

CEWS Newsletter Nr.4 / 2001

Inhalt

[1. Wissenschaftspolitik](#)

[2. Gleichstellungspolitik](#)

[3. Hochschulen](#)

[4. Forschungseinrichtungen](#)

[5. Europa](#)

[6. Frauen- und Genderforschung](#)

[7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine](#)

[8. Ehrungen](#)

[9. Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming](#)

[10. Termine](#)

[11. Neuerscheinungen](#)

[12. Impressum](#)

1. Wissenschaftspolitik

Dienstrechtsreform

Seit Ende April liegen die Referentenentwürfe für eine Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und eine Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes vor.

Mit diesen Entwürfen werden die Vorschläge der Expertenkommission von Juni 2000 und die Eckpunkte des BMBF zu einer Dienstrechtsreform von September 2000 umgesetzt.

Die Änderung der Qualifizierungswege wird mit der HRG-Novelle realisiert.

Wesentliche Elemente sind hier:

- Einführung eines Status für Doktorandinnen und Doktoranden
- JuniorprofessorInnen gehören zur Gruppe der HochschullehrerInnen (mit Promotionsrecht).
- Die zusätzliche wissenschaftliche Leistung als Einstellungsvoraussetzung für ProfessorInnen wird in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. Diese Leistung ist nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens (weitgehende Einschränkung bschaffung der Habilitation). Die Qualität der Leistung wird in Berufungsverfahren bewertet (aufnehmende Hochschule).
- JuniorprofessorInnen können bei der Berufung auf eine Professur an der gleichen Hochschule berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben.

- Die Qualifikationszeit zwischen Hochschulabschluss und Abschluss der Juniorprofessur beträgt insgesamt 12 Jahre (6 Jahre vor der Juniorprofessur und 3 + 3 Jahre - mit Zwischenevaluation - in der Juniorprofessur). Verlängerungen nach Mutterschutz und Elternzeit werden nicht berechnet.
- Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen arbeiten zugeordnet unter fachlicher Verantwortung und Betreuung von HochschullehrerInnen. Innen können Aufgaben übertragen werden, die der Vorbereitung einer Promotion oder zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen dienen. Die Befristungsdauer beträgt insgesamt 6 Jahre vor und 6 Jahre nach der Promotion; berechnet werden alle Arbeitsverhältnisse an einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung.
- Für die Regelerfordernis "Juniorprofessur" besteht eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2010.
- Das gesamte Gesetz ist in geschlechtsneutraler Sprache bzw. mit Bezeichnungen verfasst, die Frauen und Männer einschließen.

Beide Gesetzentwürfe wurden noch nicht ins Netz gestellt.

Am 30. April fand zu dem Gesetz eine Anhörung der Verbände im BMBF statt. Stellungnahmen der BuKoF, der GEW sowie des Allgemeinen Fakultätentages sind im Internet zu finden: <http://www.bukof.de/Stellungnahmen.htm>

GEW: http://www.gew.de/presse/nachrichten/frame_index.html

Presseerklärung des Allgemeinen Fakultätentages:
http://idw.tu-clausthal.de/public/zeige_pm.html?pmid=34001

Weitere Informationen:

Zweiwochendienst Bildung-Wissenschaft-Kulturpolitik 6-7/2001

TAZ 16.5.2001, <http://www.taz.de/pt/2001/05/16/a0147.nf/text>

DUZ Nr. 9 / 2001, S. 13.

Jahresversammlung der HRK am 3. / 4.5. 2001

Die Reden können eingesehen werden unter: <http://www.hrk.de/> - Aktuelles - Jahresversammlung
[zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Gleichstellungspolitik

Mikrozensus 2000: Männer fast doppelt so häufig als Führungskräfte tätig wie Frauen

Fast jeder 5. Mann, aber nur jede 10. Frau gaben im Mikrozensus des statistischen Bundesamtes an, als Führungskraft oder mit herausgehobener Tätigkeit beschäftigt zu sein. Knapp ein Drittel aller Führungskräfte war damit weiblich (1,6 Mill.), mehr als zwei Drittel (3,5 Mill.) männlich. Bei Männern in Führungspositionen gilt nach wie vor das Senioritätsprinzip: Je älter desto häufiger fallen Führungsaufgaben an. Dagegen waren Frauen mit einem Anteil von gut 13 % an allen erwerbstätigen Frauen in der Altersklasse von 30 bis unter 45 Jahren am häufigsten als Führungskräfte anzutreffen.

Auch ein hoher Bildungsabschluss kann von Frauen und Männern nicht in der gleichen Weise verwertet werden: Von den Männern mit akademischer Ausbildung arbeiteten zwei Drittel als Angestellte in einer Führungsposition oder einer herausgehobenen Position bzw. als Beamte im höheren Dienst. Bei Frauen

waren es mit 46 % deutlich weniger.

Weitere Informationen

<http://www.statistik-bund.de/presse/deutsch/pm2001/p1440031.html>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. Hochschulen

Informationssystem Studienwahl & Arbeitsmarkt (ISA) jetzt mit geschlechtsspezifischen Daten

ISA informiert über die 26 am meisten nachgefragten Studiengänge an deutschen Universitäten und Fachhochschulen mit Daten zu StudienanfängerInnen, Studierenden, AbsolventInnen sowie zur Erwerbstätigkeit.

Alle Daten sind jetzt geschlechtsspezifisch aufbereitet.

AdressatInnen von ISA sind primär SchülerInnen, Studienberechtigte und Studierende. Durch die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung lassen sich nun auch schnell Informationen über den Frauenanteil an den Studierenden und den Abschlüssen, aber auch an Erwerbstätigen und Erwerbslosen eines Studiengangs finden. Auch die Studiendauer und das Alter beim Abschluss ist aufgeschlüsselt.

<http://www.uni-essen.de/isa>

Arbeitsgruppe Wissenschaftsstruktur übergibt Bericht und Empfehlungen zur Hochschullandschaft Sachsen-Anhalt

Am 26. April 2001 wurden Bericht und Empfehlungen zur Hochschullandschaft Sachsen-Anhalt veröffentlicht. Für ein Land, das sich Gender Mainstreaming auf die Fahnen geschrieben hat, enthält der Bericht allerdings ein großes Manko: Die Daten sind nicht geschlechtsspezifisch aufbereitet. Außer dem Hinweis auf einen geplanten Frauenstudiengang "Business Mathematics" an der Hochschule Harz finden sich keine Aussagen zur Gleichstellung oder zur Situation von Frauen. Auch werden keine Empfehlungen gemacht, wie beispielsweise bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Frauenanteil an den WissenschaftlerInnen oder den Professuren verbessert werden könnte. Mit knapp über 10% Professorinnen-Anteil hätte auch Sachsen-Anhalt hier Handlungsbedarf.

(zu: [Umsetzung des Gender Mainstreaming am Beispiel Sachsen-Anhalt](#))

Pressemitteilung: http://www.sachsen-anhalt.de/presseapp/data/mk/2001/057_2001.htm

Bericht: http://www.mk.sachsen-anhalt.de/min/service/bericht_ws_struktur.doc

Selbständigkeit von HochschulabsolventInnen (HIS-Kurzinformation A 2/2001)

14% der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen ist selbständig; davon sind 65% männlich. Die Autoren untersuchten mit ihrer Studie biographische Merkmale und Studienverhalten, Zugänge in die Selbständigkeit und die Beschäftigungsstrukturen. Die Daten sind in den meisten Fällen geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt.

Pressemitteilung und Bericht zum Herunterladen

<http://www.his.de/>

Universität Hannover vergibt Preis für aktive Frauenförderung

Am 16. Mai vergab die Universität Hannover erstmals den mit 10.000,- DM dotierten Preis, den dieses Jahr der Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltwicklung erhielt. Der Fachbereich weist einen Frauenanteil in den Drittmittelprojekten von 71% vor; ein Viertel der Professuren sind mit Frauen besetzt. Überzeugt wurde die Jury auch durch eine Vielzahl von Forschungsprojekten mit frauenspezifischen Fragestellungen, so das Projekt der Arbeitsgemeinschaft "Frauen in der Geschichte der Landschafts- und Freiraumplanung."

<http://www.uni-hannover.de/aktuell/pressein/2001/2001presseinfo37.htm>

Zwei weitere Mentoring-Projekte an Hochschulen

Das Mentoring-Projekt Women@Tec der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Fachhochschule Oldenburg / Ostfriesland / Wilhelmshaven zielen auf die Erhöhung der Absolventinnen- und Promovendinnenquote in den naturwissenschaftlichen Studiengängen sowie die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zu einer Professur oder anderen Führungsaufgabe. In dem 18monatigen Projekt, das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst unterstützt wird, werden 10 - 15 Mentees betreut.

Weitere Informationen: Christa Funke (Gleichstellungsstelle Universität), Tel. (0441) 798-3414, christa.funke@uni-oldenburg.de; Antje Gronewold (Fachhochschule) (04921) 807-1006, antje.gronewold@fho.emden.de

Das Mentoringprogramm "Frauen im Tandem zum Erfolg" der Universität Konstanz hat vor allem den Berufeinstieg von Studentinnen im Visier. Ziele sind unter anderem, den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen zu erhöhen, praxisnah auf berufliche Anforderungen und auf Führungspositionen vorzubereiten sowie Netzwerke zwischen Studentinnen und Frauen im Berufsleben anzustoßen.

Weitere Informationen: <http://www.mentoringprogramm-konstanz.de/>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

4. Forschungseinrichtungen

Fachinformationszentrum Karlsruhe erhält TOTAL E-QUALITY Prädikat

In feierlichem Rahmen wurde am 23. Mai 2001 im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in Berlin das **Fachinformationszentrum Karlsruhe** mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Gastrednerin war Frau Dr. Bergmann, Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Eine unabhängige Jury kam zu dem Ergebnis, dass sich das Fachinformationszentrum Karlsruhe sowie vier weitere Bewerber-Organisationen vorbildlich für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz einsetzt. Neun weitere Organisationen wurden bereits zum zweiten Mal ausgezeichnet und dokumentierten damit auch die Weiterentwicklung ihrer Chancengleichheitspolitik.

Das **TOTAL E-QUALITY Prädikat** wird seit 1997 vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. an Organisationen verliehen, die eine an Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenskultur und Maßnahmen zu deren Verwirklichung nachweisen können. Das Prädikat ist drei Jahre gültig und muss danach erneuert werden.

Das Fachinformationsszentrum Karlsruhe gehört als Service-Einrichtung für wissenschaftlich-technische Information zur Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) und produziert und vermarktet Informationsdienste in elektronischer und gedruckter Form, um den Technologietransfer und die Innovationsförderung zu intensivieren.

1998 wurde mit dem Forschungszentrum Jülich zum ersten Mal eine Forschungseinrichtung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Am 28. Mai wird im Rahmen des Kongresses "Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?" ein speziell auf die Bedingungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen optimiertes Bewerbungsverfahren eingeführt. (TOTAL E-QUALITY Science Award).

Mit der neuesten Prädikatsvergabe gibt es nunmehr 50 Prädikatsträger mit mehr als einer Million Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das CEWS gratuliert den Prädikatsträgern und ganz besonders dem Fachinformationszentrum Karlsruhe!

Weitere Informationen zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat unter <http://www.total-e-quality.de>

Informationen zum TOTAL E-QUALITY Science Award: <http://www.total-e-quality-science.de>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

5. Europa

Dossier "La science et l'égalité des sexes"

Im "Figaro étudiant" vom 2. Mai 2001 ist ein Dossier über die Situation von Frauen in der Wissenschaft in Frankreich erschienen. Enthalten ist darin unter anderem ein Interview mit Anne Fagot-Largeault, Professorin am Collège de France.

Online-Version mit Verweisen auf weitere Dokumente:

http://www.figaroetudiant.com/formation/dossiers/egalite/index_egalite.php

Fortschrittsbericht der Europäischen Kommission zu Frauen in der Wissenschaft

Seit wenigen Tagen liegt der Bericht "Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science" vor.

