

B

Gleichstellungs-
politik





1. Gender Mainstreaming
2. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen
3. Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung
4. Frauen- und Geschlechterforschung
5. Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen in der Rechts- und Verwaltungssprache

1. Gender Mainstreaming

Neue Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung. Von der Vierten VN-Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen kam 1995 der Anstoß zur Einführung der Gender Mainstreaming-Strategie. Diesem politischen Appell hat die Europäische Union mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 Rechnung getragen. Die Mitgliedsstaaten haben nun die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik mit Hilfe der Strategie des Gender Mainstreaming (Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 EG-Vertrag).

Gender

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming

(englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming

besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel des Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen (Definition des Europarats 1998).

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten,

die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Die Bundesregierung hat 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt und sich dafür ausgesprochen, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“ zu fördern. Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden beide eingesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechtsspezifische Ausgangspositionen und Folgen politischen Handelns zu bestimmen. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder von Männern festgestellt, sind Frauenpolitik bzw. Männerpolitik die einzusetzenden Instrumente, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken. Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht Frauenförderung keinesfalls überflüssig, da die vorliegenden Analysen gezeigt haben, dass Frauen in weiten Bereichen noch benachteiligt sind. Das Instrument der Frauenförderung wird daher noch lange angewandt werden müssen!

Neu ist, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz auch die Situation der Männer in unserer Gesellschaft mit in die Analyse einbezieht.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie und ein Prozess. Mit Hilfe dieser Strategie wird Gleichstellungspolitik zu einem zentralen Thema für Politik und Verwaltung und wird nicht mehr als vermeintlich reines Frauenthema marginalisiert. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, politische Entscheidungsprozesse und Maßnahmen so zu gestalten, dass in jedem Politikfeld und auf allen Ebenen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden.

Geschlechterfragen sollen integraler Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Beteiligten werden. Eckpunkte für diesen Prozess sind u.a. die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Verwaltung und Politik, der klare politische Wille und das entsprechende Engagement auf oberster politischer Ebene sowie wirksame Kontrollmechanismen

zur Begleitung und Bewertung des Gender Mainstreaming-Prozesses.

Politisches Handeln ist nicht geschlechtsneutral. Die bisherige Frauenförder- oder Gleichstellungspolitik geht von einer konkreten, an der Lebenssituation von Frauen orientierten Problemstellung aus und entwickelt eine Lösung für dieses konkrete Problem. Gender Mainstreaming dagegen setzt bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei Entscheidungen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben. Alle Maßnahmen werden unter einer geschlechtsbezogenen Perspektive betrachtet. Das heißt: Die möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen der politischen Maßnahmen auf beide Geschlechter müssen abgefragt und ermittelt werden.

Die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern werden zum politischen Entscheidungskriterium für die Tauglichkeit und Qualität einer jeweiligen Maßnahme erhoben.

Die Gender-Mainstreaming-Philosophie

Nicht mehr: Frauen haben aufgrund ihres Geschlechts spezifische Interessen.

Sondern: Spezifische Interessen der Frauen sind Reflexe auf Lebensbedingungen – z.B. das intensive Zusammenleben mit kleinen Kindern –, die Frauen qua Geschlecht zugewiesen werden. Männer hätten dieselben Interessen, wenn sie die Lebensbedingungen der Frauen teilen würden.

Nicht mehr: Frauen haben Defizite, die beseitigt werden müssen.

Sondern: Frauen haben Stärken, die Männer (noch) nicht haben. Diese Stärken werden gesehen und Bedingungen geschaffen, damit sie zur Anwendung kommen können. Defizite sind nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aufgrund der gesellschaftlich definierten Geschlechterrolle vorhanden, bei Männern ist es ebenso.

Nicht mehr: Frauen sind zuständig für die Lösung der Frauenprobleme.

Sondern: Frauen und Männer übernehmen die Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse.



www.gender-mainstreaming.net

Alles über die unterschiedlichen Gender-Mainstreaming-Initiativen und -Aktivitäten der Bundesregierung

Hochrangige interministerielle Arbeitsgruppe wurde eingerichtet.

Mit Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 hat die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt und beschlossen, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern. Mit der Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien wurde dementsprechend die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt, den Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten (§ 2 GGO). Zur Umsetzung des Kabinettsbeschlusses wurde im Mai 2000 unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine hochrangige interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet. Jedes Ressort hat sich verpflichtet, seine Beschäftigten so fortzubilden, dass sie

Gerechte Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche

Postkartenaktion der Frauengleichstellungsstelle der ELKB



Gender Mainstreaming in ihrem Fachbereich berücksichtigen können, sowie ein erstes Modellprojekt zu bestimmen, mit dem der Gender Mainstreaming-Ansatz in der Praxis erstmals umgesetzt wird. Die Pilotprojekte der Bundesressorts beinhalten die ganze Bandbreite von internen und externen politisch-administrativen Entscheidungen. So hat das BMFSFJ beispielsweise fünf verschiedene Projekte auf den Weg gebracht:

- Als verwaltungsinternes Projekt wird ein Konzept für die Personalentwicklung des Hauses unter Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten erarbeitet.
- Bei der Konzeption, Ausschreibung, Vergabe und Durchführung von Forschungsvorhaben soll die durchgehende Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte Berücksichtigung finden.
- Anhand des Altenhilfestrukturegesetzes wird eine prospektive Gesetzesfolgenabschätzung unter der Fragestellung der Auswirkungen des Gesetzes auf Frauen und Männer vorgenommen.
- Um geschlechtsspezifische Fragestellungen möglichst frühzeitig in politisch-administrative Planungen der Bundesregierung einzubinden, werden in Kooperation mit dem Bundeskanzleramt Checklisten für die Kabinettsvorlagen nach dem Gender Mainstreaming-Ansatz erarbeitet.
- Im jugendpolitischen Bereich sollen die aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten Träger in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend praktische Instrumente zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in der Kinder- und Jugendhilfe entwickeln.

