



## **Halbzeit-Tagung**

**1:0 für NRW: Gendern, so geht's .....in strukturpolitischen Projekten**  
**24. November 2004**

## **Erfahrungen aus Tausend und einem Projekt**

**Barbara Häming,**

Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Eschborn

---

Ich möchte mich erst einmal im Namen der Deutschen Bundesbahn für meine Verspätung entschuldigen. Ich bin seit ungefähr 6.15 Uhr heute Morgen unterwegs. In Köln sagte man uns schließlich: „Der Zug endet hier.“ Und wir mussten schauen, wie wir weiterkommen. Da habe ich mir überlegt, dass ich in der Zeit mit dem Flugzeug in meinem Gender-Projekt in Rabat gewesen wäre. Vielleicht ist das auch ein Beispiel dafür, wie schwierig es manchmal ist, die Lebens- und Arbeitswelten der Entwicklungszusammenarbeit (zu der ich mich zähle) mit der Arbeit in verschiedenen Institutionen z. B. hier in NRW (wo ich ursprünglich herkomme) miteinander zu verknüpfen. Es gibt räumlich-geographische Barrieren, die gar nicht so einfach zu überwinden sind. Aber mit Hilfe eines netten Taxifahrers in Gelsenkirchen habe ich es doch noch geschafft und hatte so auch die Chance, ein paar Anregungen aus der Podiumsdiskussion aufzunehmen. Oft habe ich zustimmend genickt, denn ich hatte das Gefühl, dass die Lebensrealitäten so weit doch nicht voneinander entfernt sind.

Ich nähere mich dem Thema aus Sicht der Entwicklungszusammenarbeit und möchte Ihnen im Verlauf meiner Präsentation ganz grob sagen, wie das Thema Gender-Mainstreaming entwicklungspolitisch eingeordnet wird, woher wir unser Mandat beziehen und was die Konsequenzen für uns in der GTZ sind. Die GTZ ist die Durchführungsorganisation für technische Zusammenarbeit der Bundesregierung. Ich werde Ihnen eine kurze Definition liefern, was wir als Gender-Projekte bezeichnen, und einige Beispiele aufführen, wobei es sich allerdings im Gegensatz zu dem, was Sie heute Morgen diskutiert haben, nicht um Querschnittsverankerungen handelt, sondern um spezifische Gender-Projekte.

Die Entwicklungszusammenarbeit in Deutschland liegt in der Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, des BMZ. Das BMZ gibt uns, der GTZ, und auch anderen Durchführungsorganisationen vor, was wir entwicklungspolitisch zu tun haben. Das BMZ definiert drei Querschnittsaufgaben. Das sind erstens Armutsbekämpfung, zweitens Umweltschutz und Schutz natürlicher Ressourcen und drittens die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Das BMZ benutzt explizit den deutschen Begriff „Gleichberechtigung“ und spricht nicht von „Gender“. Die Querschnittsaufgaben müssen in alle Phasen und in alle Programme der Entwicklungszusammenarbeit verbindlich integriert



werden. Ähnliches kennen Sie sicherlich in Ihrem Arbeitsbereich und in der öffentlichen Verwaltung über die Vorgaben der Bundesregierung zum Gender-Mainstreaming oder über EU-Vorgaben zur Verankerung von Gender. Das ist für uns die Grundlage, warum wir uns mit Gender als Querschnittsaufgabe beschäftigen.

Das BMZ hat dazu ein verbindliches Konzept herausgegeben, es nennt es das „Gleichberechtigungskonzept“. Wesentliche Ansatzpunkte sind hier, da wir sehr stark ausgerichtet sind auf die Arbeit in Projekten in Partnerländern, dass Männer und Frauen gleichberechtigt Einfluss auf die Gestaltung solcher Projekte haben und dass sie gleichberechtigt und gleichermaßen Nutzen aus diesen Projekten ziehen. Da sind wir dann auch bei der Frage – das ist bei Ihren Projekten wahrscheinlich ähnlich – wie man die Wirkungen und die Partizipation nachweist.

