

Gender - Ansätze



in der Nord-Süd-Arbeit

Dokumentation der Veranstaltungsreihe

Feministisches Institut
der Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.)
in Kooperation mit dem Institut für Soziologie
und dem Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin

Die Veranstaltungsreihe „Gender-Ansätze in der Nord- Süd-Arbeit“ resultiert aus einer Kooperation zwischen dem Fachbereich für Politik- und Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin und dem Feministischen Institut der Heinrich-Böll-Stiftung.

Gender-Ansätze in der Nord-Süd-Arbeit

Dokumentation der Veranstaltungsreihe
Feministisches Institut der Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.)
in Kooperation mit dem Institut für Soziologie
und dem Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft
der Freien Universität Berlin

Berlin, April 2000

Lektorat: Marion Miketta, Lena Correll, Sonia Otto, Patricia Keeding

Feministisches Institut
der Heinrich-Böll-Stiftung
Hackesche Höfe
Rosenthaler Str. 40 /41
10117 Berlin
Tel.: 030-28534-122
Fax: 030-28534-109
feministisches-institut@boell.de
www.glow-boell.de

Einleitung

Von Claudia von Braunmühl

Der Weg zum Gender-Ansatz

In den Anfängen von Entwicklungszusammenarbeit und entwicklungspolitischen Diskussionen spielten Frauen keine Rolle. Entwicklung im Süden wurde als westliche Produktions- und Konsummuster nachholende Entwicklung und als doppelter *trickle down-Effekt* gedacht: Teilhabe am wachsenden gesellschaftlichen Wohlstand würde sich von Reich zu Arm und über den männlichen Familienvorstand zu allen Familienmitgliedern ausbreiten. Das Idealbild der weißen, in nördlichem Konsumkomfort lebenden Mittelstandsfamilie und also der nicht-erwerbstätigen familienversorgenden Hausfrau lief gleichsam als nicht-dechiffrierter Sub-Text mit. So Frauen als Zielgruppe in die Projekte und Programme der Entwicklungszusammenarbeit bewußt einbezogen wurden, geschah dies auf dem Wege wohlfahrtlicher Orientierung, in deren Rahmen Frauen hausfrauliche Belehrungen und Unterstützungen in den Bereichen Kinderversorgung, Hygiene, Ernährungsgrundsätze, Stricken, Stricken und Nähen etc., also Rollentraining als bestenfalls mitarbeitende Hausfrau, zuteil wurden.

Das in den frühen siebziger Jahren von den Vereinten Nationen auf Druck der amerikanischen Frauenbewegung und insbesondere von dem im Umkreis der UN tätigen Frauen ausgerufenen Jahr der Frauen und ihm unmittelbar folgend die UN-Frauendekade ist wie keine andere thematische Dekade zum Ort aktiver Frauenpolitik gemacht worden. Es wurden in bislang ungekanntem Ausmaß Mittel für Studien zur sozialen, ökonomischen, politischen und kulturellen Situation von Frauen v.a. in Süd und Nord bereitgestellt sowie nicht unerhebliche Mittel für im Kontext der Dekade stattfindende nationale und internationale Beratungen. In den meisten Ländern des Südens wurde eine sog. *women's machinery* installiert, Abteilungen also oder eigene Ministerien, die sich den Belangen von Frauen im Entwicklungsprozeß widmen sollten.

Genau so lautete auch der damalige, international wirksame konzeptionelle Leitfadensatz: Frauen im Entwicklungsprozeß, „Women in Development“ oder in Kurzform WID. Die mit Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit befaßten Organisationen richteten – meist sehr kleine und extrem knapp ausgestattete - WID-Referate ein, die ihrerseits frauenbezogene Politiken und operative Strategien entfalten und umsetzen sollten.

WID fügte der Strategie nachholender Entwicklung im Wege industriell getragener Modernisierung eine weitere Dimension des Nachholens hinzu, nämlich die der „Integration der Frauen in die Entwicklung“. Wie der Begriff selber nahelegt, ging diese Strategie davon aus, daß durchaus gegebene Fortschritte im Entwicklungsprozeß aus Unkenntnis oder noch erst zu beseitigender Rückständigkeit an den Frauen

vorbeigingen und diese daher durch gezielte Maßnahmen in den Entwicklungsstrom hineingezogen werden müßten. Seinen praktischen Ausdruck fand dies in der Regel in sog. Frauenkomponenten, die bestehenden Projekten hinzugefügt wurden, und in einem Anstieg frauenspezifischer Projekte und Programme mit nun verstärkt ökonomischer Ausrichtung.

Spätestens zum Zeitpunkt des Rückblicks auf den Ertrag der Frauendekade bei der 1985 in Nairobi stattfindenden Konferenz wurde unübersehbar deutlich, wie geringfügig die auf Projektebene erzielten Erfolge waren, wenn es sie denn überhaupt gab, während die ökonomische und soziale Situation der Frauen im Süden sich nicht zuletzt unter dem Einfluß von Schuldenmanagement und neo-liberaler Strukturanpassung eher verschlechtert hatte. Damit gewannen kritische Stimmen an Gewicht, die durchaus schon vorher zu hören gewesen wären und die der WID Strategie drei zentrale Mängel anlasteten:

- Die WID-Strategie sitze einem im Kontext des westlichen Feminismus entworfenen Konzept von Gleichheit auf, dessen Reichweite sich in der Universalisierung weißer westlicher Mittelstandsideale erschöpfe.

- Dabei handele es sich bestenfalls um Gleichheit in ungleichen Verhältnissen: die im gegenwärtigen Entwicklungsprozeß eingebauten ökonomischen, ökologischen, politischen und kulturellen Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse blieben weitgehend unthematisiert.

- Im WID-Entwurf werde nach Frauen gefragt und nur nach Frauen. Die Ordnung der Geschlechterverhältnisse, in denen Frauen leben, bliebe außen vor und damit auch die Analyse und Veränderung der Bedingungsfaktoren, die auf die Ausbeutung, Unterdrückung und Marginalisierung von Frauen hinwirken.

1985 in Nairobi legte das internationale Netzwerk von frauenbewegten Forscherinnen und Aktivistinnen aus dem Süden, DAWN (= Development Alternatives with Women for a New Era), einen Text vor, der über Jahre von zentralem Einfluß auf die weitere Diskussion blieb. (Gita Sen, Caren Grown, Development, Crisis and Alternative Visions. Third World Women's Perspectives, London 1988). DAWN entwickelte eine an die Tradition linker Kapitalismus- und Imperialismustheorie angelehnte Kritik der vorherrschenden Makroökonomie und globalen Politik und webte in diese Analyse und in den strategischen Transformationsentwurf die Kritik patriarchaler Strukturen ein. Zentraler Bezugspunkt der alternativen Vision war die auf die Situation von Frauen angewandte Zielvorstellung und zugleich prozessuale Kategorie von *empowerment*, der Zugewinn an Gestaltungsmacht von Frauen also, an dem jede, nicht nur direkt auf Frauen zielende Politik sich messen lassen muß. Damit war eine Perspektive gesetzt, die weit über Nach- und Einholen hinausging und einen analytischen Rahmen zur Verfügung stellte, der Makro-, Meso- und Mikroebene stimmig verband.

Engagierte Frauen, die mit dem WID-Ansatz in der Entwicklungszusammenarbeit arbeiteten, importierten früh und zunächst ohne größere programmatische Ankündigung die Kategorie *gender* in die entwicklungspolitische Diskussion, wo sie sich sehr viel heimischer machte als ihr das in anderen gesellschaftlichen Handlungsbereichen gelang. Im entwicklungspolitischen Zusammenhang war der Kategorie Gender immer ein Doppelcharakter zu eigen. Auf der einen Seite wurde sie als gleichsam technische Geschlechterdifferenzierung verstanden und umschreibt dann die Zurkenntnisnahme und Berücksichtigung des status quo geschlechtsspezifischer Rollen- und Anteilzuweisungen. Von feministischer Seite entwickelt indes wurde sie in dem weitaus weiter greifendem Interesse, die im Geschlechterverhältnis enthaltene Unterdrückung in herrschaftsaufhebender Absicht zu thematisieren, wobei der Kern des Unterdrückungsverhältnisses (Sexualität, Ausbeutung von Arbeitskraft) unterschiedlich gedeutet wird.

Während in den Anfängen der von WID gekennzeichneten Befassung mit Frauen im Entwicklungsprozeß Geschlechterdifferenzierung für hinreichend erachtet wurde – wie sieht die jeweilige gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aus und bei was müssen die Frauen unterstützt werden? -, hat die zunächst als Vergleich angelegte Analyse des Geschlechterverhältnisses die Einsicht in die Existenz struktureller Disparitäten unausweichlich gemacht.

1989 hat Caroline Moser in einem viel seltener gelesenen als zitierten Artikel (Caroline O. Moser, Gender Planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs, in: World Development, 17) eine doppelte Brücke zu schlagen versucht. Zum einen ist C. Moser darum bemüht, frauenpolitische Perspektiven und Interessen von der hinzugefügten Frauenkomponente weg in die elaborierten Entwicklungs-planungssysteme der staatlichen und multilateralen Entwicklungsorganisationen hinein zu installieren. Zum anderen geht es ihr um eine Brücke zwischen den beiden inhaltlichen Füllungen und Umgangsformen mit *gender*. Dabei ist der Bezugspunkt von *empowerment* integral eingebaut. Durch die Konstruktion eines Kontinuums von praktischen, aus bestehenden Geschlechterordnungen herrührenden Bedarfslagen von Frauen und strategischen Bedürfnissen, also solchen an der Transformation eben dieser als unterdrückungsgesättigt erkannten Verhältnisse, stellte sie einen begrifflichen Rahmen und einen Sprachgebrauch zur Verfügung, der binnen kurzem von allen entwicklungspolitischen Organisationen, staatlichen wie nicht-staatlichen, aufgegriffen wurde. Die Gender-Analyse mutierte zum Gender-Ansatz.

In der einen oder anderen Weise bekennen sich die programmatischen Äußerungen der Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit nun unter Rückgriff auf die Moserschen Kategorien und in z.T. weitreichenden Politikmandaten zu im Gender Ansatz eingelagerten ökonomischem *empowerment* (Europäische Kommission), *Gender-Gleichheit* (Weltbank) und Gleichberechtigung in *Gender-Beziehungen* (GTZ), zumindest aber zur deutlichen Verringerung von Geschlechterdisparitäten. Ebenso gibt es kaum eine Nicht-Regierungsorganisation (NRO) im entwicklungspolitischen Raum, die nicht für sich in Anspruch nimmt, einen Gender Ansatz zu verfolgen und dabei mit dem Begriffspaar praktische und

strategische Bedürfnisse und der Zielvorstellung wie zugleich auch prozessualen Kategorie *empowerment* argumentiert.

Mittlerweile ist das allenthalben aufgenommene Begriffspaar in Bezug auf seine Voraussetzungen und Implikationen längst, z.T. sehr fundamental, kritisiert worden. Am hervorstechendsten sind hier zu erwähnen die post-moderne feministische Kritik mit ihrer grundsätzlichen Infragestellung von als gesellschaftliches Konstrukt begriffener Zweigeschlechtlichkeit und die post-koloniale Kritik, die darauf insistiert, daß in allen Transformationsvisionen die farbige Frau als das Andere mitgedacht sei. (Marianne H. Marchand, Jane L. Parpart (eds.), *Feminism, Postmodernism, Development*, London, New York 1995). Von anderer Seite ist darauf hingewiesen worden, daß die für den Gender Ansatz zentrale Frage nach den gesellschaftlichen Akteuren und den Orten von Bedürfnisdefinition (Claudia von Braunmühl, *Der Gender-Ansatz in der Entwicklungspolitik. Überlegungen zum sozialen Akteur von Transformation*, in: *Peripherie* Nr.72, 18. Jg. Dezember 1998) und nach der Absicherung einmal geleisteter Artikulationen im Gesamtverlauf des Projektgeschehens weitgehend ungelöst sei. Sara H. Longwe hat hierzu das schöne Bild vom „Verdampfen von Gender Politik im patriarchalen Kochtopf“ entworfen (Sara H. Longwe, *The evaporation of gender politics in the patriarchal cooking pot*, in: Deborah Eade (ed.), *Development and Patronage*, Oxfam 1997).

Der Gender-Ansatz in den staatlichen Organisationen der Entwicklungs-zusammenarbeit

Die Institutionalisierung des Gender-Ansatzes, d.h. seine Integration in für die Gesamtorganisation verbindlichen policy-Formulierungen und Verfahrensabläufe, wird im Begriff des *mainstreaming* zusammengefaßt. Dabei werden die Anstrengungen von Gender-Ansatz und *mainstreaming* in der Regel als Doppelstrategie formuliert. Gender soll seinen transformatorischen Einzug in die makro- ökonomische und -politische Ebene und in die entwicklungspolitischen Programm- und Projektinterventionen halten. Zugleich sollen vorrangig Frauen betreffende Engpässe hinsichtlich des Zugangs und der Kontrolle von materiellen und immateriellen Ressourcen weiterhin durch frauenspezifische Maßnahmen bearbeitet werden.

Die Initiative für diese Bemühungen liegt nahezu ausschließlich bei den in der Regel verschwindend kleinen WID- oder GAD-Einheiten der entwicklungspolitischen Durchführungsorganisationen. Die Entwicklung des inner-institutionellen Gender- Instrumentariums hat mittlerweile eine erhebliche Raffinesse erreicht. Zentrales Instrument zur Einführung des Gender-Ansatzes in die Praxis der Durchführungsorganisationen ist das Gender Training, das heute in ähnlichen Varianten in allen Organisationen eingeführt ist. Gender Trainings sollen Informationen und Kenntnisse vermitteln und darüber hinaus verändernd auf Einstellungen, Verhaltensweisen und Motivationen einwirken.

Aus den vormaligen WID-Abteilungen sind Gender desks oder Referate geworden und als solche zunehmend auch von Männern besetzt. Die Elemente von Betroffenheit und Parteilichkeit gelten nicht mehr als konstitutiv, der Zusammenhang zur Frauenbewegung als nicht zwingend. Mit der Installierung

des Gender-Ansatzes als erreichter Stand gesellschaftlicher Einsicht und Gerechtigkeitsvorstellung in die für das Kerngeschäft der Organisationen verbindlichen Regelwerke, insbesondere Planungsverfahren und Qualitätskontrolle, gilt der Gender-Ansatz im wesentlichen als umgesetzt. Entsprechend prioritär ist in den letzten Jahren die innerorganisatorische Arbeit mit dem Gender-Ansatz betrieben worden mit dem Aufzeigen von *best practices*, dem Aufspüren von vielversprechenden Konstellationen (opportunity structures), Vor-Ort-Beratung, unterstützenden Handreichungen und ähnlichem.

Dabei sind - wenig überraschend - zwei Erfahrungen gemacht worden, die wiederum neue Themenstellungen und Bearbeitungsformen auf den Plan riefen. Zum einen werden die makro-ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen selber als unerlässlich zu beeinflussende Parameter erkannt, um reale Transformationsprozesse, ggf. auch schlichte Schadensbegrenzung, ins Werk setzen zu können. Zum anderen ist angesichts des nicht enden wollenden Widerstands seitens der männlich dominierten Entwicklungsbürokratien die patriarchale Struktur und Kultur von Bürokratien stärker ins Blickfeld gerückt.

Der Gender-Ansatz in der Nord-Süd-Arbeit von NROs

Der Gender-Ansatz und die Anstrengungen, ihn im Gesamtgeschäft der Organisation zum Durchbruch zu helfen, also *mainstreaming*, bestimmen auch die Arbeit der NROs. Allerdings mit charakteristischen Unterschieden, die zum einen in der Größe und Struktur der Organisationen begründet liegen, zum anderen in ihrem in der Regel a priori als progressiv eingestuftem Selbstverständnis. Da die NROs nicht über die den staatlichen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit vergleichbare hochentwickelte Planungs- und Umsetzungsregularien verfügen und sich auch selten als solche ausgewiesene gender desks leisten können, muß sich hier die Anwendung und die Umsetzung des Gender Ansatzes sehr viel stärker auf analytische Verfahren (Gender-Analyse) und in der Organisationskultur verankerte Grundüberzeugungen stützen. Der ganze Prozeß also muß andere Formen annehmen.

Einige NROs haben die aus dem Süden kommenden Frage nach dem Rückwirkungsgebot des Gender-Mandats im Prinzip akzeptiert und sich ihr zu stellen versucht. Wenn, so die Argumentation, Nord-NROs ihre Partnerorganisationen mit Anforderungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit ihrer Arbeit und ihrer Organisation konfrontieren, dann müssen sie mit den gleichen Anforderungen bezüglich ihrer Organisationsstruktur und -kultur auseinandersetzen. Über Willenserklärungen, Bestandsaufnahmen und gelegentliche Supervisionen haben sich systematische Formen der genderbezogenen Organisationsentwicklung indes noch kaum herausgebildet (MacDonald, Mandy, Ellen Sprenger, Ireen Dubel, *Gender and organizational change. Bridging the gap between policy and practice*, Amsterdam 1997).

Die Heinrich Böll Stiftung bringt hier aus der in sie eingegangenen Tradition sozialer Bewegungen, insbesondere der Frauenbewegung, von Anbeginn eine andere politische und organisatorische Ausstattung mit. Mit der für die Gesamtorganisation verbindlich festgelegten Gemeinschaftsaufgabe

Geschlechterdemokratie, ihrem hohen Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen und frauenbezogenen Projekten und Programmen sowie nicht zuletzt der Einrichtung des Feministischen Instituts nimmt sie eine einzigartige Stellung unter den entwicklungspolitischen NRO ein. Es ist daher von besonderem Interesse zu erfahren, wie sie mit der Geschlechterdemokratie in ihren entwicklungsbezogenen Aktivitäten umgehen und ob und inwieweit sie sich dem im Gender Ansatz angelegten Transformationsziel anzunähern vermag.

Zur Autorin:

Prof. Dr. Claudia von Braunmühl lehrt am Institut für Internationale Politik und Regionalwissenschaften des Fachbereichs Politik und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin.

„Strateginnen der Stärke“

Afrikanische Entwicklungshelferinnen in der Zerreißprobe zwischen Entmächtigung und Widerstand

von Iris Schöninger

Der Begriff „empowerment“ gehört inzwischen zu den am häufigsten eingesetzten Schlagwörtern in der Frauenförderung bzw. bei der Präsentation geschlechtergerechter Entwicklungsprogramme und -modelle: Durch eine „Selbst-Ermächtigung“ sollen Frauen – als die zahlenmäßig bedeutendste sozial marginalisierte Gruppe – in die Lage versetzt werden, eigene Interessen öffentlich zu vertreten und gleichberechtigte Kontrolle über gesellschaftlich relevante Ressourcen zu erhalten. Doch was bedeutet dies bezogen auf die konkrete Handlungsebene? In welcher Form kann dieses Konzept auf unterschiedliche regionale Kontexte und ausgewählte Personengruppen übertragen werden?

In diesem Artikel setze ich mich mit der Rolle „einheimisch-internationaler“ Basisentwicklungshelferinnen im westafrikanischen Staat Niger auseinander. Als Mitarbeiterinnen des *Domestic Development Service* Programms (DDS) der *United Nations Volunteers* (UNV) versinnbildlichen sie in dieser Funktion zwar eine Trendwende von der klassischen Nord-Süd-Kooperation hin zu einem verstärkten Süd-Süd-Wissenstransfer. Doch gleichzeitig sind die bisher angewandten Konzepte und Programmstrategien (vgl. UNV/DDS 1990, UNDP/UNV 1991, UNV 1991) ihrer Arbeitsrealität vor Ort wenig angemessen: Interkulturelle und geschlechtsspezifische Konfliktpotentiale innerhalb des afrikanischen Kontinents werden schlichtweg übersehen bzw. ignoriert. Die damit einhergehende Stigmatisierung dieser weiblichen Fachkräfte ist Auslöser für ihre permanente Destabilisierung, wie ich im folgenden exemplarisch zeigen werde.

Kriterien für ein *empowerment* der afrikanischen Fachkräfte

Ausgangspunkt meiner empirischen Untersuchung¹ war die These, daß Entwicklungshelferinnen über Arbeits- und Rahmenbedingungen verfügen müssen, in denen sie geschlechtsspezifische Diskriminierungspotentiale thematisieren und ggf. eliminieren können, sollen sie als Multiplikatorinnen bei einer Förderung von Frauen Erfolg haben. Daran schließt sich die Frage nach den faktischen Handlungsspielräumen dieser entwicklungspolitischen Akteurinnen im Sinne eines *empowerment* an.

¹ 1990 war ich Koordinatorin des nigrischen DDS-Programms, die Feldforschung fand 1994/95 in Niger statt. Zusätzlich führte ich in diesem Zusammenhang ExpertInnengespräche in Harare/Zimbabwe (1994) und Genf (1994)/ Bonn (1997) durch.

Konnten sie diese im Verlauf ihrer Arbeitstätigkeit vergrößern? Oder mußten sie sich mit dem Status Quo begnügen bzw. Rückschläge hinnehmen? Welche maßgeblichen Voraussetzungen entscheiden hierbei über einen Zuwachs an Macht bzw. eine Selbst-Ermächtigung von einheimischen Fachkräften? Im Rekurs auf die inzwischen bekannteste feministische Vision des *empowerment*-Konzepts vom Südfrauenetzwerkes *Development Alternatives with Women for a New Era* (DAWN; vgl. Sen/Grown 1988)² arbeite ich relevante Kriterien bezogen auf die intermediäre Ebene der Entwicklungszusammenarbeit heraus.

Bei der Zustandsbeschreibung herrschender Ungleichheit zwischen den Geschlechtern lenken die Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen aus dem Süden das Augenmerk immer wieder auf eine Überlagerung sozialer, ethnischer und politisch-ökonomischer Ursachen. In ihrer zentralen Aussage betonen sie, daß Veränderungen erst stattfinden, wenn Unterdrückte – in erster Linie arme Frauen – sich selbst Macht aneignen. Bei einem solchen *empowerment* handelt es sich um keine feststehende und damit "meßbare" Größe, sondern um einen "Prozeß, der die Machtverteilung verändert, sowohl in zwischenmenschlichen Beziehungen als auch in gesellschaftlichen Institutionen" (Stromquist 1993:259).³ Unabdingbar für eine Transformation auf individueller und gleichzeitig struktureller Ebene sind:

"Resources (finance, knowledge, technology), skills training, and leadership formation on the one side; and democratic processes, dialogue, participation in policy and decision making, and techniques for conflict resolution on the other." (Sen/Grown 1988:89)

Die DAWN-Aktivistinnen formulierten das *empowerment*-Konzept in erster Linie als feministische Utopie und nicht als neue Machttheorie. Bei einer näheren Betrachtung der darin inbegriffenen Machtpotentiale auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft wird deutlich: Gewalt als Mittel zur Durchsetzung dieser Vision wird entschlossen abgelehnt.⁴ *Empowerment* umfaßt einen Machtbegriff, der sich in einem dialektischen Sinne durch die *Herrschaft über* Andere (Widerstand gegen Unterdrückung, Zugang zu Herrschaftsinstrumenten), die *Kooperation mit* Anderen (relationale Macht, unterstützende Gruppen-/Gemeinschaftszusammenhänge) sowie die Entwicklung einer *inneren*, also jeweils *persönlichen Macht und Stärke* (spirituelle Kraft) definiert (vgl. Rowlands 1997:13). Zwar gibt es keine gültige Formel für

²DAWN wurde 1984 in Bangalore/Indien gegründet und hat heute seinen Sitz in Barbados. Das *empowerment*-Konzept wurde von den Südfrauen erstmals in die Debatte der Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 eingebracht. Zehn Jahre später äußerten sich DAWN-Aktivistinnen während der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking sehr kritisch zu einem Vereinnahmungsprozeß dieses sozialkritischen Konzepts durch internationale Entwicklungsorganisationen (DAWN 1995). Historische Wurzeln finden sich in sozialen Bewegungen der sechziger und siebziger Jahre, insbesondere bei der US-amerikanischen *Black Power*-Bewegung (Carmichael/Hamilton 1967) und den von Paulo Freire (1980) in Lateinamerika initiierten Alphabetisierungskampagnen. Als wichtige Ausgrenzungskategorie gelten dort jeweils die ethnische Zugehörigkeit bzw. die soziale Klasse, Subordination aufgrund des Geschlechts wurde in den jeweiligen Kontexten nicht hingegen thematisiert.

³S. auch Batliwala (1993:8): "Empowerment is a *process*, not a product. The outcome of empowerment would be a *redistribution of power*, whether between nations, classes, castes, races, ethnic groups or gender" (Hervorhebung im Original).

⁴"We want a world where... all forms of violence are eliminated... by sharpening the links between equality, development and peace." (Sen/Grown 1988:80-82)

diesen Veränderungsprozeß, zumal jeweils der konkrete Kontext einbezogen werden muß. Doch eine grundlegende Voraussetzung dieses Ansatzes bildet die Annahme, daß die Kontrolle über Ressourcen den Schlüssel zu einem Zugewinn an Macht darstellt:

"Since poor women are the central actors on our stage, both poverty and gender subordination must be transformed by our vision. Insofar as poverty is concerned, its structural roots lie in unequal access to resources." (Sen/Grown 1988:80)

In den achtziger Jahren fand dieses *empowerment*-Konzept innerhalb der internationalen Entwicklungszusammenarbeit nur geringe Resonanz, weil es ebenfalls eine grundlegende Wandlung der asymmetrischen Nord-Süd-Beziehungen einfordert. Mit seiner Rezeption im Rahmen der großen UN-Konferenzen während der letzten Jahre⁵ begann gleichzeitig eine Aushöhlung seines emanzipatorischen Potentials. Statt eines Paradigmenwechsels hin zu einer frauen- bzw. geschlechtergerechten Entwicklung zielt die rhetorische Übernahme des neuen Terminus in den *mainstream* der Entwicklungskooperation nunmehr auf eine effektivere Nutzung der weiblichen Arbeitskraft unter der Ägide von weltweiten Strukturanpassungsprogrammen.⁶ *Empowerment* wird hierbei fast immer mit den dafür ausgearbeiteten Instrumenten, also der *gender*-Analyse, dem *gender*-Training bzw. der Sensibilisierung (*gender awareness raising*) assoziiert (Vgl. u.a. Moser 1993, Overholt et al. 1985, Williams 1994). Die meisten *gender*-Ansätze innerhalb von entwicklungspolitischen Institutionen beziehen sich ausschließlich auf Geschlechterverhältnisse als *der* zentralen Kategorie für gesellschaftliche Ausgrenzung: Nach der Logik von DAWN hingegen finden generell Überlagerungen von geschlechtsspezifischen mit ethnisch-, alters-, religions-, klassenbedingten Asymmetrien statt, die bei einer Analyse berücksichtigt werden (Sen/Grown 1988:19).

Generell ausgeblendet bei der Umsetzung entwicklungspolitischer Maßnahmen – so auch der Frauenförderung – wird, daß Fachkräfte in ihrer Funktion als *change agents* geplante Interventionsprozesse aktiv beeinflussen bzw. an deren Scheitern Anteil haben. Stattdessen werden sie implizit mit "neutralen" AkteurInnen gleichgesetzt:

"Man tut so, als ob diese Entwicklungsfachkräfte ‚transparent‘ sein sollen, damit sie schließlich dieses in Organisationen kursierende alte Phantasma eines ‚Transmissionsriemens‘ erfüllen. Alles beweist das Gegenteil... Aber dieser doch äußerst bedeutende Teil der sozialen Realität scheint aus dem Bereich dessen verdrängt zu sein, was man öffentlich sagen kann (und was man legitimerweise wissen, fragen und auswerten darf)." (Olivier de Sardan 1995:154)⁷

⁵Ich beziehe mich hier auf die UNCED-Konferenz in Rio de Janeiro (1992), den Weltbevölkerungsgipfel in Kairo (1994), den Weltsozialgipfel in Kopenhagen (1995), die Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) und die Habitatkonferenz in Istanbul (1996).

⁶Die Stellungnahme des bis 1986 amtierenden Weltbankpräsidenten Clausen zu Strukturanpassungsprogrammen ist eindeutig und nach wie vor aktuell: "The Bank is not a political organization, the only altar we worship at is pragmatic economics" (zit. n. Razavi/Miller 1995:31).

⁷Alle französischen Zitate wurden von der Autorin übersetzt.

EntwicklungshelferInnen müssen sich im jeweiligen Einsatzkontext permanent verorten und bei sämtlichen Interaktionen Position beziehen: Ihre dabei gewählten Strategien und Handlungsoptionen sind maßgeblich davon bestimmt, wie diese AkteurInnen persönliche Erfahrungen und Beobachtungen – hier auch hinsichtlich eines *empowerment* für sich selbst und ihre Zielgruppen - reflektieren bzw. interpretieren. Bei Auseinandersetzungen dieser Fachkräfte mit PartnerInnen vor Ort wie VertreterInnen der staatlichen Bürokratie oder Vorgesetzten in der Entsendeorganisation geht es für sie nicht nur um "Kämpfe zwischen Wissenswelten" (Long/Long 1992), sondern ebenfalls um wiederkehrende Aushandlungsprozesse ihrer Gestaltungsmacht und damit ihrer konkreten Mitbestimmungsmöglichkeiten an sozialen Schnittstellen (Long 1989).

Für die afrikanischen DDS-EntwicklungshelferInnen zeigen die Ergebnisse meiner qualitativ-empirischen Fallstudie eine spezifische Dynamik auf, die ein *empowerment* entscheidend beeinflusst: Einheimische Fachkräfte bewegen sich in einem Spannungsfeld extrem widersprüchlicher struktureller Geschlechterordnungen im Gastland und am jeweiligen Einsatzort. Zusätzlich entscheiden auf der konkreten Handlungsebene angepaßte Arbeitsmittel, interkulturelle Vermittlungsfähigkeit zwischen Organisationen und PartnerInnen sowie öffentliche Wertschätzung verbunden mit Selbstrespekt über den Status einer Entwicklungshelferin. Demzufolge muß ein potentieller Machtzuwachs bzw. ein *empowerment* im Sinne einer Vergrößerung von Handlungsspielräumen als Interaktionsprozeß betrachtet werden, der von Seiten der Entsendeorganisation beeinflusst werden kann. Wenn sich auf institutioneller Ebene die Umsetzung eines *gender*-Ansatzes in erster Linie auf Lippenbekenntnisse beschränkt, sind damit verbundene Konflikte vorprogrammiert.

Der institutionelle Hintergrund des *Domestic Development Service*-Programms

Intrakontinentale Kooperationsprogramme für einheimische Selbsthilfegruppen und Basisorganisationen werden erstmals 1979 in Asien und 1984 in Afrika eingeführt. Für die Subsahara wird ein Koordinationsbüro in Harare/Zimbabwe eingerichtet, das heute als Logistik- und Transferzentrum für den ganzen Kontinent dient. 1995 arbeiten 136 EntwicklungshelferInnen (*animateurs/animateuses DDS*) aus 21 Ländern in 17 afrikanischen DDS-Programmen.⁸ Die Ausgangsbedingungen auf dem schwarzen Kontinent sind sehr spezifisch, denn "the DDS Programme in Asia and the Pacific developed a concept based on the co-operation with grass roots and self-help oriented national organisations; very few such institutions exist in Africa, and thus, DDS co-operation had to start directly with communities and local self-help groups." (UNDP/UNV 1991:1)

Charakteristisch für das DDS-Programm ist seine Basisorientierung und damit verbunden der Einsatz von AfrikanerInnen, die vor allem über praktische Berufserfahrungen in lokalen Selbsthilfeinitiativen

⁸Ich gehe hier nicht auf aktuelle Entwicklungen des DDS-Programms nach meiner Feldforschung 1995 ein. Inzwischen wurde die DDS-Abteilung im UNV-Headquarters "gemainstreamt" und damit aufgelöst. Auf Landesebene werden tendenziell keine eigenen DDS-Programme mehr aufgelegt, sondern DDS-Fachkräfte in

(Animation, Kleingewerbeförderung, Gesundheitsvorsorge etc.) und weniger über eine akademische Ausbildung verfügen sollen. Dies könnte der Grund dafür sein, daß der Anteil weiblicher Entwicklungshelferinnen innerhalb des afrikanischen DDS-Programms mit 32% höher liegt als allgemein bei den UNV (25% Frauen, 75% Männer),⁹ zumal sie aufgrund geringerer Bildungschancen seltener einen Universitätsabschluß nachweisen können. DDS-EntwicklungshelferInnen arbeiten an lokale Lebensstandards angepaßt und beziehen ein Gehalt auf dem Niveau einheimischer DorfschullehrerInnen. Die Unterkunft und eine einfache Ausstattung wird von der jeweiligen Gastorganisation bzw. -gemeinde übernommen.

Das DDS-Programm ist unter verwaltungstechnischen und finanziellen Aspekten integrativer Bestandteil der *United Nations Volunteers* mit Sitz in Bonn, bis 1996 in Genf. Zwar verfügt UNV über einen eigenen MitarbeiterInnenstab mit einem/r *Exekutiv Koordinator* an der Spitze, organisatorisch jedoch untersteht es der Administration des *United Nations Development Programme* (UNDP) als wichtigster UN-Koordinations- und Finanzierungsinstitution auf dem Gebiet der Technischen Zusammenarbeit. Deshalb werden die DDS-KoordinatorInnen der einzelnen Landesprogramme in der Regel in lokale UNDP-Büros eingegliedert. Charakteristisch für den Organisationsapparat ist ein extrem hierarchischer und bürokratisierter Arbeits- und Führungsstil. Ein wichtiger Auftrag des DDS-Programms besteht darin, durch seine informellen Strukturen und den partizipativen Ansatz langfristig den klassischen *top-down-approach* von UNDP basisnäher zu gestalten. Neuere Entwicklungen deuten allerdings darauf hin, daß das DDS-Programm als *mainstreaming*-Strategie für UNDP-Strukturen vereinnahmt und damit "entdemokratisiert" wird (UNV 1991). So bestimmt immer weniger die Beratungsstelle für partizipative Methoden in Harare über die großen Entwicklungslinien für die Subsahara, sondern das UNV-*Headquarters* in Verbindung mit den UNDP-Länderbüros.

Frauenförderung wird innerhalb dieser UN-Institutionen als Querschnittsaufgabe betrachtet. Allerdings erfolgt die Ernennung der dafür zuständigen Frauenbeauftragten nur im Ehrenamt, d.h. die zuständige Fachkraft übernimmt diese Arbeit zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Programmreferentin. Über Einspruchsmöglichkeiten bei der Planung, Implementierung und Evaluierung verfügt sie nicht, an Fortbildungen kann sie aus Zeitmangel selten teilnehmen. Zwar wird rhetorisch auf den offiziellen UN-*empowerment*-Diskurs Bezug genommen, faktisch jedoch weder geschlechterdifferenzierte Analysen, *gender plannings* oder *gender trainings* durchgeführt. Insbesondere auf der Ebene von UNDP Niger herrscht nach wie vor "Geschlechterblindheit": Die Autorin einer institutionsinternen Evaluierung des gesamten nigrischen UNDP-Programms kritisiert die "lächerlichen Geldbeträge" (PNUD 1993:6), die für spezifische Frauenaktivitäten zur Verfügung stehen. Außerdem zeigt sie auf, wie sich ein *male bias* konsequent durch alle Projekte vor Ort zieht, verstärkt durch sozio-kulturelle Besonderheiten der

Programme anderer UN-Organisationen integriert. Vgl. hierzu die "Strategy 2000" (UNDP/UNV 1997).

⁹UNV ist weltweit das größte Freiwilligenprogramm und vermittelt jährlich ca. 3500 EntwicklungshelferInnen aus 125 Nationalitäten in 130 Länder (davon 50% nach Afrika, 20% nach Asien, 15% nach Lateinamerika und den Rest nach Osteuropa sowie die ehemaligen GUS-Staaten (UNV 1998).

Geschlechtersegregation: Da UNDP kulturelle Normen innerhalb dieser patriarchal strukturierten Gesellschaft nicht als solche wahrnimmt, wird es z.B. Frauen in Projektversammlungen unmöglich gemacht, in Anwesenheit der (Ehe-)Männer das Wort zu ergreifen und eigene Interessen zu formulieren. Dieser soziale Ausschluß setzt sich in allen Stadien der Programmplanung und –durchführung fort.

Lokale Organisationsstrukturen im Niger

Die Pilotphase des DDS-Landesprogramms beginnt 1989, als erstmals sechs *animatrices DDS* in Dörfern der Departements Tillabéry und Tahoua arbeiten. Ende 1992 müssen Einsatzorte in den nördlichen Regionen des Landes¹⁰ aufgrund des Konfliktes zwischen Tuaregrebellen und nigrischem Militär aufgegeben werden. Drei Jahre später sind acht Frauen und zwei Männer aus Kongo, Benin, Togo, Burkina Faso, Mali und Benin in den Bereichen Landwirtschaft (*contre-saison*, Kleinviehzucht, Imkerei), Handwerk (Näh-, Strickkurse in den *foyers féminins*), Konservierung und Vermarktung von Lebensmitteln, Alphabetisierung und Hygiene bzw. Basisgesundheitsarbeit tätig.¹¹ Neun dieser DDS-EntwicklungshelferInnen bekennen sich zum christlichen Glauben, eine Person zum Islam. Drei der acht weiblichen Fachkräfte sowie ein Animateur sind verheiratet, sechs Frauen und ein Mann außerdem Familienvorstände, die den Unterhalt für bis zu fünf Kinder sichern müssen.

