit bzw. Intersektionalität innerhalb der Genusgruppe „Frau" nicht mitdenkt (Lutz 2010; Lenz 2010). Die InterviewpartnerInnen folgen in Bezug auf segregierende Arbeitsfelder und vermeintlich biologisch determinierte Fähigkeiten oft der Theorie der Geschlechterdifferenz und situieren Männer und Frauen als gegensätzlich und in hierarchischer Position zueinander. Es herrscht nur wenig Bewusstsein über die gesellschaftlichen Strukturen, die dies hervorbringen; auch wird die Gestalt- und Definitionsmacht der Politik für die Gesellschaft, d. h. die eigene Verantwortung als PolitikerInnen, diesbezüglich kaum reflektiert.

Nach der Analyse dieser Ergebnisse kann bereits angenommen werden, dass das Konzept des Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung aufgrund von mangelndem und unreflektiertem Geschlechterwissen in den Ausschüssen der Stadt Bochum kaum implementiert ist. Inwieweit die Ausschussvorsitzenden Wissen über die Strategie des Gender Mainstreamings besitzen, wurde in einem weiteren Schritt ermittelt. Insgesamt wurde in Bezug auf die Stadt Bochum inhaltlich leider wenig reflektiert, was beim Antwortverhalten auf eine soziale Erwünschtheit schließen lässt. An dieser Stelle verknüpften Befragte aus dem sozialen Bereich die Strategie mit ihrem persönlichen Werdegang, um so ihre Genderaffinität deutlich zu machen. Gerade in den sozialen Ausschüssen fällt die Aussage auf, dass Gender Mainstreaming „nicht immer bewusst", aber „unbewusst" (Herr Wagner, 6) umgesetzt werde.

Die Selbsteinschätzung um das Wissen von Umsetzungsverfahren innerhalb der Ausschüsse liegt im sozialen Bereich bei „gut" (Wagner, 11) bis „nicht so dolle. Eher Schmalspur" (Frau Vogt, 3) oder „tendenzielles Wissen" (Herr Franke, 2). In männlich konnotierten Ausschüssen wird es als eher gering eingeschätzt. Letzteres ist vor allem darauf zurückzuführen, dass diese Ausschüsse mit Gender Mainstreaming eine frauenzentrierte Strategie verbinden und ihrer Ansicht nach das Thema „Frauen"

[3] Die angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf die anonymisierten Interviewtranskripte, vgl. den Anhang zu Schwarze, Inga. (2014): „Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik der Stadt Bochum. Eine empirische Untersuchung der Ausschüsse", unveröffentlichte M. A.-Arbeit, Ruhr-Universität Bochum.



Abschlussveranstaltung am 9. April 2014, TeilnehmerInnen betrachten die Ergebnisse der Studierenden
(*Foto: Stadt Bochum, Presse- und Informationsamt, André Grabowski).*

in ihrem spezifischen Ausschuss keine Relevanz besitzt. In diesen Ausschüssen fiel den Befragten kein Beispiel dafür ein, wo in ihrer alltäglichen Arbeit Gender eine Rolle spielen könnte:

> *„[…] weil ich damit relativ jetzt sachlich nicht unbedingt weiß, wo wir im Ausschuss ansetzen können" (Herr Lehmann, S.1); „der Ausschuss aus meiner Sicht nicht solche Themen hat um intensive, oder nicht mal, ansatzweise auch über so etwas nachzudenken" (Herr Lehmann, 8); „Ja, ist gering. Was sich wahrscheinlich nicht unterscheidet von anderen Ausschüssen, äh, es sei denn, wir hätten vielleicht sagen wir mal, eine stärkere Affinität zu Gleichstellungsthemen unmittelbar als Sachthemen, die sind hier nicht gegeben. Hier sind Männlein und Weiblein im Ausschuss eigentlich ähm, sind egal" (Herr Lorenz, 9).*

An den Aussagen wird deutlich, dass den Befragten der Ansatz, nämlich beide Geschlechter in allen politischen Entscheidungen im Blick zu behalten, nicht klar geworden ist. Sie glauben zu wissen, dass Gender Mainstreaming nur im Zusammenhang mit einem geschlechtsorientierten Schwerpunkt infrage käme, und schließen die Berücksichtigung des Geschlechts in den „männlich" konnotierten Ausschüssen aus, weil sie meinen, dass Gender hier keine Relevanz besäße. Auffällig ist auch, dass die männlichen Befragten sich bei der Aufgabe der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming auf ihre weiblichen Kolleginnen verlassen:

> *„Also insofern schätze ich die Kenntnisse im Ausschuss grundsätzlich für beschränkt ein, das heißt die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming ist im Ausschuss kein ständiges Thema, in der Praxis zeigt sich aber, dass es auch nicht unbedingt sein muss, weil da auch Frauen sind, die in der Tat, ja ich sach ma, ihre Rolle wenn sie so betrachten will, so spielen, dass man sie nicht mehr hinterfragt" (Herr Lorenz, 10).*

Hier muss zunächst geklärt werden, wie die Rolle der Frauen aussieht, die Herr Lorenz beschreibt. Sollen Frauen sich anpassen, sich „weiblich" oder „männlich" verhalten? Wer oder was definiert diese Rolle? Welche äußeren Strukturen wirken auf dieses Rollenverständnis ein und müsste man diese ändern? Diese Fragen bleiben jedoch unbeantwortet. Herr Peters erklärt zynisch: „[…] das ist bei uns so vertieft, dass wir nicht mehr jeden Tag darüber reden müssen" (Herr Peters, 13). Doch es sei ein „Grundprinzip", so Herr Peters Annahme, dass bei der Gleichstellung der Geschlechter „alle draufgucken" würden (Herr Peters, 13).

Herr Lehmann definiert Gender Mainstreaming folgendermaßen:

> *„Ja, mit Gender Mainstreaming, mit dem Begriff, der Begriff kommt in meinem, wie soll ich sagen, in meinem Sprachgebrauch relativ selten vor, für mich ist vielleicht noch eher das etwas altmodische Wort Gleichberechtigung ein entscheidendes Thema, das für mich seit Jahrzehnten dazu gehört, find ich immer sehr wichtig, ohne dass man immer und an jeder Stelle glaube ich jetzt, ja Strategien entwickeln muss [...]" (Lehmann, 2).*

Diese Aussagen bestätigen die Vermutung, dass das Wissen um Gender Mainstreaming in den Ausschüssen noch nicht flächendeckend vorhanden ist. Dies wiederum kann darauf zurückgeführt werden, dass die PolitikerInnen zum einen defizitäres Geschlechterwissen besitzen und daher der Grundgedanke des Gender Mainstreamings nicht zur Gänze begriffen wurde. Zum anderen könnte der Stellenwert des Themas Gleichberechtigung nicht hoch genug sein, um davon einen dringend benötigten Handlungsbedarf abzuleiten. Dennoch lassen sich auch positive Einschätzungen finden. So antwortete der Ausschussvorsitzende Herr Wagner: „Sie sagen also, dass die Ziele von Gender Mainstreaming im Ausschuss eine Rolle spielen, dann sage ich ja" (Wagner, 7). Er extrapoliert das Vorhandensein des Wissens aus den Projekten, die in seinem Ausschuss bearbeitet und umgesetzt werden. Hierbei wird laut Herrn Wagner immer gefragt: „[W]o sind denn da jetzt die weiblichen Zielpersonen?" (Wagner, 14). Die Geschlechtergerechtigkeit werde in der Erarbeitung der Projekte immer mitgedacht (Wagner, 14), auch wenn hier Gender Mainstreaming eher mit Frauenförderung gleichgesetzt wird, wenn man nur nach den weiblichen Zielpersonen fragt. Dies ist kritisch zu sehen, da eine Gleichsetzung mit Frauenförderung wieder eine Segregation vornimmt und die Zuständigkeit bei den „betroffenen" Personen (Frauen) verortet wird, anstatt alle AkteurInnen in den Blick zu nehmen.
Auch Herr Lorenz schätzt sein eigenes Wissen als gut ein:

> *„[...] ich glaube, weitestgehend im Stoff zu sein, denn das ist ja kein Thema, dass gerade heute erfunden worden ist, sondern in einem kontinuierlichen Prozess auch als Begleitprozess in der Stadt ja 'ne Rolle gespielt hat und insofern ist es mir, glaube ich, ganz gut möglich, mich auch ohne intensive neue Vorbereitung darauf einzustellen" (Lorenz, 6).*

Dennoch attestiert er den Mitgliedern seines (männlich konnotierten) Ausschusses nur geringes individuelles Wissen (Lorenz, 8).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den Ausschüssen ein eher geringes Wissen über die soziale Kategorie Geschlecht und über das Konzept des Gender Mainstreaming vorhanden ist. Auch in den Fällen, in denen die InterviewpartnerInnen Wissensbestände angeben, fällt auf, dass dieses Wissen nicht in die Arbeit der Ausschüsse miteinbezogen wird. Die Annahme, bestimmte Bereiche seien mit dem Thema der Gleichberechtigung nicht vereinbar, zeigt, dass die Kerngedanken und Maßnahmen von Gender Mainstreaming entweder nicht verstanden wurden oder sie trotz eines richtigen Verständnisses nicht als relevant erachtet werden.

4.1.2 Gender Mainstreaming in Bochum oder: „Wir haben eine Oberbürgermeisterin, drei Bürgermeisterinnen … so what, was wollt ihr mehr?"

Nachdem die Wissensbestände in den Ausschüssen untersucht wurden, stellt sich nun die Frage, inwieweit die Stadt Bochum bereits Methoden des Gender Mainstreaming-Konzeptes implementieren konnte und wie transparent diese kommuniziert wurden.

Die Stadt Bochum hat erste Schritte unternommen, das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen zu behandeln und Hindernisse zu verringern. Im Jahre 2008 unterzeichnete die Oberbürgermeisterin die „Charta der Vielfalt" und verpflichtete die Stadt und damit all ihre kommunalpolitischen Ebenen, das Prinzip der Gleichstellung, Gleichberechtigung und Akzeptanz am Arbeitsplatz zu implementieren. In der Charta werden gezielt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" (Charta) angesprochen, was im Sinne des Konzeptes des Gender Mainstreaming bewusst beide Geschlechter als aktive AkteurInnen mit-

einbezieht (Tomic 2011: 32; Woodward 2004: 99). Des Weiteren gab es im Jahr 2005 in Bochum ein Mentoring-Programm,[4] welches gezielt Frauen in Führungspositionen fördert. Außerdem beschloss die Stadt Bochum im Jahr 2010, den „Frauenförderungsplan 2010–2013"[5] einzuführen, welcher unter anderem Diversity Management, Gender Mainstreaming und die Förderung von Frauen in Führungspositionen zum Ziel hat.[6] Zudem gibt es seit dem Jahr 1997 den Frauenbeirat, der die PolitikerInnen in Gleichstellungsfragen berät (vgl. Emser in diesem Band).[7]

Auf die gezielte Interviewfrage hin, wie die PolitikerInnen die gegenwärtige Situation in Bochum einschätzen, gab es positive sowie negative Einschätzungen. Herr Wagner schätzte die Situation „sehr optimistisch" (Herr Wagner, 5) ein, ebenso Frau Vogt:

> *„Aber ich find, da sind wir schon relativ gut aufgestellt. […] wir haben eine Oberbürgermeisterin, wir haben drei Bürgermeisterinnen, wir haben eine ganze Reihe Ausschussvorsitzende Frauen, sodass ich glaube, dass da an so formalen Aspekten gar nicht so festmachen kann, dass Bochum jetzt irgendwie ganz weit hinten ist" (Frau Vogt, 15).*

Herr Peters zeigt sich hingegen pessimistischer: „Schlechte Chancen, weil unterm Strich gesehen ist schon auch damit zusammenhängt, dass du kein authentisches, wie soll man sagen, ja keine authentische Verteilung eigentlich da ist, der Interessen, der Geschlechterinteressen" (Herr Peters, 8). Diese erste Einschätzung wird in vielen Interviews von Erklärungen begleitet, bei denen auffällt, dass die meisten PolitikerInnen als „Beweis" für eine gleichberechtigte Politik in Bochum die Tatsache anführen, dass es eine Oberbürgermeisterin und drei Bürgermeisterinnen gäbe. Dies ist in der Tat ein Ausnahmefall, da in den meisten Städten die Bürgermeisterinnen durch die Direktwahl, d. h. durch die BürgerInnen gewählt werden, die nach wie vor dazu tendieren, Männer zu bevorzugen (Holtkamp et al. 2009: 9). Damit stellt Bochum die Ausnahme von der Regel dar. Durch die Interviews wurde allerdings deutlich, dass hinter dieser Konstellation keine gleichstellungspolitische Strategie steckt, sondern dass sie auf einem Zufall beruht (Lehmann, 2). Auch andere InterviewpartnerInnen bestätigten, dass diese Konstellation eher als Aushängeschild oder gar „Blendwerk" zu verstehen sei (Lorenz, 7). Auch Frau Vogt sieht in der Wahl der Bürgermeisterinnen sowie in der Einrichtung des Frauenbeirates nur eine Strategie zur Imageverbesserung der Stadt (Vogt, 16).

Da Gleichberechtigung und Gleichstellung heutzutage zum guten Ton gehören und als Zeichen der Modernität gelten (Holtkamp et al. 2009: 18), kann vermutet werden, dass manche Ziele und Strategien in der Stadt Bochum lediglich im Symbolischen verbleiben und nicht weiter durchgesetzt werden (vgl. Sabisch in diesem Band). Dies wird vor allem dadurch deutlich, dass die in Bochum bereits erprobten Methoden von keinem Ausschussvorsitzenden erwähnt wurden, was ein Zeichen für eine fehlende Bekanntmachung und Transparenz sein könnte. Der von Stepanek und Krull beschriebene Faktor „Wille" der AkteurInnen wird hier von den PolitikerInnen selbst kritisch hinterfragt. Der Umstand, dass wenig Wissen vorhanden ist, vieles nur symbolisch sei und Gender Mainstreaming in den eigenen Arbeitsprozessen zumeist keinerlei Wichtigkeit und Platz beigemessen wird, zeigt, dass der bereits vorhandene „Wille" einzelner AkteurInnen und Gruppen nicht weitreichend genug ist, tiefgreifende Veränderungen in den Strukturen und in der Grundhaltung der PolitikerInnen zu erzielen. Bei genauerer Betrachtung der Zusammensetzung der Ausschüsse zeigt sich nämlich, dass die Gleichstellung in Bochum noch lange nicht erreicht ist. Alle untersuchten Ausschüsse sowie der Stadtrat sind von einer 30-prozentigen Frauenquote meist weit entfernt. Sie liegen zwischen 11 und 32 Prozent Frauenanteil. Nur der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales liegt bei einem Frauenanteil von 44 Prozent und ist somit fast paritätisch besetzt. Trotzdem liegt der Frauenanteil im Stadtrat nur bei 26,8 Prozent.[8] Bochum stellt in dieser Hinsicht allerdings keinen Einzelfall dar. In den meisten Stadträten sind ältere Männer überrepräsentiert, da diese mehr Zeit-Ressourcen zur Verfügung haben (Holtkamp et al. 2009: 53). Daher liegen die PolitikerInnen mit ihren Einschätzungen richtig, dass die Außenwirkung der Stadt Bochum nicht mit den internen Prozessen korreliert.

Auch andere Mängel an Ressourcen wurden von den PolitikerInnen als Hindernis für Gleichstellungsstrategien genannt. Herr Lehmann und Herr Lorenz erwähnen die Knappheit der Finanzmittel, um Gleichstellung zu forcieren. Hier lässt sich praktisch erkennen, wie der politische Maskulinismus

[4] www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwContentByKey/N26R24LQ545HGILDE/$FILE/mentoring.pdf (08.01.2014).

[5] www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwcontentbykey/W28DABJR639BOLDDE/$FILE/Frauen_Foerderplan_2010.pdf (22.11.2013).

[6] www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwContentByKey/W28DABJR639BOLDDE/$FILE/Frauen_Foerderplan_2010.pdf (22.11.2013).

[7] www.bochum.de/C125708500379A31/vwContentByKey/W2775A5G791BOLDDE?open&MCL=775A35222BOLD (22.11.2013).

[8] Bei der Berechnung werden alle Personengruppen im Ausschuss zusammengezählt, i. e. Mitglieder, Mitglieder mit beratender Stimme, Freie BürgerInnen, UWGs, Verbände, MigrationsvertreterInnen und sachkundige EinwohnerInnen, und die Anzahl der Frauen ins Verhältnis gesetzt. Da die Zusammensetzung aufgrund der Natur des Ausschusses variieren kann, wird eine detailliertere Analyse, z. B. nach einzelnen Fraktionen etc. nicht vorgenommen. Die entnommenen Werte basieren auf dem Stand vom 08. Januar 2014.

(Wöhl 2007: 48ff.) funktioniert, wenn die Geld-Ressourcen knapp werden. Das Thema Gleichstellung hat nach wie vor einen geringeren Stellenwert als „männlich" konnotierte Bereiche und würde als erster Kostenpunkt wegrationalisiert (vgl. hierzu auch Daum in diesem Band). Zudem wurde der fehlende politische Nachwuchs (Human Ressource) angesprochen, der dazu führt, dass es keine 50/50 Verteilung geben könne (Vogt, 15f.; Lorenz 7). Hier schlägt Frau Vogt vor, Frauen individuell zu fördern und zu unterstützen, da dies ihrer Meinung nach effektiver sei (Vogt, 15f.). Auch der Faktor der Ressourcen wird in Bochum vernachlässigt. Ohne eine angemessene Bereitstellung von Zeit und Finanzmitteln können die Ziele des Gender Mainstreaming-Konzeptes nicht erreicht werden. Die bereits bestehenden Bestrebungen wie etwa die Charta der Vielfalt oder der Frauenförderplan wurde von den PolitikerInnen nicht als Strategie benannt, was darauf schließen lässt, dass es nur unzureichende Bemühungen gab, diese Strategien auf allen politischen Ebenen, d. h. im Querschnitt, bekannt zu machen.

4.1.3 Die Zuständigkeit und Verantwortung oder: „Weil es nicht so ein Thema ist, wo man(n) sagt, da muss man(n) jetzt besonders drauf Wert legen"

Wie bereits beschrieben, kategorisieren die politischen AkteurInnen bestimmte Arbeitsfelder als „männlich" und „weiblich", was auch bei der Frage der Zuständigkeit/der Querschnittsaufgabe im Konzept des Gender Mainstreamings deutlich wird. Die Querschnittsaufgabe ist im Jahre 1998 durch den Europarat geprägt worden als ein integraler Bestandteil des Konzepts Gender Mainstreaming. Im Jahr 2010 konkretisierte die Europäische Kommission diesen Ansatz „als Integration der Geschlechterperspektive in jede Phase des politischen Prozesses […] *sowie in alle Politikbereiche der Union*" (Europäische Kommission 2010: 35). Aus den Ergebnissen der Interviews lassen sich widersprüchliche Auffassungen über die Verortung dieser Aufgabe entnehmen. So zeigte sich auf der einen Seite, dass Gender Mainstreaming von einem „genderaffinen Ausschuss" als eine „Selbstverständlichkeit" begriffen wird, die nicht besonders „zu nem Prinzip erhoben" werden müsse, da sie „implizit" sei und „immer so mitschwing[e]" (Frau Vogt, 2). Einen ähnlichen Standpunkt äußert Herr Wagner, als er seine Eindrücke in Ratsdiskussionen und -vorlagen sowie in Beschlüssen als „unbewusste" Berücksichtigung von Gender Mainstreaming schildert: „Möglicherweise gar nicht immer bewusst, ja aber dass es, und das ist ja vielleicht sogar noch besser als bewusst jetzt sich da drauf zu konzentrieren, sondern schon auch sogar unbewusst, das heißt, das ist einfach schlicht und ergreifend drin. Ja" (Herr Wagner, 6). Demnach wird das Wissen über Gender und Gender Mainstreaming unkommentiert vorausgesetzt. Gerade in den „weiblich konnotierten" Ausschüssen, die im sozialen Bereich liegen, wird die Geschlechtergleichheit im Arbeitsalltag, *hier* Männer und Frauen bzw. Mädchen und Jungen, als der „normale Ablauf" (Herr Wagner, 12) verstanden. Bei dieser Herangehensweise bleibt nicht nur das Wissen über Gender Mainstreaming unhinterfragt, sondern auch die intersektionale Ebene unbeachtet (Lutz 2010; Lenz 2010). Um eine langfristige Veränderung in Bezug auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Wege zu leiten, könne man Gender Mainstreaming laut Frau Vogt „nicht zum Dauerdekret erheben" – aber ein „[S]ensibilisieren" (Frau Vogt, 12) sei möglich. Dies widerspricht nicht nur dem Kerngedanken des Gender Mainstreaming, sondern verhindert auch die Verankerung als Querschnittsaufgabe und unterstützt nur punktuelles Gender-„mainstreamen" der AkteurInnen. Die Lösung liegt nach Herrn Lorenz vielmehr in der „gemeinsame[n] Überzeugung". Er fordert die Verwaltung auf, Entscheidungs- und Handlungsvorgänge der Kommunalpolitik nach Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten zu operationalisieren und strenger zu kontrollieren:

> *„Es reicht nicht aus, einfach einen Satz zu schreiben. Sagen, äh, Gender Mainstreaming muss berücksichtigt werden. Sagen die alle, alles klar, machen wir prima. Und dann ist zu Ende. Es muss was geben, woran ich das messen kann. Darum meine ich ist die Verwaltung hier im Besonderen gefordert" (Herr Lorenz, 17).*

Auf der anderen Seite wurde die Aufgabe der genderbezogenen Sichtweise erneut mit der Begründung abgewiesen, „es ist kein Ausschuss für Frauen und Gleichstellung" (Frau Vogt, 8) oder Gender Mainstreaming würde eher „im Sozialbereich" ein Thema sein (Herr Lehmann, 2). Die Mehrheit der Ausschussvorsitzenden bzw. Stellvertretenden ist sich einig über die Verortung der Zuständigkeit beim Frauenbeirat oder der Gleichstellungsstelle:

„Also der Ausschuss hat niemand, keine solche [zuständige] Person. Der Frauenbeirat, […] der aus Ehrenamtlern besteht, hat immer die Möglichkeit auch im Ausschuss sich zu Wort zu melden, wenn denn jemand da wäre, das ist bei dem Frauenbeirat in der Regel auch nicht der Fall. In der Stadtverwaltung gibt es ja eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Gleichstellungsstelle, da ist mein Verständnis, dass die natürlich mindestens das Recht hat, wenn nicht sogar die Verwaltungsvorlagen alle bei ihr durchgehen müssen, sodass sie natürlich diese Gleichstellungsstelle immer schreien kann und kann sagen, also pass mal auf, da verstößt jetzt was gegen den Gender Gedanken, das könnt ihr gar nicht so beschließen. […] eine Normalität, wo die natürlich von sich aus sagen könnten, nein so geht es nicht" (Herr Lehmann, 11).

Herr Lehmann sieht sich und seinen Ausschuss beispielsweise nicht in der Verantwortung, da er „in dem Ausschuss relativ wenig Themen" habe, „die ein spezielles Bewusstsein für Entscheidungen wünschenswert erscheinen lassen" und in den anderen Ausschüssen hingegen „die Sicht der Frau noch stärker ins Blickfeld rück[e]". Auch die Frage der Unterrepräsentanz von Frauen in seinem Ausschuss bemängelt Herr Lehmann nicht, da dieser keine „geschlechterspezifische[n] Themen" (Herr Lehmann, 13) beinhalte. Dies zeigt wiederholt die Kategorisierung von Ausschüssen in männliche und weibliche Arbeitsfelder. Herr Lehmann ist Vorsitzender eines männlich konnotierten Ausschusses und sieht daher keine Notwendigkeit sowohl für die Mitarbeit einer Frau in seinem Ausschuss als auch für die Berücksichtigung von frauenspezifischen Handlungsräumen – und zwar auch nicht „nach [seinem] bisherigen Rückblick" (Herr Lehmann, 13).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die PolitikerInnen erneut das binäre System heranziehen, um die Zuständigkeit, nämlich die *Macht* (Stepanek/Krull 2001), hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming von sich zu weisen. Die Zuständigkeit wird im Externen, bei den Frauen beziehungsweise bei der Gleichstellungsstelle gesucht (vgl. hierzu auch Emser in diesem Band). Die Querschnittsaufgabe, wie von der Europäischen Kommission vorgegeben, beinhaltet jedoch die Vorgabe, alle Prozesse zu analysieren und keinen Bereich davon auszunehmen. Darüber hinaus müssen im Internen *alle politischen AkteurInnen* ihre eigene Gestaltungsmacht hinterfragen und reflektieren. Die eigene Grundhaltung muss überdacht werden. Es wird explizit die Beteiligung von *Männern und Frauen* bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming verlangt: „Die Herstellung von gleichen Rechten und gleichen Zugangschancen ist nicht länger eine reine ‚Frauenangelegenheit'. Sondern ein Auftrag an beide Geschlechter" (Tomic 2011: 32) – nur so ist eine gleichgestellte Kommunalpolitik möglich.

4.1.4 Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Analyse zeigen ein lückenhaftes Wissen über Gender und das Konzept des Gender Mainstreaming bei den Ausschussvorsitzenden und ihren Vertretern. Die sechs von Krull und Stepanek formulierten Faktoren Wissen, Wille, Macht, Recht, Ressourcen, Methoden berücksichtigend, lassen sich diesbezüglich Handlungsempfehlungen formulieren, die sinnvolle Werkzeuge beinhalten, welche den Bedürfnissen und Rahmenbedingungen der Stadt Bochum angepasst werden können (Articus 2003: 23). Zunächst jedoch sollen ausgewählte Vorschläge der Ausschussvorsitzenden zur Verbesserung der momentanen Ausgangssituation in Bochum Erwähnung finden. So spricht sich Herr Franke für eine verbindliche 50/50-Quote aus. Obwohl die Quote langfristig erreicht werden soll, kann sie in Bochum noch nicht umgesetzt werden, da die Parteien Nachwuchsprobleme haben und sich oftmals keine paritätische Zusammensetzung erreichen lässt. Für diesen Vorschlag fehlt Bochum die „Human Ressource". Der erste Schritt wäre demnach, politischen Nachwuchs zu rekrutieren (vgl. auch Schwarz in diesem Band). Dazu würde sich als Möglichkeit anbieten, das Interesse von Studierenden und SchülerInnen durch Praktika, Ehrenämter oder andere jugendorientierte Projekte zu wecken. Frau Vogt schlägt zudem vor, statt des Frauenbeirates einen Frauenausschuss einzurichten, da ein Ausschuss mehr Befugnisse habe. Ein solcher Ausschuss würde zwar mehr Macht innehaben, jedoch würde dieser Ausschuss allein die Gruppe „Frau" in den Blick nehmen und diese erneut als defizitär marginalisieren. Darüber hinaus würde die Heterogenität innerhalb dieser Gruppe wenig Berücksichtigung finden. Dem Intersektionalitätskonzept sollte dahingehend Rechnung getragen werden, dass ein Ausschuss, der die Stadt in Gleichberechtigungsfragen vertritt, aus Personen jeder Altersklasse, ethnischen Zugehörigkeit,

Religion, Sexualität und Gender (trans* und inter*) besteht. Ein solcher „Diversity-Ausschuss" sollte aber nur als Übergangslösung betrachtet werden, bis der Idealzustand erreicht ist, in dem alle politischen AkteurInnen intrinsisch eine gleichberechtigt-intersektionale Grundhaltung vertreten.

Der Wunsch von Herrn Lorenz ist eine verbindliche Checkliste von der Gleichstellungsbeauftragten, um damit die Arbeitsprozesse der Ausschüsse kontrollieren zu können. Diese Vorgehensweise würde die Zuständigkeit von Gender Mainstreaming wieder an einem Ort zentralisieren. Eine solche „Schablone" ist auch aufgrund der Vielfalt der Ausschüsse nur schwer anwendbar. Konkret würde dies bedeuten, dass eine individuelle Prüfschablone für jeden Ausschuss zu erarbeiten wäre. Langfristig sollte auch eine solche Checkliste hinfällig werden, sobald das Geschlechterwissen in allen Köpfen verankert ist. Dieses Wissen lässt sich am effektivsten durch Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten.

Nach der Präsentation der Vorschläge der Ausschussvorsitzenden werden nun die aus dem Material generierten Handlungsempfehlungen skizziert. Anknüpfend an das im April 2014 abgeschlossene Forschungsprojekt schlagen wir zuallererst eine weiterführende Kooperation der Stadt Bochum mit den Lehrenden und Studierenden der Gender Studies der Ruhr-Universität Bochum vor, um die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming zu ermöglichen. So könnten im Rahmen eines Folgeprojektes die Studierenden als externe ExpertInnen Seminare und Workshops anbieten, um das Geschlechterwissen der politischen AkteurInnen, welches oftmals noch tief in einer zweigeschlechtlichen, heteronormativen, naturalisierten Ideologie verwurzelt ist, durch Weiterbildungseinheiten zu analysieren und zu revidieren. Diese Sensibilisierungsmaßnahmen müssten darüber hinaus in der Top-Down-Methode durch die Bürgermeisterinnen empfohlen werden. Eine derartige Kooperation würde wieder Synergieeffekte freisetzen, die für beide Seiten eine Win-win-Situation darstellen kann. Denn einerseits könnten die Studierenden praktische Erfahrungen im Studium sammeln und andererseits könnte die Stadt Bochum Ressourcen sparen und dennoch kompetente ExpertInnen gewinnen. Zu diesem Zweck wäre es sinnvoll, die Lehrenden als MentorInnen einzusetzen, um die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Damit wären die Faktoren *Zeit, Geld und Wissen* abgedeckt.

Das *Recht* ist durch die EU-Gesetzgebung verbindlich vorgeschrieben. Die damit einhergehende obligatorische Aufgabe der aktiven Umsetzung müsste verstärkt auf allen politischen Ebenen kommuniziert werden. Der *Wille* der Stadt Bochum, Gender Mainstreaming verbindlich umzusetzen, ist durch das 2014 abgeschlossene Kooperationsprojekt attestiert worden. Nun geht es darum, die Ergebnisse der Forschung als Ausgangspunkt zu verstehen, auf dem zukünftige Projekte und Maßnahmen aufgebaut werden können.

Literatur

- Articus, Stephan. (2003). Gender Mainstreaming. Best-Practice-Beispiele aus den Kommunen. Deutscher Städtetag.
- Charta der Vielfalt (2006): www.charta-der-vielfalt.de/ [Zugriff am 20.11.2013].
- Dobelhofer, Doris & Küng, Zita. (2008). Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer.
- Eckes, Thomas. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 3. Erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 178 – 189.
- Europäische Kommission. (2008). Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, soziale Eingliederung und Sozialschutz, Luxembourg.
- Europäische Kommission. (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 – 2015. Luxembourg.
- Frauenförderplan 2010 – 2013. Programm für Chancengleichheit, Bochum. www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwcontentbykey/W28DABJR639BOLDDE/$FILE/Frauen_Foerderplan_2010.pdf [Zugriff am 22.11.2013].
- Gildemeister, Regine & Hericks, Katja. (2012). Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

- Hayn, Doris. (2005). „Gender Mainstreaming als Prozess – Bausteine und Erfolgskriterien für die Umsetzung". In: Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Nachhaltig und gerecht – Gender Mainstreaming in Bundes- und Landesministerien. Dokumentation der Tagung am 22./23. Februar 2005, S. 1 – 14.
- Holtkamp, Lars & Schnittke, Sonja. (2009). Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Berlin: Heinrich-Böll Stiftung.
- Lenz, Ilse. (2010). Intersektionalität. Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit. In Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 158 – 165.
- Helma Lutz et al. (Hrsg.). (2010). Fokus Intersektionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mentoring-Programm für weiblichen Führungsnachwuchs bei der Stadtverwaltung Bochum.
- www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwcontentbykey/N26R24LQ545HGILDE/$FILE/mentoring.pdf [Zugriff am 05.01.2014]
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (2010). ExpertInneninterview. Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 376 – 380.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (2005). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Alexander Bogner et al. (Hrsg.). Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, 2. Ausgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH, S. 71 – 94.
- Priddat, Birger. (2005). „Umstellung von Geschlecht auf Kompetenz: Gender in Organisationen". In Funder, Maria u. a. (Hrsg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München: Hampp, S. 79 – 122.
- Stepanek, Brigitte & Krull, Petra. (2001). Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch, 3. Geringfügig überarbeitete Auflage. Schwerin: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
- Stiegler, Barbara. (2002). Gender. Macht. Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Bonn.
- Wöhl, Stefanie. (2007). Mainstreaming Gender? Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Woodward, Alison E. (2004). „Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen". In Meuser, Michael & Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 86 – 102.
- Zuständigkeitskatalog (2009) www.bochum.de/C12571A3001D56CE/CurrentBaseLink/N26R26TE028HGILDE/$file/rat_zustaendigkeitskatalog.pdf [Zugriff am 22.11.2013].

Kezban Iscan (M. A. Medien- und Kulturwissenschaft) studiert Sozialwissenschaft und Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Kultur und Geschlecht mit dem Schwerpunkt „Sexualitätsdiskurse in den türkischen Medien", Interkulturelle Kompetenz und Genderkompetenz in der Flüchtlingsarbeit. Zurzeit arbeitet sie in der Verwaltung der Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge in Dortmund.

Inga Schwarze (M. A.) hat 2014 an der Ruhr-Universität Bochum ihren Master in Gender Studies und Anglistik erfolgreich abgeschlossen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind internationale/nationale Frauenbewegungen, Intersektionalität, Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik sowie die Konstruktion von Geschlecht in der (englischen) Literatur. Derzeit arbeitet sie als Leiterin des Internationalen Mädchentreffs in Wesel a. Rhein.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»FRAUENBEIRAT«

von **BARBARA EMSER**

FORSCHUNGSFRAGE:
Welche Rolle spielt der Frauenbeirat bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming in der kommunalen Politik der Stadt Bochum?

KURZBESCHREIBUNG:

Die Einrichtung eines Frauenrats (1996) in der Stadt Bochum hat der gesellschaftspolitischen Situation von Frauen eine besondere Stellung eingeräumt. Die Unterstützung der Politik beim Abbau von vorhandenen Benachteiligungen von Frauen und Mädchen sowie bei der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind Zielsetzung. Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, welche Rolle dem Frauenbeirat bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadt Bochum zukommt.

METHODE:

Es wurden drei Methoden der empirischen Sozialforschung angewendet:

- Offene leitfadengestützte Experteninterviews mit vier Ratsfraktions- und drei Frauenbeiratsvorsitzenden sowie einer Vertreterin der Geschäftsstelle des Frauenbeirates
- Dokumentenanalyse der Protokolle des Frauenbeirats (ab 2000)
- Halbstandardisierte teilnehmende Beobachtung einer Sitzung des Frauenbeirats

ERGEBNISSE:

- Durch den Frauenbeirat kann ein hoher Zugewinn an Repräsentanz von Frauen für die politischen Gremien der Stadt Bochum festgestellt werden.
- Der Frauenbeirat weist eine hohe fachliche Kompetenz auf. Aufgrund seiner institutionellen Verankerung kann aber nur geringe politische Effizienz entwickelt werden, da er ausschließlich eine beratende Funktion einnimmt.
- Innerhalb dieses Rahmens kann er auf informeller Ebene Einfluss auf Politik und Verwaltung nehmen. Dem einzelnen Beiratsmitglied kommt dabei die entscheidende Funktion der „Vernetzerin" zu, die an den Schnittstellen zwischen Politik, Verwaltung und Gesellschaft tätig wird.
- Insgesamt kann der Frauenbeirat als wirksames Rädchen zum Antrieb der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadt Bochum gesehen werden. Durch Projekte wie „Gesundheitscampus" oder „Charta der Vielfalt" wurde Gender Mainstreaming in das politische Blickfeld gerückt.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

- Die Werkzeuge des Instruments „Frauenbeirat" sollten gezielter eingesetzt werden,
- die formale Verzahnung mit den politischen Gremien sollte optimiert und
- die Auswirkungen des „Ufo-Effekts" ausgeglichen werden.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.2 Zur Wahrnehmung und Wirkung des Frauenbeirats der Stadt Bochum

Barbara Emser

Die Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern[1] an politischen Prozessen stellt neben Freiheit und Gleichheit die wesentliche Grundlage für demokratische Gesellschaften dar (Hoecker 2006: 3). Sie ist jedoch für Bürgerinnen in Deutschland nicht auf allen politischen Ebenen erreicht. Gesine Fuchs (2006: 235) bringt es deutlich auf den Punkt, wenn sie die fehlende Teilhabe von Frauen in der repräsentativen Politik kritisiert und anmerkt, dass Demokratie ohne die *gleichberechtigte* Partizipation von Frauen eigentlich nicht möglich ist. Ein dementsprechendes Demokratiedefizit wird besonders auf kommunalpolitischer Ebene deutlich. Die Stadt Bochum hat deshalb Ende der 1990er Jahre das Gremium *Frauenbeirat* geschaffen, um innerhalb der Kommunalpolitik und insbesondere im Rat die fehlende Partizipation von Frauen auszugleichen (Stadt Bochum 1996b; 1997). Damit sollte den Interessen von Frauen und Mädchen in kommunalpolitischen Prozessen Gehör verschafft werden (Frauenbeirat 2012). Tatsächlich jedoch rutschte in den Fraktionen des Bochumer Rates und damit bei den Ratsmandaten der Anteil weiblicher Repräsentantinnen von ehemals 31,6 Prozent im Jahr 2008 auf 26,83 Prozent im Jahr 2013 ab (Holtkamp/Wiechmann 2013: 13).

Im Rahmen des Forschungsprojektes stellte sich die Frage, was sich kommunalpolitische Akteur*innen von diesem Gremium versprechen, welchen Nutzen die Beteiligten aus der Struktur ziehen und wie sich in diesem Zusammenhang das vom Frauenbeirat 2012 initiierte Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand. Gender Mainstreaming im Spannungsfeld von Theorie und Praxis" verstehen lässt, welches die Arbeit des Frauenbeirats untersucht (Frauenbeirat 2012). Die Ergebnisse, die dieser qualitativen Studie zugrunde liegen, wurden durch offene Leitfadeninterviews mit drei Vorsitzenden und einer Stellvertreterin der Bochumer Ratsfraktionen, einer Vorsitzenden und zwei Stellvertreterinnen des Bochumer Frauenbeirats und einer Vertreterin der Geschäftsstelle des Frauenbeirates generiert. Zusätzlich wurde eine teilnehmende Beobachtung einer Frauenbeiratssitzung durchgeführt sowie eine Inhaltsanalyse der Beiratsniederschriften der Bochumer Beiräte vorgenommen.[2] Damit sollte die Forschungsfrage geklärt werden, wie die Rolle des Frauenbeirats bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming (GM) in der kommunalen Politik der Stadt Bochum soziologisch einzuordnen ist.

Die Bochumer Kommunalpolitik und der Frauenbeirat werden vor dem theoretischen Hintergrund des *sozialen Feldes* betrachtet, in dem eine bestimmte Logik herrscht und die Positionen der Akteur*innen durch feldgemäße Ressourcen bestimmt werden (Bourdieu 1982; 2001: 41). Der Frauenbeirat, Gegenstand der Untersuchung, stellt ein spezifisches Partizipationsinstrument für Frauen im Rahmen allgemeiner kommunalpolitischer Gremien dar. Die Ergebnisse zeigen, wie die Logik des politischen Feldes hier hinein wirkt und von den einbezogenen Akteur*innen reproduziert wird und damit die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten aufrechterhalten bleiben. Nachfolgend wird zuerst der Untersuchungsgegenstand Frauenbeirat eingeordnet (1.), um im Hauptteil des Beitrags die Ergebnisse der Datenauswertung[3] darzulegen (2.). Anschließend werden daraus einige Aspekte diskutiert (3.) und in einem Fazit reflektiert (4.).

4.2.1 Forschungsgegenstand Frauenbeirat

Der Frauenbeirat wurde durch den Bochumer Rat als zielgruppenspezifisches Beteiligungsinstrument eingerichtet, um eine zusätzliche Beratung auszuüben, die in kommunal- und gleichstellungspolitische Richtung zielen soll (Stadt Bochum 1996a). Kommunen können für bestimmte Bevölkerungsgruppen, beispielsweise Jugendliche oder Senioren, zusätzliche Beiräte einrichten, da die politische Partizipation dieser Gruppen allgemein als gering eingeschätzt wird und sie als benachteiligt gelten (Detjen 2000: 55ff.). Für die Gruppe der Migranten war die kommunale Einbindung in Form eines Ausländerbeirates schon 1996 gesetzlich vorgegeben, den der Rat der Stadt Bochum in ein reguläres parlamentarisches Gremium, einen Ausschuss, umgewandelt hat (Stadt Bochum 1996a). Den Mitgliedern wurden damit ausführende kommunalpolitische Kompetenzen gewährt, die für ein rein beratendes Gremium nicht vorgesehen sind (Remiorz 2014: 31). Die Fraktion Die Linke im Rat der Stadt Bochum regte ein eben solches

[1] Im nachfolgenden Text werden Menschen sowohl im Singular als auch im Plural in generalisierten Feminina und Maskulina bezeichnet sowie das Binnen* verwendet, um im jeweiligen Zusammenhang mögliche Geschlechterformen aufzuzeigen.

[2] Die Daten wurden im Zeitraum 9/2012 bis 3/2013 erhoben, aufbereitet und ausgewertet. Eine ausführliche Beschreibung des Datensamples, der -Sammlung, -Aufbereitung und -Auswertung der Interviews, der teilnehmenden Beobachtung und der Dokumentenanalyse wurde im Bericht zum Forschungsprojekt erstellt: Emser, Barbara. (2014). Unveröffentlichtes Manuskript. Fakultät für Sozialwissenschaften. Bochum: Ruhr Universität. Bochum.

[3] Die Darstellung hier beschränkt sich auf die Ergebnisse der Interviews und Dokumentenanalyse, zur ausführlichen Beschreibung aller Ergebnisse: siehe Fußnote 2.

Verfahren für den Frauenbeirat an und legte dar, dass damit umfangreiche parlamentarische Entscheidungsmöglichkeiten für Bochumer Frauen entstehen würden (Fraktion Die Linke 2009). Zeitgleich und gegensätzlich beantragte der Frauenbeirat die weitere Fortführung des Gremiums Frauenbeirat in der XV. Legislaturperiode (Frauenbeirat 2009), die durch den Rat genehmigt wurde.

4.2.2 Ergebnisse

Nachfolgend werden die wichtigsten Forschungsergebnisse vorgestellt. Zunächst werden die Befunde aus den Interviews zu den Teilbereichen Frauenbeirat und Gender Mainstreaming referiert, daran schließen sich die Resultate der inhaltsanalytischen Auswertung der Niederschriften der Beiräte an.

4.2.2.1 Interviewauswertungen

Die *Zielsetzung* des Beirates sahen die Befragten aus der Gruppe der Politiker*innen im gesellschaftlichen Einfluss auf die Politik, dem aber keine Entscheidungsmöglichkeit zugrunde liegen soll. Vielmehr soll durch die zusätzliche Einbindung von Nichtmandatsträgerinnen aus der Gesellschaft deren Einfluss auf die Politik vergrößert werden. Damit soll eine Öffentlichkeit für die weibliche Bevölkerungsgruppe geschaffen werden, wobei die Befragten diesen nicht als besonders benachteiligt einschätzten.

Die Befragten aus der Gruppe des Beirats sahen die Zielsetzung des Instruments vor allem im Ausgleich der Frauenunterrepräsentanz im Rat der Stadt Bochum. Der Beirat soll Frauen den Einstieg in die Kommunalpolitik erleichtern und damit eine Rekrutierungsfunktion erfüllen, auf den die Kommunalpolitik angewiesen sei. Der Beirat soll auch eine unabhängige Interessensvertretung für Frauen bieten. Die Befragten aus der Gruppe des Beirats verstehen sich als parteiunabhängige Beraterinnen, die die Politik unterstützen wollen. Die Befragten beschrieben den Beirat als besonderes Gremium, welches Einfluss auf die Kommunalpolitik nehmen kann, da die Teilnehmerinnen aus den wichtigen Institutionen der Stadt kommen.

Die *Aufgaben* des Frauenbeirats stellten sich für die befragten Politiker*innen als sehr umfassend dar. Der Beirat soll sich innerhalb aller kommunalpolitischen Gremien beteiligen und kommunalpolitische Prozesse begleiten, prüfen, kommentieren und ggf. eingreifen. Der Beirat soll eine aktive Frauen- und Genderpolitik betreiben sowie eine Vernetzung zu allen relevanten Institutionen und Einrichtungen für Frauen herstellen. Dabei soll er selbstbestimmt und autonom arbeiten und keine Beschränkungen durch die Verwaltung erfahren. Dagegen sahen die Befragten aus der Gruppe des Beirats ihre Aufgaben darauf beschränkt, Politik und Verwaltung lediglich zu bestimmten Themen zu beraten, anzuregen oder Überzeugungsarbeit zu leisten. Eine Vernetzung sahen sie vor allem auf die politischen Gremien gerichtet, um in einzelnen Themenbereichen tätig zu werden.