Aufbauend auf den ETAN-Bericht wird die weitere Entwicklung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung in Europa seit der Einsetzung des Aktionsplans Anfang 1999 dokumentiert.

Der Bericht kann als pdf-Datei geladen werden unter:

<http://www.cordis.lu/improving/women/documents.htm>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

6. Frauen- und Genderforschung

Marie Jahoda verstorben

Im Alter von 94 Jahren verstarb am 28. April eine der bekanntesten Sozialwissenschaftlerinnen des Jahrhunderts: Frau Prof. Dr. Marie Jahoda.

Die damals erst 26jährige ausgebildete Psychologin fand bereits 1933 mit ihrer Studie: "Die Arbeitslosen von Marienthal" große Anerkennung, mit der sie erstmals die psycho-sozialen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit eindrucksvoll und nachdrücklich dokumentierte. Die Studie, an der sie zusammen mit Paul Lazarsfeld arbeitete, gilt bis heute als Meilenstein der Sozialwissenschaften, nicht zuletzt auch wegen ihrer Methodik.

1936 mußte Marie Jahoda ohne ihre kleine Tochter vor dem nationalsozialistischen Regime nach England fliehen, wo sie die Kriegsjahre verbrachte. Danach emigrierte sie in die USA, wo sie eine wissenschaftliche Karriere machte und unter anderem mit Horkheimer zusammenarbeitete. Ende der 50er Jahre kehrte sie nach England zurück, arbeitete viele Jahre an der Universitaet Brunel, später an der Universität von Sussex, wo sie bis zu ihrem Tod lebte.

1994 wurd die erste internationale Gastprofessur für Frauenforschung an der Ruhr-Universität-Bochum eingerichtet und nach Marie Jahoda benannt. Gefördert vom Land NRW dient die Marie-Jahoda-Professur seitdem zur Einladung ausländischer ProfessorInnen, die vorrangig in den Sozialwissenschaften, aber auch in den Kommunikations- und Medienwissenschaften, der Geschichte und Kunstgeschichte sowie der Anthropologie neue Erkenntnisse für die Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt haben .

Neuer Studiengang "Geschlechterforschung" an der Uni Göttingen eröffnet

Am 26. April wurde der Studiengang "Geschlechterforschung" der Universität Göttingen in Anwesenheit von Minister Oppermann eröffnet. Seit dem Sommersemester 2001 können sich Studierende für das Magister-Nebenfach immatrikulieren. Der Studiengang ist interdisziplinär konzipiert; 17 Studienfächer sind insgesamt beteiligt.

Weitere Informationen: <http://www.geschlechterforschung.uni-goettingen.de/>

Pressemitteilung: <http://www.niedersachsen.de/scripts/aktinforead.asp?Ministerium=MWK&ID=5934>

Gender-Institut in Sachsen-Anhalt gegründet

Das Gender-Institut Sachsen-Anhalt (G-I-S-A) mit Sitz in Magdeburg ist bundesweit das erste Landesinstitut, das ausschließlich mit Forschungsaufgaben zur Gleichstellungspolitik betraut ist. Derzeit sind vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am G-I-S-A beschäftigt, der Auf- und Ausbau wird in den kommenden drei Jahren aus der Landeskasse sowie mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt, im ersten Jahr mit rund 600.000 Mark. Längerfristig soll das Institut auch als offizieller Sitz des Europäischen Vereins für Frauen und Naturwissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie (WiTEC) ausgewiesen werden.

Nach Angaben der Frauenministerin Dr. Gerlinde Kuppe sei damit ein wichtiger Baustein zur weiteren Qualifizierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik gelegt. Frau Dr. Kuppe verspricht sich vom neugegründeten Institut "wichtige Impulse zum Abbau von Wissensdefiziten und Verständnisproblemen über die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern...". Derzeit gäbe es - so die Ministerin - in Deutschland noch zu wenig geschlechtsspezifisch aufbereitete Statistiken. Im Mittelpunkt der Forschungsarbeit von G-I-S-A steht daher zunächst, dieses Defizit auszugleichen. Geplant ist ein "Gender-Report" für Sachsen-Anhalt, in dem geschlechtsspezifische Daten aus den verschiedenen Lebensbereichen analysiert werden, z.B. hinsichtlich Arbeitsmarkt, Familienleben und Gesundheitsverhalten. Der Aufbau einer Internet-Datenbank und die Organisation von Workshops und Fachtagungen gehören ebenso zu den Aufgaben wie die Beratung von Landesverwaltung, Organisationen und Unternehmen zur Frauenförderung.

Kontakt und Information: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales; Pressestelle Seepark 5-7, 39116 Magdeburg; Tel: 0391/567-4607 Email: ms-presse@ms.lsa-net.de ; Homepage: http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/fr_frauen.htm

Europäische Netzwerke zur Frauen- und Geschlechterforschung AOIFE und ATHENA

AOIFE steht für Association of Institutions for Feminist Education and Research in Europe. Dabei handelt es sich um eine Organisation, der rund 80 Institutionen aus über 20 europäischen Ländern angehören. AOIFE fördert seit ihrer Gründung 1996 die Frauen- und Geschlechterforschung durch Kooperationen und Vernetzungen.

<http://www.tema.liu.se/aoife/>

Bei ATHENA handelt es sich um ein Projekt im Rahmen von AOIFE, an dem neben weiteren rund 70 universitären Institutionen der Frauen- und Geschlechterforschung aus Ost- und Westeuropa auch das Frankfurter Zentrum für Frauenstudien beteiligt ist. Das Netzwerk ATHENA (Advanced Thematic Network in Activities in Women's Studies in Europe) hat zwei Arbeitsschwerpunkte: zum einen die Förderung der Curriculumentwicklung zur Frauen und Geschlechterforschung in Europa sowie die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Lehrbereich von Frauenforschung.

http://www.let.uu.nl/womens_studies/athena.htm

Literaturdokumentation: Frauen im Arbeitsfeld Wissenschaft und Forschung der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz

Unter der Adresse: <http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww/litdok.html>

findet sich eine Bestandsaufnahme von Dokumenten zur Arbeits- und Lebenssituation von in Wissenschaft und Forschung tätigen Frauen. Regionaler Schwerpunkt ist Österreich, aber auch Literatur aus anderen deutschsprachigen Ländern wurde berücksichtigt. Der zeitliche Rahmen reicht bis Mitte der 80er Jahre zurück, in den 90ern kann von einer umfassenden Dokumentation ausgegangen werden. Dokumentiert sind selbständige Literatur (Monographien, Sammelwerke, Hochschulschriften und Forschungsberichte), unselbständige Beiträge aus Zeitungen, Zeitschriften und Sammelwerken, Reihen- und Zeitschriftentitel und auch Internet-Dokumente.

Entwickelt wurde die Datenbank ursprünglich als Begleitmaßnahme zu einem Forschungsschwerpunkt, inzwischen wird sie unabhängig davon weiterhin von der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz als Arbeitsinstrument zur Verbesserung der Infrastruktur zur österreichischen Frauen- und Geschlechterforschung gepflegt und regelmäßig aktualisiert.

Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz; Beethovenstrasse 19; A-8010 Graz; Tel (+43) (0)316 380-5722; fax (+43) (0)316 380-9010

<http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww/>; e-mail: koordff@kfunigraz.ac.at

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

7. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

Gerda Tschira Stipendium für alleinerziehende Mütter und Väter in den Informations- und Wirtschaftswissenschaften

Im Mittelpunkt dieses Stipendienprogramms steht die Förderung von Studienaufenthalten im außereuropäischen Ausland für Studenten der Informations- und/oder Wirtschaftswissenschaften, die gleichzeitig alleinerziehende Mütter oder Väter sind. Mit diesem Programm sollen sie in die Lage versetzt werden, ihre Kinder für die Dauer des Studienaufenthaltes mitnehmen zu können. Das Programm richtet sich an Studierende des Hauptstudiums bzw. an DoktorandInnen beider Fachrichtungen an deutschen Hochschulen.

Bewerbungen (mit Lebenslauf, gutachterlicher Stellungnahme, Projektbeschreibung, Kostenrahmen) für das Gerda Tschira Stipendium können ohne Bewerbungsschluss gerichtet werden an:

Beate Keller

Klaus Tschira Stiftung gGmbH, Villa Bosch, Schloss-Wolfsbrunnenweg 33, 69118 Heidelberg
Tel: 06221-533 101 ; Fax: 06221-533 199; beate.keller@kts.villa-bosch.de

weitere Informationen:

Pressemitteilung: <http://www.kts.villa-bosch.de/deutsch/presse/stipendium.html>

Informationen zum Stipendium: <http://www.kts.villa-bosch.de/deutsch/aktivitas/gerdatschira.html>

Ausschreibung des Lise-Meitner-Preises 2002 für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in Hessen

In Anerkennung hervorragender wissenschaftlicher Leistungen aus dem Bereich der Natur- und Technikwissenschaften vergibt die Hessische Landesregierung im Abstand von drei Jahren den Lise-Meitner-Preis an promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen (Altersgrenze: 33 Jahre). Der Preis für das Jahr 2002 soll für die Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften und Informatik vergeben werden. Die Forschungsarbeiten müssen an hessischen Hochschulen oder an Instituten, die aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, deren Sitz in Hessen liegt und die überwiegend Forschungsaufgaben haben, erarbeitet worden sein.

Die Arbeiten sind von den Bewerberinnen an das

Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst
Referat W I 5
Rheinstraße 23 - 25
65185 Wiesbaden

bis zum **15. Oktober 2001** zu senden.

weitere Informationen: http://www.hmwk.hessen.de/h_l_meitner/default.htm

DAAD fördert mit neuem Programm Praktika in Internationalen Organisationen

Das neue Carlo Schmid-Programm, das mehrmonatige Praktika in Internationalen Organisationen fördert, soll dem Mangel an qualifizierten deutschen Nachwuchskräften in diesen Organisationen europa- und weltweit abhelfen. "Deutsche Führungskräfte sind in den Internationalen Organisationen deutlich unterrepräsentiert", sagte Staatssekretär Wolfgang Ischinger vom Auswärtigen Amt bei der Pressekonferenz in Berlin. So ist Deutschland zum Beispiel bei den Vereinten Nationen mit zehn Prozent an der Finanzierung des Haushalts beteiligt, stellt aber nur fünf Prozent der MitarbeiterInnen.

Pressemitteilung: http://www.daad.de/magazin/newsflash/carlo_schmid_stipendien_7_5.html

Unterlagen und weitere Informationen:

http://www.daad.de/magazin/stipendien_programme/de_studis/praktika/praktika.html

DFG richtet 19 neue Graduiertenkollegs ein

Informationen über die neuen Graduiertenkollegs sind zu finden unter:

http://www.dfg.de/aktuell/pressemitteilungen/neue_programme/presse_2001_13.html

Aktionsprogramm "PUSH" - Dialog Wissenschaft und Gesellschaft

Beispiele guter Praxis im Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft sollen mit diesem Programm des Stifterverbands gefördert und sichtbar gemacht werden. Die förderungswürdigen Projekte sollten über die Vermittlung von wissenschaftlichen Zusammenhängen hinausgehen, indem sie Kontexte thematisieren, aktuelle Lebensbezüge aufzeigen und gegenseitige Lernprozesse zwischen Wissenschaft und Gesellschaft befördern.