Geschlechtersensibles Verfahren für alle Verwaltungsvorgänge. Bei allen praktischen Umsetzungen geht es darum, aus den Ergebnissen übertragbare Vorgehensweisen zu entwickeln, um ein routinemäßiges geschlechtersensibles Verfahren für alle Arbeitsvorgänge in der Verwaltung zu gewinnen.

Langfristiges Ziel der interministeriellen Arbeitsgruppe ist die Erarbeitung von Kriterienkatalogen und Checklisten für alle Arten des politisch-administrativen Handelns in allen Ressorts der Bundesregierung. Entstehen soll so u.a. ein Gleichstellungshandbuch mit Arbeitshilfen und Prüfvorlagen für die gesamte Bundesverwaltung, das modellhaft für andere Organisationen sein kann. In Planung befinden sich außerdem der Aufbau einer Datenbank mit Expertinnen und Experten. Aktuelle Informationen und weiterführende Materialien zu Gender Mainstreaming sind auf der Homepage www.gender-mainstreaming.net zu finden.

Auch Bundesländer beschlossen Einführung. Die Landesregierungen von Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Bremen haben die Einführung und Beachtung von Gender Mainstreaming beschlossen. Auch in anderen Bundesländern wurde erfolgreich begonnen, Gender Mainstreaming in die laufende Arbeit der Verwaltung zu implementieren.

Gender Mainstreaming ist auf jeder Politikebene wichtig. Gender Mainstreaming muss Teil der Landes- und der Kommunalpolitik sein, genauso wie der Bundes- und Europapolitik. Tatsächlich wurde Gender Mainstreaming auf Europaebene entwickelt und hier – mit dem Amsterdamer Vertrag – auch erstmals rechtlich verbindlich gemacht.

Gender Mainstreaming ist für die Arbeit der Vereinten Nationen verpflichtend. Die Beachtung und Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist seit der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, den gemeinsamen Schlussfolgerungen des Wirtschafts- und Sozialrates der UN „gender-perspective in all policies and programs in the UN system“ und der darauf basierenden Resolution der Generalversammlung 52/100 bezüglich aller Maßnahmen und Programme verpflichtend.

Gender Mainstreaming ist bei der Europäischen Kommission verankert. Dort wurde neben der Kommissargruppe „Chancengleichheit“ eine interdirektionale Arbeitsgruppe eingerichtet, die grundlegende Konzepte zur

Umsetzung des Gender Mainstreaming erstellte, wie 1996 die „Mitteilung der Europäischen Kommission zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ und 1997 den „Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“ zur weiteren Vorantreibung und Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes.

Im März 1998 wurde der erste Fortschrittsbericht der Kommission zu Gender Mainstreaming vorgestellt. Die Kommission veröffentlicht jährlich ihren Bericht „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union“, in dem der Umsetzungsstand und konkrete Maßnahmen zu Gender Mainstreaming dargelegt werden.



2. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Zur Gleichstellung verpflichtet. *Als Konsequenz aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Mann und Frau verbessert werden. Die Bundesregierung hat die gesetzlichen Regelungen sowohl für den öffentlichen Dienst wie auch für die Privatwirtschaft verbessert. Neuregelungen, Überprüfungen und Konkretisierungen wurden z.B. im Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung, im Beschäftigtenschutzgesetz, im Betriebsverfassungsgesetz und im Arbeitsförderungsrecht vorgenommen.*

Neues Gleichstellungsgesetz in Kraft. Das Bundesgleichstellungsgesetz für den Bundesdienst und die Gerichte des Bundes ist am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten. Es löst das seit 1994 geltende Frauenfördergesetz des Bundes ab, das den Verfassungsauftrag nicht in befriedigender Weise erfüllt hat. Dies belegen die Ergebnisse des Vierten Berichts der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst im Berichtszeitraum 1995 bis 1998. So erreichte der Frauenanteil im höheren Dienst 1998 lediglich 13,5%. (1995: 11,6%).

In Leitungsfunktionen bei den obersten Bundesbehörden waren Frauen erheblich unterrepräsentiert: Bei den Referatsleitungen lag der Frauenanteil bei 10,6% (1994: 8,7%), bei den Unterabteilungsleitungen bei 8,2% (1994: 3,6%) und bei den Abteilungsleitungen lediglich bei 2,1% (1994: 4,1%).

2000 dagegen betrug der Frauenanteil in Führungspositionen der obersten Bundesbehörden 8,8% bei den Abteilungsleitungen, 8,6% bei den Unterabteilungsleitungen und 13,5% bei den Referatsleitungen.