Bei den wesentlichen *Themen* zeigte sich hingegen ein gegensätzliches Bild. Während die Politiker*innen jeweils nur einzelne und spezifische Bereiche benannten, sahen die Befragten aus der Gruppe des Beirats alle kommunalpolitischen Themen als wichtig an, die sie mit Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobilität, Sozialbericht und Gesundheit angaben. Daneben nannten sie weitere Schwerpunkte und spezifische Geschlechterthemen sowie eigene Projekte im Bereich von Frauen, Gleichstellung und GM. Das inhaltliche Spektrum des Frauenbeirats wurde von den Politiker*innen als wenig unterstützend für die Kommunalpolitik beschrieben. Wichtige Gegenstände der Kommunalpolitik würden ohne Geschlechterperspektive verhandelt und Genderpolitik stelle sich in kommunalpolitischer Praxis eher als Frauenpolitik dar, die nur bestimmte Bereiche betreffe. Die Inhalte des Frauenbeirats schätzen die Politiker*innen als unwichtig ein und sprechen ihnen oftmals den aktuellen kommunalpolitischen Bezug ab. Aus Sicht der Beiratsmitglieder hingegen blenden die Kommunalpolitiker*innen Frauen- und Geschlechterthemen überwiegend aus. Da den Politiker*innen das Interesse an Frauen- und Genderpolitik fehle, würde auch der Frauenbeirat kaum in aktuelle kommunalpolitische Fragen eingebunden. Geschlechterthemen würden in der Kommunalpolitik grundsätzlich hinten dran gehängt.



Abschlussveranstaltung am 9. April 2014, Teilnehmerinnen betrachten die Ergebnisse der Studierenden (*Foto: Stadt Bochum, Presse- und Informationsamt, André Grabowski).*

Die politischen *Aktivitäten* des Frauenbeirats wurden von den befragten Politiker*innen wenig wahrgenommen. Anregungen, Nachfragen oder Reden zu spezifischen Fragen spielen in den politischen Gremien keine Rolle. Von den Politiker*innen wurden vor allem einzelne medienwirksame Projekte (Charta der Vielfalt, Gesundheitscampus, GM oder Ausstellungen des Frauenbeirats) genannt. Auch die Befragten aus der Gruppe des Beirats gaben an, dass sie sich in den politischen Gremien wenig wahrgenommen fühlten. Die Antworten der Befragten machten zudem die unterschiedliche geschlechterpolitische Ausrichtung der Mitglieder deutlich. Während einerseits die Vorstellung vertreten wurde, dass im Frauenbeirat aus einer spezifischen Frauensicht agiert werden sollte, stellt sich andererseits die Arbeit im Frauenbeirat als schwierige Gemengelage dar, da innerhalb des Beirats unterschiedliche politische Ansätze zu Frauen- und Geschlechterfragen vertreten werden.

Aus der Gruppe der Politiker*innen wurde die kommunalpolitische Beteiligung in Beiräten grundlegend in zweifacher Weise *problematisiert*. Einerseits wurden die mangelnde Funktionalität des Beiratsinstruments und andererseits die mangelnde Anwendung des Instruments durch die Mitglieder kritisiert. Trotzdem sprach sich die Hälfte der Politiker*innen dafür aus, einen Frauenbeirat beizubehalten. Dieser sollte aber effektiver genutzt und optimiert werden, damit kommunalpolitisch relevante Ergebnisse produziert werden könnten. Die andere Hälfte der befragten Politiker*innen plädierte dafür, das Gremium Frauenbeirat abzuschaffen. Da frauenpolitische Themen in allen kommunalpolitischen Gremien behandelt würden, wäre ein zusätzliches Instrument überflüssig. In dieser Hinsicht wurde das Instrument Frauenbeirat als ineffektiv beschrieben und die Beteiligung für Frauen in einem Ausschuss als kommunalpolitisch partizipativer. Die Beiratsfrauen gaben ebenfalls Probleme bezüglich der formalen Einbindung des Beirats an, allerdings wurde übereinstimmend für die Beibehaltung und Optimierung des Instruments argumentiert. Die Antworten zeigen, dass für die Befragten ein kommunalpolitischer Effekt ihrer Arbeit kaum ersichtlich wird, da ihre Arbeit insgesamt im Unsichtbaren verbleibt. Eine Optimierung sahen die Befragten jedoch in Schulungen der Beiratsmitglieder zur Erweiterung der Kenntnisse über parlamentarische Strukturen und Prozesse. Daneben gaben die Befragten eine Funktionsverbesserung des Beirats durch stärkere Einbindung in die Fraktionen und eine kontinuierliche Gremienarbeit in den Ausschüssen an. Eine aktuelle kommunalpolitische Themenbearbeitung kann der Beirat aber aus Sicht der Befragten nicht leisten, da dafür die Kapazitäten nicht vorhanden seien.

Der *Einfluss*, den der Frauenbeirat auf die Kommunalpolitik ausüben kann, wurde von den Befragten aus der Politik als sehr gering eingeschätzt. Die Politiker beschrieben gleichwohl, dass die Akteurinnen des Beirats in informeller Hinsicht Einfluss nehmen könnten, was im Gegenwind zur Abschaffung des

Beirats deutlich würde. Aus Sicht der Beiratsfrauen wird der Einfluss trotz geringer politischer und finanzieller Einflussmöglichkeiten als positiv eingeschätzt. Trotz geringer politischer Einflussnahme beschreiben die Befragten die Arbeit im Beirat als uneingeschränkter als in einem entscheidungswirksamen Gremium der Kommunalpolitik.

Die Darstellungen der befragten Politiker über das Konzept *Gender Mainstreaming (GM)* zeigen eine erhebliche Bandbreite, die GM einerseits als Querschnittsthema auffasst, anderseits als Frauenpolitik einschränkt. Außerdem wurde angemerkt, dass Gleichstellung in der Politik heute eher keine Rolle mehr spiele. Es wurde auch die Auffassung vertreten, dass GM in der Bochumer Verwaltung und Politik schon umgesetzt wäre. Bei den Befragten des Frauenbeirats konnte dagegen eine übereinstimmende Vorstellung gefunden werden, die GM als Grundlage politischer Entscheidungen anerkennen sollte, um Geschlechtergerechtigkeit in Alltagshandeln zu überführen, was aber nur durch eingehende Beratung möglich sei. Die Politiker*innen sahen im kommunalpolitischen Alltag kaum Möglichkeiten, GM konzeptionell umzusetzen, und identifizierten insgesamt vielfältige *Probleme.* Zum Beispiel wurde GM als ein utopischer Ansatz städtischer Kommunalpolitik beschrieben, da überwiegend männliche Politiker als politisch Handelnde verantwortlich wären, die eine entsprechende Entwicklung verhindern würden. In der Kommunalpolitik sahen die Politiker*innen keine Möglichkeiten, Einstellungen zu Geschlechterrollen zu verändern, da die männliche Dominanz in Politik und Verwaltung eine Umsetzung von GM verhindern würde. Da wichtige Posten in Politik und Verwaltung von Männern besetzt seien, sollten Frauen vielmehr gefördert werden, da sie sich vieles nicht zutrauten. Die Befragten aus der Gruppe des Beirats sahen bei der Umsetzung von GM Probleme in der bestehenden Frauenunterrepräsentanz auf den wichtigen Positionen in der Politik sowie in den eher homogenen Zusammensetzungen der Fraktionen. Themen im Schwerpunkt der Frauen- und Geschlechterpolitik würden von Politikern nicht selber bearbeitet, sondern an die Gleichstellungsstelle delegiert. Die Befragten gaben an, dass die Denk- und Handlungsweisen der beteiligten Politiker sowie die Reflexion der Politikerrolle einer Umsetzung im Wege stehen würden. Die Befragten beschrieben auch ihre Frustrationen, da eine Vielzahl von aktuellen kommunalpolitischen Problemen und Fragen vorrangig vor GM bearbeitet würden. Geschlechterfragen und Konzepte wie GM seien durchgängig hinten anstehend.

Bei *Ansätzen zur Umsetzung von GM* in der Kommunalpolitik zeigten die befragten Politiker*innen hingegen ein sehr breites Spektrum auf, das von Quotenregelungen über innerparteiliche Maßnahmen bis hin zu vorparlamentarischer Mitbestimmung der Bürger*innen im Internet reichte. Zum Bereich Quotenregelungen wurden verschiedene Ansätze benannt (quotierte Listenaufstellungen für Kandidaten zur Kommunalwahl, Quotierung der Vorsitzenden der Fraktionen, Quotierung der Ausschüsse). Die Politiker*innen berichteten aber nicht nur von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen, sondern sie beschrieben individuelle gesellschaftliche Bedarfslagen, die auch durch Alter, Behinderung oder Migration entstehen könnten. Konkrete Ansätze sahen sie jedoch ausschließlich für den Bereich der Verwaltung. Hier könnten messbare Indikatoren nach Gender-/Diversityaspekten aufgestellt werden, um den Verwaltungsvorlagen direkt Hinweise auf spezifische Ungleichheiten zu entnehmen. Die Befragten aus der Gruppe des Beirats sahen eine Umsetzung von GM in der Kommunalpolitik grundsätzlich in einer intensiveren Auseinandersetzung der Politik mit GM und Diversity, die derzeit bei den Beteiligten in der Politik gescheut würde. Weitere konkrete Ansätze wurden von den Befragten in der Einbindung und Beteiligung der Bochumer Bürgerschaft in Form eines GM-Beirats sowie in gleichstellungspolitischen Ansätzen, wie einem Gleichstellungsbericht oder der Charta der Gleichstellung, gesehen. Darüber hinaus benannten sie auch eine stärkere Einbindung der Frauenbeiratsmitglieder, beispielsweise durch eine ständige Vertretung in den verschiedenen Ausschüssen. Aus Sicht der befragten Politiker*innen sowie der Beiratsfrauen sind für Entwicklung oder Umsetzung von GM-Konzepten vor allem die Führungsspitzen aus Politik und Verwaltung in der Verantwortung. Die Befragten waren sich darin einig, dass den Fraktionsvorsitzenden innerhalb der politischen Gremien eine besondere Rolle zukomme, da sie in vielerlei Hinsicht Einfluss auf die kommunalpolitische Themensetzung haben.

4.2.2.2 Inhaltsanalyse der Beiratsniederschriften

Die Tagesordnungen der Bochumer Beiräte weisen Aktivitäten in den folgenden Bereichen auf: Punkt 1: Beschlüsse in eigener Entscheidungsbefugnis, Punkt 2: Anregungen/Empfehlungen, Punkt 3: Stellung-

nahmen, Punkt 4: Mitteilungen der Verwaltung und Punkt 5: Anfragen. Die nachfolgende Tabelle zeigt Sitzungen und Aktivitäten der Tagesordnungspunkte nach den absoluten Häufigkeiten für den Zeitraum der XV. Legislaturperiode.

Beiräte	Sitzungen	TO.1.:	TO.2.:	TO.3:	TO.4.:	TO.5.:
		Eigene Beschlüsse	Anregungen/ Empfehlungen	Stellungnahmen	Mitteilungen/ Verwaltung	Anfragen
Frauen	19	12	9	0	61	2
Agenda	14	13	18	1	52	10
Landschaft	21	4	2	4	128	62
Senioren	17	6	46	0	117	24
Gesamt	71	35	75	5	358	96

Tabelle 1: Übersichtstabelle Bochumer Beiräte mit Anzahl Sitzungen und allen Aktivitäten der XV. Legislaturperiode (eigene Berechnung)

Teilbetrachtung der Mitteilungen durch die Verwaltung zeigte der Agendabeirat mit 52 Mitteilungen den geringsten Eingang an Informationen, gefolgt vom Frauenbeirat, der insgesamt 61 Mitteilungen der Verwaltung bearbeitete. Einen über doppelt so hohen Umfang an Mitteilungen bearbeitete der Seniorenbeirat mit 117 Mitteilungen, wobei der Landschaftsbeirat mit 128 Mitteilungen den höchsten Umfang an Mitteilungen der Verwaltung aufweist. Bei der Untersuchung eines Zusammenhangs zwischen den Aktivitäten der Beiräte und den Mitteilungen der Verwaltung zeigte sich ein hoher positiver Zusammenhang (Pearsons 0,93), sodass angenommen werden kann, dass das Ausmaß der Aktivitäten der Beiräte den Anteil an Mitteilungen der Verwaltung positiv beeinflusst. Im Zusammenhang von Aktivitäten der Beiräte und Beschlüssen in eigener Entscheidungsbefugnis zeigte sich ein hoher negativer Zusammenhang (Pearsons -0,92), welcher darauf hinweist, dass bei steigender Höhe der eigenen Aktivitäten der Beiräte die Entschlüsse in eigener Beschlussfassung niedriger werden.

Unter der Voraussetzung, dass ein hoher Einsatz von allgemeinen Beschlussfassungen der Beiräte keine parlamentarischen Entscheidungen, sondern lediglich Hinweise zu Beratungen der parlamentarischen Gremien ermöglichen, zeigt die Datenauswertung, dass sich ein hoher Output der Beiräte positiv auf den Input durch die Verwaltung auswirkt. Die Analyse macht deutlich, dass ein hoher Anteil an Anregungen/Empfehlungen/Anfragen wiederum einen hohen Anteil an Mitteilungen zur Folge hat, aus dem Beiräte wiederum einen hohen Anteil an Anregungen/Empfehlungen/Anfragen generieren können. Ob damit ebenfalls eine positive Wahrnehmung durch die Gremien oder eine parlamentarischen Umsetzung der Anregungen/Empfehlungen und Hinweise verbunden ist, konnte im Rahmen dieser quantitativen Untersuchung nicht beantworten werden. Nicht zuletzt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass ein Verzicht der Beiräte auf den Einsatz ihrer parlamentarischen Möglichkeiten zu einer Zunahme von Beschlüssen in eigener Entscheidung führt. Diese drücken sich in einem höheren Anteil an Projekten mit Öffentlichkeitswirksamkeit aus, die jedoch nicht im Zusammenhang mit Beratungen der parlamentarischen Vorgänge oder Beratungen der parlamentarischen Gremien zu verorten sind.

4.2.3 Diskussion

Nachfolgend sollen nun einzeln herausgearbeitete Gesichtspunkte diskutiert werden. An erster Stelle steht die *Einordnung des Frauenbeirats* im politischen Feld. Hier spielen die Positionen, die die Spieler*innen auf dem theoretischen „Spiel- und Kampffeld" einnehmen, eine wesentliche Rolle (Bourdieu 2001). Die Politiker*innen stehen im kommunalpolitischen Feld an vorderster Stelle auf der politischen

Bühne, da sie sich im rechtlich legitimierten Verfahren als Repräsentanten der herrschenden Politik durchgesetzt haben und das Instrument Frauenbeirat produzieren konnten. Für den weiblichen Teil der Bevölkerung wurde mit dem Beirat die Möglichkeit geschaffen, in der kommunalen Gesellschaft eine hervorgehobene Stellung einzunehmen, welche sie als auserwählte Personen in die Funktion der Beraterinnen des politischen Spielfeldes hebt. Die Spielregeln sehen allerdings vor, dass die Spielerinnen dieser Position nicht mitspielen oder kämpfen, dieses jedoch durch die ihnen eingeräumten Mittel anregen können. Das Konfliktthema der Partizipation von Frauen in der repräsentativen Politik wurde damit von der „Vorderbühne" der Politik auf eine „Hinterbühne" verschoben. Diese Hinterbühne schafft Frauen einen eigenen Nebenraum für Spiele und Kämpfe, der der Logik des Feldes unterworfen bleibt: Der Frauenbeirat beschäftigt sich mit Frauen- und Geschlechterthemen, die sich aus der Perspektive der Vorderbühne als unwichtig und ohne aktuellen kommunalpolitischen Bezug darstellen. Von den Politiker*innen werden in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata zwischen den als relevant benannten ‚kommunalpolitischen Themen' und ‚Frauenthemen' Trennungen vollzogen, die trotz anderweitiger Bekenntnisse zeigen, dass Frauen- und Geschlechterpolitik nach wie vor in einem relational untergeordneten Verhältnis zu der als wichtig bezeichneten Politik verortet wird (Bourdieu 2001: 43; Becker-Schmidt/Knapp 2007: 40f.; Becker-Schmidt 2008: 69f.). Die Politiker*innen schreiben dem Frauenbeirat insgesamt kaum parlamentarische Effizienz zu. Die Aktivitäten des Frauenbeirats werden von den Politiker*innen kommunalpolitisch kaum wahrgenommen und insgesamt als wenig unterstützend für die kommunalpolitischen Gremienarbeit beschrieben.

Die *Erwartungen* der Politiker*innen an Beiräte sind zwar insgesamt gering, was sie generell der mangelnden Funktionalität des Beiratsinstruments zuschreiben, da Beiräte nur beraten und die Politik nicht von ihren Aufgaben befreien. Trotzdem kritisieren die Politiker*innen den Output kommunalpolitischer Aktivitäten des Frauenbeirats. Die Inhaltsanalyse der Niederschriften zeigt, dass der Output des Frauenbeirats im Vergleich zu den anderen Beiräten tatsächlich geringer ausfällt. In den eigenen Projekten hingegen zeichnet sich der Frauenbeirat durch einen vergleichsweise hohen Anteil aus. In der Logik des politischen Feldes erweist sich das aber als unerheblich, da ja nur „Politiker kompetent sind Politik zu machen" (Bourdieu 2001: 45) und deshalb nur Aktivitäten, die in Form von politischen Anträgen und Anfragen und somit in politisches Prestige gewandelt werden, als politisch relevant eingestuft werden.

Beim Thema GM zeigen die befragten Politiker*innen divergierende Vorstellungen, die von Gleichstellungs-, Frauenpolitik und Geschlechterrollenunabhängigkeit bis hin zur Frauenförderung reichen (Meuser/Riegraf 2010: 197f.). Die *Umsetzung* des Themas sehen die Befragten hingegen als problematisch an, da überwiegend männliche Einstellungen und Denkweisen die Implementierung von GM verhindern würden. Dieser Widerspruch zwischen theoretischen Vorstellungen und eigenem kommunalpolitischen Alltagshandeln wird besonders bei der Benennung möglicher Ansätze für GM in der Kommunalpolitik deutlich. Hier geben die Politiker*innen allgemeine Regelungen zu Quotierungen an, die in den jeweiligen Parteiprogrammen zwar festgelegt und von den Befragten auch als theoretische Möglichkeiten benannt werden, auf repräsentativer Ebene aber nur von einer Fraktion eingehalten werden (Holtkamp et al. 2013).

Die *Vorstellungen* der befragten Politiker*innen hinsichtlich eigener Geschlechterbilder bewegten sich zwischen gesellschaftlicher Gleichheit und Differenz, welche sich in theoretischen Konzepten zu Gleichheit/Emanzipation, Differenz und Dekonstruktion der Geschlechter wiederfinden lassen (Lenz 2009: 36). Während einerseits politische Ansprüche zur Gleichheit der Geschlechter formuliert werden, zeigen sich andererseits gleichermaßen geschlechterdifferente Ansätze. Diese Ansätze lassen sich theoretisch mit den entsprechenden gesellschaftspolitischen Richtungen kreuzen. Dementsprechend zeigen transformative politische Gruppierungen ein auf Gleichheit und Emanzipation gerichtetes Geschlechterbild, welches die Ursachen der Frauenunterrepräsentanz konflikttheoretisch begründet. Politische Ansätze werden hier in Antidiskriminierungsprogrammen und Quotenregelungen gesehen. Konservativen Gruppierungen hingegen liegt ein auf Differenz beruhendes Geschlechterbild zugrunde, welches die Ursachen der mangelnden Repräsentanz in frauenspezifischen Interessen, häuslichen Verpflichtungen und mangelnden zeitlichen Möglichkeiten sieht (Lenz 2009: 34; Fuchs 2006: 238; Holtkamp et al. 2009: 8). Während sich die Hälfte der Befragten eindeutig für die Quote ausspricht, zeigt sich die andere Hälfte unentschlossen und spricht sich gegen allgemeine Quotenregelungen mit Ausnahme von Führungspositionen aus. Trotz unterschiedlicher Geschlechterbilder, Gesellschaftsvorstellungen und

Widersprüchen politischer Handlungsansätze scheint für die herrschenden Politiker*innen der Sinn des Frauenbeirats vor allem darin zu liegen, die politischen und gleichzeitig männlich dominierten Verhältnisse der Bochumer Kommunalpolitik durch den Frauenbeirat weiter zu legitimieren und zu festigen – im Gegensatz zu den oppositionellen Politiker*innen, die die Abschaffung des Instruments befürworteten.

Wie gezeigt, wird mit dem Frauenbeirat eine Hinterbühne des politischen Spielfeldes geschaffen, die dennoch der allgemeinen Logik des politischen Feldes entspricht. Dementsprechend wird auch hier nur bestimmten Akteurinnen Zugang gewährt. Entgegen der theoretischen Vorstellung der Einbindung „benachteiligter Gruppen" in die Beiräte der Kommunalpolitik (Detjen 2000: 55ff.; Bogumil et al. 2006: 114ff.) sehen die befragten Politiker*innen die Beiratsfrauen nicht als benachteiligt an. Die Kriterien zur Einbeziehung von Frauen in einen Beirat sind vielmehr intransparent und unterliegen spezifischen Vorstellungen, die nur dem Kreis der Politiker*innen bekannt sind. Im Beteiligungsverfahren überwiegen selektive Kriterien, die lediglich einen bestimmten, auserwählten Kreis an Frauen zulassen, deren Positionen hohe „Kapitalsorten" und den Politiker*innen damit vor allem Prestige und Bekanntheitsgrad versprechen (Bourdieu 2001).

Auf der Vorderbühne des Frauenbeirates wird die „illusio" (Barlösius 2004: 152ff.) des politischen Feldes durch Bühnenbild und Requisiten erzeugt. Selbst wenn die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung einer Beiratssitzung nur eingeschränkten Rückschluss zulassen, so zeigen sie gleichwohl, dass der Raum, die Ausstattung und die Inszenierung der Sitzung in ähnlicher Weise erfolgen wie das üblicherweise in parlamentarischen Entscheidungsgremien geschieht.

Das politische Feld ist aber zuallererst jedoch ein „Kampffeld", auf dem nur vordergründig um die Anhäufung von symbolischem und politischem Kapital gekämpft wird. Eigentlich geht es darum, die Deutungshoheit darüber zu erlangen, welche Kapitalsorten in welcher Zusammensetzung anerkannt werden (Barlösius 2004: 156). Der Beirat tendiert wie die Politik dazu, sich bei den eigenen Vorstellungen von Geschlechterbildern um zwei Pole zu organisieren, die sich differenz- und gleichheitstheoretisch füllen lassen. Die Kämpfe, die der Beirat mit dem Projekt GM führt, drehen sich vordergründig um die Veränderungen der Sichtweisen von Politik auf kommunalpolitische Themen. Demnach geht es dem Beirat darum, eine Politik zu verändern, welche die Auswirkungen politischen Handelns als geschlechtsneutral bezeichnet. Faktisch ist das aber nur in der Politik möglich, was bedeutet, dass sich die Frauen des Beirats ins reale Feld der Politik begeben müssten. Gerade das scheint aber für die Frauen keine Option zu sein, da sie in der Vorstellung von einer Unabhängigkeit des politischen Systems gehüllt sind. Das ist einerseits fragwürdig, da ein Beirat eine bestimmte politische Funktion zu erfüllen hat. Wenn Frauen sich hier hineinbegeben, dann sollten sie die Möglichkeiten und die Aufgaben, die sich damit stellen, auch nutzen. Andererseits bestätigt diese Vorstellung von Freiheit lediglich die Logik des politischen Feldes: Der Sinn des Beirats kann nämlich so verstanden werden, dass auch die Machtverhältnisse im Beirat weiter legitimiert und gefestigt und die Deutungshoheit erhalten bleiben kann.

Historisch betrachtet wird das politische Feld durch die „männliche Herrschaft" (Bourdieu 2005) dominiert und ist deshalb für Frauen ein geschlechtsspezifisches Konfliktfeld, in dem grundlegend um Anerkennung und Teilhabe im System gekämpft wurde und wird (Becker-Schmidt 2000). Der Habitus der agierenden Akteurinnen ist geschlechtsspezifisch geprägt und schlägt sich in Wahrnehmungs-, Denk-, und Handlungskategorien nieder. Im politischen Feld wird er durch eine männliche Dominanz gekennzeichnet, die die Kämpfe um politische Macht und Anerkennung verinnerlicht hat (Bourdieu 2005). Obwohl Frauen im politischen Bereich zunehmend vertreten sind, bleiben „Mechanismen der herrschaftlichen Einbeziehung oder Ausgrenzung" weiter fortbestehen (Holland-Cunz 2003: 177f.). Das bedeutet, dass die Teilhabe weiblicher Politikerinnen im 21. Jahrhunderts nach wie vor nicht selbstverständlich ist und nicht mit „gelungener Integration und Anerkennung" einhergeht (Holland-Cunz, 2003: 177f.). Teilhabe in der repräsentativen Politik muss nach wie vor erkämpft werden und zeigt sich auf der Handlungsebene eher an den Polen von differenzförmigen Strategien (Holland-Cunz 2003: 182). Frauen können sich zwar als „unschuldig" handelnde Akteurinnen inszenieren, die ein sozialeres Politikverständnis mitbringen, welches von ihnen weniger „instrumentell" eingesetzt wird (Holland-Cunz 2003: 182). Dieses gründet sich aber vor allem auf einer differenztheoretischen Sicht, die „weibliche Tugenden als Ergänzung des männlichen Prinzips" (Holland-Cunz 2003: 179f.) ansieht

und dabei nicht kämpferisch vorgeht, sondern sich auf soziale und integrative Techniken verständigt und mit einem typisch weiblichen geltenden Habitus einhergeht.

Die Beschreibungen der Interviewten weisen in diese Richtung, denn es stehen vor allem die spezifische ‚Frauensicht' und Einigkeit im Vordergrund. Obwohl der Frauenbeirat seit 15 Jahren daran arbeitet, eine stärkere Repräsentation und die Interessen von Mädchen und Frauen stärker in die Kommunalpolitik einzubringen (Geschäftsstelle Frauenbeirat 2012), kann mit Holland Cunz (2003) in der kulturellen Selbstkonstruktion des Frauenbeirats eine *Fremdheit mit der Politik* gesehen werden, die erhebliche Widersprüche zwischen einerseits theoretischen Ansprüchen und Zielen und andererseits praktischen politischen Erfordernissen und Ergebnissen produziert. Dabei spielt es schon eine Rolle, welche Positionen die weiblichen ‚Spielerinnen' innerhalb des Beirats einnehmen und welche Sichtweisen sich dabei als hegemonial durchsetzen können.

Letztlich kann festgehalten werden, dass hier nicht der Kampf mit der „männlichen Herrschaft" herausgefordert, sondern die Einigkeit mit der herrschenden Politik stabilisiert wird. Frauen, die in der Politik zwar nach wie vor Außenseiterpositionen besetzen, könnten auf Augenhöhe mit Männern kämpfen und herrschaftskritische Perspektiven entwickeln. Dazu müsste aber ein Standpunkt bezogen werden, der eine „Fremdheit der Politik" (Schöler-Macher 1994 in Holland-Cunz 2003: 182) überwindet und das reale Feld der Politik nutzt, über feldspezifische Anpassungsprozesse hinaus widerständige Positionen zu beziehen und diese einzusetzen. Dazu wäre aber vor allem Arbeit an der eigenen Wahrnehmung erforderlich, da an den „Orten der Macht, denen des Widerstandes und […] den Beziehungen zwischen beiden" (Holland-Cunz, 2003: 181) eine feldspezifische Logik vorherrscht, die analytisch geklärt werden müsste und die Entwicklung eines Habitus voraussetzt, der jenseits geschlechtsspezifischer Klischees liegt.

4.2.4 Fazit

Die Forschungsfrage, welche Rolle der Frauenbeirat bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung von GM in der Kommunalpolitik der Stadt Bochum spielt, soll nun abschließend beantwortet werden. Dem Soziologen Pierre Bourdieu zufolge haben die spezifischen Interessen der Bevölkerung nur dann eine Chance, wenn sie sich mit den spezifischen Interessen der Politik verbinden und in Formen pressen lassen, „die das Spiel der Mandatsträger gestattet" (Bourdieu 2001: 14). Der ursprüngliche Kampf der Frauen um die gleichberechtigte Partizipation in der parlamentarischen Repräsentanz ist von den Bochumer Politiker*innen in die Form eines Beirats gegossen worden. Diese Form der Einbindung der weiblichen Bevölkerung in das politische Feld kann als historisches Ergebnis eines externen geschlechtsspezifischen Kampfes gesehen werden. Dagegen kann die Thematisierung von Gender Mainstreaming im Beirat als Ergebnis bestehender interner Kämpfe gewertet und mit Bourdieu als „Doppelspiel" (Bourdieu 2001: 14) bezeichnet werden. Die Rolle des Frauenbeirats wird demzufolge auch als *Doppelrolle* gedeutet: Einerseits besteht sie darin, den Politiker*innen von außen weiterhin die Zustimmung eines Anteils der Bevölkerung zu sichern; andererseits besteht sie nach innen darin, den Beiratsfrauen eine thematische „Nebenbühne" für das Prestige zu erhalten (Bourdieu 2001). Damit können die Differenzen geschlechterpolitischer Vorstellungen überbrückt werden, sodass die Einigkeit im kommunalpolitischen Parlament Bochums erhalten bleibt.

Ein fundamentaler Widerspruch politischer Entscheidungen besteht schließlich darin, dass die Bekämpfung der Frauenunterrepräsentanz im Bochumer Kommunalparlament mit der bewussten Entscheidung männlicher und weiblicher Akteur*innen einhergeht, Frauen durch einen Frauenbeirat einen Platz *neben* dem Parlament zu schaffen, und so die vermeintliche Einigkeit kommunalpolitischen Handelns aufrechterhalten bleibt. Würden im derzeitigen Bochumer Parlament mit insgesamt 84 Sitzen und 26 Ratsfrauen (vgl. Stadt Bochum 2014) 13 Männer durch die Frauen des Beirats ausgetauscht, dann würde das einem prozentualen Zuwachs von 15 Prozent entsprechen und damit den Frauenanteil auf 46 Prozent ansteigen lassen, wodurch schon annähernd eine paritätische Repräsentanz erreicht wäre. Studien zu Wegen und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen zeigen, dass Frauen zum Einstieg in die Kommunalpolitik auch Impulse von außen benötigen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 17f.). Sie wollen vielleicht einfach nur ermuntert werden, dann könnte auch in Bochum mehr Gender in den Mainstream der Kommunalpolitik strömen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2010). Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barlösius, Eva (2004). Kämpfe um soziale Ungleichheit. Machttheoretische Perspektiven. (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2008). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (2., erw. und aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (2., erw. und aktualisierte Aufl.). (S. 65 – 74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (2007). Feministische Theorien zur Einführung. (4., vollst. überarb. Aufl.). Hamburg: Junius.
- Behnke, Joachim; Baur, Nina; Behnke, Nathalie (2006). Empirische Methoden der Politikwissenschaft. Paderborn/München: Schöningh.
- Bogumil, Jörg; Holtkamp, Lars (2006). Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung. Eine policyorientierte Einführung. (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bourdieu, Pierre (1982). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. (1. Aufl. Nachdr.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (Hrsg.). (2001). Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Unter Mitarbeit von Franz Schultheis. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre (2005). Die männliche Herrschaft. (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen. Kurzfassung. (2. Aufl.). Berlin: Ruksaldruck.
- Detjen, Joachim (Hrsg.) (2000). Demokratie in der Gemeinde. Bürgerbeteiligung an der Kommunalpolitik in Niedersachsen. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung.
- Emser, Barbara (2014). Die Rolle des Frauenbeirates. (Unveröffentlichtes Manuskript). Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Engler, Stefanie (2008). Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (2., erw. und aktualisierte Aufl.). (S. 250 – 261). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Feldmann, Klaus (2005). Soziologie kompakt. (3. überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fraktion Die Linke (2009). Antrag zur Sitzung des Rates am 06.11.2009. Einrichtung eines Frauenausschusses. Die Linke im Rat der Stadt Bochum (Hrsg.). Bochum.
- Frauenbeirat (2009). Einrichtung eines Frauenbeirates für die kommende Legislaturperiode. Stadt Bochum (Hrsg.). Anregung/Vorlage Nr. 20092217. Bochum.
- Frauenbeirat (2012). Kooperationsprojekt „Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis – Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand. Stadt Bochum, (Hrsg.). Anregung/Vorlage Nr. 20120651. Bochum.
- Fuchs, Gesine (2006). Politische Partizipation von Frauen in Deutschland. In Beate Hoecker (Hrsg.), Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung. (S. 235 – 260). Opladen: Budrich.
- Geschäftsstelle Frauenbeirat (2007). Zehn Jahre Frauenbeirat der Stadt Bochum. Hg. v. Stadt Bochum, Die Oberbürgermeisterin. Bochum.
- Geschäftsstelle Frauenbeirat (2012). Frauen verändern Politik. Hg. v. Stadt Bochum, Die Oberbürgermeisterin. Bochum.
- Hoecker, Beate (Hrsg.) (2006). Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung. Opladen: Budrich.
- Holland-Cunz, Barbara (2003). Die alte neue Frauenfrage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Holtkamp, Lars; Wiechmann, Elke (2013). Genderranking deutscher Großstädte 2013. Eine Studie von Lars Holtkamp und Elke Wiechmann. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin.
- Holtkamp, Lars; Wiechmann, Elke; Pfetzing, Jan (2010). Zweites Genderranking deutscher Großstädte. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin.

- Holtkamp, Lars; Wiechmann, Elke; Schnittke, Sonja (2009). Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin.
- Lenz, Ilse. (Hrsg.). (2009). Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied: ausgewählte Quellen. (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lenz, Ilse (2009). Welche Geschlechter und welche Gesellschaft? Diskurse über Geschlecht, Autonomie und Gleichheit. In Ilse Lenz (Hrsg.), Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied: ausgewählte Quellen. (1. Aufl.). (S. 29 – 38). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, Philipp (2008). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. (10., neu ausgestattete Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2008). ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (2., erw. und aktualisierte Aufl.). (S. 368 – 371). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hrsg.), Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. (S. 189 – 209). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Münst, Agneta Senganata (2010). Teilnehmende Beobachtung: Erforschung der sozialen Praxis. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hrsg.), Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. (S. 372 – 377). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Remiorz, Silke (Hrsg.). (2014). Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik. Eine empirische Analyse im Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum. Unter Mitarbeit von Katja Sabisch. (1. Aufl.). Herbolzheim/Breisgau: Centaurus.
- Rosenthal, Gabriele (2005). Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.
- Schöne, Helmar (2003). Die teilnehmende Beobachtung als Datenerhebungsmethode in der Politikwissenschaft. Methodologische Reflexion und Werkstattbericht. Technische Universität Dresden (Hrsg.). Zugriff am 31.10.2014 unter http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/philosophische_fakultaet/ifpw/polsys/lehre/lva/folder.2005-11-23.0489976133/folder.2005-11-23.7375308940/beobachtung.pdf.
- Schwingel, Markus (2009). Pierre Bourdieu. Zur Einführung. (6., erg. Aufl.). Hamburg: Junius.
- SPD Ratsfraktion Bochum (1996). Antrag zur Sitzung des Haupt- und Finanzausschuss am 29.02.1996. hier: Einrichtung eines Frauenrates und eines Seniorenrates. Hg. v. SPD Ratsfraktion Bochum. Bochum.
- Stadt Bochum (1996a). Auszug aus der Niederschrift über die Sitzung des Rates vom 21.03.1996. Amt für Ratsangelegenheiten. Stadt Bochum (Hrsg.). Bochum.
- Stadt Bochum (1996b). Beschlussvorlage der Verwaltung. Vorlage Nr. 1996/2127. Stadt Bochum (Hrsg.). Bochum.
- Stadt Bochum (1997a). Beschlussvorlage der Verwaltung. Vorlage Nr. 1997/2122. Stadt Bochum (Hrsg.). Bochum.
- Stadt Bochum (1997b). Geschäftsordnung für den Frauenbeirat der Stadt Bochum in der Fassung vom 08.07.1997. Stadt Bochum (Hrsg.). Bochum.
- Stadt Bochum (2014). Die Mitglieder des Rates. Zugriff am 29.10.2014 unter: http://www.bochum.de/C125708500379A31/vwContentByKey/N26YLE89884BOLDDE/nav/start#par2.
- Tondorf, Karin (2001). Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In WSI – Mitteilung, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). (S. 271 – 277). Frankfurt a. M.

Barbara Emser (B. A.) studiert an der Ruhr-Universität Bochum den Ein-Fach-Master Sozialwissenschaften, Masterprogramm: Kultur und Person. Ihre Schwerpunkte sind Geschlechtertheorien, Soziologie, Politikwissenschaft sowie Methoden der Sozialforschung.

4.3 „Also wir haben eine gute Frauenquote, auch in der Fraktion." Zur Wahrnehmung von Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion in Bochum

Katrin Linde

Dieser Beitrag behandelt die Wahrnehmung von Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion in Bochum.[1] Im Fokus stehen die folgenden Fragen: In welchen Bereichen des politischen Alltags und der Verwaltung nimmt Gender Mainstreaming eine bedeutende Rolle ein? Welche Bereiche werden von den Interviewpartner_innen[2] wahrgenommen? Ist es in den politischen Alltag integriert? Außerdem soll die praktische Durchführung im politischen Alltag betrachtet werden: Wer wird als verantwortlich angesehen? Wie weit greift das Gender Mainstreaming? Da es sich um eine qualitative Analyse handelt, wird außerdem die individuelle Akzeptanz der Befragten betrachtet: Wird Gender Mainstreaming für sinnvoll und wichtig gehalten? Hat in den Köpfen der Beteiligten ein Umdenken – hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit – stattgefunden?

Zunächst ist jedoch danach zu fragen, warum es hier speziell um die SPD geht. Sicherlich nicht nur deshalb, weil sie eine in Bochum sehr präsente Partei ist, die seit 2004 auch die Oberbürgermeisterin der Stadt stellt, sondern auch, weil die SPD eine Frauenquote von 40 Prozent hat. Zentral für diesen Artikel ist daher die Frage, wie weit die Umsetzung des Gedankens der Geschlechtergerechtigkeit über die vereinbarte Frauenquote hinausgeht. Allerdings ist die Frauenquote in der SPD – ebenso wie in anderen Parteien, wobei Die Grünen hier eine Vorreiterfunktion hatten – wahrlich kein Ergebnis von Gender Mainstreaming, sondern wurde durch die Neue Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre erkämpft (Holuscha 1999: 8ff.; Cordes 2010: 926). In der SPD gibt es die Frauenquote für die Besetzung von Mandaten seit 1988. Da es Möglichkeiten gibt, diese formalen Regelungen zu umgehen, sind sie als alleiniger Ansatz bislang allerdings wenig wirksam. Denn das Konzept der Gleichstellung muss auch bei den Verantwortlichen akzeptiert sein: Solange eine Quote durch Zwang erreicht wird, bleibt zu befürchten, dass kein Umdenken erfolgt und somit ergriffene Maßnahmen nur eine minimal kurze Wirkung haben (Holtkamp/Schnittke 2010: 43ff.):

> *„Besonders schwierig ist die Situation für Parteifrauen in SPD-Hochburgen in den nordrhein-westfälischen Großstädten. Hier wird es auch innerparteilich nicht problematisiert, wenn die SPD […] nur einen Frauenanteil von 25% in der Fraktion erzielt. Ziehen Ratsmitglieder über Jahre nur durch Direktmandate in das Kommunalparlament ein, scheinen sich die SPD-Akteure weder innerparteilich noch in der Öffentlichkeit für eine niedrige Frauenrepräsentanz rechtfertigen zu müssen, so dass es für die männlichen Parteiakteure nur wenig Anreize gibt die Quote einzuhalten, die nach Akteursaussagen demgegenüber in baden-württembergischen Großstädten bei zentraler Aufstellung der Liste generell gegeben sind. Greift die öffentliche Kontrolle und der Parteienwettbewerb kaum, wie das bei Direktmandaten (und generell bei wenig kritischer Berichterstattung im kreisangehörigen Raum) zu erwarten ist, hat die Quote in der SPD offensichtlich auch als informelle Norm kaum eine Bindewirkung" (Holtkamp/Schnittke 2010: 259).*

Hier zeigt sich, dass es offenbar trotz Quote nach wie vor großen Handlungsbedarf in der SPD gibt. Dies erklärt u. a. die Relevanz der Forschungsfrage, ob Gender Mainstreaming hier einen Beitrag zur Verbesserung leistet und wie dieser aussieht oder aussehen kann. Ist Gender Mainstreaming in der Lage, die genannten Probleme zu lösen? Oder handelt es sich um ein weiteres Instrument, das von den Akteuren als „von oben aufgedrückt" wahrgenommen und das Handeln nur kurzfristig und oberflächlich ändern wird, das Denken aber langfristig nicht? Nach einem kurzen Methodenteil (1.) wird dieser Artikel die aufgeworfenen Fragen auf Basis von empirischen Ergebnissen aus qualitativen Interviews beantworten (2.) und zuletzt Handlungsempfehlungen geben (3.).

4.3.1 Methode: Leitfadengestützte Expert_inneninterviews

Die methodische Grundlage dieser Forschungsarbeit stellt das leitfadengestützte Expert_inneninterview dar. Hierbei handelt es sich um eine Methode, die unter anderem in den Sozialwissenschaften genutzt

[1] Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" generierten empirischen Daten wurden zusätzlich zu diesem Beitrag in einem Forschungsbericht aufgegriffen, vgl. Linde, Katrin. (2014). Forschungsbericht. Wahrnehmung von Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion Bochum, unveröffentlichtes Manuskript, Ruhr-Universität Bochum.

[2] Bei der Angabe von männlichen und weiblichen Formen wird hierbei der Unterstrich („Gender Gap") gewählt, um allen Personengruppen gerecht zu werden und einen Beitrag dazu zu leisten, die binäre Geschlechterordnung nicht weiter zu untermauern. Für weitergehende Informationen und und eine wissenschaftliche Begründung siehe: Herrmann, Steffen Kitty (2003). „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung". In A.G. Gender-Killer (Hrsg.). Das gute Leben (S. 195 – 204). Bielefeld: Transcript.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»SPD-RATSFRAKTION«

von **KATRIN LINDE**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie wird Gender Mainstreaming in der Ratsfraktion der SPD in Bochum wahrgenommen?
In welchen Bereichen des politischen Alltags spielt Gender Mainstreaming eine Rolle?
Wird Gender Mainstreaming für sinnvoll und wichtig erachtet?

KURZBESCHREIBUNG:

Das Interesse an der Frage gründet darauf, dass es sich bei der SPD um eine in Bochum sehr präsente Partei handelt, die darüber hinaus eine Frauenquote von 40 Prozent vertritt. Von Interesse ist, ob und in wie weit die Umsetzung des Gedankens der Geschlechtergerechtigkeit über die Einhaltung der Frauenquote hinausgeht.

METHODE:

Es wurden drei leitfadengestützte, halbstandardisierte Interviews mit Mitgliedern der SPD-Ratsfraktion geführt. Das Material wurde inhaltsanalytisch ausgewertet und verglichen.

ERGEBNISSE:

- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt in der SPD vorrangig über die Quote.
- Gender-Thematiken werden vor allem in der Bauplanung berücksichtigt (z.B. „Angsträume").
- Es mangelt an gendergerechter Sprache; oft wird nach wie vor nur die männliche Form verwendet. Vorlagen und schriftliche Dokumente sollten daher unbedingt auf gendergerechte Sprache überprüft werden.
- Gender Mainstreaming wird noch immer im Bereich der Frauenförderung verortet und als Top-Down-Prozess wahrgenommen. Ein wirkliches Umdenken hat noch nicht stattgefunden.
- Auffällig ist, dass die Verantwortung für Gender Mainstreaming einerseits bei den Frauen selbst und andererseits bei der Gleichstellungsstelle gesehen wird.
- Nach wie vor ist Gender Mainstreaming also kein Querschnittsthema, das auf allen Ebenen der Organisation jeden direkt betrifft.
- Dennoch halten alle GesprächspartnerInnen Gender Mainstreaming für sinnvoll und wichtig. Dies ist ein Ansatzpunkt, um zukünftig mit erweiterten Handlungskonzepten Gender Mainstreaming erfolgreich zu verankern.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

wird, um von speziellen Expert_innen Informationen zu erhalten, welche auf anderem Wege nicht oder kaum zu erlangen sind (Flick 1995: 109ff.). Im Gegensatz zu standardisierten Befragungen wird bei der hier angewandten Methode die spontane Interaktion zwischen der interviewenden und der befragten Person nicht als Störfaktor, sondern als Bereicherung gesehen (Rosenthal 2011: 140). Bei dieser Untersuchung sind Expert_innen Angehörige der SPD-Ratsfraktion, die dadurch, dass sie Mitglieder in verschiedenen Ausschüssen der Stadt Bochum sind und dort die Umsetzung von Gender Mainstreaming wahrnehmen, über einen Zugang zu den für diese Untersuchung relevanten Informationen verfügen (Meuser/Nagel 2008: 369). Die befragte Person ist dieser Argumentation folgend nicht der Untersuchungsgegenstand (Gläser/Laudel 2010: 12ff.). Von besonderem Interesse ist das Wissen der befragten Personen über interne Abläufe und Strategien innerhalb des Politikbetriebes, das sogenannte „Prozesswissen" (Bogner/Menz 2009: 71). Darüber hinaus relevant ist das sogenannte „Deutungswissen", also die Interpretation des/der jeweiligen Expert_in im Hinblick auf bestimmte Entwicklungen, hier die Auswirkungen der Implementation von Gender Mainstreaming und von darauf folgenden Entwicklungen und Veränderungen in der Wahrnehmung dieses Themas (Przyborksi/Wohlrab-Sahr 2009: 177ff.).