Einreichungsfrist: **15. September 2001**

weitere Informationen: http://www.stifterverband.de/push_startseite.html

Gemeinschaftsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005): Offene Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen

Einreichungsfrist : **15. Juni 2001**

Informationen zum Programm: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_de.html#prg

Ausschreibung: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/newprg/vp2001010/call_de.pdf

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

8. Ehrungen

Porträts von zwei Stipendiatinnen der Alexander-von-Humboldt-Stiftung

Um ein wenig mehr über die Humboldtianer zu erfahren, wird jeden Monat ein Stipendiat oder eine Stipendiatin beziehungsweise ein Preisträger oder eine Preisträgerin im Rahmen eines Porträts vorgestellt und zu Wort kommen. Im April wurde die Medizinerin und Zellbiologin Chung-Wai Chow (Toronto), im Mai die Chemikerin Michelle Groarke (Belfast) vorgestellt.

<http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/portraet/index.htm>

Vier Frauen an der Medizinischen Fakultät Charité der Humboldt-Universität habilitiert

An der Charité haben am 10. April von acht Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern vier Frauen gleichzeitig ihr Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Die Tatsache, dass die Hälfte Frauen waren, ist ungewöhnlich, denn bundesweit liegt der Frauenanteil bei Habilitationen immer noch unter 20 %. Die Medizin macht da keine Ausnahme. In den Jahren 1996 und 1997 habilitierte sich an der Charité jeweils nur eine einzige Frau, und in den beiden folgenden Jahren waren es jeweils zwei. Seitdem ist eine deutliche Steigerung zu verzeichnen. Im vergangenen Jahr haben sich insgesamt sechs Frauen habilitiert, was immerhin einen Anteil von 24 % ergibt. Auch in diesem Jahr wird die Mehrzahl aller Habilitationen weiterhin an Männer gehen. Dennoch ist es unübersehbar, dass das Potential hochqualifizierter Frauen auch in der Medizin deutlich zunimmt. Auch wenn die Habilitation im Zuge der anstehenden Reform der Personalstruktur künftig ihre Bedeutung verlieren wird und anderen Formen der wissenschaftlichen Qualifizierung Platz macht, ist sie für die jetzige Generation zur Zeit immer noch eine wichtige Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur. Von daher bedeutet die Zunahme weiblicher Habilitationen auch eine Vergrößerung des Potentials geeigneter Bewerberinnen. Nun kommt es darauf an, diesen Frauen eine Fortsetzung ihrer Arbeit unter solchen Bedingungen zu ermöglichen, dass sie auch die übrigen Anforderungen im Klinikbereich erfüllen, und sie dann auch als Professorinnen zu berufen.

Informationen: Frau Prof. Dr. Kaczmarczyk, stellvertretende Frauenbeauftragten der Charité Telefon: 030/4505-51031

[http://www.hu-berlin.de/cgi-bin/newspro_presse/viewnews.cgi?newsid988105133,67745,](http://www.hu-berlin.de/cgi-bin/newspro_presse/viewnews.cgi?newsid988105133,67745)

Bochumer Japanologin erhielt Eugen und Ilse-Seibold-Preis der DFG

Die Direktorin des deutschen Instituts für Japanstudien in Tokyo, Prof. Dr. Irmela Hijiya-Kirschner und Professor Ken'ichi Mishima, Universität Osaka, erhielten in diesem Jahr den mit je 20.000 Mark dotierten Eugen und Ilse-Seibold-Preis der DFG. Die Japanologin Irmela Hijiya-Kirschner, Jahrgang 1948, habilitierte sich 1980 an der Fakultät für Ostasienwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Sie lehrte an den Universitäten Bochum, Tokyo und Trier, bis sie 1991 eine Professur für Japanologie an der Freien Universität Berlin antrat. Hijiya-Kirschner erhielt 1992 den Gottfried Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG und war 1993 Gründungsmitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften. Von 1994 bis 1997 war sie Präsidentin der European Association for Japanese Studies.

<http://www.dfg.de/aktuell/seibold2001/index.html#1>

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

9. Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming

von Inken Lind (i.lind@cews.uni-bonn.de) und Andrea Löther (loether@cews.uni-bonn.de)

Einleitung

Wie kaum eine andere Begrifflichkeit innerhalb der langen Diskussion um Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern hat der Terminus Gender Mainstreaming innerhalb vergleichsweise kurzer Zeit auch über Fachkreise hinaus eine hohe Popularität erreicht. Gender Mainstreaming ist inzwischen zu *dem* zentralen Schlagwort innerhalb der Debatte um Chancengleichheit avanciert.

Während Frauenförderung in den 60er und 70er Jahren vor allem über rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern und in den 80ern vor allem mit speziellen Programmen betrieben wurde, hat sich inzwischen die Einsicht durchgesetzt, dass eine de iure Gleichstellung und punktuelle Förderung noch keine de facto Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bedeutet.

Mit der Verwendung des englischen Begriffs gender wird eine Perspektive eingenommen, in der das Geschlecht als sozial konstruiert, d.h. wesentlich von sozialen Bedingungen, Rollenzuweisungen und gesellschaftlichen Strukturen geprägt, verstanden wird. Die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht beeinflusst demnach aufgrund der sozio-kulturellen Prägungen unter anderem die Lebensmöglichkeiten, den beruflichen Status, soziale Beziehungen und gesellschaftliche Position. Frauen und Männer haben also nicht nur unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen, sie entwickeln aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation auch unterschiedliche Bedürfnisse und sind von gesellschaftlichen Prozessen in unterschiedlicher Weise betroffen.

Die Betonung der sozialen Konstruktion von Geschlecht impliziert aber auch die grundsätzliche Veränderbarkeit der differenzkonstruierenden gesellschaftlichen Strukturen. Aus der Perspektive des Gender Mainstreaming ist die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern daher eine Frage von zentraler gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Damit hat ein prinzipieller Paradigmenwechsel stattgefunden: Der Betrachtungsschwerpunkt liegt beim Gender Mainstreaming-Ansatz nicht mehr allein auf der Gruppe der 'benachteiligten', 'defizitären' Frauen, sondern auf beiden Geschlechtern und den Verhältnissen zwischen ihnen.

Ziel des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist es, Chancengleichheit auf allen politischen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen durch die Einbeziehung der Gender-Perspektive in den 'Hauptstrom' (mainstream) allen politischen Handelns herzustellen. Das Gender Mainstreaming Prinzip stellt somit eine umfassende und alle politischen Ebenen betreffende (Handlungs-) STRATEGIE zur Verwirklichung von Chancengleichheit dar.

Zur Karriere des Begriffs 'Gender Mainstreaming'

Gender Mainstreaming ist nur schwer ohne Bedeutungsverlust ins Deutsche zu übersetzen, daher hat sich der Gebrauch der englischen Begrifflichkeit weitgehend durchgesetzt. Gender steht für das soziale

Geschlecht und beinhaltet in diesem Zusammenhang die Gender-Perspektive, die in den politischen Mainstream (=Hauptstrom) zu integrieren ist. Die Gender-Perspektive soll also nicht mehr als Sonderthema, sondern als elementarer Bestandteil aller Politiken betrachtet werden. Als die am ehesten der Komplexität der Ziele, Begrifflichkeit, Instrumente und Kriterien entsprechende Übersetzung schlägt Ebeling (2000) "...durchgängiges Leitprinzip Chancengleichheit bzw. integrale Dimension Chancengleichheit..." vor (vgl. Ebeling, 2000, 407).

Die Frage, wann der Begriff entstanden ist bzw. breitere Verwendung fand, wird in den zahlreichen Veröffentlichungen und Broschüren zu Gender Mainstreaming unterschiedlich beantwortet. Konsens besteht dahingehend, dass auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking der Gender Mainstreaming-Ansatz erstmals einen breiten Bekanntheitsgrad erreichte und Eingang in die politische Debatte fand. Daher wird dieses Ereignis häufig als Geburtsstunde des Gender Mainstreaming im heutigen Sinne bezeichnet.

Doch bereits in den späten **60er Jahren** taucht der Begriff vereinzelt in der Literatur zur Entwicklungsarbeit auf, hier zumeist im Zusammenhang mit Betonung der Rolle der Frauen für die Implementierung struktureller Entwicklungsmaßnahmen.

Auf der dritten Weltfrauenkonferenz **1985 in Nairobi** wurde erstmals auf internationaler Ebene eine bessere Einbeziehung weiblicher Interessen in die Entwicklungsarbeit diskutiert und das Ziel formuliert, für alle politischen Ebenen und EntscheidungsträgerInnen der Entwicklungsarbeit ein umfassendes politisches Konzept für die Gleichstellung der Frau zu entwickeln und dessen Umsetzung zu garantieren. Frauenaspekte sollten nicht mehr länger am Rande von Entwicklungsarbeit mit gering ausgestatteten Sonderprogrammen behandelt werden, sondern die Geschlechterperspektive und Verbesserung der Situation der Frauen integrierter Bestandteil der gesamten politischen Arbeit werden.

Der Gender Mainstreaming-Ansatz hat seine "Karriere" also als entwicklungspolitisches Konzept begonnen. Seit Mitte der 80er Jahre wurden vermehrt auch außerhalb von Entwicklungspolitik in der internationalen Literatur neue querschnittliche Herangehensweisen an Frauenförderung unter diesem Begriff subsumiert. Auch innerhalb der deutschen Frauenpolitik wurde die Notwendigkeit der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle gesellschaftlichen und politischen Ebenen bereits in den frühen 80er Jahren diskutiert und gefordert (vgl. Schunter-Kleemann, 1998).

Auf der **vierten Weltfrauenkonferenz 1995** wurde das Gender Mainstreaming-Konzept um die Forderung ergänzt, vor jeder Entscheidung die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Mit der Pekinger Aktionsplattform haben 189 Staaten die Verpflichtung angenommen, die Dimension Chancengleichheit in alle Politikbereiche und Maßnahmen zu integrieren und sicherzustellen, dass vor politischen Entscheidungen ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert werden.

Auf **EU-Ebene** wurde Ende **1995** eine Kommissarsgruppe für Chancengleichheit eingesetzt und **1996** eine interdirektionale Arbeitsgruppe als vorbereitendes Gremium eingerichtet. Das Prinzip des Gender Mainstreaming wurde dann in einer Mitteilung der Kommission vom **Februar 1996** mit dem Titel "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" ausformuliert und als innovative Handlungsmaxime für alle Gemeinschaftsbehörden, aber auch als eine die nationalstaatlichen Akteure verpflichtende Verhaltensregel vorgeschlagen (Europäische Kommission 1996; vgl. Schunter-Kleemann, 1998; Ebeling, 2000).

Im Jahr **1997** wurde daraufhin ein Strategiepapier zur konkreten Umsetzung des Gender Mainstreaming von der interdirektionalen Arbeitsgruppe für Chancengleichheit vorgelegt. Im September 1997 folgte die Entschließung des Europäischen Parlaments zur Unterstützung der Gender Mainstreaming Strategie. Als Umsetzungsschritte werden die Schaffung geeigneter Koordinierungsstrukturen, die Erarbeitung von Bewertungskriterien, eine Überprüfung aller Legislativvorschläge, die Fortsetzung der Doppelstrategie (Gender Mainstreaming und spezielle Fördermaßnahmen) sowie die geschlechtsspezifische Datenerhebung und Statistiken genannt.

Mit dem **Amsterdamer Vertrag von 1997** wird in Art. 2 und Art. 3 auf europäischer Ebene der förmliche Rahmen für das besondere Engagement der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung und Einbeziehung der Chancengleichheit geschaffen. Gender Mainstreaming wird als horizontales Ziel für alle Gemeinschaftsaufgaben der Europäischen Union festgeschrieben. Vier Schritte sollen ab sofort den methodischen Rahmen für Gender Mainstreaming verbessern: Bewußtseinsbildung, Schulung, Routineverfahren und die Gleichstellungsprüfung. Die sogenannte "Doppelstrategie" zur Umsetzung von

Chancengleichheit wird **1998** offiziell eingeführt.

Mit der Übernahme der Definition von Gender Mainstreaming des Europarates durch die Europäische Kommission 1998 geht die EU über die Vorgaben der Peking-Konferenz hinaus, indem als Ziel von Gender Mainstreaming explizit die Durchsetzung von Chancengleichheit genannt wird.

