

In eigener Sache

Liebe Leserinnen und Leser,

mit »Gender – *kompetent*« legen wir eine neue Reihe des Kleine Verlages vor, die das Team vom GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin (www.genderkompetenz.info) herausgibt.

Das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität ist eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung unter dem Dach des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG – www.gender.hu-berlin.de). Es wurde im Jahr 2003 mit Hilfe der Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ – www.bmfsfj.de) am ZtG und am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristischen Fakultät unter Leitung von Professorin Dr. Susanne Baer, LL.M. eingerichtet.

Ziel des GenderKompetenzZentrum ist es, an der Schnittstelle zwischen den theoretischen Erkenntnissen der Geschlechterforschung und den praktischen Herausforderungen in der Politik und in öffentlichen wie privaten Organisationen zu wirken. Der Auftrag lautet, insbesondere die öffentliche Verwaltung des Bundes bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) zu unterstützen. Wir setzen darauf, wissenschaftlich informiert die Kompetenz zu erzeugen, um Gleichstellungsorientierung in allen Sachgebieten und in allen Handlungsfeldern wirksam werden lassen zu können. Dafür stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GenderKompetenzZentrums Wissen und Informationen bereit, vernetzen Akteurinnen und Akteure und bieten Fachinformationen und strategische Beratungen zur Implementierung von GM an. Wir organisieren Lehrveranstaltungen und öffentliche Foren, wie Gender Lectures oder Fachtagungen zu ausgewählten Themen im Umfeld von Verwaltung und Gleichstellungspolitik. Ein Schwerpunkt der

Arbeit liegt bei den für GM besonders relevanten Handlungsfeldern, wie der Personalentwicklung, der Rechtsetzung und ihrer Folgenabschätzung, der Ressort- und Auftragsforschung, den Daten und der Statistik.

Die Aufgabe des GenderKompetenzZentrums ist es, insbesondere die Bundesregierung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und deren nachhaltiger Verankerung in der Regelpraxis zu beraten und zu unterstützen. Dies kann nur gelingen, wo unterschiedliche wissenschaftliche Perspektiven und Kompetenzen zusammen kommen. Insofern profitieren wir von der im deutschsprachigen Raum einmaligen Fächervielfalt und transdisziplinären Zusammenarbeit der Geschlechterstudien an der Humboldt Universität. Gleichzeitig versuchen wir, einen eigenen Beitrag zu dem Forschungsfeld zu leisten, das in der Rechts- und Verwaltungswissenschaft als Implementationsforschung eher ein Schattendasein fristet und in den Sozialwissenschaften mit einer organisations- und transformationsbezogenen, aber auch Akteure fokussierenden Perspektive beheimatet ist.

Unsere Arbeit ist immer auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsprozessen: »nicht überall, wo Gender drauf steht, ist auch Gender drin«. In dem Versuch, Brücken zwischen aktueller Forschung und Praxis zu bauen, geht es immer auch darum, zu klären, was genau wer mit welchen konzeptionellen Vorstellungen bezweckt, was welche Begrifflichkeiten ausagen, wie welche Konzepte wirken. Mit der Reihe »Gender – kompetent« möchten wir Beiträge zur Qualität dieser Debatten liefern. Es geht uns um die problematisierende Thematisierung von Geschlechterfragen, um vertiefende Analysen zur Gleichstellung und um eine Weiterentwicklung dessen, was in gleichstellungspolitischer Absicht bislang gängig war.

Forderungen nach Gleichstellung in allen Lebensbereichen sind nicht neu. Mittlerweile hat die Geschichte der Bemühungen, Gleichstellung zu verwirklichen, viele Facetten. Eine solche Facette war und ist die Frauenförderung, die auf »die Quote« reduziert und diffamiert eine eher magere Erfolgsbilanz und ausgeprägte Widerstände zu verzeichnen hat. Eine andere Facette wurde in Peking auf der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen von Frauen aus der internationalen Entwicklungspolitik mit der Strategie »Gender Mainstreaming« oder kurz: »GM« entwickelt. Die Strategie GM ist in der Öffentlichkeit nicht umfassend bekannt, was sie aber auch vor allzu schneller Diffamierung schützt. Manche kennen den Ansatz nicht oder nicht unter diesem Namen, andere wollen ihn nicht verstehen oder sprechen lieber von »Managing Diversity«, weil damit ein privatwirtschaftlicher Zusammenhang aufgerufen wird und manchmal der Eindruck entsteht, damit werde mehr Modernität behauptet. Wieder andere beziehen GM ganz

selbstverständlich in die eigene Arbeit ein. Entscheidend scheint zu sein, worum es dabei tatsächlich geht. Derartiges Wissen möchte die Reihe »Gender – kompetent« liefern.