Bei der Auswertung wurde so vorgegangen, dass die auszuwertenden Interviewtranskriptionen als Material betrachtet werden, welches die relevanten Informationen enthält. Diese werden extrahiert, ausgewertet und in einem nächsten Schritt interpretiert (Mayring 1988: 53ff.).

> *„Zu den Arbeitsgängen der zusammenfassenden Inhaltsanalyse gehören Paraphrasierung (Wegstreichen ausschmückender Redewendungen, Transformation auf grammatikalische Kurzformen), Generalisierung (konkrete Beispiele werden verallgemeinert) und Reduktion (ähnliche Paraphrasen werden zusammengefasst)" (Bortz/Döring 2006: 332).*

Es ging also darum, die Forschungsergebnisse zu typisieren und fallinterne Merkmale herauszuarbeiten (Brüsemeister 2008: 29ff.).

4.3.2 Ergebnisse: Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion in Bochum – eine Frage der Quote?

Im Zuge der oben beschriebenen Auswertung anhand der qualitativen Inhaltsanalyse wurden zunächst die einzelnen Fälle analysiert, bevor ein Vergleich aller Interviews gezogen wurde. Bei der Auswertung des empirischen Materials haben sich die folgenden Kategorien herausgebildet: wahrgenommene Benachteiligung von Frauen, Gender Mainstreaming als hilfreiches Instrument für den/die Befragte_n persönlich, gendergerechte Sprache, Bereiche für Genderthematiken, Einschätzung der Relevanz von Gender Mainstreaming, Umsetzung innerhalb der SPD, Frauenquote, Einschätzung des Top-Down-Prozesses, Frauenförderung *und* Gender Mainstreaming sowie Anknüpfungspunkte zur besseren Platzierung. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Kategorien vorgestellt.

Mit Blick auf die erste Kategorie, die wahrgenommene *Benachteiligung von Frauen*, lässt sich festhalten, dass die (weiblichen) Interviewpartnerinnen diese sowohl im Bereich des beruflichen Alltags als auch im Bereich des politischen Alltags nicht nur selbst erlebt haben, sondern beide diese auch für heutzutage nach wie vor gegeben halten. Sie sind der Meinung, dass Frauen es nach wie vor schwerer haben als Männer, eine vergleichbare Position zu erlangen.

> *„Ja, darunter [unter Gender Mainstreaming, Anmerkung der Autorin] verstehe ich, dass die Benachteiligung der Frauen, die tatsächlich gegeben ist und auch heute noch gegeben ist ein bisschen mehr ausgeglichen wird. Ich sehe es nicht so, dass die Männer benachteiligt sind, nach wie vor nicht. Weder im Beruf, noch in der Politik. Ich bin immer noch der Meinung, dass Frauen mehr arbeiten müssen als Männer. Dass Frauen öfter sagen müssen ‚Ich kann das und ich will das auch', das sieht man auch hier, beispielsweise auch in meinem Job. Wir sind hier beispielsweise […] Teamleiter und es sind fast alles Männer, wobei die Frauen deutlich besser arbeiten als die Männer, das ist mein Eindruck. Wenn man sie aber fragt, ob sie Teamleitung machen wollen, dann wollen sie es meistens*

nicht, weil sie einfach zu viele Baustellen haben, zu viele Aufgaben, das ist nach wie vor so. Das Rollenverständnis ist nach wie vor gegeben. Die Frauen machen alles, die sind für die Kinder zuständig, für die Organisation, die managen das Familienunternehmen und sie gehen arbeiten" (Interview 1).[3]

Der dritte Interviewpartner, ein Mann, teilt diese Einschätzung eher nicht, er nimmt keine Benachteiligung von Frauen in der Bochumer Politik wahr, wenngleich er diese Einschätzung nur mit Zahlen von weiblichen Bürgermeisterinnen in Bochum belegt und keine anderen Ebenen der Bochumer Politik miteinbezieht (vgl. hierzu den Beitrag von Iscan/Schwarze in diesem Band).

Bei der Kategorie der Einschätzung von *Gender Mainstreaming als hilfreiches Instrument für den/die Befragte_n* persönlich kommen die weiblichen Befragten wiederum zu ähnlichen Einschätzungen: Beide machen sehr deutlich, dass ihnen persönlich Gender Mainstreaming nicht geholfen habe und sie sich stets durch (mehr) Arbeit gegen die Männerwelt durchsetzen mussten, was beiden aber nach eigener Angabe auch gelungen ist. Auch der männliche Befragte hat für sich persönlich keine positiven Auswirkungen von Gender Mainstreaming beobachtet. Dennoch spricht er diesem Thema eine gewisse Relevanz, auch für Männer, zu: „Respekt auch dafür denk ich mal das es auch Männer gibt die diese Rolle spielen und die Gender Mainstreaming als gesamtgesellschaftliche und eben nicht als eine geschlechtsspezifische Aufgabe sehen" (Interview 3).

Auf die Frage, ob Gender Mainstreaming für die Befragten persönlich als hilfreiches Instrument empfunden wurde, erklären die Interviewpartnerinnen:

„Also es hat mir nicht geholfen. Weil ich immer das Gefühl hatte, ich musste viel mehr arbeiten als die Männer. Sei es in der Politik oder im Beruf. Es hat mir da gar nicht geholfen, aber es gibt Frauen, denen es geholfen hat" (Interview 1).

„Eigentlich nicht. Eigentlich nicht. Ich hab [...] weiß ich nicht, so mal mitbekommen als ganz junge Frau, eine Frau muss dreimal besser sein als ein Mann um anerkannt zu werden. Aber das ist auch kein Problem. Wir Frauen können es einfach, glaube ich. Wenn wir uns anstrengen und wenn wir das wollen. Insofern habe ich da nie Probleme gehabt. Also – und auch das nicht in Frage gestellt und auch nicht eingefordert. Weil ich mich durchgebissen habe. Auf die ein oder andere Art. Man lernt gerade im Beruf heutzutage und auch in der Politik, vor allen Dingen in der Politik, lernt man die Männer kennen" (Interview 2).

Auch verbinden die Befragten unterschiedliche Aspekte mit dem Begriff Gender Mainstreaming, wobei es von allen tendenziell eher der Frauenförderung zugeordnet und mit dieser weitestgehend gleichgesetzt wird. Dennoch machen alle drei Interviewpartner_innen deutlich, dass sie das Konzept für sinnvoll und wichtig halten, da es anderen Menschen helfen kann. Auffällig ist, dass beide weiblichen Befragten betonen, dass es Frauen gäbe, denen das Konzept geholfen habe, während der (männliche) Interviewpartner ohne dieses weiter zu konkretisieren herausstellt, dass dieses Konzept auch für Männer eine gewisse Relevanz habe.

Bezüglich der Verwendung von *gendergerechter Sprache* bemängeln die befragten Frauen, dass beispielsweise Vorlagen des Bochumer Rates nach wie vor häufig nur in der männlichen Form geschrieben sind. Eine Interviewpartnerin betont darüber hinaus, dass sie mit Verweisen darauf oft nicht ernst genommen werde.

„[…] in Verwaltungsvorlagen für Ausschüsse, da war dann nur von – weiß ich nicht – sagen wir von „Die Bochumer" ich sag, die Bochumerinnen auch, ja? Also ich bemecker das schon mal hin und wieder. Kriege dann ein müdes Lächeln oder auch nicht schon wieder. Es ist ja wirklich zu viel verlangt noch ein Wort dahinter zu schreiben ne" (Interview 2).

Es kann angenommen werden, dass hier durchaus ein Problem besteht, was sich relativ leicht durch strukturelle und organisatorische Maßnahmen lösen ließe.

[3] Die Seitenangaben beziehen sich auf die dem Forschungsbericht angehängten Interviewtranskripte, vgl. Linde, Katrin. (2014). Forschungsbericht. Wahrnehmung von Gender Mainstreaming in der SPD-Ratsfraktion Bochum, unveröffentlichtes Manuskript, Ruhr-Universität Bochum (Anhang).

Der Bereich für *Genderthematiken*, der in allen drei Interviews herausgestellt wird, ist der Bereich der *Bauplanung*. Die Befragten sehen durchweg die formale Verankerung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bochumer Politik zwar als gegeben an, im praktischen, politischen Alltag nennen sie aber nur den Bereich der Bauplanung und Stadtentwicklung als den, in dem ihnen Genderthematiken begegnen.

> *„Mir begegnet das zum Beispiel auch in solchen fachlichen Verfahren wie Bauplanungsrecht. Wo ich den Eindruck habe, dass Frauen Bauplanung anders sehen als Männer. Frauen haben zum Beispiel Angstträume" (Interview 1); „Ausweisung von Wohnbauland für kinderreiche Familien, das ist ein Thema, das eigentlich ja alle angeht aber natürlich auch Frauen in einer besonderen Situation nämlich meinetwegen alleinerziehende Frauen, denen man vielleicht durch eine bestimmte Regelung in der Frage der Bonusregelung und Zuweisung von möglichen Wohnraum dabei helfen kann" (Interview 3).*

Hier muss einbezogen werden, dass beispielsweise das Vermeiden von sogenannten „Angsträumen" beim Bau von öffentlichen Gebäuden, wie es auch im oberen Zitat erwähnt wird, kein Ergebnis von Gender Mainstreaming ist. Es lässt sich die vorsichtige Hypothese aufstellen, dass Gender Mainstreaming im politischen Alltag eher weniger präsent ist, wenn man bedenkt, dass die Bauplanung als einziges Thema im Fokus aller drei Befragten steht. Darüber hinaus handelt es sich um ein klassisches Gebiet der Frauenförderung, das mit Gender Mainstreaming weder originär noch praktisch verbunden ist. Da dies die Befragten zumindest in den Interviews nicht irritierte, scheint es, als ob das Konzept des Gender Mainstreaming im sonstigen politischen Alltag eine eher geringe Rolle spielt.

Mit Blick auf die *Einschätzung der Relevanz von Gender Mainstreaming* zeigt sich, dass beide Frauen Gender Mainstreaming – wobei bedacht werden muss, dass eine gewisse Gleichsetzung mit Frauenförderung gegeben ist – für eine sehr dringende „Baustelle" halten. Beide sind sich zwar einig, dass bereits einiges erreicht sei, aber auch noch einiges passieren müsse.

> *„Es gibt sicherlich viele dringende Baustellen, aber das ist auch eine ganz dringende. Das sehe ich schon so. Weil es einfach in den Köpfen noch nicht so drin ist. Frauen werden immer noch belächelt und nicht ernst genommen in vielen Bereichen. Und es gibt schon mal auch sexistische Äußerungen Frauen gegenüber, wo man dann einfach – auch in der Politik – einfach mal weg hören muss oder man muss lernen, schlagfertig zu sein. Die Männer untereinander die haben schon mal so einen Plauderton und wir Frauen sind dann oftmals vor den Kopf gestoßen, weil so reden wir nicht miteinander. Es ist schwer, wenn man viel mit Männern zu tun hat, sich auf diese Ebene zu begeben" (Interview 1).*

> *„Also es gibt wirklich dringende Baustellen, aber Gender Mainstreaming, meiner Meinung nach, gehört dazu. Unbedingt heutzutage. Die Frauen werden immer besser ausgebildet und die brauchen auch entsprechende Jobs. Und Männer – in dieser Männerwelt, die es ja leider immer noch, die oberen Manager-Etagen, das ist ja verschwindend gering was sich da an Frauen tummelt. Ich meine schon da muss noch mehr passieren. Unbedingt" (Interview 2).*

Der männliche Befragte ist ebenfalls der Meinung, dass Frauen durchaus gut vertreten seien, bezieht aber an dieser Stelle erneut die männliche Perspektive mit ein und verweist darauf, dass Gender Mainstreaming für Männer sicher genauso interessant sein könne.

> *„Frauen sind eigentlich in der Frage der Umsetzung von Zielen des Gender Mainstreaming eigentlich gut vertreten, wobei mir schon bewusst ist Gender Mainstreaming ist nicht reine Frauenpolitik ist, sondern Gleichstellungspolitik und deswegen auch für Männer sicher genauso interessant" (Interview 3).*

Das Verständnis des männlichen Interviewpartners kommt dem theoretisch intendierten Verständnis von Gender Mainstreaming nahe; allerdings kommt es in der politischen Praxis kaum zu einer Umsetzung der Theorie – was sich u. a. anhand der nächsten Kategorie aufzeigen lässt.

Auf die Frage nach der *Umsetzung* von Gender Mainstreaming *innerhalb der SPD* beziehen sich alle drei Befragten auf die *Frauenquote.* Hier gilt selbiges wie für die Bauplanung: Diese Bereiche sind keine

Errungenschaften von Gender Mainstreaming, sondern Ergebnisse der Frauenförderung; die Frauenquote in der SPD gibt es, wie eingangs erwähnt, seit 1988. Die Gesprächspartnerin des ersten Interviews sieht die Frauenquote zwar als hilfreich, aber keinesfalls als ausreichend an. Im Gegensatz dazu geht die zweite Befragte davon aus, dass ihre Partei mit einer Frauenquote von 40 Prozent durchaus gut aufgestellt sei und Frauen verschiedenen Alters miteinbeziehe. Der Befragte des dritten Interviews hält das Instrument der Frauenquote für überholt. Er macht deutlich, dass innerhalb der SPD-Fraktion der Stadt Bochum Frauen durchaus zahlenmäßig ausreichend vertreten seien, eben diese Frauen an der Spitze von Verwaltungsgremien oder im Fraktionsvorstand aber nicht zwangsläufig Frauenthemen vertreten, sodass diese Zahlen wenig über die Umsetzung von Genderthematiken aussagen. Diesem Phänomen ist seiner Erfahrung nach auch mit einer Frauenquote nicht beizukommen (siehe Interview 3).

> *„Das heißt wir haben in der Partei eine Frauenquote. Und die wird auch bei Listenwahlen streng beachtet. Und immer, wenn wir eine Liste aufstellen und alle die gewählt werden können, die auf der Liste sind, da müssen schon 40 Prozent der da stehenden Namen die Namen von Frauen sein. Und da begegnet mir das ganz konkret und es wird auch so umgesetzt. Wenn ich dann aber meine Fraktion beispielsweise sehe, wir sind 33 Ratsmitglieder und 32 gewählte Ratsmitglieder, direkt gewählt. Frauen muss ich jetzt mal überlegen, wie viele Frauen sind wir? Ich glaub sieben oder acht. […] Und das ist dann schon sehr wenig finde ich. Also auch für eine politische Partei wie die SPD" (Interview 1).*

> *„Obwohl wir sind ja in der SPD eigentlich doch mit der 40 Prozent sind wir eigentlich schon ganz gut dabei. Und irgendwann sind wir auch bei 50 Prozent. Also wir haben eine gute Frauenquote, auch in der Fraktion. Wir haben eine gute Mischung. Auch von jungen Frauen. Gut ausgebildete junge Frauen […] Also da bin ich sehr zufrieden mit" (Interview 2).*

Diese Äußerungen machen im direkten Vergleich deutlich, dass es offenbar wenig andere bekannte Instrumente innerhalb der SPD Bochum gibt, die Gleichstellung und/oder Frauenförderung gewährleisten oder gewährleisten sollen, da dieses Instrument das einzige ist, auf welches Bezug genommen wird. Zugleich verweisen alle Interviewpartner_innen auf verschiedene Kritikpunkte an diesem Instrument, was einen gewissen Handlungsbedarf anzeigt.

Alle Befragten nehmen Gender Mainstreaming durchaus – wie theoretisch beabsichtigt – als von oben angeordnet wahr. Die Gesprächspartnerin in Interview 1 gibt bezüglich der *Einschätzung des Top-Down-Prozesses* an, dass der Druck von oben notwendig sei, da eine formale Regelung wichtig sei, damit sich das Konzept durchsetzen könne.

> *„Wenn – die Frauen machen das selten von sich aus. In der Regel hat man dann eine Satzung und da steht dann drin, das muss gemacht werden und das akzeptieren die Männer dann auch. Ich glaube wenn das nicht so wäre, wenn das nicht so geregelt wäre, dann würde das auch nicht gehen. Es würde sich nicht durchsetzen" (Interview 1).*

Auch die zweite Interviewpartnerin sieht durch die Verankerung von Gender Mainstreaming als Zielvereinbarung und die regelmäßige Prüfung dessen einen gewissen Druck von oben als gegeben an, schätzt die tatsächliche Umsetzung allerdings kritischer ein als die erste Gesprächspartnerin, da sie der Meinung ist, dass Gender Mainstreaming nach wie vor nicht korrekt umgesetzt werde. Dies zeigt den formalen Willen, der jedoch nach Aussage der Interviewpartnerin nach wie vor in der Umsetzung scheitert: „Es funktioniert nicht richtig. Und es wird […] von einigen Amtsleitern […] nicht so genau genommen. Eigentlich müsste man lautere Aufschreie von der Gleichstellungsstelle hören" (Interview 2). Des Weiteren ist hier auffällig, dass die Interviewpartnerin die Verantwortung für die Überprüfung auf Geschlechtergerechtigkeit bei der Gleichstellungsstelle sieht, was dem theoretischen Grundgedanken von Gender Mainstreaming insofern widerspricht, als dass dieses Konzept davon ausgeht, dass die Überprüfung auf Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen einer Organisation erfolgt und eben vom klassischen Frauenressort losgelöst wird. Dieses Ziel konnte zumindest in den Augen der Interviewpartnerin im Rat der Stadt Bochum nicht erreicht werden. Diese Aussage deutet an, dass das Konzept in der Praxis auch aus ressourcenschonenden Gründen eher an bestehende Strukturen der Frauenförderung geknüpft wird.

Ähnliche Angaben macht der Gesprächspartner des dritten Interviews, auch er ist der Meinung, dass die von oben angeordneten Maßnahmen eher zu einem Minimum umgesetzt würden. Im Kontext des Interviews zeigt sich erneut, dass das Konzept eher formal als tatsächlich im politischen Alltag angekommen ist. Trotz des Drucks von oben erfolgt kein Umdenken im Sinne einer konsequenten Umsetzung auf allen Ebenen.

Interessant war außerdem die Frage, ob, wie theoretisch angedacht, *Frauenförderung und Gender Mainstreaming* in der Praxis eine sinnvolle Parallelexistenz führen und führen können. Dies ist laut der ersten Interviewpartnerin der Fall, die zweite glaubt, sich dazu aufgrund mangelnden Fachwissens nicht äußern zu können, und der dritte Interviewpartner betont ebenfalls, dass ihm der Unterschied zwischen beiden Konzepten bewusst sei. Dennoch wird immer wieder eine Vermischung der beiden Konzepte in den Interviews deutlich. Daher lässt sich diese Frage nicht abschließend beantworten und wirft neue zukünftige Forschungspotenziale auf.

Anknüpfungspunkte zur besseren Platzierung von Gender Mainstreaming sieht die Gesprächspartnerin des ersten Interviews vor allem darin, den angefangenen Prozess weiter voranzutreiben. Die Verantwortung dafür sieht sie nach wie vor bei den Frauen. Ebenso sieht die zweite Befragte es als Aufgabe der Frauen an, Gender Mainstreaming voranzutreiben.

> *„Ich glaube wir müssen jetzt einfach da weiter machen, wo sie momentan steht. Ich glaub, sie ist schon recht gut platziert, nur wir müssen sie einfach gegenwärtiger machen, immer wieder dran denken. Und das ist ja nun mal Aufgabe von den Frauen. Die Männer haben nicht das Gefühl, glaube ich, dass man daran arbeiten muss. Die merken das nur dann, dass es ein Gender-Problem gibt, wenn sie selbst in der Minderheit sind. Sonst merken die das gar nicht so. Dass da Männer anders drauf gucken. Und das ist schon Aufgabe von uns Frauen das weiter auch zu tragen" (Interview 1).*

Die Tatsache, dass die Verantwortlichkeit für Genderthematiken bei den Frauen gesehen wird, zeigt erneut, dass der Grundgedanke der Überprüfung auf allen Ebenen einer Organisation nicht präsent ist. Der (männliche) Gesprächspartner sieht eher eine Veränderung der Entscheidungsprozesse als notwendig an, um Gender Mainstreaming besser zu platzieren. Er sieht Potenziale eher dort, wo Maßnahmen und Erfolge von Gender Mainstreaming unter zu geringer Sichtbarkeit leiden. Konkrete Beispiele für diese genannten Potenziale werden leider nicht gegeben.

4.3.3 Fazit und Handlungsempfehlungen

Abschließend kann festgehalten werden, dass sowohl das Instrument Gender Mainstreaming auf der Ebene der Bochumer Kommunalpolitik als auch das Instrument der Frauenquote innerhalb der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands auf Ebene der Stadt Bochum als nicht ausreichend und in den meisten Feldern als ein und dasselbe wahrgenommen werden. Auch die Umsetzung von gendergerechter Sprache ist auf Ratsebene bisher trotz Bemühungen nicht umfassend erfolgt. Aus den Interviews lässt sich folgende Hypothese ableiten: Gender Mainstreaming ist zwar ein formal verankertes Konzept, das in seiner Umsetzung an konkrete Ziele gebunden ist, nicht aber in den Praktiken aller Beteiligten auf allen Ebenen des praktischen Politikbetriebes angekommen ist.

Eine Forschungsfrage war, wie weit die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der SPD über die Frauenquote hinausgeht. Die Ergebnisse der Analyse machen deutlich, dass zumindest die drei befragten Personen die Frauenquote innerhalb der SPD als das Hauptinstrument sehen. Auch sie verweisen, wie die Literatur, auf die praktischen Grenzen dieser Quote, da diese beispielsweise bei Direktwahlen nicht greift. Zugleich wird anhand der geführten Interviews und der Analyse deutlich, dass Gender Mainstreaming in der politischen Praxis in den Bereich der Frauenförderung gerückt wird, obwohl Gender Mainstreaming und das Instrument der Frauenquote letztendlich zwei unterschiedliche Konzepte sind.

Als Bereich, in dem Gender Mainstreaming innerhalb der Arbeit des Rats der Stadt Bochum eine Bedeutung hat, lässt sich eindeutig nach Auswertung der Interviews die städtische Bauplanung erkennen. Hier

wird von allen drei Befragten darauf hingewiesen, dass eine Überprüfung auf geschlechtliche Gerechtigkeitsfragen vorgenommen wird. Allerdings ist dies auch der einzige Bereich, den jede Einzelperson thematisiert und somit hervorgehoben hat.

Bezüglich der Integration in den politischen Alltag ist nochmals festzuhalten, dass Gender Mainstreaming zwar eindeutig als Top-Down-Prozess verankert ist und wahrgenommen wird und eine Umsetzung im Rahmen der Anordnungen auch erfolgt. Aber alle Interviewpartner_innen stellen heraus, dass die Anforderungen nur erfüllt werden, nicht aber das theoretische Konzept adaptiert oder diskutiert wird. Es zeigt sich also, dass der Top-Down-Prozess zwar durchaus in den Institutionen eine Wirkung erzielt, aber zugleich ein wirkliches Umdenken in den Köpfen der Beteiligten aus Sicht der Gesprächspartner_innen nicht stattgefunden hat. Somit bleibt die Umsetzung des Konzeptes aus den verschiedenen genannten Gründen mitten im Prozess stecken.

Auffällig ist darüber hinaus, dass die Verantwortung besonders von den weiblichen Befragten einerseits bei den Frauen selbst und andererseits bei der Gleichstellungsstelle gesehen wird. Nach wie vor ist es also diesen Aussagen zufolge kein Querschnittsthema, das auf allen Ebenen der Organisation, hier des Politikbetriebes, jede_n direkt betrifft. Es zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Theorie und der praktischen Umsetzung des Konzepts, da es ein Ziel war, die Frau aus der ihr zugewiesenen „Sonderrolle" herauszuholen, was aber diesen Ergebnissen zufolge u. a. durch die Gleichsetzung der Konzepte nicht gelungen ist. Dennoch halten alle Gesprächspartner_innen ihrem Verständnis nach das Konzept des Gender Mainstreaming für sinnvoll und wichtig.

Eine eindeutige Handlungsempfehlung ist an dieser Stelle nach Auswertung der Daten zu treffen, wobei diese sich keineswegs speziell an die SPD, sondern insgesamt an die Stadt Bochum und ihre Verwaltungs- und Organisationseinheiten richtet. Es wäre ein einfacher und erster Schritt mit großer (symbolischer) Wirkung, tatsächlich sämtliche Vorlagen und schriftlichen Dokumente unbedingt auf gendergerechte Sprache zu überprüfen. Dies ist ein simples erstes Zeichen dafür, dass der Versuch unternommen wird, Gleichstellung im Politikbetrieb mit all seinen Organisationseinheiten herzustellen.

Darüber hinaus könnte es für die Wahrnehmung und Verbesserung des Images von Gender Mainstreaming innerhalb der Stadt Bochum wichtig und hilfreich sein, Ziele, Ansätze und Erfolge transparenter zu machen, sodass Beteiligte erkennen, dass Gender Mainstreaming ihnen direkt oder indirekt nützen kann und inwiefern ihr eigener Beitrag für die erfolgreiche Implementierung des Konzeptes von Bedeutung ist.

Literatur

- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang. (2009). Das theoriegeleitete Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.). Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder (S. 61–98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. (4. Auflage). Heidelberg: Springer Lehrbuch.
- Brüsemeister, Thomas. (2008). Qualitative Forschung. Ein Überblick. (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cordes, Mechthild. (2010). Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (S. 924–932). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, Uwe. (1995). Qualitative Forschung. Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Weinheim: Juventa.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holtkamp, Lars; Schnittke, Sonja. (2010). Die Hälfte der Macht im Visier. Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen. Heinrich-Böll-Stiftung. (Hrsg.). Berlin.
- Holuscha, Anette. (1999). Frauen und Kommunalpolitik. Konstanz: Hartung-Gorre-Verlag.

- Mayring, Philipp. (1988). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike. (2008). Experteninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Teil II (S. 368 – 371). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Przyborski, Aglaia; Wohlrab-Sahr, Monika. (2009). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. München: Oldenbourg.
- Rosenthal, Gabriele. (2011). Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. (3., aktualisierte und ergänzte Auflage). Weinheim: Juventa.

Katrin Linde (B. A.) ist als wissenschaftliche Hilfskraft am Zentrum für interdisziplinäre Regionalforschung (Zefir) an der Ruhr-Universität Bochum beschäftigt und befasst sich dort im Rahmen des Informations- und Qualifizierungszentrums für Kommunen (IQZ) mit Familienpolitik. Sie hat den sozialwissenschaftlichen Bachelor sowie Master mit Schwerpunkt „Kultur und Person" an der Ruhr-Universität Bochum studiert. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind Geschlechterforschung/Queer Studies, qualitative und quantitative Methoden der Sozialforschung und Familiensoziologie.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»GENDERASPEKTE IN DER HAUSHALTSPOLITIK«

von **VALERIE DAUM**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie wird Geschlecht in der Haushaltspolitik verhandelt?
Inwiefern spiegelt dies den offiziellen Gleichheitsanspruch der Stadt Bochum wider?

KURZBESCHREIBUNG:

Eine zentrale Erkenntnis der ***feministischen Ökonomie*** ist, dass die Verausgabung öffentlicher Gelder ein realistisches Abbild der gleichheitspolitischen Absichten darstellt. In Anlehnung an das Konzept der ***rhetorischen Modernisierung*** ist davon auszugehen, dass eine Diskrepanz zwischen der Art und Weise besteht, wie über Gleichstellung gesprochen und wie diese letztlich in der Alltagspraxis umgesetzt wird. Entgegen dieser Erkenntnisse hält sich die Vorstellung, dass ökonomische Entscheidungen und Handlungen der Geschlechtslosigkeit unterlägen. Fakt ist jedoch, dass Frauen und Männer unterschiedliche sozioökonomische Positionen innerhalb der Gesellschaft einnehmen. Somit haben auch ökonomische Aktivitäten seitens des Staates oder der Kommune unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen.

METHODE:

Es wurden folgende Dokumente inhaltsanalytisch ausgewertet:

- alle Protokolle des Haupt- und Finanzausschusses, welche über das Ratsinformationssystem auf der Homepage der Stadt Bochum verfügbar sind (inklusive der dazugehörigen Verwaltungsvorlagen)
- alle Protokolle des Frauenbeirates, welche über das Ratsinformationssystem zugänglich gemacht wurden (inklusive der entsprechenden Verwaltungsvorlagen)
- alle verfügbaren Reden der Ratsfraktionen zu den Haushaltsentwürfen der Jahre 2009 bis 2014

ERGEBNISSE:

Sowohl bei der Untersuchung der Ausschussprotokolle als auch in der Analyse der Haushaltsreden ließen sich keine direkten geschlechtsspezifischen Hinweise finden. Indirekte Abbildungen von Geschlecht fanden in folgenden Feldern statt:

- U3-Kinderbetreuung,
- Familiengerechte Stadt,
- Umsetzung des Betreuungsgeldes und
- Ausbau der Übermittagsbetreuung an Schulen.

Es zeigt sich, dass Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming nicht als Querschnittsaufgaben verstanden werden. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit wird dem Frauenbeirat bzw. der Gleichstellungsstelle überlassen; Haushaltspolitik bleibt weitestgehend geschlechtsblind.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.4 Hat Geld ein Geschlecht? Genderaspekte in der Bochumer Haushaltspolitik

Valerie Daum

Das folgende Kapitel dieses Forschungsbandes widmet sich der zentralen Fragestellung: Wie wird Geschlecht in der Bochumer Haushaltspolitik be- bzw. verhandelt und inwiefern spiegelt dies den offiziellen Gleichheitsanspruch der Stadt Bochum wider?[1]

Beschäftigt man sich also mit den Gemeinsamkeiten wie Unterschieden öffentlicher Stellungnahmen sowie Entscheidungen zur Gleichstellung der Geschlechter und der alltäglichen politischen Praxis kann die Haushalts- bzw. Finanzpolitik als methodische und theoretische Kontrastfolie dienen. So wird mit dieser thematischen Fokussierung das tatsächliche Alltagshandeln der politischen Akteur_innen[2] betrachtet und im Vergleich zum politischen Diskurs überprüft. Hierbei sind zwei Faktoren entscheidend: Erstens ist es eine zentrale Erkenntnis der feministischen Ökonomie, dass die Verausgabung öffentlicher Gelder ein realistischeres Abbild der gleichheitspolitischen Vorstellungen der Akteur_innen darstellt als offizielle Stellungnahmen und Gesetze(sinitiativen). Und zweitens ist in Anlehnung an das Konzept „Rhetorische Modernisierung" der Soziologin Angelika Wetterer (2005) davon auszugehen, dass eine Diskrepanz bzw. ein Bruch zwischen der Art und Weise, wie über Gleichstellung gesprochen wird, und der Alltagspraxis besteht (vgl. auch Sabisch in diesem Band).

Entgegen dieser Erkenntnisse scheinen der Mainstream der Ökonomie und auch die Finanzpolitik unberührt vom feministischen Blick und selbiger Kritik. Hartnäckig hält sich die Vorstellung, dass ökonomische Entscheidungen und Handlungen der Geschlechtslosigkeit unterlägen. Fakt ist jedoch, dass Frauen und Männer statistisch gesehen unterschiedliche sozio-ökonomische Positionen innerhalb der Gesellschaft einnehmen und somit ökonomische Aktivitäten seitens des Staates und/oder des (Finanz-) Markts unterschiedlich dimensionierte Auswirkungen haben.

4.4.1 Methode und Materialien

Für das Forschungsvorhaben wurde mit der Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) eine Methode der qualitativen Sozialforschung gewählt. Die hier angewandte induktive Kategorienbildung stützt sich nicht auf theoretische Vorannahmen, sondern es werden hierbei Kategorien in einem Abstraktionsverfahren, auch „offene Kodierung" genannt, direkt aus dem Material generiert, sodass dieses Verfahren auch einem Leitprinzip der qualitativen Sozialforschung, dem *Prinzip der Offenheit*, gerecht wird und eine unverzerrte Darstellung des Materials ermöglicht.

Zur Beantwortung der oben stehenden Forschungsfrage wurden die folgenden, verfügbaren Materialen mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse untersucht: 1. alle Protokolle des Haupt- und Finanzausschusses, welche über das Ratsinformationssystem auf der Homepage der Stadt Bochum im Forschungszeitraum[3] verfügbar waren, 2. alle Protokolle des Frauenbeirates, welche über das Ratsinformationssystem im Zeitraum der Untersuchung zugänglich gemacht wurden, und 3. alle verfügbaren Reden der Ratsfraktionen zu den Haushaltsentwürfen der Jahre 2009 bis 2014.

Der Analyse des Materials liegt das ethnomethodologische Paradigma der interpretativen Sozialforschung und hierbei insbesondere *die dokumentarische Methode der Interpretation* zugrunde (Garfinkel 1967). Ausgangspunkt ist somit die theoretische Erkenntnis, dass den Aussagen im untersuchten Material bereits ein soziologisches Vorwissen, das Alltagswissen, innewohnt. Die dokumentarische Interpretation ermöglicht es auf dieser Basis, Aussagen als soziale Phänomene und Strukturen zu deuten; sie als „[…] ‚das Dokument von' als ‚Hinweis auf', als etwas, das anstelle und im Namen des vorausgesetzten zugrundeliegenden Musters steht" (Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen 1981: 199), zu erkennen.

[1] Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" generierten empirischen Daten wurden zusätzlich zu diesem Forschungsbericht auch in einer M. A.-Thesis aufgegriffen und in diesem Zusammenhang nochmals einer detaillierteren, perspektivisch eher den feministischen, sozialwissenschaftlichen Theorien zugewandten Bearbeitung unterzogen.

[2] Bei der Angabe von männlichen und weiblichen Formen wird hierbei der Unterstrich („Gender Gap") gewählt, um allen Personengruppen gerecht zu werden und einen Beitrag dazu zu leisten, die binäre Geschlechterordnung nicht weiter zu untermauern. Für weitergehende Informationen und eine wissenschaftliche Begründung vgl. Herrmann (2003).

[3] Während das Forschungsprojekt „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" bis April 2014 lief, wurde die Untersuchung und Auswertung des verfügbaren Materials bereits im Dezember 2013 abgeschlossen.

Im Folgenden werden die, durch die Analyse des ausgewählten Forschungsmaterials, gewonnenen Ergebnisse dargestellt. Anschließend werden diese Ergebnisse hinsichtlich des Geschlechterwissens der kommunalpolitischen Akteur_innen sowie der daraus resultierenden Rolle der Kategorie Geschlecht in der (haushalts-)politischen Praxis gedeutet.

4.4.2 Ergebnisse der Inhaltsanalyse

Zum ersten Forschungsansatz, der Untersuchung bzw. Sichtung der Ausschussprotokolle, lässt sich Folgendes festhalten:

In allen für die Laufzeit des Forschungsprojektes verfügbaren Niederschriften des Haushalts- und Finanzausschusses (Dezember 2009 bis Dezember 2013) ließen sich, mit Ausnahme der geschlechtsspezifischen Anreden, *keine* direkten Formulierungen hinsichtlich des Geschlechts finden. Lediglich bei drei Themen (die Umsetzung des Betreuungsgelds, der Ausbau der U3-Betreuung und beim Audit „familiengerechte Kommune"), die in den Protokollen und Vorlagen mehrmals auftraten, ließen sich indirekte Geschlechteraspekte feststellen. In allen anderen Ausführungen und Themen wurde Geschlecht nicht verhandelt. Als Gegenstichprobe fand ich in den Protokollen des Frauenbeirats (April 2010 bis Dezember 2013) lediglich einen einzigen Tagesordnungspunkt mit einer dazugehörigen Anregung (vgl. Vorlage 20101422 im Ratsinformationssystem), die sich auf die Haushaltspolitik bzw. insbesondere die Konsolidierungsmaßnahmen der Stadt bezogen. Dies lässt bereits vorbehaltlich darauf schließen, dass es bei den politischen Akteur_innen eine Vorstellung über bestimmte Zuständigkeitsbereiche gibt. Während im Haupt- und Finanzausschuss die sogenannten „harten" Themen (wie die Verausgabung außerplanmäßiger Mittel, Grundstücksangelegenheiten, Stellenbesetzung sowie dienst- und arbeitsrechtliche Entscheidungen) besprochen werden, bespricht (ausschließlich) der Frauenbeirat die frauen- und geschlechtsspezifischen Themen und gibt dazu Empfehlungen an die Ausschüsse. Eine Bestätigung dieses Rückschlusses findet sich im „Katalog über die Zuständigkeiten der Ausschüsse des Rates der Stadt Bochum" (ebenfalls im Ratsinformationssystem verfügbar), in welchem für keinen der bestehenden Ratsausschüsse eine besondere Berücksichtigung von Geschlecht vorgesehen ist.

Die Ergebnisse der zweiten, umfangreicheren empirischen Untersuchung stützen diese Befunde nochmals: Auch in den Haushaltsreden lässt sich – mit Ausnahme der geschlechtsspezifischen Anreden und der gegenderten Titel bzw. Berufsbezeichnungen – keine direkte Berücksichtigung des Geschlechts feststellen. Unterstrichen wird dies auch nochmals durch die überwiegende Verwendung des generischen Maskulinums.

Gemäß der induktiven Kategorienbildung (Mayring 2002) ergaben sich nach der ersten Sichtung des Materials[4] bei einer Orientierung an der Fragestellung „Welche Themen sind in den Haushaltsreden dominierend?" folgende Kategorien:

- Verschuldung und Haushaltssicherungskonzept,
- Kommunale Selbstverwaltung,
- Finanzen allgemein (Einnahmen, Einsparungen, Investitionen),
- Arbeitsmarkt und Wirtschaftsförderung,
- Neues Kommunales Finanzmanagement,
- Bürgerbeteiligung,
- Personalentwicklung in der Verwaltung,
- Infrastruktur,
- Wohnungsbau und Stadtentwicklung,
- Bildung und Wissenschaft,
- Kultur und Sport sowie
- Familie.

Exemplarisch werden im Folgenden einzelne ausgewählte Kategorien mit konkreten Verweisen im Material dargestellt.

[4] Zur Anonymisierung wurden die Haushaltsreden mit „Kennziffern" versehen. Jeweils einen Buchstaben für die Partei sowie eine absteigende Nummerierung für das jeweilige Jahr.

4.4.2.1 Verschuldung und Haushaltssicherungskonzept

Mit der getroffenen Materialauswahl wurde gleichzeitig eine Phase der Bochumer Haushaltspolitik gewählt, welche durch eine finanzielle Schieflage und dadurch bedingte Auflagen durch die Aufsichtsbehörde (Bezirksregierung in Arnsberg), wie der Konsolidierung des Haushalts, einem Haushaltssicherungskonzept sowie nichtgenehmigter Haushalte geprägt ist. Die folgenden Ausschnitte aus den Haushaltsreden verdeutlichen, dass diese finanzielle Situation ein dominantes Thema in der finanzpolitischen Diskussion war und ist:

> *„Die Haushaltskonsolidierung ist ein ‚Muss'. Mit allen Einschränkungen und Belastungen, die sie mit sich bringt" (A1: 2); „Es ist uns gelungen in einen Prozess der Haushaltskonsolidierung einzutreten, der den Haushalt dieser Stadt – Zug um Zug – strukturell um 163 Mio. Euro entlastet" (A2: 1); „Erstens hat der Kämmerer eine Haushaltssperre erlassen. In allen Etats müssen 10 % eingespart werden. […] Und Zweitens wird der Haushalt ja wieder nicht genehmigt. Ein nicht genehmigter Haushalt bedeutet, dass alle Ausgaben, bei denen kein unabweisbarer Bedarf besteht, gesperrt sind" (D5: 2).*

Die finanzielle Situation der Stadt Bochum wird von den Akteur_innen überwiegend in einem größeren Zusammenhang dargestellt. So wird die Ursache für die kommunalen Finanznöte auf die Finanz- und Wirtschaftskrise der gesamten Bundesrepublik und darüber hinaus zurückgeführt, wie folgender Ausschnitt beispielhaft zeigt: „Die Gier und entfesselte unkontrollierte Finanzmärkte haben uns diese schlimme Lage beschert. Die damit verbundene wirtschaftliche Talfahrt hat ein Gegensteuern der Politik dringend notwendig gemacht. Das auferlegte 2. Konjunkturprogramm jedenfalls schafft in der Krise für die Stadt plötzlich ungeahnte Möglichkeiten […]" (F6: 2).

4.4.2.2 Kommunale Selbstverwaltung

Als weiterer Grund für die finanziellen Belastungen der Kommune werden die (auferlegte) Übernahme von Aufgaben und damit einhergehende Kosten benannt, welche als jene anderer politischer Ebenen (beispielsweise das Land oder der Bund) angesehen werden:

> *„Zu groß ist die Gefahr neu eintretender Belastungen, auf die die Kommunen keinen Einfluss haben" (A3: 6); „Bei allen notwendigen eigenen Anstrengungen ist hier der Bund gefordert. Ich nenne nur die Stichworte U3-Betreuung und Eingliederungshilfe für Behinderte" (C2: 2); „Es zeichnet sich ja ab, dass die Düsseldorfer Landesregierung die Kosten für die schulische Inklusion allein den Kommunen aufbürden will" (G1: 2).*

Die Übernahme dieser Aufgaben und der entsprechenden finanziellen Lasten werden überparteilich von nahezu allen Akteur_innen als Einschränkung oder gar Bedrohung der kommunalen Selbstverwaltung bezeichnet, was etwa folgende Passagen aus den Haushaltsreden verdeutlichen:

> *„Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass in der Bundesrepublik ganz offensichtliche die gemeindliche Selbstverwaltung von den Verantwortlichen in Bund und Land bislang fehl gedeutet wird und die Gemeinden immer mehr als jederzeit manipulierbarer Teil der staatlichen Verwaltung angesehen werden" (F4: 1); „Die kommunale Handlungsfreiheit wird nämlich immer wieder auch von höheren Ebenen bedroht, wenn neue Aufgaben und damit neue Kosten auf die Kommune übertragen werden" (G3: 1).*

4.4.2.3 Neues Kommunales Finanzmanagement

Bezüglich der schlechten finanziellen Lage sehen alle Parteien die Notwenigkeit einer Finanzreform. Während einige diese mit der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements als (zumindest ansatzweise) erfüllt sehen, fordern andere das Hinarbeiten auf einen wirkungsorientierten Haushalt:

„Angesichts der erheblichen Defizite ist es dringend erforderlich, dass der Rat über bessere Steuerungsmöglichkeiten – auch unterjährig – verfügt. Deshalb bin ich erleichtert, dass wir in diesem Jahr zumindest den Einstieg in den wirkungsorientierten Haushalt schaffen" (A2: 7); „Ein Wort zu dem in diesen Tagen und Wochen oft diskutierten ‚wirkungsorientierten Haushalt'. Er kann uns helfen unsere Produktgruppen und -bereiche transparent zu machen" (F2: 3); „Daher unsere – erneute – Forderung nach einem geregelten Controlling und Berichtswesen" (A3: 9); „Wir brauchen um das alles zu machen ein vernünftiges Controlling. Wir brauchen dafür ein Berichtswesen. Wir erkennen nicht, dass wir verwertbare Kennzahlen haben, mit denen man immer arbeiten kann, auch die sind wichtig" (B2: 15); „Nach Einführung des NKF werden die städtischen Gesellschaften in den Gesamtabschluss der Stadt Bochum mit einbezogen" (E3: 2).

4.4.2.4 Kultur und Sport

Während von einigen die Sicherungen bzw. Investitionen im Bereich der Kultur betont werden – „Das Schauspielhaus ist inzwischen in finanziell ruhigeres Fahrwasser eingelaufen" (C1: 4); „Der letzte Bericht zum Musikzentrum hat gezeigt, dass nicht nur der Zeitplan, sondern auch der Kostenrahmen eingehalten wird" (C1: 4) –, stellen andere Parteien die Rückgänge im städtischen Freizeitangebot heraus:

„Das Sportangebot in Bochum ist in den letzten Jahren deutlich geschrumpft" (E2: 4); „Durch ein verringertes Angebot an Sport und Freizeit z. B. der Zurverfügungstellung von Sporthallen, Lehrschwimmbecken, den Bädern und Sportplätzen, der Betreuung der Senioren" (H1: 2); „Im Bereich der Musikschule und der VHS wird das Angebot reduziert, dort und in fast allen anderen kulturellen Einrichtungen werden die Entgelte und Eintritte deutlich steigen" (D4: 1).

Deutlich wird hierbei, dass sie die städtischen Investitionen in Sportstätten sowie -angebote vor allem auf die Förderung bestimmter Sportarten (Fußball) konzentriert: „Ein Wort zu den Sportanlagen: Sanierung und Modernisierung sind Jahr für Jahr im Etat eingeplant, das Ausbauprogramm an Kunstrasenplätzen war beachtlich" (A1: 3); „Immerhin konnten vor kurzem wieder zwei neue Kunstrasenplätze eingeweiht werden" (C1: 4).

