



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

GENDER MAINSTREAMING UND NICHTDISKRIMINIERUNG IM ESF

VON GENDER ZU EQUALITY MAINSTREAMING?

Diskussionspapier, Berlin 2013

Irene Pimminger

INHALT

Einleitung	2
1 Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung im Vergleich	3
1.1 Gender Mainstreaming	3
1.2 Antidiskriminierung	4
1.3 Exkurs: Diversity Management	7
1.4 Zwischenfazit	8
2 Equality Mainstreaming – Alle Fliegen mit einer Klappe?	9
2.1 Entwicklung und Konzept	9
2.2 Gleichbehandlung, Chancengleichheit oder Gleichstellung?	11
2.3 Gleiche Ungleichheiten oder Differenz der Differenzen?	12
2.4 Wechselwirkungen und Überkreuzungen	13
2.5 Zwischenfazit	15
3 Schlussfolgerungen für den ESF	16
Literatur	21

EINLEITUNG

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird auch in der Förderperiode 2014-2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF) eine wichtige Rolle spielen. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung soll wie bisher im Rahmen einer Doppelstrategie verfolgt werden, die sowohl einen Mainstreaming-Ansatz als auch spezifische Maßnahmen vorsieht (Artikel 7 der ESF-Verordnung). Eine Stärkung hat zudem die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung erfahren. Dies ist in der neuen ESF-Verordnung in einem eigenen Artikel als besondere Bestimmung für die Programmplanung und Umsetzung ausgewiesen und zwar ebenfalls im Sinne einer Doppelstrategie aus Mainstreaming-Ansatz und spezifischen Maßnahmen (Artikel 8).¹ Das entspricht den allgemeinen Entwicklungen auf der Ebene der Europäischen Union. Auf der Grundlage der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und anknüpfend an die Erfahrungen im Bereich der Förderung der Geschlechtergleichstellung wird auf EU-Ebene für eine substantielle Gleichstellungsförderung in Bezug auf alle sechs Diskriminierungsgründe plädiert, die über die Anforderung der Gleichbehandlung hinausgeht. In diesem Zusammenhang wird auf EU-Ebene auch ein Nichtdiskriminierungs-Mainstreaming oder Equality Mainstreaming vorgeschlagen.

Im vorliegenden Diskussionspapier wird im Hinblick auf die künftigen Anforderungen in der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 eine Klärung der verschiedenen Strategien und Zielsetzungen vorgenommen. Hierzu werden Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung verglichen und Schlussfolgerungen zu Anwendungsbereichen und möglichen Synthesen gezogen (Kapitel 1). Anschließend wird genauer auf Vorschläge auf EU-Ebene zu einem integrierten Mainstreaming-Ansatz eingegangen, der unter dem Begriff Nichtdiskriminierungs- oder Equality Mainstreaming alle sechs Diskriminierungsgründe der EU-Antidiskriminierungspolitik gemeinsam bearbeiten soll. Dabei werden insbesondere die mit einem solchen integrierten Ansatz verbundenen Anforderungen und Fallstricke diskutiert (Kapitel 2). Auf dieser Grundlage werden schließlich Überlegungen zu den künftigen Anforderungen im ESF und möglichen Ansätzen für die Umsetzung angestellt und damit verbundene Fragestellungen diskutiert (Kapitel 3).

¹ Verhandlungsstand der Verordnung Juni 2013, Kompromiss der Trilog-Verhandlungen, siehe die Dokumentation des Rates 17666/1/12 REV 1

1 GENDER MAINSTREAMING UND ANTIDISKRIMINIERUNG IM VERGLEICH

Um den Unterschied zwischen und das Verhältnis von Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung zu klären, ist ein genauerer Blick auf die unterschiedlichen Anwendungsbereiche und Ausrichtungen nötig, da es in diesem Zusammenhang häufig zu Vermischungen kommt und Unklarheiten bestehen. Im Kontext von Gender Mainstreaming oder Nichtdiskriminierung wird zudem manchmal auch Diversity Management als alternative Strategie vorgeschlagen, weshalb zur Klärung der unterschiedlichen Ziele und Anwendungsbereiche in einem Exkurs auch auf Diversity Management eingegangen wird. Bevor die Frage des Verhältnisses der verschiedenen Ansätze und einer möglichen Zusammenführung diskutiert werden kann, werden deshalb einleitend Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung – sowie in einem Exkurs Diversity Management – im Überblick dargestellt und verglichen.

1.1 GENDER MAINSTREAMING

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung entwickelte sich in der Europäischen Union von der rechtlichen Gleichbehandlung² über spezifische Frauenfördermaßnahmen hin zur Strategie des Gender Mainstreamings (Rees 1998). Gender Mainstreaming wurde Mitte der 1990er Jahre zur zentralen Strategie der EU-Gleichstellungspolitik³, ausgehend von der internationalen Entwicklungspolitik und über die Vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 (Frey 2004). Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 wurde die Verpflichtung zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreamings in das Primärrecht der Europäischen Union aufgenommen (nunmehr Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU).

Die in Europa wahrscheinlich am häufigsten zitierte Definition von Gender Mainstreaming (kritisch dazu Verloo 2005) stammt vom Europarat aus dem Jahr 1998: „*Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung und Evaluierung politischer Entscheidungsprozesse zur Integration einer Gleichstellungsperspektive in alle Politikbereiche, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure.*“ (Europarat 2004 [1998], S. 12, Übersetzung d. Verf.)⁴ Es handelt sich dabei – entgegen einem häufigen Missverständnis – nicht um die EU-Definition von Gender Mainstreaming, da der Europarat keine Institution der Europäischen Union ist. Im Glossar der Europäischen Kommission zur Gleichstellungspolitik wird Gender Mainstreaming unter Bezugnahme auf die Mitteilung zur Einbindung der Chancengleichheit (KOM(96)67) zusammenfassend definiert als „*systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der*

² Ganz am Anfang stand ein rein wettbewerbliches Interesse. Im Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) von 1957 wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit (Art. 119 EWG-Vertrag) aufgenommen, da insbesondere Frankreich Wettbewerbsverzerrungen durch niedrig bezahlte weibliche Arbeitskräfte in anderen Ländern befürchtete (Europäische Kommission 2008a).

³ Mitteilung der Europäischen Kommission vom 21.02.1996 über die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. KOM(96)67

⁴ In der deutschen Übersetzung des Berichts wurde „gender equality perspective“ fälschlicherweise mit „geschlechtsbezogene Sichtweise“ übersetzt (siehe dazu Dackweiler 2005).

Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“ (Europäische Kommission 1998, S. 25)

Die Strategie des Gender Mainstreamings zielt darauf, Benachteiligungen nicht nur kompensatorisch auszugleichen, sondern die strukturellen Ursachen von Geschlechterungleichheit zu bekämpfen. Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter. Politik, Verwaltung und öffentliche Einrichtungen sollen in allen Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen die möglichen Wirkungen eines Vorhabens auf die Gleichstellungssituation prüfen und das Vorhaben so ausrichten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird. Dabei soll Gender Mainstreaming spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nicht ersetzen, sondern vielmehr im Rahmen einer Doppelstrategie umgesetzt werden, die sowohl den Querschnittsansatz als auch spezifische Maßnahmen vorsieht. Konzeptionell ist Gender Mainstreaming eine transformative Strategie, die auf eine Veränderung der Ausrichtung und Abläufe der politischen Entscheidungsprozesse und des Verwaltungshandelns abzielt, auch wenn die Umsetzung in der Praxis häufig mehr durch die Einpassung in als durch eine Veränderung der bestehenden Ziele und Prozesse erfolgt.⁵

1.2 ANTIDISKRIMINIERUNG

Mit dem Vertrag von Amsterdam (Artikel 13, nunmehr Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU) wurde neben der Förderung der Geschlechtergleichstellung auch die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft und rassistischer Zuschreibung⁶, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Ausrichtung⁷ in das Primärrecht der Europäischen Union aufgenommen. Auf dieser Grundlage wurden zwei Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet, die von den Mitgliedstaaten bis zum Jahr 2003 in nationales Recht (Deutschland: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006, AGG) zu übersetzen waren. (Do 2011) Zusammen mit zwei weiteren Gleichbehandlungsrichtlinien in Bezug auf Geschlecht bilden sie die Grundlage zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Europäischen Union, allerdings mit unterschiedlicher Reichweite für verschiedene Diskriminierungsgründe, das heißt beschränkt auf unterschiedliche Geltungsbereiche.

⁵ Siehe bspw. Mazey (2000), Pollack/Hafner-Burton (2000), Rees (1998), Stiegler (2000), Verloo (2001, 2005), Walby (2005), Woodward (2003). Zu Diskurs und Forschung zu Gender Mainstreaming im Überblick siehe Pimminger (2007).

⁶ Im angloamerikanischen Sprachraum wird der Begriff „race“ verwendet. Da die Kategorie „Rasse“ im deutschen Sprachraum eine andere Geschichte hat und um die soziale Konstruktion von „Rasse“ hervorzuheben, wird der Begriff im Deutschen meist in Anführungszeichen verwendet. Hier wird im Folgenden dem Vorschlag von Vinz und Schiederig (2013) gefolgt, stattdessen den Begriff ‚rassistische Zuschreibung‘ zu verwenden.

⁷ Die Charta der Grundrechte der EU führt darüber hinaus weitere Diskriminierungsgründe an: Hautfarbe soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen und Geburt (Artikel 21).

