

Das Prinzip des Gender Mainstreaming – Demaskierung eines freundlichen Gespenstes

Diskriminierung, Chancengleichheit, Frauenförderung – für viele Männer und Frauen sind das inzwischen Reizworte, die eine sachliche Auseinandersetzung mit dem Thema erschweren oder sogar unmöglich machen. Jetzt ist auch noch der Begriff „Gender Mainstreaming“ dazu gekommen, den schon deshalb keine/r verstehen will, weil er übersetzt werden muss. Auch wenn die Fremdsprachenkenntnisse der KollegInnen bisher ausgereicht haben, um von „Total Quality“ bis „Kaizen“ und „Lean-Production“ alles zu begreifen, streiken die intellektuellen Fähigkeiten, wenn ein Fremdwort im Zusammenhang mit Geschlechterfragen erwähnt wird.

Zur Entlastung sei an dieser Stelle zumindest eine wörtliche Übersetzung des Begriffes angeboten, der „Sinn und Zweck der Regelung“ wird allerdings erst später erkennbar werden. In der englischen Sprache wird unterschieden zwischen den Begriffen „Sex“ für das biologische Geschlecht und „Gender“ für das soziale Geschlecht, welches bestimmte Rollenbilder und -erwartungen für weibliches und männliches Verhalten herausbildet.

Wenn von „Gender Mainstreaming“ gesprochen wird, dann ist damit gemeint, dass dieses soziale Geschlecht und die sich daraus ableitenden unterschiedlichen Verhaltensweisen und Interessenlagen von Männern und Frauen sichtbar gemacht werden – und bei allen Entscheidungen und Maßnahmen

Berücksichtigung finden sollen. Voraussetzung dafür ist ein „Genderbewusstsein“ – also das Wissen um die Zusammenhänge, die männliches und weibliches Verhalten prägen und die Erkenntnis, das „Sex“ grundsätzlich unveränderbar feststeht, „Gender“ aber veränderbar ist!

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich durch den Amsterdamer Vertrag von 1999 europarechtlich auf das Gender Mainstreaming Prinzip verpflichtet. Dort heißt es in Art. 3 Abs. 2: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.¹⁾

Gender geht uns alle an!

Dass dieses Thema so viele Emotionen weckt, hat sicherlich damit zu tun, das keine/r davon ausgenommen ist und sich jede/r notwendigerweise positionieren muss. Da dies wiederum mit der Reflexion eigener Lebenswirklichkeiten zu tun hat, wird dem Thema gerne grundsätzlich die Berechtigung abgesprochen, denn wer lässt sich schon gerne vor Augen führen, dass die „freiwillige Entscheidung meiner Frau“, sich für die Kindererziehung aus dem Berufsleben zu verabschieden, auf dem Hintergrund bestimmter gesellschaftlicher Strukturen und Leitbilder erfolgte und weniger individuell als systemisch begründet ist?

Ganz wesentlich für das Thema Gleichstellungspolitik ist dabei, dass es bisher nicht auf Männer und ihren Anteil daran bezogen wurde – und wenn, dann wurde darin häufig lediglich die Bedrohung von Realitäten gesehen, ohne diese auf Sinnhaftigkeit hin zu überprüfen.

Verantwortlich für Geschlechterfragen sind im öffentlichen Bewusstsein immer noch vorwiegend Frauen, und zwar die, die meinen das wäre noch ein Thema, die anderen haben es nicht mehr nötig sich damit zu beschäftigen sondern sind bereits emanzipiert. Auch Frauen haben Angst, in die „Emanzenecke“ gesteckt zu werden und damit für Männer nicht mehr attraktiv zu sein oder sich als vermeintlich defizitär zu outen. Hinzu kommt, dass vielen jungen Frauen heute schlicht die persönliche Erfahrung von Benachteiligung fehlt.

Benachteiligung von Frauen – Schnee von gestern?

Seit den 70er Jahren hat sich in der Tat einiges verändert. Nicht die Gleichberechtigung im Sinne der Rechtsstellung von Frauen ist heute das Problem, sondern eher die **Übertragung** dieser Berechtigungen in das wirkliche Leben. Junge Frauen sind heutzutage häufig besser ausgebildet als ihre männlichen Altersgenossen.²⁾ Sie können studieren und haben grundsätzlich freien Zugang zu allen Berufsbereichen. Leider lässt sich diese Tatsache auf dem Arbeitsmarkt aber immer noch nicht entsprechend verwerten.