Im Vergleich zu früheren Frauenförderansätzen oder auch der ersten Version dieses Gleichberechtigungskonzeptes sagt man jetzt ganz bewusst, dass dieser Gender-Ansatz strukturell wirkt. Er wirkt mittelbar und unmittelbar. D. h. er ist einzubringen – oder er wirkt, wenn wir in die Politikberatung gehen. Aber auch, wenn z. B. das Ministerium oder wir in den Politikdialog mit Partnerregierungen und Partnerministerien treten. Er wirkt natürlich auch, wenn wir Organisationen beraten oder wenn wir auf der Ebene der so genannten Zielgruppen arbeiten.

Das Gleichberechtigungskonzept hat als Prämisse, dass die Integration von Gender ein Qualitätsmerkmal der Entwicklungszusammenarbeit ist. Das nutze ich bei der Arbeit in der GTZ gerne als Vehikel und sage: Die Qualität dessen, was wir machen, wird besser, wenn wir die Gender-Perspektive anwenden, wenn wir Gender differenziert planen und implementieren.

Interessant finde ich persönlich auch immer wieder, dass wir auf gesellschafts-politische Themen eingehen, auch in unserer Beratung in Partnerländern, und so zunehmend die Integration von Gender auf der Regierungsebene stärken. Die Zeiten, wo man in kleinen Projekten Frauen mit Mikrokrediten beglückt hat oder Frauen in Strick- und Stickkurse geschickt hat, sind zumindest in unserer alltäglichen Arbeit vorbei. Wir versuchen es stärker über eine Makro-Ebene, über Beratung in nationale Politiken zu integrieren.

Ich habe zusammengestellt, was außer den Vorgaben vom BMZ für uns noch wichtig ist. Das sind zum einen natürlich UN-Konventionen, z. B. CEDAW, die Konvention über die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, die sehr viele Partnerländer, in denen wir arbeiten, ratifiziert haben. Dadurch ist es für uns ein wichtiges Instrument.

Dasselbe gilt für die Aktionsplattform, die im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking verabschiedet wurde, die in sehr vielen Ländern in nationale Aktionsprogramme und Pläne übersetzt wurde. Da kann ich auch ganz konkret das Beispiel einer jetzt beginnenden Kooperation zwischen dem Zentrum Frau in Beruf und



Technik und der GTZ als Beispiel nehmen. Die pakistanische Regierung hat im Rahmen der deutsch-pakistanischen Zusammenarbeit ein Projekt in seiner Gender-Politikberatung angefordert. Die GTZ wird dieses Projekt hauptverantwortlich durchführen und hat das Zentrum Frau in Beruf und Technik zusammen mit einer anderen Consulting-Firma als Partner oder Unterauftragnehmer gewinnen können. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit dort wird sein, das umzusetzen, was Pakistan als nationalen Aktionsplan aus den Pekingvorgaben entwickelt hat. Für die Arbeit auf Makro-Ebene sind das essenzielle Bezugspunkte.

Weitere Bezugspunkte sind die aus der internationalen Diskussion um Armutsbekämpfung, die so genannten Millennium Development Goals (Millennium-Entwicklungsziele), mit denen die weltweite Armut bis 2015 um die Hälfte halbiert werden soll, und daraus abgeleitet das entsprechende Aktionsprogramm der Bundesregierung. Es gibt noch jede Menge weitere Resolutionen.

Was heißt das für uns in der GTZ? Ich glaube, die GTZ – das war zumindest mein Empfinden, als ich 1998 zu der GTZ kam – ist seit den 90er Jahren dafür bekannt, dass sie das Wort Gender im Mund führt, dass sie Gender macht, dass sie Gender integriert und dass sie Gender in ihre Arbeit übersetzt hat. Wir sehen es zum einen wirklich als Mittel zum Zweck. Wir sagen also, Reformprozesse, die wir im Auftrag der Bundesregierung beraten, werden dadurch effizienter und effektiver gestaltet. Oft hat es auch ökonomische Gründe. Das hat vor kurzem noch ein Kollege in Algerien wieder bestätigt: „Wir wären ja blöd, wenn wir die Hälfte der Bevölkerung nicht berücksichtigen. Das ist die Hälfte des Bruttoinlandsproduktes.“ Ich sehe das sehr pragmatisch – wobei ich immer ein wenig zwiespältig bin, weil man leicht zu einer Übernutzung wirtschaftlicher Potenziale von Frauen kommen kann, wenn man sich zu stark auf sie konzentriert, so wie er das vielleicht vorhatte.