Mehrere Jahre lang ist die *Association des Femmes du Niger* (AFN) die einzige lokale Gastorganisation. Ihre Vormachtstellung prägt entscheidend den Ablauf der Aktivitäten im DDS-Programm. Als parastaatliche Organisation und legitimiertes Sprachrohr der früheren Einheitspartei (*Mouvement National de la Société de Développement*) bis auf Dorfebene organisiert, versucht sie, eine Beteiligung weiterer Organisationen zu verhindern. Die "erste Generation" der *animatrices DDS* kommt nicht auf Wunsch der Bevölkerung bzw. örtlicher Basisgruppen, sondern wird den Dorfgemeinschaften ganz im Sinne des hierarchischen Organisationsprinzips der AFN aufoktroziert. So überrascht nicht, daß sich die EntwicklungshelferInnen vor Ort wiederholt mit defensiven Verweigerungsstrategien ihrer weiblichen Zielgruppen auseinandersetzen müssen. Im Zuge der Demokratisierungsbewegung 1993 verliert die AFN ihr Monopol als *die* nigrische Frauenorganisation. Versuche, den sechs *animatrices* und einem *animateur* die Zusammenarbeit mit neugegründeten Frauengruppen der *Rassemblement Démocratique des Femmes du Niger* (RDFN) zu verbieten, scheitern an der Intervention der DDS-Koordination. Um wegen dieser politischen Streitigkeiten eine Paralyse sämtlicher Frauenaktivitäten auf Dorfebene zu verhindern, werden die einst für die AFN arbeitenden EntwicklungshelferInnen der Supervision der *Services d'Arrondissement du Plan* (SAP) unterstellt. Mit dieser pragmatischen Lösung wird zwar den staatlichen

¹⁰Es handelt sich hierbei um Ayorou (Dep. Tillabéry) und Tschintabaraden (Dep. Tahoua).

¹¹Das DDS-Programm ist 1995 in vier Départements präsent: in Tillabéry (Say, Boubon, Koutoukalé, Ouallam, Tondikiwindi, Chical), Dosso (Loga, Gaya), Zinder (Matameye) und Tahoua (Bouza).

Diensten eine größere Einflußnahme auf das DDS-Programm eingeräumt. Es ist jedoch in der konkreten Situation die einzige Option, angesichts fehlender lokaler Basisstrukturen die bisherige Arbeit fortzuführen. Die nigrische *Organisation Nigérienne des Volontaires pour la Préservation de l'Environnement* (ONVPE) ist ab November 1992 als weitere Gastorganisation am DDS-Programm beteiligt. Im Rahmen ihrer Arbeitsschwerpunkte bei der Entwicklung angepaßter Technologien und der Inwertsetzung von Naturprodukten beschäftigt sie eine *animatrice DDS* und einen *animateur DDS*. Diese von städtischen Intellektuellen gegründete Nichtregierungsorganisation hat keine Basis im ländlichen Raum, sondern muß eher als verdeckte Consulting betrachtet werden. Ab April 1993 wird eine weitere *animatrice DDS* von der *Coopération Suisse* engagiert. Arbeitsstrukturen in dieser bilateralen Organisation sind generell auf den Einsatz internationaler ExpertInnen in großräumigen Projekten ausgerichtet, die DDS-Fachkraft soll die Kontakte zur Basis, d.h. hier zu nigrischen Frauen, herstellen.

In Niger besitzt staatliche Frauenpolitik innerhalb der politischen Strukturen nur einen sehr geringen Stellenwert. Nicht nur die traditionell-islamische wie auch größtenteils "moderne" Rechtssprechung ist von einem expliziten *male bias* geprägt.¹² Typisches Charakteristikum des seit 1981 eingerichteten Frauenministerium ist seine äußerst prekäre finanzielle Ausstattung: Es verfügt weder über Ressourcen für den Aufbau eines handlungsfähigen Mitarbeiterinnenstabes noch ist es – wie alle anderen Ministerien – auf lokaler Ebene (*Arrondissements*) und damit in den ländlichen Regionen vertreten. Die seit langem abgesetzte und letzte demokratisch gewählte Frauenministerin Aichatou Mindaoudou bezeichnete deshalb 1995 den Niger als einziges Land der Welt "ohne irgendeine weibliche Perspektive" (*Jeune Afrique* No 1824-1825:121). Tatsächlich sind in staatlichen Institutionen (mit Ausnahme des Gesundheits- und Bildungssektors) keine weiblichen Funktionäre zu finden, was gerade beim Zugang zu Frauengruppen im landwirtschaftlichen Sektor große Probleme aufwirft. Auf juristischer Ebene hingegen erlaubt die Verabschiedung des *Code Rural* Nigrerinnen inzwischen offiziell den Zugang zu Land, was sich nur zögerlich in einer positiven Umsetzungspraxis niederschlägt. Gravierend ist, daß keine Regierung das seit Jahren ausgearbeitete Ehe- und Familienrecht (*Code de la Famille*) verabschiedet hat; die PolitikerInnen haben sich stattdessen dem Druck fundamentalistisch-islamischer Kreise gebeugt.

Konfliktpotentiale in der entwicklungspolitischen Arena

Zentrales Ergebnis meiner Studie ist, daß weibliche Fachkräfte bei ihrer Ankunft im Gastland Niger per se als Prostituierte gelten. Diese Stigmatisierung findet bereits vor Aufnahme ihrer Arbeitstätigkeit statt: Gelingt es einer afrikanischen Entwicklungshelferin nicht, ihren sozialen Ausschluß rückgängig zu machen und eine positive Frauenidentität aufzubauen, wird jedes weitere Handeln im Rahmen ihrer DDS-Programmtätigkeit davon negativ beeinflusst. Allerdings ist die Rollenzuschreibung einer Animatrice als

¹²Bis heute hat der Niger die 1979 von der UN verabschiedete "Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau" nicht unterschrieben.

"Prostituierte" versus "respektierte Afrikanerin" variabel und nicht nur abhängig von lokalen sozio-kulturellen Normen. Ihr sozialer Status definiert sich ebenfalls über Erfolge als "Resource Person" bei der Schaffung von Einkommen für die Zielgruppen und bei der interkulturellen Tätigkeit als "Mediatorin" zwischen wichtigen internationalen und lokalen KooperationspartnerInnen:

Die Stigmatisierung als "Hure"

Die afrikanischen Entwicklungshelferinnen nehmen deutlich eine Inkongruenz zwischen den geschlechtlichen Rollenzuschreibungen an nigrischen Einsatzorten und ihren eigenen Herkunftsmilieus wahr. Während sie in ihrer bisherigen Lebenswelt als Frau durchaus das Recht auf Mobilität besaßen und daher auch vorübergehend Berufspläne individuell verwirklichen konnten und können, stößt dieses Verhalten im Arbeitsumfeld des Gastlandes auf völliges Unverständnis. Im Niger werden solche Freiheiten normalerweise ausschließlich Prostituierten, die meist von der westafrikanischen Küste kommen, zugestanden. So erklärt sich auch, weshalb die lokale Bevölkerung automatisch eine allein lebende afrikanische Ausländerin mit einer *femme libre* assoziiert, wie eine togolesische Animatrice plastisch beschreibt:

"Man akzeptiert dich nicht, weil sie eine klare Vorstellung von einer Frau von der Küste haben. Wenn du ausgehst, drei Frauen, fünf Frauen, einfach so, wirst du von aller Welt belästigt. Man glaubt, du seist eine Hure. Man bewirft dich ein wenig überall auf der Straße mit schmutzigen Worten."¹³

Auf Projekt- bzw. Dorfebene führt dieser Ausschluß zu einschneidenden Erlebnissen bzw. zu dramatischen Restriktionen bei sozialen Kontakten einzelner Entwicklungshelferinnen. Ehemänner verbieten ihren Frauen die Zusammenarbeit, während sie im selben Moment sexuelle Dienstleistungen von ihnen einfordern. Auch nigrische Funktionäre der staatlichen Dienste auf lokaler Ebene und UN-Experten nutzen die schwache Position dieser Fachkräfte in ähnlicher Weise aus: Im Extremfall kommt es zu Vergewaltigungsversuchen. Mit diesem zentralen geschlechtsspezifischen Konflikt müssen sich die beiden DDS-Animatoure keineswegs auseinandersetzen. Für sie genügt es, lokale Werte und Normen zu respektieren, sich möglichst zum islamischen Glauben zu bekennen und keine (sexuellen) Beziehungen zu Frauen am Gastort aufzunehmen. Hier die männliche Sichtweise:

"Vielleicht wenn ich Christ wäre und hier fast 100 Prozent Muslimen sind, vielleicht könnte ich da ein Problem haben. Da, wo Männer schnell Probleme bekommen, das ist mit den Frauen. Ich glaube, ich werde sie nie haben, denn man muß wissen, was man will. Es reicht, sich zu beherrschen."

Sollten Entwicklungshelferinnen zum Schutz ihrer Person möglichst einen für alle sichtbaren Ehemann präsentieren, stellt sich diese Frage für ihre männlichen Kollegen umgekehrt nicht. Bereits in den ersten Jahren nach Einführung des nigrischen DDS-Programms wurde von der Koordinatorin vergeblich versucht, die UNV-Öffentlichkeit für dieses Phänomen zu sensibilisieren:

¹³Alle folgenden Zitate ohne Literaturangabe sind Aussagen aus Interviews mit den Animatrices/Animateurs DDS.

"Da das Arbeitsmilieu der Animatrices muslimisch ist, bleibt das schwierigste Problem, mit dem sie sich konfrontieren müssen, bestehen: nämlich die Haltung der Bevölkerung ihnen gegenüber. Tatsächlich müssen sie sich – weil sie nicht von ihrem Ehemann an den Einsatzort begleitet werden – mit Mißtrauen und Feindseligkeit der Bevölkerung ihnen gegenüber vor Ort auseinandersetzen. Sie werden als nicht verheiratete Frauen angesehen und daher wenig geachtet." (UNV/PNUD 1991)

Zusätzlich gefährdet werden Entwicklungshelferinnen infolge ihrer prekären Infrastruktur: Entgegen vertraglicher Vereinbarungen verweigert gerade die Gastorganisation AFN ihren Fachkräften systematisch die zugesicherte kostenlose Unterkunft. Für die Betroffenen bedeutet dies häufig eine Odyssee von einem Provisorium zum nächsten verbunden mit Gesundheits- und Sicherheitsproblemen. Sanktionen durch das DDS-Programm finden nicht statt, obwohl im positiven Verhalten der beiden anderen Gastorganisationen deutlich wird, daß sich dadurch die Situation der afrikanischen Animatrices stabilisiert. Auch für regelmäßig notwendige und teils mehrtägige Aufenthalte in der Hauptstadt Niamey sind keine finanziellen Arrangements vorgesehen. Wollen sich diese allein reisenden Afrikanerinnen nicht auf Busbahnhöfen nächtlichen Anfeindungen aussetzen, müssen sie die Übernachtung in einem Hotel entweder selbst finanzieren oder sich – angesichts ihres geringen Einkommens – um ein privates Arrangement bemühen.

Mit dem Einsatz eines Koordinators wird dieses brisante Thema endgültig mit einem Tabu belegt. Seine *gender*-Unsensibilität zeigt er dahingehend, daß er eine Animatrice bei einem Dienstbesuch am Projektort mit "Mademoiselle" anspricht. Sie muß ihn auf die Konnotation dieses Begriffs mit einer Prostituierten hinweisen und sich zukünftig diese Anredeform verbitten. Zwar wird das Problem der "sexuellen Belästigung" (UNDP/UNV 1994:14) von DDS-Entwicklungshelferinnen auf innerafrikanischer Ebene zwischen den DDS-KoordinatorInnen wieder aufgegriffen, doch ganz im UN-Führungsstil als "drittklassiges Problem" (Zumach 1995) an einen Nebenschauplatz verwiesen. Damit stehen die *animatrices DDS* im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit "mit dem Rücken zur Wand". Gemäß dieser institutionellen Logik steht ihnen nur die Möglichkeit offen, auf der Suche nach einer Wiederherstellung bzw. Wahrung ihrer Würde ausschließlich auf persönliche Hilfsmittel zurückzugreifen. Den positiven Gegenhorizont hierzu bildet die als Gastorganisation fungierende *Coopération Suisse*. Die äußerst respektvolle Behandlung der DDS-Entwicklungshelferin durch ihre Schweizer Vorgesetzte an verschiedenen Einsatzorten stärkt ihre berufliche Anerkennung bei den weiblichen Zielgruppen. So kann sie sogar äußerst heikle Themen wie intraethnische "Sklaverei" thematisieren.

Alle weiblichen Entwicklungshelferinnen wählen bei ihrem individuellen Vorgehen vorwiegend kompromißorientierte Varianten: Nur eine Fachkraft benennt Diskriminierungsversuche offen, vergrößert jedoch damit ihre Konflikte vor Ort. Andere suchen Protektion durch die Gründung einer Familie oder die Inszenierung einer fiktiven Biographie. Eine Animatrice wiederum akzeptiert ihren marginalisierten Status und kooperiert solange mit jungen und sich tatsächlich prostituierenden Mädchen, bis ihr deren finanzielle Erfolge mit einkommenschaffenden Aktivitäten die Anerkennung der verheirateten Frauen sichern. Im Ausnahmefall kann einer Entwicklungshelferin am Einsatzort sogar erlaubt werden, mangels einer

männlichen Fachkraft als "weiße Schwarze" (*batouré*) mit Männergruppen zu kooperieren. An diesen Beispielen wird deutlich, daß die Zuschreibung als Prostituierte durchaus variabel gehandhabt wird: Eine DDS-Fachkraft gilt solange nicht als "verheiratete" und damit geachtete Frau, wie sie gleichzeitig mit fehlender beruflicher Kompetenz und geringen Finanzmitteln (soziale Klasse), einem niedrigen Status in der Hierarchie der Entwicklungshilfeorganisationen (Nord-Süd-Gefälle) und anti-islamischem Verhalten (Religion) in Verbindung gebracht wird. Daß hierfür zahlreiche weitere Faktoren relevant sind, zeige ich in den folgenden Abschnitten.

Der Status als "internationale Hausangestellte"

DDS-Fachkräfte irritieren die lokale Bevölkerung aufgrund ihres einfachen Lebensstils, der allenfalls mit demjenigen von US-amerikanischen "*Peace Corps Volunteers*" verglichen werden kann. Zwar ist diese kostengünstige Programmkonzeption bewußt definiert worden, um eine klassenbedingte Kluft zwischen städtisch sozialisiertem Entwicklungspersonal und der ländlichen Bevölkerung zu verringern: Ein Erfolg ist dem vom DDS-Programm propagierten Selbsthilfeansatz allerdings nur dann beschieden, wenn EntwicklungshelferInnen über das notwendige Minimum an Ressourcen verfügen und sie entsprechend einsetzen können. Hierzu gehören neben einer sicheren Unterkunft, Transportmitteln und dem Zugang zu Aus- und Fortbildungen gleichermaßen die Verfügungsmacht über Projektmittel zur Durchführung eigener Aktivitäten vor Ort.

Vorgesehen ist in allen DDS-Landesprogrammen, den jeweiligen Basisgruppen Gelder aus einem rotierenden Fonds zur Verfügung zu stellen. Faktisch lähmen bürokratische Fallstricke in Niger diesen Vergabeprozess, so daß sich die EntwicklungshelferInnen bei anderen Geberorganisationen um Unterstützung bemühen müssen. Ein finanzielles Engagement der Zielgruppen ist nur dann zu erwarten, wenn sich das geplante Vorhaben als gewinnträchtig darstellt. Die meisten Fachkräfte müssen deshalb im Vorfeld persönliche Mittel als Anschubfinanzierung einsetzen:

"Wir sind dazu gezwungen, Vorführungen zu machen. Es war zum Beispiel nötig, daß ich für die Herstellung von Seife mein Geld investiere. Ich habe zuerst alles finanziert. Als sie sahen, daß es klappt, daß es billiger ist und guten Schaum produziert, erst dann haben sie begonnen, sich für diese Tätigkeit zu interessieren."

Zwar müssen sich männliche und weibliche EntwicklungshelferInnen gleichermaßen mit obengenannten Problemen auseinandersetzen. Die Auswirkungen davon treffen jedoch eine afrikanische Animatrice in härterem Maß. Ist ihr sozialer Status bereits "angeknackst", kann sie sich keinerlei berufliche Mißerfolge leisten. Um zusätzliche Vertrauensverluste zu vermeiden, ist sie entweder erfolgreich bei der Aquisition von Projektgeldern oder "kauft" sich mit eigenen Finanzmitteln "frei". Ursache für solche Probleme sind geschlechterblinde Vertrags- und Programmbedingungen, die auf einem männlichen UN-Freiwilligenideal basieren: EntwicklungshelferInnen reisen generell allein aus, womit eine Ausblendung sämtlicher reproduktiver Aufgaben einhergeht. Gerade im nigrischen DDS-Programm hätten weibliche Fachkräfte –

fast alle mit heranwachsenden Kindern im Herkunftsland – als öffentlich identifizierbare Mütter die Möglichkeit gehabt, eine höhere soziale Anerkennung zu erhalten und gleichzeitig ihrer Fürsorgepflicht nachkommen zu können. Eine während ihrer Vertragszeit zweimal schwangere Animatrice muß jedoch erleben, wie weibliche UN-Vorgesetzte sie zur Abtreibung zwingen wollen und die Genehmigung ihres Mutterschaftsurlaubs verschleppen. Ihre Erfahrung:

"Sie wissen, daß sie keine Nonnen eingestellt haben, die keine Kinder bekommen dürfen. An dem Tag, als ich von meiner Schwangerschaft erfahren habe, da habe ich geweint... Und als ich meine drei Vorgesetzten bei UNDP informiert habe, da haben mich diese Frauen beleidigt."

Innerhalb der hierarchischen und wenig demokratischen UNDP-Strukturen ist eine Interessenvertretung für Personen, die sich mit Diskriminierungen bzw. Schwierigkeiten mit Vorgesetzten auseinandersetzen müssen, nicht vorgesehen. Auch die regelmäßig geplanten partizipativen Trainings finden nur sporadisch statt. Aus- und Fortbildungen werden von den DDS-EntwicklungshelferInnen immer wieder eingefordert. Doch entgegen den Prämissen des DDS-Programms zeichnet sich zunehmend ein Negativtrend hinsichtlich ursprünglich vorgesehener *on-the-job-trainings*, einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch und inhaltlicher Weiterbildung (Verhandlungsführung, Projektoabwicklung etc.) ab. Nur die Schweizer Entwicklungskooperation erkennt diese Notwendigkeiten an: Die dort tätige Animatrice besucht neben Seminaren über Projektmanagement regelmäßige *gender-trainings*, wo sie Konflikte aus ihrer Arbeitsrealität reflektieren kann und eine Stärkung ihres Selbstbewußtseins erfährt.

Problematisch ist ebenfalls der intrainstitutionelle Status dieser Basisfachkräfte. Sollen sie per UN-interner Programmatik hierarchische Organisationsstrukturen "von unten" aufbrechen, dann müßte UNV/DDS bzw. das nationale UNDP-Büro im Gastland diesen DDS-Fachkräften die nötige Wertschätzung entgegenbringen. Tatsächlich werden ihre schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht in positivem Sinne wahrgenommen und ihnen bei Bedarf Unterstützung gewährt, sondern stattdessen als Ausdruck ihrer niedrigen gesellschaftlichen Position interpretiert. Dieses Verhalten von UN-ExpertInnen in Niger kommentiert ein Animateur unmißverständlich:

"DDS – Domicile Développement Service! Das sind Hausangestellte im Dienst, internationale Hausangestellte im Dienst. Hausangestellte deshalb, weil die Antwort darauf die Marginalisierung ist."

Als "Maissack" im Spannungsfeld zwischen "Vorzeigeprojekten" und "Geschenken"

Jede Fachkraft arbeitet an einer Schnittstelle unterschiedlicher Wissenssysteme und -welten: Sie muß Verbindungen zwischen Vorstellungen von PartnerInnen und Organisationen herstellen und diese wiederum mit eigenen Interessen verknüpfen. Bei der Suche nach hierfür tauglichen Kommunikationsformen geht es nicht nur um eine rein sprachliche Vermittlung, sondern beispielsweise auch um Übertragungen von Sachverhalten aus einer von internationalen ExpertInnen und StaatsbeamtInnen benutzten französischen Verwaltungssprache in orale Denkmuster und umgekehrt.

Hierbei handelt es sich allesamt um Fähigkeiten, denen in der Entwicklungszusammenarbeit ein geringer Stellenwert beigemessen wird, die aber mögliche Strategien und Verhandlungsspielräume einer Fachkraft entscheidend mitbestimmen.

Auf konzeptioneller Ebene offenbart sich das nigrische DDS-Landesprogramm für die darin tätigen Fachkräfte widersprüchlich. Die administrative Integration dieses Basisprogramms in UNDP mit seinen auf Großprojekte und ExpertInneneinsätze ausgerichteten Programmentwürfen bedeutet die Konfrontation eines westlich-technokratischen Diskurses mit dem DDS-Postulat einer Aufwertung einheimischen Wissens. So stehen sich *top-down*- und *bottom-up*-Ansatz unvermittelt gegenüber, was sich in der Kritik der DDS-EntwicklungshelferInnen an unangepaßten, von *white collar*-UN-FunktionärInnen geprägten Programmvorgaben niederschlägt:

"Wenn sie (= die KoordinatorInnen) in ihren Büros sind, sitzen sie unter frischen Klimaanlage, haben frische Ideen. Sie schreiben Dinge, daß wir vor Ort vorwärts kommen sollen. Und ihre Leute (= die animatrices/animateurs DDS), die draußen sind, das sind die Akteure, die alles umsetzen sollen. Aber damit deine Ideen, die du dir im Büro ausgedacht hast, auch richtig umgesetzt werden, dafür müssen diese Akteure über entsprechende Bedingungen verfügen!"

Diese ideologische Diskrepanz zwischen verschiedenen Ansätzen reproduziert sich in den konkreten Erwartungen an die *animatrices/animateurs DDS*: Von der Bevölkerung an den jeweiligen Einsatzorten werden sie in der Anfangsphase mit UNDP-ExpertInnen assoziiert und müssen im Verlauf ihrer Tätigkeit damit verbundene Hoffnungen, insbesondere an finanzielle Inputs, enttäuschen. Genau an diesem Punkt entzündet sich ein weiterer Konflikt, bei dem sich die EntwicklungshelferInnen in das Kreuzfeuer heftiger Kritik von unterschiedlichen PartnerInnen begeben: Symbolisieren DDS-Fachkräfte für ihre vornehmlich weiblichen Zielgruppen am Einsatzort "Geschenke" in Form von kostenlosem Saatgut, Wasserpumpen oder neuen Weidezäunen, verbinden lokale staatliche MitarbeiterInnen damit vor allem neue Büromöbel oder den Zugang zu "persönlichen Korruptionsgeldern". MitarbeiterInnen der AFN sehen in einer Animatrice oftmals ein Faustpfand bzw. eine attraktive Verhandlungsmasse ("Maissack") für zusätzliche Mieteinnahmen. Propagiert eine Fachkraft innerhalb dieses Szenarios nunmehr Selbsthilfestrategien auf der Basis lokal vorhandener Ressourcen, kann sie nur erfolgreich sein, wenn sie über die dafür nötige Zeit und Geduld verfügt. Doch hier begibt sie sich in Konfrontation zu den Zielvorgaben der DDS-Koordination. Dort wird Partizipation – nach Einschätzung der EntwicklungshelferInnen – weniger mit bewußtseinsverändernden Maßnahmen in Verbindung gebracht als vielmehr an konkreten, also für das Auge sichtbaren Projekterfolgen "gemessen":

"Vielleicht hat eine Person (= Animatrice) zwei Jahre an einem Ort gelebt und nicht Konkretes vorzuweisen. Dann klagen sie uns im Büro an! Sie wollten Vorzeigeprojekte, aber das ist nicht einfach!... Sie müssen vorbeikommen und sehen, wie es uns gelingt, Mentalitäten zu verändern. Das ist ein Problem des langen Atems."

Doch wie agiert eine Animatrice im Fadenkreuz solch widersprüchlicher Interessen? Welche Handlungsstrategien entwirft sie angesichts der Notwendigkeit, mit ihrem Vorgehen gleichzeitig den eigenen Arbeitsplatz sichern zu wollen? Wie wir wissen, gilt jede Entwicklungshelferin als potentielle Prostituierte und ist daher bestrebt, auf der interaktiven Ebene ihre Würde wiederzuerlangen bzw. zu wahren. Dabei ist die individuell gewählte spezifische Taktik in hohem Maß abhängig von Kompetenzen: ihrer Analysefähigkeit gesellschaftlicher Rahmenbedingungen sowie ihren Kontakten bei der Organisation persönlicher und institutioneller Netzwerke bzw. Unterstützungsstrukturen. Sämtliche Entwicklungshelferinnen folgen nicht nur einer bestimmten Logik, sondern verknüpfen sich teils überlagernde Handlungsrationitäten miteinander. Alle passen sich an die islamische Kleiderordnung an und versuchen, der ländlichen Bevölkerung gegenüber keine städtische Arroganz zu zeigen. Bei der Umsetzung theoretischer Projektziele greifen die meisten auf eine Versinnbildlichung dieser Inhalte in Form afrikanischer Sprichwörter und Geschichten zurück. Außerdem benötigen sie eine nigrische Protektionsfigur am Einsatzort, sei es in Gestalt einer einheimischen Mitarbeiterin, einer "Adoptivmutter" oder des staatlichen Supervisors etc., die in Konfliktsituationen unterstützend eingreift. Den sozialen Schlüsselfaktor für eine gelungene Integration jedoch bildet ihre Anerkennung bei der Gruppe der verheirateten Frauen.

Erfolge vor Ort sind für die Entwicklungshelferinnen allerdings erst dann von Bedeutung, wenn sie auch seitens des DDS-Programms gewürdigt werden. Deshalb müssen sie ihre Aktivitäten und Arbeitsergebnisse dergestalt präsentieren, daß sie den Kommunikationsformen der internationalen Entwicklungsbürokratie entsprechen und sich als "Erfolgsgeschichten" interpretieren lassen. Hierzu zählen auch selbstbewußtes diplomatisches Auftreten, das Beherrschen des Projektjargons und inhaltliche Kenntnisse der jeweils aktuellen Trends in der Entwicklungszusammenarbeit, also insgesamt Fähigkeiten, die eine Mediation zwischen verschiedenen Kulturen, sozialen Klassen, Geschlechtern etc. erlauben. Wird Frauenförderung als Entwicklungsziel ernst genommen, dann müssen die *animatrices/animateurs DDS* dafür qualifiziert werden, sozio-kulturelle Normen auf persönlicher und professioneller Ebene infragestellen zu können, um nicht geradewegs gängige Subordinationsmuster zu reproduzieren.

***Empowerment* ist nicht nur ein Problem von Frauen**

Kraft und Stärke, Kontrolle und Selbstermächtigung – damit steht und fällt ein *empowerment* weiblicher Fachkräfte. Doch was heißt dies bezogen auf ihr Tätigkeit in der entwicklungspolitischen Arena? Präziser formuliert: Welche Unterstützung benötigen die afrikanischen *animatrices DDS* für ihre Arbeit? Woraus schöpfen sie ihre Energie? Wie kann ihre systematische Destabilisierung verhindert werden, so daß sie tatsächlich als *change agents* für einen sozialen Wandel tätig werden können? Um darauf abschließend einzugehen, greife ich die anfangs geführte *empowerment*-Debatte wieder auf.

Wie ich postulierte, können afrikanische Entwicklungshelferinnen nur in dem Fall Frauen fördern, wenn sie sich selbst nicht – wie in dem nigrischen Fallbeispiel offensichtlich – in Situationen und Strukturen

permanenter Entmündigung befinden: Eine Animatrice benötigt die Anerkennung sämtlicher KooperationspartnerInnen als kompetentes Gegenüber. Sie muß komplexe Sachverhalte zwischen unterschiedlichen Milieus und Organisationsebenen vermitteln können und dafür über die entsprechende Infrastruktur verfügen. Sehr deutlich zeigt sich an dieser exemplarischen Analyse, welches Gewicht dabei den strukturellen – hier vor allem institutionellen – Rahmenbedingungen zukommt:

Arbeitet eine einheimische Fachkraft wie hier im Niger innerhalb eines sozialen Umfeldes, in dem religiöse und soziale Normen, die gängige Rechtssprechung sowie politische Strategien von extremen Geschlechterungleichheiten geprägt sind, benötigt sie zur Absicherung ihres eigenen Status institutionelle Rückendeckung. Ansonsten ist es für sie nahezu unmöglich, diskriminierende Verhaltensmuster vor Ort überhaupt in Frage stellen zu können und damit Frauenförderansätze umzusetzen. Praktizieren hingegen Entsende- und Gastorganisation auf symbolischer und materieller Ebene stattdessen ein *disempowerment*, werden die bereits geringen Handlungsspielräume und infolgedessen das zentrale Arbeitskapital einer solchen Fachkraft - nämlich ihre Verhandlungsmacht - zusätzlich beschnitten. Die Animatrice wird somit ausschließlich auf individuelle und somit prekäre Konfliktlösungen verwiesen, während sie für die Durchsetzung frauengerechter Maßnahmen eine klare institutionelle Parteilichkeit verbunden mit einer genderorientierten *policy* benötigt hätte.

Aus welchen Formen von Macht, Herrschaft und Stärke setzt sich die Verhandlungsmacht einer Entwicklungshelferin zusammen? Als die drei fundamentalen Bestandteile im Sinne eines weiblichen *empowerment* definierten wir anfangs *Herrschaft über Andere*, *Kooperation mit Anderen* und *innere Stärke*. Übertragen in die Begrifflichkeiten der Entwicklungszusammenarbeit geht es für eine Fachkraft damit um die Kontrolle über Ressourcen (sichere private Infrastruktur, angemessene Arbeitsmaterialien, soziale Netzwerke und Kontakte zu Geberorganisationen), Einfluß- und Mitbestimmungsmöglichkeiten auf lokaler und institutioneller Ebene (regelmäßige Reflektionsforen, inhaltliche und methodische Kenntnisse über Frauenförderung, Interessenvertretung innerhalb der zuständigen Institutionen) sowie soziale Anerkennung und Selbstbewußtsein (anerkannter Status, Kontrolle über Körper und Sexualität, Selbstachtung).

Tatsächlich verfügten die wenigsten Entwicklungshelferinnen über die notwendigen Hilfsmittel zur Verwirklichung ihrer Ziele, sondern waren allein auf individuelle Lösungsstrategien angewiesen. Besonders in der Anfangsphase bezogen die Animatrices ihre Energie zur Reduzierung massiver Konflikte innerhalb eines ihnen überwiegend ablehnend gesonnenen Umfeldes aus ihrem Potential innerer Stärke. Diese bereits im Vorfeld der UN-Tätigkeit erworbene spirituelle, teils in tiefer Religiosität gegründete Kraft ermöglichte ihnen, unter dem Einsatz phantasievoller Strategien Respekt und damit die Einhaltung fundamentaler Menschen-/Frauenrechte einzufordern. Damit wird deutlich, daß Selbstbewußtsein und Würde als Schlüsselkategorien über ein *empowerment* mitbestimmen. Werden sie positiv verstärkt, vergrößern sich damit die Handlungsspielräume der professionellen *change agents*. Aber: *Empowerment* ist kein Problem von Frauen, sondern eine Frage des Verhältnisses der Geschlechter zueinander.

Veränderungsprozesse erhalten erst dann eine transformatorische Dimension, wenn sie die Aushandlung neuer Verteilungs- und Arbeitsmodi mit den Männern ebenso wie die die Aufhebung patriarchal-hierarchisch geprägter Organisationskulturen bzw. institutioneller Strukturen einschließen.

Bibliographie

- Braunmühl von, Claudia, 1997, Mainstreaming Gender oder von den Grenzen, dieses zu tun, in: Marianne Braig, Ursula Ferdinand, Martha Zapata (Hg.), *Begegnungen und Einmischungen - Festschrift für Renate Rott*, Stuttgart, S. 375-394
- Batliwala, Srilatha, 1993, *Empowerment of Women in South Asia. Concepts and Practices*, 2. draft (South Asian Workshop on Women's Empowerment, Kathmandu 26.-30.4.1993)
- Carmichael, Stokely; Hamilton, Charles, 1967, *Black Power: The Politics of Liberation*, New York
- DAWN, 1995, *Securing our gains and moving forward to the 21th century*, Barbados WARD
- Freire, Paulo, 1973, *Pädagogik der Unterdrückten*, Hamburg
- Jeune Afrique Plus No. 1824-1825, <1995/1996, Un nouvel espoir, S.119-147
- Long, Norman (Hg.), 1989, *Encounters at the interface. A perspective on social discontinuities in rural development*, Wageningen
- Long, Norman; Long, A. (eds.), 1992, *Battlefields of knowledge. The interlocking of theory and practice in social research and development*, London
- Moser, Caroline O.N., 1993, *Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training*, London/New York
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre, 1995, *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, Marseille/Paris
- Overholt, Catherine; Anderson, Mary B.; Cloud, Kathleen; Austin; James E. (eds.), 1985, *Gender Roles in Development Projects. A Case Book*, West Hartford/Connecticut
- PNUD, 1993, *Etudes sur les Activités "Femme et Développement" de 1987 à 1993*, Etude par Bibata Adamou, Niamey octobre 1993 (intern)
- Razavi, Shahra; Miller, Carol, 1995, *Gender Mainstreaming - A Study*, UNRISD/UNDP OP4, Geneva August 1995
- Riedel, Jürgen et al., 1990, *Sozio-kulturelle Herausforderungen für die Entwicklungspolitik. Die Republik Niger*, München/Köln/London
- Rowlands, Jo, 1997, *Questioning Empowerment*, Oxford
- Schöninger, Iris, 1998, *Strateginnen der Stärke. Eine Studie über afrikanische Entwicklungshelferinnen in Niger*, Frankfurt a. M.
- Sen, Gita; Grown, Caren (eds.), 1988, *Development, Crises and Alternative Visions. Third World Women's Perspectives*, London
- Stromquist, Nelly, 1993, *Praktische und theoretische Grundlagen für "Empowerment"*, in: *Nord-Süd-aktuell*, 2. Quartal, S. 259-266
- UNDP/UNV, 1991, *Domestic Development Service. A Strategy for Human Development in African Communities*, Harare
- UNDP/UNV, 1994, *Rapport sur la Réunion Annuelle des Chargés de Programme VNU/DDS 1994*, Harare (intern)
- UNDP/UNV, 1997, *Strategy 2000*, April 1997, Bonn
- UNV, 1991, *Joint Federal Republic of Germany/DDS Evaluation of the UNV/DDS Project in Africa (Zimbabwe, Tanzania, Benin and Togo)*, Genf 8. Nov. 1991 (interne Evaluierung v. David Drucker)
- UNV (Hg.), 1998, *Freiwillige für den Frieden*, Bad Honnef
- UNV/DDS, 1990, *Like a Spoon in a Glass of Milk with Sugar. UNV DDS Field Workers in Asia*, Kuala Lumpur
- UNV/PNUD, 1991, *Rapport de mission (M. A. Okimba)*, Niamey (intern)
- Williams, Suzanne, 1994, *The Oxfam Training Manual*, Oxford
- Zumach, Andreas, 1995, "Ein drittklassiges Problem." Butros Ghali nimmt die sexuelle Belästigung von UN-Mitarbeiterinnen nicht ernst, in: *Tageszeitung* 24.8.1995

Zur Autorin:

Iris Schöninger, Dr. phil, geb. 1960. Studium der Sozialpädagogik in Düsseldorf. 1990 als Programmkoordinatorin für die United Nations Volunteers in Niger tätig. 1994/95 Feldforschung in Niger und Zimbabwe. 1998 Promotion an der FU Berlin im FB Politische Wissenschaft (Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung). Arbeitet als freiberufliche Sozialwissenschaftlerin und Journalistin.

Die „andere“ Revolution

Gender in der Menschenrechtsarbeit in Nicaragua

von Angela Bähr

1. Entstehung des Projekts "Menschenrechte für Frauen in Nicaragua"

Konzeption der Menschenrechte für Frauen, ihre Bedeutung und warum sie den Menschenrechtsgedanken revolutionieren

Bereits 1979 wurde von den Vereinten Nationen das "Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau" verabschiedet. Auch wenn dies die grundsätzlichste Norm internationalem Rechts ist, hat es doch noch bis in die 90er Jahre gedauert, bis sich innerhalb der Menschenrechtsbewegung und auf internationaler Ebene etwas bewegte in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen innerhalb des Menschenrechtssystems. Die Gleichberechtigung von Frauen soll nicht nur nominell aufgegriffen werden im Verständnis der Universalität und des Gleichheitsanspruchs, sondern es ist erkannt worden, daß eine wirkliche, reale Gleichberechtigung nur durch die Verbindung von individuellen, sozial-ökonomischen und geschlechtsspezifischen Menschenrechten möglich ist.

Im Zuge der Entwicklung des Gender-Begriffs, der seine Wurzeln im transformativen Feminismus hat, veränderte sich das Menschenrechtsverständnis zunächst auf internationaler Ebene, angestoßen und durchgesetzt in erster Linie von lateinamerikanischen FeministInnen.

Man und frau geht nicht mehr davon aus, daß die Forderung nach Gleichberechtigung als bloßer Zugang zu gleichen politischen und zivilen Rechten, sowie gleichen rechtlichen Maßnahmen verstanden wird. Lediglich der Zugang zum Rechtssystem verbessert noch nicht die Menschenrechtssituation der Frauen. Ausgehend von der Gender-Theorie geht es darum, eine neue Ordnung zu schaffen, die gleichwertig für alle Menschen gilt, das heißt universal ist, jedoch gleichzeitig die Differenz von Männern und Frauen berücksichtigt.

Aus diesem Grundgedanken heraus entwickelte sich im Rahmen der internationalen Konferenzen in den 90er Jahren das Verständnis der Frauenmensenrechte. Der Vergleichsmaßstab ist nun nicht mehr die formale Gleichberechtigung, sondern die De-facto Nicht-Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres biologischen Geschlechts.

Konferenzen und ihre Erfolge im Rahmen der Definition der Menschenrechte:

Menschenrechtskonferenz 1993 in Wien

Die Menschenrechtskonferenz in Wien steht für die internationale Anerkennung dafür, daß es *geschlechtsspezifische* Menschenrechtsverletzungen gibt:

Zum ersten Mal wird in einer Internationalen Konferenz Gewalt gegen Frauen, sowohl im öffentlichen, als auch im privaten Bereich als eine Menschenrechtsverletzung definiert. Darüber hinaus wird bekräftigt, daß die Menschenrechte von Frauen und Mädchen unteilbar sind und ein integrierter Bestandteil der universalen Menschenrechte (z.B. sexuelle Gewalt gegen Frauen und Genitalverstümmelung als kulturelle Praxis).