Frauen erreichen im Durchschnitt gerade mal 76 % des Jahresbruttoeinkommens der Männer. Der Einkommensabstand fällt um so größer aus, je höher

1) Zu den in Art. 3 Abs. 2 EU-Vertrag genannten Bereichen gehören u. a. die Beschäftigungs- und Sozialpolitik, berufliche Bildung, Verbraucherschutz, Umwelt und Verkehr.

2) Vgl. Shell-Jugendstudie 2002.

das Einkommensniveau ist. Dies ergibt sich aus einem Bericht des Wirtschafts Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), den die Bundesregierung 2002 als Unterrichtung dem Bundestag vorgelegt hat.³⁾ Danach erreichen Frauen mit Universitätsabschluss 72 % des Einkommens von Männern mit vergleichbarem Bildungsniveau. Eine Fachhochschulabsolventin kommt im Durchschnitt sogar nur auf 69 % des männlichen Einkommens. „Wenn die Lohnangleichung von Männern und Frauen in unverändertem Tempo weitergeht, wird es 86 Jahre dauern, bis die Frauenverdienste so hoch sind wie die der Männer“, stellt das Institut der Deutschen Wirtschaft fest.⁴⁾

Ein entsprechendes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Repräsentanz der Geschlechter in den betrieblichen Hierarchien. Aus dem o. g. Bericht der Bundesregierung ergibt sich, dass nur in der Altersgruppe der unter 30-jährigen Frauen und Männer gleich stark als Führungskräfte vertreten sind, ansonsten sind in Führungspositionen in Westdeutschland halb so viele Frauen wie Männer vertreten.⁵⁾

Aus dem einen ergibt sich fast zwangsläufig das andere. Hinzu kommt, dass Frauen häufig in Teilzeitbeschäftigungen arbeiten, familienbedingte Unterbrechungszeiten haben und oft in sog. Frauenberufen beschäftigt sind (Arztelferin, Friseurin), die wenig Aufstiegschancen bieten und deren Lohn- und Gehaltsniveau traditionell niedriger liegt, als das vergleichbarer Männerberufen.

Dies sind jedoch für viele Menschen eher abstrakte Daten.

Menschen bewegen sich in Systemen

Die persönliche Erkenntnis junger Frauen, doch nicht chancengleich mit Männern bezogen auf den Anteil an Macht, Geld und insbesondere beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu

sein, kommt häufig erst zu dem Zeitpunkt, an dem es um Familienplanung geht.

Wenn ein Kind geboren wird, stellt sich nämlich zunächst die Frage, wer zur Kinderbetreuung zuhause bleibt. Das muss nicht zwangsläufig die Mutter sein, auch der Vater kann die Kinderbetreuung übernehmen und damit das „Risiko, das Frauen Kinder kriegen“, auf Arbeitgeberseite um die Erkenntnis bereichern, dass jedes dieser Kinder auch einen Vater hat. Nach verschiedenen Quellen nehmen bisher jedoch lediglich etwa 2 % der Väter die Elternzeit in Anspruch.⁶⁾

In den meisten Fällen wird diese Entscheidung aus finanziellen Erwägungen heraus getroffen. Der Blick auf den Gehaltszettel ergibt dann wieder, dass die Friseurin doch weniger Geld für ihre Arbeit erhält (nicht verdient!) als der Facharbeiter und dass sich die junge Familie natürlich den besserer Verdienst sichern will. Die Entscheidung, dass die Mutter zuhause bleibt, wird so als „Sachzwang“ und „logische Konsequenz“ begriffen, ohne die dahinter liegenden Strukturen zu erkennen.

Es stellt sich also zunächst die Frage, ob es zwangsläufig so ist, dass Frauen und Männerarbeit derart unterschiedlich bewertet wird oder ob es vielleicht Erklärungen dafür gibt, die gar nicht mehr in unsere Arbeitswelt passen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?

Schauen wir uns den Arbeitsmarkt an, so ist immer noch eine geschlechtsspezifische Segmentierung festzustellen, die Frauen und Männererwerbsarbeit in bestimmten Beschäftigungsbereichen bündelt (z. B. soziale Arbeit, Dienstleistung in bestimmten Bereichen, Metallverarbeitung, Handwerk in bestimmten Bereichen). Das Lohn und Gehaltsniveau des frauenspezifischen Bereichs ist dabei generell niedriger als das des männerspezi-

fischen Bereichs. So entstehen die oben beschriebenen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Da dies bekanntermaßen nichts mit Leistungsfähigkeit oder Schwere der Arbeit zu tun hat, stoßen wir bei näherer Betrachtung der Begründungszusammenhänge auf das Leitbild des allein verdienenden Ehemanns in einem Vollzeit/Dauerarbeitsverhältnis, der eine Familie ernähren muss und der nicht erwerbstätigen oder „hinzuverdienenden“ Ehefrau, die sozial durch den Mann abgesichert ist und ihm dafür den Rücken von familiären Aufgaben frei hält. Hinter der unterschiedlichen Bewertung von Frauen- und Männererwerbsarbeit steckt also „Gender“, das soziale Geschlecht.

