

Gender Mainstreaming und Mediation

1. Was ist das: Gender Mainstreaming?

Beide Begriffe, sowohl Mediation als auch Gender Mainstreaming kommen aus dem englischen Sprachraum und haben im Deutschen keine kurze, sinnentsprechende Übersetzung, weswegen sich die Fachleute in beiden Feldern darauf geeinigt haben, die Anglizismen zu nutzen und sie den Nicht-Fachleuten immer wieder zu erklären. Und: Beide Arbeitsfelder, sowohl Mediation als auch Gender Mainstreaming, haben im Kontext der Europäischen Union ihre Wichtigkeit und ihre Lobby. Letzteres ist durch den Vertrag von Amsterdam, durch Erklärungen und (Förder)Richtlinien von Europäischem Parlament und Europäischer Kommission definiert und als universelle politische Strategie für alle Planungen, Projekte, Maßnahmen und für alle Verantwortlichen in allen Mitgliedsländern und deren regionalen, öffentlichen Strukturen deklariert.

Einfach zu erklären ist „Mainstreaming“: Gleich, was immer geplant, projiziert oder umgesetzt wird, eine Frage wird immer gestellt und ist immer zu beantworten: Was kostet es? Die Frage nach den Kosten einer Maßnahme, eines Projektes ist immer zu stellen, sie ist also im „Mainstream“.

Im Deutschen kennen wir nur das Wort „Geschlecht“ und verbinden damit eine Reihe meist nicht bewusst gemachter Bedeutungen, Vor-Annahmen und Erwartungen.

Wir meinen beispielsweise mit „Geschlecht“

- angeborene Körpermerkmale („wird es ein Junge oder ein Mädchen?“ ist die häufigste Frage, wenn ein Kind geboren werden soll),
- eine eindeutige Zuordnung (wer kennt nicht die Irritation, wenn da eine Person androgyn erscheint, also nicht auf den ersten Blick erkennen lässt, ob männlich oder weiblich),
- ganz bestimmte („typische“) Verhaltensweisen von einem Mann/einer Frau (und „unmännliches/unweibliches“ Verhalten wird häufig sanktioniert – „Weichei“/“Emanze“).

Das Englische ist differenzierter: Mit „Sex“ wird das biologische, mit „Gender“ das soziale Geschlecht bezeichnet und damit klar erkennbar gemacht, ob biologische „angeborene“ Merkmale oder sozialisierte, „anerzogene“ Verhaltensweisen und Merkmale gemeint sind.