Nach Abschluss der nationalen Ratifizierungsverfahren am 1.5.1999 ist der Amsterdamer Vertrag in Kraft getreten; nunmehr besteht eine gesetzliche Verpflichtung für die Mitgliedsstaaten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Das Gender Mainstreaming-Konzept kam also - ursprünglich aus der Entwicklungspolitik stammend - über die Vereinten Nationen und die Europäische Union in die Bundesrepublik Deutschland.

Im **Juni 1999** erkannte das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und sprach sich mit Bezug auf den Amsterdamer Vertrag dafür aus, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff "Gender Mainstreaming" zu fördern. Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe unter Federführung des BMFSFJ eingerichtet, die im Mai 2000 ihre Arbeit aufgenommen hat.

Definitionen von Gender Mainstreaming

Trotz der Popularität und rechtlichen Verankerung von Gender Mainstreaming ist dies ein neuer Schlüsselbegriff, über dessen grundsätzliche Bedeutung zwar weitgehend Einigkeit herrscht, bei dessen konkreter Definition sich aber unterschiedliche Ausdeutungen in den verschiedenen Dokumenten der Kommission finden lassen (vgl. Schunter-Kleemann, 1998, S. 27; Ebeling, 2000).

"'Gender mainstreaming' ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch in der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Männer und Frauen berücksichtigt werden" (Europäische Kommission: Glossar: "Einhundert Worte für die Gleichheit", 1997).

"Bei dem Grundsatz des mainstreaming geht es nicht nur darum, den Frauen den Zugang zu Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren" (Mitteilung der Kommission - Kom (96) 67 endg. vom 21.2. 1996)

"Mainstreaming bedeutet, dass die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter deutlich sichtbar in alle Politikbereiche und Programme auf allen Tätigkeitsebenen eingebunden wird. Die Vorbereitung aller Vorschläge, Pläne und Programme in der allgemeinen und sektoriellen Politik muß also eine Analyse der Auswirkungen der geplanten Entscheidungen auf beide Geschlechter getrennt umfassen, bevor die Entscheidungen getroffen werden" (Stellungnahmen des EP-Ausschusses für soziale Angelegenheiten zur Kommissionsmitteilung "Einbindung der Chancengleichheit" - Mainstreaming vom 24.7.1996. Anlage zu Kokkola-Bericht vom 18.7.1997, S. 20)

Auch in der Bundesrepublik wird Gender Mainstreaming unterschiedlich definiert, beispielsweise als

"....sowohl Grundsatz als auch Methode, den geschlechtsspezifischen Ansatz in alle Politikfelder, Konzepte und Prozesse einzubringen." (Die Bundesregierung, 1999, S.16; zit. nach Ebeling, 2000)

In einem Grundsatzpapier zu Gender Mainstreaming schlägt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Anlehnung an die Begriffsdefinition des Europarates von 1998 (Europarat 1998, S.14) folgende Definition vor:

"Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen

und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil der normalen Handlungsmuster aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind." (BMFSFJ, 2000, Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming)

Die verschiedenen Begriffsbestimmungen setzen jeweils unterschiedliche Schwerpunkte, beispielsweise auf die Einbeziehung der Gleichstellung von Frauen in politisches Handeln, auf die Notwendigkeit zur Schaffung rechtlicher Instrumente oder auch auf die Bedeutung der genderspezifischen Analyse von Entscheidungen. Andere wiederum zielen auf die Funktion des Gender Mainstreaming als Prozess und Handlungsstrategie.

Bei den verschiedenen Begriffsbestimmungen lassen sich dennoch im wesentlichen drei übereinstimmende Elemente identifizieren (vgl. Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming des BMFSFJ):

1. Gender Mainstreaming bezieht sich auf Frauen und Männer und zielt auf die gesellschaftliche Chancengleichheit beider Geschlechter
2. Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung
3. Gender Mainstreaming bedeutet eine Erweiterung der Themen und Verlagerung der AkteurInnen: alle Beteiligten müssen eine geschlechterbezogene Sichtweise einbringen in Bezug auf alle Entscheidungen und auf allen Ebenen

Tatsächlich liegt- wie Krell, Mückenberger und Tondorf in ihrem Papier zur Gender Mainstreaming deutlich machen - eine "... kodifizierte Ausgestaltung und eine autorisierte Definition des Gender Mainstreaming (...) bislang nicht vor" (Krell u.a., 2000, S. 7).

Das innerhalb der europäischen Union aktuellste und wissenschaftlich anerkannteste Dokument zu Gender Mainstreaming ist der Bericht der Sachverständigenkommission, der im März 1998 in französischer Sprache erschien und seit Juni 1998 in deutscher Sprache vorliegt. Dieser Bericht enthält die heute meistzitierte und inzwischen allgemein anerkannte Definition zu Gender Mainstreaming. Im Original lautet diese:

L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. (Europarat 1998, S. 15)

Mückenberger und Tondorf (2000; in Krell u.a.) weisen darauf hin, dass diese heute meistverwendete Definition von Gender Mainstreaming in der Übersetzung einen grundlegenden Fehler aufweist. Die korrekte Übersetzung ist laut Autoren:

"Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen."(Krell u.a., S. 7)

Ferner existierten unterschiedliche Interpretationen von der politischen Reichweite des Gender Mainstreaming-Ansatzes. So resümiert Schunter-Kleemann (1998):

"Einige sehen in mainstreaming einen zentralen Politikansatz, den es über alle Felder und Ebenen der europäischen Politik hinweg anzuwenden gilt; andere negieren diese weite Bedeutung und sehen das mainstreaming eher nur als ein untergeordnetes Prinzip, das nur Teile der Sozialfonds-Förderung betrifft." (Schunter-Kleemann, 1998, S. 26-27).

Die Auslegung von Gender Mainstreaming reicht also von der bloßen Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen einerseits bis hin zu einer geschlechteregalitären Verteilung aller öffentlichen Fördermittel. Letztere Position scheint auf formaler Ebene innerhalb der EU am ehesten in Schweden verwirklicht zu werden.

Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik

Ein häufiges Missverständnis liegt in der Annahme, Gender Mainstreaming sei eine neue Strategie der Frauenförderpolitik. Dieses hatte innerhalb der EU teilweise negative Folgen, indem Frauenförderprogramme mit Hinweis auf den Gender Mainstreaming-Ansatz gekürzt wurden (vgl. Ebeling, 2000).

Gender Mainstreaming ist aber keine Frauenförderpolitik, sondern eine prozessorientierte Handlungsstrategie bzw. ein Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit. Der Hauptunterschied liegt in den beteiligten AkteurInnen und den konzeptionellen Ansatzpunkten. Während die Frauenförderpolitik die Beseitigung konkreter Problemstellungen und Benachteiligungen beinhaltet, setzt Gender Mainstreaming bei allen politischen Entscheidungen an und ist insofern als Strategie grundlegender.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming werden heute als zwei sich ergänzende Ansätze betrachtet, wobei Gender Mainstreaming als übergeordnete, breit angelegte Handlungsstrategie fungiert, während die gezielte Frauenförderung ein konkretes, effektives Instrument innerhalb des Gender Mainstreaming-Prinzips darstellt. Damit ist Gender Mainstreaming das handlungsleitende Prinzip, Frauenförderung dagegen die Konkretisierung dieses Prinzips, beispielsweise in der Personalpolitik (vgl. Stiegler, 2000, S. 20). Häufig werden beide Ansätze auch in zeitlichen Zusammenhang gestellt, indem Gender Mainstreaming als nächster notwendiger Schritt nach der Phase der Frauenförderpolitik betrachtet wird. Im dem Grundsatzpapier des BMFSFJ wird die Beziehung zwischen beiden Politiken folgendermaßen umschrieben:

"Dabei bildet die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik zum einen das Fundament - bezüglich des notwendigen Wissens und der involvierten Fachpersonen, die für den Prozess des Gender Mainstreaming grundlegende Voraussetzungen sind. Zum anderen sind konkrete und spezifische Maßnahmen der Frauenförderung nach wie vor notwendig, um bestehenden Ungleichheiten und Diskriminierungen gegenüber Frauen wirksam und schnell begegnen zu können. In einem effektiven Gesamtkonzept ergänzen sich beide Politiken."
(BMFSFJ, Grundsatzpapier, S.3)

Zum besseren Verständnis werden die bisherige Frauenförderung und der Gender Mainstreaming-Ansatz häufig gegenübergestellt (vgl. Bergmann / Pimminger, 2001):

Traditionelle Frauenförderung	Gender Mainstreaming
... richtet sich an Frauen	... richtet den Blick auf das Verhältnis von Frauen und Männern
... unterstützt Frauen in besonderen Problemlagen	... stellt sicher, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Maßnahmen berücksichtigt werden
...bietet Projekte für Frauen an	... integriert in alle Projekte eine geschlechtssensible Perspektive
zum Beispiel: Internetkurs für Frauen	zum Beispiel: alle Internetkurse werden so gestaltet, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen
bestimmte organisatorische Einheiten sind für Gleichstellungspolitik zuständig.	alle AkteurInnen, die Entscheidungsprozesse vorbereiten, durchführen und kontrollieren, sind unabhängig vom Geschlecht zuständig.

Konkret lässt sich die Funktion von Gender Mainstreaming folgendermaßen umschreiben: Gender Mainstreaming bedeutet die Gestaltung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dergestalt, dass sich

die Geschlechterverhältnisse verändern. Hierbei geht es nicht um eine spezielle Förderung eines Geschlechts, sondern um die Bereitstellung gleicher Chancen für beide Geschlechter (vgl. Stiegler, 2000, S. 20).

Konkret bedeutet Gender Mainstreaming für die politische Praxis:

1. die Integration einer geschlechtssensibilisierten Perspektive
2. die Betrachtung von Frauen und Männern
3. die Integration der Geschlechterfrage als Querschnittsaufgabe und
4. geschlechtsspezifische Wirkungsanalysen

Von der Europäischen Kommission wurde ein drei-stufiges Modell entwickelt, das im Grundsatz auf alle institutionellen Bereiche angewandt werden kann. Es beinhaltet erstens die sogenannte "Doppel-Strategie" (s.u), zweitens die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen (Gleichstellungsprüfung) und drittens die Mobilisierung aller Kommissionsdienststellen, die Verankerung von Verantwortung, Training und Sensibilisierung der Verantwortlichen sowie Monitoring der Daten.

Dabei ist die sogenannte Doppelstrategie der wichtigste Grundsatz des Gender Mainstreaming, d.h. die Betrachtung von Frauenförderung als gezieltes, effektives Instrument innerhalb des Gender Mainstreaming-Prozesses.

Für die konkrete Durchführung von Gender Mainstreaming weist das BMFSFJ auf folgende wichtige Punkte hin:

- Eine klare Bestimmung des Großziels,
- Abschied vom Verständnis geschlechtsneutraler Politik,
- Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Verwaltung und Politik,
- Doppelstrategie: Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe von allen Ressorts ergänzt die bisherige Gleichstellungspolitik,
- Erfordernis von finanziellen und personellen Ressourcen,
- Engagement auf oberster Ebene und klarer politischer Wille,
- klare Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten,
- leitungsnahe Ansiedelung des Prozesses,
- Entwicklung von Kooperationsstrukturen und innovativen Formen der Zusammenarbeit,
- Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitskonzeptes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben,
- Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen,
- Forschungsarbeiten und Statistiken zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in allen Sachgebieten (vgl. BMFSFJ, Grundlagenpapier).