Unsere Arbeitswelt hat sich aber gerade in den letzten Jahren rapide verändert; nach den Ergebnissen eines Forschungsprojektes der Europäischen Union sind nur noch die Hälfte aller männlichen Erwerbstätigen in Gesamtdeutschland in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis beschäftigt.⁷⁾

Gleichzeitig nimmt für beide Geschlechter die Standardisierung des Erwerbsverlaufs ab. Die Zeiten der Ausbildung verlängern sich, die Übergänge in den Beruf werden schwieriger. Im Zeichen lebenslanger Mobilität sind Berufs- und Arbeitsplatzwechsel, Zeiten von Weiterbildung und Arbeitslosigkeit für beide Geschlechter aufgrund der sich verändernden Rahmenbedingungen zu erwarten. Diese Dynamisierung des Erwerbsverlaufs und der betrieblichen Anforderungsprozesse zwingen Frauen und Männer

3) Bundestags-Drucksache 14/8952, Mai 2002.

4) Zitiert nach Irmingard Schewe-Geringk, Frauenpolitische Sprecherin der Grünen Bundestagsfraktion.

5) S. Bundestags-Drucksache, ebenda.

6) Vgl. (Ex-)Ministerin Birgit Fischer in der Pressemitteilung des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit, NRW, 09/1/2000 vom 6. Januar 2000 zur Väter-Kampagne „Verpass nicht die Rolle Deines Lebens!“.

7) EU-Forschungsprojekt Work Changes Gender, Dissens e.V., Berlin.



gleichermaßen zu einem flexiblen Einsatz der eigenen Arbeitskraft.

Hinzu kommt ein Wandel in den Familienstrukturen. Die Anzahl der Single-Haushalte und allein Erziehenden – immer noch überwiegend weiblichen – Elternteile steigt ständig. Und: Jede dritte Ehe wird inzwischen geschieden – als Versorgungsinstitut hat sie damit ausgedient!

Lange hat sich das Bild von der Alleinernährerfamilie in der Realität zu vielfältigen Formen des familiären Zusammenlebens geändert, in denen Männer wie Frauen ökonomisch unabhängig sein wollen und müssen. Es gibt also gute Gründe über die Neubewertung und Neuverteilung gesellschaftlicher Arbeit nachzudenken und dieses Bewusstsein in tarifliche und betriebliche Festlegungen aufzunehmen, wie etwa bei der Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale im Rahmen der neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) in Nordrhein-Westfalen.⁸⁾

Steuerrecht und soziale Sicherung als Hemmschwelle für Veränderungen

Für viele junge Frauen stellt sich spätestens nach Ablauf der Elternzeit, also nach drei Jahren, die Frage, ob sie nicht wenigstens zeitweilig wieder berufstätig sein können, soweit sie diese Möglichkeit während der ersten Lebensjahre des Kindes nicht nutzen wollten oder konnten.

Nun gibt es zwar seit Inkrafttreten des TzBfG den Anspruch auf Teilzeitarbeit, aber nicht den auf einen geeigneten Kindergartenplatz im Stadtteil. Im Zweifel liegt beides soweit auseinander, dass allein die Fahrtzeit unzumutbar wäre bezogen auf die Arbeitszeit und den dadurch zu erreichenden Verdienst. Wenn dann noch der Steuerabzug vom Lohn in der Steuerklasse V und die anfallenden Kinderbetreuungskosten erscheint eine

Berufstätigkeit der Frau, rein monetär betrachtet, sinnlos.