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz wird zu substantziellen Verbesserungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern und bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben im Bundesdienst führen. Inhalte sind u.a.:

- ein auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform erweiterter Anwendungsbereich und die Verpflichtung, die Grundzüge des Gesetzes vertraglich auch für zu privatisierende Bundesunternehmen und institutionelle Leistungsempfänger des Bundes verbindlich zu machen,

- die einzelfallbezogene Quote,
- umfangreichere Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, einschließlich des Klagerechts,
- das explizite und konkretisierte Verbot auch mittelbarer Diskriminierung,
- Vorgaben für effektivere Gleichstellungspläne auch in Zeiten von Personal- und Stellenabbau sowie
- verbesserte Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Regelmäßige Gleichstellungsberichte an den deutschen Bundestag dienen der Dokumentation der Fortschritte. Sie werden auch vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen in der Bundesverwaltung als nachahmenswerte Beispiele hervorheben.

Beschäftigtenschutzgesetz wird überprüft. Das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.06.1994 regelt für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel der Bundesregierung ist es, Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – wovon insbeson-

dere Frauen betroffen sind – noch wirksamer zu schützen. Deshalb wird das geltende Beschäftigtenschutzgesetz derzeit auf seine praktischen Auswirkungen hin überprüft und dann ggf. verändert.

Als erster Schritt ist eine Befragung der Bundesministerien und obersten Bundesbehörden durchgeführt worden. Die Ergebnisse liegen vor und zeigen, dass die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes erhebliche Mängel aufweist. Zur Zeit führen die Landesgleichstellungsministerien eine ähnliche Umfrage durch. Zur Umsetzung des Gesetzes durch die Privatwirtschaft und zur Rechtsprechung fehlen noch entsprechende Erkenntnisse. Hierzu wurde eine Rechtstatsachenforschung in Auftrag gegeben. *(siehe dazu Abschnitt A.9.2 – Häusliche Gewalt und sexuelle Belästigung)*

Vereinbarung mit der Privatwirtschaft abgeschlossen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der privaten Wirtschaft voranzutreiben, wurde am 2. Juli 2001 eine Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft abgeschlossen. Mit dieser Vereinbarung ist ein erster Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft vollzogen worden. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. *(siehe dazu Abschnitt A.2.9 – Frauenförderung in der Privatwirtschaft)*

Bericht zur Lohnungleichheit wurde erarbeitet. EU-Kommission und Bundesregierung werden ferner aktiv darauf hinwirken, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird. Obwohl der Grundsatz der Lohnungleichheit schon lange im europäischen und deutschen Recht verankert ist, bestehen nach wie vor erhebliche Ungleichheiten im Entgeltbereich bei Frauen und Männern. Gemessen an den Bruttoarbeitslöhnen erzielen Frauen durchschnittlich 25 Prozent weniger Einkommen als Männer. Da die Bundesregierung keine unmittelbaren Regelungsmöglichkeiten in Lohnfra-



gen hat – dies ist Sache der Tarifpartner – wird die Bundesregierung unter Federführung des BMFSFJ einen Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorlegen. (siehe dazu *Abschnitt A.2.4 – Löhne und Gehälter*)

Berufliche Möglichkeiten von Frauen verbessern. Die Bundesregierung hat vielfältige Programme und Projekte zur Verbesserung der Arbeitsplatzchancen und der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in zukunftsorientierten Berufen der Informationsgesellschaft, in Forschung und Lehre, im Handwerk und bei Existenzgründungen in Angriff genommen oder bereits umgesetzt. Auch das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit zeigt vielen jungen Frauen und Männern neue Perspektiven.

Gesetzliche Hilfen für arbeitslose Frauen. Das zweite Gesetz zur Änderung des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) ist am 1. August 1999 in Kraft getreten. Von folgenden Änderungen profitieren insbesondere arbeitslose Frauen:

- In die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer werden auch Personen einbezogen, die ihre Arbeitslosigkeit oder betriebliche Berufsausbildung aufgrund der Erziehung oder Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unterbrochen haben.
- Kosten für Trainingsmaßnahmen werden auch für Personen übernommen, die weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe beziehen. Diese Regelung begünstigt insbesondere Frauen, die aufgrund des Einkommens ihres Ehepartners ihre Bedürftigkeit nicht nachweisen können und deshalb keine Arbeitslosenhilfe erhalten.

- Die zumutbare Pendelzeit für Arbeitslose wurde gekürzt. Dies kommt vor allem Frauen zugute, die eine Teilzeitstelle suchen.
- Zuweisungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) wurden erleichtert, um Arbeitslosigkeit nach Möglichkeit bereits im Vorfeld zu verhindern.

Die Bundesregierung wird im Rahmen der anstehenden Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Dritten Sozialgesetzbuches prüfen, ob und inwieweit noch stärker als bisher den besonderen Belangen von Frauen Rechnung getragen werden kann. (siehe dazu *Abschnitt A.2.5 – Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik*)

Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Mit der Neuregelung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub verbessert die Bundesregierung die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie.

Das neue Gesetz zur Elternzeit ist zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten und gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Mütter und Väter können während der Elternzeit bis zu 30 Stunden erwerbstätig sein. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeit erhalten nun erstmals auch Väter eine reale Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes mehr als bisher zu beteiligen.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge trägt zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei. Es trat ebenfalls zum 1. Januar 2001 in Kraft. Ein Kernpunkt ist der

gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitarbeit, mit dem die Bundesregierung Teilzeitarbeitsplätze, und zwar ausdrücklich auch in höherqualifizierten Funktionen fördern möchte. Das Gesetz soll auch Männer ermutigen, verstärkt Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen.