4.4.2.5 Familie

„Fortsetzen – von unserer Seite – werden wir die Investitionen in den Ausbau der Kindertagesstätten, vor allem was die Schaffung von weiteren U3-Betreuungsplätzen betrifft" (A1: 3); „Wir wollen außerdem, dass die vom Rat beschlossene Zertifizierung ‚Bochum – familienfreundliche Stadt' als Ziel konsequent verfolgt wird und wir am Ende des ersten von vier Jahren konkrete Schritte umgesetzt oder eingeleitet haben" (A2: 5); „Den Rechtsanspruch auf U3-Betreuung haben wir erfüllt – zwar mit Anstrengungen, aber letztlich ohne große Probleme" (C1: 3); „Für das Kindergartenjahr 2013/14 haben wir über 1500 Plätze für unter Dreijährige in Bochum zur Verfügung. Die Versorgungsquote von 33 %, die wir jedoch nur mit Hilfe der Kindertagespflege erreichen, ist allerdings nur ein Anfang" (G1: 3); „Ohne das Konjunkturpaket des Bundes und ohne die 5,4 Mrd. Euro Bundesmittel für den Kita-Ausbau sähe es in unserer Stadt noch düsterer aus" (B1: 3); „Die Ganztagsbetreuung in Kitas soll nicht weiter ausgebaut werden" (D5: 1).

Während sich unter dem Stichwort „Familie" insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie der Ausbau der Kinderbetreuung für unter dreijährige Kinder, zusammenfassen lassen, wird im folgenden Punkt ein anderes inhaltliches Thema, nämlich die Stadt- und Bauplanung, zur Familienpolitik umgedeutet: „Wir müssen endlich attraktive Grundstücke an den Markt bringen, damit junge Familien nicht in die Nachbarstädte abwandern müssen" (B1: 5). Deutlich wird bei der Betrachtung der zentralen (Verhandlungs-)Themen bereits, dass Gleichstellung der Geschlechter bzw. die Gleichstellungspolitik innerhalb der Finanzpolitik keine Rolle spielt. Zumindest nicht insoweit, als dass es als haushaltsrelevante Thematik diskutiert würde. Zudem fällt auf, dass allgemein ein direkter

Genderbezug lediglich hinsichtlich der abgewendeten Abschaffung der *Frauen*-, Senioren- und Agenda-Beiräte hergestellt wird (dieses Thema wird von zwei Parteien jeweils innerhalb einer Aufzählung genannt). Die ausgewählten Material(-ausschnitte) wurden daraufhin in einer weiteren Sichtung auf Basis der Frage „Wie wird Geschlecht hierbei thematisiert?" untersucht. Hierbei stellte sich heraus, dass sich eine eindeutige Thematisierung von Geschlecht bei keiner der oben genannten Kategorien feststellen lässt. Weder in Bezug auf Einnahmen noch Ausgaben oder Sparmaßnahmen wird eine geschlechtsspezifische Auswirkung der Haushaltsplanung und -politik benannt.

Zu vermuten ist, dass innerhalb der Kategorie „Familie" von unterschiedlichen Wirkungen der Investitionsleistungen auf Frauen und Männer ausgegangen wird. Dies lässt sich jedoch nicht unmittelbar aus dem untersuchten Material schließen, sondern gibt vielmehr das Wissen über stadtinterne sowie über die Stadtgrenzen hinaus bestehende Diskurse, welche den Ausbau der U3-Kinderbetreuung stets mit den Teilhabemöglichkeiten von Frauen bzw. Müttern auf dem Arbeitsmarkt verbinden, wieder.

4.4.3 Deutung der Ergebnisse: zum Geschlechterwissen der finanzpolitischen Akteur_innen

In Anlehnung an Garfinkels ethnomethodologischen Forschungsansatz (1967) können die zitierten Formulierungen als ein „Dokument" zugrunde liegender Denkmuster gedeutet werden. Bezogen auf den spezifischen Forschungsansatz stellen die oben genannten Kategorien und Zitate somit ein Abbild der Einstellungen bezüglich der Bedeutung von Geschlecht in der (Haushalts-)Politik dar. Scheinbar halten die entscheidenden[5] Akteur_innen die Kategorie Geschlecht für nicht relevant bezüglich der Finanz- und Haushaltspolitik. Hierzu können insbesondere folgende drei Erklärungsmodelle angewendet werden: Zum einen wäre ein mangelndes Verständnis für Gleichstellungsmaßnahmen zu nennen. Gleichstellungspolitische Maßnahmen, wie beispielsweise das Gender Mainstreaming, sind *Querschnittsaufgaben*, die nicht einem Bereich oder Gremium (wie im konkreten Fall dem Frauenbeirat) zugeschoben werden können, sondern fachbereichs- und dezernatsübergreifend etabliert werden müssen. Zum anderen ist Wetterers Ansatz der „Rhetorischen Modernisierung" anwendbar. Während in offiziellen Stellungnahmen und Beschlüssen die Gleichstellung der Geschlechter zwar verbalisiert und befürwortet wird, wirken in der alltäglichen Praxis jedoch Mechanismen, welche das binäre und hierarchische Geschlechtersystem (re-)produzieren (Wetterer 2005). In Bochum wird von der Lokalpolitik mit einer stark ausgeprägten Semantik der Gleichheit gesprochen, indem insbesondere die Tatsache betont wird, dass mit der Oberbürgermeisterin Ottilie Scholz und drei weiteren Bürgermeisterinnen vier Frauen hohe politische Ämter bekleiden.

Als abschließende Erklärung lässt sich Angelika Wetterers idealtypische Einteilung der drei Spielarten des Geschlechterwissens heranziehen. Demnach bedienen sich alltagshandelnde Personen in der Interaktion mit anderen Gesellschaftsmitgliedern ihrem inkorporierten Wissen, welches sowohl vom „Glauben an die Zweigeschlechtlichkeit" als auch einer daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geprägt ist. Das Festhalten an diesem Alltagswissen und der dadurch bedingten alltäglichen Handlungspraxis ist auf den Bezugsrahmen und die darin vorherrschenden Regeln der Anerkennung zurückzuführen. Begleitet wird dies von einem diskursiven Wissen über Gleichberechtigung und Individualisierung (Wetterer 2008). Bezogen auf die Akteur_innen der Bochumer (Haushalts-) Politik bedeutet dies, dass durch die politische Praxis (hier insbesondere die Haushaltsplanung) die Ungleichheit und Hierarchisierung der Geschlechter reproduziert wird. Gleichzeitig verschleiern Diskurse über Gleichheit und darüber, dass in Zeiten der Individualisierung Geschlecht keine Rolle mehr spiele, genau dieses Geschlechterverhältnis.

In der (Bochumer) Kommunalpolitik treffen Akteur_innen mit alltagsweltlichem Geschlechterwissen auf Akteur_innen mit Expert_innenwissen (wie beispielsweise die Mitarbeiter_innen aus der Gleichstellungsstelle sowie Mitglieder des Frauenbeirates). Deutlich erkennbar wird dies durch die anhand der forschungsleitenden Fragestellung hergestellten Kontrastfolie. In Anlehnung an Wetterers Ansätze zum Geschlechterwissen und der „Rhetorischen Modernisierung" lässt sich für die Bochumer (Haushalts-) Politik und deren Akteur_innen Folgendes festhalten: Erstens stellt das inkorporierte Alltagswissen der beteiligten Personen eine geschlechtsspezifische und hierarchische Ordnung her, welche sich in der

[5] Die Mitglieder des Frauenrats zähle ich nicht zu diesem Personenkreis, da dieser ein beratendes Gremium ist. Der Begriff „entscheidend" ist hier im wörtlichen Sinne gemeint, bezieht demnach jene Akteur_innen mit ein, welche in den Ausschüssen die Entscheidungen treffen.

„Wahl" der Ausschüsse sowie den dort behandelten Themen ausdrückt. Die Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass sich dies auch in einer Vorstellung bezüglich thematischer Zuständigkeiten innerhalb der verschiedenen Gremien manifestiert. So konnte die offensichtliche Haltung der Akteur_innen herausgearbeitet werden, dass „Geschlecht" und „Gleichstellung" Themen des Frauenbeirats sind und dass es daher in einem Gremium wie dem Haupt- und Finanzausschuss keiner Berücksichtigung dieser Themen bedarf. Zweitens werden diese Verhältnisse und Geschlechterarrangements durch das diskursive Wissen, wie es beispielsweise in der Urkunde zur „Charta der Vielfalt"[6] zum Tragen kommt, einer daraus resultierenden Semantik der Gleichheit und insbesondere durch das Schweigen – also einer nicht bestehenden Thematisierung der Geschlechteraspekte – innerhalb der finanz- und haushaltspolitischen Sphäre verschleiert oder gar als inexistent dargestellt.

Die Bochumer gleichstellungspolitischen Akteur_innen unterstreichen das von Wetterer beschriebene Theoriekonzept des Expert_innenwissens. Sowohl ihre Forderungen und Anregungen als auch die politische Praxis sind auf die Adressat_innen (also Kommunalpolitiker_innen), deren Interessen und somit auch auf den ökonomischen Nutzen ausgerichtet. Auch dies lässt sich anhand der „Charta der Vielfalt" verdeutlichen, welche auf Initiative des Frauenbeirates unterzeichnet wurde und in der es heißt: „Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen" (vgl. FN 6). Wetterer bezeichnet das Expert_innenwissen als ein praxisorientiertes Wissen, welches als Vermittlungsinstanz zwischen dem Alltagswissen und dem wissenschaftlichen Wissen beschrieben werden kann. Grundsätzlich gilt für die Expert_innen, dass ihr Wissen zwar eine gewisse institutionalisierte Anerkennung bereits erfahren hat (beispielsweise durch Bildungsabschlüsse und Zertifikate), sie jedoch ihre praktische Anerkennung nur dann erfahren, wenn sie ihr Wissen spezifisch auf die Adressat_innen zugeschnitten entwickeln und präsentieren (Wetterer 2011).

Um den Status als Expert_innen zu erhalten und als solche anerkannt zu werden, bedarf es der Schlüsselqualifikation, Instrumente der Gleichstellungspolitik als (effiziente) Methoden zur Verfolgung und Erreichung der jeweiligen Organisationsziele darzustellen. Die Adressat_innen der Genderexpertise sind dabei eben nicht die (feministischen) Theoretiker_innen sondern staatliche sowie ökonomische Institutionen, welche sie für ihre Zwecke gewinnen wollen. Die Präsentation des Expert_innenwissens wird daher den Interessen der betreffenden Organisationen und den darin agierenden Personen angepasst. Das Wissen orientiert sich auch somit eher an Aspekten der ökonomischen Rationalität als an den konsensualen Wissensbeständen der feministischen Theorie (Wetterer 2011). Während in den 1970er und 80er Jahren die Frauenpolitik und -forschung als zusammengehörende „Schwestern" gedacht wurden, hat sich dieses Verhältnis mittlerweile geändert. So geriet (mit zunehmender Professionalisierung wie auch Institutionalisierung der beiden Schwestern) das Wissen der praxisorientierten Genderexpert_innen zunehmend in die Kritik von Vertreter_innen der feministischen Theorie. Deutlich wurde, dass Expert_innen, Theoretiker_innen und die anderen Menschen ‚auf der Straße' ein höchst unterschiedliches Geschlechterwissen aufweisen, was Wetterer anhand der Kategorisierung dreier Spielarten von Geschlechterwissen (Alltagswissen, Expert_innenwissen und akademisches Theoretiker_innenwissen) als „konkurrierende Wirklichkeitskonstruktionen" (Wetterer 2008: 42) besonders anschaulich macht. Die deutlichen Differenzen sind jedoch nicht nur im Vergleich von Expert_innenwissen und feministischer Theorie festzustellen. Diese beiden Formen des Geschlechterwissens haben sich auch stark von dem Alltagswissen der ‚normalen' Gesellschaftsmitglieder entfernt, was auch die oben beschriebenen Forschungsergebnisse für die Stadt Bochum unterstreichen.

In dieser Hinsicht bedarf es im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, wie der Titel des Forschungsprojektes nahelegt, viel häufiger eines „Hand in Hand" der Expert_innen und Theoretiker_innen. Die Theorie stellt das kritische Korrektiv hinsichtlich herrschender Denkmuster und Handlungspraxen dar, jedoch bedarf es der Kompetenz von Expert_innen, um dies in das Blickfeld entsprechender Akteur_innen zu rücken. Nur so können wirksame Maßnahmen in der Praxis umgesetzt werden.

[6] So ist dort zu lesen: „Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt' in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität." Die Urkunde zur „Charta der Vielfalt", welcher die folgenden Zitate entnommen wurden, lässt sich auf der Homepage der Stadt Bochum unter dem folgendem Link abrufen und einsehen: http://www.bochum.de/C12571A3001D56CE / vwContentByKey/ W27GUJ33401BOLDDE/ $FILE/Urkunde.pdf (Stand 12. Dezember 2014).

Literatur
- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.). (1981, c1980). Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Unter Mitarbeit von Joachim Matthes, Werner Meinefeld, Fritz Schütze, Werner Springer und Ansgar Weymann. 5. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag (WV Studium, Bd. 54/55).
- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.). (2010). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (Geschlecht und Gesellschaft, 35).
- Dackweiler, Regina-Maria. (2003). Frauen, Macht, Geld. 1. Aufl. Münster: Westfäl. Dampfboot (Forum Frauenforschung, 17).
- Dölling, Irene. (2003). Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen. In: Sünne Andresen, Irene Dölling und Christoph Kimmerle (Hg.): Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113 – 165.
- Dölling, Irene. (2005). Geschlechter-Wissen. Ein nützlicher Begriff für die „verstehende" Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 23., 2005 (Heft 1 + 2), S. 44 – 62.
- Friedrich-Ebert-Stiftung. (2007). Gender Budgeting. Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik. Unter Mitarbeit von Anja Wehler-Schöck. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft.
- Garfinkel, Harold. (1967). Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Herrmann, Steffen Kitty. (2003). Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. In: A.G. Gender-Killer (Hg.). Das gute Leben. Bielefeld: Transcript, S. 195 – 204.
- Mayring, Philipp. (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. Aufl. Basel: Beltz (Beltz Studium).
- Mayring, Philipp. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz.
- Storms, Jürgen. (2009). Der wirkungsorientierte Haushalt als strategischer Ansatz zur Haushaltskonsolidierung. In: Zeitschrift für Kommunalfinanzen (ZKF) 59, Juli 2009 (Heft Nr. 7), S. 145 – 148.
- Wetterer, Angelika. (2005). Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. In: Freiburger FrauenStudien, 2005 (16), S. 75 – 96.
- Wetterer, Angelika. (2008). Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Frankfurt/Main [u. a.]: Ulrike Helmer Verlag.
- Wetterer, Angelika. (2011). Wer weiß was? Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive. In: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaft (Hg.): Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung. Tagung anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, 25./26. Oktober 2010, S. 48 – 63.

Valerie Daum (M. A.) arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinka des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW). Sie hat einen Bachelor of Arts (FH) der Sozialen Arbeit (Schwerpunkte: geschlechtersensible und interkulturelle Sozialpädagogik/Sozialarbeit) sowie einen Master of Arts in Gender Studies der Ruhr-Universität Bochum und der Karl-Franzens-Universität Graz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind soziologische Frauen- und Geschlechterforschung, Genderdimensionen der Kommunalverwaltung und -politik sowie qualitative Sozialforschung.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»DOING GENDER IN AUSSCHUSSSITZUNGEN«

von **KINGA GOLOMB**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie zeigt sich die Kategorie Geschlecht in der alltäglichen politischen Interaktion?
Wie wird sie im Rahmen von Ausschusssitzungen sichtbar?

KURZBESCHREIBUNG:

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik ist multifaktoriell. Mit dieser Studie wird der Versuch angestrebt, den Mangel an weiblichen Ratsmitgliedern durch geschlechtertypisches Kommunikationsverhalten zu erklären. Wie sich Frauen und Männer in der Politik begegnen, wie sie miteinander sprechen und gestikulieren, kurzum: wie sie sich verhalten, soll durch die Methode der Teilnehmenden Beobachtung beschrieben und analysiert werden.

METHODE:

Die Methode der Teilnehmenden Beobachtung stellt ein interpretatives Verfahren dar. Die Forscherin wird zur teilnehmenden Beobachterin, indem sie in das Forschungsfeld eindringt. Ihre Beobachtungen notiert sie direkt vor Ort, die regelgeleitete Auswertung des Materials erfolgt im Anschluss. Im vorliegenden Fall wurde das verbale und nonverbale Verhalten der Ausschussmitglieder während zwei ausgewählter Sitzungen erhoben.

ERGEBNISSE:

- Die Kommunikation zwischen den Ausschussmitgliedern weist geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen auf.
- Es wurde deutlich, dass geschlechtersensibles Tun vor allem im Rahmen von Sprache Anwendung findet. Ansprachen wie „Meine Damen und Herren" oder „Liebe Kolleginnen und Kollegen" sind übliche Umgangsformen im politischen Feld.
- Ungleichbehandlungen weiblicher Ratsmitglieder zeichneten sich auf einer anderen Ebene ab. Zu beobachten war, dass Rednerinnen nicht zugehört oder gar ins Wort gefallen wurde.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.5 „Ladies first"? Eine empirische Analyse der Geschlechterkonstruktionen im kommunalpolitischen Kontext

Kinga Golomb

„Zu wenig Frauen in der Politik", „Frauen sind ungeeignet für politische Ämter", „Die Machtelite muss männlich sein" – all diese Aussagen illustrieren die Problematik rund um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik. „Ladies first" ist also ein eher seltener Ausspruch in diesem Zusammenhang – das zumindest will man meinen. Wie es allerdings momentan wirklich um die Repräsentanz von Frauen in der Politik im Allgemeinen und in der Kommunalpolitik im Speziellen steht, darüber soll dieser Beitrag Aufschluss geben. Konkret handelt es sich hierbei um eine empirische Analyse der Geschlechterkonstruktionen im kommunalpolitischen Kontext der Stadt Bochum. Ziel war es, das sogenannte „Doing Gender" in alltäglicher politischer Praxis zu untersuchen. Hierzu wurde die verbale und nonverbale Kommunikation zwischen Frauen und Männern auf kommunalpolitischer Ebene mittels mehrerer teilnehmender Beobachtungen empirisch erfasst.

4.5.1 Theoretischer Rahmen: Doing Gender while Doing Work

Die heutige Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik ist nicht zuletzt das Produkt historischer Prozesse, die Politik schon immer als Männerdomäne manifestiert haben (Hausen 2001). Der Weg der politischen Partizipation bis zum heutigen Tage war ein Jahrzehnte andauernder Kampf gegen traditionelle Rollenbilder und Machteliten (Fuchs 2006: 236). Die Sozialwissenschaft versucht diese Entwicklung unter anderem mit konstruktivistischen Ansätzen der Geschlechtertheorie zu erklären.

Unter der Konstruktion von Geschlecht versteht man die Existenz zweier Geschlechter als das Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse und der fortlaufenden sozialen Praxis, die auch zur Reproduktion der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit führt. Nach dieser Auffassung ist Geschlecht nicht nur durch körperliche Attribute oder Sozialisation geprägt, sondern wird interaktiv hergestellt (Gildemeister 2004: 137). Dieses sogenannte „Doing Gender" schlägt sich in allen Lebensbereichen nieder, darunter auch im Berufsleben. Arbeits- und Berufsfelder werden geschlechtlich zugewiesen beziehungsweise zugesprochen, sodass jede Arbeit ein bestimmtes Geschlecht ‚hat' (Wetterer 2004: 127f.). Auf institutioneller Ebene bedeutet „Doing Gender" daher oftmals „doing male dominance" und „doing female submission". Männern fällt in diesem Gefüge der Part des „Differenzverstärkers" zu, während Frauen oftmals versuchen, der Differenz entgegenzuwirken (Wetterer 1995). Auf politischer Ebene zeigt sich beispielsweise ganz deutlich, dass Frauen sich an Normen und Werten des politischen Handelns orientieren, um die Differenz zwischen sich und den Männern zu minimieren. Dabei adaptieren sie nicht nur sprachliche Verhaltensweisen ihrer (männlichen) Amtskollegen, sondern weisen auch körpersprachlich eine hohe Affinität zum männlichen Verhalten auf (Wiechmann 2006).

4.5.1.1 Ratsmitglieder unter sich – zur Kommunikation der Geschlechter

Wenn man davon ausgeht, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist, die sich aus sozialen Prozessen im Alltagshandeln ergibt, so unterliegt auch das Kommunikationsverhalten dem sogenannten „Doing Gender". In der Politik ist Kommunikation daher insofern von Bedeutung, als es mehr ist als nur ein Ausdrucks- und Verständigungsmittel. Denn bei politischer Kommunikation handelt es sich um öffentliche Interessenvertretung, um die Durchsetzung bestimmter Weltansichten, also letztlich um Macht und Herrschaft (Sarcinelli 2011: 17). Wie man auf kommunalpolitischer Ebene miteinander umgeht, wie man denkt und wie man sich auseinandersetzt weist im direkten Frau-Mann-Vergleich große Unterschiede auf (Holuscha 1999: 172).

> *„Männer sprechen wesentlich mehr und länger als Frauen, sie sind es gewohnt, über das Gesprächsthema zu entscheiden und nach Belieben die Rede des und insbesondere der Anderen zu*

unterbrechen. Damit werten sie das, was Frauen sagen, als irrelevant ab und wischen gleichzeitig ihre politische Zielsetzung vom Tisch" (Batscheider 1997: 31).

Untersuchungen zum Kommunikationsverhalten in gemischtgeschlechtlichen Gesprächssituationen haben ergeben, dass der Redeanteil von Männern in der Regel höher ist. Hinzu kommt, dass Männer die Wortbeiträge von Frauen stärker kritisieren, herabsetzen oder gar nicht erst zuhören. Dabei spielt die Qualität der Wortbeiträge keine Rolle. „[…] vielmehr sind hier Dominanzmechanismen zu verzeichnen, die so subtil wirken, dass sie kaum wahrgenommen werden" (Schnitger 1990: 132). Eine Studie zu Redebeiträgen im Rat zeigt außerdem, dass Frauen seltener ernst genommen werden; besonders wenn es um Themen geht, die als frauenuntypisch gelten (Holuscha 1999: 174). „Redebeiträge von Frauen in der Fraktion und im Rat wird häufig mit Desinteresse oder Abwertung begegnet" (Holuscha 1999: 174).

Die konkrete Hypothese dieses Forschungsanliegens gründet daher auf den Unterschieden im Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern, um hiermit die vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik erklären zu können.

4.5.2 Zur Methode der Feldforschung: teilnehmend beobachten, beobachtend teilnehmen und der ganze Rest

Die teilnehmende Beobachtung ist eine Methode der empirischen Sozialforschung, deren Ursprung in der Ethnologie liegt. Durch die teilnehmende Beobachtung kann exklusives und diskursiv verfügbares Wissen generiert werden (Münst 2010: 334). Außerdem führt diese Methode zu Ergebnissen, die über den rein sprachlichen Zugang hinausgehen (Alemann 1977: 227f.). Dieser Vorteil spielt besonders im Kontext der vorliegenden Fragestellung eine tragende Rolle, da das Kommunikationsverhalten der Akteurinnen und Akteure sich stark auf nonverbaler Ebene abspielt.

Die genaue Verwendung der Methode speist sich aus den vier Arbeitsschritten: das Niederschreiben (Notizen), die Abschrift (Beobachtungsprotokolle), das Erstellen des Texts (Zusammenstellung der Daten) und die Übersetzung (Beschreibung und Deutung) (Münst 2010: 332). Die teilnehmenden Beobachtungen fanden innerhalb zweier Ausschusssitzungen der Stadt Bochum im Frühjahr 2013 statt. Die Wahl der jeweiligen Ausschüsse geschah nicht zufällig, sondern orientierte sich an einer annähernd gleichen Sitzverteilung der Geschlechter innerhalb der Ausschüsse.

Während der Sitzungen wurden die Beobachtungen notizartig festgehalten und binnen 24 Stunden zu Beobachtungsprotokollen zusammengefasst. Diese bildeten die Basis zur ausführlichen Zusammenfassung des erhobenen Materials, das im letzten Schritt einer Analyse unterzogen wurde. Die Auswertung erfolgt hochgradig selektiv. Die folgenden Analyseergebnisse sind daher nur eine kleine Auswahl des beobachteten Materials und weisen den größten Bezug zur ursprünglichen Fragestellung auf. Neben *allgemeinen Beobachtungen* wird an dieser Stelle das Augenmerk auf *verbale und nonverbale Kommunikation* (4.5.3.1 und 4.5.3.2) im Forschungskontext gelegt. In dem Unterkapitel *Frauen im Fokus* (4.5.3.3) werden auffällige Beobachtungen zusammengefasst. Außerdem spielen *Höflichkeiten* (4.5.3.4) innerhalb der Ausschusssitzungen eine tragende Rolle.

4.5.3 Analyse: Clash of Gender? – Zur Begegnung der Geschlechter auf kommunalpolitischer Ebene

Allgemein ist zunächst festzustellen, dass in beiden Ausschüssen mehr Männer als Frauen anwesend waren, obwohl es sich in beiden beobachteten Fällen um politisch „weiche" Themen handelte. Der geschätzte prozentuale Anteil an Frauen liegt zwischen 30 bis 35 Prozent und ist damit nicht allzu gering. Dennoch hängt diese Zahl eng mit den geringen Redeanteilen von Frauen zusammen. Dadurch, dass Frauen in den Ausschüssen unterrepräsentiert waren, trugen sie auch seltener zu den Diskussionen bei. Der weibliche Redeanteil ist auf knappe 30 Prozent zu schätzen.

4.5.3.1 Verbale Kommunikation

Die Beobachtungen zum sprachlichen Umgang miteinander lassen deutlich erkennen, dass durchweg alle anwesenden Personen auf eine geschlechtergerechte Wortwahl achten. Nicht nur der jeweilige Vorstand, sondern auch die Ratsmitglieder selbst sprechen größtenteils „gegendert": Der Vorsitzende begrüßt die Anwesenden mit den Worten „Meine sehr verehrten Damen und Herren". Dadurch, dass der Vorsitzende die Frauen an erster Stelle nennt, rückt er sie in den Vordergrund. Die Redner einzelner Wortbeiträge beginnen ihre Ausführungen mit der Phrase „Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren" und zeigen dabei, dass Frauen zwar an vorderer Stelle begrüßt werden, der Vorsitzende aber als Allererstes genannt wird. Das bedeutet, dass der Vorsitzende ein höheres Ansehen genießt als die anwesenden Damen. Dies hat allerdings vielmehr mit seiner Machtposition zu tun als mit seinem Geschlecht (Golomb 2013: 71f.).

Eine besonders hervorzuhebende Beobachtung zur geschlechtergerechten Sprache wurde durch den Redebeitrag einer Ratsfrau deutlich, die ihre Ausführungen mit den Worten „Uns Politikern …" beginnt. Dadurch, dass sie die rein männliche Form verwendet, schließt sie die anwesenden Frauen auf sprachlicher Ebene aus. Was an dieser Beobachtung aber noch viel spannender ist, ist, dass sie sich scheinbar ebenfalls als „Politiker" fühlt und dies durch diese performative Aussage zum Ausdruck bringt. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund eine wichtige Beobachtung, wenn man davon ausgeht, dass Frauen auf politischer Ebene eine Art Assimilationsverfahren durchlaufen (Golomb 2013: 72).

4.5.3.2 Nonverbale Kommunikation

Bezogen auf nonverbale Kommunikation ließen sich während der Beobachtungen einige Situationen ausmachen, in denen Frauen ein anderes Verhalten aufwiesen als Männer. Während zum Bespiel die meisten Männer sich vor Sitzungsbeginn noch in kleinen Privatgesprächen befinden, sitzen zwei Frauen bereits auf ihren Plätzen und gehen konzentriert ihre Unterlagen durch. Dieses Verhalten spricht dafür, dass diese Frauen ihre Aufgabe im Rat sehr ernst nehmen, um gut vorbereitet zu sein. Denn Frauen stehen politisch oftmals unter Anpassungsdruck, um sich auf politischer Ebene zu beweisen und dem Vorurteil des politischen Unwissens und Desinteresses zu entgehen. Gleichzeitig kann das vereinzelte Durcharbeiten der Unterlagen auf einen Mangel an Vernetzung hinweisen: Während die (männlichen) Kollegen vor der Sitzung wohlmöglich wichtige Entscheidungen (vor)besprechen, nehmen die Frauen nicht an diesem Ritual teil (Bourdieu 2001).

4.5.3.3 Frauen im Fokus

Eine der wohl interessantesten Beobachtungen dieser Forschung ist, dass Frauen auf der politischen Bühne keine stereotypen weiblichen Verhaltensweisen wie zum Beispiel Zurückhaltung oder Emotionalität aufweisen. Besonders die Frauen, die sich in der kommunalen Politik etabliert haben, überzeugen durch Know-how und eine breite Basis an fachlichem Wissen. Sie wissen, wie man sich auf dem politischen Terrain zu verhalten hat. Beispielhaft hierfür steht Frau Müller.[1] Sie ist eine fachlich versierte Frau und ist daher innerhalb der sozialen Gruppe vollständig anerkannt. Sie argumentiert sachlich und selten auf emotionaler Ebene. Wissenschaftliche Analysen zum Kommunikationsverhalten besagen, dass eine Person, die lauter, schneller oder schlichtweg energischer spricht, das Gefühl vermittelt, nicht genügend gehört zu werden. Daher gilt: Je aufgeregter eine Person spricht, desto stärker ist die Gestik ihres Körpers. Deswegen nutzen Menschen nonverbale Verhaltensweisen, um sich zusätzliche Aufmerksamkeit der Zuhörerinnen/Zuhörer zu verschaffen. Frau Müller fällt mit diesem Verhalten besonders auf. Sie gestikuliert während ihrer Aussage, schweift mit dem Blick durch den Raum, während der Vorsitzende versucht, eine Antwort zu geben, und beißt sich schließlich auf die Lippe. Die Tatsache, dass sie den direkten Blickkontakt mit dem Vorsitzenden ablehnt, zeigt, dass sie an den Äußerungen des Mannes nicht interessiert ist. Der Biss auf die Lippe signalisiert zudem ihre Unzufriedenheit (Golomb 2013: 74).

[1] Alle Namen wurden anonymisiert.

Ein zweites, auffälliges Beispiel ist Frau Eisen. Sie sitzt sehr nah am Tisch des Vorstands, der sich vor Kopf befindet. Das erlaubt ihr, häufig Kontakt zu dem Vorsitzenden aufzunehmen, ohne direkt das Wort erteilt zu bekommen. Diese Tatsache nutzt die Frau während der Sitzung mehrmals aus. In vielen Ausführungen glänzt sich tatsächlich durch Kompetenz und Wissen. Oftmals aber kehrt sie auch ihre Emotionalität nach außen, die auf politischer Ebene manchmal deplatziert erscheint (Golomb 2013: 76ff.). Außerdem fällt Frau Eisen am häufigsten damit auf, dass sie ohne Mikrofon spricht. Interessant ist, dass die Reaktionen auf Frau Eisens Zwischenrufe immer verschieden ausfallen. Es gibt Momente, in denen der Vorsitzende Frau Eisens Aussagen zur Kenntnis nimmt und Stellung bezieht. In anderen Momenten wiederum wird Frau Eisens Verhalten von allen Anwesenden ignoriert (Golomb 2013: 77).

Auf der anderen Seite gibt es auch weniger selbstbewusste Frauen, denen aber anzumerken ist, dass sie politisches Wissen und Interesse besitzen. Das Beispiel einer sehr zögerlichen Frau macht dies deutlich. Ihre Äußerungen basieren zwar auf fachlichem Wissen, doch ihre Sprache und Körpersprache lassen erkennen, wie unsicher und vorsichtig sie ist. Dies kann und wird oftmals mit mangelnder Kompetenz gleichgesetzt (Golomb 2013: 77f.). Für diese Art von Kommunikation gab es während der Beobachtungen noch ein weiteres Beispiel. Die gemeinte Person spricht vorsichtig und zögernd. Dabei wirkt sie, als wäre sie selbst nicht überzeugt von sich und ihren Aussagen. An manchen Stellen sucht sie nach Worten. Damit macht sie deutlich, dass sie sich unwohl und unsicher fühlt. Dieses Verhalten scheint für den politischen Erfolg nicht unbedingt förderlich – besonders dann nicht, wenn die Antwort auf ihren Beitrag von männlicher Seite mit selbstsicherer und lauter Stimme kommentiert wird (Golomb 2013: 78).

Allerdings wäre es falsch, eine Kategorisierung in zwei extreme Richtungen vorzunehmen. Es gibt auch Frauen, die sich zwischen den beiden Extrempolen bewegen. Zu beobachten war beispielweise eine Frau, die sich nur selten durch Wortmeldungen beteiligt hat. Ihre wenigen Wortmeldungen waren allerdings von durchaus hoher Qualität. Dass sie in ihren Aussagen oft „wir" sagt, also den Plural verwendet, zeigt, dass sie sich ihrer Fraktion zugehörig fühlt. Die Tatsache, dass sie den Konjunktiv verwendet, drückt zugleich Unsicherheit aus. Das Verwenden des Plurals könnte hier als Fassadentechnik genutzt werden, um unpersönlich zu wirken und gegebenenfalls eigene Defizite zu überdecken (Golomb 2013: 78f.).

Besonders auffällig waren Beobachtungen zum Zeitmanagement von Frauen. Aufgrund der Doppelbelastung von Berufs- und Familienleben haben Frauen oftmals ein engeres Zeitmanagement als Männer (vgl. Schwarz in diesem Band). Die Wissenschaft schlussfolgert daraus, dass Frauen aufgrund ihrer geringen Abkömmlichkeit zu wenig Zeit für politische Belange aufbringen können (Wiechmann 2006). Die Beobachtungen dieser Forschung unterstützen diese These, da manche Frauen die Ausschusssitzungen frühzeitig verlassen haben (Golomb 2013: 79).

An einigen Stellen wurde deutlich, dass auch Männern mangelnder Respekt durch mangelnde Aufmerksamkeit zuteilwird. Beispielhaft hierfür steht eine beobachtete Situation, in der einem Mann während seiner minutenlangen Ausführungen kaum Gehör geschenkt wurde. Viele kramen in ihren Unterlagen, kaum einer richtet seinen Blick auf ihn. Die Reaktion des Plenums erklärt sich allerdings eher durch das geringe Interesse an der Thematik als durch das Geschlecht (Golomb 2013: 80f.). Grundsätzlich aber wirkt der Großteil der Männer seriös, gut vorbereitet, kompetent und selbstsicher. Ein Beispiel hierfür ist ein selbstbewusst auftretender Mann, der in seinen Aussagen vom Vorsitzenden falsch zitiert wird und dies sofort richtig stellt (Golomb 2013: 80f.).

4.5.3.4 Höflichkeiten

Viele soziale und kommunikative Handlungen, die beobachtet werden konnten, beziehen sich auf Höflichkeiten und Formalitäten, die einen wichtigen Platz in unserer Gesellschaft einnehmen. Es handelt sich um Normen und Werte, die gesellschaftlich geprägt worden sind. Nicht selten sind diese sozialen Handlungen kontextgebunden und am geschlechtsspezifischen Verhalten orientiert (Wetterer 2004).

In Bezug auf die Geschlechterdifferenz drückt sich Höflichkeit in vielen Fällen durch die Bevorzugung der Frau aus. Ein herausragender Schlüsselmoment der teilnehmenden Beobachtung führte zur Titelgebung der vorliegenden Forschung. „Ladies first", sagt der Vorsitzende, als sich ein männliches und ein weibliches Ratsmitglied zeitgleich zu einer Thematik per Handzeichen melden. Mit einer Geste in Richtung der Frau erteilt der Vorsitzende ihr das Wort, obwohl nicht eindeutig ist, wessen Handzeichen schneller war. Das heißt, dass der Vorsitzende entschieden hat, der Frau allein aufgrund ihres Geschlechts den Vortritt zu lassen. Konkret bedeutet dies, dass es sich nicht um eine politische Geste im politischen Raum handelt, sondern um eine allgemeine gesellschaftliche Konvention, die der Höflichkeitsnorm nach besagt, Frauen den Vortritt zu gewähren. Hierbei ist eine positive Diskriminierung der Frau zu beobachten (Golomb 2013: 82).

Neben den vielen Höflichkeiten, die beobachtet wurden, fielen auch Unhöflichkeiten auf. Als unhöflich gilt das „Jemandem ins Wort fallen", was während des gesamten Beobachtungszeitraums eine zentrale Rolle spielte. Ein Beispiel hierfür ist eine Frau, die einen Kommentar abgibt, bei dem sie von männlicher Seite fast unterbrochen wird. Sie allerdings zeigt ganz klar, dass sie sich das Wort nicht nehmen lässt, indem sie ihre Ausführungen fortführt. Dies tut sie mit einer großen Hartnäckigkeit, sodass sie innerhalb weniger Augenblicke die Aufmerksamkeit aller Anwesenden erhält (Golomb 2013: 82f.).

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die anwesenden Ratsfrauen durchaus schon länger auf politischer Ebene arbeiten und daher auch vollständig von männlicher Seite akzeptiert sind. Frau Müller und Frau Eisen seien an dieser Stelle beispielhaft genannt. Sie werden respektvoll behandelt, wahrgenommen und vor allem ernst genommen. Insgesamt glänzten die meisten Ratsfrauen durch Know-how und selbstbewusstes Auftreten. Traditionelle Rollenzuweisungen waren nicht erkennbar.

Für die Forschung bedeutet dies, dass weibliche Unterrepräsentanz in der Politik nicht unbedingt auf der praktischen Ebene der Politikgestaltung stattfindet, sondern im Vorfeld eine Vielzahl an Schließungsmechanismen greifen, die dazu führen, dass Frauen gar nicht erst in politische (Führungs-)Positionen gelangen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Frauen, die bereits in der Politik als Ratsfrauen angenommen sind, auch denselben Status genießen wie ihre (männlichen) Ratskollegen.

4.5.4 Fazit

„Ladies first" lautet der Titel dieser Forschung. Ob hinter diesen beiden kleinen, aber bedeutungsvollen Worten ein Frage- oder ein Ausrufezeichen stehen kann, wurde im Laufe der Auswertungen hinterfragt. Ganz klar handelt es sich hierbei um ein Zitat aus der teilnehmenden Beobachtung selbst, doch handelt es sich auch um eine alltägliche Praxis? Werden Frauen in kommunalpolitischen Ausschusssitzungen bevorzugt? Oder ist vielleicht doch das Gegenteil der Fall?

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nicht jede beobachtete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt. Es war deutlich zu sehen, dass Frauen, die sich im politischen Feld etabliert haben, vollständig von allen Ratsmitgliedern angenommen werden. Deswegen leisten diese Frauen auch einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen. Sie begegnen politischen Themen mit einem sensibilisierten Blick für Geschlechtergerechtigkeit. Durch ihre Anwesenheit werden viele Tagesordnungspunkte aus der Perspektive der Frauen durchleuchtet. Die Argumentationen für politische Entscheidungen werden somit vielschichtiger.

Neben der verbalen Kommunikation spielt allerdings auch die nonverbale Ebene eine entscheidende Rolle. Denn, wie erwartet, wird eine Gleichbehandlung von Frau und Mann auf verbaler Ebene weitestgehend praktiziert. Benachteiligung erfahren Frauen eher durch nichtsprachliches Verhalten. Deutlich wird dies durch exkludierende Verhaltensweisen wie dem „Nicht zuhören" während weiblicher Wortbeiträge. Auf Basis der Forschungsergebnisse lässt sich also sagen, dass die Kommunikation zwischen Frauen und Männern Einfluss auf das geschlechtergerechte Verhalten hat. Bevorzugung und Benachteiligung werden besonders durch nonverbale Kommunikation deutlich. „Ladies first" ist also eher die Ausnahme.

4.5.5 Quo vadis, Geschlechtergerechtigkeit? – Handlungsempfehlungen für die Kommune Bochum

Die Ergebnisse dieser Forschung lassen ganz eindeutige Barrieren für Frauen vor Eintritt ins politische Geschehen erkennen. Deswegen stützen sich die Handlungsempfehlungen nicht auf die Ratsarbeit an sich, sondern legen ihr Augenmerk auf die Akquise von jungen Nachwuchspolitikerinnen. Als Denkansätze sollen nur zwei Handlungsoptionen skizziert werden: Zum einen kann sich die Fortführung und Intensivierung von Mentoring-Programmen für junge Frauen und Frauen in Führungspositionen als sinnvoll erweisen (Haghanipour 2013). Frühere Projekte und die Evaluationen zeigen, dass Mentoring ein Erfolgsgarant ist. Gerade Frauen in Führungspositionen brauchen Unterstützung von erfahrenen Vorgängerinnen, die sie als Vorbilder nutzen können. Zum anderen ist die Bewusstseinsbildung zum Thema Geschlechterungleichheit ein Ansatz, in dem nach wie vor großes Potenzial steckt. Nicht nur die Politikerinnen und Politiker sollen für dieses Thema sensibilisiert werden, sondern auch die Bevölkerung der Kommune. Es wäre daher erstrebenswert, gerade junge Menschen an die Thematik heranzuführen. Die Jugendorganisationen der Parteien könnten akquiriert werden, Geschlechtergerechtigkeit in den Fokus der Öffentlichkeit rücken. So würde bereits jungen, angehenden Politikerinnen der Weg in die Politik ein wenig erleichtert.

Ein Umdenken muss außerdem innerhalb der Parteistrukturen stattfinden. Ansätze zur Verbesserung liegen zum einen bei den Nominationspraktiken der Parteien: Quotenregelungen und Quoren müssen zukünftig konsequenter eingehalten werden. Typische Karrieremuster und -wege müssen hinterfragt werden, um für Frauen durchlässiger zu werden. Alte politische Strukturen, wie beispielsweise die „Ochsentour", dürfen nicht länger Bedingung für politische Partizipation sein.

Nicht zuletzt bedarf es einer Verbesserung des Zeitmanagements. Die Hürden der Doppelbelastung durch Familie und Politik müssen aufgehoben werden (vgl. dazu Schwarz in diesem Band). Der Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung ist hierfür ein vorbildliches Beispiel. Damit ist es die Aufgabe der Kommunalpolitik, Frauen den Weg in die Politik überhaupt erst zu ermöglichen.

Literatur

- Alemann, Heine von. (1977). Der Forschungsprozess. Eine Einführung in die Praxis der empirischen Sozialforschung. (Hrsg.): Scheuch, Erwin K.; Sahner, Heinz. Stuttgart: Teubner.
- Batscheider, Tordis. (1997). Aufhebung der Geschlechterhierarchie, weiter nichts! – Abolish the gender hierarchy, nothing more! In Internationale Politik und Gesellschaft, Nr. 1. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. (Hrsg.). (S. 25 – 35).
- Bourdieu, Pierre. (Hrsg.). (2001). Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Unter Mitarbeit von Franz Schultheis. Konstanz: UVK.
- Fuchs, Gesine. (2006). Politische Partizipation von Frauen in Deutschland. In Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung. Hoecker, Beate. (Hrsg.). (S. 235 – 257). Opladen: Budrich.
- Gildemeister, Regine. (2004). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate. (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 137 – 145). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Golomb, Kinga. (2013). „Ladies first" – Eine empirische Analyse der Geschlechterkonstruktionen im kommunalpolitischen Kontext der Stadt Bochum (nicht veröffentlichtes Dokument).
- Haghanipour, Bahar. (2013). Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden: Springer.
- Hausen, Karin. (2001 [1977]). Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere'. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben". In Hark, Sabine (Hrsg.). Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. (S. 162 – 185). Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holuscha, Annette. (1999). Frauen und Kommunalpolitik. Kommunalpolitische Partizipation von Frauen in Baden-Württemberg am Beispiel der Stadt Ludwigshafen. (1. Aufl.). Konstanz: Hartung-Gorre Verlag.
- Münst, Agnes Senganata. (2010). Teilnehmende Beobachtung: Erforschung der sozialen Praxis. In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate. (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 330 – 336). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Sarcinelli, Ulrich. (2011). Politische Kommunikation in Deutschland. Medien und Politikvermittlung im demokratischen System. (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlage.
- Schnitger, Elke. (1990). Frauen und Parlamente. Verhältnisse und Verhinderungen. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Wetterer, Angelika. (1995). Das Geschlecht bei der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung der Berufsarbeit. In Pasero, Ursula; Braun, Friederike. (Hrsg.). Konstruktion von Geschlecht. (S. 199 – 219). Pfaffenweiler: Centaurus Verlagsgesellschaft.
- Wetterer, Angelika. (2004). Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate. (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 122 – 130). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wiechmann, Elke. (2006). Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationsprozessen. Freiburg: Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e. V.

Kinga Golomb (M. A.) studierte den Ein-Fach-Master Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und arbeitet derzeit als Integrationsbeauftragte der Stadt Ettlingen. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind Geschlechterforschung, Empirische Sozialforschung, Interkulturalität und Migrationsforschung.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»JUNGE, KOMMUNALPOLITISCH AKTIVE ELTERN«

von **CARINA SCHWARZ**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie sehen und bewerten junge, kommunalpolitisch aktive Eltern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Engagement?