Übersicht: Die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union		
Richtlinie	Diskriminierungsgründe	Geltungsbereiche
Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft	Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibung Ausgenommen ist Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit	Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum
Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung	Beschäftigung und Beruf: Zugang zu selbständiger und un-selbständiger Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Berufsbildung, Weiterbildung und Umschulung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/innenorganisationen
Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf
Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	Geschlecht	Güter und Dienstleistungen

Antidiskriminierung ist im eigentlichen Sinn weniger eine Strategie als ein rechtliches Prinzip, das die Sicherstellung der Gleichbehandlung und den Schutz von Einzelpersonen vor Diskriminierung zum Ziel hat und damit auf die individuelle Ebene abzielt. Diskriminierung gilt hierbei als eine Ungleichbehandlung von Personen oder Sachverhalten, die nicht durch einen sachlich nachvollziehbaren Grund zu rechtfertigen ist. Nach dem Europäischen Gerichtshof liegt eine Diskriminierung vor „*wenn gleichgelagerte Sachverhalte ungleich oder verschieden gelagerte gleich behandelt würden*“ (EuGH, Rs. 13/63, zitiert nach Çinar u. a. 2005).

Die Antidiskriminierungsrichtlinien beziehen das Verbot der Diskriminierung sowohl auf mittelbare als auch auf unmittelbare Diskriminierung. Unmittelbare (direkte) Diskriminierung liegt demnach vor, wenn eine Person aus einem der Diskriminierungsgründe „*in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*“. Mittelbare (indirekte) Diskriminierung hingegen bezieht sich laut den Richtlinien auf „*dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren*“, die Personen aus einem der Diskriminierungsgründe gegenüber anderen Personen „*in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich*“.⁸

⁸ Zur mittelbaren Diskriminierung insbesondere in Bezug auf das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz siehe Sacksofsky (2010).

Wenn also zum Beispiel eine weibliche Beschäftigte in einem Unternehmen für die gleiche Tätigkeit einen geringeren Lohn als ihre männlichen Kollegen erhält, handelt es sich um unmittelbare Diskriminierung. Eine mittelbare bzw. indirekte Diskriminierung besteht beispielsweise dann, wenn Teilzeitbeschäftigte in einem Unternehmen, in dem mehrheitlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind, ohne sachlich gerechtfertigte, arbeitszeitbezogene Begründung bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. (Antidiskriminierungsstelle 2010)

Die Antidiskriminierungsrichtlinien beinhalten das Verbot der Diskriminierung und die Verpflichtung zur Gleichbehandlung. Verstöße dagegen können durch Klagen geahndet werden, Unterstützung bieten dabei Antidiskriminierungsstellen. Auch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind Instrumente der Antidiskriminierungspolitik. Positive bzw. spezifische Maßnahmen zur aktiven Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen⁹ sind in den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU jedoch nicht verbindlich vorgegeben, sondern nur insofern verankert, als sie nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden: *„Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen (eines Diskriminierungsgrunds, d. Verf.) verhindert oder ausgeglichen werden.“*¹⁰

⁹ siehe Europäische Kommission (2007a), Klose/Merx (2010)

¹⁰ Wortlaut der Antidiskriminierungsrichtlinien

1.3 EXKURS: DIVERSITY MANAGEMENT

Im Zusammenhang mit Antidiskriminierungspolitik, aber auch in Abgrenzung zu Gender Mainstreaming wird zum Teil auf Diversity oder Diversity Management – häufig synonym verwendet (SEN 2010) – verwiesen. Mit Diversity bzw. Vielfalt wird zum einen empirisch-beschreibend die existierende Vielfalt in Organisationen oder der Gesellschaft benannt. Zum anderen wird der Begriff jedoch auch als Zielvorstellung im Sinne der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als gesellschaftspolitischem Ziel verwendet. (Frey 2007a) Diversity Management ist eine Strategie, mit der im unternehmerischen Kontext Diversity als Ziel verfolgt wird im Sinne der Anerkennung von Vielfalt, um daraus unternehmerischen Nutzen zu ziehen.

Diversity Management stammt aus den USA und gründet nicht auf einem gemeinsamen Ursprung und einer einheitlichen Definition, sondern entwickelte sich aus verschiedenen parallel entstandenen Modellen (Engel 2007, Vedder 2009). Diversity Management ist eine betriebliche Strategie des Personalmanagements und des Marketings. Laut Krell und Sieben besteht bei der Heterogenität von Diversity Management-Konzepten der kleinste gemeinsame Nenner *„in der Überzeugung, dass Vielfalt [...] einen Wettbewerbsvorteil darstellt, wenn sie richtig gemanagt [wird]“* (2007, S. 236). Die Berücksichtigung und Wertschätzung von Unterschieden sollen nicht nur zu Chancengleichheit im Sinne einer diskriminierungsfreien Durchlässigkeit nach dem Leistungsprinzip führen, sondern aus Vielfalt soll insbesondere auch unternehmerischer Nutzen gezogen werden.

Welche sozialen Kategorien im Diversity Management Berücksichtigung finden, ist nicht festgelegt und sowohl in den Konzepten als auch in der Praxis sehr unterschiedlich. In den USA sind rassistische Zuschreibung, Ethnizität, Geschlecht, Funktion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion die am häufigsten berücksichtigten Dimensionen (Krell/Sieben 2011), in Europa liegt der Schwerpunkt häufig auf ethnischer Herkunft und kultureller Vielfalt (SEN 2010).

Diversity Management beruht nicht auf Rechtsgrundlagen, sondern auf der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen, bspw. durch die Unterzeichnung der „Charta für Vielfalt“. Solche „Diversity Charters“ gibt es unabhängig voneinander in mehreren EU-Mitgliedstaaten; sie werden

von der Europäischen Kommission durch ein EU-finanziertes Vernetzungsprojekt gefördert¹¹. Die Umsetzung von Diversity Management wird allerdings durch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beeinflusst. So sind bspw. Schulungen zum AGG oft Bestandteil der Umsetzung von Diversity Management.

Trotz unterschiedlicher Zielsetzungen und Anwendungsbereiche wird zuweilen versucht, Gender Mainstreaming und Diversity Management entweder zusammenzuführen oder die eine Strategie durch die andere zu ersetzen. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie Versuche, beide Strategien zu integrieren, sind jedoch umstritten (bspw. ZFG 2005, Andresen u. a. 2009). Die Kontroverse kreist vor allem um die Frage, welche die weitreichendere Strategie ist. Auf der einen Seite wird Diversity Management aufgrund der Einbeziehung weiterer Diskriminierungskategorien gegenüber Gender Mainstreaming als Erweiterung betrachtet (bspw. Döge 2004, Krell 2004).¹² Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass Diversity Management, da auf Personalpolitik konzentriert, gegenüber dem in der Regel auf Arbeitsergebnisse fokussierten und strukturverändernden Anspruch von Gender Mainstreaming eine Reduktion auf die personenbezogene Ebene darstelle. Damit sei auch die Gefahr einer individualisierenden Perspektive und Zementierung von Differenz verbunden (bspw. Stiegler 2005).

Diversity Management kann nicht als Ausweitung von Gender Mainstreaming oder als eine Synthese von Antidiskriminierung und Gender Mainstreaming betrachtet werden, da diese Strategie auf das interne Personalmanagement fokussiert und damit einen spezifischen Handlungsbereich bearbeitet. Im Rahmen der ESF-Umsetzung kann zum Beispiel die Förderung von Diversity Management-Projekten in Unternehmen als spezifischer Förderschwerpunkt eines Programms erfolgen. Zur Ausrichtung des Planungs- und Umsetzungsprozesses eines Programms selbst auf das Querschnittsziel Chancengleichheit ist Diversity Management jedoch keine geeignete Strategie. Denn seine Instrumente sind nicht auf den Prozess der Planung, Umsetzung und Steuerung im Hinblick auf die Ergebnisse und Wirkungen von Programmen und Projekten ausgerichtet.

¹¹ siehe http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_de.htm, Zugriff am 06.09.2013

¹² In der Praxis wird Gender Mainstreaming bisweilen unter dem Dach von Diversity Management subsumiert, siehe bspw. Bundesagentur für Arbeit (2010).

1.4 ZWISCHENFAZIT

Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung weisen sowohl unterschiedliche Anwendungsebenen als auch unterschiedliche Zielsetzungen auf und haben damit unterschiedliche Reichweiten. Zu unterscheiden ist hierbei zwischen der Frage einerseits, welche sozialen Differenzkategorien insbesondere Berücksichtigung finden sollen, und der Frage andererseits, was der für einen bestimmten Anwendungsfall jeweils geeignete Ansatz ist im Hinblick auf Zielstellung und Anwendungsbereich.