Aufgrund dieser Definition ändert sich die Konzeption der Menschenrechte

Die Menschenrechte manifestieren sich nicht länger nur im Verhältnis von BürgerIn und Staat, wo die Verletzer der Menschenrechte in den meisten Fällen die staatlichen Autoritäten waren, sondern sie positionieren sich im gesellschaftlichen Bereich: Menschenrechte werden auch im privaten Bereich verletzt. Das entscheidende Kriterium für eine Menschenrechtsverletzung ist die Existenz eines Machtverhältnisses: sei es zwischen Staat und BürgerIn, zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn, zwischen Mann und Frau oder zwischen Eltern und Kindern. Besonders im Rahmen der Verteidigung von Frauen und Kinderrechten werden damit für die nationale und internationale Menschenrechtsarbeit neue Maßstäbe gesetzt. So wird zum Beispiel das Recht der Frauen auf ein Leben ohne Gewalt in jeder Form definiert, wozu in den kommenden Jahren auf nationaler und internationaler Rechtsmittel geschaffen werden müssen, die dieses Menschenrecht schützen.

Bevölkerungskonferenz 1994 in Kairo

Auf der Konferenz über Bevölkerungspolitik in Kairo wurde im Gegensatz zu den vorausgegangenen Konferenzen nicht mehr von "Recht der Eltern", oder vom "Recht der Familie" gesprochen, sondern es ging in der Bevölkerungsdebatte zum ersten Mal um das "individuelle Menschenrecht auf Fortpflanzung".

Dies beinhaltet:

- Freie Entscheidung in Bezug auf die persönliche Fortpflanzung als ein individuelles Menschenrecht von Männern und Frauen.

- Zugang zu Informationen und Methoden der Empfängnisverhütung, wie auch zu einer ausreichenden Gesundheitsversorgung im reproduktiven Bereich.
- Entscheidungsbasis sollen gleichberechtigte und gleichwertige Beziehungen zwischen Männern und Frauen sein.

Weltsozialgipfel in Kopenhagen, 1995

Aufgrund der Verletzung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Menschenrechte werden Frauen fortwährend wie BürgerInnen zweiter Klasse behandelt. In Kopenhagen wurde die zentrale Position der Frauen in der Gesellschaft anerkannt, sowohl ihre bezahlte, als auch nicht bezahlte reproduktiven Arbeit, sei es im produktiven Bereich, oder im privaten Bereich. Die Armutsbekämpfung wurde zum zentralen Thema, wenn auch bisher ohne sichtbaren Erfolg, da die Verquickung patriarchaler Werte mit dem international gültigen Schuldenmanagement eine fatale Verschlechterung der Lage von Frauen brachte und bringt (Stichwort Feminisierung der Armut).

- Politik der Strukturanpassung funktioniert nur, weil die Mehrarbeit vor allem im sozialen Bereich von Frauen vorausgesetzt und hingenommen wird.
- Zunehmende Verarmung führt zu einer größeren strukturellen Gewalt gegen Frauen, Globalisierungsprozesse führen zu einer erneuten Ausgrenzung und Unterordnung von Frauen (Frauen als 2. Arbeitsmarkt).

Bei der **Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995** werden alle angesprochenen Bereiche von Frauenmensenrechten noch einmal bekräftigt, wobei es nun im nächsten Schritt um die entsprechenden Instrumente zur Umsetzung und Anwendung dieser Rechte im nationalen und internationalen Recht gehen muß.

2. Was bedeutet diese Rekonzeption der Menschenrechte und ihre Erweiterung für die praktische Arbeit eines traditionell arbeitenden Menschenrechtszentrums?

1994: Konzeptionelle Einbindung der Frauenmensenrechte in die Arbeit:

Schaffung eines separaten Programms mit eigenen Aufgaben oder lieber Integration der Inhalte der Frauenmensenrechte in die bereits bestehenden Programme von Anzeigenbearbeitung, Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit ??

Es wird entschieden, ein eigenes Programm aufzubauen, mit gleichzeitiger Anbindung an die anderen Abteilungen der Organisation. Zu Beginn der Arbeit existiert eine enge Anbindung an die feministisch orientierte Frauenbewegung Nicaraguas; die Menschenrechtsorganisation versteht sich als Sprachrohr der Frauenbewegung und ihrer Forderungen.

Arbeitsschwerpunkte des Pilotprogramms

1. Durchführung von Untersuchungen zur Sichtbarmachung der Problematik: Die Frau als Opfer und Klägerin von Menschenrechtsverletzungen

Frauen sind in der Regel die Anklägerinnen von möglichen Menschenrechtsverletzungen, unter denen ihre Männer, Söhne oder Verwandten leiden. In dieser Rolle sind Frauen im Rahmen der Menschenrechtsarbeit berühmt geworden: als Mütter und Frauen von Verschwundenen zum Beispiel. In den wenigstens Fällen zeigen Frauen, die an ihnen selbst begangenen Menschenrechtsverletzungen an, und noch weniger werden diese von den jeweiligen Männern angezeigt. Das bedeutet, daß Frauen sich nicht als Rechtssubjekte begreifen, beziehungsweise im Bewußtsein leben, daß ihnen widerfahrenes Unrecht ein individuelles Ereignis darstellt, welches in ihrem Bewußtsein nichts mit struktureller Diskriminierung im Rechtsbereich zu tun hat.

2. Fortbildung/ Sensibilisierung des Personals

Zu Beginn des Programms wurde mit dem gesamten Team eine Gender-Fortbildung durchgeführt, die jedoch zu kurz war, um tatsächlich einen Bewußtseinsprozeß in Gang zu setzen. Danach bildeten sich lediglich die in dem Programm arbeitenden Frauen in der Gender-Thematik fort, mit dem Ergebnis, daß die gemeinsame theoretische Ebene nicht mehr gegeben war und sich erste Konflikte in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen einstellten.

3. Arbeitsbereiche des Programms

A: Spezifische Untersuchungen über die Situation der Frauenmensenrechte in Nicaragua.

B: Einführung der Frauenrechtsproblematik und Umstrukturierung der Fortbildungsseminare über Menschenrechte mit möglichen MenschenrechtspromotorInnen in gemischten Gruppen.

C: Einführung von geschlechtsspezifischen Daten und Menschenrechtsproblematik in allen Berichten der Organisation.

D: Einführung der Frauenrechtsproblematik in die Öffentlichkeitsarbeit der Organisation daß heißt in Radio-Spots, Postern, Produktion von Aufklebern " Die Rechte der Frauen sind auch Menschenrechte".

E: Einführung und Betreuung von Anzeigen von Frauenmensenrechtsverletzungen in der Rechtsberatung der Menschenrechtorganisation.

F: Zusammenarbeit mit den verschiedenen feministischen Netzwerken in Nicaragua, vor allem die Mitarbeit im Netzwerk gegen Gewalt gegen Frauen.

G: Zuspitzung der Arbeit auf Untersuchung des Phänomens der Gewalt gegen Frauen, wobei wir unsere Rolle dabei besonders in der Untersuchung der Rolle von Justiz und Polizeiapparat sahen: 1996 wurde eine Untersuchung unter dem Titel: "Gerichtliche und polizeiliche Behandlung von Opfern von familiärer Gewalt und Sexualstraftaten in Nicaragua" veröffentlicht. Dafür wurden statistische Erhebungen in allen Polizeistationen von Managua durchgeführt und 76 Gerichtsakten geprüft.

4. Ergebnis der Untersuchung

Gewalt gegen Frauen versteckt sich in den Anzeigen der Polizei hinter dem Delikt der Körperverletzung, Damit wird das Ausmaß der Gewalt gegen Frauen, die in mehr als 40 % die Opfer von männlicher Gewalt waren, in den Statistiken verschleiert. Viele dieser Anzeigen werden außergerichtlich gelöst, obwohl es sich um einen Straftatbestand handelt. Bei Sexualdelikten sind die Opfer in der Regel Mädchen zwischen 11 und 14 Jahren; nicht eine von 30 Sexualstraftatopfern wurde während des gesamten Prozesses von einem Rechtsbeistand beraten oder sogar vertreten. Nur 20 % der begonnenden Gerichtsverfahren wurden auch abgeschlossen, angeblich weil die Opfer im Laufe des Gerichtsverfahrens die Anzeige nicht mehr weiterverfolgten und die nötigen *Beweismittel nicht erbrachten*. *Nur in 8,9 % der Fälle endeten die Gerichtsverfahren mit einer Verurteilung des Angeklagten.*

Die Ergebnisse dieser Untersuchung, die die erste ihrer Art in Nicaragua war, legte die Nichtstrafverfolgung von Gewalt gegen Frauen und das klare Versäumnis des Staates in seiner Schutzfunktion der Menschenrechte offen.

H: Entwicklung eines spezifischen Fortbildungsprogramms für Frauen mit dem Ziel, daß sie sich als Subjekte der Menschenrechte wahrnehmen und vor allem ihre Rechte kennenlernen.

Zur Verdeutlichung der Situation einige Daten zur Situation der Frauen in Nicaragua (

Daten von 1998)

- In der Nationalversammlung sind von 97 Abgeordneten zur Zeit nur 9 Frauen.
- Mehr als 30% der nicaraguanischen Haushalte werden von alleinstehenden Frauen geführt, die allerdings im informellen Sektor im Durchschnitt 30% weniger verdienen als Männer.
- Laut Umfragen eines nicaraguanischen, statistischen Instituts, haben 1996 in 40 Kleinstädten 78.7% der Frauen angegeben ohne feste Arbeit zu sein.
- Frauen haben eingeschränkten Zugang zum Kreditwesen: 1994 waren Frauen nur zu 22 Prozent Nutznießerinnen der unterschiedlichen Kreditsysteme, wobei die von NGO vergebenen Kredite an Frauen davon 41 % ausmachen, die des staatlichen Kreditwesens nur 14%.

- Die durchschnittliche Geburtenrate liegt in Nicaragua auf dem Land bei 6.4 Kindern pro Frau, nur 27 % der Frauen haben überhaupt Zugang zu Verhütungsmitteln. Die Müttersterblichkeit in Nicaragua liegt zur Zeit bei 211 Frauen bei 100.000 Geburten, wobei selbst von staatlichen Stellen von einer Dunkelziffer von mehr als 50% ausgegangen wird. Schwangerschaftsabbruch ist nach wie vor verboten und wird in einzelnen Fällen auch strafrechtlich verfolgt.
- Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist laut einem Bericht vom Nicaraguanischen Menschenrechtszentrum im Jahr 1997 die am meisten angezeigte Menschenrechtsverletzung. Laut einer Untersuchung in der Region von Leon, hat jede 2. Frau in Nicaragua bereits Gewalt in abgestufter Form erfahren. Seit 1996 ist physische und psychische Gewalt gegen Frauen als Strafdelikt in die nicaraguanische Gesetzgebung aufgenommen, jedoch wird dieses Gesetz zur Zeit nur mangelhaft umgesetzt.
- Die Analphabetismusrate ist nach neuesten Zahlen der UNDP auf ca.40% gestiegen, wovon zu einem hohen Prozentteil Frauen betroffen sind.

Schwierigkeiten und Konflikte in der Umsetzung des Pilotprojekts

- Das nationale Rechtssystem in Nicaragua ist nach wie vor sehr androzentrisch ausgerichtet, daß heißt es gab kaum formale Instrumente, um die Anzeigen der Frauen zu bearbeiten. Die alternative Anwendung des Rechts und die Betreuung zum Beispiel von vergewaltigten Frauen war sehr schwierig, wenn die männlichen Kollegen nicht die nötige Genderkompetenz mitbrachten, um diese Anzeige tatsächlich neutral zu bearbeiten.
- Prioritär wurden im Alltag oft die traditionellen Menschenrechtsverletzungen behandelt, wie zum Beispiel eine illegale Festnahme, oder eine Gewaltanwendung von Seiten der Polizei.
- Die Betreuung vor allem von Gewaltopfern erfordert eine integrale Betreuung, auch aufgrund ihrer psychischen Situation: im Bereich des interdisziplinären Arbeitens und der integralen Betreuung bestand eine deutliche Überforderung des Personals.
- Die Ressourcenverteilung innerhalb der Organisation verlief traditionell. Die Gender-Arbeitsinhalte wurden eher als zusätzlich gesehen, statt als prioritäres Arbeitsgebiet.
- Mangelnde interne Gender-Analyse innerhalb der Organisation: so wechselten zum Beispiel weibliche Abteilungsleiterinnen und wurden ersetzt durch männliche Vorgesetzte, die der Gender-Arbeit weniger Gewicht beimäßen.
- Mangel an Auseinandersetzung mit Instrumenten zur Genderanalyse: weder Arbeitsplanung, noch Monitoring, noch Evaluierung fanden mit neutralen BeraterInnen statt.
- Burning-Out Syndrom der MitarbeiterInnen: durch das wachsenden Konfliktpotential, auf der einen Seite zwar ein Frauenrechtprogramm zu fördern, jedoch organisationsintern nichts ändern zu können, wuchs die Frustration der im Programm arbeitenden MitarbeiterInnen.

- Berührungspunkte mit der feministischen Bewegung Nicaraguas und mangelnde Auseinandersetzung um die Konzepte von Frauenförderung und Gender-Theorie.

Zur Autorin:

Angela Bähr, Dipl. Sozialpädagogin, Jahrgang 1964, von 1991-1998 in der Entwicklungszusammenarbeit in Nicaragua tätig, u.a. in der Koordination eines Frauenmensenrechtsprojektes bei einer nationalen NGO in Nicaragua. Aktuell Bildungsreferentin beim INKOTA-Netzwerke e.V.

Sag mir, wo die Männer sind!

Genderbeobachtungen zwischen Nord und Süd:

Das Projekt „vom Süden lernen“ des Inkota-Netzwerkes

von Dorothea Giesche

Seit Beginn der 90er Jahre gehört zum Repertoire entwicklungspolitischer Projektbearbeitung die Überprüfung der Beteiligung von Frauen an den Entwicklungsprozessen. ProjektreferentInnen reisen in den Süden. Sie weisen ihre Projektpartner auf die Frauenquote hin oder lassen eine 'Genderanalyse' machen. Es kommt vor, daß die Geldvergabe an entsprechende Gender-Maßnahmen ihrer Partnerorganisation gebunden ist. Gender heißt da in der Regel, die Frauenquote in der Kooperative, die Stellung von Frauen in den Entscheidungsgremien etc. zu verbessern. Längst nicht immer ist mit der Frage nach Gender auch die Veränderung von Machtverhältnissen zur größeren Geschlechterdemokratie verbunden. Nahtlos scheint die frühere "Frauenförderung" durch Gender ersetzt worden zu sein und Gender wird weitgehend folglich als "Frauenthema" wahrgenommen und schlimmer noch, scheint manchmal dezidierte Frauenpolitik zu verdrängen. Genau diese Wahrnehmung wurde in der Vorbereitung von Genderseminaren für ReferentInnen von Entwicklungsorganisationen bestätigt. Mit frappierender Naivität wurde das auch von "Männern" gesagt, die von sich sagten, daß sie selbst schon "gegendert" seien. Was hat ein solches Gendertraining, das sich auf die Projektabwicklung im Nord-Süd-Kontext konzentrierte, in den Institutionen, aus denen sie kommen und in denen sie als EntwicklungsarbeiterInnen arbeiten, verändert?

Kommen sie selbst aus "gegenderten" Strukturen?

So überraschte es nicht, daß mehrheitlich Frauen den Weg in die Gendertrainings finden. INKOTA lud Jonah Gokova, Gendertrainer und Gründer der zimbabweschen Männerorganisation Padare, für einen

Monat nach Deutschland ein, um Gendertrainings zu machen, mit Organisationen und Gruppen zu sprechen und seine Beobachtungen der deutschen Praxis anschließend vorzustellen.

Er resümierte am Ende seines Aufenthaltes:

"Es mag sein, daß unsere Strategien nicht effektiv genug waren, Männer zu erreichen. Wenn diese Initiative wiederholt werden sollte, wäre es ratsam, andere effektivere Strategien, die Männer besser ansprechen, zu suchen. Das ist ein komplexes Problem. Es könnte sein, daß Männer sich bewußt entscheiden, eine solche Diskussion nicht zu führen, damit sie unverändert an ihrer Macht und ihrem Prestige festhalten können".

Oder um Sarah White von der School of Development Studies der University of East Anglia zu zitieren:

"Männer profitieren von der überwiegenden Männerdominanz, warum sollten sie den Wunsch verspüren, das anzugreifen?"

Aber Gender-Hierarchien treffen auch alle Männer, die dem Dominanzdenken nicht entsprechen, seien sie schwul oder oder...

Wir wollten in Nord-Süddemokratischer Transparenz lernen, was Gender-Experten aus dem Süden über unsere Genderentwicklungspraxis befinden. Gendertraining sollte dabei für INKOTA nicht die aktive Förderung von Frauenarbeit oder das Empowerment, Capacity-building und wie die Schlagworte alle heißen sein. Das Eine ist die direkte Unterstützung von (feministischen) Frauenprojekten und Gendertraining ist eine andere Dimension der Arbeit und versucht, den Dialog der Geschlechter voranzutreiben und die Verantwortung der Männer einzuklagen.

Ich möchte in vier Schritten vorgehen. Zunächst mache ich einige generelle Bemerkungen zu unserem Verständnis von Projektarbeit. Zweitens werde ich das Gesamtprojekt "vom Süden lernen" vorstellen, drittens berichten, was der simbabwesche Gendertrainer im Juni/ Juli 1998 in Deutschland beobachtete und schließlich in einer kurzen These sagen, warum es möglicherweise so ist, daß die Genderdebatte eine "Frauendebatte" ist und die Beteiligung von Männern in den Kinderschuhen steckt.

Ich werde nichts zur Gender-Theorie, -Analyse oder Debatte oder Definitionen von Feminismus und Maskulinität sagen, sondern mich auf das konkrete Nord-Süd- Projekt beschränken. Mit der Wahl unserer ProjektpartnerInnen im Süden treffen wir dabei sicherlich auch eine Auswahl aus möglichen feministischen, womanistischen etc. Ansätzen. Aber das Projekt möchte sich nicht einem einzigen feministischen Ansatz unterordnen, denn auch die "alleingültige" Definition durch uns, die einladenden GeldgeberInnen, wäre das Überstülpen der eigenen Dominanz. Alle Partnerorganisationen stellen mit der Auseinandersetzung mit Gender auch die Frage nach Macht und Unterdrückung. Der Anti-Bias-Ansatz der südafrikanischen Partnerorganisation definiert alle -ismen als Formen der Unterdrückung, bei der die Mächtigen ihre Vorurteile mit Macht über Andere durchsetzen und diese Anderen als "weniger wert als" sich selbst festlegen. Dabei ist Sexismus wie auch Rassismus, Ableism, Ageism oder Heterosexismus,

Linguizismus oder Antisemitismus, wie er in Südafrika anzutreffen ist, die Kombination von Macht und Vorurteilen.

1. Allgemeines

Formal ist "vom Süden lernen" ein Dreijahresprojekt. Abgesteckte Ziele, Vorgaben und Ergebnisse müssen am Ende meßbar sein. Wir folgen diesem Muster, aber wir verstehen dieses Projekt - und das entspricht dem INKOTA-Verständnis der Nord-Süd-Projektarbeit - als Teil eines Programmes oder präziser Teil und Impuls in einem Prozeß. Dabei sollte sich die unmittelbare Beteiligung der INKOTA-Koordinatorin im Laufe der drei Jahre überflüssig machen.

Entwicklungspolitische Arbeit ist im global village keine Einbahnstraße mehr. Es geht dabei nicht mehr nur um die Kooperation von Betroffenen aus der Gender- und Antirassismus-Arbeit, sondern auch um die gemeinsame Bearbeitung eines Problems, das der Norden nicht bewältigt hat und mit dem sich auch die Gesellschaften des Südens plagen. Die von uns gewählte Projektform des Trainings, ist dabei ein Experiment intensiverer Formen der Begegnung.

- Zugleich ist es eine entwicklungspolitische Bildungsarbeit, die sich mit verschiedenen Berufsgruppen auseinandersetzt, die traditionellerweise nicht erreicht werden (SozialarbeiterInnen, PolizistInnen etc). Wir werden immer wieder fragen und begreifen dies als Teil unseres ständigen Monitorings des Projektes, ob es sinnvoll ist, vor allem mit MultiplikatorInnen zu arbeiten.
- Auch die Frage der Freiwilligkeit der Teilnahme an einem solchen Training begleitet uns: wenn wir Seminare mit öffentlichen Trägern machen, und die MitarbeiterInnen gezwungen sind, sich an diesem Training zu beteiligen, ist dann ein Training sinnvoll oder sinnlos?
- Ähnlich zentral und umstritten ist die Frage, ob es sinnvoll sein könnte, in einer strukturell rassistischen und sexistischen Organisation, ein Training anzubieten, wenn die sensibilisierten Individuen in ihrer alltäglichen Arbeit isoliert werden. Mit anderen Worten, wie läßt sich eine nachhaltige Entwicklung und Veränderung über ein Seminar hinaus erreichen.

Wir werden nach diesen Kriterien das Gesamtprojekt am Ende der drei Jahre von einem Nord-Süd-Team evaluieren lassen.

Die Themen Rassismus und Sexismus sind bei diesem Programm als zwei zentrale sich gegenseitig ergänzende, widersprechende und manchmal sich bedingende -ismen gewählt worden.

2. Das Programm "vom Süden lernen"

Zunächst ganz simpel: INKOTA lädt bei "vom Süden lernen" Gender- und Antirassismus-TrainerInnen und AktivistInnen aus dem Süden nach Deutschland ein. Sie lernen die deutsche Trainingspraxis kennen,

sowohl in Gesprächen, durch Beobachtungen von deutschen Trainings und führen selbst Trainings durch. Sie setzen dabei auf "joint-problem-solving". Wir versuchen, durch demokratische Partizipation von Süd und Nord bei der praktischen Durchführung und auch bei der Finanzierung des Programmes Transparenz zu ermöglichen und auch Macht zu teilen.

3. Konkret: Die Genderbeobachtungen in Deutschland

Vier Wochen reiste Jonah Gokova, Gendertrainer und Gründer der Männerbewegung in Simbabwe, durch Deutschland. Es war ein aufschlußreicher Lernprozeß für alle Beteiligten aus Nord und Süd. Im folgenden werden einige zentrale Fragen seines Aufenthaltes und des Gesamtprojektes gestellt.

3.1.1. Können SüdexpertInnen als BeobachterInnen der deutschen Praxis etwas bewegen?

Jonah Gokova konnte dort etwas bewegen, wo er ernst genommen wurde mit seiner Expertise und wo sein Status als "ausländischer Experte" ihm einen anderen Spielraum gab, als ihn beispielsweise ein deutscher Mann oder um so mehr eine deutsche Frau gehabt hätte oder eine Migrantin. Ein Beispiel dafür sind seine Erfahrungen bei der Abschlußveranstaltung der ökumenischen Dekade.

Er kommentierte in Leipzig die ökumenische Dekade der Kirchen in Solidarität mit den Frauen und reflektierte dabei seine Beobachtungen der deutsche Frauen- und Männerarbeit, mit einem Wort die deutschen (kirchlichen) Geschlechterverhältnisse. Die Resonanz auf seine Worte war so ambivalent, wie das Problem. Frauen bezogen sich am Ende auf ihn als einen "patriarchatskritischen" *Mann*, sie fühlten sich bestätigt - weil sie die Anerkennung durch einen *Mann* forderten. Oder auch, weil erst das unterstützende Wort eines Mannes einer Aussage das nötige Gewicht verleiht? Sein Wort als Mann und außenstehender Beobachter hatte also ein anderes Gewicht, wie die höflich freundlichen Worte des sächsischen Landesbischofs zu Jonah Gokova nach Ende der Veranstaltung belegen. Wäre der Bischof einer sächsischen Kirchen-'Schwester' mit der gleichen zuvorkommenden Aufmerksamkeit begegnet, nachdem sie die Kirche so vehement kritisiert hat, wie Jonah Gokova, einem *Mann* und *ökumenischen Gast*?

Wenn Frauen in Sachsen seine Worte für die Auseinandersetzung mit den Männern in sächsischen Kirchen und außerhalb strategisch nutzen, dann hat seine Anwesenheit viel bewirkt. Wenn seine (selbst-) kritischen Worte über die kirchliche Väterarbeit zum Nachdenken anregten und das Männerwerk den Dialog, wie bekundet, fortsetzen wird, dann haben seine Beobachtungen Impulse zum Nachdenken gesetzt.

3.1.2. Wie ist die Reaktion auf die Anwesenheit und die Arbeit des Süd-Experten?

Irgendwo schwebte sie immer, die Angst, daß Jonah Gokova zunächst und vor allem als "exotisches Individuum" wahrgenommen würde. Vor einem Zeitungsinterview trug die zuständige Redakteurin dem Journalisten auf, erst einmal zu prüfen, ob er ein "exotischer Einzelkämpfer" in seiner Gesellschaft sei. Erst danach, so sagte der Journalist am Ende des Interviews, wird sie bereit sein, ein solches Interview abzudrucken. Männerbewußtsein dieser Art ist "exotisch" und keinesfalls die Regel. Ist das nur im Süden so?

Jonah Gokova ist Teil einer Initiative, von der er selbst hofft, daß sie eines Tages eine große Bewegung wird. Mit der Initiierung von Gruppen in mehr als vier städtischen und ländlichen Zentren des Landes, hat Padare einen Schritt dahin bereits getan.

3.1.3. Wurde Jonah Gokova zuerst und vor allem als schwarzer Afrikaner - und *Exot* - wahrgenommen und nicht als Gendertrainer und wurde dadurch seine Rolle als Moderator zum Thema Gender beeinträchtigt?

Unbestritten spielte seine Herkunft bei der Entscheidung von TeilnehmerInnen, zu den Seminaren zu kommen eine Rolle. In allen "brain stormings" zu Beginn der Seminare und Workshops wurde die Neugierde auf die Gender-Ansätze bei "afrikanischen Männern" betont. Die Bedenken, daß rassistische oder exotistische Elemente eine dominierende Rolle spielen könnten, hatten uns in der Vorbereitung sehr beschäftigt.

Viele Debatten in diesen vier Wochen, besonders wenn Jonah aus Simbabwe berichtete, folgten einem fast schon vorhersagbaren Schema. Er beschrieb die Gewalt gegen den Mißbrauch an Frauen in Simbabwe mit drastischen Worten. Mindestens in Bemerkungen, aber meistens in Fragen reagierten TeilnehmerInnen zunächst mit Distanz. "*Das ist ja noch schlimmer, als bei uns oder in Lateinamerika.*"

Zum Beispiel erzählte er zu einer Übung: "simbabwesche Männer assoziieren spontan bei dem Wort 'Frau' **Sex** und **Verfügbarkeit**. Manche ZuhörerInnen lehnten sich zurück. Da sind unsere Männer aber schon weiter. Wenn er erklärte, wie sich diese Objektivierung und Reduktion von Frauen im Alltag manifestiert, dann wendete sich das Blatt. Das kannten viele Frauen. Beispielsweise, erläuterte er, gehen sie allein, zu zweit oder zu dritt in eine Durchschnitts-Kneipe und amüsieren sich miteinander. Manchmal sofort und manchmal etwas später, aber sehr oft werden Männer sie ansprechen und ihnen eine Runde ausgeben wollen. Es kann doch nicht sein, daß diese Frauen ohne Mann zufrieden sind und in diesem Moment gar nichts von Männern wollen. Vielleicht brauchen sie keine männliche *Eroberung*. Sie *müssen* aber zur Verfügung stehen, so suggeriert es das männliche Verhalten.

In den Seminaren gelang es stets, ernsthaft über Männer und Frauen oder allgemeiner das Thema der Gender-Arbeit zu debattieren. Dabei stand Jonahs Herkunft nicht im Wege, sondern mit seinen Erfahrungen konnte er andere Impulse einbringen und die deutsche Realität wurde von den TeilnehmerInnen vor einem anderen Kontext gespiegelt. Das belebte und erweiterte die Diskussionen und den Austausch sehr. Für seine Rolle als Moderator war es am Ende nicht mehr relevant, ob er schwarz oder weiß war, ein Afrikaner oder Europäer, denn seine Sachkompetenz zählte.

3.1.4. Wie erleben die SüdexpertInnen ein solches Vorgehen?

"Macht Ihr Eure SüdexpertInnen nicht zum Spielball Eures entwicklungspolitischen Interesses? Wollt Ihr sie vorführen oder uns? "Spielt diese Überlegung je eine Rolle, wenn europäische Consultants und EntwicklungsexpertInnen in den Süden gehen?"

Die Anfrage daran, was dieses Programm mit den "armen überforderten" Südmenschen macht, die hier auf eine ganz komplexe Gesellschaft treffen, die sie doch gar nicht kennen, deren Gesetze und Geschichte ihnen doch kaum vertraut sein dürfte, wurde im Vorfeld immer wieder gestellt. Sie kam von Antirassismus-AktivistInnen und BildungsreferentInnen gleichermaßen. Ist es eine Frage, die wir stellen würden, wenn ein Deutscher oder eine Deutsche nach Burkina Faso oder nach El Salvador gehen: kennen sie denn die ganze Komplexität von Kultur, Geschichte und Gesetzen ihres Einsatzlandes? Ist die Wahrnehmung von Menschen aus dem Süden per se als zu erziehende und unterlegene Wesen, die nach dem Anti-Bias-Ansatz Südafrikanischer AntirassismustrainerInnen, "dysfunktional gerettet" und geschützt werden müssen?

Es liegt doch eigentlich nicht zuletzt immer an der Souveränität der "Expertin", oder des erfahrenen Moderators, in ihrer oder seiner Rolle ernst genommen zu werden, egal ob sie aus Nord oder Süd kommen. Sie werden in diesem Projekt genau aus diesem Grund eingeladen als *erfahrene Trainer*, die nicht durch einen Kulturschock gelähmt werden. Sie können mit dem Schatz ihrer Erfahrungen ihre Unsicherheiten und Anspannungen im Umgang mit Menschen aus einem anderen kulturellen Kontext produktiv und sensibel umsetzen.

Jonah Gokova stellte auch fest: *"Ein Mythos hat sich pulverisiert, der Mythos, daß alle Impulse und Fortschritte aus dem Westen und Norden kommen". Er sagte auch: "Ich reise mit mehr Selbstbewußtsein ab, an einer afrikanischen Befreiung von Männern arbeiten und auf unsere Ziele zu vertrauen. Mit mehr Überzeugung kann ich heute sagen, daß die Männerbefreiung, wie wir sie anstreben, kein westlicher Import ist."*

3.1.5. Läßt sich durch positive Umkehrung der Rollen von "LehrerInnen und SchülerInnen" ein positiver Beitrag zur Herausforderung von Machtverhältnissen leisten?

Ist die Anwesenheit eines Mannes aus Simbabwe, eines Schwarzen, der Gender-Trainer ist, schon eine Veränderung der Mann-Frau und Nord-Süd-Perspektive?

In manchen Hinsichten sicherlich, denn meistens wird nicht einmal der Versuch unternommen, Macht und in diesem Fall Wissen und Kompetenz, Kontrolle bei der Seminarleitung in die Hände einer schwarzen Person aus dem Süden zu legen. Dabei geht es nicht um eine simple Umkehrung der traditionellen Nord-Süd-Rollen, sondern um einen Versuch, den Dialog einmal anders zu führen. Es hieß, die Methoden-Anwendung und Umsetzung einer Person aus dem Süden zu überlassen und seiner Moderation anzuvertrauen und auch zu entdecken, daß die Methoden in einer globalisierten Welt sehr ähnlich sind.

3.1.6. Ist Training ein geeignetes Mittel zur Überwindung von Stereotypen und Entwicklung gerechter Gesellschaftsstrukturen?

Solange die Gesellschaft so wenig sensibel ist für die stereotypen Werte und Bewertung von "Maskulinität" und "Feminität", die wir alle in uns tragen, solange werden sich Organisationen nicht ändern. Im Gender und Partner-Seminar des Kirchlichen Entwicklungsdienstes hieß es am Ende, im Partnerdialog sollte Organisationsanalyse, Training und Gendersensibilisierung Hand in Hand gehen. Erst wenn die Strukturen

offen gelegt sind und die Maskulinität der meisten Institutionen - nicht als zahlenmäßige Dominanz von Männern mißzuverstehen - sondern als Form und Funktionsweise, "feminine Werte" und "Eigenschaften" zu vernachlässigen und unterzubewerten und damit die Macht zu behalten - im Bewußtsein angekommen sind, können sie aktiv verändert werden, auf dem Weg zu einer wahren Geschlechterdemokratie. Dazu ist Gendertraining ein Mittel, aber nicht das Einzige, sondern nur ein Schritt in die richtige Richtung.

3.2. Beobachtungen

3.2.1. Patriarchale Gemeinsamkeiten zwischen Nord und Süd

In einem Seminar sagte Jonah, er habe die strukturelle, nicht die individuelle Verantwortung jedes Mannes einmal in einem Interview auf den Punkt gebracht: "Ich bin und alle Männer sind potentielle Vergewaltiger". Viele stiegen auf diese "alte Formel" ein. "Das kannst Du nicht sagen, so pauschal ist es falsch, ich würde das nie tun", empörte sich ein Teilnehmer.

"Was würde es an Eurem Bild über Eure Geschlechtsgenossen und über Frauen ändern, wenn Ihr eine Sitzung mitmacht oder in eine Kneipe geht und Euch klar macht, daß jede vierte Frau, die dort sitzt, vergewaltigt wurde und daß noch viel mehr Frauen unter den Anwesenden von Euren Geschlechtsgenossen sexuell belästigt wurden?", erwiderte er darauf.

3.2.2. Gesellschaftliche Unterschiede zwischen Nord und Süd

In den oben beschriebenen Debatten wurde klar, wie sehr sich die Realitäten von Frauen und Männern in patriarchalen Gesellschaften gleichen. Aber es wurde auch klar, daß es ganz entscheidende Unterschiede gibt. In Deutschland fehlen die positiven männlichen Rollenvorbilder, auf die Männer sich in der Männerarbeit beziehen könnten.

In Zimbabwe kann sich Genderarbeit bewußt auf einige positive Elemente der Würdigung von Frauen in der afrikanischen Tradition beziehen. Die Genderarbeit verwirft aber auch die Frauen unterdrückenden Traditionen. Mit dem Verweis auf die "afrikanische" Tradition können Männer gewonnen werden, sich mit Gender auseinanderzusetzen, um damit "afrikanischer" zu werden, was sehr viele Männer in Simbabwe wollen. Für einige TeilnehmerInnen der Seminare klang dies ein bißchen wie ein geschickter Versuch, die Männerbefreiung 'konservativen' Landsmännern schmackhaft zu machen und zugleich die Ablehnung der "westlichen Ideen" der Frauen- und Männerbefreiung zu entkräften.

3.2.3. Wo sind die "neuen" politisierten Männer in Deutschland?

"Es wurden viele Gelegenheiten geschaffen mich mit Männern zu treffen, um Ideen, Wahrnehmungen und Erfahrungen der Genderarbeit mit ihnen zu diskutieren. Viele Männer, die eingeladen worden waren, zeigten kein Interesse für diese Initiative und sind deshalb nicht gekommen. Ich habe den Eindruck gewonnen, daß die meisten Männer in Deutschland nicht engagiert genug sind, eine Diskussion über

Gender und die Notwendigkeit, die Herausforderungen, die eine solche Diskussion mit sich bringt, zu führen, umzugehen.“

Ich entdeckte, daß Männer in entwicklungspolitischen Organisationen in Deutschland, bedingt durch ihre Arbeit, meist auf einer persönlicher Ebene mit der Genderfrage konfrontiert werden. Sie haben durch ihre Arbeit mit Organisationen im Süden ein bestimmtes Verständnis für Genderprobleme und -Begriffe. Die Mehrheit der Männer, die in entwicklungspolitischen Organisationen arbeiten, befinden sich in der oberen Ebene der Hierarchie. Frauen hingegen, welche die Mehrheit in vielen Organisationen stellen, besetzen niedrigere Posten. Die mathematische Lösung kann also noch nicht die Dynamik der Macht in diesen Beziehungen lösen.

Die mathematische Formel 'sechs Männer und sechs Frauen' (in einer Organisation) kann nicht automatisch Gender-Gleichheit zustande bringen. Gender hat auch mit individuellen Werten in der Kultur der Organisation und wie diesen Werten Ausdruck verliehen wird, zu tun. Frauen konnten ihre Frustrationen mit den von Männern dominierten hierarchischen Strukturen sehr gut artikulieren, während die Männer die Auseinandersetzung damit nicht als wichtig erachteten. Eine generelle Schwäche der entwicklungspolitischen Organisationen ist die Art und Weise, wie sie die Genderfrage diskutieren. Sie diskutieren besonders, wie ihre Partnerorganisationen im Süden strukturiert werden sollten. Sie werden auf gleicher Vertretung der Geschlechter in Projekten beharren, mit sehr wenig Bereitschaft, Organisationen dabei zu unterstützen, die in ihrer Organisationen versuchen, eine Kultur zu schaffen, die Gendergleichheit fördert.

Vielleicht ist dies eine Reflektion des Mangels an Kapazitäten und Bereitschaft in entwicklungspolitischen Organisationen, sich zu Hause mit der Genderfrage zu beschäftigen. Dies ist ein Prozeß, der in den Organisationen des Nordens, zum Anliegen werden sollte, bevor er als Bedingung für die Finanzierung von Organisationen aus dem Süden gemacht werden kann. Wir müssen Gendergleichheit als Teil eines breiten Kampfes für die Transformation und nachhaltige Entwicklung aller Gesellschaften sehen.