Telearbeit und Altersteilzeit ermöglichen Frauen und Männern eine verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Eine Werbekampagne für ein neues Männerleitbild soll darüber hinaus die partnerschaftlichen Einstellungen und Verhaltensweisen von Männern in der Familie fördern. (siehe dazu *Abschnitt A.3.1 – Arbeitszeitgestaltung*)

Online-Service informiert über Gleichstellungsmaßnahmen. Außerdem unterstützt ein neuer Online-Service vor allem klein- und mittelständische Unternehmen mit praxisnahen Informationen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.





3. Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung

Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung sind

verpflichtend. Die Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind nicht mehr in die Beliebigkeit politischen Handelns gestellt. Eine nationale verfassungsrechtliche Verpflichtung zu einer aktiven und wirkungsvollen Gleichstellungspolitik ergibt sich aus Art. 3 Abs. 2 GG. Dort heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Gleichstellung wurde im BMFSFJ verankert. Der erste Schritt zur institutionellen Verankerung der Frauenpolitik auf Bundesebene war 1986 die Erweiterung des damaligen Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit um den Politikbereich „Frauen“, genauer: die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. 1987 wurde dementsprechend der Arbeitsstab „Frauenpolitik“ zu einer Abteilung „Frauenpolitik“.

1998 kam es zu einem Paradigmenwechsel von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. Das Frauenministerium ist nunmehr für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig. Die Bundesregierung hatte deshalb bei Amtsantritt die Abteilung „Frauenpolitik“ in die Abteilung „Gleichstellung“ umgewandelt. Die Gleichstellungsabteilung besteht aus sechs Referaten mit rund 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, verteilt auf Berlin und Bonn.

Die Aufgaben der Gleichstellungsabteilung betreffen alle Lebenslagen. Die Arbeitsgebiete der Abteilung Gleichstellung umfassen Grundsatzangelegenheiten der Gleichstellungspolitik, Gleichstellungsgesetze, Rechtsfragen und internationale Gleichstellungspolitik, die Chancengleichheit von Frauen

und Männern im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die berufliche Wiedereingliederung und die Arbeitsmarktpolitik. Hinzu kommt die Verbesserung der Situation von Frauen und Mädchen in besonderen Lebenslagen, der Schutz von Frauen vor Gewalt, sexuellen Übergriffen und Menschenrechtsverletzungen, ferner die Bereiche Schwangerschaftsberatung, Sexualaufklärung, Frauen und Gesundheit sowie bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Abbau von Rollenklischees und gleichstellungspolitische Informationen für die Öffentlichkeit.

Gender Mainstreaming ist zusätzliche Strategie. Teil der ganz aktuellen Aufgabe ist es, die politische Strategie des „Gender Mainstreaming“ innerhalb der Bundesregierung umzusetzen. Dabei geht es darum, das Vorantreiben der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu überprüfen. Gender Mainstreaming verpflichtet somit jeden, der an der Gestaltung politischer Konzepte und Maßnahmen beteiligt ist, sich an den tatsächlichen Bedürfnissen von Frauen und Män-

nern zu orientieren. (siehe dazu Abschnitt B.1. – Gender Mainstreaming)

Die Abteilung Gleichstellung

- erarbeitet federführend Bundesgesetze zur Durchsetzung der Gleichstellung und nimmt Einfluss auf die Gesetzesvorhaben anderer Bundesministerien, soweit sie Frauen- bzw. Gleichstellungsfragen berühren
- entwickelt Programme und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen in Politik, Gesellschaft und Arbeitswelt sowie zum Abbau von Gewalt gegen Frauen
- führt Forschungs- und Modellvorhaben durch und veröffentlicht sie
- fördert und unterstützt die Frauenorganisationen oder deren Projekte sowie die bundesweite Vernetzung im Gleichstellungsbereich
- leitet die Steuerungsgruppe der Bundesregierung zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in die Handlungsroutine der Bundesministerien, damit die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Vorhaben der Bundesregierung beachtet wird

- leitet die Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung häuslicher Gewalt gegen Frauen sowie die bundesweite Arbeitsgruppe „Frauenhandel“
- hält Kontakt zu Landesgleichstellungsministerien, kommunalen Stellen, Verbänden, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kirchen und sonstigen gesellschaftlichen Gruppen, um eine bessere Berücksichtigung der Situation der Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen, besonders intensiv ist die Zusammenarbeit mit den Frauenverbänden
- informiert die Öffentlichkeit, um Vorurteile abzubauen und einen Bewusstseinswandel hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu schaffen.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Bundes arbeiten im Interministeriellen Arbeitskreis (IMA) zusammen. Das Bundesfrauenministerium hat seit 1989 eine eigene Frauenbeauftragte, jetzt Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist Vorsitzende des Interministeriellen Arbeitskreises. Im IMA tauschen die Gleichstellungsbeauftragten ihre Erfahrungen aus, bearbeiten behördenübergreifende Gleichstellungsfragen, entwickeln Ideen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der weiblichen Beschäftigten in ihren Häusern und bilden sich im Interesse ihrer Arbeit gemeinsam fort. Dabei geht es um den Abbau von Benachteiligungen, um Personalentwicklung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und viele andere Themen.