KURZBESCHREIBUNG:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt eine bereits gut erforschte Problematik dar und auch gesellschaftlich genießt das Thema große Popularität. Das Projekt widmet sich einer bislang wenig beachteten Frage: Wie wird ehrenamtliches, politisches Engagement in das Zusammenspiel von Familie und Erwerbsarbeit als dritte Komponente integriert? Auf Basis von Interviews mit kommunalpolitisch aktiven Personen wurde die Vereinbarkeit von Familie und Politik in ihrer Umsetzung, ihren möglichen Herausforderungen und ihrer Wahrnehmung untersucht.

METHODE:

Es wurden fünf leitfadenstrukturierte Interviews mit jungen, kommunalpolitisch aktiven Eltern geführt. Der Kontakt zu den InterviewpartnerInnen wurde über die Geschäftsstellen der Parteien hergestellt.

ERGEBNISSE:

- Es geht den Befragten vor allem um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das politische Engagement spielt eine eher untergeordnete Rolle.
- Ein besonders wichtiger Punkt für die Befragten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Arbeitszeiten. Sie sprechen sich für neue Arbeitszeitmodelle aus und wünschen sich ein flächendeckendes Betreuungsangebot in unmittelbarer Nähe ihres Wohngebiets.
- Auffallend waren die Bemerkungen der Befragten zu den Altersstrukturen innerhalb der Parteien: Der hohe Altersdurchschnitt der Parteimitglieder führe dazu, dass die Vereinbarkeitsproblematik kaum wahrgenommen werde.
- Vor allem bei der Festlegung von Terminen besteht der Wunsch nach einer familiengerechteren Umsetzung.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.6 Zur Vereinbarkeit von Familie und Politik: die Sicht von jungen, kommunalpolitisch aktiven Eltern

Carina Schwarz

Die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfreut sich momentan – so scheint es – großer Aufmerksamkeit. Als von Frauenbewegungen gefordertes und von der Frauenforschung vorangetriebenes Konzept, welches die Lebenssituation der Frauen in den Blick nimmt, auf Handlungsbedarfe verweist und klare Anforderungen stellt, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig als Problematik, mit der sich Frauen aufgrund ihrer doppelten Lebensführung durch Erwerbs- und Familienarbeit auseinandersetzen müssen, betrachtet (Oechsle 2010: 235). Angesichts der sinkenden Geburtenraten[1] und des steigenden Drucks auf dem Arbeitsmarkt gewinnt die Vereinbarkeitsthematik neuen Auftrieb. Viele Unternehmen versuchen sich an einer familienfreundlicheren Personalpolitik und bemühen sich teilweise sogar um Auszeichnungen, wie das zum Beispiel das Audit Beruf & Familie der Hertie-Stiftung zeigt.[2]

In dem vorliegenden Beitrag geht es nun darum, eine neue Perspektive zu erschließen, indem untersucht wird, wie das kommunalpolitische Ehrenamt in das Zusammenspiel von Berufs- und Familienleben integriert wird.[3] Auf der Basis von Leitfadeninterviews mit in Bochum kommunalpolitisch aktiven Personen wird die Vereinbarkeit von Familie und Politik in ihrer Umsetzung, ihren möglichen Herausforderungen und ihrer Wahrnehmung untersucht. Die zentrale Fragestellung dieser Forschung lautet: „Wie sehen und bewerten junge, kommunalpolitisch aktive Eltern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischen Engagement?"

Hierzu wurden fünf kommunalpolitisch aktive, junge Eltern befragt. Die Auswahl dieser Personen erfolgte auf der Basis von bestimmten Kriterien. Voraussetzungen, die ich an meine Interviewpartner und Interviewpartnerinnen gestellt habe, sind das Vorhandensein von kleinen Kindern, wobei ich hier Kinder von bis zu zehn Jahre meine. Eine Ausnahme bildet eine Person, deren Kinder bereits älter als zehn Jahre sind. Zudem mussten alle von mir interviewten Personen kommunalpolitisch in Bochum aktiv sein, d. h. sie mussten nicht zwangsläufig Ratsmitglied, jedoch politisch engagiert sein. Des Weiteren habe ich bei der Ziehung der Stichprobe darauf geachtet, Männer und Frauen anteilsmäßig gleich miteinzubeziehen und Interviewpartner und Interviewpartnerinnen aus verschiedenen Parteien (Die Grünen, CDU und SPD) zu gewinnen. Der Kontakt zu den befragten Personen wurde mir über Dritte ermöglicht; die Namen der befragten Personen sind zur Anonymisierung verändert worden.

Als Grundlage für die Interviewführung diente ein halb-standardisierter Fragebogen[4] (Rosenthal 2011; Hussy et al. 2010: 215). Bei der Inhaltsanalyse des erhobenen Materials (Schmidt 2008: 447ff.) haben sich insgesamt sechs inhaltliche Kategorien herausgebildet, die die Interviewergebnisse thematisch engführen: Elternzeit, Arbeitsmarktwünsche und Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, die Altersstruktur innerhalb der Parteien, Ehrenamt und Zeit, Gender Mainstreaming sowie Geschlecht. Im folgenden Abschnitt sollen diese Kategorien anhand von verschiedenen Fallbeispielen illustriert werden (1.). Danach werden die Ergebnisse der Analyse kurz zusammengefasst (2.) und in Handlungsempfehlungen für kommunalpolitische Maßnahmen übersetzt, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Engagement ermöglichen.

4.6.1 Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Ehrenamt – ausgewählte Fallbeispiele

4.6.1.1 Elternzeit

Im ersten Fallbeispiel der Familie *Schmidt* liegt scheinbar die klassische Rollenverteilung vor, praktisch sieht es jedoch ganz anders aus: Familie Schmidt hat sich zwar dazu entschieden, dass Frau Schmidt die Elternzeit beansprucht, Herr Schmidt wendet aber letztlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf als

[1] Siehe beispielweise: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbewegung/BroschuereGeburtenDeutschland0120007129004.pdf?__blob=publicationFile 14.09.13.

[2] Siehe http://www.beruf-und-familie.de/index.php 14.09.13.

[3] Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" generierten empirischen Daten wurden zusätzlich zu diesem Beitrag in einer M. A.-Thesis aufgegriffen, vgl. Schwarz, Carina. (2013). Zur Vereinbarkeit von Familie und Politik. Eine qualitative Studie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Engagement aus Sicht von jungen, kommunalpolitisch aktiven Eltern. Ruhr-Universität Bochum, unveröffentlichtes Manuskript.

[4] Der Fragebogen besteht aus 14 offenen Fragen ohne vorgegebene Antwortkategorien. Die Reihenfolge der Fragen ist inhaltlich strukturiert, jedoch sind Abweichungen in einzelnen Interviews situationsbedingt möglich.

seine Verlobte. Diese Entscheidung mag nun dazu führen, dass ‚statistisch' einmal mehr die traditionelle Rollenverteilung erfasst wird, diese hat tatsächlich jedoch nichts damit zu tun, dass bewusst alte Muster gelebt werden oder der Mann ein höheres Einkommen erzielt (Schutter/Zerle-Elsäßer 2012). So merkt Herr Schmidt an:

> *„[…] also ich mach' nur so quasi Elternzeit, also nicht offiziell, offiziell hat meine Freundin für ein Jahr Elternzeit genommen, [...] schreibt jetzt aber schon ihre Bachelorarbeit und macht quasi ihr Studium, Studienabschluss dann nach der Elternzeit, um dann auch direkt arbeiten zu können. Ich mache jetzt dieses Semester Unipause und bin halt momentan so ja ein, zweimal die Woche weg um zu arbeiten und zu Terminen, versuche den Rest von zu Hause aus zu machen, kann aber nicht offiziell Elternzeit nehmen, weil man dann ein Urlaubssemester ja hat und nicht offiziell eingeschrieben sein kann […]" (Schmidt in Schwarz 2013: 55).*

Es zeigt sich hier, dass die Entscheidung von verschiedenen Faktoren geprägt ist, welche die aktuelle Lebenssituation bestimmen. Strukturelle Voraussetzungen, wie z. B. die Regelungen des Hochschulsystems bezüglich Elternzeit oder Urlaubssemestern, sind hier die maßgeblichen Faktoren für die getroffene Entscheidung bei der Einteilung der Elternzeit.

Die Besonderheit bezüglich der Elternzeit im Falle von Familie *Müller* zeichnet sich dadurch aus, dass die Elternzeit formal nicht beansprucht wurde. Durch beruflichen Freiraum bzw. die Möglichkeit zur Einteilung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes ist Familie Müller eine Aufteilung der Arbeitstage sowie der Kinderbetreuung gelungen. Zusätzliche Unterstützung seitens der Großeltern des Kindes war zudem sehr hilfreich bei der Ausübung der Erwerbstätigkeit. Auch das klassische Rollenbild, welches die Mutter zu Hause und bei der Betreuung des Kindes sieht, während der Mann weiterhin ohne Unterbrechung seiner Erwerbstätigkeit nachgeht, ist im Falle der Familie Müller nicht vorzufinden. Frau Müller sowie ihr Ehemann haben sich gemeinsam um das Kind gekümmert und dennoch ihre Berufe weiterhin ausgeübt. Hierzu ist jedoch eine genaue Planung erforderlich: „Ja, es [die Vereinbarung der Betreuung und des Berufes] erfordert Zeitmanagement, man muss genau gucken, wer ist jetzt wann für was dran und aber es geht" (Müller in Schwarz 2013: 56).

Auch Familie *Schulz* hat sich dazu entschlossen, dass sich beide Elternteile um die Betreuung des Kindes kümmern. Im Gegensatz zu Familie Müller haben jedoch beide Elternteile Elternzeit beansprucht. Ebenfalls verweist die Interviewpartnerin darauf, dass der Vater des Kindes etwas mehr Elternzeit beansprucht hat und somit ebenfalls keine klassische Rollenverteilung vorliegt. Das Festhalten an diesem Modell empfindet Frau Schulz als problematisch:

> *„[…] das ist so 'ne, so 'ne zweischneidige Geschichte, gesellschaftlich gesehen, finde ich, zwischen der Geschichte, dass Frauen viel selbstverständlicher wieder arbeiten gehen dürfen, aber Männer auch ähm zuhause bleiben dürfen […], also diese Selbstverständlichkeit, dass die Frau zuhause bleibt für drei Jahre und der Mann in der Zeit irgendwie arbeiten geht wie Überstunden und Geld verdient und so, das, das find', das muss erst weg in den Köpfen […]" (Schulz in ebd.: 57).*

4.6.1.2 (Erwerbs-)Arbeit

Im engen Zusammenhang mit der Familienplanung und Betreuung der Kinder steht der Arbeitsmarkt (Mischke/Wingerter 2012). Wie schon die Ergebnisse zur Elternzeit gezeigt haben, ist die berufliche Situation maßgeblich mitbestimmend, wenn es um die Entscheidung zur Inanspruchnahme und Aufteilung der Elternzeit und somit der Betreuung und Erziehung des Kindes geht. Die Untersuchung hat ergeben, dass der Arbeitsmarkt in den Augen der befragten Personen hinderlich für eine problemlose Vereinbarung von Familie und Beruf ist, besonders die Arbeitszeiten werden hierbei als zu starr reguliert betrachtet.

Herr *Schmidt* wünscht sich daher flexiblere Arbeitszeiten, insbesondere einen Wandel von der im Regelfall genormten täglichen Arbeitszeit im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung hin zu der Mög-

lichkeit einer deutlich freieren und individuelleren Gestaltung der Wochen- und Monatsarbeitszeiten. Er merkt jedoch auch an, dass dies auf dem aktuellen Arbeitsmarkt kaum möglich sei. Ebenfalls spricht er an, es könne für junge Familien auch bei der Bewerbung um eine Stelle zu Schwierigkeiten kommen, wenn es weitere Bewerber ohne Kinder gäbe. Bei Eltern bestünde im Vergleich zu kinderlosen Mitarbeitern eher die Wahrscheinlichkeit, dass sie zum Beispiel im Falle eines kranken Kindes den Arbeitsplatz vorzeitig oder auch zwischenzeitlich verlassen müssten und somit möglicherweise nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können. Dies wäre in den Augen des Arbeitgebers natürlich nachteilig:

„[…] wobei natürlich auch wenn man da 'ne bessere Regelung findet, dass man halt immer am Arbeitsplatz sozusagen sagen kann, ‚ok geht jetzt nicht hier, mein Kind hat die Schule angezündet, was weiß ich, muss da jetzt hin', ja gut in dem Fall kann das glaub ich jeder verstehen, aber da gibt's sicherlich Fälle, wo das schwierig ist. Aber selbst wenn man da 'ne gesetzliche Regelung findet, werden Arbeitgeber natürlich 'ne Möglichkeit finden zu sagen ‚okay, der hat jetzt kleine Kinder, der andere nicht, die sind gleich gut qualifiziert, fällt jetzt keinem auf, dass ich ihn deswegen diskriminiert habe und das sag' ich ja nicht, wenn ich 'n Bewerbungsverfahren hab, ich diskriminier' dich jetzt, weil du 'ne Familie hast, deswegen nehm' ich dich nicht.' Gibt ja immer irgend 'ne Möglichkeit zu argumentieren, das ist natürlich auch 'ne Schwierigkeit, dass man solche Sachen auch gesetzlich nicht komplett abschalten kann, weil der Arbeitgeber natürlich seinen Vorteil sieht und der natürlich geschmälert sein kann, wenn der Arbeitnehmer nicht voll bei der Sache ist, und sag' ich mal, weil er eben auch 'n Kind betreut oder Kinder betreut" (Schmidt in ebd.: 60).

Frau *Müller* spricht die Arbeitszeiten ebenfalls an, indem sie ihre eigene berufliche Situation mit einem normalen Arbeitsverhältnis vergleicht. Da sie selbst von Zuhause aus arbeiten kann und dies als sehr angenehm empfindet, wäre ihrer Meinung nach die Errichtung von Heimarbeitsplätzen ein großer Vorteil für viele Frauen bzw. Mütter. Auch generell flexiblere Arbeitszeitmodelle sollten möglich sein: „[…] Also Heimarbeitsplätze wären 'n super Thema, natürlich flexible Arbeitszeitmodelle von 30 Prozent bis 80 Prozent über 100 Prozent, muss halt irgendwie alles möglich sein eigentlich, wird einem aber auch in den Behörden oft nicht leicht gemacht […]" (Müller in ebd.: 61).

Auch Frau *Schulze* sieht ein Problem in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten. Hier wird ebenfalls deutlich, dass flexiblere Arbeitszeiten oder eine Lockerung der Anwesenheitszeiten eine unkomplizierte Vereinbarung fördern könnten:

„[…] also es gibt halt häufig diese Anwesenheitszeiten und es wir halt eben auch erwartet, da zu sein. Das funktioniert halt auch nicht mit Kindern und es schwebt da auch im Raum, wenn 'ne Frau wieder in den Beruf zurückkommen will, dass sie keine Führungsposition übernehmen kann, weil das Kind könnte ja krank werden. Also diese, diese lächerliche Geschichte, immer das Kind vorzuschieben, dass man dann nicht arbeiten kann und es wird auch überhaupt gar nicht anerkannt, dass Frauen eigentlich – oder Männer wahrscheinlich, wenn sie auch 'mal mehr Familie übernehmen würden –, ganz anders arbeiten dann, also ich merk' das an mir, dass ich viel intensiver arbeite, also viel kompakter arbeite, damit ich das Pensum halt auch schaffe und ich glaub' anderen Frauen und Männern, Müttern und Vätern geht es auch so. Also diese Kompetenz, die man bekommt als Eltern, die wird gar nicht anerkannt. Also eigentlich sollten sich ja Unternehmen freuen, wenn sie Mütter und Väter ins Unternehmen holen, machen sie aber nicht. Also flexible Arbeitszeiten seh' ich als größtes Problem" (Schulze in ebd.: 61).

Herr *Weiss* reflektiert ebenfalls seine eigene berufliche Situation mit dem Ergebnis, dass durch das nicht ganz so starre Arbeitszeitensystem die Vereinbarung der drei Komponenten Beruf, Familie und Ehrenamt gelingt. Kernarbeitszeiten sieht er jedoch als problematischer an, wenn es um eine „entspannte" Vereinbarung geht: „[…] Politisch, ja für die politische Tätigkeit, klar da muss man halt immer sich die Lücken suchen, ne, die man so hat zwischen Beruf und Familie, und das ist in der Tat nicht immer so einfach" (Weiss in ebd.: 63).

4.6.1.3 Kinderbetreuung

Neben dem Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten war für alle Befragte das Thema Kinderbetreuung sehr wichtig. Hierbei ging es vor allem um den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, aber auch um die qualitative Gestaltung der Betreuungsangebote. Persönliche Situationen spielen bei der Beurteilung der Kinderbetreuungsangebote natürlich eine große Rolle, dennoch waren für alle befragten Personen die Versorgung bzw. Betreuung der Kinder als politische Strukturmaßnahme von hoher Bedeutung.

Im Gegensatz zu den anderen interviewten Personen bedenkt Herr *Schmidt* nicht nur die Probleme, mit denen sich die Eltern im Rahmen der Kinderbetreuung konfrontiert sehen, sondern erkennt auf der anderen Seite auch die Herausforderungen, vor denen die in der Kinderbetreuung tätigen Arbeitskräfte stehen. Er sieht hier nicht nur die Finanzierung des Ausbaus von Kinderbetreuungsstätten, sondern betrachtet insbesondere auch die Bezahlung der dort tätigen MitarbeiterInnen. Durch die finanzielle Unattraktivität der Berufsbilder im Bereich der Kinderbetreuung entsteht seines Erachtens eine Art Kettenreaktion. Die schlechte Bezahlung führt zu Unbeständigkeiten in der Belegschaft – im Sinne latent fehlender Angestellter und großer Fluktuation – und führt möglicherweise auch zu einer Unterrepräsentanz von Männern in diesem Bereich. Laut Schmidt wird zu viel Geld in den sachlichen Ausbau der Kinderbetreuung investiert und deutlich zu wenig für eine dem Ausbildungsstand und dem erforderlichen Engagement entsprechende Vergütung der dort tätigen Menschen getan.

Auch wenn sich Frau *Müller* selbst nicht in dieser Situation befindet, da sie und ihr Ehemann die Betreuung ihres Kindes vorerst selbst übernehmen, ist sie in ihrem persönlichen Umfeld oftmals mit der Problematik bezüglich fehlender Kitaplätze konfrontiert worden:

> *„Katastrophe. Also wie gesagt, wir mussten's jetzt Gott sei Dank nicht in Anspruch nehmen, aber, ich denke mit Grauen daran, wie meine Kolleginnen teilweise, die nach einem Jahr wieder Arbeiten gehen wollten, die dann nach einem Jahr wieder sagten ‚jetzt ist auch mal gut, jetzt möcht ich auch wieder was tun', die einfach keinen Kitaplatz kriegten. Oder ja, sie haben ja einen Anspruch in derselben Stadt, aber das ist dann am anderen Ende der Stadt und ‚ja wir können auch nur bis halb drei gewährleisten' und ja dann war aber schon die Meldefrist für die halbe Stelle weg und ja was macht man dann, das ist alles ziemlich gruselig" (Müller in ebd.: 66f.).*

Den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen empfindet auch Frau *Schulze* als ungenügend, ebenso schätzt sie die Situation hinsichtlich der Betriebskindergärten ein. Frau Schulze bedenkt in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung, indem sie die Mutmaßung aufstellt, junge Familien würden zukünftig ihren Arbeitsplatz dahingehend auswählen, wie familienfreundlich die jeweiligen Wohn- und Lebensorte seien: „Der Ausbau der Betreuung ist tatsächlich noch eine Katastrophe. Das merk' ich auch, wenn Eltern darüber sprechen, ich finde aber auch, dass auch da die Arbeitgeber viel zu wenig machen […]" (Schulze in ebd.: 67).

Auch im Rahmen ihres politischen Engagements setzt sich Frau Schulze mit dem Thema Kinderbetreuung auseinander. Dabei geht es ihr darum, durch praktische Dinge das Thema Kinderbetreuung mehr in den Alltag zu integrieren. So ist ihr die Organisation der Kinderbetreuung bei politischen Veranstaltungen besonders wichtig, doch leider sei ihr eine einfache Umsetzung wie beispielsweise die Anlegung einer verlässlichen Babysitterliste noch nicht gelungen, da die Nachfrage der anderen Parteimitglieder nicht stark genug sei.

Zusätzlich zu der quantitativen Versorgung der Kinder durch Kinderbetreuungsangebote empfindet Herr *Berger* auch die Qualität der professionellen Betreuungsmöglichkeiten als besonders wichtig. Auch er macht darauf aufmerksam, dass neben dem weiteren Ausbau auch die Qualität des Personals nicht vernachlässigt werden dürfe, damit die Eltern ihre Kinder beruhigt in die Betreuung geben können:

> *„Ja, also zum Einen sind flexible Arbeitszeiten ganz, ganz wichtig, aber auch die quantitative und qualitative Versorgung von Kindern, also sprich die Kitaplätze. Wir haben ein quantitatives Problem in vielen Bundesländern in Deutschland, das ist also auch 'n politisches Anliegen, dass wir flächendeckend 'n ausreichendes Angebot an Kitaplätzen anbieten können, aber die Qualität spielt auch 'ne*

ganz große Rolle. Es nutzt mir nichts als Eltern, wenn ich 'n Kitaplatz habe, aber mit der Qualität 'n Problem habe. Genau das ist das, wo runter ja auch viele leiden, dass sie ihre Kinder abgeben und fühlen, dass ihre Kinder nicht so versorgt sind, als würden sie sich selbst d' rum kümmern. Also grad die Quantität, aber auch die Qualität ist ein großes politisches Anliegen, was die Kitabetreuung angeht" (Berger in ebd.: 68).

4.6.1.4 Altersstruktur der Parteien

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ehrenamtlichem, politischem Engagement spielt die Altersstruktur der Parteien insbesondere bei der Wahrnehmung der mit der Vereinbarkeit verbundenen Problematiken eine Rolle. Dies kann wiederrum ebenfalls zu einem Problem für junge, politisch aktive Eltern werden. Durch den hohen Anteil von Parteimitgliedern, die bereits ältere bzw. erwachsene Kinder, eventuell schon Enkelkinder haben, rückt dieses Thema im Sinne der direkten praktischen Umsetzung in den Hintergrund. Dies sehen die befragten Personen häufig darin begründet, dass die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt nur für eine sehr kleine Gruppe von Parteimitgliedern relevant ist.

Diesbezüglich merkt Herr *Schmidt* an, dass der Altersdurchschnitt in seiner Partei, aber auch generell in der Kommunalpolitik sehr hoch sei. Dementsprechend würden Termine vereinbart, ohne zu berücksichtigen, dass manche Parteimitglieder, die vollzeitberufstätig sind und/oder eine Familie haben, diese Termine nicht ohne Weiteres wahrnehmen können. Auch bedauert er, dass diese Probleme kaum wahrgenommen würden bzw. nicht versucht würde, sie entsprechend zu lösen. Da viele Personen nicht direkt mit diesen Schwierigkeiten konfrontiert seien, mache man sich zu wenig Gedanken und das Thema werde nicht ernsthaft genug diskutiert.

Auch Frau *Müller* nimmt die Altersstruktur im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Politik als problematisch wahr:

„Deswegen gibt es ja so wenig die Leute, die sich kommunalpolitisch auch engagieren, die nicht entweder noch ganz jung sind […] oder Studenten, die noch mit Familie gar nichts am Hut haben oder, die sind dann schon wieder einen Schritt weiter, da sind dann die Kinder sag' ich mal 10,12,14, die brauchen nicht mehr so die große Begleitung. Dann hab' ich vielleicht wieder Zeit, 'was anderes zu machen, meine Generation findet kommunalpolitisch so gut wie nicht statt. Aus gutem Grund, weil man sich eben viel zu sehr zerreißen muss. Da achtet keiner drauf, da nimmt auch keiner Rücksicht drauf, das ist dann halt, ‚die Zeiten waren schon immer so' und dann muss man da jetzt auch mit klar kommen, ne" (Müller in ebd.: 71).

Herr *Berger* äußert sich zu diesem Thema, indem er auf die zeitliche Situation junger Leute hinweist. Er bemerkt, dass es nur einen geringen Nachwuchs in der Kommunalpolitik gäbe und stellt einen Zusammenhang zur Arbeitswelt her:

„Wenn ich heute sehe, was von jungen Leuten heute schon erwartet wird, nicht nur in der Schule, sondern nachher auch im Einstieg in das Berufsleben, da bleibt kaum Freizeit, da bleibt kaum Zeit für gesellschaftliche Kontakte und damit erst recht auch keine Zeit für ein ehrenamtliches Engagement […]" (Berger in ebd.: 73).

4.6.1.5 Zeit

Wie bisher deutlich wurde, ist die Ressource Zeit sehr knapp und dementsprechend wertvoll. Insbesondere in der Kategorie Altersstruktur wurde deutlich, dass es zu Problemen kommen kann, Termine im politischen Ehrenamt wahrzunehmen, da diese zeitlich mit Verpflichtungen gegenüber der Familie oder dem Arbeitgeber konkurrieren.

So wünscht sich Herr *Schmidt* etwas mehr Rücksicht, wenn es um das Festlegen von Terminen geht.

Er weist ebenfalls darauf hin, dass eine flexiblere politische Arbeit auch durch eine sich immer weiter verschlankende Verwaltung erschwert werde. Ähnlich wie auch schon Frau Müller spricht er an, dass viele Leute erst in ihren 40ern politisch aktiver würden, und stellt einen Zusammenhang zu der verfügbaren Zeit, politischen Projekten und der Kinderbetreuung her. Er spricht sich für eine kostenlose U3-Betreuung und eine bessere Regelung bezüglich der von den Eltern wahrzunehmenden Termine an Kindergärten und Schulen aus:

„[…] ich glaube, für viele ist dann klar, weil's eben so schwierig ist, dass sie sagen, ‚ok dann kann ich mich halt erst wieder politisch engagieren, wenn meine Kinder groß sind.' Grad in 'ner Kommunalpolitik sieht man das ja auch durchaus, dass viele da eher so in ihren 40gern tatsächlich erst mal richtig aktiv werden und das ist natürlich dann, ist natürlich auch schon viel vorbei und ist sicherlich schwieriger dann noch so viel machen zu können, als wenn man schon in seinen 20gern angefangen hätte. […] also Kinderziehung, Kinderbetreuung ist natürlich 'ne zeitliche Belastung und auch 'ne ja körperliche und psychische Belastung, dass man natürlich nicht so viel anders machen kann. Aber man kann natürlich gesellschaftlich sich bemühen da zumindest so weit gegen zu steuern, dass man trotzdem noch eine Möglichkeit hat, sich da zu engagieren eben durch möglichst kostenlose U3 Betreuung, durch bessere Freistellungsmöglichkeiten und auch für unkompliziertere Termine am Kindergarten, Schule etc. da kann man natürlich zumindest gewisse Problematiken rauskriegen" (Schmidt in ebd.: 74f.).

Ähnlich Herrn Schmidt sagt Frau *Müller*, sie spräche gegenüber den Parteimitgliedern an, ob es möglich sei, Termine auf andere Uhrzeiten zu legen, damit sie ihr Kind noch ins Bett bringen könne. Auch sie bemängelt deutlich, dass es überhaupt kein Verständnis für sie gäbe und dass keinerlei Problembewusstsein vorhanden sei:

„[D]a ist überhaupt kein Verständnis da, also auf die Idee kommt auch überhaupt keiner, auch wenn man, das ist ja nur nicht eben mit den kommunalpolitischen Sachen getan, man hat ja in 'ner Partei eben auch Ämter, die man da wahrnehmen muss und wenn man dann mal an zwei Terminen absagt, weil man 'n krankes Kind zu Hause hat oder eben einfach Keinen hat an dem Abend, wenn alle Großeltern auch mal was vorhaben, dann wird man schon schief angeguckt" (Müller in ebd.: 75).

Herr *Bergers* Situation sieht etwas anders aus. Da seine Frau sich um die Erziehung und Betreuung der Kinder kümmert sowie um die Führung des Haushaltes, wird ihm dementsprechend Arbeit abgenommen. Trotzdem ist ihm die Problematik bezüglich der möglichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Familie und Beruf bewusst:

„[…] ich stell' mir oftmals die Frage, was bleibt eigentlich alles auf der Strecke, wenn man selber dann noch berufstätig ist und das ist wirklich schwierig und da seh' ich auch viele Mitarbeiterinnen hier bei uns im Unternehmen, die vollschichtig arbeiten müssen, weil sie eben finanziell auf das Einkommen angewiesen sind, aber permanent unter Dauerstress stehen. Entweder konzentrieren sie sich zu 100% auf ihren Beruf, haben dann permanent 'n schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern oder sie werden ihren Kindern gerecht, haben dann 'n schlechtes Gewissen gegenüber ihrem Arbeitgeber, die Frauen stehen permanent unter Druck" (Berger in ebd.: 76).

4.6.1.6 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist laut Herrn *Schmidt* in der Hochschulpolitik, in der er ebenfalls engagiert ist, viel eher ein Thema als in der Kommunalpolitik. Dies führt er vor allem auf den jeweiligen Altersdurchschnitt zurück. Er weist auf seine sowohl hochschulpolitischen als auch kommunalpolitischen Aktivitäten hin und hebt deutliche Altersunterschiede in diesen beiden Tätigkeitsfeldern hervor, die zu einer unterschiedlichen Wahrnehmung und Diskussion des Themas Gender Mainstreaming führen (Schmidt in ebd.: 78).

Frau *Müller* sieht einen Unterschied zwischen den Geschlechtern im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Politik und Familie. Sie nimmt Bezug auf ihre persönlichen Erfahrungen und ihre eigene private Situation. Im Gegensatz zu ihrem eigenen Verhalten ist Frau Müller noch nie aufgefallen, dass einer ihrer

(männlichen) Kollegen mit kleinen Kindern Probleme hat, Termine wahrzunehmen aufgrund familiärer Verpflichtungen oder des Wunsches, das Kind noch ins Bett zu bringen. Persönlich erlebt sie eher das Gegenteil, wenn sie anmerkt, dass ihr Mann von seinen Freunden als „Weichei" bezeichnet werde, wenn er sich um die Kinderbetreuung kümmere (Müller in ebd.: 79).

Herr *Berger* gibt an, nicht verallgemeinern zu können, ob Frauen und Männer nun unterschiedlich mit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Politik umgehen. Generell denkt er, dass es kaum noch typische Männer- und Frauenthemen in der Politik gibt, sondern die Besetzung der Themen nach Kompetenzen gleichwertig ausfällt (Berger in ebd.: 80).

4.6.2 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie zur Vereinbarkeit von Familie, Politik und Beruf zeigen, dass es den Befragten vor allem um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht und das politische Engagement eine eher untergeordnete Rolle spielt. Die zentralen Ergebnisse sollen an dieser Stelle noch einmal zusammengefasst dargestellt werden.

Die berufliche Situation ist für alle Befragten ausschlaggebend für die Entscheidung der Inanspruchnahme und Aufteilung der Elternzeit. Traditionelle Rollenklischees spielen hierbei scheinbar keine Rolle mehr. Einzig im Falle von Herrn Berger, dessen Kinder schon im Teenageralter bzw. fast erwachsen sind, ist die Entscheidung, wer die Elternzeit in Anspruch nimmt, seiner Meinung nach auf die damalige Zeit und die dort vorherrschenden Geschlechtererwartungen zurückzuführen. Auch ist es nur bei Familie Berger der Fall, dass die Frau bzw. generell die Person, die die Elternzeit nutzt, nicht wieder in das Berufsleben einsteigt. Alle anderen befragten Personen bleiben weiterhin beruflich aktiv.

Ein besonders wichtiger Punkt für die Befragten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Arbeitszeiten im Berufsleben. Die Befragten empfinden die politische Maßnahme der Neuorganisation von Arbeitszeitmodellen als notwendig, sind sich jedoch auch darüber im Klaren, dass die Seite der Betriebe womöglich divergierende Interessen hat. Dennoch wird die Möglichkeit, im Notfall ohne größere Probleme den Arbeitsplatz verlassen zu können, sowie eine generell flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten bzw. Anwesenheitszeiten von vielen gewünscht. Flexiblere Arbeitszeiten sind demnach als ein wesentlicher Faktor für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu betrachten. Die politische Tätigkeit spielt hierbei offenbar keine direkte Rolle, eine mögliche Schlussfolgerung wäre jedoch, dass durch weniger zeitliche Eingebundenheit eventuell auch mehr Freiraum für ehrenamtliches Engagement zur Verfügung stehen könnte.

Der zweite wichtige Punkt neben der Organisation von Arbeitszeiten ist der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten. Die Interviewten wünschen sich zum einen ein flächendeckendes Betreuungsangebot und zum anderen Kindergarten- sowie U3-Betreuungsplätze im unmittelbaren Umfeld des Wohngebietes, in dem sie leben. Auch inhaltliche Ansprüche werden an die Betreuungsstätten gestellt; so wird eine hohe Qualität der Versorgung und Betreuung erwartet. Hinsichtlich der Kinderbetreuung ist besonders die U3-Betreuung ein vermehrt angesprochener Aspekt, was ebenfalls darauf hinweist, dass die Eltern nicht volle drei Jahre aus dem Berufsleben austreten möchten.

Auffallend waren auch die Bemerkungen der Befragten zu den Altersstrukturen innerhalb der verschiedenen Parteien. In dem hohen Altersdurchschnitt der Parteimitglieder sehen die befragten Personen das Problem der mangelnden Wahrnehmung und Sensibilität in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Engagement begründet. Schwierigkeiten, die bei der Vereinbarung von Familienleben und der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit aufkommen können, werden in den Augen der Befragten von anderen Parteimitgliedern, die sich aufgrund ihres Alters nicht oder nicht mehr mit diesem Thema auseinandersetzen müssen, nicht bedacht. Nicht ohne Grund wurde oft erwähnt, dass viele derjenigen, die sich kommunalpolitisch engagieren, bereits die Familienplanungsphase abgeschlossen haben, eventuell sogar bereits Großeltern sind. Vor allem bei der Festlegung von Terminen besteht der Wunsch nach einer familiengerechteren Gestaltung. Hier wäre es hilfreich, von dem „So war es schon

immer"-Prinzip bei der Terminsetzung abzusehen, um auch jungen Eltern politisches Engagement ohne Komplikationen zu ermöglichen.

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in R. Becker, B. Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 3. Auflage.
- Cordes, Mechthild (2010): Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in R. Becker, B. Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (S. 924 – 932), VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Dressel, Kathrin; Wanger, Susanne (2010): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in R. Becker, B. Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 3. Auflage.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 2. Auflage.
- Häder, Michael (2006): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 1. Auflage.
- Hopf, Christel (2008): Qualitative Interviews – Ein Überblick, in U. Flick, E. von Kardorff, I. Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbek, 6. Auflage.
- Hussy, Walter; Schreier, Margrit; Echterhoff, Gerald (2010): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften, Springer Verlag: Berlin, Heidelberg, 1. Auflage.
- Holtkamp, Lars; Schnittke, Sonja (2010): Die Hälfte der Macht im Visier. Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen. Heinrich-Böll-Stiftung. (Hg.), Berlin.
- Holuscha, Anette (1999): Kommunalpolitik, Hartung-Gorre-Verlag: Konstanz.
- Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung, Oldenbourg Verlag: München und Wien, 5. Auflage.
- Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Beltz Verlag: Weinheim und Basel, 9. Auflage.
- Mischke, Johanna; Wintgerter, Christian (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa, Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.
- Link: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile 19.09.13.
- Notz, Gisela (2010): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in R. Becker, B. Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 3. Auflage.
- Oechsle, Mechtild (2010): Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven, in R. Becker, B. Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 3. Auflage.
- Rosenthal, Gabriele (2011): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung, Juventa: Weinheim, 3., aktualisierte und ergänzte Auflage.
- Schmidt, Christiane (2008): Analyse von Leitfadeninterviews, in U. Flick, E. von Kardorff, I. Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbek, 6. Auflage.
- Schutter, Sabina; Zerle-Elsäßer, Claudia (2012): Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern? WSI Mitteilungen 65, 3, S. 216 – 225.
- Schwarz, Carina (2013): Zur Vereinbarkeit von Familie und Politik. Eine qualitative Studie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Engagement aus Sicht von jungen, kommunalpolitisch aktiven Eltern. Ruhr-Universität Bochum. Unveröffentlichtes Manuskript.

Carina Schwarz (M. A.) hat an der Universität Duisburg-Essen den Bachelor Studiengang Soziologie studiert und im Jahr 2014 an der Ruhr-Universität Bochum den Ein-Fach-Master Sozialwissenschaft abgeschlossen. Thematisch hat sie sich insbesondere mit Fragen der Geschlechterforschung beschäftigt. Zurzeit ist sie als Referentin der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Hochschule Hannover tätig.

4.7 „Bei uns spielt Geschlecht keine Rolle." Gender Mainstreaming im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften der Stadt Bochum

Olga Niessen und Hyre Sutaj

Ausgangspunkt der Studie war das Interesse an der aktuellen Bildungsdebatte.[1] Innerhalb dieser Debatte werden unterschiedliche Faktoren, die den Bildungsweg von Kindern und Jugendlichen beeinflussen, für den Bildungsmisserfolg benannt. Einige Positionen innerhalb dieser Debatte stellen das Geschlecht in den Vordergrund und erklären die Jungen als das inzwischen neu benachteiligte Geschlecht im Schulsystem. Dafür wurden mehrere Einflussbereiche innerhalb des Schulsystems ausfindig gemacht, die diese These stützen sollten.

Vor diesem Hintergrund ist das Thema im Rahmen eines Forschungsseminars behandelt worden, dessen Ziel darin lag, eine qualitative Studie in der Stadt Bochum durchzuführen. Um diesem Forschungsinteresse nachgehen zu können, erschien das Prinzip des Gender Mainstreaming als adäquater Ansatz. Damit sollten potenziell bestehende Geschlechterungleichheiten im Bereich Schule analysiert werden. Gender Mainstreaming bedeutet, politische „[…] Entscheidungsprozesse in allen Bereichen und auf allen Ebenen auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern […]" (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 2005: 6) auszurichten. Daher wurde der Ausschuss für Bildung und Wissenschaften der Stadt Bochum als Untersuchungsgegenstand ausgesucht, um Gender Mainstreaming im Hinblick auf bestehende Geschlechterverhältnisse im Schulsystem aus dem Blickwinkel der Kommunalpolitik zu beleuchten. Damit ergibt sich die Fragestellung, die den Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet: Ist das Prinzip Gender Mainstreaming auf der kommunalpolitischen Ebene Bochums integriert und inwieweit wirkt sich die Beachtung bzw. Nicht-Beachtung der Gleichstellungsarbeit auf das Schulsystem Bochums aus?[2]

Zunächst werden in einem ersten Schritt die Zuständigkeiten des Ausschusses umrissen (1.). Nachdem auch die Schulentwicklung in Bochum skizziert wurde (2.), wird das Konzept Gender Mainstreaming anhand der durchgeführten ExpertInneninterviews näher vorgestellt und vor dem Hintergrund der Bildungs- und Schulpolitik verortet (4.). Es folgt eine Analyse der aktuellen Bildungsdebatte (5.). Schließlich werden in einem Fazit die Ergebnisse der Erhebung nochmals zusammenfassend dargestellt und auf die Frage nach der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik Bochums rückbezogen (6.).

4.7.1 Zuständigkeiten des Ausschusses für Bildung und Wissenschaften

Der Ausschuss für Bildung und Wissenschaften hat sowohl eine entscheidende als auch eine beratende Funktion. Dabei besitzt er Entscheidungskompetenzen „[bei] überbezirkliche[n] Bauplanungen ab 60.000 EUR […] für den Zuständigkeitsbereich dieses Fachausschusses", „über den Vorschlag des Schulträgers nach § 21a Schulverwaltungsgesetz" sowie „über die Einrichtung von Arbeitsgruppen und die Durchführung von besonderen Projekten und Maßnahmen in Schulangelegenheiten bzw. Angelegenheiten der RAA der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung" (Stadt Bochum 2009: 9). Außerdem verfügt der Ausschuss für Bildung und Wissenschaften in allen „Schulangelegenheiten und […] Angelegenheiten der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung" wie auch in Bezug auf die „Bochumer Hochschulen sowie Fragen der Wissenschaft und Forschung" (Stadt Bochum 2009: 9) über eine Beratungsfunktion. Der Ausschuss für Bildung und Wissenschaften hat also qua seines Zuständigkeitsbereichs nur begrenzt politische Einflussmöglichkeiten, inhaltliche Schulangelegenheiten zu entscheiden, weil dafür die Landespolitik zuständig ist.

[1] Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Politik und Wissenschaft gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" generierten empirischen Daten wurden zusätzlich zu diesem Beitrag in einem Forschungsbericht (vgl. Niessen/Sutaj 2013) sowie in zwei M. A.-Arbeiten aufgegriffen. Die Namen der Befragten sind zum Zweck der Anonymisierung verändert worden.

[2] Diese Forschungsarbeit basiert auf dem Verfahren des leitfadengestützten offenen ExpertInneninterviews. Die Befragungen fanden im Zeitraum von Februar 2013 bis März 2013 statt.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»AUSSCHUSS FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFTEN«

von **OLGA NIESSEN UND HYRE SUTAJ**

FORSCHUNGSFRAGE:
Ist das Prinzip Gender Mainstreaming auf der kommunalpolitischen Ebene integriert und inwieweit wirkt sich die Beachtung bzw. Nicht-Beachtung des Gleichstellungsauftrages auf das Schulsystem in Bochum aus?

KURZBESCHREIBUNG:

Ausgangspunkt der Studie ist das Interesse an der aktuellen Bildungsdebatte. Innerhalb dieser Debatte werden unterschiedliche Faktoren, die den Bildungsweg von Kindern und Jugendlichen beeinflussen, für den Bildungsmisserfolg benannt. Einige Positionen innerhalb dieser Debatte stellen das Geschlecht in den Vordergrund und erklären die Jungen als das inzwischen neu benachteiligte Geschlecht. Aus diesem Grund wurde nach potenziell bestehenden Geschlechterungleichheiten im Bildungsbereich gefragt.

METHODE:

Die Forschungsarbeit basiert auf dem qualitativen Verfahren des Experteninterviews. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden insgesamt fünf Mitglieder des Ausschusses für Bildung und Wissenschaften befragt.

ERGEBNISSE:

- Gender Mainstreaming findet im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften aktuell wenig Beachtung; das Prinzip des Gender Mainstreaming ist den wenigsten Ausschussmitgliedern geläufig.
- Die Befragten ordneten Gender Mainstreaming dem Bereich der Frauenförderung zu. Zudem geht ein Großteil davon aus, dass Gleichstellungsarbeit in Deutschland nicht mehr notwendig sei, da die Frauen bereits gleichberechtigt sind.
- Gleichstellungsarbeit im Schulsystem ist den Befragten zufolge nicht zwingend erforderlich; die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen sei bereits erfolgt.
- Eine Verbreitung des Konzeptes Gender Mainstreaming und ein gendersensibles (Um)Denken im Ausschuss sind noch nicht verwirklicht. Allerdings kann nur eine verinnerlichte Gleichstellungsabsicht auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Schulsystem einwirken und perspektivisch auf die tatsächliche Chancengleichheit hinarbeiten.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.7.2 Schulentwicklung

Die Schullandschaft in Bochum hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Neben Schulschließungen und Erweiterungen haben neue Schulmodelle im Bildungssystem Einzug gehalten. Derzeit gibt es in Bochum 50 Grundschulen, 15 Förderschulen, sieben Hauptschulen, acht Realschulen, elf Gymnasien, fünf Gesamtschulen, zwei Sekundarschulen und eine Gemeinschaftsschule. Außerdem gibt es eine private Freie Schule, ein Weiterbildungs- und sechs Berufskollegs sowie zwei Waldorfschulen (Stadt Bochum 2013/2014: 14f). Zu den neuen Schulformen gehören die Sekundarschule, die seit dem Schuljahr 2012/2013[3] existiert und die Gemeinschaftsschule, die bereits im Schuljahr 2011/2012[4] eröffnet wurde. Beide Modelle umfassen die Jahrgangsstufen fünf bis zehn und verfügen damit über keine Oberstufe. Daher gibt es verbindliche Kooperationen mit unterschiedlichen weiterführenden Schulen der Sekundarstufe II, die sowohl auf eine berufliche Ausbildung als auch auf ein Hochschulstudium vorbereiten. Beide Schulformen verfolgen neben der Gesamtschule das Ziel des längeren gemeinsamen Lernens. Dabei besteht die Besonderheit bei den Sekundar- und Gemeinschaftsschulen darin, dass die Schülerinnen und Schüler ohne Versetzung in die Jahrgangsstufen 6 bis 9 übergehen (Stadt Bochum 2013/2014: 43ff).