Auch wenn die Methoden weitgehend identisch sind, und auch die Fragen und Ergebnisse vieler Debatten, so haben einige Beobachtungen doch überrascht:

- Zum Beispiel das Fehlen einer politisierten Männerarbeit im Osten Deutschlands. Es gibt Männer, die sich aus einer Krise heraus zusammentun und sich als Therapeuten, Berater und Sozialarbeiter oder Lehrer sich um die Männer kümmern, die als Jungen mißbraucht wurden oder selbst Gewalt ausübten. Sie arbeiten mit ähnlichen Frauenberatungsstellen zusammen und organisieren gemeinsame Aktivitäten im Rahmen dieser professionellen Betreuung.
- Desweiteren gibt es die Männerarbeit der sächsischen Kirche ('Aufbruch der Väter'), die sich darauf konzentriert, Männer wieder "nach hause" zu bringen und sie in ihrer Rolle als Väter ihrer Söhne sichtbar zu machen. Sie sollen sich mit ihren Söhnen auseinandersetzen und Verantwortung für ihr Heranwachsen in der Familie übernehmen. Jonah Gokova fragte hierzu: "Was ist der Beitrag dieser

Väterarbeit zur Befreiung der Frauen und Männer?“ Das ist alles gut und wichtig, aber was passiert mit den Töchtern und außerdem sind Männer nie nur Väter von Söhnen, sondern sie haben auch Freundinnen, Frauen, Mütter, Schwestern und vorgesetzte Frauen haben.

4. These zum Fernbleiben der Männer

Die Frage, wo denn die deutschen Männer in der Gender-Arbeit im eigenen Lande zu finden seien, wurde immer wieder diskutiert, denn den gemischten Genderseminaren blieben sie fern. Oder es wurden Frauen deligiert. "Ich schicke Euch eine Frau, die hat sogar an der Uni schon als Frauenbeauftragte gearbeitet," erklärte mir ein Kollege und Geschäftsführer einer Entwicklungs-NGO. Auf die Frage, warum er nicht komme, erklärte er, daß er doch schon ein Gender-Seminar mitgemacht habe.

Im Bereich der protestantischen Entwicklungsorganisationen haben seit 1990 Gendertrainings, die verpflichtend waren, stattgefunden, allerdings mit der Einschränkung, daß sie sich ausdrücklich auf die Projektarbeit zu beziehen haben und nicht mit dem generellen Männer-Frauen-Verhältnis in der jeweiligen Organisation beschäftigen dürften. Die Machtfrage wird nicht gestellt.

Warum behandeln Männer im Norden das Thema als Entwicklungsexperten und Projektreferenten, aber in ihren eigenen institutionellen Strukturen ist von den Forderungen, die sie ihren Partnerorganisationen im Süden immer wieder stellen, wenig angekommen?

Ist es möglich, daß die Konditionalität der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen bei Unterstützung durch die Geldgeber im Norden zur Verankerung einer geschlechterdemokratischeren Praxis bei einigen Südpartnern beiträgt?

Umgekehrt wurden deutsche Institutionen und Männer, die in ihnen dominieren, von keinem Geldgeber in Ruanda gezwungen, sich in ihren Institutionen mit der Geschlechterfrage auseinanderzusetzen. Teilweise konnten Frauen Druck erzeugen, so daß Männer auf Machtpositionen verzichten mußten, aber dabei entdeckten sie nicht automatisch befreiende Elemente einer eigenen neuen geschlechterdemokratischen Rolle als Mann. Männerarbeit ist die Befreiung der Männer von traditionellen Grenzen und Rollen.

Jonah Gokova betonte: *"Wir müssen verstehen, daß uns Männern durch die Gender-Arbeit nicht einfach die Macht weggenommen wird, sondern daß wir uns von den traditionellen Rollen, die uns einschränken und beengen, befreien. Genau das müssen wir betonen, wenn wir mit Männern arbeiten. Wir machen es nicht nur, weil die Frauen nicht weiter unterdrückt werden sollen, sondern weil auch wir Männer uns befreien wollen. Damit bauen wir auf einem positiven Motiv auf und nicht auf den Ängsten der Männer vor Macht- und Prestigeverlust".*

Müssen Männer erst einmal "Männer-Gender-Trainings" miteinander machen, die verbindlich sind, wie es als Ergebnis der Auswertung im weiteren Verlauf des Projektes versucht wird?

Ich schließe mit Fragen und ohne fertige Antworten. Vielleicht ergeben sich einige Antworten im Laufe der folgenden Jahre. Vielleicht ist auch der Weg das Ziel um der Prozesshaftigkeit zur nachhaltigen Veränderung in Richtung der Geschlechterdemokratie gegenüber einer simplistischen Ergebniskontrolle des „erfolgreichen trainiert haben“ das Wort zu reden.

Diese Beobachtungen waren subjektiv und begrenzt, wie es ein solcher vierwöchiger Aufenthalt nur sein kann, aber sie klingen nach. Und vielleicht schlagen sie irgendwann Wellen, wie das weiche Wasser, das den Stein bricht. Das wünsche ich mir als Koordinator/in des Projektes.

Zur Autorin:

Dorothea Giesche, Politologin/ Theologin, Jahrgang 1959, von 1988-1990 in Südafrika tätig, seitdem in verschiedenen NGO zu Themen der Entwicklungszusammenarbeit mit dem Südlichen Afrika, dem Nord-Süd-Austausch; DES Rassismus; etc. Seit 1994 Projektreferentin bei INKOTA-Netzwerk e. V. , seit 1997 für das Projekt " Vom Süden lernen" verantwortlich.

Gender-Trainings in deutschen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit

von Eva Engelhardt

Die Angestellten deutscher Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit benötigen eine Fortbildung, um den vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit erlassenen "Gleichberechtigungsansatz" in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern umzusetzen. In diesem Aufsatz wird die Autorin ihre Erfahrungen, die sie bei der Durchführung von "Gender-Trainings" gesammelt hat, analysieren. Sie schildert Inhalt und Verlauf von eintägigen Fortbildungsveranstaltungen und analysiert die begrenzten Möglichkeiten die Akzeptanz der überwiegend männlichen Teilnehmer zu erhöhen, welche den Fortbildungen oft mit Widerstand begegnen.

1. Einleitung

"Guten Morgen! Na, hast du Lust auf die Gruppe und das Training?"

"Es geht so. Auf der Teilnehmerliste stehen 10 Männer und 2 Frauen. Das wird wieder ein Labern unter Männern."

"Wer hat denn die Fortbildung organisiert?"

"Eine Sachbearbeiterin im Auftrag der Leitung. Die Leitung hat die Einladungen unterschrieben"

"Da kann es uns blühen, daß sich die Teilnehmer zwangsverordnet fühlen und überhaupt keine Lust auf die Fortbildung haben! Das kann ein harter Tag werden"

"Wir haben so ein schönes Programm vorbereitet. Wenn sie es nicht für sich nutzen, ist es ihre eigene Schuld!"

Hannes und ich befinden uns auf dem Weg zu einem Gender-Training mit MitarbeiterInnen einer staatlichen Institution der Entwicklungszusammenarbeit.

Seit mehr als 5 Jahren führe ich an deutschen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit sogenannte "Gender-Trainings" durch. Mit meinem Kollegen, Johannes Morschl, arbeite ich seit drei Jahren zusammen. Ungefähr 400 TeilnehmerInnen sind insgesamt in den letzten Jahren in den Genuß dieser Fortbildungen gekommen. Gender-Trainings mit ausreisenden EntwicklungshelferInnen oder mit einheimischen Fachkräften habe ich bereits andernorts beschrieben (1995, 1996). Hier geht es darum, Gender-Trainings mit ReferentInnen und SachbearbeiterInnenen, die fest in Institutionen arbeiten und dort Projekte und Fortbildungsprogramme planen und durchführen, zu analysieren.

Folgende Fragestellungen durchziehen meine Schilderungen:

* Sind eintägige Gender-Trainings das richtige Mittel, um in Institutionen, deren entscheidende Gremien durchgängig von Männern dominiert werden, den Gender-Ansatz einzuführen?

* Mit welchen Strategien versuchen manche Männer, das Thema auf Distanz zu halten? Sind partizipative Moderationsmethoden geeignet, um Widerstände aufzunehmen und zu überwinden?

* Welche Rollen können vereinzelt Referentinnen und Sachbearbeiterinnen in diesem System spielen?

Es wird vorwiegend die männliche Form verwandt, was der realen Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen der deutschen Institutionen entspricht. üblicherweise waren bei diesen Trainings mindestens 75 % der Teilnehmer männlich.

Was bedeutet "Gender-Ansatz"?

In seinen 1997 - endlich - erlassenen "Leitlinien zum Gleichberechtigungsansatz" besteht das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit darauf, daß jedes Entwicklungsprojekt sicherstellt, daß seine Aktivitäten die Interessen von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt.

Der "Gender-Ansatz" geht davon aus, daß Männer und Frauen unterschiedliche Positionen und Rollen in ihrer Gesellschaft innehaben, die durch Schichtzugehörigkeit, Alter, Familienstand, Ausbildung, Geschlecht ("gender") und andere Faktoren beeinflusst werden. Männliche und weibliche Rollen sind oft komplementär, deshalb hat die Veränderung von Rollen auf der einen Seite Auswirkungen auf die der anderen Seite.

In den meisten Gesellschaften gibt es eine klare geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Männern und Frauen verschiedene Aufgabengebiete und Verantwortlichkeiten zuweist. Oft werden im Erb- und Familienrecht Männer und Frauen unterschiedlich behandelt. Aus diesen unterschiedlichen Positionen erwachsen unterschiedliche Sichtweisen, Interessen und Prioritäten. Dies bezieht sich auch auf die Akzeptanz von Entwicklungsprojekten. Die PlanerInnen von Projekten sollten deshalb geschlechterdifferenzierende Informationen zur Lebenssituationen und zu den Bedürfnissen der Bevölkerung haben. So können sie in ihren Planungen der Heterogenität ihrer "Zielgruppe" eher gerecht werden. Differenzierte Daten sind auch notwendig, um bei einer späteren Wirkungsanalyse abzuschätzen, ob Frauen und Männer von den Aktivitäten gleichermaßen profitiert haben. Neben "Armutsminderung" und "Umweltschutz" ist auch der "Gleichberechtigungsansatz" ein Qualitätskriterium in der Abwicklung von Entwicklungsprojekten.

Nachdem es gelungen war, den "Gender-Ansatz" als Förder-Kriterium für Entwicklungsprojekte durchzusetzen, riefen die MitarbeiterInnen der Institutionen nach einer "Operationalisierung" dieses doch zu komplexen Sachverhaltes. Die daraufhin ausgearbeitete "Gender-Analyse" bietet ein großes Repertoire von Methoden und Fragestellungen zur Erhebung sozialer Daten. Es werden qualitative Daten zur geschlechtsspezifischen Arbeits- und Einkommensverteilung (Produktion), zur Verteilung von materiellem Besitz (Reichtum) und zum Zugang von Männern und Frauen zu Entscheidungen (Macht) ermittelt.

Die Vorgehensweisen dieser qualitativen, sozialwissenschaftlichen Methode sind ausgearbeitet und erprobt. Als Teil der "Zielgruppenanalyse" haben sie ihren Platz in der Identifikationsphase eines Projektes.

Mehrere große Organisationen haben Manuals und Handbücher zu "partizipativen, geschlechterdifferenzierenden Methoden" erstellen lassen (siehe Literaturliste). Leider zeigen die Erfahrungen, daß bislang nur wenige Mitarbeiter der Institutionen diesen Ansatz kennen und ernst nehmen und als Strategie zur Qualitätssicherung anwenden. Aus diesem Grund werden Gender-Trainings durchgeführt.

1.2. Ziele eines Gender-Trainings (Einführung):

- Die Teilnehmer werden in den Gender-Ansatz eingeführt und kennen Ziele und Methoden der Gender-Analyse.
- Sie erkennen die Relevanz dieses Ansatzes und stellen Verbindungen zu ihrer Arbeit her.
- Sie analysieren eigene Beispiele und sammeln Ideen zur Umsetzung des Gender-Ansatzes in ihrer Arbeit.
- Die Teilnehmer sind motiviert, in Zukunft den Gender-Ansatz in ihre Arbeit einzubeziehen.

Genau da liegt der Haken. Denn nicht die kognitiven Inhalte oder qualitativen Methoden des Gender-Ansatzes sind der Grund, warum viele Teilnehmer angesichts von Gender-Trainings Unwohlsein empfinden.

2. Das Setting

2.1. Weibliche und männliche Moderatoren

Kaum ein Thema ist so emotional vorbelastet wie die Frage nach geschlechtsspezifischen Rollen und Verhaltensmustern zwischen Männern und Frauen. Bereits im Vorfeld der Gender-Trainings werden auf der Ebene von Gerüchteküche und Flurfunk bei Männern Befürchtungen geweckt, daß ihre eigene persönliche Haltung zur Debatte stünde. Manche Teilnehmer sehen in mir von vorneherein eine Feministin, die Konflikte schürt und Männer in die Ecke drängt; die ihre privaten Ehezwiste rauskramen und ihre Beziehungskonflikte veröffentlichen will. Die ihr ohnehin angeschlagenes Selbstbild angreift. Da helfen die besten Vorträge und sachlichsten Argumente nichts.

Es sei denn, sie werden von einem Mann formuliert. Wo immer möglich, führe ich heute die Gender-Trainings gemeinsam mit einem männlichen Co-Trainer durch. Die Anwesenheit dieses Moderators zeigt den Teilnehmern, daß auch ein Mann den Gender-Ansatz vertreten kann, ohne dabei seine Würde zu verlieren und sich lächerlich zu machen. In unserer Aufgabenteilung übernehme ich die sachlichen Themen der Gender Analyse und Entwicklungszusammenarbeit. Der Co-Moderator übernimmt die Leitung des Gruppenprozesses und der Diskussionen über Geschlechterrollen. Er leitet auch Aufwärmübungen und Rollenspiele an.

2.2. Die Teilnehmer

Selbst der männliche Moderator hat schlechte Karten, wenn Teilnehmer gegen ihren Willen vom Vorgesetzten geschickt wurden und dieser selbst womöglich nicht erscheint. Viele Mitarbeiter sind überfordert von der täglichen Papierflut auf ihren Schreibtischen. Sie hassen zusätzliche Verordnungen, die von oben erlassen werden, ohne ihre Meinung zu berücksichtigen. Sie empfinden die Aufforderung, ihren Blick zu erweitern, als indirekte Kritik an ihrer bisher geleisteten Arbeit. Andere Auflagen wie "Armutsminderung" oder "Umweltschutz" wurden ihnen ebenso vorgesetzt. Sie mußten sie schlucken und umsetzen. Die Aufforderung, jetzt auch noch die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen, um die Situation der Frauen zu verbessern, stößt oft auf mehr oder weniger offenen Widerstand.

Das quantitative Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern spielt eine wichtige Rolle für das Gruppenklima. Wenn der Anteil der weiblichen Teilnehmer die "critical mass" von 30 % erreicht, sind die Diskussionen in der Regel lebhafter, freundlicher und produktiver. Manchmal sind sie von einem Schuß unterschwelliger Erotik begleitet, denn schließlich geht es auch um "Geschlechterverhältnisse" in der eigenen Organisation.

Besteht die Gruppe nahezu ausschließlich aus Männern gibt es mehr Hahnenkämpfe und Rechthaberei. Positionen werden verteidigt und abgegrenzt. Mann verliert sich gern in technokratischen Details. Persönliches wird weniger zugelassen. Nur wenn es Fürsprecher für den Gender-Ansatz gibt, die in gehobenen Positionen sitzen, wird die Debatte ernst genommen. Referenten mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund lassen sich in der Regel leichter überzeugen, als Ingenieure und Ökonomen.

Im folgenden werden die verschiedenen Etappen eines Trainings beschrieben. Die Fallgeschichten sind aus mehreren Trainings zusammengestellt. Sie verdeutlichen den Verlauf, die Widerstandsformen und unsere Strategien, mit ihnen umzugehen.

2.3. Vorbereitung eines Gender-Seminars

Jedes Details ist wichtig, jedes Signal sagt etwas aus. Bekomme ich eine Anfrage für ein Gender-Training, interessiert mich als erstes, wer anfragt. Bekleidet die Person eine Führungsposition in ihrer Institution, ist sie die einzige Referentin oder Sachbearbeiterin? Meistens wird die Organisation eines Gender-Trainings einer der wenigen Frauen übergeben, die sich qua Geschlecht für diese Arbeit besonders gut eignen soll. Darin drückt sich bereits aus, welchen Stellenwert dieses Thema für die Institution hat.

Jedem Training geht ein Vorgespräch voraus, in dem wir versuchen, den Aufbau der Institution zu verstehen: auf welcher Hierarchie-Ebene sitzen wieviele Männer und Frauen? Wie wird ganz allgemein mit dem Thema "Frauenförderung" umgegangen? In welchem Tonfall wird darüber verhandelt? Was wünscht sich die Institution von diesem Training? Gemeinsam mit der Vertreterin wird ein Programm-Ablauf entwickelt und die Einladung an die MitarbeiterInnen besprochen.

Hier ist es wieder wichtig, ob die Einladung einen völlig freiwilligen oder einen verpflichtenden Charakter hat. Ebenso wichtig ist, wer sie unterschreibt. Wir drängen darauf, daß möglichst die ranghöchste Person einlädt, um deren Unterstützung sicherzustellen und der Einladung Gewicht zu verleihen.

3. Durchführung eines Gender-Seminars

3.1. Phase I: Aufwärmung

Nach Möglichkeit lassen wir die Fortbildung vom ranghöchsten Mitarbeiter eröffnen. Dieser gibt damit zu verstehen, daß er als Leiter der Organisation das Thema "Gender" ernst nimmt. Manche Leiter erzählen Beispiele, wie in ihrer Institution bereits mit dem Ansatz verfahren wird. In der Eröffnung wird sozusagen die Tonart vorgegeben, in welcher der ganze Tag ablaufen wird. Der Leiter signalisiert seinen Mitarbeitern, welchen Standpunkt er vertritt, und gibt das Niveau vor, auf dem sich die Diskussionen abspielen werden. Manchmal geht der Schuß allerdings auch nach hinten los.

Widerstandsform 1: Das Thema "Gender" abwerten

Der Leiter eröffnet das Gender-Training mit der Bemerkung, bei diesem Thema könne er sowieso nur alles falsch machen. Daraufhin verliest er einen Artikel aus der Bildzeitung: Eine Tierforscherin hat nachgewiesen, daß das Verhalten und das Schönheitsideal von Katzen und Frauen gleich sind. Beide sind um so schöner, wenn die Nasen klein und die Augen groß sind. Männer sind in ihrer Art eher wie Hunde. Ich bekomme einen Riesenschrecken bei dieser Eröffnung, denn dieser Beitrag ist unter Stammtisch-Niveau. Auch andere Mitarbeiter schauten betreten zur Seite. Der Leiter verläßt nach dieser Eröffnung den Raum, obwohl er selbst zur Fortbildung eingeladen hat. Er "macht sich aus dem Staub" und zurück bleibt dicke Luft.

Es gibt aber auch Beispiele von fortschrittlichen Leitern, die manchmal radikalere Meinungen äußern als wir. So kritisierte ein Leiter gleich zu Beginn den Männerüberhang in seiner Institution und forderte die Einführung einer Frauenquote. Er eröffnete damit eine Arena für kontroverse und lebhaft Diskussionen, was auf die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter spürbar positive Wirkungen hatte.

Nach der Eröffnung stellen Hannes und ich uns kurz selbst vor. Ich betone meine praktischen Langzeiterfahrungen als Entwicklungshelferin in Sambia und Somalia und als Kurzzeit-Expertin in Südostasien. Hannes erzählt von seiner "Patchwork-family" und seinen therapeutischen Tätigkeiten.

Danach geht es für uns darum herauszufinden, wer die Personen sind, die da zusammensitzen und welche Erwartungen sie in diesem Augenblick hegen. Damit die Gruppe in Schwung kommt, bitten wir die

Teilnehmer, sich zu zweit über ihre Erwartungen und Befürchtungen hinsichtlich der Fortbildung zu befragen. Danach stellen sie sich gegenseitig vor.

Viele Teilnehmer wünschen sich Begriffsklärungen und Informationen zum Gender-Ansatz. Der Ansatz soll nicht im Bereich der Theorie bleiben, sondern seine Umsetzbarkeit ("Operationalisierung") und seine praktische Relevanz beweisen. Am liebsten würden sie einen Werkzeugkasten voller Handlungsanweisungen und "tools" mitnehmen, mit dem sie selbst den Ansatz umsetzen können. Vielleicht wäre es manchen lieber, das Gender-Thema mit der Zange anzufassen.

Insgesamt gesehen, sind die Erwartungen an einen Tag Fortbildung oft unrealistisch hoch. Sie reichen von grundsätzlichen Theorien der Matriachatsforschung bis hin zur Fähigkeit, das Gelernte selbst sofort anwenden zu können.

Die Gruppe gibt in ihren "Befürchtungen" die vorhandenen Animositäten zu verstehen: Der Gender-Ansatz sei eine "Eintagsfliege", eine "Modeerscheinung", ein "leeres Schlagwort", eine "Luftblase". Viel Skepsis herrscht hinsichtlich der Umsetzbarkeit und große Bedenken in bezug auf eine verbindliche Verpflichtung zur Integration in die Programmarbeit.

Dann geben wir unser Programm bekannt und holen die Erlaubnis ein, wie geplant zu verfahren.

Als nächstes macht Hannes mit der Gruppe einige soziometrische Übungen. Wir greifen ins Schatzkästlein des Psychodramas, wo diese interaktive Methode entwickelt wurde. Die Teilnehmer werden gebeten, aufzustehen. Hannes stellt ihnen Fragen, die sie durch Aufstellungen in Gruppen oder Linien beantworten. Lautet die Frage: "Wie lange arbeiten Sie bereits in dieser Institution?" so stellen sich die Teilnehmer in eine Linie entsprechend ihrer zeitlichen Zugehörigkeit. Ebenso bei der Frage: "Wieviele Jahre haben Sie im Ausland gearbeitet?" Wir versäumen es nie zu fragen, wieviel Wissen die Teilnehmer zum Gender-Thema mitbringen. Dadurch können wir uns ein Bild machen, wie der Informationsstand ist und welche Diskussionsbeiträge zu erwarten sind. Die letzte Frage bei dieser soziometrischen Übung lautet: "Wie steht es mit ihrer Motivation zu dem heutigen Training. Sind sie freiwillig hierhergekommen oder wären Sie jetzt lieber woanders? Stellen Sie sich vor, durch den Raum führt eine Linie. An einem Ende ist die 0, die für "gar keine Motivation" steht. Am anderen Ende ist die 10, die für "sehr motiviert" steht. Wo stehen Sie?"

Die Gruppe zeigt deutlich eine ambivalente Haltung. Auf die Frage "Wie relevant ist der "Gender-Ansatz für ihre Arbeit?", ordnen sich die meisten bei "hoch" ein. Bei der Frage nach der Motivation für die aktuelle Fortbildung jedoch bei "niedrig". Die Gründe hierfür sind die viel Arbeit, die auf dem Schreibtisch warten und andere inhaltliche Prioritäten der TeilnehmerInnen. Außerdem ist die Fortbildung zwangsverordnet.

3.2. Phase II: Theoretischer Input und Diskussion

Es hat sich bewährt, den Gender-Ansatz anhand seiner Entstehungsgeschichte einzuführen. Die entwicklungspolitische Diskussion "Von der Frauenförderung bis zum Gender-Ansatz" wird in 15-20

Minuten dargestellt. Dann wird ebenso kurz umrissen, welche Ziele und Methoden die Gender-Analyse umfaßt. Diesen Teil des Vortrages habe ich in leicht abgewandelter Form oft gehalten und verfeinert. Die Informationen sind zu einem Maggiwürfel verdichtet. Je nachdem, ob die TeilnehmerInnen über viel oder wenig eigene Projekterfahrung verfügen, erzählte ich zusätzliche Fallbeispiele.

In einem zweiten Teil versuche ich anhand von Beispielen Verbindungen herzustellen zu Sektoren und Teilbereichen, die für die Teilnehmenden besonders relevant sind. Hier sind meine Verführungsstrategien angelegt: zuerst klare sachliche Informationen, möglichst frei vom Beschwören der Opferrolle der Frauen und moralisierenden Aufforderungen zur Abhilfe. Dann appetitanregende Informationen und "Highlights", wo dieses Thema für die eigenen Arbeitsgebiete neue Einsichten bietet. Ich beschreibe selbst den Weg der Instrumentalisierung des Gender-Ansatzes: "Wenn Sie diesen Ansatz einführen, wird sich die Qualität Ihrer Arbeit oder Ihres Projektes verbessern." Obwohl ich mir gerade für diesen originellen Teil die meiste Arbeit mache und aktuellen Sachstand recherchiere, wird er in den Diskussionen oft gar nicht aufgegriffen und gewürdigt.

Widerstandsform 2: Die unterschiedliche Definition der "Zielgruppe" zum Anlaß nehmen, um die Gender-Analyse insgesamt abzulehnen

Referenten, deren Programme sich eher an makropolitische Funktionsträger richten, kritisieren, daß das Instrumentarium der Gender-Analyse vielleicht geeignet sei, um bäuerliche Lebenssituationen zu beschreiben. Die "Zielgruppe" ihrer Maßnahmen seien jedoch nicht die Bevölkerung, sondern Mitglieder von Institutionen und politischen Gremien. Die Gender-Analyse sei deshalb für sie völlig unbrauchbar. Hier kommt es darauf an, die Verbindung zwischen Makropolitik und Bevölkerung plausibel herzustellen. Dies gelingt am besten durch gute Beispiele, mit denen gezeigt werden kann, daß selbst vermeintlich "geschlechtsneutrale" Entscheidungen wie eine Steuerreform auf Männer und Frauen unterschiedliche Wirkungen haben. Oft zitiere ich Strukturanpassungsmaßnahmen, wie das Wegfallen von Nahrungsmittelsubventionen und die Streichung der kostengünstigen Gesundheitsversorgung und Schulausbildung. Die Folgen dieser Maßnahmen haben mehr negative Effekte auf die Lebenssituationen der Frauen als auf die der Männer. Mithilfe der Gender-Analyse können die unterschiedlichen Auswirkungen makropolitischer Entscheidungen eingeschätzt werden.

Widerstandsform 3: 2 vor - 2 zurück

Die Gruppe hatte sich den Vortrag angehört. Bei der nachfolgenden Diskussion ergibt sich folgendes Muster: der erste Sprecher betont, wie wichtig das Thema gerade in ihrem Sektor sei. Der zweite stimmt zu. Er und andere berücksichtigten diesen Aspekt schon immer haben und gute Erfahrungen gemacht haben. Ein Dritter fährt wütend dazwischen, dieser Ansatz sei von oben verordnet worden. Er wird unterstützt vom vierten, der einwirft, auch die Partner wollten den Ansatz nicht. Der nächste Redner

widerspricht und gibt ein Beispiel von der Relevanz des Ansatzes. Und so fort. Die Diskussion dreht sich im Kreis.

In jeder Gruppe gibt es Teilnehmer, die sich für den Gender-Ansatz stark machen, manchmal in den höchsten Positionen. In der Moderation besteht die Kunst darin, diese Fürsprecher zu Wort kommen zu lassen, denn ihre Argumente wiegen schwerer als die der externen ModeratorInnen. Mit der Unterstützung seitens kompetenter Referenten gelingt es meistens den oben beschriebenen Kreislauf zu durchbrechen.

Widerstandsform 4: Nicht wir, sondern unsere Partner lehnen den Gender-Ansatz ab und dem Partner darf man diesen Ansatz nicht aufzwingen

Ein Teilnehmer berichtet: In einer Fortbildung über Finanzwesen saßen 16 männliche und 2 weibliche afrikanische Teilnehmer. Unter den deutschen Referenten gab es nur eine Frau. Sie sprach über die "Rolle der berufstätigen Frau". Die Teilnehmer, und sogar die beiden Afrikanerinnen lehnten diesen Beitrag ab. Im Verlauf der weiteren Diskussion wird mehrfach auf dieses Beispiel zurückgekehrt als Beweis dafür, dass die Fortzubildenden selbst den Gender-Ansatz als westliches Denkmuster ablehnten. Es sei unsensibel, dann noch weiter auf der Fortführung dieses Thema zu bestehen. Das Argument, daß es die Art der Einführung sei, die die Ablehnung hervorrufe, verhallt ungehört.

An dieser Stelle fragen wir die Teilnehmer, ob sie selbst andere Beispiele kennen, in denen die Einführung des Gender-Themas positiv verlief. Je mehr praktische Umsetzungsbeispiele aus der eigenen Institution genannt werden, desto höher steigt die Akzeptanz.

Widerstandsform 5: An der Verordnung des Gender-Ansatzes allgemeine Wut über Verordnungen ablassen

Die Gruppe schafft es, über eine Stunde heiß, aber ergebnislos zu diskutieren. Zutage tritt ein allgemeiner Ärger darüber, daß in einer Institution, die sich nach außen kollegial und "partizipativ" gibt, glasklare Hierarchien und Entscheidungsstrukturen herrschen. Die Referenten, die über lange Berufserfahrung verfügen, fühlen sich bevormundet und lehnen dies kategorisch ab.

Widerstandsform 6: Lange Redebeiträge verhindern Diskussionsfluß und Zur-Sprache-Kommen von unbequemen Themen

In deutschen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit sind die Referenten immer noch überwiegend männlich. Damit Frauen überhaupt präsent sind, werden manchmal Sachbearbeiterinnen zu den Fortbildungen eingeladen. Diese hören höflich zu, wie sich ihre Chefs in langatmigen Argumenten und Episoden verlieren, wenn sie ihre Einstellung zum Thema "Gender" formulieren. Die Herren reden manchmal 5 Minuten und noch länger und haben kein Problem damit, daß andere dadurch gar nicht zu

Wort kommen. Man merkt, daß sie es nicht gewohnt sind, unterbrochen zu werden. Sie regulieren sich nicht selbst. Jede aufkommende Dynamik wird dadurch erstickt.

Ich befolge Hannes Ratschlag: "Denk dran, geh nicht in die Verteidigungshaltung, sondern lasse die Teilnehmer auch untereinander reden. Wir spiegeln ihnen wieder, wie sie über Gender verhandeln und wie in ihrer Institution mit dem Thema umgegangen wird."

Früher hätte ich versucht, für jeden eine überzeugende Antwort zu finden. Wie oft manövrierte ich mich in die Situation einer Ping-Pong-Spielerin, die gegen 10 Spieler gleichzeitig antritt. Wenn einer überzeugt ist, kommt der nächste. Für jede noch so unsinnige Frage eine freundliche Antwort finden. Ich sah es als meinen persönlichen Auftrag an, gerade die Skeptiker zu überzeugen. Heute schaffe ich es eher, mich zurückzuhalten und die Teilnehmer unter sich diskutieren zu lassen. Meistens sind Gruppen heterogen und es finden sich immer einige, die eine Gegenposition einnehmen. Hannes und ich beschränken uns auf Moderation. Meistens schreibe ich Stichwörter des Diskussionsverlaufes auf Kärtchen und hänge diese an eine Pinnwand.

Nun zurück zu unserer Gruppe: Eher hilflos verfolge ich den oben beschriebenen Diskussionsverlauf der Gruppe, der für alle frustrierend ist. Der einzigen weiblichen Teilnehmerin, die sich noch dazu für die Fortbildung verantwortlich fühlt, stehen die Tränen in den Augen. Erst kurz vor der Mittagspause interveniere ich dann wie eine Oberlehrerin: "Sehen Sie sich den Diskussionsverlauf an. Ich verstehe ihren Unmut, daß Ihnen das Thema und diese Fortbildung aufgezwungen wurden. Andererseits betonen Sie selbst, wie wichtig der Ansatz für Ihre Arbeit sei, wollen ihn aber nicht vertiefen. So kommen wir nicht weiter. Ist dies nicht genau der Mechanismus, mit dem der Gender-Ansatz in Ihrer Institution blockiert wird?"

3.3. Phase III: Die Gruppe arbeitet selbst

"Glaubst du, daß wir die ans Arbeiten kriegen"? frage ich Hannes in der Mittagspause.

"Ich weiß nicht, es gibt viel Widerstand."

"Nur wenn wir sie ans Arbeiten kriegen, werden Sie Ihre Einstellung ändern".

In der Mittagespause besprechen Hannes und ich die Strategie des weiteren Vorgehens.

Eine gruppensdynamische Grundregel besagt: "Gehe nicht in Konfrontation mit dem Widerstand, sondern gehe mit ihm". In der Durchführung von Fortbildungsseminaren heißt dies, den Teilnehmenden Einfluß zu gewähren im konkreten Verlauf, ihre Wünsche oder Abneigungen ernst zu nehmen und zu befolgen.

"Ich kenn so einen schönen Energizer, den ich letztens mitgemacht habe."

"Den könnten sie gar nicht annehmen und genießen, so wie sie drauf sind. Sie würden ihn schon deshalb ablehnen, weil er von uns kommt".

"Also keinen Energizer. Mach's wie du willst, aber krieg sie dazu, daß sie in Arbeitsgruppen gehen."

Nach der Mittagspause übernimmt Hannes die Leitung und schlägt den Teilnehmern in ernstem Ton - von Mann zu Mann - vor, anhand von eigenen Arbeitsbeispielen zu überprüfen, in wieweit der Gender-Ansatz nutzbringend einzusetzen sei. Wir haben in der Vorbereitung einige Fallbeispiele angefordert und bereitgelegt.

Widerstandsform 7: Durch Verfahrensdiskussionen nicht ins Arbeiten kommen

Hannes schlägt drei Arbeitsgruppen vor, ein Teilnehmer findet zwei besser, also gut, zwei Arbeitsgruppen. Hannes schlägt vor, die Fragestellungen nach Sektoren zu gliedern. Sofort widerspricht ein anderer Teilnehmer, es sei besser allgemein vorzugehen. Hannes lenkt ein und die Fragestellung wird allgemein formuliert. Er läßt keine Kontroverse aufkommen und ehe sich's die Teilnehmer versehen, sitzen sie in getrennten Arbeitsgruppen und kommen ins Diskutieren. Meistens kommt hier der Punkt des Umschwunges. Diese Diskussionen in kleinen Gruppen empfinden die meisten Teilnehmer als sehr angenehm und produktiv. Endlich haben sie einmal Zeit, sich über ihre Arbeit auszutauschen. Sie sind in ihrem eigenen Element, in dem sie über starke Kompetenzen verfügen. Natürlich fallen ihnen Ideen ein, wie bei der Konzeption eines Programmes geschlechtsspezifische Aspekte einbezogen werden könnten. Eigentlich weiß jeder Projekt- oder Programmplaner, daß eine differenzierte Kenntnis der Zielgruppe der Schlüssel zum Erfolg ist und daß die Gender-Analyse ein Weg dazu ist. Einige präsentieren eigene Beispiele und sind froh über die Gedanken, die ihren Kollegen beisteuern. Einmal in diese produktive Stimmung gelangt, wird eifrig diskutiert und die Ergebnisse werden visualisiert. Dieser "kollegiale Dialog" bringt wieder neue Sicherheit in die Gruppe. Mann beweist sich, daß er das Thema schon längst begriffen hat und als Teil seiner konzeptionellen Arbeit souverän handhaben kann.

Tatsächlich, als die zwei Gruppen aus ihren Arbeitsräumen herauskommen, sind sie bester Laune. Sie tragen palavernd ihre Pinnwände durchs Haus und werfen mit Witzen um sich. Die Krise des Vormittags ist überwunden. Locker und lässig präsentieren sich die Gruppen gegenseitig ihre Ergebnisse. Beide Gruppen haben es vorgezogen, allgemein zu diskutieren, anstatt ein konkretes Beispiel zu analysieren. Die Ergebnisse sind bruchstückhaft, nicht sehr innovativ und eher allgemein gehalten. Dennoch großes wechselseitiges Lob und Einvernehmen.

Hannes und ich lassen die Präsentation und Rückfragen frei laufen. Wir beobachten, wie über das Thema verhandelt wird, auf welcher Ebene sich die Vorschläge bewegen und stellen klärende Fragen.

Widerstandsform 8: Der Gender-Ansatz wird einzig als Instrument zum besseren Verständnis ferner Zielgruppen gefaßt. Eine Übertragbarkeit auf die eigene Institution wird nicht angesprochen.

Der Gedanke, daß eine konsequente Umsetzung des Gleichberechtigungs-Ansatzes dazu führte, daß dieser Männerclub sich auflösen müßte, wird standhaft ignoriert. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich die weiblichen Teilnehmer in der absoluten Minderheit oder in hierarchisch untergeordneten Positionen

befinden. Nur wenn einige gewerkschaftlich organisiert sind und aktiv werden, kommt die mangelnde Präsenz von Frauen in der eigenen Institution zur Sprache. Dies ist unter den vielen Trainings, die wir abhielten, insgesamt 3 mal geschehen.

Widerstandsform 9: Obwohl die Männer in der Gruppe heterogene Ansichten haben, gibt es selten offene Streitgespräche über den Gender-Ansatz. Eine direkte persönliche Konfrontation wird vermieden.

Manchmal äußern Teilnehmer haarsträubend konventionelle Ansichten. Sie werden toleriert, obwohl offensichtlich nicht alle dieser Meinung sind. Einigen sieht man den Widerspruch an, aber sie äußern ihn nicht oder indirekt. Über dieses Thema will sich das Kollegium auf keinen Fall entzweien. Schließlich will Mann morgen gemeinsam weiter arbeiten. Darüber herrscht unausgesprochener Konsens. Bereits bekannte Einsichten werden als neue Erkenntnis ausgegeben. Wirklich innovative Gedanken werden selten aufgenommen. Sicherheit wird hergestellt durch den Verweis auf die alte Ordnung. Alles bleibt so wie es ist.

4.3. Phase IV: Auswertung

Wenn es gelungen ist, die Gruppen ins Arbeiten zu bringen und ihre Ergebnisse im Plenum darzustellen, bleibt - ein Tag ist schnell vorbei - nur noch der Abschluß übrig. Er wird eingeleitet durch eine Zusammenfassung der wichtigsten Schritte und Diskussionsergebnisse des Tages. Unsere Wahrnehmung des Gruppenprozesses wird eingeflochten.