Übersicht: Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung		
	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung
Ziel	Gleichstellung	Gleichbehandlung
Intention	Veränderung der Ausrichtung und Abläufe von politischen Entscheidungsprozessen, Organisationen, Programmen und Projekten	Veränderung von Einstellungen und Verhalten
Anwendungsbereiche	Politik und Verwaltung, öffentliche Einrichtungen, NGOs	Individuelle Fälle in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Bildung, Dienstleistungen und Alltagsgeschäfte
Ausrichtung	Ergebnisse und Wirkungen von Politik, Verwaltungs- und Organisationshandeln	Einstellungen und Verhalten, organisationelle und betriebliche Regelungen
Berücksichtigte Differenzkategorien	Gender (soziales Geschlecht in seiner Vielfalt) als Strukturkategorie	Geschlecht, ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung als Personen- oder Gruppenmerkmale
Instrumente	Instrumente der Folgenabschätzung, der Organisationsentwicklung sowie der Planung, Umsetzung und Steuerung von Maßnahmen	Rechtsweg: Einzelfallklagen Aufklärung und Bewusstseinsbildung

Gender Mainstreaming ist, da es über die individuelle Gleichbehandlung hinaus auf strukturelle Ursachen von Ungleichheit fokussiert, gegenüber dem Prinzip der Antidiskriminierung die weitreichendere Strategie. Antidiskriminierung zielt zwar neben der direkten Diskriminierung auch auf die Bekämpfung von indirekter Diskriminierung, wie beispielsweise niedrigere Stundenlöhne für – meist weibliche – Teilzeitbeschäftigte (Sacksofsky 2010). Im Fokus steht jedoch die personen- bzw. fallbezogene Ebene. Gender Mainstreaming richtet den Blick darüber hinaus auf die gesellschaftlichen Strukturen der Ungleichheit, wie die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes. In den Blick kommt damit etwa die mangelhafte Existenzsicherung vor allem von Frauen durch Niedriglohn-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung vor dem Hintergrund der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung, durch die Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die familiäre Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zugewiesen wird (BMFSFJ 2011, Pimminger 2012).

Antidiskriminierung wiederum schließt mehrere soziale Kategorien der Diskriminierung mit ein, während bei Gender Mainstreaming schwerpunktmäßig von der Kategorie Gender, dem sozialen Geschlecht, ausgegangen wird. Jedoch ist hier festzuhalten, dass die Kategorie Gender im Gender Mainstreaming nicht homogen, sondern differenziert und als verwoben mit anderen Kategorien zu verstehen ist. Das bedeutet, dass nicht von Frauen und Männern als jeweils homogenen Gruppen ausgegangen werden soll, sondern dass die Berücksichtigung von Differenzen innerhalb der Gruppe von Frauen und von Männern ein inhärenter Bestandteil von Gender Mainstreaming ist (bspw. Stiegler 2005). In einem theoretisch und konzeptionell anspruchsvolles Verständnis von Gender Mainstreaming werden die mit Diversity angesprochenen Differenzkategorien integriert adressiert durch ein plurales Verständnis der Kategorie Gender als interdependenter Kategorie (Walgenbach 2007), das heißt als soziales Geschlecht in seiner Vielfalt (Frey 2007b).

In den letzten Jahren gab es zunehmend Bemühungen, die Mainstreaming-Strategie expliziter auf alle Diskriminierungskategorien der europäischen Antidiskriminierungspolitik auszuweiten. Auf solche Ansätze eines „Nichtdiskriminierungs-“ oder „Equality Mainstreamings“ wird im Folgenden eingegangen.

2 EQUALITY MAINSTREAMING – ALLE FLIEGEN MIT EINER KLAPPE?

Mit dem Konzept des Nichtdiskriminierungs- oder Equality Mainstreamings soll die Mainstreaming-Strategie auf die sechs Diskriminierungsgründe der EU-Antidiskriminierungspolitik (Geschlecht, ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) ausgeweitet werden. Dabei wird vor allem an die Strategie und Umsetzungserfahrungen des Gender Mainstreamings angeknüpft, aber auch in der Rassismusbekämpfung und der Behindertenpolitik der Europäischen Union gibt es bereits seit längerem Mainstreaming-Ansätze (im Überblick Shaw 2004).

2.1 ENTWICKLUNG UND KONZEPT

Nichtdiskriminierungs- bzw. Equality Mainstreaming ist eine relativ neue Entwicklung auf der Ebene der Europäischen Union. In der Rahmenstrategie „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle“ aus dem Jahr 2005¹³ hat die Europäische Kommission unterstrichen, dass Antidiskriminierungsgesetze, die auf das Verbot der Ungleichbehandlung von Einzelpersonen abstellen, nicht ausreichen. Die Kommission plädiert in der Rahmenstrategie für eine aktive Antidiskriminierungspolitik, die auf die Bekämpfung struktureller Hindernisse abzielt, sowie für die Entwicklung eines Mainstreaming-Ansatzes für alle Diskriminierungsgründe gemäß des ehemaligen Artikels 13 EG-Vertrag. Equinet, ein EU-Netzwerk von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen, veröffentlichte darauf Bezug nehmend im Jahr 2006 eine Stellungnahme zu Equality Mainstreaming mit Hinweisen zu dessen Prinzipien, Implementierungsschritten und Voraussetzungen. Das Netzwerk fordert die Implementierung von Equality Mainstreaming als Teil einer Doppelstrategie, die auch spezifische Maßnahmen vorsieht. (Equinet 2007)

¹³ Mitteilung der Kommission vom 1.6.2005: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie. KOM(2005)224

In der Entschließung des Rates aus dem Jahr 2007 zu den Folgemaßnahmen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle¹⁴ werden die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedstaaten zur durchgängigen Berücksichtigung der Nichtdiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekte¹⁵ beim Einsatz der Strukturfonds, bei der Umsetzung der Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung und bei der Verwirklichung der Ziele für soziale Eingliederung und Sozialschutz aufgefordert. Im selben Jahr veröffentlichte die Europäische Kommission die Studie „Antidiskriminierungs-Mainstreaming – Instrumente, Fallstudien und der Weg in die Zukunft“ (Europäische Kommission 2007b).

Im Jahr 2008 erneuerte die Kommission die Rahmenstrategie „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle“.¹⁶ Anknüpfend an die Erfahrungen in der Förderung der Geschlechtergleichstellung soll eine Mainstreaming-Strategie zur Förderung von Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit in Bezug auf die sechs in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Diskriminierungsgründe zur Anwendung kommen. Die Empfehlungen des Französischen Gleichstellungsgipfels 2008 aufgreifend fand im Jahr 2009 in Finnland ein Seminar mit Vertreter/innen der Europäischen Kommission und 15 EU-Mitgliedstaaten zum Austausch bewährter Praxis in Bezug auf Nichtdiskriminierungs-Mainstreaming statt (Crowley 2009). Auf Grundlage der Empfehlungen dieses Seminars veröffentlichte die Kommission ein Praxiskompodium zu „Mainstreaming der Nichtdiskriminierungs-/Gleichstellungsthematik“ (Europäische Kommission 2011). Das EU-Netzwerk sozioökonomischer Expert/inn/en im Antidiskriminierungsbereich (SEN) hat diesen Entwicklungen schließlich in seinem Jahresbericht 2009 ein eigenes Kapitel mit dem Titel „Nichtdiskriminierungs-Mainstreaming“ gewidmet (SEN 2010).

Konzeptionell und methodisch knüpfen Ansätze des Nichtdiskriminierungs- bzw. Equality Mainstreamings nahtlos an Gender Mainstreaming an. Nichtdiskriminierungs- bzw. Equality Mainstreaming zielt ebenso auf die Veränderung von politischen Entscheidungsprozessen, Verwaltungshandeln und Programmen durch ihre Ausrichtung auf eine Nichtdiskriminierungs- bzw. Gleichstellungsperspektive. Hierbei werden die sechs Diskriminierungsgründe der europäischen Antidiskriminierungspolitik (Geschlecht, ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) nebeneinander gestellt. Methodisch wird dabei auf Mainstreaming-Instrumente rekurriert, wie sie für Gender Mainstreaming entwickelt und erprobt worden sind.¹⁷

Die Übertragung bzw. Ausweitung der Strategie Gender Mainstreaming auf die Diskriminierungsgründe der EU-Antidiskriminierungspolitik – im Sinne eines integrierten Mainstreaming-Ansatzes – erscheint auf den ersten Blick bestechend, birgt jedoch einige bislang nicht ausreichend geklärte Fragen, die im Folgenden diskutiert werden.

¹⁴ Entschließung des Rates vom 5. Dezember 2007 zu den Folgemaßnahmen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle, 2007/C 308/01

¹⁵ „Equality issues“ wurde in der deutschen Fassung fälschlicherweise mit „Gleichbehandlungsaspekte“ übersetzt.

¹⁶ Mitteilung der Kommission vom 2.7.2008: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle: Erneuerteres Engagement, KOM(2008)420

¹⁷ siehe Equinet (2007), Europäische Kommission (2007, 2011), Crowley (2009, 2010), SEN (2010)

2.2 GLEICHBEHANDLUNG, CHANCENGLEICHHEIT ODER GLEICHSTELLUNG?

Die unterschiedliche Benennung – von „Antidiskriminierungs-“ bis „Equality Mainstreaming“¹⁸ – illustriert, dass im Hinblick auf die Zielrichtung einer integrierten Mainstreaming-Strategie Unklarheiten bestehen, die zwar zu einem großen Teil auf eine uneinheitliche Begriffsverwendung zurückzuführen ist, aber dennoch ganz wesentlich die Frage des Ziels und der Reichweite dieser Strategie betrifft.

Bei der Verwendung der Begriffe Gleichbehandlung, Chancengleichheit oder Gleichstellung zur Benennung des Ziels einer Mainstreaming-Strategie kommt es nicht nur immer wieder zu Übersetzungsfehlern.¹⁹ Diese Begriffe werden in Dokumenten und Berichten uneinheitlich und teilweise synonym verwendet. Beispielsweise wurde im Praxiskompodium der Europäischen Kommission (2011) die Definition der integrierten Mainstreaming-Strategie aus der Mitteilung der Kommission von 2008 übernommen, dabei wurde jedoch der Begriff „Chancengleichheit“ (Mitteilung S. 8) ohne Kommentar durch „Gleichstellung“ ersetzt (Praxiskompodium S. 8).²⁰

Die Frage, welcher dieser Begriffe zur Benennung des Ziels einer integrierten Mainstreaming-Strategie verwendet wird, ist jedoch unmittelbar mit der Frage der Ausrichtung und Reichweite der Umsetzung verbunden. Gleichbehandlung (auch Nichtdiskriminierung) ist vor allem ein rechtlich verwendeter Begriff und zielt auf die individuelle Ebene der Behandlung von Personen in vergleichbaren Situationen. Ist das Mainstreaming-Ziel einer Maßnahme Gleichbehandlung, dürfen beispielsweise Personen aus der Zielgruppe mit Migrationshintergrund oder mit einer Behinderung nicht sachlich unbegründet ausgeschlossen werden. Im weiteren Sinne geht es hier um den Abbau von möglichen Zugangshindernissen zur Sicherstellung gleicher Teilhabechancen.