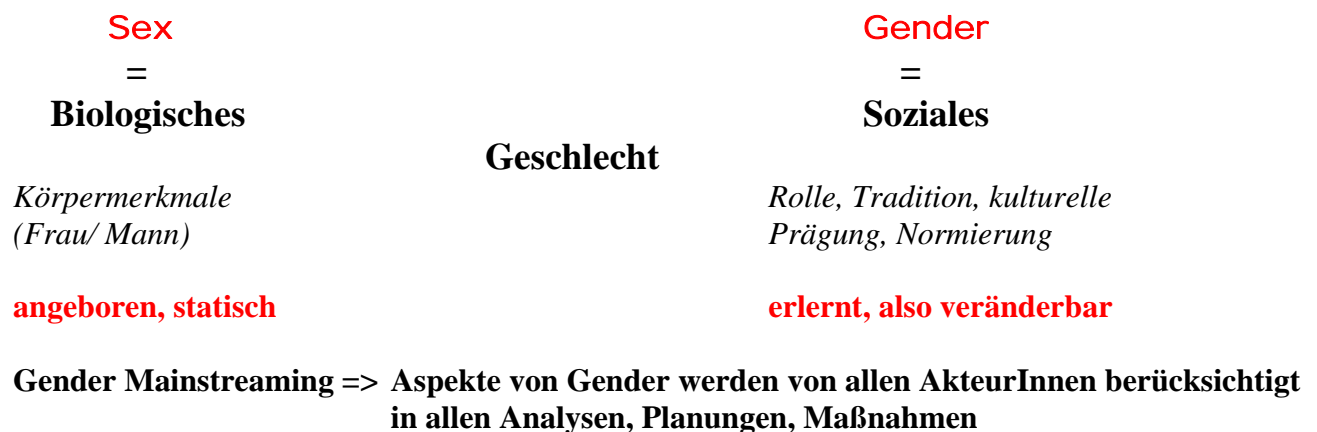


Bild 1. Gender Mainstreaming

Das biologische Geschlecht ist angeboren und mehr oder weniger eindeutig männlich oder weiblich (immerhin wird etwa jedes tausendste Kind nicht mit eindeutigen Geschlechtsmerkmalen geboren, Chromosomensätze sind nicht auf XX und XY beschränkt, sondern kommen gelegentlich in Kombinationen XXY oder YYX vor und auch Gene sind zwar angeboren, aber unter Umwelteinflüssen gelegentlich veränderbar). Das soziale Geschlecht – Gender – ist das Ergebnis von Umweltbedingungen, von „Sozialisierung“. Es ist Ergebnis der Forderungen und Erwartungen, die Eltern, Peers, im weitesten Sinne Öffentlichkeit an einen Menschen vom ersten Lebensstage an richten und auf die er/sie im Rahmen seiner/ihrer individuellen Möglichkeiten mit Anpassung/Ablehnung reagiert. Das kann wie ein Korsett wirken: Rollenerwartungen und die Anpassung daran sind Einschränkungen oder Erweiterungen von individuellen Möglichkeiten und bedingen gesellschaftliche Begünstigungen und/oder Benachteiligungen für ein Individuum. In der Theorie wird diese Wechselwirkung von Erwartung und Anpassung an vorgegebene geschlechtsbestimmte Rollenbilder als „doing gender“ bezeichnet.

Eine Reihe durch „doing gender“ produzierter Benachteiligungen sind - mit ein wenig geschärfter Sensibilität – alltäglich erkennbar. Die Frauenbewegungen der letzten einhundert Jahre haben mit unterschiedlichen Erfolgen die Benachteiligungen von Frauen aufgezeigt und abzubauen versucht. Weniger offensiv werden die Benachteiligungen von Männern/Knaben kommuniziert: Die niedrigere durchschnittliche Lebenserwartung, der männlich konnotierte Erfolgsdruck, der sich anscheinend bis hin zu den wesentlich höheren Erfolgsquoten bei Suizidversuchen auswirkt, die überdurchschnittlichen Anteile männlicher Personen als Ausübende und Opfer von Gewalt, oder die von PISA zitierten Überzahlen von Jungen als Leseschwache, als weit überzählig in Sonderschulen, das alles ist bekannt, wird aber eher selten als durch die Sozialisierung als Mann/Junge bedingte Benachteiligung von Jungen/Männern diskutiert.

Gender Mainstreaming verlangt also von allen Aktiven des öffentlichen Lebens, die Aspekte von Benachteiligung durch Gender wahr zu nehmen und bei allen Aktivitäten so zu berücksichtigen, dass bestehende Benachteiligungen abgebaut und neue vermieden werden. Menschen sollen damit – unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht und eineingenden Rollenzuweisungen und Erwartungen – die Chance erhalten, ihre Potenziale frei und vielfältig zu entwickeln.

Gender Mainstreaming sollte auf allen Ebenen einer Organisation stattfinden, wie Bild 2 zeigt:

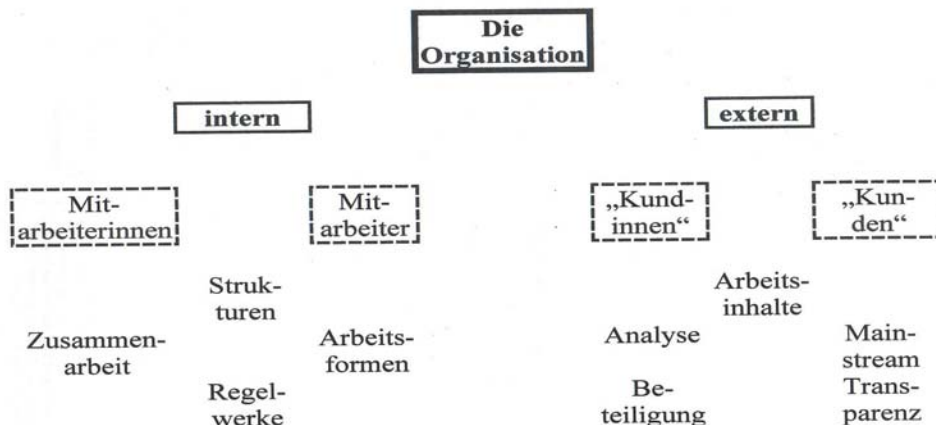


Bild 2: Gender Mainstreaming betrifft ...

2. Spielt „Gender“ in der Mediation eine Rolle?

„Doing Gender“ findet auf allen Ebenen der Kommunikation statt. Kein Mediator/keine Mediatorin agiert geschlechtsneutral. JedeR hat ein Bild von sich selbst als Mann oder Frau und nimmt das Gegenüber als Mann oder Frau wahr. Verbunden damit sind Bilder/Erwartungen von sich selbst und vom Gegenüber. Diese Bilder wiederum können Interpretationen nahe legen oder Wahrnehmungen eröffnen, verzerren oder verhindern, die möglicherweise wenig mit der Wirklichkeit der Gegenüber zu tun haben.