Das Ehegattensplitting als staatliche Subvention für „rollenkonformes“ Verhalten der Ehepartner tut sein Übriges dazu. In diesem Zusammenhang erscheint ein 400-€-Arbeitsverhältnis dann als Angebot, das jungen Familien entgegen kommt, weil sich der „Zuverdienst“ der Frau nicht nachteilig auf Steuern und Sozialabgaben der Familie auswirkt. Die staatlichen Sicherungssysteme und das Steuerrecht bilden damit einen Rahmen für individuelle Entscheidungen, der ein Aufbrechen alter Rollenbilder erschwert, weil ein Abweichen von der Norm auch noch teuer bezahlt werden muss. Damit wird ein wesentlicher Begründungszusammenhang für die unterschiedliche Teilhabe an gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Macht von Frauen und Männern zementiert.

Auch wenn das Familienrecht (§ 1356 BGB) die Arbeitsaufteilung den Ehegatten überlässt, erfolgt diese doch noch überwiegend aufgrund klassischer Rollenbilder, die der Frau den häuslichen und dem Mann den Erwerbsebereich zuordnen. Die Verweisung erwerbstätiger Frauen auf ihre „Alternativrolle“ als Hausfrau und Mutter aber macht sie nach wie vor eher zur variablen Größe des Arbeitsmarktes als Männer.

Das Bild vom Hausmann und Vater ist dagegen noch stark unterbelichtet. Deshalb tragen Frauen auch das Hauptrisiko aus der Elternrolle bezogen auf ihre berufliche Weiterentwicklung und verfügen so eben nicht über die gleichen Chancen wie Männer.

Das Private ist politisch – Männer in Bewegung?

Hier zeigt sich ein besonders resistenter Bereich für Veränderungen, denn leider wird die gestiegene Erwerbsquote von Frauen (62 % im Westen, 72 % im Osten) nicht durch eine paritätische

Aufteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen begleitet.⁹⁾

Haben wir bisher eher strukturelle und organisatorische Hindernisse für mehr Chancengleichheit betrachtet, geht es jetzt um die individuelle Verhaltens Ebene. In dieser Hinsicht sind die Frauen den Männern insoweit voraus, als sie sich in den letzten Jahrzehnten Teile des vormals männlich geprägten Erwerbsbereiches erschließen konnten, allerdings – wie bereits ausgeführt – „zusätzlich“ zu den traditionellen Aufgaben in der Familie. Eine gewisse „Ungleichzeitigkeit“ ist allerdings zur Bewegung innerhalb der Männerrolle zu konstatieren. Solange die Sache mit der Chancengleichheit rein theoretisch diskutiert wird, haben Männer damit im Allgemeinen „kein Problem“.

Dass dies jedoch nicht nur bedeutet, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, sondern notwendigerweise auch erfordert, dass mehr Männer am Herd und in der Kinderbetreuung zu finden sind bringt, macht das Ganze dann schon schwieriger. Hier trifft die Einschätzung des männlichen Verhaltens als „verbal aufgeschlossen bei anhaltender Verhaltensstarre“ m. E. genau ins Schwarze.¹⁰⁾

Was macht Veränderung auch hier so schwer? Hinter dem Verhalten von Männern und Frauen liegen Rollenbilder, die bewusst oder unbewusst reproduziert werden. Auch hier stoßen wir also wieder auf „Gender“, das soziale Geschlecht! Die innere Einstellung vieler Männer kann vielleicht so beschrieben werden: Emanzipation der Frau: ja, natürlich – solange bei uns zuhause alles so bleibt wie es ist und ich meinem Chef nicht erklären muss, wieso ich mich zuhause nicht durchsetzen kann und nun

8) Vgl. AiB 10/2002, 596 ff.

9) S. Bundestags-Drucksache, ebenda.

10) Frank Keil in Frankfurter Rundschau v. 28.8.2002, „Sieg der Enkelinnen“, zitiert nach Ulrich Beck.

gezwungen bin einen Antrag auf Teilzeitarbeit einzureichen, weil meine Frau weiterarbeiten will. Gerade in männlich geprägten Betriebskulturen ist das Bild des teilzeitarbeitenden Mannes, der seine soziale Vaterschaft ernst nimmt, noch eher eine (un/gewollte?) Zukunftsvision. „Wo kommen wir denn hin, wenn jetzt auch noch die Väter Erziehungszeit nehmen wollen“, musste sich ein Mann in einer „Metallbude“ entgegen halten lassen, der nach der Geburt seines Kindes Teilzeit arbeiten wollte.¹¹⁾ Den Männern wird ihre soziale Vaterrolle von vielen Arbeitgebern nicht zugestanden, weil sie es gewohnt sind, die männliche Arbeitskraft ohne Rücksicht auf andere Lebensbereiche einzuplanen. Ein Mann, der noch weiter kommen will, kann sich Ausfallzeiten wegen Erziehungsarbeit in den meisten Betrieben und Unternehmen nicht allzu häufig leisten. Tut er es doch, fällt er aus der Karriereplanung heraus und erlebt die gleiche Art von Diskriminierung wie sonst die Frauen, weil es eben nicht um das biologische Geschlecht geht, sondern um „Gender“, das soziale Geschlecht und die sich daraus ergebenden Aufgabenzuweisungen, die über den wirtschaftlichen Einsatz der Arbeitskraft entscheiden.