Das Ziel der Gleichstellung geht über die Forderung nach Gleichbehandlung weit hinaus. Der Begriff Gleichstellung bezieht sich auf gesellschaftliche Strukturen wie beispielsweise die Segregation des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Beschäftigungs- und Einkommenssituation. In einer Maßnahme mit dem Mainstreaming-Ziel Gleichstellung ist neben der Gewährleistung gleicher Zugangschancen dafür zu sorgen, dass es keine gravierende Ungleichheit in den tatsächlichen Ergebnissen gibt, beispielsweise bei den Bildungsabschlüssen oder Beschäftigungsaufnahmen. Darüber hinaus verlangt Gleichstellung als Mainstreaming-Ziel jedoch insbesondere, dass eine Maßnahme selbst in ihrer Wirkung so ausgerichtet sein muss, dass sie zur Bekämpfung struktureller Ungleichheiten im Interventionsfeld beiträgt. Kurz gesagt bezieht sich Gleichbehandlung auf den Zugang zu einer Maßnahme und Gleichstellung darüber hinausgehend auf die Ausrichtung, die Ergebnisse und die Wirkung einer Maßnahme.

¹⁸ beispielsweise „Antidiskriminierungs-Mainstreaming“ (Europäische Kommission 2007b), „Non-Discrimination Mainstreaming“ (SEN 2010), „Mainstreaming der Nichtdiskriminierungs-/Gleichstellungsthematik“ (Europäische Kommission 2011), „Equality and/or Non-discrimination Mainstreaming“ (Crowley 2009), „Equality Mainstreaming“ (Equinet 2007)

¹⁹ Beispielsweise wurde „Equality issues“ (Gleichstellungsaspekte) in der deutschen Fassung der Entschließung des Rates 2007/C 308/01 mit „Gleichbehandlungsaspekte“ übersetzt. In der deutschen Fassung der Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle: Erneuerter Engagement“ (KOM(2008)420) wird für den Begriff „Equality“ an verschiedenen Stellen entweder „Gleichbehandlung“ (S. 2, 6, 7), „Gleichberechtigung“ (S. 9, 11) oder Gleichheit (S. 9) verwendet.

²⁰ sowohl in der englischen als auch in der deutschen Fassung

Der Begriff Chancengleichheit wird wiederum sehr unterschiedlich verwendet und zwar zuweilen mehr im Sinne von Gleichbehandlung (formale Chancengleichheit) und zum Teil mehr im Sinne von Gleichstellung (substantielle Chancengleichheit).²¹

Trotz uneinheitlicher Begriffsverwendung in den Dokumenten und Berichten auf europäischer Ebene ist aus den darin präsentierten Problemanalysen und vorgeschlagenen Lösungswegen abzulesen, dass es nicht nur um Gleichbehandlung, sondern um Gleichstellung geht. So wird etwa in der Rahmenstrategie „*Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit*“ aus dem Jahr 2008²² sinngemäß zwischen formaler Gleichbehandlung als unzureichend und tatsächlicher Gleichstellung als anzustrebend unterschieden. Vor diesem Hintergrund wäre es adäquat und im Hinblick auf Klarheit und Verständlichkeit hilfreich, in diesem Zusammenhang nicht von Antidiskriminierungs-Mainstreaming, sondern von Equality Mainstreaming zu sprechen und das damit verfolgte Ziel mit dem Begriff Gleichstellung zu benennen.

2.3 GLEICHE UNGLEICHHEITEN ODER DIFFERENZ DER DIFFERENZEN?

In der Ausweitung von Gender auf Equality Mainstreaming werden die sechs Diskriminierungsgründe der EU-Antidiskriminierungspolitik (Geschlecht, ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung) bislang nebeneinander gestellt. Dabei wird implizit davon ausgegangen, dass die verschiedenen sozialen Kategorien in ihrer Wirkungsweise ähnlich sind und dass deshalb die damit verbundenen Ungleichheiten gemeinsam, das heißt auf gleiche oder ähnliche Weise, bekämpft werden können (kritisch dazu Verloo 2006).

Zwar ist die Logik der sozialen Konstruktion von Differenzkategorien ähnlich. Durch ein – meist als „natürlich“ postuliertes – Merkmal wird eine Unterscheidung zwischen Personengruppen vorgenommen, die durch soziale Zuschreibung und subjektive Verinnerlichung Gruppenidentitäten konstituiert. Dabei wird eine Gruppe als Norm bzw. eine bestimmte Lebensweise als Normalität betrachtet und in Abgrenzung dazu eine andere Gruppe als Abweichung stigmatisiert.²³ Nach dieser Logik haben beispielsweise Weiße keine Hautfarbe, sondern nur People of Color, Männer kein Geschlecht, sondern nur Frauen, Deutsche keine ethnische Herkunft, sondern nur Migrant/inn/en oder Heterosexuelle keine sexuelle Orientierung, sondern nur Homosexuelle. Dies führt nicht nur zu Stereotypisierung und Abwertung, sondern auch zu Privilegierung und Benachteiligung.

Die Mechanismen der Ausgrenzung und die Strukturen der Ungleichheit sind jedoch unterschiedlich (Becker-Schmidt 2007), weshalb nicht ein Interventionsansatz der passende für alle Ungleichheitslagen sein kann. Vielmehr bedarf es zur Förderung der Gleichstellung in Bezug auf die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe jeweils adäquater Zielsetzungen und Handlungsansätze. Das EU-Netzwerk SEN nennt etwa die Verbesserung der Bildungssituation für benachteiligte Gruppen das prioritäre Ziel einer effektiven Gleichstellungspolitik (SEN 2010). Dies

²¹ siehe GenderKompetenzZentrum, <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html>, Zugriff am 06.09.2013

²² Mitteilung der Kommission vom 2.7.2008: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle: Erneuerteres Engagement, KOM(2008)420

²³ Mechanismen der Naturalisierung von sozialen Zuschreibungen und der Ausgrenzung durch die Grenzziehung zwischen Normalität und Abweichung werden etwa in den Gender Studies (bspw. Villa 2006), Queer Studies (im Überblick Jagose 2001), Disability Studies (bspw. Waldschmidt/Schneider 2007) und Postcolonial Studies (im Überblick Kerner 2012) untersucht.

gilt jedoch nicht für alle sozialen Differenzkategorien, die im Equality Mainstreaming Berücksichtigung finden sollen, in gleichem Maße. Angesichts der in Deutschland deutlich abgeschlagenen Bildungserfolge von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (DJI 2012) ist hier die Förderung der allgemeinen und der Berufsbildung eine zentrale Zielsetzung. In Bezug auf Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Orientierung sind demgegenüber jedoch nicht mangelnde Bildungserfolge das Hauptproblem, sondern Homophobie und Geringschätzung (NMFAS 2001, Frohn 2007) sowie Benachteiligungen bei der Familiengründung und damit verbundenen wohlfahrtsstaatlichen Leistungen. Auch in Bezug auf Geschlecht werden Ungleichheiten nicht (mehr) vorrangig durch mangelnde Bildungschancen und -erfolge perpetuiert. Interventionsansätze müssen hier vielmehr an der Segregation des Arbeitsmarktes sowie der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung, durch die Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Pflege zugewiesen wird, ansetzen und die damit verbundenen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abbauen, da Frauen auch mit guter Qualifikation zu einem hohen Anteil in prekärer Beschäftigung zu finden sind (BMFSFJ 2011).

Da die verschiedenen sozialen Kategorien in Bezug auf die Mechanismen der Ausgrenzung und die Strukturen der Ungleichheit nicht gleich sind, müssen sie in einer integrierten Mainstreaming-Strategie zunächst differenziert in den Blick genommen werden hinsichtlich der jeweiligen Problemlagen und der deshalb adäquaten Zielsetzungen und Interventionsansätze. Die unterschiedlichen Ungleichheitslagen können spezifische Handlungsansätze erfordern, eine differenzierte Analyse kann aber auch Möglichkeiten aufzeigen, mit bestimmten Reformen Gleichstellung auf mehreren Ebenen gleichzeitig zu fördern. So verbessern beispielsweise frühkindliche Betreuungseinrichtungen und flächendeckende Ganztagschulen nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine Voraussetzung für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, sondern sie erhöhen auch die Bildungschancen von Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache oder aus bildungsferneren Schichten²⁴. Grundlage für eine integrierte Strategie müssen in jedem Fall eine differenzierte Analyse der Ungleichheitslagen und daraus abgeleitet spezifische Zielsetzungen sein.