Die Teilnehmer werden gebeten, sich an ihre am Morgen geäußerten Erwartungen und Befürchtungen zu erinnern und zu überlegen, ob diese eintrafen oder nicht. Jeder gibt noch einen Abschlußkommentar ab. Der moderate Vortrag über den Gender-Ansatz wird oft gelobt. Die Teilnehmer schätzen am meisten die Zusammenarbeit mit den Kollegen und sind zufrieden mit den Ergebnissen. Alle sind erleichtert, daß dieser Tag gut überstanden ist, ohne daß man sich an dem leidigen Thema aufgerieben hätte. Wir bedanken uns bei der Gruppe für die Zusammenarbeit.

Aber was hat das Training bewirkt? Viel heiße Luft und sonst nichts?

4. Schlußfolgerungen

Greifen wir die eingangs gestellten Fragen noch einmal auf und versuchen, ein Resümee zu ziehen.

* Ist es möglich, in Institutionen, deren entscheidende Gremien durchgängig von Männern dominiert werden, den Gender-Ansatz einzuführen? Sind Gender-Trainings das richtige Mittel dazu?

Es ist durchaus möglich, diesen Ansatz einzuführen, da er instrumentell gesehen viele Argumente auf seiner Seite hat. Es bedarf nur einer neuen Generation von LeiterInnen und ReferentInnen, die ihn vorbildhaft einsetzen und damit aufwerten. Noch werden viele deutsche Institutionen von Clubs älterer Herren geleitet, die Stil und die Kommunikationsformen vorgeben. „Gender-Trainings“ können wichtige Anstöße im innerinstitutionellen Lernprozeß geben. Fachwissen wird gebündelt und zielgerichtet "verabreicht". Im kollegialen Dialog werden Ziele und Methoden diskutiert und anhand von Beispielen auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft. Die Kommunikation in der Institution wird dadurch verbessert. Bis auf wenige Ausnahmen können Hannes und ich befriedigt feststellen, daß es uns gelungen ist, die TeilnehmerInnen in einen kreativen Dialog zum Thema Gender zu bringen.

Ein eintägiges Seminar ist zu kurz, um von einer Einführung und Vertiefung des Themas bis hin zu einer verbindlichen Entscheidung zu gelangen. Die individuelle Motivierung zur Umsetzung in handlungsrelevante Schritte bräuchte noch mehr Zeit. Ein eintägiges Training kann dazu führen, daß die KollegInnen einer Institution einen Konsens darüber herstellen, was sie unter dem "Gender-Ansatz" verstehen und inwieweit er für ihre Arbeit relevant ist. Sie sind allerdings damit noch nicht in der Lage, die doch recht komplexe qualitative Methode bereits systematisch in ihrer Arbeit anzuwenden. Um wirkungsvoller zu sein, müßten Gender-Trainings in regelmäßigen Abständen wiederholt werden und Elemente der Organisationsentwicklung einbeziehen. Besser ist es, Trainings mit der Erstellung eines verbindlichen "Aktionsplanes" abzuschließen, in dem sich die TeilnehmerInnen auf konkrete individuelle Verantwortlichkeiten festlegen. Nach einer verabredeten Zeit werden Erfolge und Schwierigkeiten bei der Umsetzung ausgewertet, die Pläne angepaßt und fortgeschrieben.

* Mit welchen Strategien versuchen manche Männer in diesen Institutionen, das Thema auf Distanz zu halten? Sind partizipative Moderationsmethoden geeignet, um Widerstände aufzunehmen und zu überwinden?

Die Abwehr-Strategien wurden bereits ausführlich beschrieben.

Mein Resümee nach vielen Erfahrungen ist: Wenn die ModeratorInnen das goldene Prinzip der partizipativen Gestaltung wirklich ernst nehmen und dem Willen der männlich dominierten Gruppen folgen, kommt nur dann etwas Weiterführendes heraus, wenn die Vorgesetzten signalisieren, daß sie dieses Thema relevant finden. Dann sind die Mitarbeiter eher motiviert, sich auf die Debatte einzulassen. Wenn der Chef sich jedoch abwertend verhält, gibt er Erlaubnis, eben solches zu tun und die Diskussionen bleiben auf niedrigem Niveau.

Im Hinblick auf meine eigenen Erfahrungen trat noch eine dritte Variante auf. In einer Art Stillhaltekommando wird der Gender-Ansatz höflich zur Kenntnis genommen. Schließlich will Mann sich ja modern und neuen Ansätzen gegenüber aufgeschlossen zeigen. Dann wird bedauert, daß man dieses wertvolle, geschlechter-differenzierende Konzept nur sehr bedingt und nur mit größter Vorsicht umsetzen könne. Mann will sich und anderen Männern auf keinen Fall zu nahe treten. Es wird als Lernerfolg und

neue Sensibilisierung betrachtet, daß man dem Partner auf keinen Fall das Thema aufzwingen dürfe. Alle sind erleichtert, wenn der Tag vorübergegangen ist, ohne daß verpflichtende Ergebnisse erreicht wurden.

* Welche Rolle können Moderatorinnen und die vereinzelt weiblichen Mitarbeiter in diesem System spielen?

Öfter habe ich miterlebt, daß der Gender-Ansatz anfänglich vehement abgelehnt wurde. Zum Glück nehme ich diese Attacken nicht mehr persönlich, sondern halte Abstand, um zu verstehen, welche internen Mechanismen diese Gruppe vom Lernen abhalten. Welcher unterschwellige Konflikt wird hier gerade verhandelt? Als auswärtige Moderatorin kann und will ich diese Konflikte nicht lösen. Ich habe tatsächlich nur den Auftrag, zu informieren, Impulse zu geben, den Prozeß in Gang zu bringen und ihn zurückzuspiegeln. Mein Kollege und ich versuchen, eine lockere Atmosphäre und angenehmes Arbeitsklima herzustellen. Dies ist uns bislang auch meistens gelungen. Wenn nicht, so ist auch ein unangenehmer Tag schnell vorbei und erleichtert verlassen wir die Räumlichkeiten der Institution.

Bei der Einführung in die Gender-Analyse verweisen wir immer darauf, daß nicht nur die Zielgruppen, sondern auch die durchführenden Institutionen selbst, analysiert werden müssen. Sind die MitarbeiterInnen der Institutionen kompetent und gewillt, den Gender-Ansatz umzusetzen? Gehen sie selber mit gutem Beispiel voran und erhöhen damit die Glaubwürdigkeit bei den ausländischen Partnern? Wie ernst nimmt die Institution die Frauenförderung in ihren eigenen Reihen?

Der Raum für innerinstitutionelle Debatten wird erfahrungsgemäß nur dann genutzt, wenn es gewerkschaftlich organisierte Teilnehmerinnen gibt. Diese beklagen oft das mangelnde Engagement bei ihren Kolleginnen für die Durchsetzung frauenfreundlicherer Arbeitsbedingungen. Die Forderung, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen, wird zwar geteilt, aber persönlich oft nicht angestrebt. In den bestehenden Arbeitsstrukturen ist eine Führungsposition mit unzähligen Überstunden, Wochenendarbeit und häufigem Reisen verknüpft. Frauen mit Kindern sind oft nicht bereit, ihr Familienleben diesen Anforderungen zu opfern. Manche verzichten deshalb bereits im Vorfeld darauf, um diese Führungspositionen zu kämpfen.

In männerlastigen Institutionen beneide ich die vereinzelt weiblichen Referenten nicht. Gerne wird das leidige Gender-Thema an sie delegiert, ohne daß damit entsprechende zeitliche Entlastungen, Entscheidungsfunktionen und Budgets einhergingen. Sie sollen das Thema am besten ehrenamtlich bearbeiten, ohne die Institution zu belasten oder den Kollegen mehr Arbeit aufzubürden. Manche Referentinnen versuchen, eine persönliche Identifizierung mit dem Thema zu vermeiden, um Anspielungen seitens der Kollegen aus dem Weg zu gehen. Sie überzeugen lieber durch klaren Sachverstand und fachliche Kompetenz. Sie spielen die Rolle der klugen, verständnisvollen Kollegin, die über die Macken ihrer Kollegen geduldig hinwegsieht und grenzenlos kooperationsbereit ist. Sie zügeln ihre Ungeduld und Wut, weil sie dafür nur als hysterische Zicken ausgegrenzt würden. Nur wenn sie sich den männlichen

Umgangsformen unauffällig unterordnen, werden sie geduldet und ernst genommen. So stimmen auch sie schließlich mit der Überzeugung überein: "Meine Kollegen sind sehr verständnisvoll. In unserer Institution werden Frauen nicht diskriminiert".

So what? Immerhin hat die Gender-Debatte die deutschen Institutionen erreicht. Ob sie allerdings fortgeführt und in der Programm- bzw. Projektarbeit umgesetzt wird, hängt an Faktoren, die oft außerhalb der Institutionen liegen. Die allgemeine Mittelkürzung wird zuerst in "soften", sozialwissenschaftlichen Bereichen umgesetzt. "Partizipative, gender-sensible Ansätze" brauchen einen langen Atem. In Zeiten "ökonomischer Krisen werden sie als "Luxus" betrachtet. Dem ist entgegenzuhalten, daß auch bei einer Reduzierung der Anzahl der Programme und Projekte eine Verbesserung der Qualität angestrebt werden müßte.

Was die Institutionen selbst betrifft, so fällt mir auch nichts Besseres ein, als das Thema warmzuhalten und darauf zu hoffen, daß sich eines fernen Tages, rein quantitativ, die Zusammensetzung der Institutionen ändert und eine neue Generation von ReferentInnen die Prinzipien von Partizipation und Gleichberechtigung auch in ihren eigenen Reihen umsetzen will.

Epilog

"Du hast eher die frustrierenden Erfahrungen hervorgehoben. Wir haben doch auch sehr viele gute Rückmeldungen bekommen. Vergiß nicht, daß es immer wieder herausragende Köpfe gab, die uns mit ihren guten Beiträgen überraschten. Wenn die deinen Artikel lesen, fühlen sie sich falsch dargestellt."

"Stimmt, ich habe mich auf männliche Widerstandsformen "eingeschossen" und die positiven Beispiele nicht gleichwertig erwähnt. Es ist ja auch einfacher und effektvoller, die krassen Fälle darzustellen als ein ausgewogenes Bild. Vielleicht mußte ich mal auf die Pauke hauen, weil ich in den Trainings sonst immer so "moderat" bin."

Literaturhinweise:

Augustin, Ebba: *Toolbook for Genderanalysis and Training*, GTZ Eschborn, 1995

Canadian Council for International Cooperation, Match International Centre: *Two Halves make a Whole. Balancing Gender Relations in Development*. Ottawa, August 1991

Engelhardt, Eva: "Gender und Partizipation", *Entwicklungsethnologie* Heft 2, 1995

Engelhardt, Eva: "Von Geschlechterrollen und Rollenspielen", *QuerbrieF* 2, 1996, Weltfriedensdienst, Berlin

Engelhardt, Eva/Oswald Karin: "*Toolbook for Gendersensitive Participatory Extension Approaches*", GTZ, 1995, Universumsverlag

Kerstan, Birgit: "Gender-sensitive Participatory Approaches in Technical Cooperation", GTZ, Eschborn, 1995, Universumsverlag

The OXFAM Gender Training Manual, Oxfam UK and Ireland, 1994

Parker, Rani: "Another Point of View: A Manual of Gender Analysis Training for Grassroots Workers", UNIFEM, New York, 1993

Sims Feldstein, Hilary/Jiggins, Janice: Tools for the Field. Methodologies for Gender Analysis and Agriculture, Kumarian Press, Connecticut, 1994

Zur Autorin:

Eva Engelhardt, Dipl. Soziologin, Psychodramaleiterin, verheiratet, 3 Kinder, 6 Jahre Koordinatorin für Frauenarbeit in landwirtschaftlichen Projekten in Sambia und Somalia. Seit 1988 freiberufliche Gender-Trainerin für DED, DSE, GTZ, FES, CDG, BMZ und einige NGOs. Kurzeinsätze in Südost-Asien. Weitere Themenschwerpunkte: interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement, Organisationsentwicklung, prozeßbegleitende Beratung.

Fruchtbarkeit, Potenztest und Gefahr.

Zur Bedeutung von Sexualität im Geschlechterverhältnis der Chewa in Malawi.

Von Angelika Wolf

1. Einleitung¹⁴

Für uns scheint es selbstverständlich, Sexualität "als ein Ding an sich" zu diskutieren. In diesen Diskussionen ist das Thema Sexualität oft an die Frage persönlicher Identität geknüpft. In einem anderen kulturellen Kontext ist jedoch die Bedeutung von Reproduktion, von weiblicher und auch männlicher Fruchtbarkeit häufig ein wichtiger Schlüssel zum Verständnis von Sexualität und Geschlecht.

Bei der Untersuchung von Geschlechterverhältnissen tritt die soziokulturelle Ebene verstärkt in den Vordergrund. Entlang der Begriffe Fruchtbarkeit, Potenz und Gefahr will ich mich Konzepten von Sexualität nähern und in diesem Artikel aufzeigen, wie sich Geschlechterverhältnisse in einer matrilinearen Gesellschaft gestalten.

In den Diskussionen um die Kategorie *gender* als analytisches Werkzeug im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit fehlt bislang eine stärkere Berücksichtigung indigener Sichtweisen auf Geschlechterverhältnisse. Dieser Beitrag soll - basierend auf einer ethnologisch-empirischen Studie zu AIDS in Malawi in einer Stadtrandsiedlung der Hauptstadt Lilongwe - die Notwendigkeit eines Geschlechterdifferenzierenden Ansatzes nach indigenen Kategorien verdeutlichen.

2. Konzepte von Sexualität

Die Vielfalt sexueller Erfahrungen, die die meisten von uns entweder selbst machen oder aber zumindest anderen zugestehen, setzt eine bestimmte Form sexueller Gleichberechtigung voraus, wie sie erst für unsere Zeit und Gesellschaft typisch geworden ist. In vielen Kulturen und zu vielen Zeiten war und ist sie untrennbar mit der Absicht bzw. der Befürchtung der Zeugung von Nachkommen verbunden:

">Sexualität< führte solange keine gesonderte Existenz, solange sie in Reproduktions- und Generationszyklen eingebunden war." (Giddens 1993: 189)¹⁵. Sexualität ist mehr als nur eine natürliche

¹⁴Ich danke Prof. Ute Luig für die Hinweise sowie der Kolloquiumsgruppe für die anregende Diskussion, der FU Berlin für die Finanzierung und Dr. Peter Probst für die Leitung der Lehrforschung in die Zentralregion von Malawi 1995.

¹⁵Hervorhebungen in diesem und allen weiteren Zitaten entsprechen dem Original. Manche Aspekte des Buches von Giddens halten einer wissenschaftlichen Kritik sicher nicht stand. Sie können in diesem Artikel aber nicht diskutiert werden.

Bedingung. Sie ist kulturell und sozial geprägt und wird vom Verhältnis zwischen Körper, Identität und sozialen Normen bestimmt.

Auch historische Entwicklungen spielen eine wichtige Rolle. Mit den umwälzenden sozioökonomischen Veränderungen in Folge der Industrialisierung im 19. Jahrhundert schwand in unseren Gesellschaften der Druck, aus rein ökonomischen Gründen zu heiraten und eine zahlreiche Nachkommenschaft zu zeugen. Neue Ideale wie die der Mutterschaft und der Liebe kamen auf (vgl. Badinter 1982, Dally 1982, Luhmann 1982) und die Einführung einer Rentengesetzgebung gewährleistete die finanzielle Absicherung des Alters, so daß es unter diesen Einflüssen zu einer Reduzierung der Familiengröße kam. Der dann in den 60er Jahren folgende Zugang zu effektiveren Verhütungsmethoden ermöglichte einer breiteren Schicht von Frauen, Sexualität losgelöst von der Sorge um die Entstehung einer Schwangerschaft zu erfahren:

"Für Frauen - und in gewissem Maße auch für Männer - wurde Sexualität beeinflussbar, sie konnte nun unterschiedliche Formen annehmen und wurde zu einem >Eigentum< des Individuums." (Giddens 1993: 37f).

Sexualität wurde etwas, das jede und jeder von uns "hat". Mit den weiteren Veränderungen in der neuesten Zeit wie künstlicher Befruchtung oder Leihmutterschaft wurden Sexualität und Zeugung fast vollständig entkoppelt. Sexualität wandelte sich vom *Eigentum* des Individuums zu seiner *Eigenschaft*:

"Die Fortpflanzung funktioniert auch ohne sexuelle Aktivität; damit ist Sexualität zu guter Letzt >befreit< und zu einer Eigenschaft der Individuen und ihrer Umgangsweisen miteinander geworden." (Giddens 1993: 38).

In dem Maße, in welchem Sexualität zu einer integralen Komponente sozialer Beziehungen geworden war, konnte Heterosexualität nicht mehr länger das Maß für alle Individuen sein:

"It is clear, that in modern western societies, one's sexual orientation is a very important part of one's identity. ... People are encouraged to see themselves in terms of their sexuality, which is interpreted as the core of the self." (Caplan 1987: 2).

Im zwischenmenschlichen Kontakt hat die sexuelle Orientierung eine eigene Bedeutung bekommen. Sie wird kultiviert und ist oft Ausdruck eines Lebensstils. Begriffe wie Hetero-, Homo- oder Bisexualität sind in den Diskussionen um Sexualität selbstverständliches Vokabular geworden. Diese neue, von den Zwängen der Reproduktion befreite Sexualität hat ihr Zentrum verloren; Giddens nennt sie die *modellierbare Sexualität* (Giddens 1993).

Bei den Chewa¹⁶ und anderen Ethnien in Malawi ist Sexualität nicht vorrangig ein "Ding an sich", sondern die Voraussetzung für weibliche und männliche Fruchtbarkeit und Reproduktionsfähigkeit¹⁷. Intimität zwischen Mann und Frau besteht nur im privaten Bereich. Bekundungen der Zuneigung wie "Händchen halten" oder Umarmungen sind in der Öffentlichkeit verpönt und waren selbst in den Städten nicht zu beobachten. Ein derartiges Verhalten würde als Respektlosigkeit aufgefaßt werden. Küssen scheint nicht praktiziert zu werden. Unsere Dolmetscherin gab ihrem Baby niemals einen Kuß, ihre Zärtlichkeitsbekundungen bestanden aus Ansingen, Anlachen und Wiegen des Kindes. Als ich nach monatelanger Zusammenarbeit, häufigerem Tragen des Kindes auf meinem Rücken zu unseren Interviewpartnern und einer gewissen Vertrautheit dem Kind einen dicken Kuß auf die Wange drückte, konnte ich nur die irritierten und verwunderten Blicke der Mutter registrieren. Trotz relativ engen Zusammenseins und täglichen gemeinsamen Mahlzeiten mit dem Dolmetscherehepaar, ließ sich auch bei geschlossenen Türen nie eine Geste der Zuneigung oder Berührung beobachten.

Dennoch wäre es falsch, die Leute als prüde zu bezeichnen. Die Aufführungen der Maskentänze (*gule wamkulu*) des Männergeheimbundes *nyau* knisterten vor Erotik, die sich auf dem Tanzplatz häufig in derben Späßen und lautem Lachen der Zuschauer entlud. Die Bewegungen der männlichen Tänzer und singenden Frauen waren eindeutig sexuell konnotiert. Allerdings handelt es sich hier um ein besonderes Ereignis, in dessen Rahmen diese Anspielungen als statthaft gelten¹⁸. Generell wird dem Geschlechtsverkehr bei den Chewa eine positive Bedeutung zugeschrieben, er soll allerdings unter geregelten Umständen stattfinden. Er dient dem Nachwuchs und hält die Gemeinschaft am Leben.

Einen feststehenden Begriff für Geschlechtsverkehr scheint es in der Sprache der Chewa, dem Chichewa, nicht zu geben. In den Interviews und ausführlichen Gesprächen verwendeten die Frauen vorwiegend Essensmetaphern wie "Appetit auf einen Mann haben" (*zilako-lako*), "einen Mann schmecken (*kulawa*)", "gegessen haben" (*have eaten, meaning slept with a man*) zur Beschreibung des Vorganges, während Männer Umschreibungen wie "sich mit der Frau treffen" (*kuwonana*) oder "mit der Frau spielen" (*kusewera*) für die Bezeichnung des Geschlechtsaktes wählten (vgl. Wolf 1996). Der Begriff "heiraten" (*marry*) diente ebenfalls der Umschreibung des legitimen wie auch illegitimen Verkehrs. Auf den Anti-AIDS-Plakaten, die von verschiedenen Organisationen in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsministerium von Malawi veröffentlicht wurden, ist entweder die Rede von "miteinander schlafen" (*kugonana*) oder von

¹⁶Die Chewa sind die dominante Ethnie in Malawi; weitere Ethnien sind Lomwe, Ngoni, Tumbuka, Yao. Die Beschreibungen zur Bedeutung von Sexualität beziehen sich im wesentlichen auf die Chewa. Die Forschung in der Stadtrandsiedlung Chinzapu bezieht InterviewpartnerInnen der Nachbarethnien mit ein, da sich die Konzepte in der Region stark ähneln (vgl. Drake 1967).

¹⁷Fast 90% der Bevölkerung ist im Agrarbereich tätig (Crosby 1993: 3), viele Familien leben von Subsistenzproduktion.

¹⁸Rituale bieten häufig einen Freiraum für die Umkehr der Normen des Alltags.

"Bush-Sex"¹⁹. Für den illegitimen Geschlechtsverkehr gibt es zwei eindeutig negative verurteilende Begriffe: *chiwere-were* ("Hurerei") und *chigololo* (Ehebruch, Unzucht). Der Begriff *chigololo* wird an späterer Stelle noch von Bedeutung sein.

Neben dieser semantischen Ebene muß man sich der Konzeptualisierung von Sexualität noch auf einer weiteren - der soziokulturellen Ebene nähern. Entlang der Begriffe Fruchtbarkeit, Potenz und Gefahr will ich darstellen, wie sich Sexualität in einer matrilinearen Gesellschaft konstruiert und sich abhängig davon die Geschlechterverhältnisse gestalten.

3. Fruchtbarkeit

Fruchtbarkeit sichert den Fortbestand und die Macht der Matrilineage. Verwandtschaft bei den Chewa und vielen Angehörigen anderer Ethnien am Forschungsort definierte sich über Matrilinearität. Die fundamentale soziale Gruppe ist hier die Matrilineage, ein Kern aus Schwestern, die auch nach der Eheschließung idealiter am angestammten Wohnort bleiben und einem Bruder, der als Hüter (*nkhoswe*) der Rechte dieser Gruppe gilt. In ihrer Vererbung und Abstammung beziehen sie sich auf die gemeinsame Mutter, die mit dem weiteren Anwachsen und Differenzierung der Matrilineage als Ahnin auch die "große Brust" (*bele lalikulu*) genannt wird (vgl. Marwick 1965: 118). Männer praktizieren idealiter Uxorilokalität, das heißt sie ziehen nach der Eheschließung an den Ort der Frau²⁰. In dieser Konstellation sind die Ehemänner meist abhängig von der Lineage der Frau, wenn es um politische Einflußnahme geht. Je fruchtbarer die Lineage ist, desto mächtiger kann sie sein. Eine große Familie stärkt die eigene Position aber auch im ökonomischen Bereich:

"Je mehr Mitglieder eine Lineage hat, umso mehr Land kann sie bebauen und umso größere politische Bedeutung erlangen. Macht hat sich in Afrika schon immer als Macht über Menschen und als Verfügung über Ressourcen konstituiert." (Luig 1997: 3)

¹⁹"Busch" ist ein in Malawi gebräuchlicher Begriff für unbewohnte Landstriche und bezeichnet einen Gegensatz zur menschlichen Zivilisation.

²⁰Aufgrund der Konkurrenz zwischen Vater und Mutterbruder kommt es häufiger zu Konflikten vor allem um die Rechte über die Kinder. Männer kompensieren ihre schwächere Position am Ort der Frau durch Zusammenschluß in einem Geheimbund (*nyau*), in welchem Konflikte ausagiert und die Beziehung zu Ahnen und der Geisterwelt hergestellt wird (vgl. Kaspin 1993, Yoshida 1993). Auch an meinem Forschungsort Chinzapo am Rande der Hauptstadt gab es diesen Geheimbund, der zum einen wegen seiner Brutalität berüchtigt, zum anderen aber auch wegen seines ausgezeichneten Stelzentänzers (*makanja No. one*) berühmt war.

Sie gewährt körperlich abhängigen Mitgliedern Sicherheit, sowohl in der Kindheit als vor allem auch im Alter. Neben der Rolle, die Kinder in der Alterssicherung für ihre Eltern spielen, sind sie außerdem Hoffnungsträger für die eigene Chance, Ahne zu werden (vgl. Luig 1997: 3).

Die Bedeutung weiblicher Fruchtbarkeit läßt sich gut an den Bezeichnungen für die Person im Verlauf ihres Lebens aufzeigen. Mit der Veränderung der Benennung eines Menschen ist für diesen ein soziokultureller Statuswechsel verbunden. Für die männliche Person existieren vier Begriffe: ein Junge wird *mwana wa muna* (männliches Kind) genannt, als jugendlicher Initiant *namwali*, danach heißt er *mulumbwana* (junger Mann) und für den Ehemann gilt die Bezeichnung *mwamuna*. Die soziale Kategorisierung der weiblichen Person ist etwas vielfältiger: als Kind wird sie *mwana wa kazi* (weibliches Kind) oder *kabuthu* (junges Mädchen) genannt. Für die jugendliche Initiantin gilt ebenfalls der Begriff *namwali*, danach heißt sie *mbeta* (heiratsfähige junge Frau). Für die Ehefrau existiert die Bezeichnung *mkazi*, aber erst durch eine Schwangerschaft wird sie zur *chembere*. Dieser Begriff hat Statuscharakter, denn jede Schwangerschaft - ungeachtet ihres erfolgreichen Abschlusses durch die Geburt eines lebensfähigen Kinds - wird in der Benennung mitgezählt (*achembere 1, achembere 2* usw.). So markieren diese Bezeichnungen den Status als Person und verweisen in ihrer ausgeprägten Differenzierung auf die Bedeutung von Fruchtbarkeit insofern, als mit dem Ansteigen der Nummer nach dem Begriff *achembere* auch Respekt und Würde der betreffenden Frau steigen. Man könnte auch sagen, das Konzept von Person ist in gewissem Maße verknüpft mit der Bedeutung von Fruchtbarkeit. Die Betonung des Aspekts der Fruchtbarkeit zeigt sich besonders deutlich in der Abwertung zur "nutzlosen Person" für eine Frau, die nicht gebären kann (Funke 1998:105).

Während das Gebären von Kindern den wesentlichen Beitrag der Frauen zum Fortbestand der Matrilineage darstellt, ist es die Aufgabe des Mannes, Nachkommen zu zeugen. Die Bedeutung der männlichen Fruchtbarkeit will ich daher im nächsten Kapitel beschreiben.

4. Potenz

Der Sexualakt erfordert immer ein gewisses Maß an Kraft und Stärke. So sollten zum Beispiel AIDS Kranke nicht nur wegen der Gefahr, ihren Sexualpartner anzustecken, den Geschlechtsverkehr meiden, sondern auch weil dies für ihren ohnehin geschwächten Körper einen erneuten Kräfteverlust bedeuten würde. Die Heilerin Yakobu beschrieb dies sehr anschaulich²¹:

"If an AIDS-patient continues doing sexual intercourse, the result can be that the person - especially male one - can die quickly, because the body becomes weak and weaker quickly. ... This is the secret of god, that everybody should have appetite for sex. So the sick person, if he does it, ... the body becomes weak and weaker forever."

²¹Interview Mrs. Yakobu 1. 9. 1995

Keine Kraft mehr zu haben (*amasowa mphamvu*) war immer wieder als eines der größten Probleme nach dem Auftreten der Erkrankung genannt worden. Der Begriff *mphamvu* bedeutet Kraft, Stärke und Fähigkeit (Hetherwick 1951: 320) und als Adjektiv 'potent' (Dictionary 1986: 114) und bezeichnet auch potenzsteigernde Medizin (Drake 1976: 69).

In einer Gesellschaft, die Wert legt auf die Fruchtbarkeit ihrer weiblichen Mitglieder, erscheint es logisch, sich der Zeugungsfähigkeit des eingehetzten Ehegattens zu vergewissern. "*He must provide his wife with children or be considered sterile ...*" - was Anlaß zu viel Spott geben würde (Drake 1976: 69). Um es gar nicht erst so weit kommen zu lassen, wird nach der Hochzeitsnacht von den Instrukteurinnen des Brautpaares (*anamkungwi*) ein Beweis für die Potenz des Mannes verlangt. Um diesen Potenztest erfolgreich zu absolvieren, wird das Paar am Hochzeitstag in die Regeln und Verhaltensweisen von Eheleuten eingeweiht. Diese Zeremonie wird auch in Chinzapu zumindest unter den alteingesessenen Chewa praktiziert²². Da eine Teilnahme an einem derartigen Ereignis nicht-initiierten Frauen nicht gestattet ist, wurden wir in die Vorgänge der Hochzeitsnacht von den rituellen Spezialistinnen an einem extra vereinbarten Tag gesondert, aber mit sichtlichem Vergnügen seitens der Ratgeberinnen eingeweiht. Wir lernten Verse und Lieder kennen, die als Erkennungszeichen für beide Ehepartner gelten. Sie betreffen das Eheleben, sexuelle Verhaltensweisen und den Geschlechtsverkehr. Die Inhalte werden in metaphorisch verschlüsselter Form dargestellt. Die wichtigsten Symbole unserer Einweisung waren Tür, Matte, Topf und Tuch²³:

"Wenn dein Freund sagt: öffne die Tür!

Antworte: Wie kann ich sie öffnen?

Hier ist eine Seite des Rahmens, hier die andere Seite des Rahmens, dazwischen ist Platz.

Was bedeutet dieser Platz?"

"Wenn dein Freund sagt: komm zu mir!

Antworte: Wie kann ich zu dir kommen?

Hier ist eine Seite der Matte, hier ist die andere Seite der Matte. Dazwischen ist Platz.

Was bedeutet dieser Platz?"

Sowohl der Türrahmen mit dem dazwischenliegenden Platz als auch die Matte können als Symbole für das weibliche Geschlecht und den folgenden Geschlechtsverkehr auf dem Liebeslager interpretiert werden.

²²Bei christlichen Brautpaaren übernehmen kirchliche Ratgeber die Einweisung ins Eheleben, in anderer Form und auch ohne Potenztest.

²³Die hier zitierten Symbole, Verse und Interpretationen sind beispielhaft wiedergegeben und als Ausschnitt aus einer langen Reihe verschiedener Verse zu verstehen. Sie sind mit den Versen aus einer

Hat der Mann auf der Matte Platz genommen, wird er zunächst von der Frau gewaschen. Dazu hat sie Wasser in einen Topf gefüllt, der in dem nächsten Vers ebenfalls als Symbol für das weibliche Organ gilt. Die Anspielung auf die Farbe 'rot' ist als ein Hinweis auf die Menstruation zu verstehen, während der kein Geschlechtsverkehr stattfinden darf. Die Erwähnung der Farbe 'weiß' gilt dem Samen des Mannes, der sich mit den weiblichen Körpersäften vermischt und so als eine direkte Anspielung auf den folgenden Geschlechtsverkehr zu verstehen ist.:

"Wenn dein Freund sagt: Wo ist der Topf?"

Antwort: Warum Topf?

Das ist mein Topf und er ist rot.

Was bedeutet rot?"

"Wenn dein Freund sagt: weiß!

Antwort: Warum weiß?

Weiß wie der Mais, eingeweicht und gewaschen, mit Samen gemischt.

Was bedeutet gemischt?"

Nach den Versen mußten wir einen Tanz einüben, den die Frau für den Mann tanzt und der nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist. Die Bewegungen dieses Tanzes betonen Bauch und Hüften, sie wirken sehr geschmeidig und sprechen die erogenen Zonen des weiblichen Körpers an. Danach mußten wir mit gegrätschten Beinen über unsere in Vertretung des Mannes auf der Matte sitzenden Lehrerinnen steigen, die ihren Rock in Form eines eregierten Penis hielten. Sie zogen uns zu sich herab und rollten mit uns auf der Matte hin und her.

Nachdem die Frau mit ihrem Mann geschlafen hat, nimmt sie ein Tuch und säubert den Intimbereich ihres Gatten. Dieses Tuch wird am nächsten Morgen von den Ratgeberinnen kontrolliert. An der weißen Farbe oder der Steife des Tuches erkennen sie den Erfolg des Geschlechtsaktes, was durch lautes Trillern angezeigt wird (Feist 1996: 63). Im Falle eines Mißerfolges wird dem Mann potenzsteigernde Medizin verabreicht, die Frau erhält nochmalige Instruktionen. Sollte sich in den darauffolgenden Tagen kein Erfolg einstellen, gilt die Ehe als nicht zustande gekommen.

Die Einweisungen in das gemeinsame Eheleben und die Betonung der Rolle der Sexualität soll ein starkes Bündnis zwischen Mann und Frau schaffen. Die Matrilineage setzt große Erwartungen in die Fruchtbarkeit des Paares, doch werden "auch die persönlichen Erfahrungen sexuellen Erlebens" angesprochen (Grohs 1990: 236). Der Test dient der Vergewisserung der Fruchtbarkeit des eingeheirateten Mannes. Er ist der Lineage seiner Frau gegenüber Rechenschaft schuldig, denn diese stellt an ihn reproduktive Ansprüche.

echten Initiation in der Nähe unseres Forschungsortes abgeglichen, an der Iris Feist und Hanna Funke teilnahmen (vgl. Feist 1996: 59 - 63).

Da die Umstände, unter welchen ein Geschlechtsverkehr stattfindet, ausschlaggebend für das Wohlbefinden der ganzen Gruppe sein kann, sind die Einweisungen der rituellen Spezialistinnen vor allem zur Abwendung von Gefahr für die Lineage wichtig. Die Verpflichtungen des Mannes gegenüber seiner Ehefrau und ihrer Lineage sind mit dem Beweis der Zeugungsfähigkeit noch nicht beendet. Er darf auf keinen Fall durch Fehlverhalten diese Nachkommenschaft gefährden und muß daher alle Regeln entsprechend der Sitten und Gebräuche (*mwambo*) einhalten.

5. Gefahr

Gefahr entsteht immer dann, wenn die *mwambo* nicht eingehalten werden. "*Mwambo is our tradition, it is what our parents have told*" wurde mir immer wieder erklärt. Diese Tradition, das Befolgen der Sitten und Gebräuche, wurde zwar als besonders wichtig erachtet, letztendlich gab es vor Ort jedoch unterschiedliche Interpretationen dazu, wie streng sie einzuhalten wären und was im Falle eines Verstoßes unternommen werden könnte. Ich würde diese *mwambo* deshalb als Regeln definieren, die zwar eingehalten werden sollten, deren Bruch durch menschliches Versagen aber nicht auszuschließen ist. Der richtige Umgang mit dem Nichtbefolgen ist die eigentliche Quelle zur Vermeidung von Gefahr sowohl für den Einzelnen als auch für die Gemeinschaft. Den Kern der *mwambo* bilden die Regeln des richtigen Umgangs mit Sexualität.

Existenzielle Gefahren drohen vor allem durch sexuelles Fehlverhalten. Im Zentrum der Konstruktion von Sexualität bei den Chewa stehen neben den Rollenzuweisungen an den Mann als Erzeuger von Nachkommen und an die Frau als Gebälerin dieser Nachkommen zwei gegensätzliche Begriffe: *kusamala* und *chigololo*. Das Verb *kusamala* bedeutet 'to care, to care for, in the sense of fear, and of liking or regard' (Hetherwick 1951: 493). Es beinhaltet zum einen die Sorge um eine andere Person ('sich kümmern'), zum anderen aber auch Zuneigung und Beachtung von jemandem oder von etwas. Das Wort wird im Zusammenhang mit Kindererziehung und der Pflege von Kranken verwendet, wenn es darum geht, die Familie vor Unbill zu bewahren, aber auch, um jemanden vor einer Gefahr zu warnen. *Kusamala* ist also ein Begriff, der Verantwortung und Zuständigkeit signalisiert, er repräsentiert die Regeln und Erwartungen der Chewa-Gesellschaft, die Ideale der Fürsorge und des Schutzes und formuliert auch den Anspruch von Treue und Loyalität unter den Ehepartnern.

Sexuelles Fehlverhalten bedroht diese Ideale, und die daraus resultierende Gefahr wird mit dem Begriff *chigololo* umschrieben. *Chigololo* bedeutet übersetzt 'adultery' - also Ehebruch - und bezeichnet neben dem nicht erlaubten Intimverkehr auch ein Übermaß oder ein indiskretes Verhalten. Die Dolmetscherin benutzte ihn des weiteren als Synonym für Vergewaltigung.

Im Gegensatzpaar *kusamala/chigololo* drückt sich die soziale Wertung des geregelten versus des unregulierten Geschlechtsverkehrs aus. Sexualität ist als Grundlage menschlichen Daseins

wünschenswert, reproduktive Kapazitäten gelten als rare Eigenschaften, sie müssen geschützt und erhalten werden. Auch die Untreue an sich steht nicht im Mittelpunkt der Kritik, wie ein Liedtext zeigt: *"They say I have a child of adultery, but it will be all right, if the child takes care of me in my old age ..."* (Drake 1976: 77). Ungeregelter Geschlechtsverkehr kann aber die soziale Gemeinschaft gefährden. Diese Gefahr findet Ausdruck in Begriffen von Temperatur: *"The same time you have committed adultery the same time he feels hot in the stomach"* erklärte mir der Heiler Kaphamtengo²⁴. Sexualität gilt als heiße Angelegenheit, im wahrsten Sinne des Wortes. Begeht der Vater Ehebruch und berührt später das Kind, kann es durch seine Hitze krank werden²⁵:

"What is mysterious and potent is often thought of as something dangerous. Sexual activity, sexual fluids and especially menstruation, are highly mysterious and powerful and therefore dangerous. This is expressed by classifying them as 'hot'. People who are not engaged in sexual activity, such as old people, people who have abstained for some time and above all small children are on the contrary 'cool'." (Breugel 1976: 221f).