Finanzausstattung wuchs mit Problembewusstsein. Die Mittel für Arbeiten und Maßnahmen auf dem Gebiet der rechtlichen und sozialen Stellung der Frau beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurden seit 1985 von

3,2 Mio. DM auf 22 Mio. DM (11,248 Mio. €) in 2002 erhöht. In einer Reihe anderer Ressorts bestehen Referate, die sich um die Gleichstellung in ihrem Fachbereich kümmern und mit denen die Gleichstellungsabteilung des BMFSFJ eng zusammenarbeitet.

Gleichstellungsstellen gibt es in allen Bundesländern. In allen Landesregierungen bestehen Gleichstellungsstellen. Sie sind jedoch unterschiedlich in die Administration eingebunden. 13 Länder haben in den letzten Jahren Frauenministerien eingerichtet: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, das Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Thüringen hat eine Beauftragte der Thüringer Landesregierung für die Gleichstellung von Frau und Mann und Mecklenburg-Vorpommern hat eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung. Die Aufgaben und Befugnisse der Länder-Gleichstellungsstellen umfassen:

- Anregungen und Vorschläge zu Entwürfen sowie Prüfung von Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen der jeweiligen Landesregierung
- Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen sowie mit anderen Organisationen und Verbänden, die mit Frauenfragen befasst sind
- Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes und der anderen Länder sowie mit allen Behörden, die Maßnahmen in Bezug auf Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau durchführen können.

Die Tätigkeit der Länder-Gleichstellungsstellen erstreckt sich auf alle Politikbereiche. Besondere

Maßnahmen entwickeln sie in den Bereichen

- Schule, Bildung, Ausbildung (z.B. Schulbuchanalysen, Informationsveranstaltungen zur Berufswahl, Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen),
- Arbeitsleben, berufliche Frauenförderung (z.B. Frauenförderpläne bzw. entsprechende gesetzliche Regelungen, Ausbau von Fortbildungsangeboten),
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Modellprogramme zur Beratung, Qualifizierung, Hilfen),
- Gewalt gegen Frauen (z.B. Frauenhäuser, Beratungsstellen, Kampagnen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).

Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen koordiniert Gleichstellungspolitik.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) konstituierte sich im November 1991 in Potsdam. Sie tagt jährlich unter wechselndem Vorsitz. Der Bund ist als ständiger Gast vertreten. Aufgabe der GFMK ist die gegenseitige Unterrichtung und Abstimmung, die Erörterung von Gesetzesvorhaben in Bund und Ländern, die Erarbeitung gemeinsamer Stellungnahmen und Beschlüsse sowie die Absprache über länderübergreifende Aktionen.

Die GFMK ist ein wichtiges Instrument, um die Politik der Bundesregierung – insbesondere zu den Politikfeldern Arbeitsmarkt, Familienrecht, Alterssicherung, Wissenschaftsförderung und Gewalt gegen Frauen – zu begleiten. Arbeitsgruppen aller Bundesländer entwickeln länderübergreifend gleichstellungsfördernde Vorschläge an die Bundesregierung. Diese werden über ein Bundesland in den



Bundesrat eingebracht oder an die anderen Fachkonferenzen der Bundesländer – wie zum Beispiel die Konferenz der Wirtschaftsministerinnen und -minister oder Justizministerinnen und -minister – herangetragen.

Kommunale Gleichstellungsstellen schließen sich zusammen. 18 Jahre nach Einrichtung der ersten kommunalen Gleichstellungsstelle 1982 in Köln haben sich inzwischen über 1.900 Gleichstellungsstellen etabliert. Zahlreiche Gemeinden haben eine Gleichstellungsbeauftragte, ebenso die Landkreise, darunter alle in den neuen

Bundesländern. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten hat sich inzwischen institutionalisiert und ist in den letzten Jahren zahlenmäßig rasch gewachsen. Die breite Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich auch darin, dass viele Gemeinden, die rechtlich nicht dazu verpflichtet sind, sich dennoch für die Einrichtung einer solchen Stelle entscheiden.

BMFSFJ fördert Einrichtung einer Geschäftsstelle. Seit April 2000 fördert das BMFSFJ im Rahmen eines dreijährigen Projektes die Einrichtung einer Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Die Geschäftsstelle in Berlin dient dem bundesweiten Netzwerk der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Bundessprecherinnen als Koordinierungsstelle.

Kommunale Gleichstellungsstellen treiben Frauenförderung in den Gemeinden voran. Die rechtlichen Grundlagen kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros sind von Bundesland zu Bundesland verschieden. Inzwischen haben die meisten

Bundesländer eine gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von kommunalen Gleichstellungsstellen, die sich in den jeweiligen Kommunalverfassungen bzw. Gemeindeordnungen findet. Die Wirksamkeit der Arbeit hängt von den Kompetenzen und der personellen sowie finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsstellen ab. Wichtige Voraussetzungen für eine effektive Arbeit sind unter anderem ressort- bzw. abteilungsübergreifende Einwirkungsbefugnisse, frühzeitige Beteiligung an Personalentscheidungen und an allen Verwaltungsentscheidungen, die mit Gleichstellungsfragen zusammenhängen, sowie das Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit der Verwaltungsspitze. Kommunale Gleichstellungsstellen haben die Möglichkeit, auch im Einzelfall konkrete Hilfe zu leisten. Gleichzeitig können sie wichtige Anstöße für strukturelle Änderungen in der Gemeinde geben und Frauenförderung in den Kommunalbehörden selbst vorantreiben. Auf Länder- und Bundesebene haben sich die kommunalen Gleichstellungsstellen zu Arbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen, um ihre politischen Einflussmöglichkeiten zu verbessern.