Umsetzung des Gender Mainstreaming an Beispielen

EU-Strukturfonds

Die Strukturfonds sind auf europäischer Ebene das politische Mittel zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming. Das Europäische Parlament legte für alle Strukturfonds (Regionale Entwicklung, Europäischer Sozialfond, Landwirtschaft, Fischerei) in der Förderperiode 2000 bis 2006 fest, dass die Gemeinschaft bei der Verfolgung der Ziele u.a. zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt. Die Förderung der Chancengleichheit ist ein Kriterium bei der Auswahl der Projektpartner und wird bei der Ex-ante-Bewertung abgefragt. Der Europäische Sozialfond (ESF) unterstützt unter fünf Tätigkeiten auch die Förderung der Chancengleichheit aller und den verbesserten Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt. Außerdem soll die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der Mainstreaming-Politik berücksichtigt werden.

Für die Umsetzung des Konzepts am Arbeitsmarkt wurde beispielsweise in Österreich 2001 die Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im EFS eingerichtet. Die nationale Umsetzung des Gender Mainstreaming im Sozialfond wurde hier mit Qualitätsmerkmalen bestimmt wie räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen, gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen oder Angebot an Kinder- und

Personenbetreuung. Daneben muss der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen mindestens 50% betragen (Bergmann / Pimminger, S. 17).

Schweden

Gender Mainstreaming wurde mit der Regierungserklärung von Ministerpräsident Carlsson 1994 offizielle Politik: Gleichstellung sollte nicht Aufgabe der Gleichstellungsministerin sein, sondern in allen Ressorts verfolgt werden. Die übergreifende Verantwortung trägt der stellvertretende Ministerpräsident; für die Umsetzung in den Ressorts sind die jeweiligen MinisterInnen verantwortlich. Die Abteilung für Gleichstellungsangelegenheiten prüft alle Kabinettsvorlagen. Gleichstellung soll fester Bestandteil der täglichen administrativen Arbeit werden. Zugleich stehen aber auch Gelder für besondere Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung.

In Schweden wurden zahlreiche Methoden und Arbeitshilfen entwickelt, um Gender Mainstreaming umzusetzen. Ein Beispiel ist die 3-R-Methode, die Fragen zur **Repräsentation** (wie viele Frauen und wie viele Männer sind von einer Maßnahme betroffen?), zu **Ressourcen** (wie sind die durch eine Maßnahme bewegten Mittel von Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt?) und zur **Realisierung** (Ursachen für mögliche Ungleichgewichte bei den Repräsentationen und Ressourcen und ggf. Veränderungsmöglichkeiten) beinhaltet. Weiter müssen alle individuumbezogenen Statistiken nach Geschlechtern getrennt aufgeschlüsselt werden. Auf regionaler und lokaler Ebene werden Gleichstellungspläne mit differenzierten Zielen und Aufgaben erstellt.

Trotzdem ist der Ansatz noch nicht in allen Ressorts verankert: Die Gleichstellungsministerin berichtet über ein Programm des Landwirtschaftsministeriums (1999), das zunächst keine Angaben zu Frauen und Männern enthielt und nach Kritik zwar von Frauen und Männern sprach, aber ohne eine differenzierte Analyse der geschlechterspezifischen Auswirkungen.

Niedersachsen

1998 wurde der Gender Mainstreaming-Ansatz von der niedersächsischen Landesregierung aufgenommen. Allerdings begann die Umsetzung mit einer auch kritisierbaren Entscheidung. Mit der Begründung des Gender Mainstreaming wurde nämlich das bis dahin eigenständige Frauenministerium in das Sozialministerium eingegliedert.

Niedersachsen setzt bei der Umsetzung zunächst vorrangig auf Sensibilisierung und Schulungen: Das Kabinett wurde im Juli 1999 schriftlich über den Gender Mainstreaming-Ansatz informiert; im Oktober 1999 fand eine dreistündige Veranstaltung für die Mitglieder der Landesregierung mit den StaatssekretärInnen statt. Dabei zeigten ExpertInnen u.a. die Umsetzung an sechs Schritten exemplarisch für die Personalpolitik (Entwicklung eines neuen leistungsorientierten Beurteilungssystems) und für die Außenaktivität Medienpädagogik auf. Weiter wurden und werden Schulungen für die Führungskräfte, aber auch für die übrigen Beschäftigten durchgeführt. Im März 2000 wurde eine Planungsgruppe mit VertreterInnen der obersten Landesbehörden geschaffen. Im Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales ist die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in der Geschäftsordnung verankert.

Sachsen-Anhalt

Die Landesregierung Sachsen-Anhalt beschloss 1998, dass jede Kabinettsvorlage geprüft werden soll, ob Frauen anders oder stärker von einer Maßnahme betroffen sind als Männer. Programmpunkte für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in 2000 waren:

- gleichstellungspolitischer Check der Kabinettsvorlagen
- geschlechtsspezifische Datenerhebung
- genderorientierte, abteilungsbezogene Fortbildungen als Pilotprojekt im Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales sowie Angebote im zentralen Fortbildungsprogramm.

Probleme bei der Umsetzung zeigen sich vor allem darin, dass die Mechanismen geschlechtsspezifischer Diskriminierung nicht ohne Unterstützungsmaßnahmen beurteilt werden können. Dies wird auch an einem jüngsten Beispiel aus dem Hochschulbereich deutlich: Der Bericht zur Hochschullandschaft Sachsen-Anhalt (April 2001) enthält weder geschlechtsspezifische Daten noch Abfragen oder Empfehlungen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern einschließen (vgl. [Meldung](#)).

Gender Mainstreaming im Wissenschaftsbereich

EU-Forschungsförderung

Den EU-Grundlinien entsprechend wurde Gender Mainstreaming auch in die Forschungspolitik eingebunden. Im 5. Forschungs-Technologie-Rahmenprogramm soll die Beteiligung von Frauen

besonders gefördert werden. Der Aktionsplan des Programms nennt dabei als Ziele, den Dialog zwischen den Mitgliedsstaaten über Chancengleichheit zu fördern und ein Beobachtungssystem über die Situation von Frauen in der Wissenschaft aufzubauen. Als konkrete Maßnahmen wurde u.a. die Arbeitsgruppe "Women and Science" eingesetzt. Im Querschnittsprogramm "Verbesserung der sozio-ökonomischen Wissensgrundlagen" soll die geschlechterspezifische Dimension besonders berücksichtigt werden.

Angestrebt wird ein Frauenanteil von 40% in den beratenden Versammlungen und den Gutachtergremien und auf sämtlichen Ebenen der Durchführung und Verwaltung der Forschungsprogramme. Ob gerade die letzte Zielsetzung in Deutschland erreicht wird, ist mehr als zweifelhaft und z.T. kaum nachzuvollziehen, da geschlechtsspezifische Daten dazu nur schwer zu erhalten sind.

Hochschul- und Wissenschaftspolitik der Bundesregierung

Ansätze eines Gender Mainstreaming-Ansatzes finden sich im geltenden Hochschulrahmengesetz, wenn bei der staatlichen Finanzierung und der Evaluation die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als ein Kriterium genannt wird. Auch in den Hochschulsonderprogrammen II und III sowie im neuen Hochschul- und Wissenschaftsprogramm finden sich die entsprechenden Instrumente, wenn auch ohne explizite Nennung des Ansatzes. In diesen Programmen waren und sind zum einen spezielle Maßnahmen für Frauen vorgesehen, wie das Programm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" im HWP. Zum anderen wurden Zielmarken für die personenbezogenen Maßnahmen festgelegt. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden - im HSP III sollten 20% der Mittel des Gesamtprogramms Frauen zugute kommen -, lässt sich aufgrund bisher fehlender Zahlen noch nicht genau evaluieren.

Im Bundesministerium für Bildung und Forschung wurde Chancengleichheit als Leitziel der laufenden Legislaturperiode festgelegt und im Haushaltsplan dieses Ministeriums für 1999 als Doppelstrategie verankert: In den einzelnen Kapiteln ist vermerkt, dass verstärkt auf die Gleichstellung von Frauen in Bildung und Forschung hingewirkt werden soll bzw. dass eine gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen angestrebt wird. Außerdem gibt es einen Haushaltstitel "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung".

Worte und Taten: Der Schweizer Nationalfonds

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich untersucht am Beispiel des Schweizer Nationalfonds (SNF), wieweit Bekenntnisse zum Gender Mainstreaming tatsächlich umgesetzt werden (Maurer, 1999). Der SNF strebt explizit die Erhöhung des Frauenanteils an. Allerdings werden im Bereich der Grundlagenforschung, in den 3/4 der Gelder fließen, gleichstellungspolitische Maßnahmen nicht präzisiert, obwohl hier mit einem Frauenanteil von nur 11,9% (1998) deutlicher Handlungsbedarf besteht. Dagegen wird bei den SNF-Förderprofessuren eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Forschungsdisziplinen angestrebt und eine minimale Gesamtquote von 30% gesetzt. Als positives Beispiel nennt Maurer das mit 16 Mio. Franken dotierte Aktionsprogramm Chancengleichheit, das projektgebunden Beiträge der Universitäten zur Chancengleichheit unterstützt und bei der Verteilung zugleich ein Anreizsystem schafft.

Eine solche detaillierte Analyse wäre auch für EU- und deutsche Programme sinnvoll, um die Umsetzung von Gender Mainstreaming beurteilen zu können.

Fiktives Umsetzungsbeispiel Gender Mainstreaming in Hochschulen: Einrichtung eines neuen Studiengangs

An einem Beispiel soll verdeutlicht werden, was Gender Mainstreaming im Alltagsgeschäft einer Hochschule bedeuten könnte. Grundlage ist dabei die Vorgehensweise in sechs Schritten nach dem Konzept der niedersächsischen Landesregierung. Die folgenden Analysen sind dabei nicht von der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten, sondern den zuständigen Fachressorts zu leisten, in diesem Fall der Fakultät, die den Studiengang einrichten möchte, sowie dem Dezernat für studentische Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist selbstverständlich zu beteiligen, wie es auch der Gleichstellungs-Check in Sachsen-Anhalt vorsieht. Die Prüfung auf geschlechterspezifische Auswirkungen ist eine Qualitätsprüfung, damit negative Folgen, wie die Nichtannahme des Studiengangs, vermieden werden.

1. Definition des gleichstellungspolitischen Ziels

Gleichstellungspolitische Ziele bei der Einrichtung eines neuen Studiengangs sind eine paritätische

Beteiligung von Frauen und Männern als Studierende, Studienbedingungen, die Frauen und Männer einen erfolgreichen Studienabschluss und Berufsübergang ermöglichen sowie die Berücksichtigung der Interessen von Frauen und Männern bei den Studieninhalten.

2. Analyse der Betroffenen und der Probleme

Welche Gruppen sind von dem Vorhaben betroffen?

Diese Frage ist möglichst differenziert zu beantworten: Wie ist die Geschlechterverteilung in ähnlichen Studiengängen an anderen Hochschulen? Welches Alter und welche Vorkenntnisse sind zu erwarten? Handelt es sich um einen Aufbaustudien- oder Weiterbildungsstudiengang, so dass eine spezifische Altersstruktur und eventuell Berufserfahrungen zu erwarten sind? Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Lehrenden?

Welches sind die Hemmnisse auf dem Weg zur Chancengleichheit?

Zu dieser Frage wäre zu klären: Wie ist die Geschlechterverteilung in entsprechenden schulischen Fächern? Welche Ursachen gibt es für ungleiche Zugänge? Werden Vorkenntnisse wie z.B. Praktika erwartet, die ein Geschlecht besonders ausschließen? Hat das präsentierte Fach oder der Beruf ein geschlechtsspezifisches Image? Schließt der geplante Studiengang Elemente und Lernformen ein, die Frauen oder Männer stärker benachteiligen? Welche Erfahrungen gibt es von anderen Hochschulen bezüglich des Studienerfolgs und Berufsübergangs? Gibt es Frauen- und Geschlechterforschung in dem Fach bzw. der Studienrichtung? Sind entsprechende Lehrende vorhanden?

Bei der Beantwortung solcher Fragen ist Fachkenntnis und Gender-Kompetenz erforderlich. Sinnvoll ist es, auf wissenschaftliche Zuarbeit und Unterstützung in Form von Gutachten und Materialien zurückzugreifen.