Dass nun Männer grundsätzlich nicht zur risikofreudigsten Bevölkerungsgruppe gehören, wenn es um persönliche Verhaltensänderungen geht, ist vielen Frauen hinlänglich bekannt!

Bei objektiver Betrachtung sind sie ja auch die Vorteile der Männerrolle zu erkennen.

Insbesondere wenn die Interessenabwägung zwischen einem gut bezahlten und interessanten Posten in der Wirtschaft einerseits und dem Platz an der Wiege des schreienden Babys in Vollkontieschicht andererseits stattfindet. Insofern ist die zitierte Verhaltensresistenz vieler Männer zumindest nachvollziehbar.

Chancengleichheit – ein Wechselspiel der Geschlechterrollen

Daraus folgt aber, dass Frauen immer noch eher als Männer die Aufgaben in Familie und Beruf miteinander verbinden müssen. Dabei geraten sie zwangsläufig in die Mühlen der verschiedenen Rollen. Die sog. Vereinbarkeitsproblematik zeigt sich auch heute überwiegend in der Ausprägung, dass es Frauen sind, die neben ihren (eigentlichen) Aufgaben in der Familie auch noch den immer weiter gestiegenen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden „dürfen“, was dann als Emanzipation zu verstehen ist.

Auf dem Hintergrund dieser Tatsache ist Gender Mainstreaming nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung der weiterhin notwendigen Frauenförderpolitik zu verstehen. Das „Genderbewusstsein“ der Gesellschaft erwartet nämlich weiterhin von einer Frau, dass sie sich hauptverantwortlich insbesondere für das Wohlergehen der Kinder fühlt. Eine junge Mutter, die gleich nach Ablauf der Schutzfristen wieder im Büro auftaucht und zielstrebig ihre Karriere weiterverfolgt, wird sich manchen – wenn auch versteckten – Vorwürfen ausgesetzt sehen. Hingegen hat sich kaum ein Mann dem Vorwurf des „Rabenvaters“ aussetzen, wenn er nach der Geburt seines Kindes selbstverständlich weiterarbeitet. Im Gegenteil, er wird im betrieblichen Zusammenhang eher als motivierter und leistungsorientierter als vorher angesehen werden, denn er muss ja nun für eine Familie sorgen.

Männer wird eher das Problem treffen, von ihren Vorgesetzten (Männern) als nicht karriereorientiert oder als „low performer“, also als jemand mit einer geringen Leistung abgestempelt zu werden, sollten sie Elternzeit beantragen oder Teilzeit arbeiten wollen.

Die Chance zur Veränderung

Hier korrespondieren betrieblich vorgegebene Strukturen und Leitbilder mit den persönlichen Rollenbildern. Eine Betriebskultur, die es Männern wie Frauen gestattet, Familien- und Erwerbsaufgaben gleichermaßen zu vereinbaren, wird auch mehr Männer zu Verhaltensänderungen bringen, weil sie nicht mehr befürchten müssen, „aus der Rolle zu fallen“. Weiterhin hätten sie die Chance, die Erfahrung zu machen, dass die anteilige Erziehungsleistung oder anderweitige Übernahmen von Familienarbeit auch eine persönliche Weiterentwicklung bedeutet und die neu erworbenen „Genderkompetenzen“ im besten Falle sogar eine im beruflichen Bereich zu verwertende Bereicherung darstellen. Nicht umsonst erhalten soziale Kompetenzen oder die sog. „emotionale Intelligenz“ in betrieblichen Systemen immer mehr Bedeutung.

Wenn sich also eine grundsätzliche Veränderung von persönlichem Verhalten nachhaltig etablieren soll, um zu mehr Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu führen, muss auch hier das Prinzip „Gender Mainstreaming“ sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben im Betrieb angewendet werden.