Was also meint Gender Mainstreaming als eine Facette heutiger Gleichstellungspolitik? Ziel dieser Strategie ist es, Gleichstellung für Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit tatsächlich zum Grundsatz gesellschaftlichen Zusammenlebens zu machen. Unterschiedlichkeit lässt sich in Vielfalt und Vielfalt in Diversität übersetzen – gemeint ist also, mit dem kompetenten Blick auf die Unterschiede zwischen Frauen und zwischen Männern hinsichtlich ihrer Repräsentation, ihrer Ressourcen, ihrer Lebenslagen oder der sie prägenden Normen und Werte dafür zu sorgen, dass (ja: ein sehr klassischer Begriff!) Gerechtigkeit greift. Gender-Kompetenz beruht darauf, die Erkenntnisse über das Zusammenspiel zwischen biologischen Geschlechtsmerkmalen, sozialen Geschlechterrollen, Geschlechterstereotypen und den Faktoren Alter, Gesundheit, Behinderung oder Krankheit, Lebensform, Weltanschauung und Glaube, Heimat und Herkunft usw. ernst zu nehmen, aber nicht nachteilig oder ausgrenzend zu verwenden. GM setzt darauf, den Blick nicht auf Stereotype zu richten und Politik an »den Männern« und »den Frauen« auszurichten, sondern sich auf die Vielfalt einzulassen, die unsere Gesellschaften ausmacht. Es geht also darum, »Gender-diversity«, die Vielfalt des Geschlechts zu erkennen.

Mit der Reihe »Gender - kompetent« wollen wir aber nicht nur einen Beitrag zur weiteren Klärung um Geschlechterfragen leisten. Daneben zielen wir auch um Aufklärung im »Mainstream« und über den »Mainstream«. So wollen wir Themen aufgreifen, die als »allgemein« gelten und sich als höchst gender-relevant entpuppen. Zudem wollen wir uns mit Akteurinnen und Akteuren befassen und diese ansprechen, die gemeinhin nicht mit Gleichstellung oder mit »Gender« assoziiert werden oder werden wollen. Da jedoch Gender prägt, wie z.B. in unserer Gesellschaft Arbeit verteilt wird, welche Chancen Menschen haben, wie sie zusammenleben und wie Kinder erzogen werden, und da Gender Medien und Werbung prägt, wenn Stereotype benutzt werden und unsere Sprache und Denken prägt, bis hin zur Formulierung von Gesetzen, halten wir es für sinnvoll, Gender in unterschiedlichen Zusammenhängen zu diskutieren.

Je mehr wir über Gender wissen, also Gender-kompetent sind, desto eher wird es gelingen, sowohl in den Handlungen, für die wir verantwortlich sind, als auch in den Dingen, über die wir sprechen und die wir persönlich gestalten, so manche Verzerrung zu vermeiden. Dies verhindert letztlich auch Ausgrenzung und Diskriminierung. In professionellen Zusammenhän-

gen führt es dazu, dass differenzierter und damit effizienter gearbeitet wird. Gender im »Mainstream« erfasst schließlich alle Entscheidungsprozesse aller Akteurinnen und Akteure. In der Vergangenheit war Frauenpolitik vor allem eine Sache von Frauen. Dann war Gleichstellungspolitik eine Sache von Frauen und wenigen Männern, die teilweise an den Rand gedrängt wurden, und galt immer noch als »«Nebenwiderspruch«. Gender Mainstreaming zielt nun darauf, vom Nebengleis in die Mitte zu kommen. Das bedeutet nicht, dass es immer »nur« um Gender geht. Es bedeutet, dass Gender und das Ziel Gleichstellung überall mitgedacht werden wollen. »Gender - kompetent« versteht sich also als ein Forum für den Informationsaustausch und die kritische Diskussion von Beiträgen der Geschlechterforschung sowie der Umsetzung von GM in konkretes Handeln.

Gender ist erst im Mainstream angelangt, wenn es zum Alltag gehört. Für eine Organisation bedeutet das nicht nur, klar zu regeln, wer auf die Verwirklichung der Gleichstellung zu achten hat, wer also zuständig ist, sondern auch dafür zu sorgen, dass Leitungspersonen ernsthaft an der Gleichstellung interessiert sind. In der Praxis bedeutet GM auch, dass Gender – Kompetenz gefordert und gefördert wird, und das ist eine wesentliche Aufgabe der Personalentwicklung. Der erste Band der Reihe »Gender – kompetent« befasst sich also mit »GM in der Personalentwicklung«.

Die Herausgabe der Reihe wird vom Referat 402 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt, bei dem wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich bedanken. Unser Dank geht auch an den Kleine-Verlag für die Unterstützung unseres Anliegens. Wenn Sie als Leserinnen und Leser Anregungen für uns haben, wenden Sie sich bitte an das GenderKompetenzZentrum.

Wir wünschen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit und viel Spaß beim Lesen.

*Die Herausgeberinnen
Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M. und
Dr. Karin Hildebrandt.*