3. Entwicklung von Optionen

Lösungsmöglichkeiten, um das unter 1. formulierte Ziel zu erreichen, wenn sich unter 2. verschiedene Probleme zeigen, könnten bei der Etablierung eines neuen Studiengangs sein:

- Benennung des Studiengangs so, dass Frauen und Männer in ihren spezifischen Interessen angesprochen werden
- Integration von Studienzielen und Inhalten, die beide Geschlechter ansprechen
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre
- Integration von interdisziplinären Inhalten und sogenannten soft-skill-Angeboten wie Rhetorik, Zeitmanagement und Fremdsprachen
- Etablierung von Lehrformen, die Frauen und Männern berücksichtigen
- Maßnahmen zur Gleichverteilung von Frauen und Männern bei den Lehrenden
- flankierende Maßnahmen: Marketing-Konzept, Unterstützungsangebote für Praktika und beim Berufsübergang

Daraus werden sich verschiedene Optionen für die Gestaltung des geplanten Studiengangs ergeben.

4. Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags

Die verschiedenen Pläne für den neuen Studiengang sind darauf zu prüfen, inwieweit sie zu dem unter 1. formulierten Ziel beitragen und die unter 2. formulierten Hindernisse berücksichtigen

5. Umsetzung: Einrichtung des Studiengangs

6. Erfolgskontrolle und Evaluation

Eine regelmäßige quantitative und qualitative Datenerhebung zeigt, ob die definierten Ziele erreicht wurden.

Chancen und Grenzen von Gender Mainstreaming

Eindeutig liegt einer der wesentlichen Vorteile von Gender Mainstreaming darin, Fragen der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auf eine breite gesellschaftliche Basis zu stellen und damit auf allen Entscheidungsebenen ein Bewusstsein für mögliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu schaffen. Mit dem Focus auf Frauen und Männer wird einer einseitigen Diskussion von sogenannten Frauenfragen und der damit verbundenen Konnotation von Gleichberechtigung als reines Frauenproblem entgegengewirkt. Die Zielsetzung von Gender Mainstreaming auf strukturelle gesellschaftliche Veränderungen stellt eine Erweiterung der bisherigen Politik dar. Mit der zunehmenden Popularität von Gender Mainstreaming hat auch die Einsicht Verbreitung gefunden, dass es keine geschlechterneutrale Politik gibt. Dies ist sicherlich ein Novum und stellt in manchen gesellschaftlichen Bereichen eine quasi revolutionäre Sichtweise dar.

Die inzwischen fortgeschrittene rechtliche Verankerung des Gender Mainstreaming-Ansatzes innerhalb der Europäischen Union bietet - auf formaler Ebene - vielfältige Ansatzmöglichkeiten und mit der Etablierung von Gender Mainstreaming als top-down-Strategie wurde auf höchster politischer Ebene die gesellschaftliche Relevanz von Fragen der Chancengleichheit herausgestellt. Mit der Betonung der sogenannten Doppelstrategie als wichtigsten Grundsatz sind breite Handlungsmöglichkeiten geschaffen, um sowohl grundlegende strukturelle Veränderungen anzugehen und gleichzeitig Frauenförderung als bewährtes Instrument zur Verbesserung von Chancengleichheit weiterhin einzusetzen.

Doch Gender Mainstreaming stößt auch an Grenzen der Machbarkeit und birgt, nach Meinung einer Reihe ausgewiesener Fachfrauen, sogar gewisse Gefahren:

Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist ein hohes Maß an Sensitivität und Wissen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede und Chancenungleichheiten. Dieses Wissen kann nicht vorausgesetzt werden, so dass eine umfangreiche Schulung von EntscheidungsträgerInnen auf allen Ebenen notwendig ist. Es erscheint fraglich, ob eine derart umfassende Schulung in Form von Gender Trainings wirklich machbar ist. Aber nur bei entsprechender Bewusstseinsbildung lässt sich Gender Mainstreaming effektiv umsetzen. Ferner fehlen in vielen Bereichen noch differenzierte, geschlechtsspezifisch aufbereitete Daten, die wiederum als Grundlage für den Gender Mainstreaming-Prozess notwendig sind. Auch der mit dem Gender Mainstreaming-Ansatz verbundene höhere bürokratische Aufwand wird häufig als Einschränkung für dessen Umsetzbarkeit genannt.

Im Zusammenhang mit der Einführung des Gender Mainstreaming-Ansatzes sind in einigen Bereichen mit Hinweis auf die neue Strategie Mittel für Frauenförderung gekürzt wurden. Dies hat in frauenpolitischen Kreisen z.T. zu massiver Kritik am Gender Mainstreaming geführt und das Vertrauen in seine Umsetzbarkeit und in den politischen Willen der Verantwortlichen deutlich geschwächt. Inzwischen wird in allen relevanten Publikationen betont, dass Gender Mainstreaming die Frauenförderpolitik nicht ersetzt, sondern vielmehr eine erweiterte Handlungsstrategie darstellt und die EU explizit die Doppelstrategie als das wesentlichste Handlungsprinzip herausstellt. Dennoch kann für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden, dass unter dem 'Deckmäntelchen' von Gender Mainstreaming die Notwendigkeit konkreter frauenspezifischer Maßnahmen aus dem Blickfeld gerät. Stiegler empfiehlt in diesem Zusammenhang:

"Das effektivste Mittel, um die Aufrichtigkeit zu prüfen, ist immer noch die Analyse der Anzahl der Personen, des Umfangs der finanziellen Mittel und der Aktivierung der organisatorischen Potentiale, die für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse eingesetzt werden". (Stiegler, 2000, S. 26)

Mit dem Schlagwort "male-streaming" wird inzwischen in der Literatur auch auf die Gefahr einer schleichenden Subsummierung von Fraueninteressen in den politischen (männlichen) "mainstream" aufmerksam gemacht.

Bis heute ist die Debatte um Gender Mainstreaming relativ theoriearm geführt worden, insbesondere hinsichtlich des Gender-Konzepts, das u.a. aus der theoretisch-feministischen Diskussion der 70er Jahre hervorgegangen ist. Neuere Gendertheorien sehen das Gender-Konzept wieder kritischer.

Wie bei Geschlechterpolitik insgesamt wird auch bei Gender Mainstreaming mancherorts darauf

hingewiesen, dass die Betonung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern u.U. zur Stabilisierung von Mustern beitragen und damit differenzkonstruierend wirken kann. Kritik am Gender Mainstreaming-Ansatz bezieht sich auch auf die Betrachtung von männlich-weiblich als bipolarer Analysekategorie, die für die Vielfalt heutiger Lebensentwürfe und Handlungsoptionen zu kurz greift. Hier sind vielmehr weitere Analysekategorien zu berücksichtigen, wie beispielsweise unterschiedliche Lebenssituationen mit und ohne Kindern.

Resümee

Gender Mainstreaming ist ein sehr anspruchsvoller und von der Konzeption her umfassender Ansatz, für dessen Umsetzung im Bereich Wissenschaft und Forschung bisher jedoch nur wenige konkrete Ansätze zu verzeichnen sind. Für eine effektive Umsetzung ist ein hohes Maß an Professionalität, Gender-Kompetenz und vor allem auch 'Commitment' bei den EntscheidungsträgerInnen notwendig, wenn es nicht bei bloßen Absichtserklärungen bleiben soll. Gender Mainstreaming bietet eine Handlungs- und Bewertungsstrategie für eine strukturelle Veränderung der Geschlechterbeziehungen auch in der Wissenschaft.

Mit diesem Artikel möchten wir eine Diskussion zu Gender Mainstreaming beginnen, die auf der Webseite des Kompetenzzentrums (<http://cews.uni-bonn.de> / Forum) nachzulesen sein wird. Schicken Sie Ihre Meinung zu Gender Mainstreaming, aber auch Beispiele der Umsetzung an loether@cews.uni-bonn.de

Link- und Literaturliste

Grundlegende Dokumente

- 4. Weltfrauenkonferenz in Peking (1995), Report of the Fourth World Conference on Women Declaration and Platform for Action:
englische Fassung
<http://www.un.org/womenwatch/confer/beijing/reports/plateng.htm>
deutsche Fassung
<http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh-2.htm>
- Einstiegsseite zu Gender Mainstreaming in der EU
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html
- Kommissarsgruppe zur Chancengleichheit
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com_group_de.html
- Europäische Kommission, Mitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft", COM(96)67 endg., in elektronischer Form nur in Französisch verfügbar
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm
- Europäische Kommission, Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf
- Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft", COM(98)122 endg.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com98122/com98122_de.pdf
- Amsterdamer Vertrag: Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, vom 7. Februar 1992 in der Fassung vom 2. Oktober 1997
Druckfassung: hg. vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bonn 1999 (3. Auflage)
elektronische Fassung: http://europa.eu.int/eur-lex/de/treaties/dat/ec_cons_treaty_de.pdf
- Europäisches Parlament (16.7.1997), Entschließung zur Mitteilung der Kommission: "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" (KOM(96)0067 - C4-0148/96)

Bericht über die Mitteilung der Kommission - Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft - "Mainstreaming" - Ausschuss für die Rechte der Frau (Kokkola-Bericht, A4-0251/1997)

zu finden über: http://www.europarl.eu.int/guide/search/default_de.htm

/ vom Parlament angenommene Texte / Eingabe: 1997, Chancengleichheit

- Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) Volltext von KOM(2000) 335 endg.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_de.html

- Jahresarbeitsprogramm 2001 zur Umsetzung der Rahmenstrategie, KOM(2001)119 endg.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/workprg/tableau2001_de.pdf

- Europarat, L'approche intégrées de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des "bonnes pratiques". Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité EG-S-MS (98) 2, Strasbourg, mai 1998

Der Bericht ist unter dem angegebenen Server (<http://www.dhdirhr.coe.fr>) nicht zu erreichen. Er kann per e-mail über die Seiten des Europarates bestellt werden: <http://www.coe.int>

- Bundesregierung: Aktionsprogramm Frau und Beruf

<http://www.bundesregierung.de/>

Broschüren und grundlegende Papiere

- Bergmann, Nadja; Pimminger Irene, Gender Mainstreaming, Begründungszusammenhänge und Begriffsklärung, hg. von der GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Wien 2001

<http://www.gem.or.at/de/>

- Frauenbüro Wien, Gender Mainstreaming

<http://www.wien.gv.at/VTS/?SEITE=%2Fma57%2Fmainstream.htm&S0=mainstreaming#P0>

- Gender-mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Broschüre August 2000, zu bestellen über:

http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/fr_frauen.htm

- Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming, hg. vom BMFSFJ

http://www.bmfsfj.de/download/2939/Grundlagenpapier_zu_Gender_Mainstreaming.pdf

- Krell, Gertraude, Mückenberger, Ulrich, Tondorf, Karin, Gender Mainstreaming. Information und Impulse, hg. von Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales

http://www.niedersachsen.de/File/MS_gender01.pdf

- Stiegler, Barbara: Frauen im Mainstreaming - Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Expertisen zur Frauenforschung), Bonn, Dezember 1998

Die Printausgabe ist vergriffen.

elektronischer Volltext: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00653toc.htm>

- Stiegler, Barbara, Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Abt. Arbeits- und Sozialpolitik, Bonn, August 2000

<http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>

Europäische Strukturfonds

- Informationen über die europäischen Strukturfonds:

http://www.inforegio.cec.eu.int/wbpro/PRORD/prords/prds1_de.htm

- Strukturfondsverordnungen:

http://www.inforegio.cec.eu.int/wbdoc/docoffic/sf20002006/regul_de.htm

- Integration von Gender Mainstreaming in Strukturfonds
http://inforegio.cec.eu.int/wbdoc/docoffic/working/mains_en.htm