Sexuelle Aktivität und die damit in Verbindung stehenden Körperflüssigkeiten werden als 'heiß' klassifiziert. Diese Hitze trägt innerhalb einer legitimierten Einheit dazu bei, Leben hervorzubringen. Außerhalb dieser Einheit wird sie zur tödlichen Gefahr:

"... a child is endangered by its father's infidelity because his "blood" is siphoned off in this way. Like the sexual fluids of the female, this metaphoric blood of the male serves good or evil depending on the circumstances of the event of sexual intercourse." (Drake1976:177).

Mit dem im Zitat genannten "Blut" ist die männliche Samenflüssigkeit gemeint²⁶. Der Samen symbolisiert die männliche Kraft und den Beitrag des Vaters zur Entwicklung des Kindes sowohl innerhalb als auch außerhalb des Mutterleibes. Wird dieser durch seine Untreue "abgeschöpft", kommt sie eventuell einer anderen Lineage zugute. "He has no power at home" war die Begründung so mancher Frau, die ihren Ehepartner der Untreue verdächtigte. Seine Kraft fließt dann nicht in die eigene Familie - in einem doppelten Sinn des Wortes, denn der Begriff *mphamvu* hat sowohl eine sexuelle wie auch eine ökonomische Bedeutung. In einem Kinderlied, das die Mädchen in Chinzapo bei ihren Treffen in den Vollmond erhellten Nächten sangen, hieß es über den abwesenden Vater: *"... he is not doing his family work ..."*. Dem Vers folgte ein lautes Gekicher, was die Doppeldeutigkeit des Begriffes bestätigt. Ein untreuer Ehemann fehlt nicht nur im Bett, er vernachlässigt auch seine Pflichten gegenüber der Familie. Diese

²⁴Interview Mr. Kapamtengo 3. 9. 1995

²⁵Auch der Mann selbst kann durch Kontakt mit gefährlichen Körperflüssigkeiten - beispielsweise durch Beischlaf während der Menstruation oder nach einer Geburt bzw. Fehlgeburt - erkranken. Eine genauere Beschreibung würde im Rahmen dieses Artikels zu weit führen; siehe dazu aber Drake 1976.

Gefahr soll so gering wie möglich gehalten werden, denn sie widerspricht den Werten von *kusamale*, der Sorge um den anderen.

6. Geschlechterverhältnisse im Wandel

Die bislang beschriebenen Faktoren Fruchtbarkeit, in die Ehe eingebundene Erotik und die Einhaltung der Sitten und Gebräuche im Sinne von *kusamale* als Grundlage der Konzeption von Sexualität wirken sich auf das Geschlechterverhältnis aus. Insofern erscheint vielleicht auch nachvollziehbar, daß sexuelle Praktiken wie Cunnilingus und Fellatio weitgehend unbekannt sind. Entsprechend irritierte und erstaunte Bemerkungen äußerte zumindest der Dolmetscher einer am selben Ort forschenden Kollegin nach dem Konsum eines Pornofilms²⁷. Homosexualität wurde in den Interviews (zum Thema AIDS!) nie erwähnt, eine Lehrerin belehrte mich, daß "so etwas" nur in Südafrika zu finden sei²⁸.

Im Gegensatz zur aktiven Erotik der Frau in der Hochzeitsnacht ist das gesellschaftliche Ideal des Alltags von weiblicher Zurückhaltung geprägt: "*In cosmology as well as in experience, the woman appears more sedentary, while the man is more mobile.*" (Drake 1976: 88). Die den Männern zugesprochene Mobilität hat ihre Wurzeln zum einen in der - auch heute noch teilweise praktizierten - uxorilokalen Wohnfolge. Der Mann zieht in das Dorf der Frau, das heißt, er ist derjenige, der sich mobil zwischen dem Heimatdorf und dem Dorf der Gattin bewegt, während sie zumindest solange an ihrem Geburtsort verbleibt, bis das Ehepaar gemeinsam einen neuen Wohnort gefunden hat. Zum anderen waren Männer historisch aus ökonomischen Gründen mobiler als ihre Frauen. Spätestens seit der Einführung von Steuerzahlungen²⁹ im Jahre 1892 suchten Männer Arbeit in den Plantagen oder zogen als Arbeitsmigranten in die Minen von Südafrika und Simbabwe, während ihre Frauen und Kinder im Dorf der Lineage blieben und die Haus- und Feldarbeit verrichteten: "*Three quarters of all migrant workers were men, 10 percent were women, and the remainder were juveniles, usually boys*" (Crosby 1993: 86). Heute wie damals sollte eine Frau möglichst nicht alleine reisen und so ihre eventuelle Verführbarkeit andeuten.

Auch an meinem Forschungsort in der Stadtrandsiedlung Chinzapo existierte dieses Ideal weiblich/stay versus männlich/moving. In der Praxis des Alltags war es allerdings obsolet geworden. Viele Familien lebten als Kleinfamilie und hatten den Kontakt zu Verwandten ihrer Lineage nur noch gelegentlich³⁰. Unsere Nachbarin lebte mit zwei ihrer fünf Kinder nach dem AIDS-Tod des Mannes als alleinerziehende Mutter am Ort und fuhr mindestens einmal in der Woche in die Grenzstadt Dedza, um Bohnen einzukaufen und diese während der Woche auf dem Markt in der Hauptstadt und auch direkt vor der Haustüre zu

²⁶In den Interviews wurden die Begriffe Blut, Geschlechtsflüssigkeiten oder einfach nur Wasser synonym verwendet.

²⁷Mündliche Kommunikation mit Anke Scharnbeck Juli 1995.

²⁸Interview Mrs. Milazi 10. 9. 1995

²⁹Steuern erzwingen die Notwendigkeit des Besitzes einer größeren Summe Bargeld.

³⁰Etwa bei extra geplanten Besuchen oder sich günstig ergebenden Mitfahrgelegenheiten und anlässlich ganz besonderer Ereignisse wie Hochzeitsfeiern oder Todesfälle, wenn sie den Leichnam aus der Stadt begleitend zur Bestattung in den Heimatort führen.

verkaufen. Als Haushaltsvorstand war sie gezwungenermaßen mobil, auch wenn ihr die Familie den Bruder zur Unterstützung und zum Schutz schickte. Als dieser selbst heiratete, zog er zu seiner Frau - denn diese konnte als Lehrerin das Einkommen seiner neuen Familie eher gewährleisten - und somit war unsere Nachbarin wieder auf sich selbst gestellt.

Mobilität bringt bestehende Zuschreibungen an Frauen ins Wanken. Die damit verbundene Stigmatisierung durch den Verdacht der Prostitution alleinreisender Frauen (vgl. Wolf 1997) wird mit dem Ansteigen weiblicher alleinstehender Haushaltsvorstände im städtischen Bereich zunehmend in Frage gestellt. Afrikanische Autorinnen sehen dies sogar als Chance für Frauen auf eine "Rekonstruktion der Sexualität sowohl gegenüber traditionellen Sexualnormen als auch dem städtischen Milieu" (McFadden 1995: 92) - wenn auch nicht in Richtung einer modellierbaren Sexualität im Sinne Giddens, aber dennoch im Verhältnis der Geschlechter. Zwar bedeutet Nachwuchs für die Frauen am Ort nach wie vor Statusgewinn³¹, aber sie forderten von ihren Männern auch die Verwendung von Kondomen - und das nicht nur zum Schutz vor AIDS (vgl. Wolf 1997).

Das Geschlechterverhältnis in Malawi befindet sich im Wandel. Das Wissen um sexuelle Normen kann dazu beitragen, diesen Wandel adäquat zu erfassen. Besonders in der Entwicklungszusammenarbeit - etwa in Programmen zur AIDS-Prävention - sollte nicht von eigenen Normen ausgegangen werden, sondern der kulturelle Kontext von Sexualität und Geschlechterverhältnissen mitbedacht werden. Eine genaue Analyse der Kategorie *gender* kann nur im Zusammenhang mit ökonomischen, politischen *und* kulturellen Faktoren gewährleistet werden und muß vor allem die indigene Sicht miteinbeziehen.

Literatur

Badinter, Elisabeth 1982: *Die Mutterliebe*. München.

Breugel, J. W. van 1976: *Traditional Chewa Religious Beliefs and Practices*. London.

Caplan, Pat (ed.) 1987: *The Cultural Construction of Sexuality*. London.

Crosby, Cynthia A. 1993: *Historical Dictionary of Malawi*. London.

Dally, Ann 1982: *Inventing Motherhood*. London.

Drake, Anne Minick 1976: *Illness, Ritual, and Social Relations among the Chewa of Central Africa*. Ph.D. Dissertation. Duke University.

Feist, Iris 1996: "Chinamwali als Ausdruck von Frauenwissen und Frauenmacht." Unveröffentlichter Exkursionsbericht am Institut für Ethnologie. Berlin.

Funke, Johanna 1998: *Chintelele und Chimtali. Lieder als Diskurse über die Welt von Frauen in Malawi*. Unveröffentlichte Magisterarbeit am Institut für Ethnologie. Berlin.

³¹Dafür, daß ich nur zwei Kinder habe, wurde ich manchmal etwas belächelt, dies sei doch erst der Anfang, meinten viele Frauen.

- Giddens**, Anthony 1993: *Wandel der Intimität. Sexualität, Liebe und Erotik in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main.
- Grohs**, Elisabeth 1990: "Frauen und rituelle Macht am Beispiel der Zigua und Ngulu Ost-Tansanias." In: Lenz, Ilse und Ute Luig (Hgs.): *Frauenmacht ohne Herrschaft. Geschlechterverhältnisse in nichtpatriarchalischen Gesellschaften*. Berlin.
- Hetherwick**, Alexander und David Clement Scott 1951: *Dictionary of the Nyanja Language*. London
- Kaspin**, Deborah 1993: "Chewa Visions and Revisions of Power." In: J. and J. Comaroff (eds.): *Modernity and its Malcontents. Ritual and Power in Postcolonial Africa*. Chicago.
- Luhmann**, Niklas 1982: *Liebe als Passion*. Frankfurt am Main.
- Luig**, Ute 1997: "Fruchtbarkeit und Macht der Frauen. Ethnographische Anmerkungen zu einem multidisziplinären Diskurs." *Sozialanthropologische Arbeitspapiere* No. 69. Institut für Ethnologie. Berlin.
- Marwick**, M. G. 1965: *Sorcery in its Social Setting*. Manchester.
- MCFadden**, Patricia 1995: "Geschlecht, Sexualität und AIDS in Afrika". *PERIPHERI. Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt* 57/58: 86-111.
- Wolf**, Angelika 1996: "Essensmetaphern im Kontext von Aids und Hexerei in Malawi". In: Wolf, Angelika und Michael Stürzer: *Die gesellschaftliche Konstruktion von Befindlichkeit. Ein Sammelband zur Medizinethnologie*. Berlin.
- Wolf**, Angelika 1997: "Der Mikrokosmos von Chinzapo. Diskurse über AIDS als Spiegel gesellschaftlicher Konflikte in Malawi." Unveröffentlichter Exkursionsbericht am Institut für Ethnologie. Berlin.
- Yoshida**, Kenji 1993: "Masks and Secrecy among the Chewa." *African Arts*, Vol. 26/2: 34-45.

Zur Autorin:

Angelika Wolf, (*1959) Krankenschwester. Studium der Medical Anthropology bei Prof. Leslie in USA, Lehrforschungsaufenthalt in Malawi 1995. Magister bei Prof. Luig am Institut für Ethnologie der FU, Berlin.

Geschlechterdifferenzierende Empowermentpolitik der UNO und internationaler Entwicklungsorganisationen am Beispiel der Förderung eines nationalen Frauenforums in Guatemala (Foro nacional de la mujer) von Stefanie Kron

Einleitung

Ich komme im Gegensatz zu den meisten Referentinnen dieser Ringvorlesung weder aus der Forschung noch aus den Institutionen der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, sondern aus der Solidaritätsbewegung mit der guatemaltekischen Befreiungsbewegung und oppositionellen Basisorganisationen in Guatemala. Deshalb wird sich in meinem Vortrag häufig die Sicht dieser Organisationen spiegeln und ich werde weniger differenziert auf die "Gender-Konzepte" der einzelnen - von mir als Beispiele angeführten - entwicklungspolitischen Institutionen bzw. UNO-Organisationen eingehen.

Zugang zum Thema „Geschlechterdifferenzierende Empowermentpolitik der UNO und internationaler Entwicklungsorganisationen am Beispiel der Förderung eines nationalen Frauenforums in Guatemala (Foro nacional de la mujer)“ habe ich erstens über meine Arbeit bei CAREA bekommen. CAREA ist ein Begleitprojekt für rückkehrende guatemaltekische Flüchtlinge aus Mexiko bzw. für die intern vertriebene Bevölkerung Guatemalas. Im Rahmen der internationalen Begleitarbeit fand auch eine intensivere Auseinandersetzung mit den organisierten Flüchtlingsfrauen statt, die heute in dem landesweiten Frauenzusammenschluß "Foro nacional de la mujer" eine wichtige Rolle spielen.

Zweitens habe ich zahlreiche Gespräche und Interviews mit Frauen aus verschiedenen Organisationen, Institutionen und Einrichtungen geführt, die an dem landesweiten Frauenzusammenschluß beteiligt sind. Dazu gehören v.a. Mitarbeiterinnen von MINUGUA - der eigens für Guatemala eingerichteten Menschenrechtsmission der Vereinten Nationen (Mision de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala) - die das nationale Frauenforum am konkretesten und stärksten unterstützt. Desweiteren habe ich Gespräche mit Vertreterinnen der ehemaligen Guerilla URNG (Unidad Revolucionaria Nueva Guatemala) geführt. Sie sehen den landesweiten Frauenzusammenschluß, trotz vieler Widersprüche, als *"eine große Chance für die Umsetzung von frauenspezifischen Forderungen und die Partizipation von Frauen am Demokratisierungsprozeß in Guatemala."*

Drittens wird das nationale Frauenforum generell von allen beteiligten Organisationen, Institutionen und Gruppen als ein Novum im mittelamerikanischen Raum, als ein Modell- oder Pilotprojekt für die Partizipation von Frauen an Friedensprozessen gesehen. Die URNG sieht darin neben der Mayabewegung eine der wichtigsten "pressure groups" für die Umsetzung der Friedensverträge. Das Frauenforum ist allerdings auch ein in sich sehr konfliktreiches Projekt, da versucht wird, die extrem heterogene weibliche Bevölkerung eines Landes zusammen zu bringen, das sich in einem unmittelbaren "Nachkriegszustand" befindet und von unzähligen politischen Konfliktlinien geprägt ist. Da sich am Beispiel des Forums aber auch viele Konfliktlinien und Widersprüchlichkeiten (wie beispielsweise ethnische Unterschiede und extreme soziale Unterschiede) hinsichtlich des Konzeptes "Gender-Ansätze in der Nord-Süd-Arbeit" zeigen, befand ich das Thema außerdem für besonders interessant.

Als ein Problem in der Vorbereitung für diesen Vortrag stellte sich heraus, daß es noch keine fundierteren Analysen oder Dokumentationen zum nationalen Frauenforum gibt, da es ein relativ junges Projekt ist. Ich stütze mich deshalb weitgehend auf eine Auswertung von MINUGUA vom Februar 1998 zur Arbeit des Frauenforums.

Bevor ich näher auf die Ziele und Struktur des Frauenzusammenschlusses und auf die Unterstützung internationaler Organisationen eingehe, möchte einige Rahmendaten zu Guatemala nennen - da über das Land im allgemeinen sehr wenig bekannt ist - und kurz auf die im Dezember 1996 unterzeichneten Friedensverträge eingehen.

Sozio-politische und ökonomische Rahmendaten zu Guatemala³²

Mit 10,3 Millionen EinwohnerInnen ist Guatemala das bevölkerungsreichste Land im mittelamerikanischen Raum und, obgleich noch stark agrarisch geprägt, ist es schon jetzt einer der wichtigsten industriellen Standorte Mittelamerikas. Am 29. Dezember 1996 unterschrieben die guatemalteckische Regierung und die Nationale Revolutionäre Einheit Gatemalas (URNG) eines der umfang- und weitreichendsten Friedensabkommen in der Geschichte Lateinamerikas. Damit wurde ein 36 Jahre währender interner, bewaffneter Konflikt formal beendet, der 1,5 Millionen Flüchtlinge sowie 200 000 Verschwundene bzw. Tote kostete und in den 80er Jahren mit einem der blutigsten staatlichen Aufstandsbekämpfungsprogramme (unterstützt vom CIA) - "Politik der verbrannten Erde" genannt - traurige Berühmtheit erlangte.

Die Kernprobleme des Landes und Ursachen des Krieges sind allerdings bis heute weitgehend unverändert.

Dazu gehört an erster Stelle die extrem ungleichen Einkommens- und Besitzverhältnisse. Weniger als drei Prozent der Landbesitzer - die nationale Agraroligarchie sowie agrokontröindustrielle transnationale

³² Quellen: Länderkonzept Guatemala vom BMZ; März 1997. UNDP-Bericht (Entwicklungsprojekt der vereinten Nationen) über Kooperation mit Guatemala vom Januar 1998

Konzerne - kontrollieren rund zwei Drittel des Bodens. Knapp 90% der ländlichen Bevölkerung teilen sich ein

Sechstel des Bodens. Eng damit verbunden ist der faktische Ausschluß der ländlichen und indigenen Bevölkerungsmehrheit von der Entwicklung des Landes, sozialen Diensten und politischer Partizipation. Diese Bevölkerungsmehrheit lebt in Armut oder extremer Armut und ist völlig unzureichend mit Infrastruktur sowie wesentlichen sozialen Dienstleistungen versorgt. Außerdem gibt es kaum eine administrative, infrastrukturelle und politische Verbindung zwischen lokaler und nationaler Ebene.

Zweitens gehört der strukturelle und institutionelle Rassismus in Guatemala zu den soziopolitischen Charakteristiken des Landes. Etwa 70% der guatemalteckischen Gesamtbevölkerung und 83% der Landbevölkerung versteht sich als indigen und bezieht sich auf die präkolumbianische Bevölkerung der Maya und Xinca. Allein unter der Maya-Bevölkerung gibt es 23 anerkannte Sprachgemeinschaften. 80% der ländlichen Bevölkerung und 85% (93% UNDP) der indigenen Bevölkerung gilt als arm, 76% als extrem arm. Die durchschnittliche Lebenserwartung von 65 Jahren ist die niedrigste in ganz Zentralamerika. Nur 60% der Gesamtbevölkerung hat Zugang zu Gesundheitseinrichtungen, die fast ausschließlich in den wenigen städtischen Gebieten zu finden sind. Die Nutzung von Gesundheitseinrichtungen ist für die indigene Bevölkerung zudem durch sprachliche und kulturelle Barrieren erschwert. Nur 68% der Kinder besuchen die Grundschule. Die mestizischen Kinder besuchen die Schule im Schnitt 4,2 Jahre lang, die indigenen Kinder 1,3 und die indigenen Mädchen 0,9 Jahre lang. Der Anteil der AnalphabetInnen, die älter sind als 15 Jahre, beträgt 45% und bei den Frauen 51%.

Drittens ist das Sozialbudget des guatemalteckischen Staates im regionalen Vergleich sehr knapp bemessen. Laut UNDP-Bericht von 1998 betragen die Sozialausgaben des Staates zwischen 1990 und 1996 etwa 4% des Brutto-Inlands-Produkt (BIP). Die Hälfte davon wurde für Bildung ausgegeben, was Guatemala zu den Ländern der Erde zählen läßt, die am wenigsten staatliche Mittel für Bildung bereitstellen. Nur etwa 1% wurde für Gesundheit ausgegeben. Es herrschen große Defizite in allen sozialen Bereichen (v.a. in der Basisgesundheit, Trinkwasser- und Sanitätseinrichtungen, Bildung und Ausbildung). Die bisher extrem niedrige Steuerquote von 8% des BIP (der Durchschnitt in Zentralamerika bei 17% und bezogen auf ganz Lateinamerika bei 23%) ist zwar für die von der konservativ-neoliberal orientierten Regierung forcierten Privatwirtschaft sehr günstig, aber völlig unzureichend, um auch nur die grundlegendsten "Kernaufgaben" eines Staates zu bewältigen (wie Gesundheit, Erziehung, Bildung und Ausbildung). Eine Erhöhung der Steuerquote auf 12% bis zum Jahr 2000 ist Teil der Friedensverträge.

Zu den Kernproblemen des Landes gehören auch eine ineffiziente, schlecht ausgebildete, zentralisierte öffentliche Verwaltung und eine übermäßige Zentralisierung aller öffentlichen Institutionen und Einrichtungen auf die Hauptstadt. Eine große Zeitdauer von Entscheidungen, Bürgerferne und mangelnde Präsenz und Kapazität wichtiger Teile der Verwaltung (v.a. im Bereich Erziehung und Gesundheit) auf der

lokalen und regionalen Ebene sind damit zusammenhängende Probleme. Großer Nachholbedarf besteht bei der kommunalen Selbstverwaltung und auf der Ebene der Regierungsbezirke (Departamentos).

Von mir in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden Probleme wie die wachsende Zerstörung der Umwelt sowie die nachhaltigen Folgen jahrzehntelanger Militärdiktaturen: Eine hohe Gewaltbereitschaft, ein völlig korruptes und desolates Justizwesen, die andauernde Straflosigkeit und das Phänomen der Selbstjustiz.

Für die Glaubwürdigkeit zur Umsetzung der ambitionierten Friedensverträge wird die politische Integration der indigenen Bevölkerungsmehrheit, die Dezentralisierung der Verwaltung und der Institutionen sowie die Stärkung der Kommunalebene als entscheidend angesehen. Allerdings steht dem ehrgeizigen Anspruch der Friedensverträge und den durch sie und durch das Friedensprogramm (Cronograma) der Regierung geweckten übergroßen Erwartungen bisher keine angemessene Durchführungskapazität für Reformen und Entwicklungsprogramme gegenüber. Zum einen ist auch zwei Jahre nach Friedensschluß weiterhin unklar, wie weit der politische Reformwille der Regierung reicht. Zum anderen besitzen die "traditionellen" Machtsäulen - Militär und Unternehmerverband (CACIF), (v.a. die Agraroligarchie) - weiterhin sehr großen politischen Einfluß. Sie sehen ihre Interessen durch das Friedensprogramm gefährdet und stellen sich vehement gegen die vorgesehene tiefgreifende Transformation zu einem "modernen, demokratischen Rechtsstaat".

Als eine der größten Herausforderungen für die Umsetzung der bereits als ambitioniert bezeichneten Friedensverträge wird das Zusammenfügen einer aufgrund politischer, sozialer, ökonomischer, geschlechtlicher und ethnischer Differenzen fragmentierten Gesellschaft angesehen. Ziel ist die "Schaffung eines multiethnischen, multikulturellen und mehrsprachigen, auf der Gleichheit der Geschlechter basierenden demokratischen Rechtsstaats." Ich möchte im Folgenden kurz auf die Teilabkommen eingehen, die Verpflichtungen gegenüber Frauen enthalten.

Frauenspezifische Verpflichtungen in den guatemaltekischen Friedensverträgen

Die Friedensabkommen (1994-1996 unterzeichnet) umfassen die folgenden Bereiche: Menschenrechte, entwurzelte Bevölkerung, Aufklärung der Menschenrechtsverbrechen, Identität und Rechte der indigenen Bevölkerung, sozioökonomische Aspekte und Agrarsituation, zivile Macht und Rolle des Militärs in einer demokratischen Gesellschaft, Demobilisierung und Wiedereingliederung der entwaffneten Guerilla-KämpferInnen (etwa 3.000 Personen, davon 40% Frauen) sowie ein Zeitplan zur Umsetzung und Verifizierung der Abkommen. Die guatemaltekische Regierung verpflichtete sich mit Unterzeichnung der Friedensverträge zu einem Friedensprogramm, das sich in vier Bereiche gliedert: a) die Demobilisierung und Wiedereingliederung der Guerilla-KämpferInnen, b) die sogenannte integrale humane Entwicklung, c) die nachhaltige produktive Entwicklung und d) die Modernisierung und Stärkung des demokratischen Staates.

Konkrete Verpflichtungen gegenüber Frauen tauchen in den folgenden Teilabkommen der Friedensverträge auf:

Vertrag über Identität und Rechte der indigenen Bevölkerung

Die Regierung erkennt die mehrfache Unterdrückung der indigenen Frau an (als Frau, als Indigene und in der Mehrheit als arm). Die Regierung verpflichtet sich dagegen die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- a) Die Förderung einer Gesetzgebung, welche die sexuelle Gewalt und Bedrängung als Delikt ahndet, verbunden mit einer Verstärkung der Ahndung, wenn es sich um eine indigene Frau handelt.
- b) Die Bildung einer Instanz zum Schutz und zur Verteidigung der indigenen Frau. Indigene Frauen sollen an der Bildung dieser Instanz, die soziale Dienste beinhalten wird, beteiligt sein.

Vertrag über sozioökonomische Aspekte und Agrarsituation

In diesem Vertrag wurde als besonderer Zusatz festgehalten, daß die "Umsetzung des Abkommens stark vom Engagement der Zivilgesellschaft abhängt." In dem Vertrag wird die bisher ungenügend bewertete Arbeit und fehlende Partizipation von Frauen in allen ökonomischen und sozialen Bereichen als Tatsache anerkannt:

"Da die aktive Beteiligung der Frau für die ökonomische und soziale Entwicklung des Landes unabkömmlich ist, verpflichtet sich die Regierung alle Formen der Diskriminierung gegenüber der Frau abzuschaffen und ihre Partizipation in allen genannten Bereichen zu fördern (...) Die Regierung verpflichtet sich weiterhin, die spezifische ökonomische und soziale Situation der Frauen in ihren Strategien, Plänen und Programmen zur integralen Entwicklung zu berücksichtigen".

Dies beinhaltet u.a.: a) Die Abschaffung der rechtlichen bzw. juristisch verfaßten Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und die Zusicherung gleicher Möglichkeiten für Männer und Frauen und zwar "hinsichtlich des Wohnens, der Arbeit, der Produktion, der Bildung und Ausbildung sowie im sozialen und politischen Leben". Das Besondere hierbei ist die konkrete Zusicherung, Frauen den Zugang "zu Krediten, zu Land und anderen produktiven und technischen Ressourcen zu ermöglichen", was durch die bisherige Gesetzeslage stark eingeschränkt war.

- b) Des weiteren sollen Frauen einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung und Ausbildung bekommen. Die betreffenden Institutionen sollen einen antidiskriminatorischen Charakter annehmen.
- c) Im Bereich Gesundheit verpflichtet sich die Regierung Programme zur integralen Gesundheit sowie zur Ermöglichung des Zugangs für zu Informationszentren und vorsorgenden oder behandelnden Einrichtungen zu entwickeln. Konkret geht damit die Verpflichtung einher, die Rate der Mütter- und Kindersterblichkeit bis zum Jahr 2000 um die Hälfte zu reduzieren.
- d) Im Bereich der Lohnarbeit geht es u.a. um die Abschaffung der Diskriminierung im Arbeitsleben.
- e) Im Bereich Organisation und Partizipation garantiert die Regierung das Recht der Frauen, sich zu organisieren und an politischen Entscheidungen auf allen Ebenen zu partizipieren; insbesondere sollen Frauen in politischen staatlichen Institutionen gefördert werden.

f) Bei der Reform der Gesetzgebung soll die Ratifizierung der Konvention über die Eliminierung aller Formen der Diskriminierung gegen die Frau forciert werden (ein Ergebnis der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking).

g) Im Bereich soziale Entwicklung geht es um die Anerkennung der lokalen - meist indigenen - Gesundheitssysteme und Entwicklungsräte sowie um deren Einbeziehung in die staatlichen Planungen in diesem Bereich

Vertrag über Stärkung der zivilen Macht und Funktion des Militärs in einer demokratischen Gesellschaft

Im Rahmen dieses Teilvertrages verpflichtet sich die Regierung einerseits Kampagnen und Bildungsprogramme auf nationaler Ebene zu initiieren und zu unterstützen, die über die Rechte der Frau und ihre Partizipationsmöglichkeiten aufklären. Andererseits sichert die Regierung "die Respektierung, Förderung, Unterstützung und Institutionalisierung von Frauenorganisationen" zu.

Vertrag über den Zeitplan zur Umsetzung der Friedensverträge

In Punkt 29 des Teilvertrages der Friedensabkommen über den Zeitplan zur Umsetzung der Friedensverträge heißt es: Die Regierung soll "*die Einberufung eines nationalen Frauenforums begünstigen, das die Umsetzung der Verpflichtungen hinsichtlich der Rechte und der Partizipation der Frau in den Friedensverträgen begleitet*".

Aus den genannten Aspekten der Friedensverträge resultieren Gründung und Arbeitsschwerpunkte des nationalen Frauenforums, auf das ich später genauer eingehen werde. Ich möchte an dieser Stelle jedoch hervor heben, daß der genannte Punkt 29 zur Begünstigung der Einrichtung des landesweiten Frauenzusammenschlusses vom Frauensektor der Versammlung der Zivilgesellschaft (Asamblea de la Sociedad Civil, ASC) durchgesetzt wurde und nicht (direkt) von der Guerilla, was einen harten Kampf der Frauen über mehrere Verhandlungsperioden hinweg bedeutete. Die Versammlung der Zivilgesellschaft ist ein Zusammenschluß verschiedenster gesellschaftlicher Sektoren, der sich gründete, um die Stimmen der zivilen Basisorganisationen in die Verhandlungen zwischen Guerilla und Regierung einbringen zu können.

Bevor ich genauer auf die Struktur und die Ziele des nationalen Frauenforums eingehe, möchte ich das Verhältnis von Geschlecht und Ethnizität in Guatemala sowie Strömungen bisheriger Organisationsformen guatemalteckischer Frauen kurz umreißen.

Das Verhältnis zwischen Geschlecht und Ethnizität - Konfliktlinien der Frauenbewegung in Guatemala

Wie bereits mehrmals erwähnt ist die Mehrheit der guatemalteckischen Frauen indigener Herkunft. Die Geschlechterfrage in Guatemala kann nicht thematisiert werden ohne Rassismus und Ethnizität

miteinzubeziehen. Die Mehrheit der indigenen Frauen lebt auf dem Land und in extremer Armut, die Mehrheit der mestizischen oder weißen Frauen in den wenigen urbanen Gebieten. Ein Großteil der indigenen Frauen ist mehrfacher Unterdrückung ausgesetzt, u.a. dem Rassismus der mestizischen und weißen Frauen. Die relativ junge guatemalteckische Frauenbewegung - Luz Mendez von der URNG ist sogar der Meinung, daß Guatemala das letzte lateinamerikanische Land war, in dem sich eine Frauenbewegung bildete - ist durch ihre Zentrierung auf die Hauptstadt und die mestizische Prägung gekennzeichnet. Die indigenen Frauen sind bisher hauptsächlich in indigenen gemischten- oder indigenen Frauenorganisationen vertreten gewesen. Die größten davon sind mit etwa 11.000 Aktivistinnen CONAVIGUA³³ und Mama Maquin³⁴. Die Entstehung des indigenen Feminismus war eng an die Überlegungen der Guerilla Ende der 80er Jahre geknüpft, die Bildung von zivilen Basisorganisationen ("Volksorganisationen") zu unterstützen. Das Verhältnis zwischen indigenen und mestizischen/weißen Frauen ist durch Skepsis und Mißtrauen der indigenen gegenüber den mestizischen/weißen (aufgrund unterschiedlicher Lebensrealitäten und daraus resultierend anderen Forderungen) und von Paternalismus und Arroganz der mestizischen/weißen Frauen gegenüber den indigenen Frauen geprägt.

Abgesehen von den eigenständigen indigenen Frauenorganisationen haben die meisten Basisorganisationen (Landlosenbewegung, Menschenrechtsorganisationen, indigene Organisationen, Vertriebenenorganisationen, unabhängige Gewerkschaften usw.) inzwischen einen eigenen Frauensektor. Feministische und lesbische Gruppen gibt es nur wenige. Vor allem die lesbischen Gruppen hatten bisher aufgrund der rigide patriarchal und homophobisch geprägten guatemalteckischen Gesellschaft mit starker politischer Repression zu rechnen. Inzwischen treffen sie sich zwar nicht mehr klandestin, formulieren aber auch nicht offen politische Forderungen.

Neben vielen anderen Zielen, die ich im Folgenden vorstellen werde, sollte mit dem Projekt des nationalen Frauenforums versucht werden, die Forderungen der indigenen und der mestizischen/weißen Frauen zusammen zu bringen und die Kluft zwischen Stadt- und Landfrauen zu überwinden.

Struktur, Arbeitsweise und Ziele des nationalen Frauenforums

Voranstellen möchte ich eine Definition des Frauenzusammenschlusses selbst:

"Das nationale Frauenforum ist eine offene, plurale und repräsentative Instanz der Beratung und des Dialoges, an der alle Frauenorganisationen, Frauen in Organisationen und -Institutionen partizipieren könne, um in die nationale Politik zur integralen Entwicklung wie sie in den Friedensverträgen vorgesehen ist, vorschlagend, formulierend und verhandelnd einzugreifen. Das Frauenforum hat eine Perspektive der Gleichheit zwischen den Geschlechtern zur Grundlage."

³³ Coordinacion Nacional de las Viudas de Guatemala, gegründet 1988 als Guerilla-nahe zivile Organisation der Witwen von Opfern der politischen Repression. Zudem war CONAVIGUA die erste indigene Frauenorganisation Guatemalas

³⁴ Die größte Organisation der Flüchtlingsfrauen, die inzwischen jedoch von den gemischten Flüchtlingsorganisationen weitgehend autonome Forderungen entwickelt hat

Der landesweite Frauenzusammenschluß wird in dieser Definition außerdem als eine der *"Voraussetzungen für die Bildung eines multikulturellen, multiethnischen und vielsprachigen Staates"* gesehen, *"basierend auf mehr Demokratie, Gleichberechtigung und sozialer Gerechtigkeit."*

Ziele und Motivationen des Frauenforums sind die Schaffung eines Gender-Bewußtseins, die umfassende Information über "Friedensverträge und deren Bedeutung für Frauen", die Vernetzung und die Zusammenarbeit der verschiedensten Frauenzusammenhänge im Land, die Erarbeitung von Vorschlägen durch landesweite Befragungen zu frauenspezifischen Themen an der Basis und der Entwurf von Gesetzesinitiativen, die dann mit "Druck" (d.h. durch den Rückhalt einer starken Struktur) in die Planung von Programmen der nationalen Politik zur integralen Entwicklung einfließen sollen.

Am 21. Mai 1997 wurde eine nationale koordinierende Kommission eingerichtet. Der Maßgabe einer möglichst pluralistischen Zusammensetzung folgend, die die Diversität der guatemalteckischen Frauen und Frauenorganisationen spiegeln und des weiteren auch möglichst viele politische Spektren einbeziehen soll (Basisgruppen, Kooperativen und Räte zur ländlichen Entwicklung, Indigena-Organisationen, Frauen, die im Kongreß vertreten sind, staatliche Frauenbehörden, Frauen in politischen Parteien usw.), wurde eine zehnköpfige Leitung vom staatlichen Friedenssekretariat (Secretaria para la Paz, SEPAZ) bestimmt.

Die sieben Regionen des Landes wurden auf die 10 Frauen verteilt. Die Frauen der nationalen Koordination gingen als ersten Schritt in die ihnen zugewiesenen Regionen und beriefen sozusagen die "Basis" ein, d.h. sie sprachen mit den dort arbeitenden

Frauenorganisationen und Komitees sowie mit NGO über das Projekt, stellten es vor und vereinbarten die Gründung von lokalen und regionalen Strukturen.

Der Aufbau der landesweiten Struktur war auf drei Ebenen vorgesehen:

Die erste Ebene oder lokale Ebene besteht inzwischen aus 54 lokalen Organisationskomitees, zusammengesetzt aus zwei Gruppen von Vertreterinnen der Dörfer und Kreise (Munizipien): Diese beiden Gruppen sind zum einen die sogenannte „estructura multisectorial“, eine mehrsektorale Struktur (meist mestizische Frauen verschiedener Sektoren wie Organisationen von Landarbeiterinnen, Gewerkschafterinnen, Vertriebene usw.) und zum anderen die „estructura de las comunidades linguisticas“, Strukturen der verschiedenen Sprachgemeinschaften. Damit sollte der sehr unterschiedlichen Lebensrealität indigener und mestizischer Frauen Rechnung getragen und die Dominanz der Amtssprache Spanisch, die viele indigene Frauen ausgrenzt, aufgebrochen werden.

Die zweite Ebene ist die regionale Ebene: Guatemala besteht aus sieben Regionen. In jeder Region wurde ein Regionalkomitee oder Regionalforum aus Vertreterinnen der verschiedenen Sprachgemeinschaften und den sektorialen Versammlungen eines jeden Bezirks (Departamento) eingerichtet. Auf dieser Ebene

sitzen die Vertreterinnen der departamentalen Sektorenversammlungen und die der lokalen Strukturen der verschiedenen Sprachgemeinschaften wieder zusammen "an einem Tisch".

Die dritte Ebene ist die nationale Ebene: Die Nationalversammlung besteht aus 225 gewählten, delegierten Vertreterinnen der Sprachgemeinschaften, der sektorialen Versammlungen der Bezirke (Departamentos) und Sektoren der hauptstädtischen Gegend. Insgesamt wurden von der Basis etwa 6000 Frauen für eine Beteiligung am nationalen Frauenforum mobilisiert. Hinzu kommen die nicht gewählte nationale Koordination und die Arbeitsgruppen zur „technischen Unterstützung und Beratung“.

Am 12. November 1997 wurde in Anwesenheit der 225 delegierten Vertreterinnen der Sprachgemeinschaften, Sektorenversammlungen und der nationalen koordinierenden Kommission das nationale Frauenforum offiziell beschlossen. Anwesend war der Regierungspräsident Alvaro Arzu, MINUGUA und die den Friedensprozeß begleitende Kommission. Am 3. März 1998 wurde eine Regierungsakte zum Frauenforum angelegt, die es als "außerordentliche und temporale Einrichtung" bestimmt und ihm einen halbinstitutionalisierten Status verleiht, was eine offizielle Legitimierung bedeutet und deshalb mehr politische Einflußmöglichkeiten auf institutioneller Ebene bietet.