Wir benutzen Gender als analytisches Instrument in Prüfungen, aber auch in der täglichen Arbeit. Für uns ist das ganz natürlich, das lässt sich aus dem ableiten, was ich als internationalen Rahmen gegeben habe. Das ist ein Ziel und ein Wert an sich, Frauenrechte sind Menschenrechte. Das wurde in den 90er Jahren auf der Konferenz in Kairo anerkannt, und es ist letztendlich durch das BMZ, aber auch durch die aktuelle Bundesregierung vorgegeben: ein normatives Konzept, es ist politisches Programm. Gleichberechtigung im Kontext mit all den anderen Querschnittszielen trägt nicht zuletzt dazu bei, dass man sich politisch korrekt verhält.

Ich glaube, das klang auch hier an, das ist in den letzten Jahren wesentlich besser geworden ist. Ich weiß nicht, ob es eine Generationenfrage ist. Es wird sich heute in der GTZ kaum mehr jemand trauen, so etwas dappige Sprüche über Männer und Frauen zu machen, weil sie einfach wissen, es ist politisch nicht mehr korrekt. Und wenn sie es dann abends beim Bier in der Kneipe sagen, soll mir das egal sein. Aber im Unternehmen selbst hat man auch erkannt, dass eine gewisse politische Korrektheit bei dem Thema förderlich ist.



Vorgabe des Ministeriums ist, in allen Projektphasen Gender zu integrieren. Ich habe hier aufgelistet, was das in unserer Beratung für das BMZ oder für andere Ministerien konkret heißt, wenn wir neue Projekte und Programme im Auftrag der Bundesregierung vorbereiten, wenn wir Projekte durchführen und vor allen Dingen, wenn wir Projekte auswerten. Da schließt sich dann der Kreis. Was lernen wir und wie können wir das in unsere Beratungsfunktion und in die Neugestaltung von Projekten und Programmen wieder einfließen lassen?

Vielleicht ein Wort dazu, wie die GTZ als Unternehmen versucht hat, Gender zu mainstreamen. Ausgangspunkt war eine Evaluierung des Ministeriums, die gesagt hat: Alles schön und gut, aber in den Projekten seid ihr immer noch nicht so weit, dass alle Projekte wirklich dem Anspruch genügen, dass Männer und Frauen etwas davon haben. Und: Männer und Frauen sollen auch gestalten, wie so ein Projekt abläuft. Unsere Unternehmensstrategie zu Gender wurde Anfang 2001 verabschiedet, und sie versucht, beides zu leisten: eine Frauenquote für uns als Unternehmen plus differenzierte „Produkte“ oder „Dienstleistungen“, Beratungsleistungen in den Projekten.

Wenn ich die Diskussion um Quoten von vorhin ein bisschen anreichern kann: Ich glaube nach vier Jahren, dass es mit Sicherheit nicht nur hilfreich war, dass wir im Rahmen unserer Unternehmensstrategie auf einer Frauenquote bestanden haben. Das liegt zum einen daran, dass viele Frauen selber sich dann vielleicht als Quotenfrauen fühlen oder von einigen Kollegen unbewusst so behandelt werden. Zum anderen ist es immer noch sehr mühsam. Andererseits gibt es natürlich viele Leute im Unternehmen, Männer wie Frauen, die sagen: Hätten wir die Quote nicht, dann hätten wir noch nicht einmal die knapp 30 % in Führungspositionen, die wir jetzt gerade in unserer Zentrale in Eschborn haben, bei 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Weltweit haben wir ungefähr 12.000. Davon sind insgesamt 2000 Leute, die wir als GTZ-Personal bezeichnen. Die Ausgangsprämisse war also: Wenn wir im Innern Chancengleichheit vorleben, dann werden automatisch unsere Dienstleistungen besser bzw. gender-differenzierter. Ob das funktioniert hat oder nicht, ist gerade Gegenstand einer internen Evaluierung. Ich bin selber gespannt.