Die Führungsebene in den Betrieben muss erkennen, wie wichtig ein „Genderbewusstsein“ für eine Betriebskultur ist, die die Interessen der Menschen ernst nimmt und dabei im Blick hat, dass sich die Interessenlage von Männern und Frauen sehr stark an Aufgabenzuweisungen und Rollenbildern orientiert, die nicht auf den betrieblichen Zusammenhang beschränkt sind.

Dem Betriebsrat kommt die Aufgabe zu, diese Unternehmenskultur einzufordern.

¹¹⁾ Zitat einer arbeitgeberseitigen Begründung für die Ablehnung von Teilzeitarbeit eines Mandanten in der Regel durch Durchsetzung eines Anspruchs auf Teilzeitarbeit in einem mittelständischen Metallbaubetrieb.

dern und im Rahmen seiner Aufgabenzuweisungen aus der Betriebsverfassung mit Inhalten zu versehen und zu gestalten.

Gender Mainstreaming – Umsetzungsansätze im Bundesdeutschen (Arbeits-)Recht

Gender Mainstreaming als politische Handlungsstrategie bedeutet also vereinfacht ausgedrückt: Entscheidungsprozesse sollen in ihrer Wirkung auf die **tatsächliche** Gleichheit der Geschlechter ausgerichtet sein, und zwar in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Gender Mainstreaming ist darauf angelegt, die noch bestehenden Defizite in der Durchsetzung der schon bisher auf die Gleichheit von Männern und Frauen abstellenden Normen zu überwinden und um einen handlungsorientierten Ansatz zu ergänzen.

EU-Recht und grundgesetzliche Festlegungen

Auch wenn die wichtigste primärrechtliche Festlegung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes – nämlich Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag von 1999) – lediglich die Europäische Gemeinschaft auf die Einhaltung dieses Prinzips verpflichtet, so ist doch die deutliche Willensbekundung der europäischen Normgeber nicht zu übersehen, dem Gender Mainstreaming auch zwischenstaatliche Verbindlichkeit zu verleihen.

Dies konkretisiert sich z. B. in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien Nr. 19 (1999), die eine Selbstverpflichtung der Mitgliedsstaaten enthalten. Dort heißt es: „Daher werden die Mitgliedsstaaten einen Gender-Mainstreaming-Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinie (...) zugrunde legen“.

Die Entwicklung im deutschen Recht zeigt zudem – spätestens seit dem In-

krafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes (1996) und der damit einhergehenden Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz – die Tendenz zur Verankerung des Gender Mainstreaming in das deutsche Rechtssystem:

► Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, wurde vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass dies lediglich eine Soll-Vorschrift ist, aber nicht der tatsächlichen gesellschaftlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern entspricht, ergänzt durch eine Förderverpflichtung des Staates, bezogen auf das Ziel, diese formal gleichen Rechte auch chancengleich umsetzen zu können;

► Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG lautet daher: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Auffallend ist hier schon die Umkehrung der Nennung der Geschlechter in S. 2; offensichtlich geht es also insbesondere um die Herstellung einer chancengleichen Teilnahme von Frauen an allen gesellschaftlichen Bereichen, was jedoch nicht den Blick auf die Anteile der Männer an diesem Prozess stellen soll.

Wenn also die Bundesrepublik Deutschland in ihrer Verfassung die Förderverpflichtung des Staates zur Herstellung tatsächlicher Geschlechterdemokratie verankert, muss sie auch geeignete Mittel ergreifen, um diese umzusetzen. Insoweit kann behauptet werden, dass Art. 3 Abs. 2 GG bereits Elemente des Gender-Mainstreaming-Ansatzes enthält.

Öffentlich-rechtliche Festlegungen zur Arbeitsmarktpolitik im SGB III

Explizit geworden ist dies zuletzt für den Bereich Arbeitsmarktpolitik durch die Aufnahme des Gender-Mainstreaming-

Prinzips in die Zielsetzung des SGB III § 1 S. 3 SGB III n.F. besagt, dass bei den Leistungen der Arbeitsförderung „I. ... die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist.“ Weiter heißt es in § 8 Abs. 1: „Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.“

Auch wenn demnach durch EU-Vorgaben bisher keine unmittelbar rechtlich verbindlichen Dokumente geschaffen worden sind ist dies doch ein weiterer Beleg dafür, dass die neuere Normsetzung auch innerstaatlich auf eine Verdichtung der Verbindlichkeit des Gender-Mainstreaming-Prinzips auf deutscher Ebene hindeutet.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Gender Mainstreaming

Ergänzt wird diese Feststellung durch unmittelbar geltendes Recht insbesondere im arbeitsrechtlichen Zusammenhang. Durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 611a BGB „Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme (...) nicht wegen seines (sic!) Geschlechtes benachteiligen“ ist unstreitig auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur mittelbaren Diskriminierung mit in die Beurteilung geschlechterdiskriminierender Maßnahmen einzubeziehen.