2.4 WECHSELWIRKUNGEN UND ÜBERKREUZUNGEN

Die verschiedenen sozialen Differenzkategorien sind in Bezug auf Benachteiligungsmechanismen und Ungleichheitsstrukturen zu unterscheiden, sie wirken jedoch nicht unabhängig voneinander, sondern stehen in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, in dem sie sich überkreuzen. So stellen Frauen keine homogene Gruppe dar, und nicht alle Frauen sind im selben Ausmaß und auf gleiche Art und Weise von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen betroffen. Genauso unterscheidet sich die Situation etwa von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder von Menschen mit Behinderung nach Geschlecht meist erheblich. In der Antidiskriminierungspolitik spricht man von Mehrfachdiskriminierung oder multidimensionaler Diskriminierung, wenn durch mehrere Diskriminierungsgründe mehrfache, sich verstärkende oder erst durch das Zusammenwirken entstehende Diskriminierung vorliegt.²⁵

Die Wechselwirkungen und Überschneidungen verschiedener sozialer Differenz- und Ungleichheitskategorien werden insbesondere von Forschungsperspektiven der Intersektionalität in den

²⁴ beispielsweise Fritschi/Oesch (2008), Kratzmann/Schneider (2008), Bertelsmann Stiftung (2013)

²⁵ siehe Makkonen (2002), Baer u. a. (2010), Europäische Kommission (2007c)

Blick genommen.²⁶ Das Paradigma oder Forschungsprogramm der Intersektionalität geht davon aus, dass soziale Differenzkategorien nicht isoliert voneinander analysiert und verstanden werden können, sondern insbesondere in ihren Wechselwirkungen und Überkreuzungen untersucht werden müssen. Intersektionale Perspektiven schärfen den Blick dafür, dass in einem integrierten Ansatz der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheit unterschiedliche Differenzkategorien nicht einfach additiv und unverbunden nebeneinander gestellt werden können, sondern in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden müssen. Sie können sich auf unterschiedliche Art und Weise überkreuzen (Kerner 2009) und dabei jeweils spezifische Ungleichheitslagen schaffen. Zum Beispiel verstärken sich benachteiligende Effekte von Geschlecht und Behinderung auf dem Arbeitsmarkt und kumulieren dabei im Lebensverlauf. Frauen mit Behinderung haben etwa eine deutlich niedrigere Erwerbsbeteiligung, sowohl im Vergleich zu Frauen ohne Behinderung als auch im Vergleich zu Männern mit Behinderung, und auch die geschlechtsbezogenen Einkommensnachteile fallen für Frauen mit Behinderung noch um einiges gravierender aus (BMFSFJ 2005, Libuda-Köster/Sellach 2009).

Verschiedene soziale Differenzkategorien können sich aber auch überlagern. So sind die Benachteiligungen im Bildungssystem, die mit dem Merkmal Ethnizität bzw. Migrationshintergrund²⁷ verbunden werden, neben dem Faktor der Sprachkompetenz in erster Linie auf den sozioökonomischen Status der Herkunftsfamilie (also Bildung und Einkommen der Eltern) zurückzuführen und nicht auf den familiären Migrationshintergrund an sich (DJI 2012). Die sozioökonomische Lage von Migrant/inn/en in Deutschland hängt wiederum wesentlich mit der spezifischen Einwanderungspolitik Westdeutschlands zusammen, die vorrangig auf die Anwerbung von niedrigqualifizierten „Gastarbeitern“ für gering entlohnte Arbeitsplätze ohne Qualifikationsanforderungen ausgerichtet war. Die Bildungsbenachteiligungen von Kindern und Jugendlichen mit (einem bestimmten) Migrationshintergrund sind eine Folge dieser historischen Einwanderungspolitik. (Hormel 2013) Zusammen mit einem hochselektiven Bildungssystem, in dem – wie etwa die international vergleichenden Studien IGLU und PISA gezeigt haben – die soziale Herkunft einen wesentlichen Einfluss auf die Bildungschancen hat und sich soziale Ungleichheit damit quasi vererbt, hat das zu einer sogenannten „*ethnischen Schichtung*“ (Treibel zitiert nach Hormel 2013, 223) geführt.

Dieses Beispiel weist auch auf eine weitere wichtige Frage im Zusammenhang mit einer integrierten Gleichstellungsstrategie und zwar die Frage nach den relevanten sozialen Kategorien, die berücksichtigt werden sollen. In den Ansätzen eines integrierten Equality Mainstreamings wurden die zu berücksichtigenden Kategorien aus der EU-Antidiskriminierungspolitik übernommen. Die Kategorie sozioökonomischer Status bzw. soziale Schicht beispielsweise findet hier keine Berücksichtigung. Diese Kategorie einzubeziehen ist jedoch in einer Mainstreaming-Strategie, die strukturelle Ungleichheitslagen bekämpft und auf substantielle Chancengleichheit zielt, unerlässlich. Zum einen handelt es sich um eine zentrale Kategorie sozialer Ungleichheit, die Bildungs- und Einkommenschancen wesentlich bestimmt. Zum anderen sind Ungleichheitslagen aufgrund von Differenzkategorien wie Geschlecht oder Ethnizität wesentlich durch den sozioökonomischen Status beeinflusst und strukturiert. Die Frage, welche sozialen Kategorien für die Erfassung sozialer Differenzierungen und gesellschaftlicher Ungleichheiten relevant

²⁶ beispielsweise Cho u. a. (2013), Klinger/Knapp (2005; 2008), Klinger u. a. (2007), Winker/Degele (2009), McCall (2005), Walgenbach u. a. (2007); siehe auch das Online-Portal <http://portal-intersektionalitaet.de>

²⁷ Die Kategorie Ethnizität bezeichnet in Deutschland keine Binnendifferenzierung wie in klassischen Einwanderungsländern wie bspw. den USA, sondern wird meist mit Migrationshintergrund verbunden. In seiner Thematisierung wird das Merkmal Migrationshintergrund umgekehrt häufig ethnisiert, das heißt vor allem auf bestimmte ethnische Gruppen von Migrant/inn/en bezogen.

und zu berücksichtigen sind, wird in intersektionalen Ansätzen kontrovers diskutiert. Klasse bzw. soziale Schicht steht häufig gemeinsam mit Geschlecht und Ethnizität als klassische Trias der Intersektionalität im Vordergrund (bspw. Klinger u. a. 2007) und sollte auch in integrierten Mainstreaming-Strategien auf jeden Fall entsprechend berücksichtigt werden. Viele Ansätze gehen aber auch von deutlich mehr Differenz- und Ungleichheitskategorien aus²⁸.

In der Praxis bilden gesetzliche und politische Vorgaben einen ersten und wesentlichen Rahmen bei der Frage, welche sozialen Differenzkategorien in einer integrierten Gleichstellungsstrategie berücksichtigt werden sollen. Auf EU-Ebene sind das die Antidiskriminierungsrichtlinien, die sechs Diskriminierungsgründe berücksichtigen und die wiederum den Rahmen für die nationale Gleichbehandlungsgesetzgebung bilden. Dennoch erscheint es sinnvoll, innerhalb und über diesen vorgegebenen Rahmen hinaus für die jeweiligen Interventionsfelder konkret zu analysieren, was die jeweils ungleichheitswirksamen Kategorien sind (Baer u. a. 2010, Rommelspacher 2009). Auf Basis einer theoriegeleiteten und empirisch fundierten Begründung können so Schwerpunkte gesetzt werden, um die mit einer integrierten – intersektionalen – Strategie verbundene Komplexität in der Umsetzung bearbeitbar zu machen.

2.5 ZWISCHENFAZIT

Sowohl die Notwendigkeit, die verschiedenen Ungleichheitslagen differenziert zu adressieren, als auch die Anforderung, dabei die Wechselwirkungen verschiedener Benachteiligungsmechanismen zu berücksichtigen, machen integrierte Strategien wie Equality Mainstreaming komplex und anspruchsvoll. Um dabei nicht einem defizitorientierten „Gruppismus“ (Baer u. a. 2010) zu verfallen, der soziale Zuschreibungen zementiert und Unterschiede innerhalb von sozialen Gruppen übersieht, bedarf es eines theoriegeleiteten Verständnisses von sozialen Differenzkategorien sowohl als sozial konstruiert als auch als strukturwirksam.

Das bedeutet einerseits, dass Differenzkategorien wie Geschlecht, Ethnizität oder Behinderung nicht als „natürliche“ Identitätsmerkmale und als persönlichkeitsbestimmend betrachtet werden, sondern als soziale Zuschreibungen, die auf einer Logik der Abgrenzung beruhen, beispielsweise als anders, fremd oder als nicht leistungsfähig. Auf der Grundlage eines solchen Verständnisses soll vermieden werden, dass Interventionsansätze solche Zuschreibungen zementieren. Sie sollen vielmehr Stereotype aufbrechen und die „Normalität“ selbst kritisch hinterfragen, zum Beispiel die Vorstellung von „Leistungsfähigkeit“ oder die Kriterien von „Dazugehörigkeit“.

Andererseits bedeutet es, den Blick nicht auf personenbezogene „Defizite“ zu reduzieren, sondern ein Verständnis der gesellschaftlichen Verhältnisse zugrunde zu legen, in denen sich bestimmte Merkmale als Nachteile erweisen.²⁹ Es erfordert die Wahrnehmung von Ungleichheitslagen nach verschiedenen Differenzkategorien nicht als personen- oder gruppenbezogenes, sondern als strukturelles Problem. Auf dieser Grundlage führt beispielsweise die Frage der Bildungs(miss)erfolge bestimmter Gruppen über das individuelle oder vermeintlich gruppenspezifische Bildungsverhalten hinaus zu der Frage, wie das Bildungssystem an sich organisiert ist, welche Gruppen hauptsächlich davon profitieren können und welche warum nicht.