Umsetzung in europäischen Ländern und einzelnen Landesregierungen

- Dossier "Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming in Schweden",
http://www.bmfsfj.de/download/2940/Gleichstellungspolitik_und_Gender_Mainstreaming_in_Schweden.pdf
- Niedersachsen:
http://www.niedersachsen.de/MS_gm2.htm
http://www.niedersachsen.de/MS_gm.htm
- Konzept der Landesregierung Sachsen-Anhalt: Systematische Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von und Männern in sämtliche Politikbereiche, Dezember 2000, zu bestellen über:
<http://www.frisa.de/formular/frameeintraege.htm> , dann: Publikationen auswählen

Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung

- Mitteilung der EU-Kommission COM(99)76 final, Frauen und Wissenschaft, Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung, <http://www.cordis.lu/improving/women/communication.htm>
- Arbeitsgruppe "Women and Science": <http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>
- European Commission - Research Directorate, Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality (ETAN-Bericht), Luxemburg 2000
<http://www.cordis.lu/improving/women/documents.htm>
- Gender Mainstreaming im BMBF
http://www.bmbf.de/249_1350.html
- BuKoF-Kommission "Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen". 10. Tagung (19. und 20. Juni 2000), Gender Mainstreaming im Prozess der Modernisierung der Fachhochschulen, Tagungsdokumentation
<http://www.fhtw-berlin.de/gender/index.htm>

Webportale und Link-Sammlungen

- Gender Mainstreaming an der Alice Salomon Fachhochschule Berlin
<http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/>
- Gleichberechtigung goes online (Koordinierungsstelle), Materialien im Bereich Gender Mainstreaming
<http://www.gleichberechtigung-goes-online.de/gbo/themen/31.html>
- Vierländer-Bodensee-Frauenkonferenz "vernetzen - verbinden - verbünden" (2000), Literaturhinweise zum Thema "Gender-Mainstreaming"
<http://ceiberweiber.at/bodensee/2000/literatur.htm>
- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF
<http://www.gem.or.at/de/>
- Webportal Gender Mainstreaming (Österreich)
<http://www.gendermainstreaming.at/>

Literatur

- Aström, Gertrud, Mainstreaming in Schweden: Gleichstellung bei den lokalen Behörden, in: Frauenfragen 1/1999 (Bern), 47-50.

- Batisweiler, Claudia u.a. (Hg.), Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen 2001.
- Berghahn, Sabine, Zwischen marktvermittelter Geschlechtergleichheit im europäischen "Herrenclub" und den patriarchalischen Traditionalismen von Mitgliedsstaaten, in: *Femina politica* 2/1998, 46-55.
- Bosse, Ulla, Gender Mainstreaming - Grenzen und Möglichkeiten der Gewährleistung von Chancengleichheit durch die Hochschulleitung, in: *Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis*, hg. von Sabine Wesely, Bielefeld 2000, 422-430.
- Ebeling, Helga, Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in: *Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis*, hg. von Sabine Wesely, Bielefeld 2000, 406-421.
- Flynn, Pdraig, Mainstreaming - eine grundlegend neue Angehensweise der Chancengleichheit im Rahmen der künftigen Strukturfonds, in: *Frauen Europas Info* 78, Brüssel 1998, 1.
- Frey, Regina, Mit oder gegen den Strom. Gender Mainstreaming soll die gängige Gleichstellungspolitik ablösen. Eine Chance für die Entwicklungspolitik?, in: *TAZ* 23.9.2000, online-Version: <http://www.taz.de/pt/2000/09/23/a0232.nf/text.name.ask8Rhcau.n,1>
- Küppers, Gaby, Kennen Sie Mainstreaming? Von der Unsichtbarmachung der Frauen in der EU, in: *Olympe* Heft 11/1999, 64-73.
- Malestreaming Gender. Geschlechterverhältnisse in der Entwicklungspolitik. Sonderheft der Blätter des Informationszentrums 3. Welt, März 2000.
- Maurer, Elisabeth, Gender Mainstreaming in der Wissenschaftspolitik - aber wie?, in: *Gender Studies - Arbeit - Geschlecht - Identität. Bulletin: Magazin der ETH Zürich* Nr. 275/Nov. 1999, 19-21.
- Naylor, Isabel; Weber, Friederike, Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Wien 2000.
- ÖTV-Hauptverwaltung, Gender Mainstreaming in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit (Tagungsdokumentation), Stuttgart 2000.
- Rees, Teresa, Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies, London / New York 1998.
- Schaeffer-Hegel, Barbara, Staat und Geschlecht. Von den patrilokalen Ursprüngen bis zum Mainstreaming als Instrument der Gleichstellungspolitik, in: *Frauenfragen* 1/1999 (Bern), 33-38.
- Schratzenstaller, Margit, Durch die Geschlechterbrille gesehen - Haushalt und Finanzen im Überblick, in: Vortrag am 29.05.2000 im Rahmen des Kommunalpolitischen Frauenforums "Kommunale Finanzen und Geschlechtergerechtigkeit" (veranstaltet von der Niedersächsischen Landeszentrale für Politische Bildung), <http://www.nlpb.de>
- Stepanek, Brigitte, Gleichstellung für Frauen und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden, hg. vom Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 1999.
- Weinbach, Heike, Gender-Mainstreaming. Gleichstellungspolitik ist immer und überall, in: *Quer. Lesen - denken - schreiben*, hg. vom Frauenrat und der Frauenbeauftragten der Alice Salomon Fachhochschule, Berlin, NR. 01/00, 8-11. <http://www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/Gleichstellungstimmer.html>
- Zdunek, Gabriele, 'Mainstreaming Gender' - Entwicklungsprozesse und Geschlechterverhältnisse, in: Schulz, Manfred (Hrsg.): *Entwicklung: Die Perspektive der Entwicklungssoziologie*, Opladen 1998, 244-258.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

10. Termine

• 28.5.2001 Kongress "Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?"

Datum: Montag den 28.05.2000, 11.30 bis 18.30 Uhr

Tagungsort: Plenarsaal des ehemaligen Bundeshauses, Bonn

Veranstalter: **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung**

TeilnehmerInnen: VertreterInnen der Leitungsebene, Personalverantwortliche aus Wissenschaft und Forschung, WissenschaftlerInnen mit Multiplikationsfunktion

Das bietet der **Kongress:**

- **Diskussionsplattform zur Chancengleichheit** in Forschung und Lehre
- **Grundsatzreferat** der **Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Bulmahn**
- **moderierte Gesprächsrunden** mit hochrangigen VertreterInnen aus **Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Wirtschaft und Politik**
zur **Entwicklung von forschungs- und hochschulpolitischen Strategien und Maßnahmen** für eine bessere **Nutzung der wissenschaftlichen Potenziale von Frauen**
- **Posterpräsentation** mit '**Best-Practise-Beispielen**' in Gleichstellungspolitik und Frauenförderung
- Auftaktveranstaltung für den **Total E-Quality Science Award**

Programm:

11.30 - 12.00 Edelgard Bulmahn,

Bundesministerin für Bildung und Forschung

ERÖFFNUNGSVORTRAG

12.00 - 12.30 Birte Weiss,

Ministerin für Informationstechnologie und Forschung,
Dänemark

EQUAL OPPORTUNITIES IN DANISH RESEARCH - CREATING A COMMON FRAME OF UNDERSTANDING

12.30 - 13.00 Dr. Agnes Wold,

Associate Professor in der Abteilung für Klinische Immunologie
der Universität Göteborg, Schweden, Mitglied des European
Technology Assessment Network (ETAN) on Women and
Science

A CHAIR OF ONE'S OWN

13.00 - 14.00 Mittagspause

14.00 - 14.30 Eva Maria Roer,

Vorstands-Vorsitzende des TOTAL E-QUALITY Deutschland

e.V.

TOTAL E-QUALITY SCIENCE AWARD**14.30 - 15.30 Gesprächs-Forum 1****Chancengleichheit als Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor an Hochschulen**

Prof. Heidi **Diggelmann**, Präsidentin des Forschungsrates beim Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
 Prof. Dr. Margot **Körber-Weik**, Landessprecherin der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg
 Dr. Marianne **Kriszjo**, Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
 Prof. Dr. Ekkehard **Nuissl von Rein**, Vize-Präsident der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz
 Prof. Dr. Dietmar **Petzina**, Hochschulrektorenkonferenz
 Prof. Dr. Hans **Schaefer**, Charité Berlin
 Prof. Dr. Johanna **Wanka**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg

15.30 - 16.00 Kaffee-Pause**16.00 - 17.00 Gesprächs-Forum 2****Chancengleichheit in der Personalpolitik der Forschungszentren**

Prof. Dr. Jutta **Allmendinger**, Ludwig-Maximilians-Universität München
 Brigitte **Hobrecker**, AG der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen
 Barbara **David**, Commerzbank AG, Zentraler Stab Personal
 Prof. Dr. Mary **Osborn**, Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie, Mitglied der ETAN-Gruppe
 Dr. Dirk-Meints **Polter**, Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft, Personal, Recht und internationale Beziehungen
 Rüdiger **Willems**, Abteilungsleiter Personal und Recht in der Zentralverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft

17.00 - 17.30 Kaffee- Pause**17.30 - 18.30 Gesprächs-Forum 3****Gendermainstreaming - Weiterentwicklung oder Rückschritt ?**

Dr. Mineke **Bosch**, Associate Professor Universität Maastricht, Mitglied des European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science
 Dipl.-Päd. Carola **Busch**, Projektkoordinatorin TOTAL E-QUALITY SCIENCE AWARD
 Prof. Dr. Erika **Fischer-Lichte**, Wissenschaftsrat
 Prof. Dr. Detlev **Ganten**, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)
 Dipl.-Psych. Traudel **Klitzke**, Volkswagen AG, Zentrales

Personalwesen
Prof. Dr. Lenelis **Kruse-Graumann** , FernUniversität Hagen
Dipl.-Inform. Ulrike **Petersen** , Vorsitzende des HGF- AK
Frauen in den Forschungszentren

Moderation: **Ismeni Walter** und **Tanja Winkler** aus Köln, Wissenschaftsjournalistinnen

Der **Anmeldungsbogen für KongressteilnehmerInnen** ist auf der **CEWS-Website**
<http://www.cews.uni-bonn.de> unter **Kongress - Programm** erhältlich

Total E-Quality-Science-Award: www.total-e-quality-science.de

Ansprechpartnerin im CEWS ist
Jutta Dalhoff

Tel: + 49 (0) 2 28 - 73 48 30

Fax: + 49 (0) 2 28 - 73 48 40

E-Mail: dalhoff@cews.uni-bonn.de

• **12. - 13. 6.2001 BLK-Kongress: Zukunft lernen und gestalten - Bildung für eine nachhaltige Entwicklung**

Tagungsort: Osnabrück

weitere Informationen: <http://www.blk-bonn.de/>

• **14. - 16.6.2001 Benchmarking Best Practice in Research Management**

Tagungsort: Karolinska Institut, Stockholm, Schweden

Mit Plenarvorträgen und parallelen Workshops, darunter Workshop zur Chancengleichheit: "TOTAL E-QUALITY: A concept for the evaluation of equal opportunity strategies in research and industry - the German experience".