Außerdem hat die GTZ gesagt: Wir können nicht nur mainstreamen, also Gender überall verankern, wir müssen das auch gleichzeitig als eigenständiges Thema aufbauen. Gerade im Nachgang zu der Konferenz in Peking gab es sehr viele Projektanträge. Es gab sehr viel Bemühen auch seitens der Bundesregierung dafür extra Gelder zur Verfügung zu stellen, so dass wir innerhalb der letzten Jahre ein stark wachsendes Portfolio an Projekten hatten, die sich im Bereich der Staatsmodernisierung mit Gender-Politik in den jeweiligen Ländern beschäftigen, mit Aspekten von Gender wie Frauenrechte, wie Gender-Budgetierung, wie Gender-orientierte Arbeitsmarktpolitik etc.



Das hat auch dazu geführt, dass das Thema, das bei uns in einer Stabsstelle verankert war, daher etwas frei im Unternehmen schwebte und keine direkte Weisungsbefugnis hatte, in den operativen Bereich heruntergeholt wurde. Das ist in der GTZ der Bereich, der sich mit der Planung und Entwicklung von Konzepten und Projekten beschäftigt. Dort ist das Thema jetzt verankert in meiner Person. Ich bin die einzige Person bei uns in der Hierarchie, die sich hauptberuflich mit dem Thema Gender als Fachplanerin beschäftigt. Und ich bin nicht Querschnittsbeauftragte für Gender, was mir vielleicht 90 % meiner Kolleginnen und Kollegen gerne antragen würden. Da sage ich dann sehr bewusst: „Nein, ich baue die Fachlichkeit auf, und ich kann euch, wenn ich darüber hinaus Zeit habe, Informationen oder Tipps geben, wir ihr das woanders verankert.“ Aber ich habe das konkrete Mandat, das gleichwertig zur Finanzreform oder zur Verwaltungsreform als Thema auf- und auszubauen.

Was meine ich jetzt mit „Gender-Projekten“? Sie sind auf jeden Fall komplexer als Frauenprojekte. Es ist nicht alter Wein in neuen Schläuchen, sondern es ist wirklich etwas, wo Prozesse im Vordergrund stehen. Wo sehr stark Menschen und ihre Einstellungen bzw. die Änderung ihrer Einstellungen zu Geschlechtern und Geschlechterrollen im Vordergrund stehen. Die gesellschaftlichen Verhältnisse, die wir in Projekten vorfinden, bilden nicht nur den Rahmen, sondern wir versuchen sie so aktiv wie möglich mitzugestalten. Das ist nicht immer einfach, aber wir versuchen es. Die gesellschaftlichen Verhältnisse sind damit Teil unserer Beratung im Projekt.

Im Vergleich zu unseren „klassischen“ Projekten, wie ländliche Regionalentwicklung oder Unterstützung der Steuerreform in Aserbeidschan oder Umweltpolitik in Tunesien, haben wir bei den Gender-Projekten oft sehr unterschiedliche Trägerstrukturen. Unsere direkten Partner sind nicht immer nur Fachministerien, sondern in der Regel sind auch stärker Gruppen, zivilgesellschaftliche Organisationen, vertreten. Es wird in der Regel multidisziplinär gearbeitet, es werden multidisziplinäre Strategien erstellt, und daran richten sich natürlich dann auch die Beratungsansätze aus. Wir verknüpfen die verschiedenen Beratungsebenen mehr als andere Projekte. Partizipation ist ein wesentliches Kernelement, genau wie Konsensbildung und Konfliktbearbeitung. Das führt dazu, dass durch die Projekte zu einem gewissen Teil auch gesellschaftliche Reformprozesse angestoßen werden. Gender-Projekte haben wir in verschiedenen Sektoren. Es gibt auch sektorenübergreifende Beratung, das können Sie in Ruhe vielleicht noch einmal nachlesen.

Ich würde gerne unser Vorgehen bei einigen der Gender-Projekte, für die ich fachlich zuständig bin, vorstellen. Was sind die Tipps und Tricks, welchen methodischen Ansatz wählen wir, um das Thema Gender dort zu verankern?