²⁸ Lutz und Wenning gehen beispielsweise von (mindestens) 13 Differenzlinien aus: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“/Hautfarbe, Ethnizität, Nation/Staat, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, Gesellschaftlicher Entwicklungsstand (2001, S. 20).

²⁹ Zum Unterschied von Individual- und Strukturansätzen in der Praxis siehe beispielsweise Kösters (2013).

Konkrete Anwendungsbeispiele einer explizit intersektionalen Perspektive in der Praxis oder auf die Praxis³⁰ sind bislang kaum zu finden, und auch konzeptionell ist die Verbindung einer Mainstreaming-Strategie mit einer dezidierten Perspektive der Intersektionalität³¹ bisher selten. Für eine fundierte Equality Mainstreaming-Strategie wird eine intersektionale Perspektive jedoch unerlässlich sein. Insgesamt ist die Ausweitung von Gender auf Equality Mainstreaming keine einfache Aufgabe, sondern erfordert konzeptionelle Entwicklungsarbeiten und insbesondere vielfältige fachliche Kompetenzen. Für eine theoriegeleitete und empirisch fundierte Konzeptionierung und Umsetzung bedarf es einer Zusammenführung von Erkenntnissen aus verschiedenen Wissensfeldern und Forschungsbereichen wie beispielsweise der Geschlechterforschung, der Migrationsforschung und den Disability Studies.

3 SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DEN ESF

Im Verordnungsentwurf zur neuen ESF-Förderperiode 2014-2020³² sind die Förderung der Geschlechtergleichstellung (Artikel 7) auf der einen sowie Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit (Artikel 8) auf der anderen Seite als eigene Vorgaben verankert. Dies unterstreicht zunächst einmal den Stellenwert, den die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen einer Doppelstrategie für die Umsetzung des ESF weiterhin hat. Es weist aber auch auf die Anforderung, in der neuen Programmperiode mehr Gewicht als bisher auch auf die Bekämpfung von Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft und rassistischen Zuschreibungen, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung zu legen.

In Bezug auf die Umsetzung dieser beiden Querschnittsaufgaben gibt es zahlreiche offene Fragen und Anforderungen, die im Folgenden zur Diskussion gestellt werden.

Integrierte oder parallele Umsetzung der Querschnittsaufgaben?

Für die Implementierung dieser beiden Vorgaben im ESF wird zunächst zu klären sein, ob sie durch zwei eigene oder eine integrierte Strategie umgesetzt werden sollen. Für beide Varianten gibt es gewichtige Argumente, die es sorgfältig abzuwägen gilt.

Eine integrierte Strategie stellt aufgrund der damit verbundenen Komplexität große Anforderungen an die Umsetzung. Durch die Integration in eine gemeinsame Strategie könnten zudem in Summe die einzelnen Kategorien an Bedeutung verlieren. Insbesondere in Bezug auf die Kategorie Geschlecht ist die Befürchtung nicht unberechtigt, dass eine integrierte Strategie hinter bisher Erreichtes zurückfallen könnte. Dies wäre vor allem dann der Fall, wenn eine solche Neuausrichtung nicht dezidiert mit dem Ziel der Gleichstellung, sondern in erster Linie unter der Prämisse von Nichtdiskriminierung bzw. Gleichbehandlung im Sinne einer Gewährleistung gleicher Zugangschancen zu Programmen und Projekten erfolgen würde (siehe Kapitel 2.2).

Andererseits lässt sich für eine integrierte Strategie anführen, dass Diskriminierungen und Benachteiligungen nicht getrennt nach verschiedenen sozialen Kategorien auftreten, sondern zusammenwirken und durch verschiedene Überkreuzungen jeweils spezifische Problemlagen

³⁰ Beispiele finden sich u. a. in Smykalla / Vinz (2013) und auf dem Online-Portal Intersektionalität <http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/portraet-praxisprojekte/walk-of-fame/>

³¹ beispielsweise Dhmoon (2011), Scambor/Busche (2009), Urbanek (2009)

³² Verhandlungsstand Juni 2013

bestehen (siehe Kapitel 2.4). Bei getrennten Strategien besteht die Gefahr, dass die notwendigen intersektionalen Differenzierungen zu wenig Berücksichtigung finden. Auch pragmatische Gründe können für eine integrierte Strategie sprechen. So gab es bisher schon Vorbehalte gegen die Umsetzung von Gender Mainstreaming als vermeintlich zusätzliche und belastende „Sonderaufgabe“. Solche Vorbehalte könnten sich durch eine weitere hinzukommende und damit unverbundene Strategie verstärken. Die Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF hat selbst noch einen längeren Weg vor sich bis zu einer zufriedenstellenden Umsetzung. Aus pragmatischer Sicht könnte es deshalb sinnvoll sein, die Anstrengungen zu bündeln und dabei den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen und auszubauen.

Ein möglicher Ansatz in diesem Sinne wäre es, in der Umsetzung von Gender Mainstreaming die Kategorie Geschlecht systematisch differenziert nach den weiteren zu berücksichtigenden Kategorien zu bearbeiten und gleichzeitig in allen spezifischen Maßnahmen zur Bekämpfung verschiedener Ungleichheitslagen konsequent Gender Mainstreaming umzusetzen. Dies käme einer integrierten Mainstreaming-Strategie mit einem pragmatischen intersektionalen Ansatz gleich, in dem Geschlecht als transversale („krenzende“) Kategorie (Pimminger 2001) den Ausgangspunkt bildet. Das bedeutet, dass bei Analyse und Zieloperationalisierung die Kategorie Geschlecht jeweils nach den weiteren zu berücksichtigenden Diskriminierungsgründen differenziert wird oder umgekehrt, wodurch sich die Zahl der möglichen Überkreuzungen auf ein bearbeitbares Maß eingrenzen lässt. Eine solche Ausweitung bzw. Differenzierung von Gender Mainstreaming würde weniger methodische Neuentwicklungen als umfangreiche fachliche Grundlagen erfordern. Als Ausgangspunkt wäre eine genauere Klärung der zu berücksichtigenden Kategorien und eine differenzierte Problemanalyse notwendig sowie – auf dieser Grundlage – eine konkrete Zielklärung.

Gleichstellung und/oder Gleichbehandlung?

Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung haben, wie in Kapitel 1 erläutert wurde, unterschiedliche Zielsetzungen und fokussieren auf unterschiedliche Ebenen. Durch Gender Mainstreaming wird der Blick insbesondere auf die strukturelle Ebene und das Ziel der Gleichstellung ausgerichtet, während mit Antidiskriminierung im engeren Sinne auf der individuellen Ebene angesetzt wird und die Gleichbehandlung das Ziel ist. Wie jedoch dargelegt wurde, geht die Rahmenstrategie „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission³³ über die Forderung der individuellen Gleichbehandlung hinaus und zielt auch auf die Förderung der strukturellen Gleichstellung. Auch in der neuen ESF-Verordnung (nach Verhandlungsstand Juni 2013) geht Artikel 8 in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung über Gleichbehandlung hinaus und zielt dem Sinn nach auf die Förderung der Gleichstellung. Im aktuellen Wortlaut des Artikels 8³⁴ wird hierbei eine Doppelstrategie gefordert, die sowohl einen Mainstreaming-Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit durch Bekämpfung von Diskriminierung³⁵ umfasst als auch spezifische Maßnahmen, die auf die Gleichstellung in Beschäfti-

³³ Mitteilung der Kommission vom 1.6.2005: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie, KOM(2005)224 sowie Mitteilung der Kommission vom 2.7.2008: Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle: Erneuerter Engagement, KOM(2008)420

³⁴ Kompromiss der Trilog-Verhandlungen, Stand Juni 2013, Dokumentation des Rates 17666/1/12 REV 1

³⁵ „The Member States and the Commission shall promote equal opportunities for all, without discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation through mainstreaming the principle of non-discrimination.“ (S. 69)

gung, Bildung und Weiterbildung zielen³⁶. Daraus lässt sich die Anforderung ableiten, nicht nur Gender Mainstreaming, sondern ebenso die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung über das Ziel der Gleichbehandlung hinaus auch auf die Förderung der Gleichstellung zu fokussieren (siehe Kapitel 2.2). Unabhängig davon, ob die Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie von der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung durch eine integrierte oder durch parallele Strategien erfolgen soll, wird es notwendig sein, eine genaue Klärung und Konkretisierung der damit verbundenen Ziele in Hinblick auf Nichtdiskriminierung *und* auf Gleichstellung für den ESF vorzunehmen.

Nichtdiskriminierung als übergreifende Anforderung des ESF ließe sich auf OP-Ebene über die Sicherstellung des gleichen Zugangs zu ESF-geförderten Maßnahmen hinaus, beispielsweise durch angepasste Akquisestrategien und Beseitigung möglicher Zugangshemmnisse, insbesondere auch als aktive Bekämpfung von Stereotypisierungen und Vorurteilen konkretisieren und zwar sowohl in allen ESF-geförderten Projekten selbst als auch durch spezifisch darauf ausgerichtete Projekte zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

Zur Konkretisierung des Ziels der *Gleichstellung* wurde von der Agentur für Gleichstellung im ESF die Förderung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern als übergreifendes Gleichstellungsziel auf OP-Ebene im Hinblick auf die Kategorie Geschlecht vorgeschlagen (Pimminger 2012). Existenzsichernde Erwerbstätigkeit als übergreifendes Ziel der ESF-Förderung würde in der Umsetzung bedeuten, dass alle Maßnahmen so ausgerichtet sein müssen, dass sie die *existenzsichernde* Erwerbstätigkeit fördern. Dies wäre im Zuge der Planung von ESF-geförderten Einzelprogrammen sowie der Projektauswahl zu überprüfen und sicherzustellen. Die Förderung existenzsichernder Erwerbstätigkeit könnte auch für die weiteren sozialen Kategorien, die im ESF gemäß Artikel 8 der neuen ESF-Verordnung Berücksichtigung finden sollen, ein adäquates übergreifendes Gleichstellungsziel sein, das in Hinblick auf die verschiedenen spezifischen Problemlagen, Ursachen und Einflussfaktoren weiter zu klären und für die verschiedenen Einzelprogramme jeweils spezifisch zu konkretisieren wäre. Berücksichtigung finden sollten dabei auch die jeweiligen Zielsetzungen in bestehenden Rahmenstrategien, Aktionsplänen oder Leitlinien auf EU- und nationaler Ebene³⁷.