Zu der integrativen Sekundarschule bemerkt Herr Schneider kritisch:

> *„Sie [die Landesregierung] hat gemeint, mit der Sekundarschule etwas aus dem Hut zaubern zu können, das wird jetzt als kleine Gesamtschule verkauft, zeigt sich jetzt aber in der Praxis mit großen Durchsetzungsschwierigkeiten auch in der Akzeptanz bei den Eltern. Also, (äh) ja, manche sagen schon polemisch Hauptschule mit anderem Schulschild" (Schneider in Niessen/Sutaj 2013: 57, Z. 32–36).*

Ein weiteres Novum zeigt sich seit dem Schuljahr 2012/2013 mit dem Konzept der Inklusion. Das per Gesetzesentwurf formulierte Ziel der nordrhein-westfälischen Landesregierung liegt im „Ausbau des gemeinsamen Lernens von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderungen in den Schulen des Landes"[5]. Seither können Kinder mit unterschiedlichen Behinderungen und sonderpädagogischem Förderbedarf alle Regelschulen in der Stadt Bochum besuchen, wofür integrative Lerngruppen eingerichtet wurden (Stadt Bochum 2013/2014: 5).

Herr Schneider kritisiert die strukturellen Rahmenbedingungen, in denen eine Kluft zwischen dem Mehrbedarf der Schülerinnen und Schüler auf der einen sowie den tatsächlichen Gegebenheiten auf der anderen Seite entsteht. Einerseits wird das Lehrerpersonal mit mehr Aufgaben konfrontiert, die sie kaum allein bewältigen können, andererseits wird nicht entsprechend mehr Personal eingestellt:

> *„Das ist sowas von irrsinnig, ja, dass man es gar nicht fassen kann. Und nach außen hin wird es dann als fortschrittliche Schulpolitik verkauft. Wenn ich an Inklusion denke, kriege ich die Krise, nicht weil das Ziel nicht richtig wäre, sondern weil kaum jemand etwas wirklich Vernünftiges dafür tut, dass es durchgesetzt wird" (Schneider in Niessen/Sutaj 2013: 65, Z. 287–291).*

Dies obliegt Herrn Schneider zufolge aber nicht der Lokalpolitik, sondern vielmehr der Landespolitik, die aber zu wenig dafür tue (Schneider in ebd.: 65, Z. 292–294).

4.7.3 Gender Mainstreaming

Als Top-down-Konzept wird Gender Mainstreaming als Strategie von der Spitze der Verwaltung und Politik vorgegeben, sodass die beabsichtigten Veränderungsprozesse auf allen politischen Ebenen umgesetzt werden und alle Maßnahmen und Entscheidungen von Beginn an auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtet sind (Seemann 2009: 16). Auch die Stadt Bochum hat das Prinzip des Gender Mainstreaming als „Strategie zur systematischen und überprüfbaren Umsetzung des Gleichstellungsauftrages" in ihr Programm aufgenommen. Dabei soll laut Internetpräsenz der Stadt Bochum durch Gender Mainstreaming in „allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen

[3] Vgl.: http://www.sva.bobi.net/bobi/_rubric/index.php?rubric=Sekundarschulen. Stand: 27.08.2013.

[4] Vgl.: http://www.gbm.bobi.net/. Stand: 27.08.2013.

[5] http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Inklusion_Gemeinsames_Lernen/index.html. Stand: 27.08.2013.

und Interessen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig berücksichtigt [werden], da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt".[6] Gender Mainstreaming basiert dabei „auf dem Konzept der Chancengleichheit" und hat „nichts mit dem traditionellen Konzept der Frauenförderung zu tun" (Tondorf 2001: 272).

Im folgenden Abschnitt soll herausgefunden werden, ob die Befragten jeweils beide Geschlechter in ihren Überlegungen/Aussagen über Gender Mainstreaming mit einbeziehen oder ob sie vielmehr dazu neigen, diese Strategie mit der klassischen Frauenförderung gleichzusetzen. So vergleicht Herr Müller beispielsweise Gender Mainstreaming mit der Emanzipation der Frauen. Seiner Meinung nach ist „[…] in Deutschland […] die Sache ja relativ, finde ich, weiter fortgeschritten, als wenn man es weltweit betrachtet oder europäisch" (Müller in Niessen/Sutaj 2013: 100, Z. 148 – 150). Herr Müller führt seine Aussage weiter aus, indem er von einer Sitzung erzählt, bei der eine Frau vor einigen Jahren das Thema Gleichberechtigung im Rat angesprochen habe:

> *„Ich musste ernsthaft lachen, weil wir vor drei vier Jahren im Rat, hat von den Linken jemand dieses Thema angesprochen über Gleichberechtigung als Frau, die ist übrigens jetzt oben in Berlin irgendwo oben mit im Vorstand, […] und dann wundert sie sich, dass gelacht wurde, weil hinter ihr saß Frau Dr. Scholz, Oberbürgermeisterin, Frau Staab von der CDU, Frau Schäfer von der SPD und Frau Platzmann-Scholten von den Grünen, es saß also kein Mann hinter ihr, ne, sprach von Gleichberechtigung und hatte nur Frauen ne und dann wundert sie sich, warum die gelacht haben" (Müller in ebd.: 100, Z. 150 – 157).*

Im weiteren Verlauf des Interviews fällt ihm noch ein weiteres Beispiel ein, um zu zeigen, dass Deutschland in Bezug auf die Emanzipation der Frau fortschrittlich ist: „[…] und dann haben wir noch 'ne Frau da oben, natürlich jetzt eher im sozialen Bereich muss ich zugeben, […]. Also man kann wirklich sagen, dass Bochum in dem Zusammenhang, finde ich, ziemlich (äh) fortschrittlich ist ne" (Müller in ebd.: 101, Z. 160 – 163). Die Tatsache jedoch, dass er „zugeben muss", dass „diese Frau da oben eher im sozialen Bereich" auf einer hohen Hierarchieebene tätig ist, macht deutlich, dass ihm zwar bewusst zu sein scheint, dass Frauen möglicherweise eher in sozialen (und sozialpolitischen) Arbeitsbereichen tätig sind, er dies aber nicht als ein Ungleichgewicht oder als Problem wahrnimmt (vgl. dazu Iscan/Schwarze in diesem Band). Dabei fragt er sich gleichzeitig, warum Frauen das Thema Gleichberechtigung überhaupt ansprechen.

Aber Herr Müller gibt auch zu, dass er kaum Zeit hat, sich intensiv mit neuen Themen, wie zum Beispiel mit Gender Mainstreaming, zu beschäftigen:

> *„Man hat also, auch ich nicht die Möglichkeit, alles Mögliche zu lesen und sich intensiv damit zu beschäftigen. Da zum Beispiel können Sie mal an der Universität oder bei Ihren Professoren darauf hinweisen oder darauf hinarbeiten, dass die versuchen, die Hauptthesen so zusammenzufassen, dass man nach fünf Seiten eine Struktur hat, um zu wissen, worum es geht ne" (Müller in Niessen/Sutaj 2013: 109, Z. 432 – 438).*

Herr Schneider bezieht Gender Mainstreaming eher auf das weibliche Geschlecht „[…], weil die Frauen setzen sich durch oder ich will nicht sagen, setzen sich durch, die Frauen sind gleichberechtigt mittlerweile im Bildungswesen" (Schneider in ebd.: 60, Z. 134 – 135). Dennoch hält er es für wichtig, dass an Schulen beide Geschlechter als LehrerInnen vertreten sein sollten: „[…], weil ich denke, der Einfluss von unterschiedlichen Geschlechtern sollte (ähm) durchaus einfach erlebbar sein" (Schneider in ebd.: 60, Z. 147 – 149).

Herr Weber bezieht dahingegen beide Geschlechter mit ein, wenn es um das Thema Gender Mainstreaming geht. Er spricht davon, für wie wichtig er „eine geschlechtergerechte Sprache" hält: „[…] Sprache ist halt eben so ein starkes Vehikel, dass wirklich wenn Frauen oder auch Männer nicht angesprochen werden, sie eben sich auch nicht angesprochen fühlen häufig" (Weber in ebd.: 86, Z. 216 – 218). Außerdem kritisiert er die nach wie vor stattfindende geschlechterspezifische Erziehung und die damit einhergehenden spezifischen Geschlechterzuweisungen: „Weil einfach Assoziationen im Kopf sind und

[6] http://www.bochum.de/gleichstellungsstelle/gender-mainstreaming. Stand 02.09.2013.

die werden halt erzogen, anerzogen und das ist heute eigentlich noch genauso wie vor Hunderten von Jahren. Also da haben wir noch einen sehr langen Weg" (Weber in ebd.: 89, Z. 299–302). Daher sollte man seiner Meinung nach darauf hinarbeiten,

> *„dass sowas überhaupt keine Rolle mehr spielt, dass auch sowas wie männlich/weiblich eigentlich auch gar nicht (ähm) die beiden einzigen (äh) Punkte sein sollten, weil es gibt […] neben dem biologischen Geschlecht sowohl auch noch das genetische als auch das soziale Geschlecht […]" (Weber in ebd.: 89, Z. 302–307).*

4.7.4 Gender Mainstreaming im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften

Die Befragten waren sich ausnahmslos einig darüber, dass Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Gremien und politischen Diskussionen und Entscheidungen im Ausschuss keine Anwendung findet. Herr Bauer sagt hierzu: „Es ist kein Thema. Das muss man ganz offen so sagen. Das ist überhaupt kein Thema, das irgendwie auf der Tagesordnung organisiert wird" (Bauer in ebd.: 71, Z. 125–126).

Auch Herr Müller trifft eine ähnliche Aussage: „(Ähm) was ich bis jetzt dort erlebt habe, selten" (Müller in ebd.: 100, Z. 146). Herr Weber räumt zwar ein, dass Gender Mainstreaming zumindest in einigen Berichten über neue Schulformen vorgekommen sei, „(ähm) aber wirklich stark im Ausschuss vertreten ist das Thema nicht" (Weber in ebd.: 82, Z. 96–97). Dahingegen erinnert sich Frau Lange daran, dass sie als „engagierte" Frau „zumindest immer die Einladung zum Oberbürgermeisterinnen-Empfang [bekommen hat]" (Lange in ebd.: 128, Z. 540–541). Aber, so sagt sie: „[…] (äh) im Ausschuss selber, nee, wüsste ich nicht, dass das irgendwo mal auf der Tagesordnung gestanden hat" (Lange in ebd.: 129, Z. 557–558).

Auch Herr Schneider stellt fest, dass Gender Mainstreaming im Ausschuss nicht berücksichtigt wird: „Nicht dass ich wüsste, direkt, ich glaube, ich erinner mich nicht, dass das vielleicht abgesehen von Statistiken, Zahlen, die wir bekommen, explizit Thema gewesen wäre" (Schneider in ebd.: 58, Z. 77–79). Außerdem sagt er: „[…], wir haben da in diesem Bereich eigentlich wenig Kompetenzen" (Schneider in ebd.: 59, Z. 118–119).

4.7.4.1 Gender Mainstreaming im Bildungssystem: eine sinnvolle Strategie?

Von den fünf Befragten hielten zwei Personen, nämlich Herr Weber und Herr Müller, Gender Mainstreaming für wichtig: „Auf jeden Fall. Also es sollte auf jeden Fall (äh) verstärkt (ähm) gebracht werden, also auch im Ausschuss" (Weber in ebd.: 83, Z. 100–101). Er empfindet es als ein großes Problem, überhaupt ein Umdenken bei den Menschen in Gang zu setzen, denn: „Man sieht es auch an der Sprache der Leute in den Ausschüssen. Es sagt fast nie jemand Schülerin, sondern alle sagen natürlich Schüler (ähm) also es wird gar nicht gedacht wirklich" (Weber in ebd.: 83, Z. 109–110). Dennoch bemerkt er selbstkritisch: „[…] (äh) wir sollten auch wirklich gucken, uns da auch wirklich bisschen an die eigene Nase zu fassen, was wir bisher nicht gut getan haben" (Weber in ebd.: 83, Z. 113–114). Gleichzeitig betont er, dass es ihm wichtig wäre, „Gender Mainstreaming flächendeckend in Schulen [umzusetzen]" (Weber in ebd.: 86, Z. 211–212). Herr Müller empfindet Gender Mainstreaming ebenfalls als wichtig, denn: „[…] (ähm) Globalisierung führt natürlich dazu, dass wir Systeme, die bisher nebeneinander hergelaufen sind, sehr viele Überschneidungspunkte bekommen werden ne" (Müller in ebd.: 101, Z. 180–182). Deshalb könne man die Frage, ob Gender Mainstreaming im Bildungswesen sinnvoll sei, aus seiner Sicht „[…] nur mit ja beantworten" (Müller in ebd.: 101, Z. 179).

Dahingegen hält Herr Schneider Gender Mainstreaming im Bildungswesen für nicht notwendig. Aber seines Erachtens gibt es bestimmte Bereiche, „[…] etwa nach wie vor in Naturwissenschaften, (äh) wo (äh) Mädchen nicht so den Zugang finden" (Schneider in ebd.: 60, Z. 139–140). Diesen Bereich bezeichnet er aber als „inneres Schulproblem", was sich durch die Lokalpolitik wenig beeinflussen lässt: „Da sollten meines Erachtens nach (äh) Angebote geschaffen werden, dass Mädchen den Zugang zu

Naturwissenschaften genauso selbstverständlich finden wie Jungs und umgekehrt […]" (Schneider in ebd.: 60, Z. 142 – 144). Herr Bauer geht einen Schritt weiter, denn seinem Erachten nach: „[…] besteht ja immer die Gefahr, dass wenn man sowas überzeichnet und überpointiert, dass man das Kind mit dem Bade ausschüttet" (Bauer in ebd.: 72, Z. 163 – 164). Gender Mainstreaming sollte man zwar „permanent auf der Agenda haben", aber „man sollte es nicht überbetonen" (vgl. Bauer in ebd.: 72, Z. 165 – 166). Herr Bauer kann im Grunde aber auch nicht erkennen, dass Gender Mainstreaming nicht ohnehin umgesetzt wird, denn auch die Formulierungen in Ausschreibungen wurden bezogen auf die Geschlechter verändert: „ich sag´ mal auch von Fortbildungsveranstaltungen für Schulen, wenn wir an die OGS denken, ist ja sehr stark geprägt durch Frauen, die oft an Ganztagsschulen arbeiten. […] (ähm) da hat sich schon viel entwickelt […]" (Bauer in ebd.: 72f, Z. 177 – 180). Herr Bauer plädiert daher dafür, Gender Mainstreaming als Thema nicht „bewusst" auf die Agenda zu setzen, „sondern man sollte diszipliniert das bei allen Themen mit berücksichtigen" (Bauer in ebd.: 73, Z. 181 – 182).

Frau Lange hingegen beantwortet die Frage aus einem praktischen Kontext heraus. Sie kann nicht erkennen, dass etwas im Bereich Gender Mainstreaming an der Schule, an der sie unterrichtet, umgesetzt wird. Allerdings achtet sie bei ihrem eigenen Unterricht darauf, sowohl die Mädchen als auch die Jungen zu fördern, denn sie weiß aus ihrer praktischen Erfahrung heraus, „[…] dass [Mädchen und Jungen] einfach unterschiedlich ticken können" (Lange in ebd.: 129, Z. 572 – 573). Daher versucht sie sowohl Mädchen im naturwissenschaftlichen Unterricht zu fördern als auch das Interesse der Jungen am Unterricht anhand vieler unterschiedlicher Themen zu wecken (vgl. Lange in ebd.: 129, Z. 567 – 571). Herr Schneider sagt Folgendes dazu:

> *„[…] ich hab´ gelegentlich (äh) große Schwierigkeiten mit Impulsen oder meine Fraktion mit Impulsen, die was mit innerschulischen Aufgaben zu tun haben, im Schulausschuss überhaupt Gehör zu finden. (Ähm) einfach weil die These vertreten wird, was in der Schule geschieht, soll die Politik von außen, die Lokalpolitik nicht beeinflussen" (Schneider in ebd.: 61, Z. 161 – 165).*

In der aktuellen Schuldebatte gerät das Lehramtsstudium, trotz der wesentlichen Innovationen in den letzten Jahren, immer noch in die Kritik.

> *„Wenn Lehrerinnen und Lehrer Jungen, Kinder mit Migrationshintergrund oder anders sozial gefährdete Kinder als schwierig oder als Problem empfinden, wirft das Fragen danach auf, wie gut Lehrerinnen und Lehrer auf die Herausforderungen ihres Berufes vorbereitet sind und ob die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten gelingt" (Kreienbaum 2009: 30).*

Dementsprechend beeinflusst die Qualifizierung der angehenden Lehrkräfte die Unterrichtsqualität und die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler in wesentlichem Maße. In diesem Sinne sind die Studieninhalte auf die Vermittlung von bildungs- und erziehungswissenschaftlichen Fähigkeiten zu überprüfen.

> *„Auf diese Weise sollen Studierende bzw. Lehramtsanwärter und -anwärterinnen befähigt werden, das komplexe Bedingungsgefüge von Schule und Unterricht im Hinblick auf übergreifende Fragen von Bildung und Erziehung, Lehren und Lernen, Diagnostizieren und Beraten etc. multiperspektivisch und vernetzt analysieren sowie aktiv gestalten und reflektieren zu können."*[7]

Im Rahmen eines Verbundprojektes des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung mit der Universität Frankfurt, der Universität Duisburg-Essen und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster wurde das Forschungsvorhaben „Bildungswissenschaftliches Wissen und der Erwerb professioneller Kompetenz in der Lehramtsausbildung" (BilWiss) ins Leben gerufen und der bildungswissenschaftliche Anteile der Lehrerausbildung in Nordrhein-Westfalen untersucht.[8] Hierbei wurde festgestellt, dass der bildungswissenschaftliche Studienanteil nach der Umstellung auf die konsekutiven BA-MA-Strukturen lediglich in der Universität Bielefeld eine spezielle Studienvariante erhalten hat. Die anderen Studienstandorte zeigen einen eher tendenziell fallenden Einbezug erziehungswissenschaftlicher Schwerpunkte in die Lehramtsausbildung. „Auffällig ist jedoch vor allem, dass die Themen 'Demokratiefähigkeit' und 'Mündigkeitserziehung' sowie problem- und konfliktbezogene Standards wie 'Krisenmanagement' und

[7] http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Wege/Studien_zu_den_bildungswissenschaftlichen_Anteilen_der_Lehrerausbildung/Gesamtvorwort.pdf. Stand: 10.09.2013.

[8] Vgl. http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Wege/Studien_zu_den_bildungswissenschaftlichen_Anteilen_der_Lehrerausbildung/Bildungswissenschaften Universit__ten.pdf. Stand: 10.09.2013.

'Prävention/Intervention' kaum Eingang in die Studiennormierungen gefunden haben."[9] Die Standards der Ausbildung in Verbindung mit dem strukturellen Aufbau des Schulsystems lassen den Lehrkräften laut Kreienbaum viel Platz zum Selektieren und dementsprechend die Möglichkeit, gewissen Problemsituationen aus dem Weg zu gehen (vgl. Kreienbaum 2009: 32). „Wiederholen und Abschulen sind ineffektive Maßnahmen. […] Die Möglichkeit ‚auszulesen' verführt Lehrerinnen und Lehrer dazu, sich nicht genug zu bemühen" (Kreienbaum 2009: 31). Herr Weber sieht die Problematik in dem fehlenden Genderbezug während des Lehramtsstudiums:

> *„[...] weil es halt, (äh) sowas eben sowohl in den Lehrbüchern aber eben auch in der Lehramtsausbildung halt verstärkt gemacht wird, das halt (äh) die jungen Leute, die dann später Lehrer und Lehrerinnen werden, eben sowas auch wirklich mitbekommen, dass sie eben, (äh) ich weiß jetzt nicht wie es in der Lehramtsausbildung aussieht, ob da wirklich (äh) gendersensible Bereiche angesprochen werden. Also wir haben ja hier einen Masterstudiengang zu Gender Studies und (äh) ob es da nicht irgendwie Kooperationen geben könnte oder ob es da nicht eine Zusammenarbeit geben könnte, dass da bestimmte Bereiche dort auch gelehrt werden. Eine Lehramtsausbildung, das halt wirklich die Leute eben dann auch direkt was haben, was sie auch anwenden können, wo sie vielleicht hoffentlich auch überzeugt von sind. (Ähm) weil da wird einfach halt noch viel zu wenig getan" (Weber in Niessen/ Sutaj 2013: 87f., Z. 252–264).*

Dieser Thematik ist auch das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen und das Landesinstitut für Schule Soest nachgegangen. In ihrer Studie zur „Schule im Gender Mainstreaming" wurde unter anderem die Lehramtsausbildung auf gendersensible Studienschwerpunkte untersucht.[10] In den letzten Jahren wurden die Richtlinien und Lehrpläne im Rahmen der Strategie des Gender Mainstreaming verändert und novelliert. Die Studienseminare sollen demnach mit Aspekten der reflexiven Koedukation und Gender-Wissen konkretisiert werden, um sowohl geschlechtstypische Strukturen und Ungleichheiten zu erkennen als auch das eigene Rollenverständnis einer selbstkritischen Reflexion zu unterziehen. Aktuelle Studien haben jedoch festgestellt, dass auch heutzutage noch die Lehramtsstudierenden nicht selten mit fehlenden Kenntnissen in der Geschlechterthematik und deren hierarchischer Strukturen das Studium beenden. Demnach ist die Lehramtsausbildung noch weiter mit Genderaspekten zu vertiefen:

> *„Wenn auch geschlechtsbewusstes Denken und Handeln nicht unmittelbar durch staatliche Gesetze, Erlasse oder bildungspolitische Appelle erzwungen werden kann, so sind diese Instrumente […] dennoch eine notwendige Voraussetzung zur Schärfung des Geschlechterblicks gerade in den pädagogischen Berufen."*[11]

4.7.5 Aktuelle Bildungsdebatte

Das Geschlecht in Bildungsprozessen nimmt innerhalb des Forschungs- und Diskussionsfeldes eine wichtige Rolle ein. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts war die Debatte um Bildung und Geschlecht feministisch geprägt. So setzten sich verschiedene Strömungen der Frauenbewegung für eine gleiche Ausbildung und gegen die Bildungsbenachteiligung von Mädchen ein, weil sie davon ausgingen, dass durch den Zugang zu Bildung Mädchen und Jungen eine Gleichstellung erfahren würden (Mammes 2009: 36). Innerhalb der Bildungskrise in den 1960er Jahren „flammte das Engagement um die Förderung der Mädchen und Frauen […] erneut auf. Dabei sollte den Frauen als unterrepräsentierte Gruppe gleiche Bildungschancen durch koedukative Bildung zukommen" (ebd.: 36).

Seit den 1990er Jahren jedoch scheint sich ein Perspektivwechsel in der Bildungsdebatte abzuzeichnen. So steht, nicht zuletzt durch internationale Schulvergleichsstudien wie PISA etc., nicht mehr die Bildungssituation der Mädchen, sondern die der Jungen im Blickpunkt der Aufmerksamkeit (Rieske 2011: 7). Demnach scheint die Überrepräsentanz von Mädchen und von weiblichen Lehrkräften „im gehobenen Bildungsniveau […] zur Benachteiligung der Jungen zu führen" (Mammes 2009: 36). So veröffentlichte der Spiegel Online 2009 einen Artikel, der die derzeitige Debatte beispielhaft widerspiegelt. Laut dieses Beitrags benachteiligen deutsche „Schulen massiv Jungen" (Spiegel Online 2009). Als Ursache des

[9] http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Wege/Studien_zu_den_bildungswissenschaftlichen_Anteilen_der_Lehrerausbildung/Bildungswissenschaften Universit__ten.pdf . Stand: 10.09.2013.

[10] Vgl. http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/endfassung_komplett.pdf. Stand: 13.09.2013.

[11] http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/GenderMainstreaming/endfassung_komplett.pdf. Stand: 12.09.2013.

Problems identifiziert der Spiegel-Artikel Folgendes: „Kitas und Grundschulen sind fest in weiblicher Hand" (ebd.). Dieser Artikel veranschaulicht, welche beiden Thesen derzeit in der medialen, aber auch in der wissenschaftlichen Debatte um Geschlecht im deutschen Bildungssystem vertreten werden: Die Jungen würden benachteiligt, „und der Hauptgrund dafür sei die Feminisierung des Bildungssystems" (Blasse 2011: 115). Häufig wird die Vermutung angeführt, die Gleichberechtigung habe dazu geführt, „dass die Jungen ins Hintertreffen geraten sind" (Kreienbaum 2009: 27), weil den Jungen durch die Überrepräsentanz an weiblichen Lehrkräften männliche Vor- und Leitbilder fehlen (Beuster 2006).

4.7.5.1 Jungen als Bildungsverlierer?

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, hat sich „sowohl in Deutschland als auch in vielen anderen Ländern […] seit den 1960er Jahren die Bildungsbenachteiligung von Mädchen deutlich verringert" (Segeritz/Stanat/Walter 2010: 166), sodass heute nicht mehr von Mädchen als dem benachteiligten Geschlecht in der Schule gesprochen werden kann. Es stellt sich daher nach dem zunehmenden Schulerfolg der Mädchen die Frage, ob dies Auswirkungen auf die Schulleistungen der Jungen hat.

In den letzten Jahren erstellte man Statistiken über die Geschlechterverteilung an den jeweiligen Schulformen und den damit einhergehenden Schulerfolg von Jungen und Mädchen und versuchte mit diesen Daten, mögliche Geschlechterungleichheiten im Bildungssystem zu belegen. Eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2002 zeigt, dass der Anteil der (weiblichen) Schülerinnen im Verhältnis zu ihren (männlichen) Mitschülern, die die allgemeine Hochschulreife erwerben, 54,5 % beträgt. Dagegen schließen die Jungen mit 56,3 % die Hauptschule häufiger ab als Mädchen. Auf der Förderschule ist die unterschiedliche Verteilung der jeweiligen Geschlechter noch weiter ausgeprägt. Hier sind 63,6 % der SchülerInnen männlich. Lediglich an den Realschulen findet sich eine ungefähre Gleichverteilung zwischen Jungen und Mädchen (Stürzer 2003: 86).

Diese Statistiken gaben in der Bildungsdebatte Anlass zur Vermutung, die Jungen seien die neuen Bildungsverlierer im deutschen Schulsystem. Innerhalb dieser Statistiken wurde häufig lediglich zwischen Jungen und Mädchen unterschieden, was dazu führte, dass weitere mögliche Zusammenhänge, die zu einer spezifischen Bildungssituation führen, nicht beachtet wurden. „Die größten Differenzen liegen heutzutage oft eher zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund oder denen verschiedener Schichten als zwischen Mädchen und Jungen" (Stürzer 2003: 114). Hierzu stellt auch Herr Schneider fest: „(Äh), tendenziell erschwert Armut den Zugang zu Bildung und (ähm) und es erschwert den Zugang zu Bildung, wenn das Elternhaus nicht bildungsorientiert ist" (Schneider in Niessen/Sutaj 2013: 58, Z. 68–70). Heute gehören vor allem Jungen aus bildungsfernen Elternhäusern zu den potenziellen Verlierern im Schulsystem. Die Wahrscheinlichkeit eines schulischen Misserfolges erhöht sich, wenn ein Migrationshintergrund vorliegt (vgl. Quenzel/Hurrelmann 2010: 14).

Zählten in den 1960er Jahren noch die ‚katholischen Mädchen' vom Lande zu den BildungsverliererInnen, so gelten heute männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund als die 'neuen' Bildungsverlierer (Gomolla/Radtke 2007: 21). An dieser Stelle soll betont werden, dass nicht per se von Jungen mit Migrationshintergrund als den Bildungsverlierern gesprochen werden kann, da sich innerhalb der Migrantengruppen selbst auch wesentliche Bildungsdisparitäten zeigen (Ramirez-Rodriguez/Dohmen 2010: 297). Auf eine differenzierte Betrachtungsweise der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund verweist auch Herr Müller: „Also die meisten (äh) Ausländer oder Türken, jetzt jetzt gibt es Jugoslawen und Italiener, die schon länger hier sind und auch Schwarzafrikaner, da ist dann auch wieder differenziert zu sehen" (Müller in Niessen/Sutaj 2013: 99, Z.103–105). Herr Müller weist außerdem auf einen weiteren Aspekt hin, der die Schullaufbahn bestimmter Migrantengruppen maßgeblich beeinflussen kann:

> *„[…] vorher, hatten wir sehr viele Flüchtlinge aus dem Jugoslawienkrieg damals, Bosnien, Albaner und Kosovo-Albaner da, dann haben die Kinder untereinander den Krieg weitergeführt ne, teilweise im vierten Schuljahr erschwerte, dass die eben (äh), dass die sehr viel damit zu tun haben […]" (Müller in ebd.: 99, Z.106–110).*

Insgesamt wird die These der Jungen als die neuen Bildungsverlierer von den InterviewparterInnen nicht bestätigt. Die InterviewpartnerInnen sind sich allerdings größtenteils einig darüber, dass der Zugang zu Bildung u. a. massiv durch die soziale Herkunft bedingt ist. Herr Weber zum Beispiel nimmt dazu folgendermaßen Stellung: „Der Hauptfaktor ist natürlich schon die soziale Herkunft (ähm)" (Weber in ebd.: 81, Z. 54). Herr Bauer ist der gleichen Meinung, wobei er diese Aussage um einen Punkt erweitert: „Soziale Herkunft und Geld [...]. Also da, wo (ähm) wir Kinder und Jugendliche sehen, die aus Familien kommen, die von Ehescheidung und andere soziale Umbrüche geprägt sind, tun sich die Kinder deutlich schwerer und da wo wir Migrantenfamilien haben […]" (Bauer in ebd.: 69, Z. 77–80). Herr Bauer geht also davon aus, dass Kinder vor allem deshalb weniger erfolgreich sein können als andere SchülerInnen, wenn in ihrem sozialen nahen Umfeld starke Veränderungen und psychische Belastungen auftreten. Dazu gehört zum Beispiel die Trennung der Eltern. Außerdem unterteilt er die Migrantenfamilien in diejenigen, die wohlhabend sind und die aufgrund dessen einen besseren Zugang zu Bildung haben und in diejenigen, die weniger wohlhabend sind und deshalb einen schwierigeren Zugang zu Bildung haben (Bauer in ebd.: 69f, Z. 80–84.). Frau Lange ist ähnlicher Meinung. Zum einen geht sie davon aus, dass der Zugang zu Bildung größtenteils vom „Elternhaus [und der] frühkindliche[n] Erziehung abhängt" (Lange in ebd.: 126, Z. 471–472). Herr Bauer führt außerdem einen weiteren Aspekt an, der den Schulerfolg eines Kindes wesentlich beeinflussen kann: „[…] und habe jetzt […] erlebt, dass durchaus niveauähnliche, fast niveaugleiche Kinder dann doch unterschiedliche weiterführende Schulen besucht haben" (Bauer in ebd. 70, Z. 94–96). Der Grund liegt seines Erachtens unter anderem darin:

> *„Also der Mut beispielsweise bestimmter Eltern, zu sagen, Mensch, mein Kind hat eigentlich die Qualifikation für´ s Gymnasium, aber ich trau´ mir nur Realschule zu, der war doch hier und da schon mal ausgeprägt, weil dann die Mutter einfach gesagt hat, ich bin alleinerziehend, hab´ drei Kinder, davon eins zum Beispiel in einem Fall ein behindertes Kind, wenn mein Kind dann oder wenn meine Tochter auf´s Gymnasium kommt, dann kann ich ihr nicht weiterhelfen. Ich habe auch nicht die finanziellen Möglichkeiten, sie zu unterstützen. Machen wir Realschule, ist sicher, das kann ich überschauen. (Äh), das ist so' n Klassiker" (Bauer in ebd.: 70, Z. 96–104).*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Großteil der InterviewpartnerInnen der Meinung ist, dass nicht das Geschlecht, sondern die soziale Herkunft sowie weitere soziale Zusammenhänge den Bildungserfolg von Kindern maßgeblich beeinflussen.

4.7.6 Fazit

Bezugnehmend auf die eingangs formulierte Leitfrage, ob das Prinzip Gender Mainstreaming auf der kommunalpolitischen Ebene Bochums integriert ist und inwieweit sich die Beachtung bzw. Nichtbeachtung der Gleichstellungsarbeit im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften auf das Schulsystem Bochums auswirkt, ist Folgendes deutlich geworden:

Gender Mainstreaming findet im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften aktuell keine Beachtung, was nicht zuletzt daran liegt, dass das Prinzip des Gender Mainstreaming den wenigsten Ausschussmitgliedern tatsächlich bekannt ist (vgl. hierzu auch den Beitrag von Iscan/Schwarze und Remiorz in diesem Band). Die Befragten ordneten Gender Mainstreaming im Bereich der Frauenförderung ein, was bedeutet, dass ihnen die Reichweite dieses politischen Prinzips nicht bewusst ist. Zudem geht der Großteil der Befragten davon aus, Gleichstellungsarbeit sei in Deutschland in der heutigen Zeit nicht mehr notwendig, da die Frauen bereits gleichberechtigt seien. Das begründen sie damit, dass Frauen inzwischen im politischen Leben auch hohe Positionen einnehmen, wenngleich im selben Atemzug eingeräumt wird, dass dies vermehrt in den sozialen Bereichen vorkommt. Gender Mainstreaming im Schulsystem ist der Argumentation der Befragten zufolge größtenteils nicht zwingend erforderlich, weil die Gleichberechtigung zwischen Mädchen und Jungen erfolgt sei. Die Ausschussmitglieder, die zudem als Lehrkräfte tätig sind, erklärten, dass keine geschlechtsspezifischen Unterscheidungen im Unterricht gemacht würden, da Mädchen und Jungen gleich seien und diese entsprechend auch gleich behandelt werden müssten.

In Bezug auf die Zuständigkeiten des Ausschusses für Bildung und Wissenschaften verdeutlichten die Befragten, dass sie in innerschulischen Angelegenheiten keine Entscheidungskompetenzen haben. Demnach liegt die Vermutung nahe, dass diese fehlenden politischen Einflussbereiche dazu führen, dass erst gar kein Interesse für bestimmte Themengebiete entsteht. Das Bemerkenswerte an dieser Situation ist, dass die Stadt Bochum grundsätzlich Gender Mainstreaming in ihr Programm aufgenommen hat. Dem Gleichstellungsauftrag der Stadt Bochum zufolge sollen in „allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig berücksichtigt [werden], da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt."[12] Es lässt sich also eine Diskrepanz zwischen dem Gleichstellungsauftrag der Stadt Bochum und dessen Umsetzung im Ausschuss für Bildung und Wissenschaften feststellen (vgl. dazu Sabisch in diesem Band). Eine Verbreitung dieses Konzeptes und ein gendersensibles Umdenken im Ausschuss sind demnach nicht hinreichend erfolgt. Daraus lässt sich schließen, dass auch im Schulsystem noch wenig im Bereich des Gender Mainstreaming umgesetzt wird. Dazu lässt sich sagen, dass das Prinzip zunächst auf allen Ebenen und insbesondere auf der politischen Ebene verstanden und internalisiert werden muss, damit es adäquat realisiert werden kann. Ein Bewusstsein für die bestehende Geschlechterordnung in der Gesellschaft muss geschaffen werden, indem man zum Beispiel Aufklärungsprojekte in der Stadt Bochum initiiert. Denn nur eine verinnerlichte Gleichstellungsarbeit kann auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Schulsystem einwirken und perspektivisch auf die tatsächliche Chancengleichheit hinarbeiten.

[12] http://www.bochum.de/gleichstellungsstelle/gender-mainstreaming. Stand 02.09.2013.

Literatur

- Blasse, Nina. (2013). Bildung von Geschlecht. Positionen der GEW zur Debatte um Jungenbenachteiligung und Feminisierung des Bildungssystems. In: Jähnert, Gabriele (Hrsg.): Gender und Schule. Konstruktionsprozesse im schulischen Alltag (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin Texte 37) (115–122).
- Gomolla, Mechthild & Radtke, Frank-Olaf. (2007). Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 2. durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Kreienbaum, Maria Anna. (2009). Die aktuelle „Jungendebatte" – bildungspolitisch gewendet. In: Budde, Jürgen & Mammes, Ingelore (Hrsg.): Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur (25–33). Wiesbaden: Springer.
- Mammes, Ingelore. (2009). Jungenkatastrophe und Alphamädchen? – Diskurse und Fakten zu Einflussfaktoren auf Geschlechterdifferenzen in der Schule. In: Budde, Jürgen & dies. (Hrsg.): Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur (35–44). Wiesbaden: Springer.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit. (2005). Gender Mainstreaming in Niedersachsen. Gleiche Chancen. Gleiche Rechte. Politik mit Konsequenzen. Land Niedersachsen.
- Niessen, Olga & Sutaj, Hyre. (2013). Gender Mainstreaming. Qualitative Forschung in der Stadt Bochum. Bochum: unveröffentlichtes Manuskript.
- Quenzel, Gudrun & Hurrelmann, Klaus. (Hrsg.). (2010). Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Rieske, Thomas Viola. (2011). Bildung von Geschlecht. Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen. Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt: GEW.
- Seemann, Malwine. (2009). Geschlechtergerechtigkeit in der Schule. Eine Studie zum Gender Mainstreaming in Schweden. Bielefeld: Transkript.
- Segeritz, Michael; Stanat, Petra & Walter, Oliver: Muster des schulischen Erfolgs von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund. S. 165–186. In: Allemann-Ghionda, Cristina; Stanat, Petra; Göbel, Kerstin & Röhner, Charlotte (Hrsg.): Migration, Identität, Sprache und Bildungserfolg. Weinheim u. a. : Beltz 2010 (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 55). http://www.pedocs.de/volltexte/2012/6950/pdf/Segeritz_Stanat_Walter_Muster_des_schulischen_Erfolgs.pdf
- Stadt Bochum. (Hrsg.). (2012). Sozialbericht Bochum 2012.
- Stadt Bochum. (2009). Katalog über die Zuständigkeiten der Ausschüsse des Rates der Stadt Bochum 2009. Gemäß Beschluss des Rates der Stadt Bochum vom 06.11.2009.
- Stadt Bochum. (Hrsg.). (2013/2014). Schulverzeichnis der Stadt Bochum.
- Stürzer, Monika. (2003). Geschlechtsspezifische Schulleistungen. In: Stürzer, Monika/Roisch, Henrike/Hunze, Annette & Cornelißen, Waltraud: Geschlechterverhältnisse in der Schule (83–121). Opladen: Leske und Budrich.

- Tondorf, Karin. (2001). Gender Mainstreaming – Eine verbindliche Handlungsmaxime für Politik und Verwaltung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54. H. 4. S. 271 – 277.

Internetquellen
- Bochumer Bildungsnetz. Button: Sekundarschulen: http://www.sva.bobi.net/bobi/_rubric/index.php?rubric=Sekundarschulen. Stand: 27.08.2013
- Bochumer Bildungsnetz. Button: Betreuung an Schulen: http://www.sva.bobi.net/bobi/_rubric/index.php?rubric=+Betreuung+an+Schulen. Stand 29.08.2013
- Homepage der Gemeinschaftsschule Bochum Mitte: http://www.gbm.bobi.net/. Stand 27.08.2013
- Schulministerium NRW. Bildungsportal: Gemeinsames Lernen von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Behinderungen: http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Inklusion_Gemeinsames_Lernen/index.html. Stand: 27.08.2013

Olga Niessen (M. A.) ist derzeit als pädagogische Fachkraft tätig und betreut Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge (UMF). Sie studierte Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Schwerpunkt „Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse".

Hyre Sutaj (M. A.) arbeitet gegenwärtig in der sozialpädagogischen Familienhilfe und ist Anti-Gewalt-Trainerin. Sie studierte Soziologie und Germanistik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

WISSENSCHAFT UND POLITIK GEHEN HAND IN HAND
GENDER MAINSTREAMING IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

DOZENTINNEN: PROF. DR. KATJA SABISCH UND DR. BAHAR HAGHANIPOUR

»AUSSCHUSS FÜR MIGRATION UND INTEGRATION«

von **SILKE REMIORZ**

FORSCHUNGSFRAGE:
Wie wird Gender Mainstreaming in der Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration abgebildet?

KURZBESCHREIBUNG:

Gender Mainstreaming gilt als politische Querschnittsaufgabe. Sie soll einer Ungleichbehandlung der Geschlechter auf der politischen Handlungsebene und innerhalb von Institutionen und Organisationen entgegenwirken. Ungleichbehandlungen geschehen jedoch nicht allein aufgrund der Kategorie Geschlecht, sondern auch aufgrund der Schichtzugehörigkeit und/oder der Ethnizität eines Menschen. Aus diesem Grund erfolgte eine Untersuchung der gleichstellungspolitischen Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration der Stadt Bochum.

METHODE:

Die Gesamtstichprobe der Untersuchung gliedert sich in zwei Teile:

- In der ersten Erhebung wurden 12 von 25 Mitgliedern des Ausschusses mit einem standardisierten Fragebogen zu ihren Erfahrungen und gleichstellungspolitischen Handlungsansätzen befragt.
- Die zweite Erhebung umfasste sechs vertiefende qualitative Interviews.

ERGEBNISSE:

- Es lässt sich eine primäre Fokussierung auf migrations- und integrationspolitische Themen innerhalb der inhaltlichen Arbeit des Ausschusses feststellen.
- Gleichstellungspolitische Themen werden laut der Aussage der befragten Ausschussmitglieder in der Arbeit des Ausschusses mitbeachtet.
- Allerdings ist die Bedeutung des Begriffs „Gender Mainstreaming" als Querschnittsaufgabe oft unklar.

KONTAKT
Prof. Dr. Katja Sabisch
Telefon: +49 (0)234/32-22988
Katja.Sabisch@rub.de
http://www.sowi.rub.de/gender

gender_studies

Stadt Bochum

4.8 Eine große Unbekannte? Gender Mainstreaming im Ausschuss für Migration und Integration

Silke Remiorz

Der Begriff „Gender Mainstreaming" ist als politische Querschnittsaufgabe für viele Politiker_innen eine große Unbekannte. Dabei ist seine gesellschaftliche und politische Relevanz zur Vorbeugung von Ungleichbehandlungen der Geschlechter auf der politischen Handlungsebene und innerhalb von Institutionen und Organisationen besonders wichtig. Warum wird diese Querschnittsaufgabe dennoch häufig stiefmütterlich behandelt und gerne als feministisches oder frauenpolitisches ‚Gedöns' abgetan?

Ungleichbehandlungen innerhalb der Gesellschaft geschehen bekanntermaßen nicht allein aufgrund von Schichtzugehörigkeit oder Herkunft eines Menschen, sondern auch aufgrund der Kategorie Geschlecht. Daher war es ein Anliegen dieser empirischen Analyse, einen Schwerpunkt auf die Kategorien „Geschlecht" und „Ethnizität" zu legen und dies im kommunalpolitischen Handlungsfeld des Ausschusses für Migration und Integration der Stadt Bochum zu erforschen.[1] Die Begründung hierfür liegt in der gesellschaftspolitischen Relevanz beider Themen: Bochum ist eine Kommune im Ruhrgebiet mit einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund (22,82 Prozent, vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen 2013), deren Stimmen innerhalb der kommunalen Mehrheitsgesellschaft repräsentiert und gehört werden sollten. Ferner liegt auch der Anteil der weiblichen Bevölkerung – sowohl bei der weiblichen deutschen Wohnbevölkerung als auch bezüglich der weiblichen ausländischen Wohnbevölkerung – bei über 50 Prozent (52,10 Prozent deutsche Frauen, 50,70 Prozent ausländische Frauen, vgl. ebd.).

Der Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum (AMI) bot folglich einen guten Rahmen, die beiden Kategorien „Geschlecht" und „Ethnizität" in ihrer Verschränkung gemeinsam zu analysieren. Die Analyse des AMI der Stadt Bochum gliederte sich in zwei Teiluntersuchungen. In der ersten *standardisierten Teiluntersuchung* wurden die Mitglieder des Ausschusses anhand eines speziell für diese Analyse entwickelten Fragebogens zu deren Erfahrungen, Umsetzungen und Handlungsansätzen von gleichstellungspolitischen Themen befragt. Die zweite *offene Teiluntersuchung* umfasste vertiefende qualitative Interviews zu den ausgewerteten Ergebnissen der ersten Teiluntersuchung (Remiorz 2014). Als zentrales Ergebnis beider Untersuchungen lässt sich eine primäre Fokussierung auf migrations- und integrationspolitische Themen innerhalb der inhaltlichen Arbeit des Ausschusses festhalten. Gleichstellungs- und geschlechtspolitische Themen werden laut der Aussage der befragten Ausschussmitglieder in der Arbeit des Ausschusses zwar mitbeachtet, deren Umsetzung erweist sich jedoch als problematisch und wird kritisch diskutiert. Ferner stellte sich heraus, dass den befragten Ausschussmitgliedern die inhaltliche Bedeutung des Begriffes „Gender Mainstreaming" kaum bekannt ist. Im Folgenden wird zunächst das Handlungsfeld der empirischen Analyse beschrieben. Nach einer kurzen Erläuterung der Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration (AMI) werden die angewandten Methoden vorgestellt (1.). Nach einer zusammenfassenden Darstellung der Erhebungsschritte (2.) folgt die Diskussion der Ergebnisse (3.), die mit der Formulierung von Handlungsempfehlungen endet (4.).