Ein Beispiel: Das Projekt findet statt mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und Karibik der UN, kurz ECLAC. Es ist ein multiregionales Projekt, es arbeitet mit mehreren Ländern in Lateinamerika zusammen. Unser Hauptinput ist die Beratung in Form von Fachpersonal, das verschiedene Institutionen z. B. in Argentinien, Costa



Rica, Ecuador dabei unterstützt, nationale Arbeitsmarktpolitik zu gendern. Da sind wir dann wieder bei dem Gender-Mainstreaming-Querschnitt.

Wie machen wir das? In der Regel läuft das über die Erstellung von Studien, um einen Grundstock an Wissen zu haben, sehr viel Prozessberatung, Vernetzung von verschiedenen Akteuren sowohl innerhalb der Länder als auch länderübergreifend. Ein weiterer Aspekt ist, nationale Entscheidungen auf die kommunale Ebene herunterzubrechen und zu beraten, wie wir das in gender-sensible Arbeitsmarktpolitik auf dezentraler Ebene übersetzen können. Ein wesentlicher Bestandteil ist auch hier das Wissensmanagement. Dafür ist dieses Projekt bekannt, dass eine zentrale Wissensmanagementstelle eingerichtet wurde, mittlerweile internet-basiert, wo sich Interessierte Informationen holen können bzw. auch ihre eigenen Erfahrungen einstellen können.

Ein Projekt in Marokko. Der Gender-Ansatz wird dort in die marokkanische Wirtschafts- und Sozialpolitik integriert. Interessant ist, dass wir zum einen mit dem Frauenministerium arbeiten, andererseits mit dem Unternehmerinnenverband Marokkos und mit einer Gruppe, einem NGO-Verband. Das ist typisch für die Gender-Projekte, wie ich vorhin angesprochen habe. Die Beratung bezieht sich zum einen darauf, wie das Frauenministerium sicherstellen kann, dass seine Querschnitts- oder seine Mainstreaming-Funktion in andere Ministerien und staatliche Stellen übertragen wird. Andererseits werden z. B. auch die Unternehmerinnen oder der Unternehmerinnenverband gestärkt: Wie sie sich organisieren, wie sie sich positionieren und wie sie als Organisation gegenüber ihren Kundinnen Dienstleistungen anbieten können, die ihnen weiterhelfen. Ein Instrument, das wir dort einsetzen, ist das Gender-Audit, das für die Unternehmen durchgeführt oder vorbereitet wurde. Mitte nächsten Jahres wird begonnen, bestimmte kommunale Behörden bei der gender-orientierten Haushaltsplanung und -analyse zu beraten. Es werden entsprechende Trainingsangebote erstellt und durchgeführt. Gerade in Marokko ist ein ganz, ganz essenzieller Teil die Öffentlichkeitsarbeit. Wo man zeigen kann, dass Gender eben nicht der Westimport ist, sondern dass Gender ein Thema ist, das sich durchaus mit islamischer Kultur oder modernen marokkanischen Wertevorstellungen verbinden lässt. Da ist Marokko schon ein paar Schritte weiter als Pakistan oder Afghanistan, wo wir auch mehrere Projekte betreuen. So werden auch gesellschaftliche Diskussionsprozesse mitgestaltet. Ebenfalls interessant ist bei diesem Projekt die Vernetzung mit anderen Ländern, die ähnliche Erfahrungen haben, um verschiedenen Regierungen oder Ministerien Mut zu machen, dass sie nicht allein dastehen.

Das Beispiel, das ich aus Afghanistan erläutern wollte, ist in meinem Portfolio das einzige Frauenförderprojekt, wo die Ministerin und auch die afghanische Seite bewusst Frauenförderung und nicht Gender gewollt haben. Das finde ich in diesem Falle auch okay. Nach dem, was in Afghanistan in den letzten Jahrzehnten passiert ist, sagen auch viele Männer in Afghanistan mir immer wieder: „Seht mal zu, dass ihr unsere Frauen wieder ins Berufsleben kriegt. Uns bricht sonst die ganze Infrastruktur