Eine mittelbare Diskriminierung setzt zunächst an einer geschlechtsneutralen Maßnahme an, z. B. am Kriterium „Doppelverdiener“ für die soziale Auswahl bei Kündigungen. Abgesehen von der

Widersinnigkeit des Begriffs „Doppelverdiener“ für eine Lebensgemeinschaft, in der beide Partner berufstätig sind, ist dieses Kriterium bei näherem Hinsehen gar nicht so geschlechtsneutral.

Fragt man als nächstes nach der Betroffenenengruppe, die Nachteile dadurch hat, wird deutlich, dass mehr Frauen als Männer nach diesem Auswahlkriterium ihren Arbeitsplatz verlieren würden. Dies folgt allein aus der Tatsache, dass es aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen mehr erwerbstätige Männer gibt, die mit nicht erwerbstätigen (Haus)Frauen verheiratet sind, als erwerbstätige Frauen, die mit nicht erwerbstätigen Männern zusammen leben, so dass zahlenmäßig mehr Frauen „Doppelverdiener“ sind als Männer. Deutlich wird also: Auch in einer zunächst geschlechtsneutral erscheinenden Maßnahme kann eine versteckte (mittelbare) Diskriminierung liegen. Soweit eine solche mittelbar diskriminierende Maßnahme nicht durch höhere Ziele gerechtfertigt erscheint, ist sie rechtswidrig. Folgende Prüfschritte sind hierbei in dieser Reihenfolge durchzuführen:

- ▶ Geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Maßnahme,
- ▶ Nachteilige Auswirkung überwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts,
- ▶ Erklärung der nachteiligen Auswirkung nur durch Geschlecht oder Geschlechterrolle,
- ▶ Rechtfertigungsgründe für die Benachteiligung.¹²⁾

Diese Schritte verbinden juristische Dogmatik mit den Analyseschritten nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip und geben daher schon seit Jahren ein wirksames Instrument zur Implementierung der Kategorie „Geschlecht“ auch in die gerichtliche Überprüfung vor.

Einer Übernahme des Gender-Mainstreaming-Prinzips in alle Bereiche gesellschaftspolitischer Entscheidungen

– und darüber hinaus auch in die der privaten Betriebe – steht demnach juristisch nichts entgegen; vielmehr sind die Vorgaben für die Anwendung geschlechterpolitischer Kategorien durch das geltende Recht längst gemacht worden.

Allerdings fehlt es bisher an einem Gesetz, das die privaten Arbeitgeber zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichten würde, wie etwa den öffentlichen Dienst durch die Bundes- und Landesgleichstellungsgesetze. Die Verabschiedung eines solchen Gesetzes scheiterte zuletzt im Jahre 2001 am Widerstand der Wirtschaft und musste einer „freiwilligen“ Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Wirtschaftsverbänden „Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ weichen. Auf eine Neuauflage des Gesetzesvorhabens in dieser Legislaturperiode darf Mann und Frau gespannt sein. Bis dahin sind jedoch insbesondere für die betriebliche Ebene genug Handlungsfelder für den Betriebsrat gegeben.

Gender Mainstreaming und die Rechte des Betriebsrats

Durch die Novellierung der Betriebsverfassung, die bereits nach dem Prinzip „Gender Mainstreaming“ vorgenommen wurde, wird den Betriebsräten noch expliziter als bisher die Aufgabe zugewiesen, für Geschlechtergerechtigkeit in den Betrieben zu sorgen.

Nicht allein die allgemeine Aufgabenzuweisung in § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG, nämlich „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern“, sondern auch die zusätzliche Verpflichtung in § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG (...) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern“ – weist auf eine neue Schwerpunktsetzung

der Betriebsverfassung zum Thema Gleichstellungspolitik hin.

Die rechtlichen Möglichkeiten der Betriebsräte, das Gender-Mainstreaming-Prinzip in betriebliche Maßnahmen zu integrieren, sind vielfältig und ziehen sich wie ein roter Faden durch die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.¹³⁾ Insbesondere durch die Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen von personellen Entscheidungen kann der Betriebsrat den Blick für „Genderspekte“ schärfen. So kann der Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Personalplanung (§§ 92, 92a BetrVG) Vorschläge „insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ machen. Welche Maßnahmen das im Einzelnen sein können und wie diese ausgestaltet werden müssten, wäre durch Beratung und gezielte Gender-Analysen herauszuarbeiten.