4.8.1 Der Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum (AMI)

Gemäß § 58, „Zusammensetzung der Ausschüsse und ihr Verfahren", der nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung (Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen 2013) wurde der bis dahin bestehende Ausländerbeirat der Stadt Bochum im Jahr 2004 unter Zustimmung des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen durch einen Beschluss des Rates der Stadt Bochum zum Ausschuss für Migration und Integration (Stadt Bochum o. J.). Dies geschah, um ein politisches Handlungsgremium für Migrant_innen in Bochum innerhalb der Kommune zu implementieren. Durch die Umstrukturierung des Ausländerbeirates in einen Ausschuss bekam dieser, neben der bereits beratenden Funktion innerhalb der Kommunalpolitik, nun auch exekutive Kompetenzen zugewiesen. Diese umfassen zum Beispiel die Entscheidungsfreiheit über die dem Ausschuss zugewiesenen

[1] Die hier dargestellten Ergebnisse sind in Remiorz, Silke (2014). Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik. Herbolzheim: Centaurus, veröffentlicht. Die entsprechenden Stellen sind in dieser Ausarbeitung kenntlich gemacht.

Haushaltsmittel der Kommune sowie die aktive Beteiligung und Gestaltung themenrelevanter kommunalpolitischer Aspekte (ebd.). Zu den Themen und Aufgaben des AMI gehören unter anderem eine aktive Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführung von themenrelevanten Fortbildungen und Veranstaltungen sowie der Einbezug der Flüchtlingsproblematik, die auch in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses fällt (Stadt Bochum 2009b). Die Zusammensetzung des Ausschusses ist außerdem in der Gemeindeordnung geregelt. Gemäß § 58 Abs. 1 der Gemeindeordnung NRW (Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen 2013) setzt sich der Ausschuss wie folgt zusammen: elf Ratsmitglieder (stimmberechtigt), zehn Migrantenvertreter_innen (direkt gewählt und stimmberechtigt), ein beratendes Mitglied und bis zu drei sachkundige Einwohner_innen (Stadt Bochum 2009b). Ferner ist dem Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum eine eigene Geschäftsstelle sowie eigenes Verwaltungspersonal zugewiesen (Stadt Bochum o. J.).

Die Annäherung an die thematische Umsetzung von Handlungsansätzen und Erfahrungen mit gleichstellungspolitischen Themen unter der Berücksichtigung des Gender Mainstreaming innerhalb des Ausschusses für Migration und Integration erfolgte durch die Erfassung des Ist-Zustandes der inhaltlichen Arbeit dieses kommunalpolitischen Gremiums. Hierzu erschien es sinnvoll, zuerst eine quantitative Erhebung durchzuführen, um ein ganzheitliches Meinungsbild der Mitglieder des AMI zu erlangen. Mit einer Ausschöpfungsquote von 48,0 Prozent für die vorliegende Erhebung liegt diese weit über der durchschnittlichen Rücklaufquote für Fragebogenerhebungen in der empirischen Sozialforschung von ca. 20,0 Prozent (Diekmann 2010). Dennoch ist kritisch anzumerken, dass nur insgesamt zwölf von fünfundzwanzig Mitgliedern des Ausschusses für Migration und Integration der Stadt Bochum an der Erhebung teilgenommen haben. Folglich kann kein ganzheitliches Meinungsbild der Ausschussmitglieder erfolgen.

Die theoretische Entwicklung des angewandten Fragebogens erfolgte mithilfe der Intersektionalitätstheorie (Crenshaw 1989), des Gender Mainstreaming (Council of Europe 2004) und der Perspektive auf die soziale Segregation von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland (Zimmermann-Hegman et al. 2007). Der inhaltliche Schwerpunkt des Fragebogens lag auf gleichstellungspolitischen Themen; außerdem wurden allgemeine Fragen zur inhaltlichen Arbeit des Ausschusses gestellt. Das aus der Fragebogenerhebung gewonnene Datenmaterial diente folglich als Grundlage für die zweite Teiluntersuchung, die in Form eines leitfadengestützten Interviews durchgeführt wurde. Hierbei lag eine besondere Fokussierung auf zwei Kernaspekten der Fragebogenerhebung: der „Geschlechts- und Gleichstellungspolitik" sowie den „Hauptaufgaben des Ausschusses für Migration und Integration der Stadt Bochum" (Remiorz 2014: 68). Die Entwicklung des leitfadengestützten Interviews erfolgte durch die gezielte Evaluation der bereits erlangten Ergebnisse aus der ersten Stichprobe (Lamnek 2005). In dem durchgeführten Interview wurden sowohl offene als auch geschlossene Fragen und Nachfragen gestellt (Schnell/Hill/Esser 2011).

Die Stichprobe der Fragenbogenerhebung bestand aus zwölf von insgesamt fünfundzwanzig Mitgliedern des AMI. Neun der befragten Ausschussmitglieder sind männlichen und drei weiblichen Geschlechts. Die im Ausschuss für Migration und Integration vertretenden Gruppen verteilten sich in der Fragebogenerhebung wie folgt: fünf Ratsmitglieder, vier direkt gewählte Migrantinnenvertreter_innen, zwei sachkundige Einwohner_innen und ein beratendes Mitglied aus dem Frauenbeirat. Sechs der befragten AMI-Mitglieder gehören dem Ausschuss seit der ablaufenden Legislaturperiode (2009 – 2014) an; drei Mitglieder gaben an, dass sie bereits seit zwei Legislaturperioden dem AMI zugehörig sind. Die drei weiteren Befragten sind seit mehr als zwei Legislaturperioden im Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum tätig und waren bereits bei dessen Gründung und davor im Ausländerbeirat aktiv. Im Durchschnitt waren die an der Stichprobe teilnehmenden Personen zum Zeitpunkt der Erhebung 52,0 Jahre alt (SD 10,17 Min. 36,0 Max. 68,0).

Die auf der Fragenbogenerhebung aufbauende Stichprobe der durchgeführten qualitativen Interviews umfasste sechs zufällig ausgewählte Ausschussmitglieder aus der Gesamtgruppe von fünfundzwanzig Ausschussmitgliedern. Vier der befragten AMI-Mitglieder sind männlichen und zwei weiblichen Geschlechts. Die Aufteilung in die einzelnen Gruppen gliedert sich wie folgt: drei Ratsmitglieder, zwei direkt gewählte Migrantinnenvertreter_innen und ein Mitglied der sachkundigen Einwohner_innen. Über die Hälfte der befragten Ausschussmitglieder gaben an, eine eigene Migrationsgeschichte zu haben. Im

Durchschnitt waren die an der Stichprobe teilnehmenden Personen zum Zeitpunkt der Erhebung mit 43,2 Jahren rund 8,8 Jahre jünger als die an der Fragebogenerhebung beteiligten Ausschussmitglieder (SD 10,79 Min. 28,0 Max. 60,0) (Remiorz 2014: 68).

4.8.2 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse

Von den zwölf befragten Ausschussmitgliedern in der Fragebogenerhebung wurden fünf Personen in Deutschland, vier in der Türkei und jeweils eine Person in Syrien, dem Iran und in Russland geboren. Der Anteil der befragten Ausschussmitglieder mit Migrationshintergrund liegt bei 58,2 Prozent (n=7). Alle befragten Ausschussmitglieder wohnten zum Zeitpunkt der Datenerhebung in Bochum und gaben an, dass sie in einem Stadtteil wohnen, in dem ihrer subjektiven Einschätzung nach viele oder einige Menschen mit Migrationshintergrund leben. Als Motivationsgründe für eine Mitarbeit im AMI wurden mit jeweils acht Nennungen die Integrationsförderung und die Gestaltung des Zusammenlebens von verschiedenen Migrant_innengruppen und der übrigen Bochumer Bevölkerung sowie die Förderung der politischen Partizipation von Migrant_innen und die Informationsbeschaffung genannt. Als Hauptaufgaben der inhaltlichen Arbeit nannten die befragten Ausschussmitglieder die Förderung der kulturellen, sozialen und sprachlichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, die Interessenvertretung von jungen und alten Migrant_innen sowie deren Grundversorgung und die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung.

Die inhaltliche Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration umfasst hauptsächlich die Gruppen der türkischen und russischen Migrant_innen sowie die der Flüchtlinge bzw. die der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge. Die Angaben zu gesellschaftlichen, sozialen und politischen Bereichen, in denen ein besonderer Handlungsbedarf gesehen wird, umfassen sowohl im Allgemeinen als auch für die Stadt Bochum eine gezielte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Migrant_innen, den Spracherwerb sowie die gesellschaftliche und kommunalpolitische Partizipation, die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung sowie den interkulturellen Austausch und die interkulturelle Arbeit innerhalb der Kommune. Bezüglich der geschlechtspolitischen Themen in der inhaltlichen Arbeit des AMI entfiel nur eine Nennung auf den Aspekt „Gender" als Hauptaufgabe des Ausschusses. In Bezug auf eine Kooperation des AMI mit gleichstellungspolitischen Institutionen der Stadt Bochum wie z. B. dem Frauenbeirat oder der Gleichstellungsstelle gaben nur zwei der zwölf befragten Ausschussmitglieder an, dass es eine solche Kooperation gibt oder gegeben habe. Um den mangelnden Kenntnisstand bezüglich gleichstellungspolitischer Themen zu verbessern, machten die Mitglieder des AMI mehrere Vorschläge. Für die Verbesserung des persönlichen Kenntnisstandes gaben zwei Ausschussmitglieder an, dass sie Seminare, Workshops und Fortbildungen zu diesem Thema besuchen würden; drei AMI-Mitglieder wünschten sich mehr Informationen durch die Verwaltung zu diesem Thema; zwei Ausschussmitglieder sagten zudem, dass sie sich eigenständig mit der Thematik auseinandersetzen wollen; vier Mitglieder würden diese Auseinandersetzung gerne innerhalb des Ausschusses und mithilfe der Verwaltung durchführen. Zudem erachtet der größte Teil der Ausschussmitglieder eine intensivere Auseinandersetzung mit den zuvor genannten gleichstellungspolitischen Themen als sehr sinnvoll. Hier zeigt sich, dass eine generelle Offenheit sowohl für das Thema „Gender Mainstreaming" als auch für andere allgemeine geschlechts- und gleichstellungspolitische Themen bei den befragten Ausschussmitgliedern vorhanden ist. Gleichwohl ist anzumerken, dass aktuell kaum eine explizite Beschäftigung mit der Thematik stattfindet (Remiorz 2014: 66f.).

Die Ergebnisse der zweiten Datenerhebung zeichnen ein ähnliches Bild. Von den sechs interviewten Ausschussmitgliedern bestätigten alle die bereits in der Fragebogenerhebung genannten Nennungen zu den Hauptaufgaben des Ausschusses für Migration und Integration der Stadt Bochum. Dazu zählen 1. die Förderung der kulturellen, sozialen und sprachlichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, 2. die Interessenvertretung von jungen und alten Migrant_innen sowie deren Grundversorgung und 3. die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung. Ferner wurden folgende Aspekte von den offen befragten Ausschussmitgliedern ergänzend genannt: eine gezielte Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, zugängliche Informationen und Aufklärung von Migrant_innen und Flüchtlingen, Vermittlung des Demokratieverständnisses, gesundheitliche Fürsorge sowie eine gleichberechtigte Integration der

Menschen mit Migrationshintergrund in die deutsche Wohnbevölkerung. Die genannten ergänzenden Hauptaufgaben sind auch als kritische Anmerkungen in Bezug auf die eventuell fehlenden Aspekte innerhalb der Hauptaufgaben des AMI anzusehen. Auf die Frage danach, welche Gruppe in der inhaltlichen Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration am meisten Gehör findet, wurden bereits in der Fragebogenerhebung folgende Gruppen am häufigsten genannt: türkische und russische Migrant_innen sowie Flüchtlinge und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Bezüglich der Frage, in welchen gesellschaftlichen, sozialen und politischen Bereichen der Stadt Bochum ein besonderer Handlungsbedarf für Menschen mit Migrationshintergrund gesehen wird, nannten die interviewten Ausschussmitglieder ebenso wie in der Fragebogenerhebung die Bereiche der gezielten Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik und der gesellschaftlichen und kommunalpolitischen Partizipation, den Erwerb von Sprachkenntnissen, die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung sowie einen interkulturellen Austausch bzw. interkulturelle Arbeit innerhalb der Kommune. In den vertiefenden Interviews kritisierte ein Ausschussmitglied die Nennungen der Hauptaufgaben zur gesellschaftlichen und politischen Partizipation der Menschen mit Migrationshintergrund. Diese würden, so das AMI-Mitglied, nicht wirklich gelebt, sondern vielmehr nur benannt und fungierten als leere Worthülse. Als weitere ergänzende Punkte, die für die gesellschaftliche und politische Arbeit von Bedeutung sind, wurden zum einen die Schließung von Asylbewerber_innen- und Flüchtlingsheimen und die damit verbundene Umstrukturierung in angemessene Wohnanlagen für Flüchtlinge und Asylbewerber_innen genannt; zum anderen wurde auf eine gezielte Senior_innenarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund und eine spezifische interkulturelle Sozialraumorientierung unter der Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund verwiesen.

Die befragten Ausschussmitglieder äußerten sich ebenfalls zu geschlechtspolitischen Themen. Sie merkten an, dass gleichstellungspolitische Aspekte in der Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration keine große Rolle spielen, sondern in der inhaltlichen Arbeit des AMI möglichst mitgedacht und z. B. durch Handlungsanweisungen in der Geschäftsordnung des Ausschusses umgesetzt werden. Ferner wurde darauf hingewiesen, dass gleichstellungspolitische Themen nicht behandelt werden, da diese nicht durch Ausschussmitglieder hineingetragen würden und andere politische Themen eine höhere Priorität innerhalb des AMI genössen. In Bezug auf eine gezielte Kooperation des AMI mit gleichstellungspolitischen Institutionen der Stadt Bochum wurde deutlich, dass die sechs befragten Ausschussmitglieder fast alle, bis auf eine Person, um die Existenz gleichstellungspolitischer Institutionen innerhalb der Bochumer Stadtverwaltung wissen, die politischen Akteur_innen oder deren inhaltliche Arbeit jedoch nicht benennen oder einordnen können. Zwei der befragten AMI-Mitglieder nahmen an, dass es eventuell bereits Berührungen des AMI mit den zuvor genannten gleichstellungspolitischen Institutionen gab. Für die individuelle Beschreibung von Gender Mainstreaming kann festgehalten werden, dass nur einer von sechs Befragten den Begriff inhaltlich zu verorten wusste. Die anderen konnten dem Begriff keine Bedeutung zuordnen oder hatten zuvor noch nie von ihm gehört. Zusammenfassend kann in Bezug auf eine mögliche intensivere Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Themen im AMI konstatiert werden, dass die Mehrheit der befragten Ausschussmitglieder eine Beschäftigung mit der Thematik für sehr sinnvoll erachten und auch angaben, diese intensivere Auseinandersetzung individuell und kollektiv anzustreben.

Insgesamt sprachen sich die Befragten für eine gezielte interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung sowie für eine zielführende Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Migrant_innen (insbesondere für junge Menschen) aus und forderten eine effektivere Partizipation von Migrant_innen, eine interkulturelle Gesundheitspolitik und das kommunale Wahlrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Gesellschaft (Remiorz 2014: 92 – 94).

4.8.3 Gender Mainstreaming: unbekannt, aber präsent?

Die Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der kommunalen Stadtverwaltung kann nur verwirklicht werden, wenn alle beteiligten Akteur_innen für eine sichtbare und zielführende Umsetzung von Gender Mainstreaming eintreten. Doch was verbirgt sich hinter dem Konzept des „Gender Mainstreaming"? Ist dies allen politischen Akteur_innen bewusst oder gibt es in der Arbeit der kommunalpolitischen Gremien noch inhaltlichen Nachholbedarf? Was passiert, wenn die ausführen-

den Akteur_innen auf kommunalpolitischer Ebene andere politische Aspekte vorrangig behandeln und die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Hintergrund rückt? Wer entscheidet darüber, welche politischen Themen vorrangig behandelt werden, und ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming gescheitert, wenn bestimmte Gremien diese politische Querschnittsaufgabe kaum oder gar nicht behandeln? Ist es nicht vielmehr die Aufgabe der Politik, niemanden, ganz gleich welcher Herkunft, welcher Schichtzugehörigkeit und welchen Geschlechts, „zurückzulassen"? Sollte die Politik und daran angeschlossen die Gesellschaft Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit nicht allumfassend verstehen? Und kann eine Implementierung von Gender Mainstreaming nicht vielmehr zu einer ganzheitlicheren Idee heranwachsen, die jede Form von Benachteiligung überwindet (Remiorz 2014: 95)?

Erste Ansätze dazu finden sich in der Implementierung eines Diversity Managements z. B. auf kommunaler Verwaltungsebene (Krell/Sieben 2011). Im Diversity-Ansatz geht es im Gegensatz zum Gender Mainstreaming nicht allein um die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, sondern vielmehr um eine Vielfaltsförderung. Darin werden verschiedene soziale Kategorien berücksichtigt. Krell und Sieben (2011: 156) nennen folgende ergänzende Kategorien: „[...] Alter, Nationalität, [...], Religion, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung, familiäre bzw. Lebenssituation, [...], Ausbildung, Werte, Verhaltensmuster usw. [...]". Anders als das Gender Mainstreaming ist das Konzept des Diversity Management nicht als Top-down-Konzept angelegt, sondern sollte vielmehr innerhalb der von der Umsetzung dieses Konzeptes betroffenen Gruppe umgesetzt werden (ebd.: 156).

Der Fokus der vorliegenden Erhebung lag jedoch weiterhin auf dem Gender Mainstreaming-Konzept, da dieses für die Frage nach dem Zusammenhang von Geschlecht und Migration analytisch gewinnbringend ist. So haben Lewalter, Geppert und Baer (2009: 126) in einer Bestandsbeschreibung zum Thema „Leitprinzip Gleichstellung? – 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung" die Frage danach gestellt, „[...] welche Weichenstellungen in der Strategie und im Implementierungsprozess dazu führten, dass Veränderungen, auf die GM zielt, nur in Teilbereichen sichtbar geworden sind." Für den Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum lässt sich ebenfalls diese Frage stellen. Der Fokus des Ausschusses richtet sich vorrangig auf die politischen Themen, welche ihn inhaltlich beschreiben, also die Aspekte der Migration und Integration. Gleichstellungspolitische Fragen werden in seiner inhaltlichen Arbeit von den Mitgliedern nicht explizit diskutiert. So ist es vor allem zunächst wichtig herauszustellen, inwiefern die beteiligten politischen Akteur_innen um die genaue Bedeutung des Gender Mainstreaming-Konzeptes wissen und welche Relevanz dieses Thema in der inhaltlichen Arbeit des AMI hat. Die Frage nach den Hauptaufgaben des Ausschusses wurde wie folgt beantwortet: 1. die kulturelle, soziale und sprachliche Integrationsförderung, 2. die Interessenvertretung von jungen und alten Migrant_innen und die Grundversorgung der Migrant_innen in der Kommune sowie 3. die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung. Nur eine Person nannte Genderthemen als eine Hauptaufgabe des AMI. Allerdings wird die Umsetzung des Gender Mainstreaming im Integrationskonzept der Stadt Bochum als eine Hauptaufgabe der inhaltlichen Arbeit der politischen Gremien, in diesem Fall des Ausschusses für Migration und Integration, benannt (Stadt Bochum 2009a). So kann das vorhandene Defizit an einem einseitigen Verständnis des Konzeptes liegen. Dazu heißt es im Integrationskonzept der Kommune: „Ein zentrales Ziel der Integration muss die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Mädchen mit Zuwanderungsgeschichte sein" (Stadt Bochum 2009a: 15). Gender Mainstreaming meint jedoch die tatsächliche Gleichstellung beider Geschlechter und ist nicht allein als Frauenförderung zu verstehen:

> *„[...], so [kann] der Ausgangspunkt von GM nur erreicht werden, wenn Gleichstellung aus der marginalisierten ‚Frauenecke' hinein in das Zentrum der Gestaltung und Umsetzung politischer und administrativer Maßnahmen gebracht und als Aufgabe aller Ressorts, also in allen Politikfeldern definiert wird. [...] Ungleichheiten hinsichtlich des Geschlechts, aber auch hinsichtlich anderer relevanter Aspekte wie Ethnizität oder Alter etc., also strukturelle Benachteiligungen von unterschiedlichen Frauen und Männern [...] [sind] zu berücksichtigen" (Lewalter/Geppert/Baer 2009: 126).*

Die sechs befragten Ausschussmitglieder waren auf die Beantwortung der Frage danach, was sie unter dem Begriff „Gender Mainstreaming" verstehen, laut ihrer eigenen Aussagen nicht vorbereitetet. Sie gaben fast alle an, dass sie den Begriff des Gender Mainstreaming nicht verstehen würden bzw. diesen

nicht erläutern können oder diesen sogar noch nie gehört haben. Nur ein Ausschussmitglied konnte aus schildern, was unter dem Konzept des Gender Mainstreaming zu verstehen ist. So lässt sich das vorhandene Defizit im Verständnis von Gender Mainstreaming nicht allein auf die einseitige Deutung des Integrationskonzeptes der Stadt Bochum zurückführen, sondern ist vielmehr in dem nicht vorhandenen Wissen um die inhaltliche Bedeutung des Begriffs zu suchen.

Demnach ist festzuhalten, dass zwar das Konzept bzw. der Begriff des Gender Mainstreaming nicht explizit inhaltlich von den befragten Ausschussmitgliedern im Interview gefüllt werden konnte, diese aber dennoch ein ungefähres Wissen bzw. Gespür für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der inhaltlichen Arbeit haben und dieses innerhalb des AMI und darüber hinaus kommunizieren. Folglich sind die Angaben der befragten Ausschussmitglieder bezüglich der Hauptaufgaben und den verschiedenen Migrant_innengruppen genauer zu betrachten. Ungleichheiten, welche sich nicht allein auf das Geschlecht beziehen, sondern unter anderem auch die Aspekte der Ethnizität oder des Alters und daran angeschlossen der physischen und psychischen Verfassung eines Menschen umfassen, werden explizit auch von den AMI-Mitgliedern genannt und in deren politischer Arbeit berücksichtigt. Die genannten Aspekte lassen sich unter dem Begriff der Intersektionalität nach Winker und Degele (2009) zusammenzufassen. Neben dem Geschlecht, der Ethnizität und dem Körper ist die vierte Kategorie, die soziale Schichtzugehörigkeit eines Menschen, in die Betrachtung der Ergebnisse der vorliegenden Stichprobe aufzunehmen. So sind Migrant_innen mit einem geringen Einkommen auch im Blickfeld der Arbeit des Ausschusses für Migration und Integration. Neun der befragten Ausschussmitglieder gaben in der Fragebogenerhebung an, dass die Gruppe der in Bochum lebenden Migrant_innen mit einem geringen Einkommen einen besonderen Förderbedarf bzw. einer besonderen Unterstützung durch die Arbeit des AMI bedarf. Dies konnte von den sechs interviewten Ausschussmitgliedern in deren Aussagen bestätigt werden. Dabei wurden jedoch explizit der körperliche Aspekt und die damit verbundenen Problematiken für Menschen mit Migrationshintergrund herausgestellt. Dies bezieht sich im Besonderen auf die Menschen mit Migrationshintergrund, welche auf das deutsche Gesundheitssystem angewiesen sind und auf die älter werdende Gesellschaft, welche folglich auch Menschen mit Migrationshintergrund umfasst. Von den in Bochum lebenden Menschen, welche keinen deutschen Pass besitzen oder die eine doppelte Staatsbürgerschaft haben, sind insgesamt ca. 12,6 Prozent 60 Jahre und älter. In Bezug auf die gesamte Bochumer Wohnbevölkerung sind circa ein Viertel aller Einwohner_innen in Bochum über 60 Jahre alt (Stadt Bochum 2009a). In Bezug auf die Aussagen der befragten Ausschussmitglieder in der Fragebogenerhebung zu den Hauptaufgaben des AMI sind an dieser Stelle explizit die Versorgung und die Interessenvertretung von alten Migrant_innen zu nennen. Dies wurde in den sechs Interviews ebenso deutlich wie zuvor in der Fragebogenerhebung. So ist die Versorgung von alten und pflegebedürftigen Migrant_innen durch qualifizierte Fachkräfte mit interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen von gesellschaftspolitischer Relevanz, da in Deutschland ein hoher Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund lebt (Yildirim-Fahlbusch 2003). Der AMI hat sich laut den Aussagen mehrerer befragter Ausschussmitglieder in den vertiefenden Interviews in näherer Vergangenheit häufiger mit der zuvor beschriebenen Problematik befasst. Dies betraf vor allem auch die pflegerische Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt Bochum, in der es vor allem um das individuelle Wohlergehen der betroffenen Migrant_innen ging. Die daran angeschlossenen Fragen, welche Fachkraft sich um welche Patientin/welchen Patienten kümmern darf und aus interkulturellen Aspekten heraus von den betroffenen Patient_innen und der daran angeschlossenen Community akzeptiert wird, sind von besonderer Bedeutung für die inhaltliche Arbeit des AMI.

Anhand der zuvor genannten Aspekte kann festgestellt werden, dass Migrant_innen mit einem mehrfachen Förderungsbedarf, sprich: Migrant_innen, welche potenziell von einer mehrfachen Diskriminierung im Sinne der Intersektionalität betroffen sind, innerhalb der inhaltlichen Arbeit des AMI berücksichtigt werden. Dies umfasst neben den Kategorien Schichtzugehörigkeit, Ethnizität und Geschlecht auch den Aspekt des Körpers (Winker/Degele 2009). Eine explizite Differenzierung bzw. ein expliziter Fokus auf Genderthemen wird jedoch nur von einem Ausschussmitglied als Hauptaufgabe des AMI genannt. Demnach findet zwar eine inhaltliche Auseinandersetzung mit bestimmten Migrant_innengruppen im Sinne der Intersektionalität statt, ein spezieller geschlechtspolitischer Fokus ist jedoch nicht auszumachen.

4.8.4 Migration und Geschlecht: eine Einladung zur Kooperation

Damit kann festgehalten werden, dass geschlechtspolitische Themen in der inhaltlichen Arbeit des AMI nicht explizit hervorgehoben werden. Das kommunalpolitische Gremium bezieht sich in seinen Handlungsanweisungen zwar auf das Konzept „Gender Mainstreaming", gestaltet dieses aber nicht programmatisch aus. Dies verwundert angesichts der Tatsache, dass geschlechtersensibles Handeln dennoch von fast allen Mitgliedern benannt wird. So besteht zum Beispiel Einigkeit darüber, dass Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund einer besonderen Förderung und/oder Integration im Bereich der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bedürfen. Außerdem wurde der Aspekt der Unterstützung und der Förderung im Bereich der Selbstbestimmung und des Selbstbewusstseins sowie der Unterstützung nach häuslicher Gewalt und Zwangsverheiratungen genannt.

Außerdem wurde von fast allen befragten Mitgliedern die Flüchtlingspolitik als eine herausragende Aufgabe des Ausschusses benannt und auch dieses Feld ist in hohem Maße von geschlechterpolitischer Relevanz. Allein im Jahr 2012 stellten 64.539 Personen in Deutschland einen Antrag auf Asyl (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2013). Davon sind gemäß des Königssteiner Schlüssels 21,4 Prozent in Nordrhein Westfalen untergebracht (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2013). Im gesamten Bundesgebiet liegen Zahlen für eine geschlechtliche Differenzierung der Asylbewerber_innen vor. So stellten im Jahr 2012 insgesamt 39.869 (dies entspricht 61,8 Prozent) der Asylbewerber_innen männlichen Geschlechts und 24.670 (dies entspricht 38,2 Prozent) der Asylbewerber_innen weiblichen Geschlechts einen Antrag auf Asyl in Deutschland. Offizielle Zahlen zu einer geschlechtlichen Differenzierung sind seitens der Stadt Bochum leider nicht publiziert, eine Differenzierung ist jedoch unabdingbar. So zeigen internationale und nationale Expertisen, dass insbesondere ein Fokus auf weibliche Asylbewerber_innen und Flüchtlinge gerichtet werden sollte, da diese einer spezifischeren Gefährdung ausgeliefert seien und nach einer gelungenen Flucht besonderer Unterstützung bedürfen (United Nations High Commissioner for Refugees 2008). Sunjic (2012: 161) beschreibt diesen Umstand wie folgt: „Dass Flüchtlinge nicht gleich Flüchtlinge sind und das Geschlecht auch das Schutzbedürfnis determiniert, hat sich als allgemein anerkannte Einsicht erst in den letzten 25 Jahren durchgesetzt und bei allen Beteiligten eine Sensibilisierung erfordert." Eine geschlechtersensible Ausrichtung der inhaltlichen Flüchtlingsarbeit ist demnach unerlässlich und sollte seitens der Kommune – zum Beispiel durch die Bereitstellung von Daten – ermöglicht und forciert werden.

Zuletzt soll ein Blick auf die politischen Kooperationen des Ausschusses für Migration und Integration geworfen werden, denn eine Zusammenarbeit des AMI mit gleichstellungspolitischen Institutionen innerhalb der Bochumer Stadtverwaltung findet nach Angaben der Ausschussmitglieder bislang nicht statt. Aus einer Broschüre des Frauenbeirates zu dessen zehnjährigem Jubiläum im Jahr 2007 geht allerdings hervor, dass eine Kooperation beabsichtigt ist (Stadt Bochum 2007: 5). Dieses Anliegen geht Hand in Hand mit dem Wunsch der AMI-Mitglieder nach mehr Information über gleichstellungspolitische Aktivitäten – es spricht also nichts dagegen, wenn der Frauenbeirat der Stadt Bochum die Einladung annimmt und den inhaltlichen Austausch mit dem Ausschuss für Migration und Integration intensiviert!

Literatur

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Berlin. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 12.12.14).
- Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practises. Strasbourg. www.coe.int/t/dghl/standardsetting/eqaulity/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf (abgerufen am 12.12.14).
- Crenshaw, Kimberley. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In The University of Chicago Legal Forum. (S. 139 – 167). Chicago.

- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. (2011). Zweiter Integrationsindikatorenbericht erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin.
- Diekmann, Andreas. (2010). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Reinbek.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2014). Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht. Bochum. www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw/online;jsessionid=F54E680964C13D63A6724743DBAE12D1?operation=previous&levelindex=3&levelid=1412662839146&step=3 (abgerufen am 12.12.14).
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2013). Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen am 09. Mai 2011 nach Migrationsstatus (Ergebnisse des Zensus 2011). www.it.nrw.de/statistik/z/daten/tab5.pdf (abgerufen am 12.12.14).
- Kleiner, Gabriele (2012). Geschichte der Gemeinwesenarbeit. Oder: von der Gemeinwesenorientierung über den Sozialraumbezug zum Quartiersmanagement. In Sozialmagazin 37. Jahrgang 7–8 (S.12–32). Weinheim: Juventa.
- Krell, Gertraude & Sieben, Barbara. (2011). Diversity Management. Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In Krell, G. et al. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. (S.155–172). Wiesbaden: Gabler/Springer.
- Lamnek, Siegfried (2010). Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Weinheim/Basel: Beltz.
- Lewalter, Sandra; Geppert, Jochen & Baer, Susanne. (2009). Leitprinzip Gleichstellung? – 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. In GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. (Premierenheft 1) (S. 125–139).
- Lutz, Helma & Wenning, Norbert. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In dies. (Hrsg.), Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft (S. 11–24). Opladen: Leske/Budrich.
- Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2013). Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW). Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 27.2.2013. https://recht.nrw.de/lmi/owa/pl_text_anzeigen?v_id=2320021205103438063#det269143 (abgerufen am 12.12.14).
- Oelschlägel, Dieter. (2005). Gemeinwesenarbeit. In Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hrsg.), Handbuch Sozialarbeit und Sozialpädagogik. (S. 653–659). München: Reinhard/Ernst.
- Remiorz, Silke. (2014). Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik. Herbolzheim: Centaurus.
- Stadt Bochum. (2012). Sozialbericht Bochum 2012. Bochum: Eigendruck.
- Stadt Bochum. (2009a). Integrationskonzept der Stadt Bochum. Grundlagen für die Integrationsarbeit. Bochum: Eigendruck.
- Stadt Bochum. (2009b). Katalog über die Zuständigkeit der Ausschüsse des Rates der Stadt Bochum gemäß Beschluss des Rates der Stadt Bochum vom 06.11.2009. www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwContentByKey/N26R26TE028HGILDE/$file/rat_zustaendigkeitskatalog.pdf (abgerufen am 12.12.2014).
- Stadt Bochum. (2007). Zehn Jahre Frauenbeirat der Stadt Bochum. www.bochum.de/C12571A3001D56CE/vwContentByKey/W27BUB58653BOLDDE/$FILE/10jahre_frauenbeirat.pdf (abgerufen am 12.12.2014).
- Stadt Bochum (Angabe ohne Jahr). www.bochum.de/C125708500379A31/vwContentByKey/W2776CG2689BOLDDE (abgerufen am 12.12.2014).
- Sunjic, Melita H. (2012). Sensibilität für Flüchtlingsfrauen steigt allmählich. Der lange Weg zur Verbesserung der Lage in Europa und international. In Hausbacher, E. et al. (Hrsg.), Migration und Geschlechterverhältnisse. Wiesbaden: Springer VS.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B. & Esser, Elke. (2011). Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Toprak, Ahmet & Nowacki, Katja. (2012). Muslimische Jungen. Prinzen, Machos oder Verlierer? Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR Handbook for the Protection of Women and Girls. (2008). www.unhcr.org/refworld/docid/47cfc2962.html (abgerufen am 12.12.2014).
- Winker, Gabriele & Degele, Nina. (2009). Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript.

- Yildirim-Fahlbusch, Yavuz. (2003). Türkische Migranten: Kulturelle Missverständnisse. In Deutsches Ärzteblatt für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (PP 2 Ausgabe Mai 2003), S. 213.
- Zimmermann-Hegman, Ralf et al. (2007). Sozialraumanalyse. Soziale, ethnische und demographische Segregation in den nordrheinwestfälischen Städten. Dortmund: ILS-Schrift.

Silke Remiorz ist Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin (B. A.) und hat Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum studiert (M. A.). Zurzeit ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Vaterschaft zwischen Jugendhilfeerfahrung und väterlicher Kompetenz" an der Fachhochschule Dortmund beschäftigt und Promotionsstudentin an der Universität Wien, Österreich. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Genderforschung und der Kinder- und Jugendhilfe.

WIDERSPRÜCHE UND WIDERSTÄNDE: SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVEN AUF GENDER, MANAGEMENT, DIVERSITY UND MAINSTREAMING

Katja Sabisch

5.

Im Rahmen des Lehrforschungsprojektes „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand. Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis" haben die Studierenden auf eindrückliche Weise gezeigt, wie voraussetzungsvoll, spannungsreich und problembehaftet die Implementierung von Gender Mainstreaming in kommunale Politik sein kann. Während Kezban Iscan und Inga Schwarze den Grund für die oftmals stiefmütterliche Behandlung der Thematik in dem fehlenden Wissen über Gender Mainstreaming verorten und sich wie Silke Remiorz, Olga Niessen und Hyre Sutaj für eine gezielte Informations- und Aufklärungsarbeit aussprechen, kommt Barbara Emser in ihrer soziologischen Studie zu dem Schluss, dass der Frauenbeirat oftmals auf eine politische „Nebenbühne" abgeschoben wird. Insgesamt reicht das Spektrum der ausgewählten Forschungsfragen von einer Totalerhebung der Haushaltsdiskussion (Valerie Daum) über mehrere teilnehmende Beobachtungen von Ausschusssitzungen (Kinga Golomb) bis hin zu Interviewstudien über parteispezifische Vorstellungen und Verwirklichungen von Gender Mainstreaming (Katrin Linde und Carina Schwarze).

Ungeachtet dieser inhaltlichen und methodischen Vielfalt stießen alle Forschungsprojekte im Laufe ihrer Erhebungsphase auf ein und denselben Widerspruch, der Dokumente, Gespräche, Beobachtungen, Protokolle und Transkripte wie ein roter Faden durchzog: die Diskrepanz zwischen den offiziellen Verlautbarungen der Stadt – „die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen [werden] von vornherein und regelmäßig berücksichtigt, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt", heißt es auf den Internetseiten der Stadt Bochum[1] – und dem alltäglichem Wissen und Wollen der politischen Akteure und Akteurinnen – „Gender, watt is datt denn?", fragte ein erstauntes Ausschussmitglied zu Beginn eines Interviews[2].

Im Folgenden soll es darum gehen, diesen Widerspruch analytisch zu rahmen und soziologisch zu erklären. Nicht zuletzt soll so eine gemeinsame Klammer formuliert werden, die nicht nur die einzelnen Forschungs*projekte* kritisch würdigt, sondern vor allem die einzelnen Forschungs*ergebnisse* zu einer ersten übergreifenden Frage zusammenführt: Worauf gründet der Widerspruch zwischen dem offiziellen ‚doing' und dem inoffiziellen ‚undoing' von Gender Mainstreaming? Welche Widerstände lassen sich identifizieren und wie sind diese zu erklären?

Um diese Fragen zu beantworten, werde ich zunächst einen Blick auf die Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management werfen. Beide wurden bereits hinreichend erläutert, diskutiert und reflektiert (Haghanipour in diesem Band; Meuser/Riegraf 2010), sodass ich versuchen werde, eine neue Perspektivierung der Programme vorzunehmen (5.1). Nachdem ich im ersten Teil das aufwieglerische Potenzial des „Gendiversity Mainmanagement" herausgearbeitet habe, werde ich im zweiten Teil des Beitrags zwei Theorien vorstellen, die in je unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlicher Reichweite die Widerstände gegen die emanzipatorischen Konzepte „Gender Mainstreaming" und „Diversity Management" erklären: In einem ersten Schritt beleuchte ich die Mesoebene der Organisation, indem ich mit neo-institutionalistischen Ansätzen die allzu lose Kopplung von Formal- und Aktivitätsstruktur in der Bochumer Kommunalpolitik analysiere (5.2.1); in einem zweiten Schritt widme ich mich der Mikroebene des Individuums, indem ich die Widerstände gegen die Implementierung von Gender Mainstreaming auf verschiedene Mentalitätsmuster der kommunalpolitischen Akteure und Akteurinnen zurückführe (5.2.2). Im letzten Teil des Beitrags (5.3) sollen beide Modelle zusammenfassend analysiert und diskutiert werden. Angesichts der herausgestellten Barrieren auf der Meso- und Mikroebene bleibt zu fragen, welchen Einfluss die Makroebene der Gesetzgebung auf das ‚doing gender mainstreaming' hat – sind es tatsächlich ausschließlich bindende Rechtsvorschriften und Sanktionen, die ein ‚Umhandeln' herbeiführen können?

[1] www.bochum.de/gleichstellungsstelle/gender-mainstreaming, zuletzt abgerufen am 02.09.2013.

[2] Vgl. das unveröffentlichte Interviewtranskript von Remiorz, Silke (2013). Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik. Eine empirische Analyse im Ausschuss für Migration und Integration der Stadt Bochum. Unveröffentlichte M. A.-Arbeit. Ruhr-Universität Bochum.



Abschlussveranstaltung am 9. April 2014, v.l.n.r.: Angela Siebold, Vorsitzende des Frauenbeirats, Frau Dr. Ottilie Scholz, Oberbürgermeisterin der Stadt Bochum und Prof. Dr. Katja Sabisch, Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB.
Foto: Stadt Bochum, Presse- und Informationsamt, André Grabowski

5.1 Viva la Revolución? Zum herrschaftskritischen Impetus von Gender Mainstreaming und Diversity Management

„Gendiversity Mainmanagment" – diese Bricolage soll verdeutlichen, dass beide Konzepte trotz unterschiedlicher Inhalte, Ursprünge und Institutionalisierungsgrade eine wichtige Gemeinsamkeit aufweisen: Sie problematisieren den Status Quo von Organisationen. Denn beide stellen sie die soziale Frage nach der Repräsentation und werfen folglich die berühmte wie berüchtigte Machtfrage auf: Wer darf seine Füße unter welchen Tisch stellen?

Damit ist Gendiversity Mainmanagement ein aufständischer Charakter inhärent, der allerdings unterschiedliche und vor allem: unterschiedlich intensive Formen annehmen kann. Denn während Mentoring-Programme für weibliche Führungskräfte oder Gebetsräume für islamische Angestellte eher harmlos anmuten, wirkt sich eine anonyme Bewerbungsrunde schon direkter auf die Organisationskultur aus, wenn plötzlich Migrantinnen im gebärfähigen Alter die Assessmentcenter stürmen. Die grundsätzliche Kritik an beiden Programmen besteht in eben diesen gestalterischen Freiheiten: „Gendiversity Mainmanagement" ist ein unbestimmtes Konzept, welches keine klaren gleichstellungspolitischen Ziele formuliert. Dies ist zugleich der Grund für den Erfolg, denn seine Vagheit geht mit einer enormen Anschlussfähigkeit einher, da es im Ermessen der jeweiligen Organisation liegt, wie und mit welchen Reichweiten sie Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management implementiert (Meuser/Riegraf 2010: 199).

Damit fördert die Unbestimmtheit der Programme ihre Akzeptanz – aber gewiss nicht ihre Schlagkraft. Diese wird jedoch ohnehin angezweifelt: GeschlechterforscherInnen fragen sich nämlich, ob die inhaltlichen Stoßrichtungen beider Konzepte aus einer feministisch-theoretischen Sicht überhaupt fortschrittlich sind. Denn Gender Mainstreaming und Diversity Management sind wenig dekonstruktivistisch ausgerichtet, was heißt, dass sie die sozialen Kategorien Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung nicht hinterfragen, sondern festschreiben. So entpuppt sich Gender Mainstreaming bei

näherer Betrachtung als „Re-Aktivierung tradierter zweigeschlechtlicher Denk- und Deutungsmuster" (Wetterer 2003: 13) und entfernt sich demzufolge von feministischen Ideen. Hinzu kommt die vielfach kritisierte ökonomisierte und bürokratisierte Rhetorik, die beide Konzepte begleitet. Denn die Orientierung an Markt- und Verwaltungslogiken hat zu einer folgenreichen Umdeutung geführt: „Die Semantik sozialer Ungleichheit wird durch eine Semantik kultureller Differenz ersetzt" (Meuser/Riegraf 2010: 203), strukturelle Ungerechtigkeiten werden durch ökonomisierte und bürokratisierte Diskurse verschleiert.

Wenn dem tatsächlich so ist – „Gendiversity Mainmanagement" ist *erstens* wenig schlagkräftig, *zweitens* rückschrittlich und *drittens* angepasst – dann verwundern die organisationalen und individuellen Widerstände, die eine Implementierung der Programme erschweren, umso mehr. Im Folgenden soll daher gezeigt werden, dass beide Konzepte jenseits der bürokratisierten und ökonomisierten Rhetorik, jenseits der semantischen Verschiebungen und diskursiven Verschleierungen auf radikalen politischen Forderungen fußen, die feministisch und anti-rassistisch markiert sind. Ihr Definitivum ist daher nicht im gendergerechten Qualitätsmanagement oder in einer marktkonformen Personalpolitik zu suchen, sondern bezieht sich eindeutig auf politisch normative Ideen wie Emanzipation und Gerechtigkeit – zwei Begründungszusammenhänge, die aus einer systemtheoretischen Perspektive organisationalem Handeln eher fremd sind und demzufolge durchaus Widerstände evozieren können.