zusammen, und die Frauen haben natürlich noch mehr unter den letzten Jahren Taliban gelitten als wir.“ Also bitte, seht zu, dass die wieder gefördert werden, und wenn ihr dann für uns auch noch Qualifizierungsangebote irgendwo anders organisieren könnt, ist das Ganze auch nicht nur unter diesem sehr negativen Aspekt der Frauenförderung zu sehen. Das Projekt ist eins der wenigen, wo wir im Moment auf der zielgruppennahen Ebene arbeiten. Wir probieren das einfach. Es werden Trainingsmodule und Beschäftigungsfördermodelle in Kooperation mit anderen internationalen Akteuren entwickelt. Es gibt sehr unterschiedliche Frauengruppen. Es gibt Frauen, die noch nie eine Chance hatten, sich zu qualifizieren, andererseits habe ich z. B. sehr viele Ingenieurinnen getroffen, die irgendwann einmal super ausgebildet waren und deren Wissen jahrelang brach lag. Es gibt natürlich einen sehr starken Unterschied zwischen Stadt und Land, zwischen traditionell und modern. Das ist auch ein Beispiel dafür, dass wir, wenn wir Gender- oder Geschlechterrollen denken, verschiedene andere Aspekte mitdenken müssen, die die Geschlechterrollen beeinflussen. Das Interessante wird dort sein, wie wir unsere Erfahrungen aus den Projekten – was sind gute und einträgliche Jobfördermodelle? – in die Planungen des entsprechenden Ministeriums transferiert bekommen. Dass das Ministerium diese Qualifizierungsmodule aufgreift und diese Berufsbilder weiterentwickelt, um langfristig Frauen die Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Ein letztes Beispiel möchte ich Ihnen aus dem Bereich der Förderung von Frauenrechten vorstellen. Wir haben in Kambodscha die Gestaltung des Gewaltschutzgesetzes der kambodschanischen Regierung mit beraten. Dazu gibt es ein entsprechendes capacity building. Im Moment wird das Ministerium dafür qualifiziert, dass sie selber auch Gesetzesinitiativen anderer Ressourcen unter Gender-Gesichtspunkten kommentieren können. Über unsere Fachlichkeit sorgen wir also dafür, dass andere ihre Querschnittsfunktionen wahrnehmen können. Vereinfacht gesagt, bauen wir Kapazitäten auf, dass staatliche und nichtstaatliche Institutionen, jetzt gerade im Fall Gewaltschutz, Beratungsangebote für Gewaltopfer anbieten können. Hinzu kommt die entsprechende Replizierung dieser Erfahrungen auf dezentraler Ebene, wie das in den anderen Beispielen schon der Fall war. Auch hier ist die interdisziplinäre und internationale Vernetzung ein wichtiger Aspekt.

Ich möchte noch ein, zwei Aspekte aufgreifen, die vorhin schon genannt wurden. Was sind denn so die Tipps und Tricks? Wie schaffen wir das? Das mit dem Humor hat mir sehr gefallen. Als ich bei der GTZ im Nachwuchsprogramm anfang, sollte ich in einem Projekt in Südafrika im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung Gender bearbeiten. Man fragte mich: „Und wie machst du das jetzt, kommst du nach Südafrika und musst da Gender machen?“ Ich habe intuitiv ähnlich geantwortet. Ich habe gesagt, man braucht sehr viel Charme, es macht überhaupt keinen Sinn, dogmatisch an Leute heranzugehen. Sehr oft überzeugt man durch Argumente, die sehr praktisch sind und die erst einmal überhaupt nichts mit dem Thema zu tun haben. Das war auch meine Erfahrung in den zwei Jahren Beratungstätigkeit in Südafrika: Es hilft, ein anderes Vehikel zu finden, das das Thema mittransportiert.



Südafrika ist nun, was seine Gleichstellungspolitik angeht, eins der fortschrittlichsten Länder, so dass wir als GTZ uns da oft schon etwas unterbelichtet fühlten und uns manchmal auch geschämt haben für das, was in Deutschland im Bereich Gleichstellung läuft, weil die halt eine sehr moderne Verfassung und einen sehr starken Modernisierungsprozess in kurzer Zeit durchlaufen sind. Man findet aber immer wieder Themen, über die man Gender transportieren kann, und manchmal ist es vielleicht in der Tat besser, das Wort überhaupt nicht zu benutzen. Einige Leute, ich merke es auch in meinem Unternehmen, können das Wort nicht mehr hören. Da muss man das Wort halt einpacken und es ihnen anders, wahrscheinlich etwas subversiv, doch wieder nahe bringen.