„Gleichberechtigung goes online“ nutzt das Internet für die Gleichstellung. Zur Verbesserung der Vernetzung der kommunalen und betrieblichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch Nutzung neuer Informationstechnologien wurde mit finanzieller Hilfe des BMFSFJ „Gleichberechtigung goes online“ in Form eines computergestützten Informations- und Kommunikationsangebotes für diese Zielgruppe entwickelt. www.gleichberechtigung-goes-online.de

Neben einem Newsticker mit aktuellen Informationen sind dort ein virtuelles Archiv und

www.gleichberechtigung-goes-online.de

Website der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte



virtuelle Konferenzräume zu gleichstellungsrelevanten Themen entstanden. Teilweise ist diese Internet-Dienstleistung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten, andere Bereiche stehen aber auch anderen Einrichtungen und Interessierten zur Verfügung.

Deutscher Frauenrat entwickelt Kommunikationsplattform.

Der Deutsche Frauenrat hat eine Kommunikationsplattform im Internet entwickelt, die seinen Mitgliedsverbänden eine Beteiligung am aktuellen gleichstellungspolitischen Geschehen bietet und vor allem die Kommunikation und die Abstimmungsprozesse der bundesweit verstreuten Verbände erleichtern soll.

www.frauenrat.de

Beide Maßnahmen bieten neue und zeitgemäße Zugangsmöglichkeiten zu gleichstellungspolitischen Themen, mit denen vor-

allem auch jüngere Frauen erreicht werden können. Journalistinnen, Parlamentarierinnen, frauenpolitische Netzwerke, internationale Besucherinnen und Besucher erhalten so einen einfacheren Zugang zu gleichstellungspolitischen Informationen.

Zahlreiche Hochschulen haben Frauenbeauftragte eingesetzt.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) ist ein Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, der kirchlichen Hochschulen und der Kliniken, die Hochschulen angeschlossen sind.

Dieser Zusammenschluss dient der Durchsetzung von gemeinsamen Zielen, vor allem im Bereich der Frauenförderung und beim Abbau von Nachteilen



von Frauen an Hochschulen. Die BuKoF vertritt die Interessen der Frauen an Hochschulen auf Bundesebene und gegenüber der Europäischen Union, soweit Bundeskompetenzen berührt sind. In diesem Sinne kooperiert sie mit anderen Institutionen, Verbänden und Vereinigungen. (siehe dazu Abschnitte A.1.4 – Hochschulen, A.2.15 – Frauen in Wissenschaft und Forschung)

www.frauenrat.de
Das Internetangebot bietet neue und zeitgemäße Zugangsmöglichkeiten zu gleichstellungspolitischen Themen

4. Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechterforschung trägt dazu bei, die Gleichstellung zu verwirklichen. *Geschlechterforschung fragt, wie es um die Lebenslagen von Frauen und Männern bestellt ist und welche Folgen sozialer, kultureller und ökonomischer Art sich an den Faktor „Geschlecht“ knüpfen. Insbesondere leistet die Frauenforschung hier einen entscheidenden Beitrag, denn traditionelle Forschung hat Frauen oft nicht oder unzureichend berücksichtigt.*

Daher ist die Bearbeitung von Fragestellungen zur Situation von Frauen in den unterschiedlichsten Lebensbereichen und zu spezifischen Benachteiligungen von Frauen und deren Ursachen ein integrierter Bestandteil der Forschungsaktivitäten der Bundesregierung.

Ergebnisse der Frauenforschung lassen sich dafür nutzen, Wissen über den tatsächlichen Stand der Gleichstellung und mögliche Formen der Förderung von Gleichstellung für die Zukunft anzusammeln.

Forschungsvorhaben in vielen Bundesressorts in Auftrag gegeben.

In vielen Bundesressorts wurden in den vergangenen Jahren frauenrelevante Forschungsvorhaben in Auftrag gegeben bzw. gefördert. Die Forschungsvorhaben dienen vor allem der Untersuchung der frauenspezifischen Belange in den einzelnen Politikbereichen, um eine stärkere Berücksichtigung weiblicher Lebenszusammenhänge im Rahmen der Maßnahmen der Bundesregierung zu ermöglichen. Damit wird eine zielgruppen-

gerechtere Politikgestaltung ermöglicht, die Frauen wie Männer angemessen berücksichtigt.

Das Interesse am „Geschlecht“ bestimmt die Forschung.

Geschlechterforschung und Frauenforschung sind im Vergleich zu anderen Forschungsbereichen durch sehr unterschiedliche Inhalte gekennzeichnet, da sie in allen Disziplinen ihren Ort findet. Zudem gibt es unterschiedliche Definitionen und fachliche Abgrenzungen zum Themenbereich Geschlechterfor-

schung und Frauenforschung, die durch die große Bandbreite der möglichen Fragestellungen und der Anwendungsmöglichkeiten ihrer Ergebnisse bedingt sind. Allen Ansätzen ist gemeinsam, „Geschlecht“ als zentrale Analysekatgorie zu begreifen.