Die Bücher, warum Frauen und Männer einander nicht verstehen (können), füllen inzwischen ganze Büchertische und nicht wenige davon beziehen sich auf konkrete Studien, die nachweisen, dass Kommunikation geschlechtsspezifisch unterschiedlich erscheint, dass gleiche Worte und Wortzusammenhänge sowie nonverbale Kommunikationsformen unterschiedlich interpretiert werden, abhängig vom Geschlecht der Sprechenden/Hörenden/Agierenden Person. Ohne das explizit mit der Wahrnehmung als geschlechtssozialisierte Personen zu interpretieren, bedient sich auch Schultz von Thun eines Beispiels misslingender Kommunikation zwischen Mann und Frau, wenn er sein Modell zwischenmenschlicher Kommunikation erläutert (1). Die oft sehr unterschiedlichen Strategien von Frauen und Männern im Umgang mit Konflikten sind bekannt und geraten auch leicht zum Klischee in Interpretation und Erwartung. Die „typische“ Frau gibt es ebenso selten, wie den „typischen“ Mann, auch wenn sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten durchaus immer wieder zeigen.

Daraus resultieren Fragen, die in der Mediation durchaus eine große Rolle spielen können. Nur einige davon seien hier aufgezählt:

- Wieviele Themen mag es im Konfliktgeschehen geben, die mit einer Person des jeweils anderen Geschlechts nicht ansprechbar sind?
- Wieviele Konflikte zwischen Männern und Frauen haben ihre Haupt-Ursache in der unterschiedlichen Sozialisierung?
- Welche Erwartungen richten MediantInnen an einen Mediator oder eine Mediatorin?
- Welche Bilder und damit Wahrnehmungsraster hat ein Mediator oder eine Mediatorin von einer Mediantin oder einem Medianten?
- Bin ich als Mediatorin/Mediator frei von stereotypen Erwartungen an Frauen/Männer, so dass ich Verhaltensweisen meiner Gegenüber nicht aus durch das Raster solcher Stereotypen missdeute?
- Sind meine Fragen, die ich an MediantInnen richte, von solchen Stereotypen geprägt?
- Rede ich mit meinem Gegenüber in einer Weise, die berücksichtigt, dass ich es mit einer Frau/ einem Mann zu tun habe?
- Führen die wechselseitigen Wahrnehmungsraster möglicherweise zu Missverständnissen/Reaktionen, die eine gelingende Kommunikation/ Mediation unmöglich machen?
- Und: Wie bewusst geht einE MediatorIn mit solchen Möglichkeiten/Fragen um?

Alles das betrifft im wesentlichen die Beziehung zwischen MediatorIn und KlientInnen und charakterisieren das in Bild 2 bezeichnete „Außen“.

Ebenso interessant sind Fragen, die sich für eine Organisation ergeben, die sich dem Thema Mediation widmet, dem „Innen“. Dazu zählen Fragen nach Strukturen und Arbeitsformen im Verband ebenso wie die Frage der internen Wahrnehmung von Kolleginnen und Kollegen und der bewussten und sichtbaren Reflexion von Gender im Verband. Die Heinrich-Böll-Stiftung

nennt als Ziel von Gender Mainstreaming in einer Organisation Geschlechterdemokratie: Diskriminierungsfreiheit, gleiche Chancen, gleiche Rechte, gleiche Mittelverteilung (ideell und materiell), gleiche Repräsentation in allen Ebenen für Frauen und Männer (2).

Und, so abgenutzt und ungeliebt die Debatte um Sprache auch sein mag: Sprache wird durch Bewusst-Sein gestaltet und formt Bewusst-Sein. Kehrt eineR die alltäglichen Sprachgewohnheiten um, wird das recht deutlich – nahezu jedes männliche Wesen fühlt sich eigenartig irritiert, gerät es in eine Umgebung, wo alle Personen weiblich angesprochen werden. Welche Möglichkeiten entwickelt ein weibliches Wesen oder welchen zusätzlichen inneren Aufwand muss ein weibliches Wesen investieren, um sich selbstverständlich als ganze, auto-nome Frau zu begreifen/orientieren, wenn es ständig männlich angesprochen und mitgemeint wird? Oder welches Bild entwickelt ein männliches Wesen von weiblichen Wesen generell, wenn sie normalerweise sprachlich nur bei direkter Ansprache als solche identifiziert werden können?

Das sind viele Fragen, die mit Haltung und Bewusstsein zu tun haben und damit für MediatorInnen von Interesse sein können. Ich würde mir wünschen, dass mann/frau im Verband auch darüber in einen Dialog geraten können, der frei von Hierarchie und Zuweisungen Reflexion und Verständigung ermöglicht.

Und es sind Fragen, mit denen sich früher oder später diejenigen auseinandersetzen müssen, die Fördermittel von der Europäischen Union für ihre Projekte nutzen wollen. Denn dort wird mehr und mehr die Vergabe solcher Mittel auch davon abhängig gemacht, in welchem Maße Projekte dazu beitragen, die bestehenden Benachteiligungen durch „doing gender“ abzubauen und neue Benachteiligungen zu vermeiden.

Literatur:

(1) Schulz von Thun, Friedemann, Miteinander reden – Störungen und Klärungen, rororo 1999, S.62ff.

(2) Krannich, Margret Hrsg. Geschlechterdemokratie in Organisationen, 1999, S82ff.

Elke Schilling, Organisationsberaterin, Mediatorin, Coach, Gendertrainerin, www.es-c-o-m.de