Welche Interventionsansätze für welche sozialen Kategorien?

Die in der Umsetzung der Europäischen Strukturfonds zu berücksichtigenden Diskriminierungsgründe sind in den Verordnungen analog der EU-Antidiskriminierungspolitik vorgegeben: Geschlecht, rassistische Zuschreibungen oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.³⁸ Im Rahmen dieser konkreten Vorgabe wird es jedoch wichtig sein, die in der ESF-Umsetzung bearbeitbaren Kategorien bzw. die jeweils möglichen Interventionsebenen genau zu klären, die gewählte Umsetzungsstrategie und die Interventionsansätze differenziert darauf abzustimmen und gegebenenfalls Schwerpunkte zu setzen. Damit soll nicht eine Hierarchie zwischen „wichtigen“ und „weniger wichtigen“ Diskrimi-

³⁶ „Such actions shall aim to combat discrimination for all as well as to improve accessibility for persons with disabilities, with a view to improve their integration into employment, education and training, thereby enhancing their social inclusion, reducing inequalities in terms of educational attainment and health status and facilitating the transition from institutional to community based care in particular for those who face multiple discrimination.“ (S. 69.)

³⁷ beispielsweise die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020 (Mitteilung der Europäischen Kommission KOM(2010)636) oder der Nationale Aktionsplan Integration

³⁸ Artikel 8 des ESF-Verordnungsentwurfs, Verhandlungsstand Juni 2013, Kompromiss der Trilog-Verhandlungen, Dokumentation des Rates 17666/1/12 REV 1

nierungsgründen unterstellt oder geschaffen werden. Vor dem Hintergrund, dass Mechanismen der Benachteiligung und Strukturen der Ungleichheit in Bezug auf die verschiedenen sozialen Kategorien nicht gleich sind (siehe Kapitel 2.3), wird jedoch zu klären sein, welche Differenzkategorien in den spezifischen Interventionsfeldern des ESF auf welchen Ebenen und mit welchen Ansätzen bearbeitet werden können.

So liegen etwa die mit der Kategorie sexuelle Orientierung verbundenen Benachteiligungen – neben Bereichen, die außerhalb des ESF-Interventionsfeldes liegen wie Fragen der Familiengründung und damit verbundenen Benachteiligungen – insbesondere auf der Ebene von Einstellungen und Verhalten (Homo- und Transphobie), die wiederum die individuelle Situation in Bildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz beeinträchtigen können. Mögliche Interventionsansätze im Rahmen des ESF könnten in diesem Fall etwa Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung sein sowie übergreifende Vorkehrungen zur Verhinderung von unmittelbarer Diskriminierung auf Projektebene. Auch die verbindliche Berücksichtigung im Rahmen der Förderung von Diversity-Projekten in Unternehmen wäre ein möglicher Ansatz.

Mit Alter als Mainstreaming-Kategorie ist auf der Ebene des Operationellen Programms die Anforderung verbunden, durch entsprechende Steuerung sicherzustellen, dass die lebensphasenspezifische Lage von Jugendlichen an der Schwelle in das Berufsleben genauso wie die spezifischen Schwierigkeiten von älteren Beschäftigten und Arbeitslosen in ausreichendem Maße bearbeitet werden. Für Einzelprogramme und Projekte jedoch kann diese Anforderung nicht immer für alle Altersgruppen und in jedem Fall gelten. In Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung beispielsweise erfordert die Mainstreaming-Kategorie Alter insbesondere darauf zu achten, dass ältere Beschäftigte ausreichend gefördert werden. In Programmen und Projekten, die speziell auf die Unterstützung in lebensphasenspezifischen Lagen, wie beispielsweise den Übergang von der Schule in den Beruf zielen, ist Alter wiederum keine Mainstreaming-, sondern die spezifische Zielgruppenkategorie. Im Zusammenhang mit Alter als einer Mainstreaming-Kategorie bietet es sich darüber hinaus an, die Kategorie Alter nicht nur durch die Sicherstellung einer ausreichenden Förderung von verschiedenen Altersgruppen zu berücksichtigen, sondern auch im Sinne eines lebensphasenbezogenen Ansatzes. Eine Lebensverlaufsperspektive, die sowohl in der Problemanalyse als auch bei der Zielformulierung den Blick nicht nur auf akute Problemlagen richtet, sondern im Speziellen auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf einen gesamten Lebensverlauf, ermöglicht etwa in der Frage der Geschlechtergleichstellung ein vertieftes Verständnis von Problemlagen, Ursachen, Auswirkungen und notwendigen Interventionsansätzen (BMFSFJ 2011).

Die Kategorien rassistische Zuschreibung und ethnische Herkunft werden in Deutschland häufig unter dem Aspekt Migrationshintergrund verhandelt, was oft mit einer Ethnisierung von eigentlich sozioökonomischen Problemlagen verbunden ist. Die Kategorie Religion bzw. Weltanschauung wiederum wird oft mit ethnischer Herkunft und dadurch ebenfalls mit Migrationshintergrund verbunden.³⁹ Vor dem Hintergrund dieses Konglomerats sind die Mechanismen und Ursachenzusammenhänge von Diskriminierung und Benachteiligungen aufgrund rassistischer Zuschreibung und ethnischer Herkunft sowie von Religion und Weltanschauung zu klären und differenzierte Interventionsansätze aufeinander abzustimmen. Zum einen gilt es, auf den Abbau der Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten in Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigung zu zielen, die in einem engen Zusammenhang mit ihrem sozioökonomischen Status stehen. Zum anderen sollten sie – nach Maßgabe der Anforderung, Diskriminierung zu

³⁹ Zur – schwierigen – Abgrenzung sowie dem einander verstärkenden Effekt dieser Kategorien siehe bspw. Peucker (2010a).

bekämpfen – um Ansätze ergänzt werden, die unmittelbar auf die Bekämpfung von Diskriminierungen durch stereotypisierende und rassistische Einstellungen und Verhaltensweisen zielen, die auch einen Einfluss auf Bildungs- und Beschäftigungschancen haben. So sind etwa Musliminnen, die ein islamisches Kopftuch tragen, in besonderem Ausmaß von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen (Peucker 2010b).

Diese Beispiele verdeutlichen, dass die Querschnittsaufgaben Gender Mainstreaming sowie Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit – sei es integriert oder parallel – sowohl auf der Ebene des Operationellen Programms als auch insbesondere auf der Ebene von ESF-geförderten Einzelprogrammen auf differenzierten, intersektionalen Problemanalysen in Bezug auf alle zu berücksichtigenden Kategorien basieren müssen. Auf Grundlage einer empirisch fundierten Begründung können so mögliche Interventionsansätze und Schwerpunkte im Hinblick auf verschiedene konkrete Handlungsfelder identifiziert werden.

Künftige Anforderungen der Umsetzung

Die künftigen Anforderungen der Umsetzung der beiden Querschnittsaufgaben werden im Wesentlichen ähnlich sein, wie sie bisher mit der Strategie Gender Mainstreaming verbunden waren. Denn unabhängig davon, ob die Entscheidung für eine integrierte oder für eine parallele Umsetzung fallen wird, fordert Artikel 8 der ESF-Verordnung zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung auch eine Mainstreaming-Strategie.

Sowohl eine parallele als auch eine integrierte Mainstreaming-Strategie, die an Gender Mainstreaming anknüpft und die Kategorie Geschlecht systematisch nach den weiteren im ESF zu berücksichtigenden sozialen Kategorien differenziert, kann im Wesentlichen an bewährte Methoden und Instrumente der Gender Mainstreaming-Umsetzung anknüpfen. Auch die Voraussetzungen und Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung werden ähnlich sein. Ein bestimmtes Maß an Kontinuität durch die Anknüpfung an und Weiterentwicklung von bewährten methodischen Konzepten kann gewährleisten, dass bisher erreichte Fortschritte genutzt und weiter ausgebaut werden können.

Die eigentliche Herausforderung wird aufgrund der erforderlichen Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien in der hohen Komplexität durch die notwendigen Differenzierungen sowie in der Vielfalt der hierzu nötigen Fachkenntnisse liegen. Auch die Frage der Indikatoren und Datenverfügbarkeit wird in diesem Zusammenhang eine große Herausforderung darstellen (bspw. Europäische Kommission 2008b). Wie schon bei Gender Mainstreaming gilt jedoch auch für eine künftige – parallele oder integrierte – Mainstreaming-Strategie, dass die mit einer guten Umsetzung verbundene systematische Planung und Steuerung, die notwendige differenzierte Ausgangsanalyse und die genaue Zielklärung einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung, Zielgruppenorientierung und Wirksamkeit von Programmen und Projekten insgesamt leisten.