Frauenforschung arbeitet fächerübergreifend. Frauenforschung zielt auf die wissenschaftliche Analyse von sozial, rechtlich, ökonomisch und kulturell verorteten Unterschieden und Ungleichheiten von Frauen untereinander und im Vergleich zu Männern, für die der Faktor „Geschlecht“ entscheidend ist. Ziel der Frauenforschung ist es, in und mit den verschiedenen Disziplinen, aber auch in transdisziplinärer Arbeit durch empirische, theoretische und gesellschaftskritische Analysen Benachteiligungen aufzudecken und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Dies beinhaltet auch, spezifisch weibliche Erfahrungen und Erkenntnisinteressen oder als solche selten thematisierte spezifisch männliche Perspektiven in den wissenschaftlichen Diskurs einzubringen. Frauenforschung ist somit sowohl durch Interdisziplinarität als auch durch eine Vielfalt der methodischen Zugänge gekennzeichnet.

Konkrete Forschungsprojekte zur Situation von Frauen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führt konkrete Forschungsprojekte zu Themen wie Frauen im Erwerbsleben, Frauen in besonderen Lebenslagen, Gewalt gegen Frauen, Frauengesundheit u.a. durch. Damit gelingt es, Lücken der Forschung zu füllen, um frauenspezifische Fragestellungen und Probleme deutlich zu machen und Lösungsansätze aufzuzeigen. Durch die Veröffentlichung der Forschungsergebnisse können Vorurteile und Stereotypen abgebaut werden, es wird die Sensibilisierung für noch immer bestehende Benachteiligungen von Frauen erhöht, und es wird ein Beitrag zur Gleichstellung im Geschlechterverhältnis geleistet.

Frauen wurden als Forschungsobjekte schon im 19. Jahrhundert entdeckt. Die wissenschaftliche Bearbeitung von frauenspezifischen Fragestellungen, die nicht Abwertung oder Stereotypisierung, sondern deren Kritik beinhaltete, hat eine lange Tradition. Erste Vorläufer der Frauenforschung finden sich bereits im 19. Jahrhundert. In den 20er und frühen 30er Jahren wurden Frauen als „Forschungsobjekte“ von den Sozial-

wissenschaften entdeckt. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden vor allem Studien zu weiblicher Erwerbsarbeit, zur Bildungsbeteiligung und zur Familienarbeit durchgeführt.

Seit Beginn der 70er Jahre etabliert. Frauenforschung ist ohne Rekurs auf die Frauenbewegung und ihre historisch-politische Bedeutung nicht zu denken. International verstand sie sich zunächst als Forschung von Frauen über Frauen im Interesse von Frauen. In den 70er Jahren begannen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die Situation von Frauen in der Wissenschaft zu thematisieren; sie wandten sich gegen die Marginalisierung von Frauen in den Gegenständen, Denkweisen und Empirien von Forschung und Lehre und forderten, „die Vernachlässigung der Frau als Subjekt und Objekt der Wissenschaft aufzuheben“. Ausgehend von den Sozialwissenschaften schlossen sich Wissenschaftlerinnen in fachspezifischen und interdisziplinären Arbeitsgemeinschaften zusammen und bauten Frauenforschungseinrichtungen und Frauenarchive auf. Dies geschah zunächst außerhalb der Hochschulen und seit Mitte der 80er Jahre auch innerhalb derselben.

Frauenforschung stellt heute neue Fragen. Seit den 80er Jahren hat sich das Themenspektrum kontinuierlich erweitert und der Umfang der Forschungsaktivitäten erheblich erhöht. Frauenforschung erreichte weitere Disziplinen – von den Rechts- bis zu den Naturwissenschaften. Sie differenzierte Fragestellungen, Anwendungsbereiche und theoretische Orientierungen. Frauenforschung wurde zunehmend zur Forschung anhand der Kategorie „Geschlecht“. Sie bezieht sich heute auf alle Fragen im Zusammenhang mit Rollenzuweisungen, Tätigkeitsfeldern und Lebenszusammenhängen von Frauen im Kontext



der Geschlechterverhältnisse. Dazu gehören spezifisch weibliche Lebensbedingungen, beispielsweise in Familie und Arbeitswelt. Themen sind auch Geschlechterrollen innerhalb des Rechts und des sozialen Sicherungssystems, aber auch in Bezug auf materiell-dingliche Lebenswelten wie Gebäude- und Stadtentwicklung oder im Umweltschutz. Auch der geschlechtsspezifische Umgang mit Technik und Wissenschaft gehörten zu den neueren Fragestellungen innerhalb der Frauenforschung.

Zahlreiche Frauenforschungseinrichtungen etabliert. Aus den vielfältigen Netzwerken und Kooperationen von Frauenforscherinnen entwickelten sich Frauenforschungseinrichtungen innerhalb und außerhalb der Hochschulen. Inzwischen sind zahlreiche Koordinationsstellen, interdisziplinäre Forschungsgruppen und Forschungszentren zur Frauenforschung etabliert, durch die die Institutionalisierung und Professionalisierung von Frauenforschung wesentlich mitgetragen wurde.

Vor allem in den Geisteswissenschaften verankert. Frauenforschung ist innerhalb der Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften inzwischen zu einem eigenständigen Forschungszweig avanciert. Weniger etabliert sind frauenspezifische Fragestellungen in Deutschland dagegen, z.B. in der Medizin, den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Ingenieur- und Naturwissenschaften. In diesen Disziplinen ist das Ausland noch führend, doch sind inzwischen auch hierzulande eine Reihe von innovativen Ansätzen zu verzeichnen. Beispielsweise werden inzwischen innerhalb der Naturwissenschaften spezifisch geschlechtsbedingte Forschungs- und Erkenntnisweisen thematisiert und die Geschlechtsneutralität vermeintlich objektiver naturwissenschaftlicher Ergebnisse in Frage gestellt.