Die erste Nationalversammlung fand am 13. November 1997 statt. Hier wurden die vier thematischen Schwerpunkte für die Befragungen festgelegt. Zum besseren Verständnis: Bei den Befragungen sollen die Vorschläge der Frauen gesammelt, ausgewertet und in einen integralen Forderungskatalog zusammengeführt werden, der über das nationale Friedenssekretariat an die entsprechenden Ministerien und Institutionen weitergeleitet werden soll.

Die thematischen Schwerpunkte der Befragungen beziehen sich auf *bürgerliche und politische Entwicklung* (politische und soziale Partizipation sowie "Staatsbürgerliche Erziehung"), *soziale und kulturelle Entwicklung* (Erziehung und Bildung sowie integrale Gesundheit), *ökonomische Entwicklung* (existenzsichernde Projekte, Strategien der Entwicklung, Land, Arbeit und Wohnung sowie Befähigung und Zugang zu Technologien) und *Bildung neuer Gesetze und Gesetzesreformen* (Gesetzes- und Verfassungsreformen, soziale Partizipation sowie Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen)

Die Befragungen sollten mit Hilfe einer festgelegten Strategie durchgeführt werden. Zunächst wurden spezielle Arbeitsgruppen gebildet, die Informationskampagnen über die Friedensverträge und ihre Bedeutung für die Frauen durchführen und die Mobilisierung und Beteiligung der Frauen von der Basis ab erreichen sollten. Als nächstes sollten Weiterbildungen zur Formulierung von Vorschlägen und Forderungen sowie zur Methodik des partizipativen Lernens angeboten werden. Schließlich sollten Vorschläge und Forderungen über die thematischen Schwerpunkte erarbeitet werden.. Auf der

Nationalversammlung sollen diese Vorschläge vorgestellt und verabschiedet, sowie Arbeitspläne erstellt werden.

Auf der ersten Nationalversammlung wurde außerdem der Zeitablauf für die Befragungen erarbeitet. Sie sollten bereits im Oktober 1998 beendet sein, was sich als nicht durchführbar erwies. Darauf werde ich später noch genauer eingehen. Anzumerken bleibt jedoch, daß die Beteiligung von Frauen an den ersten Befragungen immens war. Im Mai 1998 fand ein Auswertungsseminar der nationalen Koordination mit MINUGUA statt, um den Stand der Arbeit zu analysieren und die strukturellen Schwächen festzustellen. MINUGUA legte dazu den ersten und einzigen umfassenden Bericht über die Arbeitsweise und -organisation der lokalen und regionalen Strukturen des Frauenforums vor. Unter anderem wurde bei diesem Seminar vereinbart, die interne Struktur und die Arbeitsfähigkeit der nationalen Koordination zu stärken, da die mangelnde Kommunikation zwischen lokaler bzw. regionaler Ebene und nationaler Koordination sich als eines der größten Probleme herausstellte.

Intentionen internationaler, entwicklungspolitischer Einrichtungen und UNO-Organisationen zur Unterstützung des nationalen Frauenforums

Einleitend ist zu sagen, daß eine Vielzahl an Nichtregierungsorganisationen und staatlichen, internationalen Entwicklungsinstitutionen sowie verschiedene UNO-Organisationen das Forum direkt oder indirekt (über die Unterstützung der an dem Forum beteiligten Frauenzusammenhänge) unterstützen. Ich beschränke mich auf einige Beispiele, darunter der UNDP, MINUGUA, den DED (Deutscher Entwicklungsdienst) und eine deutsche NGO, namens „Christliche Initiative Romero“. Das Bundesministerium für Zusammenarbeit (BMZ) stellt zwar die Notwendigkeit eines ernsthafteren Gender-Programmes fest, sah aber bisher noch keinen Ansatzpunkt.

Eine Vorreiterrolle bei der Unterstützung des Frauenforums spielt unzweifelhaft die UNO bzw. ihre Unterorganisationen UNDP (Programm der Vereinten Nationen für Entwicklung) und MINUGUA. Im ehemaligen Zentrum des bewaffneten Konfliktes, der Regenwaldregion Ixcán an der Grenze zu Chiapas ist auch das Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) an der institutionellen Unterstützung des dortigen Regional-Forums beteiligt. Die UNO war schon bei den Friedensverhandlungen in Guatemala besonders aktiv. Im BMZ-Länderbericht Guatemala von 1997 wird ihre Rolle dabei folgendermaßen beschrieben: "Der Politikdialog auf internationaler Ebene hat nicht zuletzt durch die aktive Rolle der UNO letztendlich zum Friedensschluß Ende Dezember 1996 geführt. Die im Friedensabkommen getroffenen Vereinbarungen werden weiter von der UNO überwacht".

Das Entwicklungskonzept und die Unterstützung des nationalen Frauenforums durch UNDP und MINUGUA

Von 1992 bis 1996 konzentrierte sich der UNDP in der Entwicklungszusammenarbeit mit Guatemala auf drei Bereiche: Den Friedensprozeß und die "nationale Versöhnung", die Stabilisierung und das

wirtschaftliches Wachstum sowie die Armutsbekämpfung. Am Ende der Periode wurde mehr Gewicht auf die Dezentralisierung der staatlichen Verwaltung gelegt. Die größten Erfolge sieht UNDP im Bereich der Konsolidierung des Friedens (UNDP leistete u.a. beratende Beihilfe in den Friedensverhandlungen). Dazu kommt die Stärkung der Institutionen, einschließlich der Kooperation mit denselben, damit FONAPAZ (nationaler Friedensfond) und FODIGUA (Fond zur Entwicklung der indigenen Gemeinden) sich gründen konnten.

Laut UNDP-Bericht zu Guatemala vom Januar 1998 haben hinsichtlich der "integralen humanen Entwicklung" der Vertrag zu Identität und Rechten der indigenen Bevölkerung, der Vertrag zu sozioökonomischen Aspekten (da hier die Erhöhung der Sozialausgaben vorgesehen ist) und das Abkommen zum Zeitplan für die Umsetzung der Friedensverträge die wichtigste Bedeutung. Diese Bereiche bilden die Referenzen für die Zusammenarbeit mit UNDP. Im erwähnten Bericht heißt es: "Obwohl die Partizipation derjenigen, die von der internationalen Zusammenarbeit profitieren in allen Bereichen fundamental ist, ist sie besonders sichtbar in der humanen Entwicklung. UNDP hat inzwischen Erfahrung mit einem großen Panorama von Sektoren bei der Formulierung und Ausführung von Projekten. Im speziellen sind sich UNDP und guatemalteckische Regierung darin einig, daß UNDP einen besonderen Schwerpunkt auf Bildung, Gesundheit, Geschlechterfragen und die indigene Bevölkerung legen sollte (...) In Beratung mit der Regierung kanalisiert UNDP eigene Gelder und versucht, zusätzliche Gelder zu erhalten, um die aus den Friedensverträgen hervorgegangenen Kommissionen und Foren zu unterstützen, die die Förderung der Partizipation und Gleichberechtigung der Frauen und der indigenen Bevölkerung zum Ziel haben" (UNDP erhält hierfür Mittel von der Weltbank und der interamerikanischen Entwicklungsbank).

Im Bereich der nachhaltigen produktiven Entwicklung sind laut UNDP der Vertrag zu sozioökonomischen Aspekten und der Zeitplan zur Umsetzung der Friedensverträge besonders wichtig: Daraus folgt für die Organisation u.a. die Stärkung der Zivilgesellschaft, um eine nachhaltige produktive Entwicklung in Gang zu setzen. Hierzu heißt es im Bericht: "*Die eigenen Mittel von UNDP richten sich in diesem Bereich vornehmlich auf die Stärkung der Zivilgesellschaft, um eine nachhaltige soziale Entwicklung in Gang zu setzen, des weiteren auf die ökologischen Aspekte und die nachhaltige ländliche Entwicklung.*"

Außerdem sieht UNDP einen zentralen Punkt im Bereich der Stärkung der Institutionen - die laut erwähntem Bericht in der Nachkriegszeit unabdinglich sei, um die Friedensverträge umzusetzen. Dabei geht es der UNO-Organisation v. a. auch um die Bildung und Stärkung von Kommissionen mit einem hohen Grad der Beteiligung der guatemalteckischen Gesellschaft (wie beispielsweise das nationale Friedenssekretariat). Aus der Sicht des UNDP hat die Stärkung der technischen und produktiven Aus- und Fortbildung in den Institutionen eine besondere Wichtigkeit: "*Außerdem sollte diese Stärkung in einer Weise realisiert werden, daß besondere Aufmerksamkeit auf die Geschlechtergleichheit gelegt wird.*"

UNDP plant in Zukunft innerhalb der in Guatemala tätigen UNO-Organisationen thematische Arbeitsgruppen zu bilden. Er selbst will sich dem Thema Geschlechterfragen widmen.

UNDP finanzierte Informationsmaterial (Broschüren und Aufklärungsmaterial in sogenannter "populärer Sprache" über die Friedensverträge und ihre Bedeutung für Frauen, die der Frauensektor der Versammlung der Zivilgesellschaft erstellte) sowie eine "volkssprachliche" Informations-Broschüre über das erste halbe Jahr der Arbeit des Frauenforums. Außerdem stellte der UNDP Mittel bereit, um Seminare über die Friedensverträge und ihre Bedeutung für Frauen zu finanzieren und ist davon abgesehen der größte Geldgeber des Frauenforums.

MINUGUA begann 1994 in Guatemala zu arbeiten und nahm aktiv am Friedensprozeß teil, d. h. auch beobachtend und beratend an den Friedensverhandlungen. Vor allem die Frauen innerhalb von MINUGUA haben durchgesetzt, daß die Förderung des nationalen Frauenforums ein Schwerpunkt der Arbeit von MINUGUA wird. Inzwischen gibt es eine Gender-Beauftragte. Als "Mitumsetzerin" und "Überwacherin" der Friedensverträge hat MINUGUA den Prozeß zur Bildung des nationalen Frauenforums und dessen Arbeit von Beginn an verfolgt und begleitet. MINUGUA war unter anderem bei der ersten Vollversammlung des Frauenzusammenschlusses am 12. und 13. November 1997 anwesend. Das dritte Treffen der nationalen Koordination im Mai 1998 zur Auswertung des ersten halben Jahres des Projektes, arbeitete vorrangig mit einem Bericht von MINUGUA zum Frauenforum vom Februar 1998 (auf den auch ich mich beziehe), was darüber hinaus der einzige umfassende Bericht aus allen Regionen und lokalen Ebenen zum Stand und zur Arbeit des Frauenforums ist. Bei dem erwähnten Treffen ging es hauptsächlich darum, die schwachen Strukturen zu erkennen und in Zukunft die Aufmerksamkeit auf diese Regionen zu richten. MINUGUA ist die Institution, die am engsten und meiner Ansicht nach auch personell untrennbar mit dem Forum zusammenarbeitet und v.a. in strukturierender, beratender und organisatorischer Hinsicht von allen internationalen (Entwicklungs)organisationen bisher bei weitem die meiste institutionelle sowie informelle Unterstützung geleistet hat.

MINUGUA arbeitet mit den verschiedenen Strukturen des Forums in sechs der sieben Regionen des Landes zusammen und leistet bis auf ganz wenige Ausnahmen bei allen der 54 lokalen Strukturen institutionelle Unterstützung. Schon im Vorfeld zum konkreten Arbeits- und Organisationsbeginn des Frauenforums trieb MINUGUA in einigen Gegenden die Organisation der Basis und die Gründung von lokalen Frauenzusammenhängen - v.a. indigenen Frauenkomitees - voran. Zu den wichtigsten Aktivitäten MINUGUAS gehörten allerdings "Aufklärungskampagnen", darunter Informationsveranstaltungen zum Inhalt der Friedensverträge und die darin enthaltenen Verpflichtungen gegenüber den Frauen, Informationsveranstaltungen zu Zielen und vorgesehener Struktur des Forums, sowie die Präsentation der thematischen Schwerpunkte, Weiterbildungsseminare über Methoden zur Durchführung und Evaluierung der vorgesehenen Befragungen zu den thematischen Schwerpunkten und zum Erstellen von Arbeitsplänen. Aufgrund organisatorischer und struktureller Schwierigkeiten der Forumsstruktur begann MINUGUA auch nicht vorgesehene Aufgaben zu übernehmen. Dazu gehören die Strukturierung der Treffen und Befragungen (teilweise sogar die Einberufung der Treffen) sowie Kommunikation und

Gewährleistung des Informationsflusses zwischen der lokalen Ebene und der nationalen Koordination (v.a. im Fall der abgelegenen Gegenden im Landesinneren).

MINUGUA wurde quasi zum "Transmissionsriemen" zwischen Basis und nationaler Koordination, übernahm sogenannte "supervisierende" oder vermittelnde Aufgaben bei extrem ablehnender Haltung der Männer gegenüber der Beteiligung der Frauen in dem Frauenzusammenschluß (was erstaunlicherweise nur in zwei Regionen ein Problem darstellte), bei Spannungen zwischen den meist mestizischen/weißen Sektorenversammlungen und den Komitees der Sprachgemeinschaften, bei politischen Differenzen zwischen den beteiligten Basisorganisationen und bei Konflikten zwischen der nationalen Koordination und den Regionalkomitees oder den lokalen Komitees. Bei Bedarf führte MINUGUA auch Seminare zu innerfamiliärer Gewalt und Diskriminierung von Frauen durch. Bei gut funktionierenden Strukturen bot MINUGUA Seminare zur „Basiserweiterung“ an.

Das Entwicklungskonzept des BMZ und des DED hinsichtlich der Förderung von Frauen

Das Länderkonzept Guatemala vom BMZ, auf das ich mich beziehe, stammt von 1997. Bisher gibt es noch kein neues Konzept - ebenso wenig wie ein Gender-Vorhaben - obwohl es im Bericht von 1997 angekündigt wurde. Laut Karin ya de Guerero vom BMZ (Referat Zentralamerika und Karibik) *"Ist Guatemala ein schwieriges Land, v.a. die Frauen sind keine homogene Bevölkerungsgruppe (...)* Außerdem zeigt sich die guatemaltekische Regierung unwillig bei Gender-Vorhaben, obgleich dringender Bedarf besteht." Nach Guerero sei das Frauenforum eine Instanz, an der das BMZ mit einem Gender-Vorhaben ansetzen könnte. Einen Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit Guatemala sieht das BMZ v.a. in der Stärkung der Leistungsfähigkeit der Institutionen zur Umsetzung des Friedensprogramms. Im erwähnten Bericht heißt es:

"Eine Stärkung der Fähigkeit der guatemaltekische Institutionen zur Umsetzung des Friedensprogramms ist auf allen Ebenen erforderlich. Dazu gehört unter anderem auch die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und den Organisationen der Zivilgesellschaft. Der Dezentralisierung und Stärkung der Kommunalebene kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, weil hier die Bevölkerung und die Organisationen der Zivilgesellschaft die für den sozialen Frieden wichtigen Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen insbesondere der indigenen Bevölkerung am ehesten demokratisch mit gestalten können. Das Hauptinstrument zur institutionellen Stärkung ist die staatliche technische Zusammenarbeit (TZ), die bereits durch die Beratung des Planungssekretariats SEGEPLAN über einige Erfahrungen verfügt." SEGEPLAN gehört zu den Mitunterstützern des Frauenforums in der Hauptstadt.

Der DED unterstützte das Forum zunächst eher sporadisch bei der Durchführung von Seminaren und bezahlte in der Region San Marcos das Regionalbüro sowie eine halbe Stelle. Der DED hat in der Hauptstadt eine Verantwortliche für die Koordinierung der von ihm unterstützten Frauenprojekte. Seit der Vollversammlung für Mittelamerika im November 1998 gibt es auch ein Gender-Konzept und der DED wird das Frauen-Forum in Zukunft stärker unterstützen. Die Zuständige für die Koordinierung der

Frauenprojekte merkte aber in einem Gespräch kritisch an, daß viele Frauen nur am Forum teilnehmen, weil ihnen die Anreise bezahlt wird und sie beim Treffen vielleicht einen "Kaffee und einen Keks" bekommen (was angesichts der Armutsrate mehr als verständlich ist). Außerdem meint sie, daß sich in Guatemala viele lokale Frauenkomitees gründen, um eine juristische Form zur Beantragung von Projekten zu haben (und weil Frauenprojekte bevorzugt gefördert werden) und nicht aus einem Gender-Bewußtsein heraus.

Sie warnt vor der Gefahr, daß die Struktur des Forums zu stark von ausländischer Hilfe abhängig wird.

Die Unterstützung des Frauenforums durch Kirchen, politische Stiftungen und private Träger aus Deutschland

Laut BMZ-Bericht unterstützen Kirchen, politische Stiftungen und private Träger insbesondere die Arbeit ihrer Partner bei der Armutsbekämpfung in indigenen Gebieten, die Dezentralisierung sowie die Stärkung der Organisationen der Zivilgesellschaft als Alternative zu den mangelnden staatlichen Dienstleistungen. Als Beispiel möchte ich die Christliche Initiative Romero (CIR) anführen:

CIR finanziert ihre Projekte über Spendengelder, von denen etwa ein Drittel laut interner Vorgaben in Frauenprojekte fließen soll. Von 1997 bis jetzt hat CIR die Frauen aus dem Dachverband der Organisationen der entwurzelten Bevölkerung ACPD (die überdurchschnittlich stark in der Forums-Struktur vertreten sind) mit etwa 30.000 DM unterstützt. Unter anderem ist eine Broschüre der ACPD-Frauen davon finanziert worden, die in der sogenannten "lengua popular" (einfacher Sprache) erklärt, was das Frauenforum ist und über die Rechte von Frauen aufklärt. Ansonsten hat die NGO zu CONAVIGUA (die auch in der ACPD und dem Forum vertreten sind) engen Kontakt, den sie in Zukunft noch verstärken möchte (v.a. unterstützt CIR CONAVIGUA in ihrer Kriegsdienstverweigerungskampagne, was in Guatemala eine massive oppositionelle, politische Offensive bedeutet) und zu etwa sechs weiteren lokalen und regionalen Frauengruppen, die auch am Frauenforum beteiligt sind. Der Schwerpunkt der Unterstützung von CIR liegt auf der Arbeit mit Frauen vom Land. CIR unterstützt allerdings keine "produktiven Projekte", sondern im weitesten Sinne soziale Projekte und Organisationsprozesse von Frauen. Für 1999 ist des weiteren vorgesehen, das Regionalfrauenforum im Peten (eine schwach besiedelte Naturschutz- und Urwaldregion im Nordosten des Landes) zu unterstützen, da es schon geographisch sehr isoliert ist, aber über eine sehr arbeitsfähige Struktur verfügt, die 41 Gemeinden einschließt.

Eine kritische Betrachtung des Frauenforums und der internationalen Unterstützung

Einer der zentralen Kritikpunkte an der Struktur des nationale Frauenforums ist, daß die nationale Koordination nicht wie die Vertreterinnen für die Regionalebene gewählt, sondern vom Friedenssekretariat bestimmt wurde, auch wenn ihre Zusammensetzung sehr pluralistisch ist. Erst nach der Bildung der nationalen Koordination wurde ein Entwurf für den Aufbau einer landesweiten Struktur erarbeitet. Die landesweite Struktur ist also im Unterschied bspw. zum Dachverband der indigenen Organisationen (COPMAGUA) oder der Organisationen der entwurzelten Bevölkerung (ACPD) nicht das Ergebnis eines Organisationsprozesses der Basis, sondern ein Organisationsprozeß, der "von oben" in Gang gesetzt wurde. Dementsprechend ist der Entwurf sehr statisch, wird auch von MINUGUA als "künstlich" bezeichnet und entspricht in vielen Fällen nicht der lokalen oder regionalen Dynamik.

Das bezieht sich sowohl auf unberücksichtigte geographische Gegebenheiten. Beispielsweise war in einigen Fällen für einen Kreis, in dem die einzelnen Gemeinden sehr weit auseinander liegen, nur ein Komitee vorgesehen, was für die Frauen lange, beschwerliche Wege zur Folge hatte.

Ein weiterer Kritikpunkt ist mangelnde Berücksichtigung der sehr unterschiedlichen Organisations- und politischen Bewußtseinsgrade in den verschiedenen Regionen, Sektoren und Sprachgemeinschaften. In Gegenden mit vorher schon stark organisierter Basis konnten die Befragungen schneller durchgeführt werden, als in Gegenden mit schwach organisierter Basis. In einigen Gegenden wußten Frauen schon über die Friedensverträge Bescheid bzw. hatten sich schon mit der Gender-Frage auseinandergesetzt, in anderen Gegenden herrschte hingegen noch völliges Unwissen. Dies hatte zur Folge, daß der Zeitplan für den Organisations- Bewußtseinsbildungs- und Befragungsprozeß zu starr war und nicht eingehalten werden konnte.

Der Entwurf für die Struktur berücksichtigte aber auch zu wenig die vorhandenen politischen Differenzen zwischen einigen Basisorganisationen der jeweiligen Gegend und in einem Fall war im Regionalkomitee die Beteiligung einer ethnischen Gruppe vorgesehen, die dort gar nicht lebt. Eine der Forderungen von Frauen aus den besser organisierten Gegenden ist deshalb die nach der Dezentralisierung der Forums-Arbeit und die Berücksichtigung "organischer" bzw. lokaler Gender-Konzepte. Vor allem in Gegenden mit ehemals starker Präsenz von Guerilla-nahen oppositionellen Basisorganisationen besteht das Bedürfnis, unabhängiger in den schon vorhandenen Strukturen zu arbeiten und das Regionalforum lediglich als funktionalen Zusammenhang zu nutzen. Im Ixcán gibt es beispielsweise auch offene Opposition gegen das Forum von Seiten Mama Maquins (die größte Organisation der Flüchtlingsfrauen). Auch im Peten, einem Gebiet, in dem die ehemaligen geheimen Widerstandsdörfer (CPR) siedeln, sind starke Skepsis und Abgrenzungsbestrebungen von der nationalen Ebene des Forums augenscheinlich.

Häufig wird auch die mangelnde Kommunikation und Abstimmung der Arbeit zwischen der lokalen bzw. regionalen Ebene und der nationalen Koordination kritisiert. Die Zentrierung der Aktivitäten des Staates, der NGO und politischen Organisationen bzw. Institutionen auf den hauptstädtischen Raum ist ein allgemeines und allseits immer wieder festgestelltes Problem in Guatemala. Ein Vertreter der guatemaltekischen NGO CIDECA stellte fest, daß es häufig schon Organisationsversuche auf der lokalen und regionalen Ebene gibt, sie aber keinen Bezug zur Ebene der nationalen Politik aufbauen können. Auch

das Frauenforum ist bisher trotz des Versuches, landesweit eine verbindliche Struktur aufzubauen, mit dem Problem der Diskrepanz zwischen Hauptstadt und Landesinnerem nicht fertig geworden. Während der Kontakt zwischen nationaler Koordination und den Komitees der Hauptstadtregion sehr gut ist, besteht zu einigen Komitees v.a. in der Region Suchitepequez (Pazifikküste), wo auch MINUGUA kaum aktiv ist, gar kein Kontakt zur nationalen Ebene.

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang ist die Ebene der Vermittlung: Es fehlt an Informationsmaterial in den indigenen Sprachen oder in "leicht verständlicher" Sprache. Auch hier wird die Berücksichtigung lokaler Gender-Konzepte eingefordert. Die Folge in vielen lokalen und regionalen Strukturen ist wachsendes Mißtrauen gegenüber des Forum-Projektes und Frustration (das Gefühl, von der landesweiten Struktur isoliert zu sein).

Eine Vertreterin von Tzuk Kim Pop (ein einheimischer "organischer" NGO-Zusammenschluß zur integralen Entwicklung im westlichen Hochland, der aus verschiedenen Guerilla-nahen NGO und Basisorganisationen hervorgegangen ist) stellte fest, daß bei den Befragungen "nichts wirklich Neues herausgekommen ist". Auch MINUGUA bestätigt dies und bemerkt weiterhin: Für die meisten Frauen, v.a. für die-jenigen, die keine Erfahrung mit politischer Organisation hatten, war es schwierig bis unmöglich, frauenspezifische Forderungen zu formulieren, da es v.a. viele indigene Frauen nicht gewohnt sind, überhaupt gefragt zu werden, welche eigenen Forderungen sie haben. Sie formulierten dann Forderungen, die von denen der Männer wenig abwichen und v.a. den chronischen Mangel an grundlegenden sozialen Einrichtungen und Infrastruktur in ihren Gemeinden betrafen. Häufig mußten MINUGUA oder Frauen aus der Hauptstadt die Forderungen "übersetzen" oder strukturieren. Außerdem ist die Situation der guatemaltekischen Frauen zu unterschiedlich und sie selbst als soziale Gruppe zu heterogen, um einheitliche Forderungen entwickeln zu können.

Eine politisch-strukturelle Kritik am Frauenforum

Die Ablehnung der indigenen Frauen mit mestizischen/weißen Frauen zusammen zu arbeiten und umgekehrt sowie das gegenseitige Mißtrauen konnte in den allermeisten Fällen nicht überwunden bzw. konstruktiv diskutiert werden, obwohl der Entwurf für die landeweite Struktur der spezifischen Situation der indigenen Frauen Rechnung tragen wollte und die Einrichtung der ethnisch homogenen lokalen Komitees vorsah. In der Praxis sind jedoch die mestizischen/weißen Frauen aus der Hauptstadt am aktivsten (was das traditionell strukturelle Machtverhältnis zwischen indigenen und mestizischen/weißen bzw. Stadt- und Landfrauen reproduziert oder zumindest widerspiegelt).

Feministische Gruppen - v.a. aus der Hauptstadt - beteiligen sich nur sporadisch am Frauenforum. Ihre Kritik lautet: Das Frauenforum habe keinen feministischen Charakter. Es gehe nicht um eine Veränderung des patriarchalen Charakters der Institutionen, sondern um eine Reformierung derselben unter Einbeziehung der Frauen und dem Aufnehmen frauenspezifischer Forderungen, also um Frauenförderung. Der "male bias" (maskuline Maßstab) der Politikformen oder des "Politikmanagements" würde nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Beispielhaft für den "nicht-feministischen" Charakter des Frauenforums

seien die Befragungen und Seminare zum Thema Gesundheit: hierbei ging es nicht darum, beispielsweise das Selbstbestimmungsrecht über den Körper zu thematisieren, sondern darum, konkrete Bedürfnisse (praktische gender-needs) zu ermitteln (d.h. ob Gesundheitsposten oder Impfprogramme für die Kinder benötigt werden). Das Frauenforum sei außerdem sehr stark auf Institutionen ausgerichtet und dabei sich selbst zu institutionalisieren. Feministinnen beklagen deshalb auch den Mangel an Autonomie.

Einleitend zu meiner Kritik an der institutionellen Unterstützung des Frauenforums durch internationale entwicklungspolitische Organisationen und die UNO möchte ich einige grundsätzliche Probleme darlegen, die ich in dem Konzept der organisierten Zivilgesellschaft als "pressure groups" gegenüber dem Staat sehe:

Die Bildung von landesweiten Strukturen bestimmter gesellschaftlicher Sektoren mit eigenen Forderungen (Frauen, Indigenas, Landlose usw.), die als zivilgesellschaftliches Regulativ wie im Fall von Guatemala die Umsetzung und Einhaltung der Friedensverträge und Verfassungsänderungen beobachten und mitbestimmen sollen, basiert auf der Idee eines "starken Rechtsstaates", der durch eine "ermächtigte", artikulationsfähige und organisierte Zivilgesellschaft verändert und verbessert werden kann. Das heißt, eine Instanz wie das Frauenforum wendet sich mit eigenen Forderungen an den Staat - bzw. die Regierung -, um bei seiner Reformierung mitzuwirken. Die guatemaltekische Regierung und die staatlichen Institutionen sind aber weit davon entfernt einen "starken Rechtsstaat" zu bilden, wenn man dieser Logik folgt und dementsprechend auch kein „adäquates“ Gegenüber. Die guatemaltekische Regierung, so intensiv ihre Bemühungen um eine politische Lösung des bewaffneten Konflikt und einen "dauerhaften Frieden" auch gewesen sein mögen oder sind, sieht sich weiterhin mit den eingangs genannten, sehr einflußreichen Machtfaktoren konfrontiert (Unternehmerverband, Großgrundbesitzer, Militär), die kein Interesse an der Umsetzung der Friedensverträge und einer Transformation zu einem "modernen, demokratischen Rechtsstaat" nach westlichem Vorbild haben. Sie können die Regierung weiterhin immer wieder destabilisieren. Die Idee des modernen demokratischen Rechtsstaates wie er in den Friedensverträgen vorgesehen ist, läuft außerdem asynchron zum sichtbar neoliberalen Kurs der guatemaltekischen Regierung und den Zwängen des IWF, die eher eine "Verschlankung" des Staates vorsehen.

Verschiedenen Berichten z.B. des BMZ und des UNDP zufolge ist die guatemaltekische Regierung auch weiterhin sehr zögerlich bei der Erhöhung des Budgets für Sozialleistungen, d.h. auch weiterhin wird ein Großteil sozialer Leistungen durch internationale NGO, die bi- und multilaterale Zusammenarbeit und die UNO-Organisationen gewährleistet. Diese übernehmen also quasistaatliche Aufgaben. In Guatemala arbeiten etwa 600 NGO. Im lateinamerikanischen Vergleich gibt es nur in Bolivien mehr Nichtregierungsorganisationen im Verhältnis zur Bevölkerungsdichte. Zwei Drittel der vorgesehenen Entwicklungsausgaben für das Friedensprogramm werden durch ausländische Hilfe bereitgestellt, davon ein Großteil im sozialen Bereich. Laut MINUGUA-MitarbeiterInnen würde ohne die "Abfederung" internationaler Entwicklungsorganisationen und NGO das ohnehin schon sehr lückenhafte Sozialsystem Guatemalas völlig in sich zusammenbrechen. Das betrifft nicht nur direkte soziale Leistungen und

Einrichtungen (Basisgesundheit, Trinkwasser, Bildung und Ausbildung), sondern auch die im Friedensprogramm vorgesehene Stärkung der zivilen Macht und die integrale humane Entwicklung.

Laut MINUGUA würde auch die Struktur des Frauenforums v.a. auf regionaler und lokaler Ebene ohne die massive Unterstützung (in jeder Hinsicht) durch die UNO-Organisationen, internationale NGO und bilaterale Entwicklungszusammenarbeit nicht aufrecht zu erhalten sein, d.h. das Funktionieren ist sehr stark von der Unterstützung dieser Organisationen abhängig, im Fall von MINUGUA sogar miteinander verwoben. Durch die starke Unterstützung von MINUGUA v.a. auch hinsichtlich der inhaltlichen Beratung (was im Entwurf für das nationale Frauenforum nicht so vorgesehen war), besteht die Gefahr neben der zu großen Abhängigkeit, in einer Übernahme der Gender- und Organisationskonzepte der UNO, was vor allem von den indigenen Basisorganisationen wie Mama Maquin kritisiert wird. Außerdem verhindert es auch das selbständige Arbeiten der verschiedenen am Forum beteiligten Strukturen.

Einige Beispiele sollen diese Dynamik verdeutlichen:

Im ehemaligen Konfliktgebiet Ixcán und in der Region Chiquimula als extreme Beispiele treffen sich die Frauen nur auf Bestreben von MINUGUA und sind unfähig oder unwillig, selbständig zu arbeiten, obwohl zumindest im Ixcán durch die ehemals starke Präsenz der Guerilla und der Volksbewegung ein traditionell hoher eigenständiger Organisationsgrad vorhanden ist.

In den Regionen Suchitepequez und in Chiquimula ist MINUGUA kaum aktiv und gibt der Regionalstruktur des Forums nur minimale institutionelle Unterstützung. Es ist auffällig, daß die Struktur in dieser Region nicht aktiv ist und keinen selbständigen Kontakt zur nationalen Koordination aufbauen konnte.

Das multisektorale Komitee in der Region Alta Verapaz erhält keine Unterstützung von MINUGUA mehr und ist daraufhin inaktiv geworden.

Auch die informelle Funktion von MINUGUA als "dritte, neutrale Partei", d.h. Vermittlerin bei Konflikten mit den Männern, zwischen indigenen Frauen und mestizischen/weißen Frauen oder Problemen mit der nationalen Koordination ist meiner Meinung nach kritisch zu sehen.

Trotz aller Kritik und Probleme sehen viele Organisationen in der Initiative des Frauenforums auch schon jetzt positive Aspekte: Betont wird dabei vor allem der Vernetzungscharakter. Über die Beteiligung an der landesweiten Struktur konnten viele, schon vorhandene Frauenorganisationen und -komitees, die sich vorher nicht kannten und keinen Kontakt untereinander hatten miteinander in Kontakt treten. Auch die Mobilisierung vieler bisher unorganisierter Frauen wird als sehr positiv beurteilt sowie die Möglichkeit über die Struktur des Forums breiter angelegte Kampagnen in Gender-Fragen starten zu können. Ein sehr positives Beispiel hierfür ist die Initiative des Dachverbandes der indigenen Organisationen (COPMAGUA). COPMAGUA ist bei der Arbeit für die landesweite Struktur sehr aktiv und unterstützt die indigenen Frauenkomitees aller Sprachgemeinschaften landesweit. Neben MINUGUA ist COPMAGUA an der Basis am aktivsten. Derzeit stellt COPMAGUA in den Forum-Strukturen die in den Friedensverträgen vorgesehene Gesetzesinitiative zur Verteidigung der Rechte der indigenen Frau vor. Von der URNG ist über die

landesweite Forumstruktur eine Kampagne für die Frauen zur geplanten Verfassungsänderung gestartet worden.

Ein positives Beispiel für integrale soziale und humane Entwicklung im Sinne der Stärkung lokaler „Selbstermächtigungs-Initiativen“ ist der bereits erwähnte guatemaltekische NGO-Zusammenschluß Tzuk Kim Pop, der im westlichen Hochland aktiv ist und dessen Frauen auch im Regionalforum von Quetzaltenango vertreten sind, ein Regionalforum übrigens, das sehr gut funktioniert. Tzukim Pop führte schon 1997 im Rahmen einer sehr umfassenden Umfrage zur sozialen, ökonomischen und politischen Situation im westlichen Hochland eine eigene Evaluierung zu "sozialer Entwicklung des Frauensektors im westlichen Hochland" durch und besitzt seit langem eine eigene Gender-Abteilung. Tzuk Kim Pop ist eine "organische" NGO" (d.h. sie ist aus oppositionellen Basisorganisationen hervorgegangen) mit einem integralen Entwicklungskonzept, das auf die spezifische Situation im westlichen Hochland abgestimmt ist. Der NGO-Zusammenschluß hat gute Verbindungen zur Universität von Quetzaltenango, zur Kirche und zu verschiedenen NGO der Region aufgebaut und erhält sogar Kredite von der Weltbank. Tzuk Kim Pop verfolgt jedoch auch in ökonomischer Hinsicht ein föderatives Autonomie-Konzept für das westliche Hochland und politisch das Konzept der "Gegenmacht von unten".

Zur Autorin:

Stefanie Kron, Jahrgang 1968, Literaturwissenschaftlerin und Publizistin, 1996 mehrere Aufenthalte in Guatemala u.a. als internationale Beobachterin für rückkehrende Flüchtlinge aus Mexiko. Zur Zeit Redakteurin bei Nachrichtenpool Lateinamerika und der Monatszeitschrift ak (analyse und kritik).

“Women in Development“ und “Gender and Development“ - theoretisch unterschieden - praktisch ähnlich?

von Barbara Stielau

Dieser Artikel greift eine Behauptung auf, die oft über zwei wichtige entwicklungspolitische Ansätze bezüglich Frauen in der Dritten Welt zu hören ist. Die beiden Ansätze "Women In Development"(WID) und "Gender And Development"(GAD) , so wird behauptet, repräsentierten zwar sehr unterschiedliche theoretische Positionen (Moser 1993:3) verlören aber in der entwicklungspolitischen Praxis ihre spezifischen Charakteristika und seien faktisch kaum noch zu unterscheiden.

Ich möchte hier argumentieren, daß eine Aussage über Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen WID und GAD zunächst eine Klärung dessen erfordert, was mit GAD eigentlich gemeint ist. Natürlich wäre eine Begriffsbestimmung von WID ebenfalls hilfreich. Ich möchte jedoch vorausschicken, daß ich mich in diesem Artikel vorrangig mit der Dekonstruktion von GAD befassen möchte, während ich WID als eine Art von Kontrastmittel behandeln werde; so als sei es ein einheitlicher Ansatz, der in liberalem Feminismus wurzelt.

Mein Artikel gliedert sich in zwei Teile. Der erste befaßt sich mit den angeblichen theoretischen Unterschieden zwischen WID und GAD. Meine These hier, daß GAD nicht als einheitlicher Ansatz existiert, sondern eher eine Art Etikett ist, das verschiedenen Ansätzen angeheftet wurde obwohl sie wenig gemeinsam haben. Im zweite Teil sollte es eigentlich um Unterschiede und Ähnlichkeiten von WID und GAD in der entwicklungspolitischen Praxis gehen. Da ich aber GAD bereits im ersten Teil dekonstruieren werde, ist dieses Vorhaben widersprüchlich und wenig aussichtsreich. Ich habe mich daher entschieden, "mainstreaming" als einen der Ansätze herauszugreifen, die oft mit GAD in Verbindung gebracht werden und ihn in der Praxis des United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) zu untersuchen. Hier werde ich versuchen zu zeigen, daß mainstreaming, das oft als das genaue Gegenteil von WID gehandelt wird wenigstens in einigen Aspekten in den liberal-feministischen Traditionen von WID steht und diese weiterfährt. Ich möchte noch anfügen, daß ich UNIFEM aus zwei Gründen als Beispiel gewählt habe zum einen hat UNIFEM das spezifische Mandat, mainstreaming Aktivitäten im UN- System zu verfolgen, zum anderen habe ich selbst während eines sechsmonatigen Praktikums im UNIFEM Regional Office for Eastem Africa in Nairobi Einblicke in die Organisation erhalten und ein persönliches Interesse an ihr entwickelt.