LITERATUR

- Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (2009, Hg): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010, Hg): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Berlin
- Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Hgg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin
- Becker-Schmidt, Regina (2007): "Class", "gender", "ethnicity", "race": Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli (Hg): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a. M. / New York, S. 56-83
- Bertelsmann Stiftung (2013): Chancenspiegel 2013. Zur Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit der deutschen Schulsysteme mit einer Vertiefung zum schulischen Ganzttag. Bielefeld
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005, Hg): Gender Datenreport, Kapitel 9: Die Situation von Frauen und Männern mit Behinderung. München
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011, Hg): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Diversity Management in der BA. Nürnberg
- Çınar, Dilek / Gürses, Hakan / Strasser, Sabine (2005): Auf dem Weg zu einer Politik der "differenzierten Gleichheit": Theoretische Reflexionen über die Anti-Diskriminierungspolitik der Europäischen Union. Node Endbericht. Wien
- Cho, Sumi / Crenshaw, Kimberlé / McCall, Leslie (2013): Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. In: Signs, Nr. 4, S. 785-810
- Crowley, Niall (2009): Good Practice Exchange seminar on non-discrimination mainstreaming, Finnland 7.-8. September 2009. Final Seminar Report
- Crowley, Niall (2010): Equality Impact Assessment. An Introduction. Hgg. v. Equinet – European Network of Equality Bodies
- Dackweiler, Regina-Maria (2005): Gender Mainstreaming im Kontext nationaler Geschlechterregime. Welche Chancen – welche Hindernisse? In: Behning, Ute / Sauer, Birgit (Hg): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt a. M., S. 117-129
- Dhamoon, Rita Kaur (2011): Considerations on Mainstreaming Intersectionality. In: Political Research Quarterly, Vol. 64, No. 1, S. 230-243
- DJI – Deutsches Jugendinstitut (2012, Hg): Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugend-Migrationsreport. Ein Daten- und Forschungsüberblick. München
- Do, Thien Uyen (2011): 2011: eine Bestandsaufnahme von 10 Jahren Antidiskriminierungsrecht. In: Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Nr. 12, S. 11-23

- Döge, Peter (2004): Managing Diversity – Von der Antidiskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Nr. 3, S. 11-16
- Engel, Roland (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze. Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa. In: Koall, Iris / Bruchhagen, Verena / Höher, Friederike (Hg): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, S. 97-110
- Equinet – European Network of Equality Bodies (2007): Equality Mainstreaming. A Perspective from the Equality Bodies. Equinet Opinions 2005-2006. Brüssel
- Europäische Kommission (1998): 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik. Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Luxemburg
- Europäische Kommission (2007a): Chancengleichheit verwirklichen. Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen? Luxemburg
- Europäische Kommission (2007b): Antidiskriminierungs-Mainstreaming – Instrumente, Fallstudien und der Weg in die Zukunft. Kent
- Europäische Kommission (2007c): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Luxemburg
- Europäische Kommission (2008a): Geschlechtergleichstellungsrecht der EU. Luxemburg
- Europäische Kommission (2008b): Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der Gleichstellung: Wie lassen sich die erzielten Fortschritte messen. Luxemburg
- Europäische Kommission (2011): Praxiskompandium zum Thema Mainstreaming der Nicht-diskriminierungs-/Gleichstellungsthematik. Luxemburg
- Europarat (2004 [1998]): Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS (1998) 2). Straßburg
- Frey, Regina (2004): Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, Michael / Neusüss, Claudia (Hg): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn, S. 24-39
- Frey, Regina (2007a): “Von Gender (Mainstreaming) zu Diversity (Management)? Theoretische Fundierung – praktische Implikationen“. Vortrag am 29. Oktober 2007 im GenderKompetenz-Zentrum an der HU Berlin.
- Frey, Regina (2007b) : Zur Kategorie Gender im Managing Diversity. Kritik und Anforderungen. In: Koall, Iris / Bruchhagen, Verena / Höher, Friederike (Hg): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, S. 128-139
- Fritschi, Tobias / Oesch, Tom (2008): Volkswirtschaftlicher Nutzen von frühkindlicher Bildung in Deutschland. Eine ökonomische Bewertung langfristiger Bildungseffekte bei Krippenkindern. Hgg. v. d. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh
- Frohn, Dominc (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln

- Hormel, Ulrike (2013): Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität: Zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen im Bildungssystem. In: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster, S. 216-230
- Jagose, Annamarie (2001): Queer Theory. Eine Einführung. Berlin
- Kerner, Ina (2009): Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus. In: Feministische Studien, Nr. 1/09, S. 36-50
- Kerner, Ina (2012): Postkoloniale Theorien zur Einführung. Hamburg
- Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, "Rasse" / Ethnizität. In: Transit – Europäische Revue, Nr. 29
- Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli (2008, Hg): Überkreuzungen: Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster
- Klinger, Cornelia u. a. (2007, Hg): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a. M. / New York
- Klose, Alexander / Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Hgg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin
- Kösters, Johanna (2013): Integrationspolitik, Diversity und Chancengleichheit – Ansätze bezirklicher Integrationsarbeit in Berlin. In: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster, S. 298-312
- Kratzmann, Jens / Schneider, Thorsten (2008): Soziale Ungleichheiten beim Schulstart. Empirische Untersuchungen zur Bedeutung der sozialen Herkunft und des Kindergartenbesuchs auf den Zeitpunkt der Einschulung. DIW SOEPpapers. Berlin
- Krell, Gertraude (2004): Managing Diversity und Gender Mainstreaming: ein Konzeptvergleich. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Nr. 4, S. 367-376
- Krell, Gertraude / Sieben, Barbara (2007): Diversity Management. Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hg): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden, S. 155-174
- Libuda-Köster, Astrid / Sellach, Brigitte (2009): Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland. Auswertung des Mikrozensus 2005. Hgg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Lutz, Helma / Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In: Lutz, Helma / Wenning, Norbert (Hg): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen, S. 11–24
- Makkonen, Timo (2002): Multiple, Compound and Intersectinoal Discrimination: Bringing the Experience oft he most Marginalized to the Fore. Åbo Akademi University
- Mazey, Sonia (2000): Introduction: Integrating gender – intellectual and ‚real world‘ mainstreaming. In: Journal of European Public Policy, Nr. 3, S. 333-345

- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society 2005, S. 1771-1800
- NMFAS - Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (2001): Schwule Jugendliche: Ergebnisse zur Lebenssituation, sozialen und sexuellen Identität
- Peucker, Mario (2010a): Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung. In: Heinrich Böll Stiftung (Hg): Online-Dossier "Rassismus und Diskriminierung in Deutschland". Berlin, S. 38-44
- Peucker, Mario (2010b): Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Hgg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin
- Pimminger, Irene (2001): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Hgg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien
- Pimminger, Irene (2007): Diskurs und Forschung zu Gender Mainstreaming. Onlinepaper, Berlin
- Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin
- Pollack, Mark / Hafner-Burton, Emilie (2000): Mainstreaming gender in the European Union. In: Journal of European Public Policy, Nr. 3, S. 432-456
- Rees, Teresa (1998): Mainstreaming Equality in the European Union. London
- Rommelspacher, Birgit (2009): Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In: Kurz-Scherf, Ingrid / Lepperhoff, Julia / Scheele, Alexandra (Hg): Feminismus. Kritik und Intervention. Münster, S. 81-96
- Sacksofsky, Ute (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Hgg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin
- Scambor, Elli / Busche, Mart (2009): Intersektionales Mainstreaming. In: Peer Think (Hg): Ein Handbuch für intersektionale Gewaltprävention mit Peers. Berlin, S. 127-146
- SEN – Network of Socio-economic Experts in the Anti-Discrimination Field (2010): Synthesis Report 2009. Utrecht / Wien
- Shaw, Jo (2004): Gleichstellung als Querschnittsansatz in Recht und Politik der Europäischen Union. Hgg. v. ENAR – Europäisches Netz gegen Rassismus. Brüssel
- Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (2013, Hg): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Bonn
- Stiegler, Barbara (2005): Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt wie zur Chancengleichheit? In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Nr. 3, S. 9-21
- Urbanek, Doris (2009): Towards a processual intersectional policy analysis. Hgg. v. QUING – Quality in Gender + Equality Policies. Wien

- Vedder, Günther (2009): Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich. In: Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hg): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden, S. 111-131
- Verloo, Mieke (2001): Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IWM Working Paper Nr. 5. Wien
- Verloo, Mieke (2005): Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. In: Social Politics, Nr. 3, S. 344-365
- Verloo, Mieke (2006): Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. In: European Journal of Women's Studies, Nr. 13/3, S. 211-228
- Villa, Paula-Irene (2006): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Wiesbaden
- Vinz, Dagmar / Schiederling, Katharina (2013): Antidiskriminierungspolitik – ein Politikfeld im Spannungsfeld zwischen Gender, Diversity und Intersektionalität. In: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster, S. 281-297
- Walby, Sylvia (2005): Gender Mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. In: Social Politics, Nr. 3, S. 321-343
- Waldschmidt, Anne / Schneider, Werner (2007, Hg): Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Bielefeld
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina u. a. (Hg): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen / Farmington Hills, S. 23-64
- Winker, Gabriele / Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld
- Woodward, Alison (2003): European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy. In: Review of Policy Research, Nr. 1
- ZFG – Zeitschrift für Frauen und Geschlechterforschung (2005): Themenschwerpunkt Gender Mainstreaming und Managing Diversity: Zur Diversifizierung der Handlungsfelder. Heft 3/2005

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Irene Pimminger
Berlin, August 2013

Lektorat: Stefanie Auf dem Berge

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.