Durch die Eindeutigkeit der Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat dürfte auch die Frage der Notwendigkeit von Fortbildungsmaßnahmen bzw. der Unterstützung durch Sachverständige und der damit verbundenen Kostenübernahme durch den Arbeitgeber unstrittig sein.

Nach § 96 Abs. 2 BetrVG haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat darauf zu achten, dass bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen u. a. die „Belange Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten“ berücksichtigt werden.

Auch dem Arbeitgeber ist durch die neue Betriebsverfassung eine Aufgabe zugewachsen, die dem Gender-Mainstreaming-Prinzip zugeordnet werden kann. Gemäß § 43 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung „über das

12) Pfarr, Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz 1985.

13) Vgl. dazu Inge Horstkötter „Geschlechtergleichstellung und Betriebsverfassungsrecht“, AiB 2002, 34 ff.

Personal- und Sozialwesen einschließlich des Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb“ zu berichten.

Durch Querverbindungen zu anderen Bestimmungen – z. B. im Rahmen der Berechtigungen des Betriebsrats durch den Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG: Informationsrecht des Betriebsrates über die Auswirkungen wirtschaftlicher Maßnahmen auf das Personal) und unter Einbeziehung unterstützender Normen wie des Teizeitbefristungs- und des Erziehungsgeldgesetzes – kann die gesamte betriebliche Organisation im besten Sinne „gegendert“ werden. Voraussetzung dafür ist ein Betriebsratsgremium, das sich der Bedeutung des Gender Mainstreaming für eine demokratische Betriebskultur bewusst ist.

Silke Martini,
Rechtsanwältin und Dipl.-Sozialwirtin in
Hamburg

Gender Mainstreaming – Daten zur Geschichte

70er Jahre	Grundsatz der „Gleichbehandlung“ in der EU-Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern
80er Jahre	Entwicklung einer Politik der „gezielten Frauenförderung“, da „Gleichbehandlung“ zu sehr auf männliche Kategorien bezogen wurde und sich als wenig effektiv erwies Weltfrauenkonferenzen 1 und 2: Empfehlungen zur Verbesserung der Lage von Frauen; im Ergebnis jedoch wenig effektive Selbstverpflichtungen von Regierungen zur Umsetzung der Empfehlungen 3. Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi: Die Erfahrungen mit Vorläufern des GM-Prinzips in der Entwicklungszusammenarbeit (v. a. Armutsbekämpfung, Bevölkerungsexplosion, fehlende Bildung für Frauen) zeigen die Begrenztheiten auf, wenn nur Frauen für Maßnahmen adressiert werden; gleichzeitig gibt es positive Erfahrungen, wenn die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern berücksichtigt werden (Empowerment) Diskussionen von NGOs, wie eine weltweite Frauenpolitik von „individualisierenden“ Maßnahmen <i>strukturell</i> umgesetzt werden kann und damit effektiver wird
1993	Reform des EU-Strukturfond und Verabschiedung der Zielvorgabe „Chancengleichheit für Frauen und Männer“
1995	4. Weltfrauenkonferenz in Peking: Die Strategie für weltweite Gleichstellungsbemühungen erhält endgültig den Begriff des <i>Gender Mainstreaming</i> EU-Aktionsprogramm zur Chancengleichheit: Alle Politiken sollen die Geschlechterverhältnisse von der Planung bis zur Erfolgskontrolle berücksichtigen
1996	Vertrag von Amsterdam: Verpflichtung aller EU-Staaten, das GM-Prinzip in ihren Politiken anzuwenden
1998	Aufnahme der Absicht in die rot-grüne Koalitionsvereinbarung, das GM-Prinzip in der nächsten Legislaturperiode zu berücksichtigen
1999	Kabinettsbeschluß der rot-grünen Regierung: Anerkennung der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai („aktive und integrierte Gleichstellungspolitik“; Art 2 und 3) Beschäftigungspolitische Leitlinien des EU-Rates: Konkretisierungen und Ausdifferenzierungen des GM-Prinzips
2000	Interministerielle Steuerungsgruppe (IMA) unter Federführung des BMFSFJ
2001	Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Verwaltungen der Bundesbehörden (Dezember)

Alle Angaben nach Stiegler (2000), Wie Gender in den Mainstream kommt, und Rees (2001), Gender Mainstreaming