1. Von GAD-Verfechterinnen beschriebene Unterschiede zwischen WID und GAD

Besonders in den 80er Jahren sind die Vorteile von GAD gegenüber WID stark hervorgehoben worden. Eine Tendenz in diese Richtung ist allerdings auch Ende der 90er noch bei einigen Autorinnen zu bemerken.

Um zu zeigen, daß GAD kein einheitlicher Ansatz sondern eigentlich ein Label ist, möchte ich im folgenden untersuchen, was verschiedenen Advocatinnen von GAD zufolge die herausragenden Charakteristika von GAD sind. Dabei wird, so hoffe ich, klar werden, daß es widersprüchliche zumindest aber unterschiedliche Meinungen darüber gibt, was die Ziele und Strategien von GAD sind und daß die angegebenen Kennzeichen von GAD in erster Linie geeignet sind Auskunft über die Absichten und politischen Positionen ihrer Befürworterinnen zu geben.

Ein Teil der von mir untersuchten Literatur verortet Unterschiede zwischen WID und GAD auf einer konzeptuellen Ebene, während andere Texte diese Unterschiede eher in bezug auf Implementationsmethoden feststellen. Ich habe mich entschlossen diese Trennung beizubehalten und werde mich also zunächst der konzeptuellen Dimension zuwenden.

1.1. Bedeutungen von GAD

Zugeschriebene Unterschiede zwischen WID und GAD lassen sich beispielsweise in Debatten um ihren jeweiligen Beitrag an verzerrenden Darstellungen von Frauen der Dritten Welt in der westlichen feministischen Literatur beobachten, sowie am Grad ihrer Komplizenschaft im Projekt der Modernisierung. Jane Parpart und Marianne Marchand zufolge ist GAD aus einem Dialog sozialistischer Feministinnen aus allen Teilen der Welt entstanden, während "WID discourse has generally fostered development practices that ignore difference(s), indigenous knowledge(s), and local expertise while legitimating foreign "solutions" to women's problems in the South". Der Hauptunterschied liegt also darin, daß GAD "gender roles and relations" und Macht dekonstruiert. Parpart und Marchand fügen jedoch an, daß auch Befürworterinnen von GAD selten entwicklungspolitischen Zielen wie Modernisierung oder Westernisierung widersprechen, obwohl sie aufgrund ihrer Analyse das Potential dazu hatten. Indem Parpart und Marchand in einem Atemzug von gender roles und gender relations sprechen geben sie bereits einen ersten Hinweis darauf, warum "GAD proponents" so zögerlich Nutzen aus ihrem kritischen Potential ziehen. Gender roles frameworks und social relations analysis of gender sind zwei sehr unterschiedliche Ansätze, die auf ebenso unterschiedliche politische Positionen schließen lassen. Gender roles frameworks wurden (zum Beispiel von Overholt et al. 1985) für Trainings entwickelt, in denen Mitglieder der internationalen Entwicklungsbürokratie lernen sollen, die Kategorie gender in ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Basierend auf allgemein akzeptierten Effizienz-Argumenten, benutzen gender-role frameworks eine ökonomische Sprache, die dazu dienen soll, Diskussionen um das "heiße Eisen" gender einen rationalen Verlauf zu geben und sie weniger bedrohlich erscheinen zu lassen. Dadurch, daß sie sich auf existierende Arbeitsteilungen innerhalb von Haushalten und Subsistenzwirtschaften sowie auf Erhebungen von Zugang und Kontrolle über Ressourcen konzentrieren, lassen sie Fragen nach dem Ursprung von ungleichen/ungerechten Haushaltsstrukturen unangetastet. Außerdem vernachlässigen sie die Art und

Weise in der solche Strukturen dafür sorgen, daß Frauen oftmals keine Kontrolle über ihnen zugedachte Ressourcen erhalten.

Social relations analysis andererseits, ist ein ganzheitlicherer und weniger technischer Ansatz, der beispielsweise von Naila Kabeer vertreten wird. Er erweitert die Analyse der Ungleichheit in Geschlechterverhältnissen über die Sphäre des Haushaltes hinaus in alle gesellschaftlichen Bereiche, so daß der Markt, der Staat, die Gemeinschaft und die Entwicklungszusammenarbeit selbst darin eingeschlossen werden. Gleichzeitig werden ungleiche Geschlechterverhältnisse als lediglich eine Facette der Machtverhältnisse wahrgenommen, die menschliches Zusammenleben bestimmen. Das Ziel des social relations analysis Ansatzes ist es, nicht nur entwicklungspolitische Interventionen an die existierende sexuelle Arbeitsteilung anzupassen sondern diese auch zu verändern.

Es deutet also einiges daraufhin, daß Parpart und Marchand social relations analysis meinen, wenn sie von GAD sprechen. Ich möchte Cecile Jacksons Antwort auf Chandra Talpade Mohantys bekannte Kritik "Under Western Eyes" als ein weiteres Beispiel für diese Art Begriffskonfusion geben.

In "Under Western Eyes" kritisiert Mohanty u. a. die liberale WID-Literatur weil diese das beste Beispiel für "universalization on the basis of economic reductionism" biete. WID als ein Genre westlich-feministischer Literatur vergleiche Frauen der Dritten Welt lediglich auf der Basis ihres Geschlechts und der Tatsache, daß sie von ökonomischen Entwicklungsprozessen betroffen seien, und lasse sie dadurch als eine einheitliche Gruppe erscheinen, ungeachtet der Unterschiedlichkeit ihrer jeweiligen Lebenssituationen. In dieser Art von Texten sei nicht nur das soziale Geschlecht an die Stelle des biologischen getreten, indem Unterschiede zwischen Frauen und Männern von vornherein mit Unterdrückung gleichgesetzt worden seien, sondern die Betonung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern habe auch dazu geführt, daß andere Formen von Unterdrückung verschleiert würden, die sich beispielsweise in Klassenunterschieden und internationalen Machtasymmetrien zwischen den Ländern des Nordens und des Südens manifestierten. Frauen der Dritten Welt seien auf diese Art einseitig als Opfer dargestellt worden, während westliche Feministinnen implizit als befreit, modern und getrieben von dem Wunsch ihren armen unterdrückten Schwestern zu helfen, erschienen.

In ihrem Artikel "Post Poverty Gender and Development" nimmt Cecile Jackson direkt auf diese Kritik Bezug und antwortet "This view might be true for WID but the extension of this criticism on GAD seems to be poorly founded, given the emphasis in GAD on social relations and context, on differences among women, as well as on agency" (1997:150).

Warum sieht Jackson hier die Notwendigkeit GAD zu verteidigen, obwohl Mohanty explizit WID angegriffen hatte? Es erscheint plausibel zu vermuten, daß Jackson die Gelegenheit nutzte, nicht nur GAD von WID zu distanzieren sondern gleichzeitig klarzustellen, was ihrer Meinung nach den echten GAD Ansatz ausmacht: social relations analysis, Kontextualisierung, ein Bewußsein der Unterschiede zwischen Frauen und die Betonung ihrer Handlungsfähigkeit.

Die Notwendigkeit zwischen social relations analysis und gender roles frameworks begrifflich zu unterscheiden, anstatt das Etikett GAD zu benutzen, wird um so deutlicher, als Mohantys und ähnliche

Kritiken gender-roles frameworks ebenso betreffen wie WID Ansätze. Welchen Sinn hat es, herauszufinden, daß unterschiedliche soziale Rollen, die Männer und Frauen einnehmen, kulturell konstruiert sind, wenn diese lediglich mechanisch erhoben und dann als etwas Gegebenes behandelt werden? Die Antwort auf diese Frage hängt von dem ab, was Naila Kabeer in ihrem Buch "Reversed Realities" als politischen Subtext eines analytischen Rahmens bezeichnet, d.h. die Absichten und politischen Positionen derjenigen die ihn verwenden.

Von einer (neo-)liberalen Position aus gesehen, die beabsichtigt, wie es ein UNDP Administrator ausgedrückt hat, "to bring all resources available for development into one unified framework" , ist es eine durchaus rationale Herangehensweise, sich zunächst über die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu informieren und dabei etwas über potentiell vorhandene überschüssige Arbeitszeit in jedem kulturellen Kontext herauszufinden.

1.2. WID - GAD - Mainstreaming

Wie eingangs erwähnt, macht ein Teil der von mir untersuchten Literatur Unterschiede zwischen WID und GAD eher an Methoden der Implementation fest. In diesen Darstellungen erscheint GAD in erster Linie als eine Art Schlußstrich, der unter die Pleiten und Pannen der WID-Dekade gezogen wurde. Anstatt das Projekt 'sozialistischen Feminismus' im Gegensatz zur liberal-feministischen WID-Unternehmung zu sein (wie z.B. bei Marchand and Parpart oder Rathgeber), wird GAD als das Lernergebnis aus den Erfahrungen mit WID präsentiert. Manchmal wird die Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi implizit oder explizit als Wasserscheide zwischen WID und GAD, oder als eine Art Evaluierungssitzung behandelt, auf der allgemein beschlossen wurde, von WID auf GAD überzuwechseln. Auf diese Weise werden eine Reihe von offenbar unfruchtbaren Ansätzen und Methoden als WID klassifiziert und abgewiesen. Beispiele hierfür sind der project approach, der women-only approach, der income-generation approach, die Einrichtung von separaten WID Einheiten in Regierungen und Organisationen, die Vorrangigkeit Frauen Zugang zu Entwicklung zu verschaffen, oder die Planung für Frauen als additive Angelegenheit.

Diesen Darstellungen zufolge hatte die Tatsache, daß WID sich generell auf Frauen "in Isolation" konzentrierte dazu geführt, daß Frauen sowohl als Klientinnen von entwicklungspolitischen Maßnahmen, wie auch in den Entwicklungsbürokratien selbst, weiter marginalisiert wurden. Der technologische Wechsel von "Frauen" zu "Gender" und damit von WID zu GAD bedeutete, daß das wahre Problem nicht Frauen sondern ihre untergeordnete Position vis-a-vis Männern sei, die sich in geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und in sozial konstruierten gender-Rollen manifestierte. Der Wechsel von WID zu GAD bedeutete weiterhin, daß um die Geschlechterverhältnisse der KlientInnen zu verändern auch eine Veränderung des Entwicklungsestablishments dahingehend bewirkt werden müsse, daß Frauen auf allen Ebenen an Entscheidungen beteiligt werden. Obwohl durchaus gesehen wurde, daß die Machtpositionen in Entwicklungsorganisationen fast ausschließlich von Männern besetzt waren, die ihre Entscheidungen "geschlechtsblind" fällten, so daß mit überwältigenden politischen Widerständen gerechnet werden mußte,

wurden diese Widerstände interessanterweise überwiegend als technische Probleme, Informationslücken und/oder Probleme der persönlichen Einstellung behandelt.

Mainstreaming, die Strategie mit der die Fehler der WID-Periode korrigiert werden sollten, bestand demnach im Wesentlichen aus den folgenden Punkten:

1. Der Einführung von Gender Trainings, um Veränderungen der Einstellungen von MitarbeiterInnen der Entwicklungsorganisationen zu bewirken.
2. Der Bereitstellung von analytischen Frameworks, Richtlinien und Checklists deren Anwendung zu gender-bewußter Planung führen sollte.
3. Der Erhebung von nach Geschlecht getrennten Daten und der Entwicklung von geschlechtsspezifischen Indikatoren, um Informationen über die Situationen von Frauen zu erhalten.

In welchem Zusammenhang stehen nun also GAD und Mainstreaming? Die Hinweise, die sich in der Literatur auf diese Frage finden, lassen keine eindeutige Antwort zu. Goetz und Baden sprechen von Mainstreaming als einer Strategie oder Priorität von GAD, Claudia von Braunmühl bezeichnet GAD als eine Möglichkeit Frauen die Ressourcen des Mainstreams zugänglich zu machen. Razavi und Miller erklären den Wechsel von WID zu GAD ohne mainstreaming auch nur zu erwähnen, während Mary Anderson über Mainstreaming als, eine WID-Strategie schreibt, ohne GAD zu erwähnen. Eva Rathgeber insistiert, daß GAD (abgesehen von Forschungsprojekten) niemals in die Praxis umgesetzt worden sei, was impliziert daß Mainstreaming schlechterdings nicht GAD sein kann, während Cecille Jackson argumentiert, daß gerade Mainstreaming die Möglichkeit autonome GAD Diskurse zu führen, verhindere.

Die Beziehung zwischen Mainstreaming und GAD, so scheint mir, ist einmal mehr davon abhängig ob GAD, oder "gender", in seiner emanzipativen Bedeutung (so wie in der social relations analysis) oder als mechanisches Erhebungsinstrument (wie in den gender- roles frameworks) verstanden wird. Wenn Mainstreaming allgemein eher mit GAD in Verbindung gebracht wird, hat das, so vermute ich, mit einem Bruch zwischen der Analyse der Fehler von WID, und der Art und Weise wie diese Analyse in die Praxis umgesetzt wurde, zu tun. Oder, um es anders auszudrücken, die vorrangige Beschäftigung mit den Formen im Gegensatz zu den Inhalten oder Absichten von WID.

WID-Policies werden häufig damit assoziiert, daß sie Frauen als Problem wahrnehmen und dies wiederum wird gleichgesetzt mit einem Fokus auf Frauenprojekte, die von WID-Einheiten gehandhabt werden. GAD, hingegen, wird aufgefaßt als Herrschaftsverhältnisse nicht nur zwischen Männern und Frauen sondern auch zwischen entfremdenden Entwicklungsprozessen und Menschen der Dritten Welt als Problem wahrnehmend und eine Veränderung von beidem fordernd.

Daraus folgt, daß jede Strategie, die beansprucht Gender ins Zentrum der Politikformulierung zu bringen und Frauen auf gleichberechtigte Weise von vornherein miteinzuplanen, als auch Entwicklungsprozesse zu verändern, eher mit GAD als mit WID assoziiert wird. Baden und Goetz weisen jedoch daraufhin, daß „(t)he variety of ways in which "gender" has come to be institutionalized and operationalized in the development arena presents a contradictory and ironic picture. There is a disjuncture between the feminist

intent behind the term and the ways in which it is employed such as to minimize the political and contested character of relations between women and men. A problem with the concept of "gender" is that it can be used in a very descriptive way and the question of power easily removed"(Baden and Goetz 1997: 43).

Gender-Themen (-Interessen) an die Stelle von Frauen-Themen (-Interessen) zu setzen, bedeutet nicht automatisch daß Machtverhältnisse angesprochen werden. Sarah White hat dies sehr treffend ausgedrückt: *„We may discuss whether to call our concerns WID, WAD, GID or GAD ... but the fact is that even if we use the term 'gender' we almost always talk about it only in relation to women, not men"* (1994: 98).

Problematisch ist, daß Frauen häufig auf ihre Gender-Interessen reduziert werden, während Männer offenbar nach Klasseninteressen, Nationalen Interessen usw. handeln. Hierbei wird übersehen, daß das Handeln und die Interessen von Frauen nicht allein durch ihre Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht bestimmt sind. Außerdem werden Gender-Interessen von Männern, wie zum Beispiel das Interesse Machtpositionen, die sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit traditionell in Institutionen innehaben nicht aufzugeben, nicht berücksichtigt.

Hinsichtlich des erwähnten Fokus auf Formen statt auf Inhalte oder Absichten von WID möchte ich außerdem bemerken, daß Policies, Programme und Projekte, die sich speziell an Frauen wenden, nicht notwendigerweise diskriminierend sein müssen. Sie können vielmehr genau dazu gedacht sein, Ungerechtigkeiten und ungleiche Verteilung von Ressourcen und Macht zu korrigieren. Es kommt also weniger auf die Form als auf die dahinterstehenden Absichten und das transformative Potential an.

2. Mainstreaming in der Praxis des UN-Development Fund for Women

Ich möchte zunächst erwähnen, das während meiner Arbeit an diesem Artikel aufgetaucht ist.

Ich habe bereits erwähnt, daß der Schwerpunkt der Mainstreaming Strategien auf der Überwindung technischer Probleme und Informationslücken lag, während politischen Widerständen generell weniger Bedeutung beigemessen wurde. Damit geht einher, daß feministische Kritiken an männlich dominierten Bürokratien und Zweifel an ihrer Fähigkeit, Interessen von Frauen zu befördern, erst relativ spät Eingang in feministische Forschung im Felde der Entwicklungspolitik gefunden haben. Kathleen Staudts Untersuchung der Implementation von "Gender Redistributive Policy" durch USAID von 1985 bildet hier eine

viel zitierte Ausnahme. Obwohl diesem Thema in den 90ern mehr und mehr Aufmerksamkeit zuteil wurde, sind die Analysen die u. a. von Goetz, Jahan und Kardam vorgelegt wurden nur zum Teil auf UNIFEM anwendbar. Ihr gemeinsamer Ausgangspunkt ist, daß sie sich der Institutionalisierung von Gender bzw. WID-Policies in männlich dominierten Mainstream Entwicklungsorganisationen, wie z. B. der Weltbank, der ILO oder UNDP zuwenden. Bei UNIFEM ist der Fall jedoch anders.

Der Voluntary Fund for the UN Decade for Women wurde 1976 aus der "energetic advocacy of women at the 1975 International Women's Year Tribune" auf der Frauenkonferenz in Mexico geboren. Als die

Generalversammlung der Vereinten Nationen 1984 beschloß, daß der Fund über die Frauendekade hinaus permanent bestehen sollte, wurde er in den United Nations Development Fund for Women umbenannt und bekam das folgende dreifache Mandat:

- to serve as a catalyst with the goal of ensuring the appropriate involvement of women in mainstream development activities (A/RES/39/125)
- to support innovative and experimental activities benefiting women in line with national and regional priorities (A/RES/39/125)
- to play an innovative and catalytic role in relation to the United Nations over all System of development cooperation (A/RES/39/125)

Der derzeitigen Direktorin Noaleen Heyzer zufolge, ist UNIFEM "the voice and conscience of women within the United Nations". Zudem sind, abgesehen vom Dienstpersonal, fast sämtliche Stellen, von den Junior Professional Officers bis hinauf zur Direktorin von Frauen besetzt. Ist UNIFEM also eine der Frauenorganisationen, die von Anne Marie Goetz durchaus positiv charakterisiert werden, als ein Weg sich von männlichen Strukturen zu befreien und neue Organisationskulturen zu schaffen, die den Bedürfnisse, Interessen und Vorlieben von Frauen besser angepaßt sind?

Kardam zufolge ist die Institutionalisierung von genderbewußten Policies von den organisationellen, politischen und kognitiven Kontexten der jeweiligen Organisation abhängig (im Falle der Entwicklungszusammenarbeit heißt das natürlich aller zusammenarbeitenden Organisationen). Der organisationelle Kontext bedeutet dabei, ob die offiziellen und inoffiziellen Ziele einer Organisation es erlauben gender bewußten oder gender redistributiven Policies Priorität einzuräumen. Der politische Kontext bezieht sich auf die Machtverhältnisse innerhalb einer Organisation, also darauf wie Einfluß und Ressourcen in ihr verteilt sind. Mit kognitivem Kontext ist die Art und Weise gemeint, in der die Lücke zwischen der Realität und dem angestrebten Zustand wahrgenommen und analysiert wird, sowohl hinsichtlich des Ursprunges dieser Lücke, als auch hinsichtlich des Weges der gewählt wird, um sie zu schließen.

Mainstreaming ist explizites Ziel von UNIFEM und es werden sämtliche Ressourcen für dieses Ziel eingesetzt. Weiterhin wird die Erschaffung von UNIFEM damit gerechtfertigt, daß es notwendig sei die gleichberechtigte Partizipation von Frauen sowohl in der Implementation wie in den Resultaten der Entwicklungszusammenarbeit sicher zu stellen. Der Theorie von Kardam zufolge erweckt UNIFEM demnach zumindest auf den ersten Blick, den Eindruck einer Organisation in der Gender-Policies die besten Chancen haben, ernst genommen und umgesetzt zu werden.

Das Bild ist jedoch unvollständig. Goetz weist daraufhin, daß Frauenorganisationen durch die männlich dominierte institutionelle Umgebung in denen sie operieren, eingeschränkt sind. Im weitesten Sinne bezeichnet die "institutionelle Umgebung" natürlich die Gemeinschaft, den Staat, den Markt und die Beziehungen zwischen Staaten.

Der institutionelle Rahmen, der den unmittelbarsten Einfluß auf UNIFEM hat, ist das System der Vereinten Nationen im allgemeinen und das United Nations Development Programm im besonderen, dem UNIFEM als separate und identifizierbare Einheit in autonomer Assoziation angegliedert ist.

Eine Untersuchung des Gesamtsystems der Vereinten Nationen oder auch nur UNDP's würde ganz andere organisationelle, politische und kognitive Kontexte freilegen und zudem UNIFEM auf die Größe eines WID-desk zusammenschumpfen lassen. Eine umfassende Analyse der Interaktionen zwischen UNIFEM und dem UN-System bzw. UNDP wäre ohne Zweifel sehr interessant, ist aber aufgrund der mir zur Verfügung stehenden Zeit und des mir zugänglichen Materials nicht möglich.

Ich werde anhand von 5 Beispielen aus verschiedenen Bereichen exemplarisch UNIFEM's Praxis im Verhältnis zu UNDP und anderen LIN- Organisationen beleuchten. Ich möchte jedoch gleichhinzufügen, daß diese anhand der mir zugänglichen Dokumente ausgewählten Beispiele möglicherweise nicht für UNIFEM als Ganzes repräsentativ sind. Die ausgewählten Bereiche sind die folgenden:

- Argumente für Frauenförderung
- Ressourcenverteilung
- Kooperation mit anderen LTN-Organisationen
- Objektivien der Evaluierung
- Gender Analyse

2.1. Argumente für Frauenförderung

Eine ehemalige Direktorin von UNIFEM hat die ursprüngliche Intention von Mainstreaming einmal sehr treffend zusammengefaßt "so-called women's issues are not separate - all issues are women's issues". Eines der Probleme mit Mainstreaming ist, daß anstatt Themen wie Ausbildung, Armut, Umweltschutz oder Bevölkerungswachstum aus einer genderbewußten Perspektive anzugehen um dadurch die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen Bereichen zu befördern, oftmals genderbewußte Policies und damit letztendlich Frauen, zu anderen Zwecken instrumentalisiert werden.

Dies verrät die schwache Position der Gender-AdvocatInnen gegenüber den Entscheidungstragenden in vielen Entwicklungsorganisationen, die von den Befürworterinnen des Mainstreaming systematisch unterschätzt worden sind. Die Bedeutung die UNIFEMs Arbeit von seiten UNDP's beigemessen wird, läßt sich beispielsweise an den sogenannten Messages from the UNDP Administrator ablesen, die jedem Jahresbericht von UNIFEM vorangestellt sind, Da heißt es zum Beispiel:

The more secure women are from violence and other abuses, the more their energy and creativity will be freed to contribute to development (UNIFEM 1992:2).

... neither the elimination of poverty nor the regeneration of the enviroment is possible without the advancement of women... (UNIFEM 1993:2).

... women's empowerment and equality of opportunities must be promoted in order to make a difference in poverty eradication strategies (UNIFEM 1996: 4).

Argumente für Frauenförderung auf der 'Basis von Effizienz' anstelle von Gleichberechtigung, können allerdings auch das Ergebnis einer synergetischen, d.h. die Unterscheidung von Mittel und Zweck vernachlässigenden, Auffassung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern seitens der Gender Advokatinnen selbst sein. Dies läßt sich anhand einer Passage aus einem UNIFEM Evaluierungsbericht von 1987 illustrieren:

The UNIFEM director told us about an approach she had heard in a seminar, where the speaker had asked the audience to consider that 9 million hours per day were spent by Kenyan women in collecting water. He added: 'We don't ask you to feel sorry for them, but we ask you to consider the economic disaster implied by this figure'.

Im Bericht heißt es weiter, daß die UNIFEM Direktorin und die externen BeraterInnen übereingekommen seien, daß sich UNIFEM ebenfalls dieser Strategie bedienen solle und daß es eine gute Idee sei einige Werbetricks zu benutzen um die Sichtbarkeit von Frauen zu verbessern.

2.2. Ressourcenverteilung

Staudt hat 1985 darauf hingewiesen, das Symbolic-Politics, d.h. der Einsatz von Policy um der Öffentlichkeit zu demonstrieren, daß etwas getan wird ohne daß wirkliche Reformen durchgeführt werden, endlos verfolgt werden können, wenn sie nicht durch eine adäquate Umverteilung von Ressourcen, sowohl in Form von Geldern als auch von Personal und Einfluß, unterstützt werden. Ein kurzer Blick auf die Budgetverteilung einiger Mitglieder der UN-Family vermittelt den Eindruck, daß Staudts Warnung auch für UNIFEM gilt:

Annual budget of 1996 in million US\$	
UNIFEM	17
UN Environmental Programme	105
UN Population Fund	360
UNDP	927
UN High Commissioner for Refugees	1220

Source: UNIFEM Annual Report 1996; Fischer Weltalmanach 1998.

Dieser Eindruck verstärkt sich angesichts der Tatsache, daß UNIFEM aufgrund seines limitierten Budgets sich zumeist darauf beschränken muß Pilotprojekte zu finanzieren, die dann die Aufmerksamkeit anderer Geldgeber auf sich ziehen sollen. "Catalytic Action", wie diese Praktik genannt wird, ist von seiten UNIFEM's sicher ein kreativer Versuch mit einem Minimum an Geld ein Maximum von Wirkung zu erreichen. Es enthält allerdings auch eine Aussage über den politischen Kontext in den UNIFEM eingebettet ist: Mainstreaming Gender scheint keine Angelegenheit zu sein, der durch Bereitstellung von Geldern Priorität eingeräumt wird.

2.3. Kooperation mit anderen UN-Organisationen

In diesem Zusammenhang ist es lohnend dem individuellen Handeln derjenigen Beachtung zu schenken, die im institutionellen Alltag versuchen, mainstreaming zu betreiben. Goetz betont gegenüber strukturalistischen Perspektiven, daß das Handeln der einzelnen Mitglieder in Organisationen durchaus Einfluß auf die Umsetzung neuer Policies hat. Ihr Engagement oder ihr Widerstand hängt jedoch in hohem Maße davon ab, welche Anreize geboten werden. Staudt weist darauf hin, daß das Handeln der mittleren Angestellten desto wichtiger wird, je steiler die Hierarchien innerhalb einer Organisation ist und je weiter ihre Außenstellen vom Zentrum entfernt sind.

Eine Studie über die Koordination von Gender-Aktivitäten in der Region Ostafrika, die 1997 von UNIFEM in Auftrag gegeben wurde, zeigt die strukturellen Beschränkungen individuellen Handelns auf, macht aber andererseits auch deutlich, daß das persönliche Engagement etlicher Gender focal points eine der wichtigsten Ressourcen der Mainstreaming Unternehmung ist:

„Most of the collaboration and cooperation between agencies and gender focal points ... is largely informal, ad hoc, and based on interpersonal rapport. While these linkages and joint implementation are productive because they are demand driven and are therefore result oriented, ... their operational structures lack a clear sense of mandate and authority and consequently sustainability“ (UNIFEM 1998: 7).

Die Studie führt weiter aus, daß die focal points der anderen UN-Organisationen, die sich zumeist am unteren Ende der organisationellen Hierarchien befinden, von UNIFEM Unterstützung erwarten, sowohl was die Systematisierung von Mainstreaming Aktivitäten betrifft, als auch durch die Bereitstellung von Richtlinien und Gender-Trainings. Das UNIFEM Büro für Ostafrika ist diesen Anforderungen jedoch weder finanziell noch von der Anzahl und Qualifizierung seines Personals gewachsen. Zudem wird es aufgrund der Konkurrenz zwischen den einzelnen UN Organisationen nicht als Autorität in Gender Angelegenheiten anerkannt. Die von der Studie empfohlene bessere Ausstattung mit Finanzen und Personal untermauert daher die bereits erwähnte These von Staudt, derzufolge ohne ausreichende Bewilligung von Ressourcen keine wirkliche Veränderung erreicht werden kann.

2.4. Objektivien der Evaluierung

Widerstände gegenüber Gender Policies können sich auf vielfache Weise äußern, eine davon ist die "empowerment"-orientierten Objektiven von Programmen und Projekten gegenüber den eher materiellen oder technischen Objektiven herunterzuspielen.

Im Falle von UNIFEM kann dies an der Art wie der Erfolg von Projekten gemessen wird illustriert werden. Ein UNIFEM Occasional Paper, das sich damit befaßt, ob Regierungen oder NGOs bessere Implementationspartner sind, beschreibt den Evaluierungsprozeß. Demnach wird in Evaluierungen von UNIFEM Projekten nach instrumentellen und nicht- instrumentellen Zielen unterschieden. Instrumentelle Ziele sind dabei definiert als "desired economic or social effects that directly help to enhance the material life of the beneficiaries" während nicht-instrumentelle Ziele als "unintended or inadvertent effects on the physiological, psychological, emotional, relational, or communal aspects which may or may not directly enhance the material life of the beneficiaries" beschrieben werden. Die Messung der Effektivität eines Projektes bezieht sich ausschließlich auf den ersten Typus von Indikatoren (d.h. die instrumentellen) da "in the UN context development goals pertain more to the material/technical or utilitarian goals" . Zwar werden in einem zweiten Schritt auch die nicht-instrumentellen Aspekte ausgewertet, es scheint sich jedoch hierbei mehr um einen Nachsatz zu handeln. Dieser Eindruck wird durch einen Kommentar unterstützt der sich auf beobachtete negative nicht-instrumentelle Effekte bezieht:

"(T)he double burden of home and project, older children having to take over home chores, younger children being left at home unattended, work as bringing boredom, etc. -- are inherent in the very presence and make-up of present day development projects regardless of who funds them ... Their negation generally would require wider or major structural changes, changes which may be outside the capability of individual projects..." (UNIFEM, O. P. No 2, 1988: 24)

Es ist natürlich richtig, daß struktureller Wandel nicht durch einzelne Projekte bewirkt werden kann. Trotzdem lassen Aussagen wie diese, eine Organisation, die für sich in Anspruch nimmt die Interessen von Frauen zu befördern, wenig glaubhaft erscheinen.

2.5. Gender-Analyse

Um die Interessen von Frauen befördern zu können, muß zunächst herausgefunden werden worin diese bestehen. Der von UNIFEM in einem weiteren Occasional Paper zu diesem Zweck empfohlene Weg ist die Erstellung von sogenannten Profiles of Women's Roles in Productive Sectors. Diese Profiles basieren auf dem eingangs beschriebenen Gender-roles framework von Overholt et. al. (1985) und dienen dazu "to make basic data available to policy makers and project planners in a readily digestible form that can be used as a planning tool" . Das Occasional Paper gibt ein Beispiel eines solchen Profiles für die Regionen Darfur und Kordofan in West Sudan. Ironischerweise enthält das Dokument den Vorsatz, daß es gewagt sei Generalisierungen über zwei Regionen zu machen in denen es allein verschiedene Bewirtschaftungssysteme, sowie unterschiedliche Klimazonen, Bodenarten, Religionen, Ethnien, Lebensstile und politische Bedingungen gebe. Dennoch fährt das auf diesen Vorsatz folgende, im ganzen 4 DIN-A4 Seiten starke Profile fort, die Frauen der zwei Regionen als eine Kategorie zu behandeln, die sich

dadurch auszeichnet, daß erstens ihre soziale und ökonomische Sphere von der der Männer getrennt sei, sie zweitens die Verantwortung für die Hausarbeit hatten, sie drittens generell mehr arbeiteten als die Männer und sie viertens nicht am politischen und öffentlichen Leben teilnehmen.

Wohin eine solche Analyse führen kann, zeigt Arme Marie Goetz' Fallstudie eines Fischräucherprojekts in Guinea, das gemeinsam von UNIFEM und der FAO entworfen und von UNDP finanziert worden ist. Das Projekt stellte sich als ein ausgesprochener Mißerfolg heraus und endete "in the detriment of women's power positions in fish processing" . Goetz schreibt die Fehlschläge des Projektes einer Reihe von falschen Annahmen über die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die gemeinsamen Interessen von Frauen zu, die der Projektplanung vorausgingen. Anstatt die sozialen Beziehungen zwischen Menschen verschiedener Wohnorte, Alter, Geschlechter und Beschäftigungen zu analysieren und auf diese Weise etwas über ihre konvergierenden und divergierenden Interessen herauszufinden, war auch hier vereinfachend angenommen worden. Frauen teilten qua Geschlecht die gleichen Interessen und diese seien automatisch denen der Männer entgegengesetzt.

Abschließend möchte ich noch einmal betonen, daß die Selektivität des mir zugänglichen Materials kein allgemeines Urteil über UNIFEM zuläßt. Dennoch hoffe ich mit Hilfe der Beispiele aus der Praxis von UNIFEM veranschaulicht zu haben, daß das Unternehmen Mainstreaming gefahrläuft, alte WID Fehler zu wiederholen. Dies weniger in der Form ("Frauenprojekte") sondern eher dadurch, daß die Unterschätzung der Machtverhältnisse in Mainstream Entwicklungsorganisationen und deren Kontexte eher dazu führt, daß Frauen zu anderen Zielen instrumentalisiert werden, als zu einer Transformation des Mainstreams, die den Interessen von Frauen gerecht werden könnte. Besonders die Vernachlässigung negativer Auswirkungen von Entwicklungsinterventionen auf Frauen und die fortdauernde Sichtweise von Frauen als homogener Gruppe, wie sie in der Verwendung von Gender-roles frameworks zum Ausdruck kommt, unterstützen die Annahme, daß mainstreaming die liberal(-feministische) WID-Tradition fortsetzt.

Literatur

Anderson, M. (1993). Focusing on Women - Unifem's Experience in Mainstreaming. New York: Unifem.

Arendt, H. (1996). Macht und Gewalt. München/Zürich: Piper.

Braunmühl, C. v. (1996). "Mainstreaming Gender oder von den Grenzen, dieses zu tun", pp- 1-16 of Begegnungen und Einmischungen. Festschrift für Renate Rott zum 60. Geburtstag. (ed.) Braig, M. Stuttgart: Verlag Hans-Dieter Heinz.

Fischer Weltalmanach (1998). Der Fischer Weltalmanach: Zahlen Daten Fakten'98. Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.

Frey, R. (1998). Training Gender, Vortrag im Rahmen der Vorlesungsreihe Genderansätze in der Nord-Süd Arbeit, unveröffentlicht.

Goetz, A.M. (1989). *Fishy Business: Misunderstanding Gender and Social Relations in a Fish Smoking Project in Guinea. Case Study.*

Goetz, A.M. (1997). "Introduction: Getting Institutions Right for Women in Development", pp. 1-28 of *Getting Institutions Rights for Women in Development*. (ed.) Goetz, A.M. Zed Press.

Heyzer, N. (1995). "A Women's Development Agenda for the 21' Century", pp. 1-22 of *A Commitment to the World's Women: Perspectives on Development for Beijing and Beyond*. (eds.) Heyzer, N., Kapoor, S., Sandier, J. New York: Unifem.

Jackson, C. (1996). "Rescuing Gender From the Poverty Trap", *World Development*, 24: 4, 489-504.

Kabeer, N. (1994 a). "Gender-aware policy and planning: a social-relations perspective", pp- 80-97 of *Gender Planning in Development Agencies* (ed.) Macdonald, M. Oxford: Oxfarm.

Kabeer, N. (1994 b). *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. London/New York: Verso.

Kardam, N. (1991). *Bringing Women, In: Women's Issues in International Development Programs*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers.

Kardam; N. (1997). "Making Development Organizations Accountable: The Organizational, Political and Cognitive Contexts", pp. 44-60 *Getting Institutions Right for Women in Development*. (ed.) Goetz, A.M. Zed Press.

Mohanty, Ch. T. (1991). "Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses", pp.51-80 of *Third-World-Women and the Politics of Feminism*, (eds.) Mohanty, Ch. T., Russo, A., Torres, L. Bloomington/Indianapolis: Indiana University Press.

Moser, C.O.N. (1993). *Development Theory Practice & Training*- London/New York: Routledge.

Parpart, J.L., Marchand, M.H. (1995). "Exploding the Canon: An Introduction/Conclusion", pp. 1-22 of *Feminism / Postmodernism/ Development*. (eds.) Marchand, M.H., Parpart, J.L. London/New York: Routledge.

Rathgeber, E.M. (1990). "WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice", *The Journal of Developing Areas*. 24: July 1990, 489-502.

Royal Norwegian Ministry of Development Cooperation, The (1987). *Evaluation Report 1.88: UNIFEM: The [United Nations Development Fund for UMAB International*.

Staudt, K. (1985). *Women, Foreign Assistance, and Advocacy Administration*. New York: Praeger.

United Nations Development Fund for Women (1988). Unifem Occasional Paper No.2: Unifem and Non-Governmental Organizations: A Dokumentation and Aalysis. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1987). Unifem Occasional Paper. Women, Technology and Rural Productivity. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1988). Unifem Occasional Paper No.7: Profiles of Women Agricultural Producers: A Tool for Development Planners -A Sudan Example-. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1992). Unifem Annual Report.1992. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1993). Unifem Annual Report 1993. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1996). Unifem Annual Report 1996. New York: Unifem.

United Nations Development Fund for Women (1998). Coordination of UN-Gender Activities in the Eastern & Africa Region. New York: Unifem.

White, S. (1994). "Making men an issue: gender planning for the other half, pp.98-110 of Development Agencies (ed.) Macdonald, M. Oxford: Oxfam.

Zur Autorin:

Barbara Stielau studierte Politische Wissenschaft an der FU sowie Südostasienwissenschaften an der HU. Von Oktober 1997 bis April 1998 absolvierte sie ein Praktikum beim United Nations Development Fund for Woman (UNIFEM) in Nairobi. Seit Oktober 1998 nimmt sie an einem Masters Programm in Gender & Development teil, das gemeinsam von der University of Sussex und dem Institut for Development Studies angeboten wird.