Frage aus dem Publikum:

Wie finden Sie den Begriff Gender oder Gender-Mainstreaming, und wie würden Sie ihn übersetzen? Denken Sie, dass es demnächst einen anderen dafür geben könnte?

Barbara Häming:

Ich selbst habe elf Jahre im Ausland gelebt, bin Sprachwissenschaftlerin und komme aus einem sehr internationalen Unternehmen. In der GTZ hat kaum einer ein Problem mit dem Begriff Gender. Es gibt manchmal Probleme, wenn wir uns fragen, wie wir das jetzt zum Beispiel im Jemen übersetzen. Da wird es interessant. Mit dem Begriff Gender haben wir kein Problem. Das Ministerium, das BMZ, hatte lange damit ein Problem. Erst nachdem die Bundesregierung Gender-Mainstreaming über die GGO und über andere Prozesse salonfähig und sprachfähig gemacht hat, hat das BMZ seine eigenen Publikationen ein bisschen angepasst. Das Ministerium hat sehr lange von Gleichberechtigung der Geschlechter gesprochen. Die Heinrich-Böll-Stiftung spricht von Geschlechterdemokratie. Wir versuchen uns vielleicht auch einfach der Kürze wegen mit dem Begriff „Gender“ zu arrangieren. Und Gender-Mainstreaming – ich würde mal sagen, in der GTZ gibt es kaum jemanden, der zumindest nicht theoretisch weiß, worum es geht. Den Unterschied zwischen Geschlechterrollen und biologischem Geschlecht und das Verhältnis der Geschlechter kann, glaube ich, jeder erklären.

Susanne Eyssen:

Wir haben vorhin in der Gesprächsrunde gehört, dass das Gendern von den Projektverantwortlichen oder dem Management getragen werden muss, weil man ansonsten in der Vorbereitung hängen bleibt – so lange, bis der Ermüdungsprozess einsetzt. Sie sind in Ländern, in denen zumindest teilweise ein starkes Patriarchat herrscht. Ich verstehe eigentlich nicht, wieso Sie dann da nicht auf die traditionelle Förderung von Fraueninitiativen und Frauenkulturen setzen und deren Potenzial beweisen, so wie es in der Frauenbewegung hier gewesen ist, sondern dass Sie gleich auf einer Kooperationsebene einsteigen. Haben Sie das diskutiert? Gibt es Unterschiede in den verschiedenen Ländern?

Barbara Häming:



Ein wesentlicher Grund ist das Mandat oder das Selbstverständnis der GTZ, das sich in den letzten Jahren sehr gewandelt hat. Es gibt in der deutschen Institutionenlandschaft, die sich in der Entwicklungszusammenarbeit bewegt, etliche, die genau diesen Ansatz fahren. Das sind die politischen Stiftungen, allen voran die Heinrich-Böll-, Friedrich-Ebert-, Konrad-Adenauer-Stiftung etc., die sich sehr auf zivilgesellschaftliche Gruppen, explizit auf Frauengruppen, stützen. Wenn die GTZ sagt, die TZ, die technische Zusammenarbeit als solche wird politischer, und unser Mandat ist die Beratung von Regierungen oder von Ministerien, dann schließt das nicht aus, dass wir in Teilen eines Projekt auch mit Frauengruppen zusammenarbeiten. Aber unser Mandat ergibt sich in der Regel aus Regierungsverhandlungen. Nehmen wir den konkreten Fall Pakistan. Pakistan sagt zu Deutschland: Wir hätten gerne zur Unterstützung unseres nationalen Aktionsplans und der Verpflichtungen, die wir unter CEDAW eingegangen sind, ein Projekt der deutschen TZ, und wir möchten, dass dieses Projekt unser Ministerium berät, wie es Gender verankern kann. Das schließt nicht aus, dass wir dort im Rahmen des Projektes auch Frauengruppen oder zivilgesellschaftliche Gruppen mit einbeziehen. Aber wir sagen ganz bewusst, bei diesen wie bei anderen Themen, eine langfristige strukturelle Veränderung kann nur eintreten, wenn wir als GTZ unseren Beitrag dazu leisten, vorrangig auf der Makroebene zu beraten.