Veranstalter: European Association of Research Managers and Administrators (EARMA)

Weitere Informationen: <http://sirio.cineca.it/earma/> oder S.krummacher@fz-juelich.de oder krummacher@cews.uni-bonn.de

• **15.6.2001: Cyberfeminismus. Feministische Visionen mit Netz und ohne Boden?**

Tagungsort: Berlin

weitere Informationen: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung an der HU Berlin, Dr. Gaby Jähnert, Sophienstr. 22a, 10178 Berlin-Mitte; Tel.: 030 / 30882-304

• **15. / 16. 6.2001 Frauen - Macht - Geld - Jahrestagung der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)**

Tagungsort Berlin

Kontakt: Prof. Dr. M. Nickel, Humboldt-Universität Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin

weitere Informationen: <http://www.soziologie.de/sektionen/f02/tagungen.htm>

• **18. / 19. 6.2001 - 11. Tagung der Bukof- Kommission Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen: Gleichstellung oder Chancengleichheit?**

Tagungsort: München

weitere Informationen: http://www.bukof.de/fh_tagung.htm

• **22.6. - 24.6. 2001 - Jahrestagung der International Association for Feminist Economics (IAFFE)**

Tagungsort: Oslo

Vom 22.6. bis 24.6.2001, also während der Mittsommerzeit, werden Ökonominnen aus aller Welt zusammentreffen, um feministische Ökonomie/ökonomische Theorie und Praxis zu diskutieren. Obwohl es wie immer ein breites Spektrum an Themen gibt, zu dem Papiere eingereicht werden können, sollen Schwerpunkte gesetzt werden unter den Stichworten: - Kinder, - Das skandinavische Wohlfahrtsstaatsmodell, - Ökonomische Entwicklung in Mittel- und Ost-Europa.

Anmeldungen sowie alle näheren Informationen unter <http://www.facstaff.bucknell.edu/jshackel/iaffe>

• **27. - 29.6. 2001 Rethinking Gender, Work and Organization**

Tagungsort: Keele University, UK

The Gender, Work and Organization Conference 2001 provides an international forum for debate and analysis of the following issues, in relation to gender studies: Feminist theory, sexualities in organization, men and masculinities, gendered identity and subjectivity, power and resistance, sexualities in organization, home working, gender and new technologies, alternative organization, new managerialism, harassment and discrimination, unequal pay, race and ethnicity, women and men in management, and human resource management.

Info: Conference Organisers, Dr. Christina Hughes, University of Warwick, Dr. Deborah Kerfoot, Keele University, Conference Advisory Board: Dr. Ardhani Danieli, University of Warwick, Dr. Valérie Fournier, Keele University, Professor David Knights, Keele University, Professor Patricia Martin, Florida State University, Conference Administrators: Mrs Tracey Wood/Miss Clare Dunster, Department of Management, Keele University, Staffordshire ST5 5BG, Tel : 01782 584281, Fax : 01782 584272; mna24@keele.ac.uk

• **28. 6. - 1.7.2001 Internationale Konferenz "Societies in Transition - Challenges to Women's and Gender Studies"**

Tagungsort: Oldenburg

Träger der Konferenz ist das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in Kooperation mit den Studiengängen 'Frauen- und Geschlechterstudien' sowie 'Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien'. Frauen- und Genderforscherinnen aus Asien, Afrika, Europa und den USA werden gemeinsam den aktuellen Stand und weitere Perspektiven der internationalen Genderforschung diskutieren. Als Teilnehmerinnen werden Wissenschaftlerinnen und Studierende aus dem Bereich der Frauen- und Genderforschung sowie frauenpolitisch Interessierte erwartet.

weitere Informationen und Anmeldung: Prof. Dr. Heike Fleßner; Tel 0441-7982050 / Fax 0441-7982325, email: Heike.flessner@uni-oldenburg.de; Dr. Lydia Potts; Tel. 0441-7982530, email:

Lydia.potts@uni-oldenburg.de

• **13. - 14.7. 2001 - Identitätsbildung und Geschlecht**

Tagungsort: Zürich

weitere Informationen: Kompetenzzentrum Gender Studies, Koordinationsstelle, Sandra Da Rin, Gloriast. 18a, 8006 Zürich, darin@access.unizh.ch

- **28.8. - 01.9. 2001 - Visions and Divisions: Challenges to European Sociology**

Tagungsort: Helsinki

weitere Informationen: PD Dr. Birgit Blättel-Mink, IfS - Abteilung für Soziologie III, Universität Stuttgart, Seidenstr. 36, 70174 Stuttgart, Tel. 0049 (0)711 121 3890/3891; Fax 0049 (0)711 121 2487, birgit.blaettel-mink@soz.uni-stuttgart.de

oder Dr. Ellen Kuhlmann, Universität Hamburg, Forschungsschwerpunkt Biotechnik, Gesellschaft und Umwelt (BIOGUM), Falkenried 94, 20251 Hamburg, Tel. 0049 (0)40 42803 6311; Fax 0049 (0)40 42803 6315, ellen.kuhlmann@uni-hamburg.de

- **7. - 9. September 2001, XX ungelöst - Die Medizin forscht für Frauen / Frauen forschen in der Medizin**

Tagungsort: Hannover: Medizinische Hochschule Hannover

weitere Informationen: <http://www.aerztinnenbund.de>

- **20. - 21. 9.2001 Internationale Konferenz zu Lebens- und Erwerbsmustern / "Changing Work and Life Pattern in Western Industrial Societies"**

Tagungsort: Berlin

Veranstalterinnen: Silke Bothfeld (WZB), Claudia Gather (FUB), Janet Giele (Brandeis/University, USA), Elke Holst (DIW), Friederike Maier (FHW Berlin), Birgit Pfau-Effinger (FHW Berlin/Universität Jena) und Heike Trappe (Max-Planck Institut für Bildungsforschung).

Über ein Dutzend Referentinnen aus Deutschland, europäischen Nachbarländern und den USA werden sich mit der Frage beschäftigen, wie sich Arbeit und Leben, Erwerbsarbeit und andere Arbeiten, für Männer und Frauen verändert haben und welche Perspektiven neuer Lebens- und Erwerbsmuster erkennbar sind. Risiken und Chancen neuer Erwerbsformen jenseits der Normalarbeit werden vor dem Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rahmenbedingungen diskutiert werden. Veranstaltungsort ist das Wissenschaftszentrum Berlin.

Weitere Informationen: <http://www.wz-berlin.de/akt/gender.htm>

- **26. - 28.9.2001 "Frauen fördern Hochschulen", Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen**

Tagungsort: Bonn

Veranstalterin: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Kontakt: loether@cews.uni-bonn.de

- **9. - 10.11.2001 Die Entdeckung der Mädchen. Neue Perspektiven in der Frauen-, Geschlechter- und Kindheitsforschung.**

Tagungsort: 81541 München, Nockherstr.2

Veranstalter: Deutsches Jugendinstitut (DJI) in Kooperation mit der Sektion Frauenforschung und Sektion Kindheitsforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

Kontakt:

Dr. Ursula Nissen, DJI, München (nissen@dji.de)

Barbara Keddi (keddi@dji.de)

weitere Informationen: <http://www.dji.de/aktuelles/veranst.htm>

• **27. - 31. Juli 2002 12th International Conference of Women Engineers and Scientists**

Tagungsort: Ottawa, Kanada

Rahmenthema: "Women in a knowledge based society" (including promotion and retention of girls and women in schools, universities and workplace)

Zielgruppe: "Engineers and scientists and women considering careers in these fields; scientists researching issues concerning women scientists and engineers (e.g. in Women's Studies, Anthropology, Philosophy, Social Sciences); and those interested in studying and promoting the achievement of women in areas of Science, Engineering and Technology."

Kontakt und Anmeldung: <http://www.carleton.ca/wise/icwes12/icwes12.htm> oder Cheryl_Cadrin@carleton.ca

Fehlt ein Termin?

Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns bitte: loether@cews.uni-bonn.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

11. Neuerscheinungen

Bücher

Cordes, Mechthild: Chefinnen. Zur Akzeptanz von weiblichen Vorgesetzten bei Frauen. Opladen 2001.

Ehmann, Christoph: Bildungsfinanzierung und soziale Gerechtigkeit. 2001. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Geißel, Brigitte (Hrsg.) ; Seemann, Birgit (Hrsg.): Bildungspolitik und Geschlecht. Ein europäischer Vergleich. Opladen 2001.

Hark, Sabine (2001). Diszipliniertes Geschlecht. Konturen von Disziplinarität in der Frauen- und Geschlechterforschung. Berlin

Heinrichs, Gesa (2001). Bildung, Identität Geschlecht - Zum Ansatz einer postfeministischen Bildungstheorie. Königstein: Helmer Verlag

Laubenthal, Barbara et al. (2001) (Hrsg.). 'It's a man's world' - Frauenförderung aktuell. Münster: agenda Verlag. 29,80DM

Leitner, Andrea: Frauenberufe - Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien 2001.

Pusch, Luise F. & Gretter, Susanne (2001). Berühmte Frauen 2. Suhrkamp-Verlag.

Querelles. Jahrbuch für Frauenforschung Band 6, 2001. Biographisches Erzählen, hrsg. von Irmela von der Lühe und Anita Runge. Stuttgart: Metzler.

Riebe, Helga et al. (2001) (Hrsg.). Perspektiven für Frauen in Organisationen. Neue Organisations- und Managementkonzepte kritisch hinterfragt. Münster: Votum-Verlag. 148 S.; 26,80DM

Sturm, Gabriele et al. (April 2001) (Hrsg.). Zukunfts(t)räume - Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess. Königstein: Helmer Verlag; 240 S., 34,00DM

Wobbe, Theresa (Hrsg.) (2001). Frauen in Akademie und Wissenschaft. Arbeitsorte und Forschungspraktiken 1700-2000. Berlin: Akademie Verlag.

Broschüren

Projektzentrum Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Wien (Hrsg.) (2001).
Forschungsförderung für Women's Studies und Gender Research. Innsbruck: Studien-Verlag.
(Sammelband). ATS 208,--

Aus dem Inhalt: 'Never give up' Strategien, um sich durch die EU-Bürokratie durchzukämpfen, konkrete Unterstützungsmechanismen für Forschungsprojekte, Argumentationshilfen, die drei 'Ps' und das Lernen der Sprache der Fonds sind nur einige Themen aus dem vorliegenden Band. Nationale und internationale Netzwerke werden kurz und prägnant dargestellt, bietet für jede Forschende Informationen in komprimierter, verständlicher und übersichtlicher Form, um national und im europäischen Forschungsdschungel erfolgreich zu sein.

Zu beziehen über Projektzentrum Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Wien: Kontakt: Tel. +43 (1) 4277-18351 Fax +43 (1) 4277-18359 Email: uni-fem@univie.ac.at

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2201). "Die Frauen der Welt 2000". Aktuelle Trends und Statistiken zur internationalen Lage von Frauen.

Der Statistikband wurde 1991 erstmalig von den Vereinten Nationen veröffentlicht und liegt nun in der dritten überarbeiteten und aktualisierten Fassung in deutscher Sprache vor. Die Broschüre liefert eine umfassende Darstellung der Daten und Fakten zur Situation der Frauen in der Welt. In sechs Kapiteln werden die Themenbereiche Bevölkerung, Frauen und Männer in Familien, Gesundheit, Bildung und Kommunikation, Arbeit sowie menschenrechtliche und politische Entscheidungsprozesse untersucht. Der Band zeigt die Veränderungen im Leben von Frauen und die bisher erzielten Fortschritte auf und weist auf die Herausforderungen für eine Gleichstellung von Frauen und Männern für die nächsten Jahre hin.

Der Statistikband kann kostenlos angefordert werden bei der Broschürenstelle des BMFSFJ, Postfach 201551, 53145 Bonn oder unter der Telefonnummer 0180/5329329

Beijing +5 - An overview of the EU follow-up and preparations (&Peking und die Folgen für die Gleichberechtigung), nur in englisch, kostenlos erhältlich bei EU-Kommission, GD Arbeit und Soziales, Referat D.5, B-1049 Brüssel, Fax 0032-2-29-62393

Fehlt eine Neuerscheinung?

Falls Ihre Neuerscheinung hier fehlt, machen Sie uns bitte Vorschläge: i.lind@cews.uni-bonn.de

[zum Inhaltsverzeichnis](#)

12. Impressum

Redaktion: I. Lind, A. Löther, B. Mühlenbruch, S. Schreiber

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter; bitte schicken Sie diese an: cews-info@cews.uni-bonn.de

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWS-Newsletter-Redaktion.

[zum Inhaltsverzeichnis](#)