5.1.1 Gender Mainstreaming – eine feministische Intervention?

Wie Bahar Haghanipour in diesem Band bereits erläuterte, wurde das Gleichstellungskonzept „Gender Mainstreaming" im Jahr 1999 im Amsterdamer Vertrag für alle Staaten der Europäischen Union verankert und ist damit rechtlich verpflichtend. Zwei Jahre später verabschiedete die Hauptversammlung des Deutschen Städtetages eine Resolution zur Zukunft der Stadt, in der die Implementierung der Strategie auf kommunaler Ebene beschlossen wurde (Döge/Stiegler 2004). Charakteristisch und neu ist der Gedanke, dass mit Gender Mainstreaming Gleichstellungsziele in Organisationsziele umformuliert werden sollen:

> *„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in alle Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen" (Tondorf 2001: 272).*[3]

Demzufolge müsste Gender Mainstreaming ebenso unkritisch und routinemäßig wie Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten in alle organisationalen Vorgänge eingeflochten werden (Meuser/Riegraf 2010: 198/199). Dass dies augenscheinlich nicht der Fall ist, davon zeugen nicht zuletzt die hier aufgeführten Studien. Die Gründe für die Implementierungsschwierigkeiten sind meines Erachtens in der Geschichte des Konzepts zu suchen. Denn die Wurzeln von Gender Mainstreaming liegen in der internationalen Frauenrechtsbewegung und ihren radikalen Forderungen nach Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden. Institutionell stehen hierfür die vier Weltfrauenkonferenzen der Jahre 1975 (Istanbul), 1980 (Kopenhagen), 1985 (Nairobi) und 1995 (Peking). Im Zuge der ersten drei Konferenzen wurden jeweils Empfehlungen für die Verbesserung der Lage der Frauen formuliert und in Dokumenten verabschiedet. Die nationalen Regierungen verpflichteten sich zwar, diesen Empfehlungen zu folgen, hielten ihre Versprechen jedoch nicht ein. Daraufhin wurden Wege gesucht, wie die weltweite Frauenpolitik die Rolle der Bittstellerin verlassen kann. Als Lösung wurde auf der 4. Weltfrauenkonferenz das Programm Gender Mainstreaming verabschiedet, welches endlich auch juristisch bindende Regelungen vorsah, um die Rechte der Frauen durchzusetzen. Als Gründungsdokument fungiert der Bericht der 4. Weltfrauenkonferenz. Hier wird im ersten Satz dezidiert die „Herbeiführung der Machtgleichstellung der Frau" gefordert. Übergeordnetes Ziel sei es,

> *„die Umsetzung der Zukunftsstrategien von Nairobi zur Förderung der Frau zu beschleunigen und alle Hindernisse zu beseitigen, die der aktiven Teilhabe der Frau an allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens entgegenstehen, indem ihre volle und gleichberechtigte Mitwirkung an den*

[3] Was aus einer dekonstruktivistischen Perspektive, die die Reproduktion von Zweigeschlechtlichkeit kritisiert, eine Katastrophe ist. Denn wenn sich „wirklich *alle* bei *allen* Entscheidungen und auf *allen* Ebenen auf die Suche" nach Geschlechterunterschieden machen (Wetterer 2003: 12), dann werden sie per definitionem fündig und zementieren durch die Dramatisierung der Differenz deren Hierarchisierung (Sabisch 2012). Demzufolge bewertet die Soziologin Angelika Wetterer Gender Mainstreaming und Diversity Management „[a]us der Perspektive der Entwicklung feministischer Theorie" als einen Rückschritt: „Zweigeschlechtlich strukturierte Denk- und Deutungsmuster erleben in beiden Konzepten eine neue Blüte" (Wetterer 2003: 24).

wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Entscheidungsprozessen sichergestellt wird. Dies bedeutet, daß [sic] zu Hause, am Arbeitsplatz und im größeren Umfeld der staatlichen und der internationalen Gemeinschaft für Frauen wie Männer der Grundsatz geteilter Macht und geteilter Verantwortung gelten sollte. Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist eine Frage der Menschenrechte und eine Vorbedingung für soziale Gerechtigkeit sowie zugleich eine notwendige Grundvoraussetzung für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden."[4]

Diese erste von insgesamt 361 Forderungen zeigt auf eindrückliche Weise, dass der Subtext des Programms ein radikal-herrschaftskritischer ist. Das Definitivum von Gender Mainstreaming entpuppt sich hier als explizit feministisch – ein Umstand, den auch einige ProtagonistInnen nicht vergessen. So geht die Psychologin und Pädagogin Barbara Stiegler davon aus, dass „Gender Mainstreaming […] zu einer innovativen Strategie der Geschlechterpolitik in Organisationen werden" kann, und zwar nicht, weil das Konzept ein politisch weichgespültes und damit ein anschlussfähiges ist, sondern weil seine Einführung „eine radikale Veränderung" mit sich bringen kann. Da die meisten Organisationen „(geschlechts-) hierarchisch strukturiert sind und ihre politischen Konzepte und Dienstleistungen bislang geschlechtsneutral erscheinen" (Stiegler 2002: 6), hat die Implementierung von Gender Mainstreaming weitreichende Konsequenzen, da nicht länger die Genus-Gruppe „Frauen" adressiert wird, sondern endlich diskriminierende Strukturen und Verfahren in das Blickfeld geraten (Stiegler 2002: 30).

Die Wirksamkeit solcher Maßnahmen beschreibt Stiegler am Beispiel der Problematik „Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen": Damit eine Organisation das Gleichstellungsziel erreichen kann, muss sie in einem ersten Schritt das Auswahlverfahren auf geschlechtsdiskriminierende Elemente untersuchen und sich fragen, ob zum Beispiel ein für männliche Biografien typischer Leistungsbegriff vorausgesetzt wird. Der zweite Schritt beinhaltet ebenfalls eine nicht immer willkommene (selbst)reflexive Frage: Sind die KollegInnen an der Aufrechterhaltung der Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen beteiligt? Wenn ja, wie? Welche Schließungsmechanismen greifen? Ist die Exklusion von Frauen nur auf homosoziales Einstellungsverhalten seitens der Männer zurückzuführen oder sind hier geschlechterstereotype Vorurteile im Spiel? Ergebnis dieser evaluativen Maßnahme könnte sein, dass sich einige Manager in Seminaren zu geschlechtersensibler Personalpolitik wiederfinden, was durchaus als radikaler Einschnitt empfunden werden könnte (Stiegler 2002: 31f).

Deutlich wird an diesem Beispiel, dass Gender Mainstreaming neben seiner bürokratischen und verwaltungsorientierten Ausprägung immer auch ein herrschaftskritischer Gestus innewohnen kann, der dem Gründungstext des Programms geschuldet ist. Dies gilt ebenso für das eher marktorientierte Diversity Management, welches im Folgenden näher betrachtet wird.

5.1.2 Diversity Management – antirassistisch und queer?

Erklärtes Ziel von Diversity Management ist die Schaffung einer Organisation, die gesellschaftliche Vielfalt abbildet und nutzt. Damit ist der wichtigste Punkt genannt: Gleichstellung im Sinne von Diversity Management muss sich bezahlt machen. Dieses Diktum wird auch seitens der Forschungsliteratur vielfach zitiert und analysiert. So lassen sich zumeist Studien finden, die die ökonomischen Vorteile von Diversity Management besprechen: heterogene Belegschaften und Teams als Reaktion auf den demografischen Wandel, als Wettbewerbsvorteil in einer transnational ausgerichteten Branche, als Kreativitätsgarant in der schillernden Welt des Marketing oder als Vorbeugung von Diskriminierung bzw. den damit einhergehenden Gerichtskosten (Fintrup 2014; Schulz 2009; Krell/Wächter 2006). Ebenso unklar wie die monetäre Dimension von Diversity Management stellen sich mitunter die aufgezählten Maßnahmen dar: Da ist die Rede von Diversity-Audits, von der Vielfalts-Verankerung in Gremien und Grundsätzen (Stichwort: „Charta der Vielfalt"), von Mentoring und Beratung sowie von flexiblen Arbeitszeiten (Struthmann 2013; Mensi-Klarbach 2010). So scheint es auch hier die Unbestimmtheit der Maßnahmen zu sein, die den Weg für den Erfolg des Konzepts ebnen. Der Grund, warum in Großbritannien und den USA über 90 Prozent der Unternehmen Diversity Management betreiben (der EU-Durchschnitt liegt bei 75 Prozent), ist jedoch vor allem legislativer Natur, da das Programm auch zur Abwehr von teuren Diskriminierungsklagen beitragen kann.

[4] Vgl. Anlage II zum Bericht der 4.Weltfrauenkonferenz, www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh_2.html#top, zuletzt abgerufen am 03.01.2015.

In der Forschungsliteratur werden gemeinhin drei theoretische Ansätze von Diversity Management unterschieden, die sich in der Praxis aber stark durchmischen können: Antidiskriminierung, Marktorientierung sowie Lernorientierung. Während der Marktorientierungsansatz Diversity Management vor allem als ein strategisches Instrument zur Erschließung neuer Absatz- und Arbeitsmärkte einsetzt, fokussiert der lernorientierte Ansatz die Weiterentwicklung der individuellen MitarbeiterInnen-Kompetenzen, so dass die Heterogenität innerhalb der Belegschaft effizienter genutzt werden kann (Bruchhagen/Koall 2010: 940/941). Der für diesen Beitrag zentrale Ansatz ist der der Antidiskriminierung, welcher Diversity Management als Gleichstellungsinstrument definiert und so den gesellschaftlichen Forderungen der US-amerikanischen Antidiskriminierungsbewegungen Rechnung trägt. Damit erweist sich auch die Textur von Diversity Management als eine genuin herrschaftskritische, die ihren Anfang mit der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1950er Jahre nahm. Meilensteine der frühen antirassistischen Bewegung sind die höchst-richterliche Entscheidung zur Aufhebung der Segregation in öffentlichen Schulen (1954), der durch das Verhalten von Rosa Parks ausgelöste Bus-Boykott in Montgomery/Alabama (1955/56) und die sozialistisch orientierte politische Aufklärung Martin Luther Kings (Riches 2004). Nicht weniger einflussreich waren die Proteste der Zweiten Frauenbewegung für die gesellschaftliche Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung, die mit der 1966 gegründeten National Organization for Women (NOW) ihren institutionellen Ort bekam; für Schwule und Lesben gelten die Stonewall Riots, die im Jahr 1969 in New York stattfanden, als zentraler radikaler Bezugspunkt für die Forderung nach Anerkennung und Gleichstellung; im selben Jahr gründete sich das American Indian Movement (AIM); und 1970 starteten die gegen Altersdiskriminierung vorgehenden Grey Panthers erste Aktionen (Krell/Wächter 2006).

Als das Gründungsdokument von Diversity Management könnte damit der 1964 verabschiedete *Civil Rights Act* genannt werden,

> *„[a]n act to enforce the constitutional right to vote, to confer jurisdiction upon the district courts of the United States, to provide injunctive relief against discrimination in public accommodations, to authorize the Attorney General to institute suits to protect constitutional rights in public facilities and public education, to extend the Commission on Civil Rights, to prevent discrimination in federally assisted programs, to establish a Commission on Equal Employment Opportunity".*[5]

Allerdings zeigt die eben skizzierte bewegte politische Protestgeschichte, dass der Begriff nicht auf diese legislative Textsorte zu reduzieren ist. Vielmehr verweisen Diversity Management wie auch Gender Mainstreaming auf unterschiedlich radikale politische Bewegungen und Protestkulturen, denen ein herrschaftskritischer Gestus immanent ist. Die Gründe für den organisationalen und individuellen Widerstand gegen die Implementierung von „Gendiversity Mainmanagement" liegen demzufolge in seinem aufwieglerischem Potenzial, welches auch durch Bürokratie- und Marktrhetorik nicht restlos überschrieben werden kann.

5.2 Mythen und Mentalitäten – Wege des Widerstandes

Im Folgenden sollen zwei Erklärungsansätze vorgestellt werden, die in je unterschiedlicher Weise die Schwierigkeiten bei der Implementierung der Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management beleuchten. Zum einen wird aus einer organisationssoziologischen Perspektive analysiert, warum sich Behörden und Betriebe mit „Gendiversity Mainmanagement" schmücken, dabei aber keine inhaltlichen Maßnahmen zur Erreichung eines strukturellen Wandels ergreifen (5.2.1); zum anderen sollen die Gründe für das Desinteresse an Geschlechter- und Vielfaltspolitik auf der Ebene des Individuums gesucht werden. Welche Schließungsprozesse kommen auf der subjektiven Ebene zum Tragen? Welche Mentalitätsmuster sind ausschlaggebend für den Widerstand gegen „Gendiversity Mainmanagement" (5.2.2)?

[5] Vgl. http://www.ourdocuments.gov/doc.php?doc=97, zuletzt abgerufen am 03.01.2015.

5.2.1 Die organisationale Ebene: neo-institutionalistische Mythen

Warum richtet die Stadt Bochum einen Frauenbeirat ein? Aus welchen Gründen wird Gender Mainstreaming als Aufgabe der Verwaltung deklariert? Weshalb wird die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet? Die übergreifende Frage, worauf die Herausbildung solcher Strukturen zurückzuführen ist, steht im Fokus der neo-institutionalistischen Organisationstheorie (Hasse/Krücken 2009). Die Soziologen John Meyer und Brian Rowan gaben darauf bereits 1977 eine überraschende Antwort: Organisationen implementieren formal-rationale Strukturen *nicht*, um ihre internen Handlungs- und Entscheidungsprozesse möglichst effektiv und effizient zu strukturieren. Es geht ihnen vielmehr darum, gesellschaftliche Erwartungen abzubilden. Die damit einhergehende *Formalstruktur,* die sich zum Beispiel in der Festlegung von Kommunikationswegen oder Zuständigkeiten zeigt, entspricht demzufolge in erster Linie gesellschaftlichen Rationalitätsvorstellungen oder besser: *Mythen*. Ob die Kommunikationswege oder die formalen Zuständigkeiten auch im Organisationsalltag eingehalten werden, steht nämlich auf einem anderen Blatt. Meyer und Rowan (1977) gehen diesbezüglich davon aus, dass die organisationale Formalstruktur eher nach außen gerichtet ist und die interne *Aktivitätsstruktur* kaum affiziert. Als Beispiele können hier ‚Flurgespräche' dienen, die wichtigen offiziellen (Ausschuss-)Sitzungen vorgeschaltet sind, um Entscheidungen abzustimmen; ‚internes' Wissen über die ‚richtigen' Ansprechpersonen für ein bestimmtes Anliegen, die sich oftmals von der ‚formal' zuständigen Person unterscheidet; und nicht zuletzt die Frage ‚Gender – watt ist datt denn?', die zeigt, dass offizielle Verlautbarungen über die Gleichstellungsstrategie in Form von Beschlüssen, Berichten oder Umlaufmappen die Alltagstruktur und -kultur der Organisation kaum affizieren. Meyer und Rowan (1977) kommen deshalb zu dem Schluss, dass die Formal- und Aktivitätstruktur einer Organisation nur lose gekoppelt ist. Anders formuliert: Die Formalstruktur bildet gesellschaftliche Mythen wie Effizienz, Transparenz oder Gleichstellung zwar *ab,* aber nicht unbedingt *aus.* Man hat es daher

> *„mit zwei Ebenen der organisationalen Wirklichkeit zu tun: Während man sich auf der Ebene der Formalstrukturen an veränderte Umwelterwartungen rasch und geradezu rituell anpassen kann, findet auf der Ebene der Aktivitätsstruktur ‚business as usual' statt" (Hasse/Krücken 2009: 239).*

Die lose Kopplung der beiden Ebenen – Meyer und Rowan (1977) gehen von kaum einer Bindungswirkung aus – führt also dazu, dass formale Leitprinzipien wie „Gendiversity Mainmanagement" lediglich symbolischen Wert haben. Denn warum sollten emanzipatorische Perspektiven wie Geschlechtergerechtigkeit oder die Anerkennung von Vielfalt in den organisationalen Alltag eingebaut werden, wenn der Laden auch so läuft?

Die analytische Unterscheidung von Formal- und Aktivitätsstruktur kommt in ähnlicher Weise in dem Beitrag von Barbara Emser zum Tragen (Emser in diesem Band). In Anlehnung an die Soziologen Pierre Bourdieu und Erving Goffman spricht sie jedoch von einer Vorder- und Hinterbühne und zeigt in ihrer Studie über den Frauenbeirat, wie das Konfliktthema der Partizipation von Frauen in der repräsentativen Politik mit der Einrichtung eines ‚formalen' Beirates von der Vorderbühne der Politik auf eine Hinterbühne verschoben wurde. Denn die Akteurinnen beschäftigten sich fortan in einer Formalstruktur mit Gleichstellungsthemen, die sich auf die Aktivitätsstruktur der Kommunalpolitik jedoch kaum auswirkt. Demzufolge geht hier der *aktive Ausschluss* von gleichstellungspolitischen Fragen mit dem *formalen Einschluss* der Frauen einher.

Während Meyer und Rowan (1977) vor allem auf die lose Kopplung der Formal- und Aktivitätsstruktur verweisen, erweitern die Soziologen Paul DiMaggio und Walter Powell (1983) die neo-institutionalistische Perspektive, indem sie untersuchen, wie es zwischen Organisationen zu Strukturangleichungsprozessen kommt. Sie identifizieren drei Mechanismen, die eine Anpassung bewirken können: Zwang, Imitation und normativer Druck. Während im ersten Teil des Beitrags gezeigt wurde, dass sich die formale Implementierung von Gender Mainstreaming auf Grundlage von bindenden Rechtsvorschriften, sprich: *Zwang* vollzogen hat (1.1), greifen im Fall von Diversity Management die Mechanismen Imitation und normativer Druck. *Imitation* beschreiben DiMaggio und Powell (1983) als einen Angleichungsprozess zwischen Organisationen, der bei hoher Unsicherheit wirksam wird. Der demografische Wandel mit all seinen Folgen für Beschäftigungsstrukturen und Absatzmärkte ist

ein Beispiel hierfür, da es keine eindeutigen Lösungsstrategien gibt. Diese Unklarheit – wie sollen Organisationen auf den demografischen Wandel reagieren? – führt zu Prozessen der wechselseitigen Beobachtung und Nachahmung. Unterzeichnen Global Player wie BP oder Daimler die *Charta der Vielfalt* und gründen Diversity Management-Stabstellen, so werden diese Initiativen von anderen Unternehmen als erfolgreich wahrgenommen und kopiert, denn die „gezielte Förderung von Vielfalt im Unternehmen – Diversity Management – ist für einen global agierenden Konzern wie Daimler ein wichtiger Beitrag zum Unternehmenserfolg"[6]. Weiter heißt es auf der Internetseite von Daimler: „Ob global, regional oder lokal, Diversity Management ist immer auch eine Führungsaufgabe", was auf den Anpassungsmechanismus des *normativen Drucks* hinweist. Im Fokus stehen hier ExpertInnen bzw. bestimmte Berufsgruppen, die organisationsübergreifend gemeinsame Merkmale aufweisen – zum Beispiel die Überzeugung vertreten, dass Diversity Management vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine Führungsaufgabe ist – und so die Organisationen *qua persona* homogenisieren.

Allen drei Mechanismen ist aber gemein, dass sie sich nicht zwangsläufig auf die Aktivitätsebene der Organisation auswirken. Angleichungsprozesse können demnach auch nur die Ebene der Formalstruktur betreffen, indem gesellschaftliche Mythen durch Zwang, Imitation und normativen Druck adaptiert werden. Strenggenommen muss daher die Frage nach den organisationalen Widerständen, auf die emanzipatorische Konzepte wie Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management treffen, neu formuliert werden. Denn aus einer neo-institutionalistischen Perspektive sind es nicht unbedingt Widerstände, die eine Implementierung erschweren, sondern eher Unkenntnis und Desinteresse. Dies bestätigen auch die in diesem Band versammelten Studien: Gender Mainstreaming wird inhaltlich von vielen AkteurInnen zwar befürwortet, allerdings scheint es an Wissen und Interesse zu mangeln, Maßnahmen auf der Aktivitätsebene zu unterstützen.

Deutlich wird hier, dass die Probleme bei der Implementierung von „Gendiversity Mainmanagement" *nicht* mit einer bewussten Entscheidung oder Sperrung gegen die Konzepte einhergehen. Vielmehr ist es bislang nicht gelungen, die Maßnahmen als alltagstauglich zu markieren und in das ‚business as usual' zu integrieren. Ein weiterer Hinweis darauf ist die Gleichsetzung von Gender Mainstreaming mit Frauenförderung. In fast allen Studien wurde deutlich, dass die Aufgabe der organisationalen Geschlechtergerechtigkeit mit Frauenförderung in eins gesetzt wird. Und die hat in der Bochumer Kommunalpolitik ihren festen formalen Ort: den Frauenbeirat. Diese formalstrukturelle Zuständigkeit führt dazu, dass im ‚business as usual' geschlechterpolitische Fragen an dieses Gremium delegiert werden. Pointiert ausgedrückt: Gender Mainstreaming wird nicht implementiert, sondern delegiert.

5.2.2 Die individuelle Ebene: Mentalitätsmuster von KommunalpolitikerInnen

Mit der neo-institutionalistischen Organisationstheorie konnte gezeigt werden, dass die Implementierungsschwierigkeiten von Gender Mainstreaming größtenteils auf der allzu losen Kopplung von Formal- und Aktivitätsstruktur gründen. Im Folgenden wird es nun darum gehen, den Blick von der Mesoebene der Organisation auf die Mikroebene des Individuums zu lenken. Woran liegt es, dass der Frauenanteil im Rat der Stadt Bochum nur knapp 27 Prozent beträgt? Warum besteht das ‚mittlere Management' der Parteien fast ausschließlich aus Männern? Und vor allem: Wie wird die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien begründet?

Der Soziologe Carsten Wippermann (2010) hat hierzu eine grundlegende empirische Studie vorgelegt. Durch mehrstündige narrative Einzelgespräche mit 40 Männern in Führungspositionen der Wirtschaft und eine standardisierte Befragung von 511 Managern und Managerinnen kommt er zu dem Schluss, dass es in den von Männern dominierten Führungsebenen der Wirtschaft „massive informelle und kulturelle Bollwerke gegenüber Frauen" (Wippermann 2010: 8) gibt. Er identifiziert drei verschiedene miteinander verschränkte Mentalitätsmuster, mit denen er die Barrieren erklärt. Bemerkenswert ist auch hier, dass sich der Widerstand gegen Frauen in Führungspositionen nicht offen äußert. Vielmehr spricht sich der Großteil der befragten Männer aus ökonomischen Gründen für mehr Frauen in Führungspositionen aus und steht weiblichen Karrieren sehr positiv gegenüber. Dieser Widerspruch

[6] www.daimler.com/karriere/das-sind-wir/diversity/, zuletzt abgerufen am 07.01.2015.

weist darauf hin, dass die „gläserne Decke" (Wippermann 2010: 9), gegen die Frauen auf dem Weg vom mittleren Management in die Führungsetage stoßen, in erster Linie aus unbewussten Vorurteilen besteht.

Die PolitikwissenschaftlerInnen Lars Holtkamp (2009) und Elke Wichmann (2006) konnten zeigen, dass auch die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik zum Teil auf implizite Geschlechterstereotype zurückzuführen ist. Eine erste Durchsicht des erhobenen Interviewmaterials bestätigt diese These, da sich mindestens zwei der von Wippermann (2009) identifizierten Mentalitätsmuster auch in den leitfadengestützten Interviews mit führenden Bochumer KommunalpolitikerInnen finden lassen (Emser, Iscan/Schwarze, Linde, Niessen/Sutaj, Remiorz in diesem Band).[7] Wippermann unterscheidet dabei die Mentalitätsmuster „Konservative Exklusion" (5.2.2.1), „Emanzipierte Grundhaltung" (5.2.2.2) sowie „Radikaler Individualismus" (5.2.2.3), die in unterschiedlicher Weise miteinander verschränkt sein können. Zentral ist dabei, dass es in den meisten Organisationen nicht nur einen Mentalitätstyp gibt, sondern dass alle Mentalitätsmuster auf allen Hierarchiestufen auftreten:

> *„Der Effekt ist: Gerade in der Summe und im Zusammenwirken funktionieren sie [die Mentalitätsmuster, K. S.] in einem Unternehmen als mehrdimensionale miteinander verschränkte Sperren gegen Frauen. Werden Frauen einer ‚Anforderung' gerecht, fallen sie gleichzeitig genau damit unter das Verdikt des anderen" (Wippermann 2009: 19).*

5.2.2.1 Konservative Exklusion: Frauen als Störfaktor

In seiner Reinform ist dieses frauenfeindliche Mentalitätsmuster in den Interviews mit den Bochumer Kommunalpolitikern nicht vorzufinden, was allerdings auch der Methode geschuldet sein kann.[8] Um die Essenz der „konservativen Exklusion" zu beschreiben, ist der Verweis auf die Perspektive des Neo-Institutionalismus hilfreich. Denn auf der formalstrukturellen, d. h. öffentlichkeitswirksamen Ebene verkünden die befragten Manager eine prinzipielle Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen und entsprechen so dem gesellschaftlichen Mythos der Gleichstellung. Mittels der narrativen Interviews wurde allerdings eine Mentalitätsstruktur erkennbar, welche diesen offiziellen Verlautbarungen diametral gegenüber steht: Frauen würden die „funktionierenden männlichen Kreise und Netzwerke" stören, sie hielten sich nicht an die eingespielten Regeln der obersten Führungsetage und würden diese auch nicht akzeptieren (Wippermann 2009: 45). Einer der Interviewten formuliert dies folgendermaßen:

> *„Sie [die Führungsfrau, K. S.] stört die Kreise. Sorry. Sie kommunizieren anders. Man kann es ganz platt ausdrücken: Sie können nicht mehr so viele dreckige Witze machen. Nicht die Fachkompetenz wird angezweifelt, darum geht es gar nicht. Es geht einzig und alleine darum, sie stört die Kreise, die Zirkel der Männer" (Wippermann 2009: 51).*

Typisch für die konservativ exkludierende Mentalitätsstruktur ist zudem der Hinweis auf das Klischee der „verbissenen Einzelkämpferin" (Wippermann 2009: 17), welche die Tugenden der Männer kopiere und diese zu übertreffen versuche. Solch ehrgeizige Frauen seien zwar „wertvolle Arbeitsbienen" (Wippermann 2009: 18), da sie das operative Geschäft nicht loslassen könnten – wer aber nicht in der Lage sei, anfallende Aufgaben zu delegieren, habe keine Führungskompetenz. Noch schwerer scheint das Thema „Familie im Hintergrund" (Wippermann 2009: 47) zu wiegen, welches Wippermann als die „conditio sine qua non" beschreibt. Denn alle befragten Manager verweisen in Bezug auf einen Direktoriums- oder Vorstandsposten auf die „informelle, aber gleichwohl notwendige Voraussetzung" (Wippermann 2009: 47) einer Familie, der gleich mehrere Kinder angehören sollten:

> *„Bei Männern ist das ein absolutes ‚Must'. Sie kommen sonst gar nicht in hohe Positionen. Spätestens Anfang 30 sind sie verheiratet und spätestens Mitte 30 haben sie 1 bis 4 Kinder. Typischer Durchschnitt in unserem Konzern sind 3 Kinder" (Wippermann 2009: 48).*

[7] Die kleinschrittige Inhaltsanalyse der Transkripte steht noch aus, die grobe Kategorisierung des Materials bestätigt jedoch die Annahmen Wippermanns.

[8] Alle in diesem Band versammelten Studien bedienten sich der Methode des leitfadengestützten Interviews, in denen – im Gegensatz zu narrativen Interviews – persönliche Ansichten und biografische Momente eine untergeordnete Rolle spielen (Rosenthal 2011).

Das Must-have „Familie" führt dazu, dass Frauen, die zugunsten der Karriere auf Familie verzichten, sich alsbald in einer „Sackgasse" oder auf einem „Abstellgleis" (Wippermann 2009: 49) befinden. Sie würden zwar weiterhin als wertvolle Leistungsträgerinnen gelten, seien aber auf höchster Ebene aus dem Spiel.

Insgesamt geht es dem konservativ-exkludierenden Mentalitätsmuster vor allem „um Stabilität und Sicherheit, um Bestandswahrung und Verteidigung des kulturellen Erbes, das als ein Pfeiler des Unternehmenserfolgs gilt und den man nicht einer Gleichstellungsidee wegen ankratzt oder gar kippt" (Wippermann 2009: 50). Oder um es mit den Worten eines interviewten Managers auszudrücken: „Die Hauptbedingung für Vorstände im Regelfall ist, keine Frau zu sein" (Wippermann 2009: 51).

5.2.2.2 Emanzipierte Grundhaltung, aber: Härte ist unweiblich!

Im Gegensatz zu der „konservativen Exklusion" unterstreicht das Mentalitätsmuster der „emanzipierten Grundhaltung" die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Frauen müssten „gerechterweise und aufgrund ihres Nutzens für das Unternehmen" (Wippermann 2009: 55) in der Führungsebene paritätisch vertreten sein. Frauen gelten vor diesem Hintergrund als ein Erfolgsfaktor, mehr Frauen in der höchsten Führungsetage seien ein Vorteil für die „Unternehmenskultur, das Networking und das Image" (ebd.). Allerdings unterscheidet dieser Mentalitätstyp grundlegend zwischen den zwei Führungsebenen des mittleren bzw. gehobenen Managements und dem Top-Management. Denn „Vorstand: Das ist eine andere Sportart" (ebd.). Hier würde ein rauer Wind wehen, demzufolge sei „Härte" gefragt. Diese Härte wird Frauen zwar zugetraut, allerdings steht sie im Widerspruch zum Frauenbild unserer Gesellschaft:

> *„Eine Frau im Vorstand, die diese Härte zeigt, würde sofort auffallen und kritisch bewertet werden. Was bei einem Mann in dieser Position normal ist, weil man sich daran gewöhnt hat, gilt bei einer Frau als ‚unpassend', ‚unweiblich', ‚gezwungen männlich' etc. Sie wäre damit kein positiver Repräsentant des Unternehmens und würde möglicherweise sogar das Image und die Marke beschädigen" (Wippermann 2009: 56).*

Dieser Widerspruch zwischen organisationaler Rollenerwartung und geschlechtlicher Rollenzuschreibung scheint unauflösbar zu sein und fungiert als zentrale Barriere. Denn die Träger des emanzipierten Mentalitätsmuster trauen Frauen zwar die „Kompetenz des flexiblen Rollenspielens zu", sprechen ihr aber die „Legitimation, das in Führungspositionen geforderte Rollenrepertoire auch zu spielen", ab (Wippermann 2009: 62). Frauen, so das Fazit Wippermanns, werden hier als „chancenlos gegen männliche Machtrituale" (Wippermann 2009: 17) dargestellt – und damit ebenfalls exkludiert.

5.2.2.3 Radikaler Individualismus: Wo sind die authentischen & führungsstarken Frauen?

Das dritte Mentalitätsmuster gibt vor, keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu machen, da ausschließlich Persönlichkeit und fachliche Qualifikation eine Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen spielen würden (Wippermann 2009: 67). Eine Bedingung wird jedoch besonders hervorgehoben: authentisch zu sein. Deshalb sei es problematisch, wenn eine Frau in einer Führungsposition ihre Weiblichkeit verleugne, wenn sie sich „härter als ein Mann" (Wippermann 2009) inszeniere:

> *„Also, eine Frau, die sich in einer Führungsrolle in ihrem Verhalten wie ein Mann benimmt, macht eigentlich einen Fehler, weil sie ihre Stärke verlässt. Sie muss gar nicht den Mann imitieren, sie ist selbst stark genug. Und da ist aus meiner Sicht das Entscheidende, das Selbstbewusstsein der jungen Frauen, authentisch zu bleiben und aus dieser Authentizität heraus zu agieren" (Wippermann 2009: 69).*

Als weitere Bedingung für eine Führungsposition wird die Kontinuität in der Berufsbiografie genannt. Hier sind sich die Radikal-Individualisten einig, dass der Staat mehr Maßnahmen ergreifen muss, um eine bessere Vereinbarung von Familie und Karriere zu ermöglichen. Denn die Ursache,

warum sich so wenige Frauen auf leitende Positionen bewerben, liege darin, dass sie sich selbstbewusst für die Familie bzw. eine Unterbrechung der Berufsbiografie entscheiden würden – und damit aus dem Pool der potentiellen Führungskräfte ausscheiden:

> *„Es gibt zu wenig Frauen, die heute in diese Führung hineingehen. Das hat natürlich damit zu tun, dass die Frauen wieder Kinder kriegen. Dieses Kinderkriegen ist natürlich irgendwo ein Dilemma für das Sammeln von beruflicher Erfahrung. Da ist dann eine Art Zäsur" (Wippermann 2009: 70).*

Da sich dieses Mentalitätsmuster – wie das konservativ exkludierende – auch auf das Must-have eines (groß)familiären Hintergrundes für Top-ManagerInnen bezieht, liegt der Widerspruch auf der Hand: Frauen, die ihre familiären Verpflichtungen nicht ernst nehmen, sind nicht authentisch; Frauen, die aufgrund von familiären Verpflichtungen einige Monate aus dem Beruf ausscheiden, sind nicht förderungswürdig.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Zusammenwirken der drei Mentalitätsmuster eine stabile gläserne Decke konstruiert (Wippermann 2009: 18). Denn während das erste Mentalitätsmuster der „konservativen Exklusion" Frauen aus traditionell-sexistischen Gründen ausschließt, schlägt das zweite Mentalitätsmuster der „emanzipierten Grundhaltung" in die gleiche Kerbe – mit dem Unterschied, dass es diesmal gesellschaftliche Rollenvorstellungen sind, die Frauen für das Top-Management ungeeignet erscheinen lassen. Das dritte Mentalitätsmuster des „radikalen Individualismus" zeichnet sich durch eine vordergründige Geschlechtsvergessenheit aus, die sich jedoch bei näherem Hinsehen auch als eine stereotype Konstruktion entpuppt: Führende Frauen haben ein Authentizitätsproblem und das macht sie für Führungspositionen problematisch. Damit stehen Frauen, die eine Top-Position anstreben, vor einem unauflösbaren Widerspruch: Dem ersten Mentalitätsmuster entsprechend sollen sie „die Kultur in oberen Leitungskreisen akzeptieren, wie sie ist, sich anpassen und nicht ‚stören'; die beiden anderen Mentalitätsmuster verlangen von ihnen, „ihre eigenen ‚weiblichen' Stärken einbringen und einsetzen". So ist die Frage, die Wippermann zum Schluss seiner Studie stellt, durchaus berechtigt: „Wie wäre es den Herren denn recht?" (Wippermann 2009: 72).

Die individuellen Widerstände gegen Gender Mainstreaming als eine geschlechterpolitische Maßnahme, die Frauen und Männern den gleichen Anteil an organisationaler Macht verschaffen möchte, sind damit ausgemacht: Frauenfeindliche Deutungsmuster (5.2.2.1), das Zitieren von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen (5.2.2.2) und die Stereotypisierung von (Führungs-)Verhalten (5.2.2.3) führen dazu, dass seitens der Akteure die Berechtigung, der Sinn und die Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik hinterfragt werden.

5.3 Fazit

Vor einigen Monaten veröffentlichte die US-amerikanische Unternehmensberatung Bain & Company (2014) eine aktuelle Studie über die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Ausgehend von der Tatsache, dass 43 Prozent der Berufsanfängerinnen den Aufstieg ins Topmanagement planen und fünf Jahre später nur noch 16 Prozent diesen Wunsch äußern, identifiziert die Studie drei Schlüsselfaktoren, die die Karriere von Frauen ausbremsen: Erstens würden viele weibliche Angestellte schnell erkennen, dass sie nicht in das vorherrschende stereotype Bild des immer verfügbaren Angestellten passen, da sie ihr Privatleben nicht vollständig aufgeben möchten (Bain & Company 2014: 7); zweitens – und dies ist für den vorliegenden Beitrag entscheidend – fehle ihnen die Unterstützung ihrer direkten Vorgesetzten in der mittleren Phase ihrer Karriere. In diesem entscheidenden Zeitraum komme ihnen – im Gegensatz zu den männlichen Kollegen – kaum Anerkennung und Unterstützung durch das Management zu (Bain & Company 2014: 8); drittens mangele es an weiblichen Rollenmodellen, die den Karriereweg bereits erfolgreich gemeistert haben und damit wichtige Orientierungen bieten könnten (Bain & Company 2014: 9). Die Studie schließt mit der Forderung

nach verbindlichen und überprüfbaren Gleichstellungszielen, die organisationsweit kommuniziert und transparent gemacht werden müssten (Bain & Company 2014: 12f).

Führen wir die Ergebnisse des vorliegenden Beitrags zusammen, ergibt sich ein ähnlicher Befund. Zunächst wurde deutlich, dass der historisch begründete herrschaftskritische Impetus von „Gendiversity Mainmanagement" auch durch bürokratisierte und ökonomisierte Rhetoriken nicht gänzlich überschrieben werden kann und daher nur schwer mit den Zielen von Organisationen vereinbar ist (5.1). Die damit einhergehenden Widerstände, auf die gleichstellungspolitische Ideen und Maßnahmen treffen, können auf der Mesoebene der Organisation neo-institutionalistisch erklärt werden: Gender Mainstreaming wird nicht in die Aktivitätsstruktur implementiert, weil es auf der Formalebene (weg)delegiert wird. Hierfür steht paradigmatisch die Einrichtung des Bochumer Frauenbeirats, welcher zwar formalstrukturell integriert ist, dabei aber die Aktivitätsstruktur bzw. das ‚business as usual' der Kommunalpolitik kaum tangiert – offizieller Einschluss führt hier zu inoffiziellem Ausschluss. Auf der Mikroebene des Individuums ließen sich in den Interviews mit den kommunalpolitischen Akteuren der Stadt Bochum zwei Mentalitätsmuster bzw. Argumentationen ausmachen, die den personalisierten Widerstand gegen Gender Mainstreaming modellhaft illustrieren: das Zitieren von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen und die Stereotypisierung von (Führungs-)Verhalten. Beide Deutungen führen zu einer Infragestellung der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die folgerichtig nicht auf der persönlichen politischen Agenda stehen (5.2).

Festzuhalten bleibt, dass die hier analysierten organisationalen und individuellen Widerstände ein wirksames Gespann sind, welches die Implementierung von gleichstellungspolitischen Programmen deutlich erschwert. Während Kommunen und Unternehmen sich öffentlichkeitswirksam zu Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management bekennen, spielen die gleichstellungspolitische Konzepte im organisationalen Alltag kaum eine Rolle. Es bleibt also die Frage offen, ob und wenn ja, wie emanzipatorische Programme zielführend und nachhaltig in den Organisationsalltag implementiert werden können. Die weiter oben vorgestellte Bain-Studie gibt den entscheidenden Hinweis: Ein ‚Umhandeln' scheint nur möglich zu sein, wenn Verbindlichkeit in die Strukturen eingelassen wird. Aus einer neo-institutionalistischen Perspektive ist es demnach der Zwang, der der die Organisation zu einem ‚doing gendiveristy management' aktivieren kann. Damit ist die Makroebene der Gesetzgebung gefragt, denn Gleichstellungspolitik benötigt

> *„rechtliche Verbindlichkeit, und das schließt spürbare und mit Gewissheit erwartbare Sanktionen für den Fall ein, dass den gesetzlich verankerten Grundsätzen der Gleichstellung nicht entsprochen wird. Mit rhetorischen Appellen und programmatischen Zielbestimmungen alleine kommt man nicht besonders weit" (Wetterer 2003: 16/17).*

Der Verweis auf eine erzwungene Top-down-Strategie erscheint vor dem Hintergrund der sich gegenseitig verstärkenden Widerstände unvermeidlich. Denn spürbare Gleichstellungspolitik ist aufgrund ihres herrschaftskritischen Impetus nicht im Konsens zu haben – und eben auch nicht im Konsens zu implementieren. Jüngstes Beispiel ist die kontrovers diskutierte und vielfach kritisierte Einführung der gesetzlichen Frauenquote. Ab 2016 müssen rund 100 große börsennotierte Unternehmen mindestens 30 Prozent ihrer Aufsichtsratssitze mit Frauen besetzen, ansonsten bleiben die Plätze leer. Diese drohende Sanktion könnte dazu führen, dass bald mehr Frauen im mittleren und gehobenen Management anerkannt, unterstützt und gefördert werden – entgegen aller organisationalen und mentalen Widerstände. Dabei sollte unbedingt beachtet werden, dass die gleichstellungspolitischen Maßnahmen von einer zielgruppenorientierten Wissensvermittlung begleitet werden. Denn die hier aufgeführten Untersuchungen der Studierenden zeigen vor allem, dass es an einem Genderwissen mangelt, welches Rollenzuschreibungen und Stereotypisierungen kritisch hinterfragt.

Literatur

- Bain & Company. (2014). Everyday Moments of Truth. Frontline managers are key to women's career aspirations. Boston: Bain & Company.
- Bourdieu, Pierre; Beister, Hella; Schwibs, Bernd. (2001). Soziologische Fragen. (Dt. Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]). Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 1872 = N.F., 872).
- Bruchhagen, Verena; Iris Koall. (2010). „Managing Diversity: ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen". In Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.), Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. (S. 939–946). Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- DiMaggio, Paul; Powell, Walter (1983). The Iron Cage revisited: Institutional Isomorphism and collective Rationality in organizational Fields. In American Sociological Review 48 (4/1983), (S. 147–160). Los Angeles (u. a.): SAGE-Publications.
- Fintrup, Andreas. (2014). Diversity Management in der Personalauswahl. Kulturelle Vielfalt in Unternehmen und Behörden ermöglichen. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Gessler, Michael. (2008). Diversity-Managment. Berufliche Weiterbildung im demografischen Wandel. Münster: Waxmann.
- Hasse, Raimund; Krücken, Georg. (2009). Neo-Institutionalismus. In Kneer, Georg; Schroer, Markus (Hrsg.), Handbuch soziologische Theorien. (S. 237–251). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holtkamp, Lars; Wiechmann, Elke; Schnittke, Sonja. (2009). Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin.
- Knapp, Gudrun-Axeli. (2011). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In Krell, Gabriele (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. (S. 70–82). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krell, Gertraude; Wächter, Hartmut. (Hrsg.). (2006). Diversity-Management. Impulse aus der Personalforschung. München: Hampp.
- Krell, Gertraude; Sieben, Barbara. (2011). Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In Krell, Gabriele (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. (S. 155–172). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mensi-Klarbach, Heike. (2010). Diversity und Diversity-Management – die Business Case Perspektive. Eine kritische Analyse. Hamburg: Kovač.
- Meuser, Michael; Riegraf, Birgit. (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (Hrsg.), Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. (S. 187–227). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In American Journal of Sociology. (Vol. 83). (S. 340–363). Chicago: University of Chicago Press.
- Riches, William T. (2004). The civil rights movement. Struggle and Resistance. Basingstoke: Palgrave.
- Rosenthal, Gabriele. (2011). Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. (3., aktualisierte und ergänzte Auflage). Weinheim: Juventa.
- Sabisch, Katja. (2012). Vervielfältigungen – Epistemologische, methodische und politische Herausforderungen für die Geschlechterforschung. In Pries, Ludger (Hrsg.), Zusammenhalt durch Vielfalt? Bindungskräfte der Vergesellschaftung im 21. Jahrhundert. (S. 51–64). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schulz, André. (2009). Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt. Wiesbaden: Gabler.
- Struthmann, Sandra. (2013). Gender- und Diversity-Management. Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen gewinnen. Wiesbaden: Springer.
- Stiegler, Barbara. (2002). Gender Macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. (Hrsg.). (S. 5–39). Bonn.
- Tondorf, Karin. (2001). Gender Mainstreaming – politisches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In WSI-Mitteilungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). (Heft 4). (S. 271–277). Düsseldorf.

- Wetterer, Angelika. (2003). Gender Mainstreaming & Diversity Management. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung. (2/2003). (S. 6–27). Wittenberg: HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung Wittenberg e.V.
- Wiechmann, Elke. (2006). Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationsprozessen. Freiburg: Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V.
- Wippermann, Carsten. (2010). Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Heidelberg: Sinus Sociovision GmbH.

Katja Sabisch (Dr. phil., Dipl.-Soz.) ist Professorin für Gender Studies an der Fakultät für Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum. Sie ist im Vorstand der Fachgesellschaft Gender e.V. und Mitglied des Beirats des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Zurzeit forscht sie zu „Väter in Elternzeit" (Mercur-Projekt) sowie zum Thema „Intersexualität" (Landeszentrum für Gesundheit).

DOKUMENTATION

Kooperationsprojekt „Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis – Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand"

Historie

Projektlaufzeit: Zwei Jahre

12.01.2011 1. Treffen Vorbereitungsgruppe „Dialogische Sitzung" des Frauenbeirats

17.03.2011 2. Treffen Vorbereitungsgruppe „Dialogische Sitzung" des Frauenbeirats

18.10.2011 Vorstellung der Projektidee in der 8. Sitzung des Frauenbeirats durch Dr. Bahar Haghanipour und Prof. Dr. Katja Sabisch
in der Folge: Information der Fraktionen durch Mitglieder des Frauenbeirats

13.12.2011 Der Frauenbeirat beschließt in seiner 9. Sitzung die Empfehlung an die OB und die Fraktionen, das Projekt durchzuführen.

25.01.2012 RUB Vorstellung des Projekts beim Fakultätsrat der Fakultät für Sozialwissenschaft

26.01.2012 Brief der OB an den Rektor der RUB

01.03.2012 Mitteilung an den Rat in seiner 22. Sitzung

19.03.2012 Brief des Rektors der RUB an die OB

27.03.2012 Auftaktveranstaltung im Rahmen der 11. Frauenbeiratssitzung

Für die Projektkoordination wurde ein Koordinierungskreis gebildet, dem Angela Siebold, Vorsitzende des Frauenbeirats, Prof. Dr. Katja Sabisch, Ruhr-Universität, Regina Czajka, Gleichstellungsbeauftragte, Ulf Dannehl, Referent der Oberbürgermeisterin (bis April 2013), Dr. Lars Tata, Netzwerkmanagement UniverCity Bochum (ab April 2013), je ein Mitglied aus den Ratsfraktionen und Dr. Bahar Haghanipour als beratendes Mitglied angehörten.

Es gab fünf Treffen während der Projektlaufzeit.

Zur Vorbereitung der Ideen für die Projektarbeiten fanden Treffen zwischen Studierenden und Politikerinnen und Vertreterinnen der Gleichstellungsstelle statt.

26.06.2012 Veranstaltung von Prof. Dr. Katja Sabisch zum „Gender Mainstreaming" an der Ruhr-Universität Bochum, bei der die Studierenden ihre Ideen für mögliche Projektarbeiten vorstellen und Fragen an Vertreterinnen von Frauenbeirat, Rat und Gleichstellungsstelle stellen konnten.

10.07.2012 Studierende haben die Möglichkeit, sich bei Monika Engel, Mitglied des Frauenbeirats mit Vorerfahrungen aus der Bezirksvertretung, „aus erster Hand" über die Kommunalpolitik in Bochum zu informieren.

12.03.2013 Zwischenstand im Rahmen der 15. Frauenbeiratssitzung

09.04.2014 Abschlussveranstaltung im Rahmen der 20. Frauenbeiratssitzung

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-19-2