Verstärkte internationale Vernetzung. Innerhalb der Forschungslandschaft sind vielfach interdisziplinäre Forschungsansätze und Kooperationen sowie eine internationale Vernetzung zu verzeichnen. Diese Entwicklung wird von der Bundesregierung begrüßt und nachhaltig gefördert. Als internationales und interdisziplinär angelegtes Projekt beteiligte sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung beispielsweise an der Förderung der Internationalen Frauenuniversität für Technik und Kultur (IFU) im Rahmen der EXPO 2000. Dieses innovative Vorhaben diente der weltweiten Verknüpfung der Forschungen von Frauen. *(siehe dazu Abschnitt A.1.4 – Hochschulen)*

Bundesländer fördern Frauen- und Geschlechterforschung. Auch in den Bundesländern hat die Frauen- und Geschlechterforschung an Bedeutung gewonnen. Sie führen zum Teil spezielle Programme zur Förderung durch bzw. stellen gesonderte Mittel zur Verbesserung der Finanzierungsmöglichkeiten von Frauenforschungsprojekten sowie zum Ausbau der Infrastruktur zur Verfügung. Im Rahmen der von Bund und Ländern

gemeinsam geförderten Forschungsstätten werden an einzelnen Einrichtungen Frauenforschungsschwerpunkte bzw. -projekte realisiert. Darüber hinaus wurden Verbände, Netzwerke, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Archive gegründet. Der wissenschaftliche Austausch erfolgt über eine Vielzahl von Zeitschriften.

Gender Studies boomen. Die Beziehungen zwischen beiden Geschlechtern rücken immer stärker in das Blickfeld. Die Klärung der Frage, wie tiefgreifend Kultur und Gesellschaft durch das Gliederungsprinzip „Geschlecht“ strukturiert sind, ist heute von breitem Interesse. Dabei meint „Geschlecht“ keine anthropologische oder biologische Konstante. Vielmehr benennt „Geschlecht“ kulturelle und soziale Differenzen zwischen Lebens- und Bewusstseinslagen von Frauen und Männern, aber thematisiert beispielsweise auch Differenzen unter Frauen oder unter Männern. Mit der Betonung der Geschlechterverhältnisse ist Männlichkeit heute thematisiert, wo sie früher verschwiegen oder verallgemeinert wurde. Insgesamt kann bei der Geschlechterforschung oder

„Gender Studies“ inzwischen ein regelrechter Forschungsboom verzeichnet werden. Wesentlich für diesen Ansatz bleibt die Auseinandersetzung mit der sozialen Konstruktion der Geschlechterverhältnisse und geschlechtsspezifischer Benachteiligungen. Mit der Verwendung des englischen Begriffs „gender“ wird die Unterscheidung zwischen dem sozialen Geschlecht und der biologischen Geschlechtszugehörigkeit neuerlich betont.



Im Fokus: Das soziale Geschlecht. Die Geschlechterforschung oder „Gender-Studies“ haben sich auf der Grundlage der Erkenntnisse der Frauenforschung entwickelt. Während sich die Frauenforschung auf die vielfältigen Benachteiligungen

von Frauen konzentriert, beinhaltet die Geschlechterforschung eine umfassendere Perspektive, um soziale und andere Ungleichheiten aufgrund des sozialen Geschlechts aufdecken zu können. Frauenforschung und Geschlechterforschung sind damit nicht als Synonyme zu verstehen, sondern fokussieren unterschiedliche Schwerpunkte, die sich gegenseitig ergänzen. Der bestmögliche Zugang ist von der jeweiligen Forschungsfragestellung abhängig; als Teil der Geschlechterforschung bleibt die Frauenforschung ein unverzichtbarer Teil der Wissenschaft. Daher ist heute meist von „Frauen- und Geschlechterforschung“ bzw. Frauen- und „Gender“-Forschung die Rede.

Frauen- und Geschlechterforschungswissenschaften eingerichtet. Der heutige Etablierungsgrad der Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb der Hochschulen steht in engem Zusammenhang mit der Einrichtung von Professuren entsprechender (Teil-)Denomination. In den meisten Bundesländern sind in Universitäten und Fachhochschulen Professuren mit Frauenforschungsschwerpunkten in verschiedenen Fächern eingerichtet worden.

Seit 1989 hat sich die institutionelle Verankerung der Frauenforschung in den Hochschulen auch deutlich verbreitern können. Waren es 1992 noch 61 Professuren an Universitäten und Fachhochschulen, so gab es im Jahr 2000 insgesamt 93 Frauenforschungsprofessuren an deutschen Universitäten, eine internationale Wanderprofessur für Geschlechterforschung und 17 Frauenforschungsprofessuren an Fachhochschulen. Von den Frauenforschungsprofessuren an Hochschulen sind 24 C-4 Professuren, 68 C-3 und zwei C-2 Professuren. Weitere zehn Frauenforschungsprofessuren sind geplant und sollen im Laufe des Jahres 2002 besetzt werden. Seit

1994 gibt es auch Frauenforschungsprofessuren in den neuen Bundesländern, derzeit in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen.

Integration in allgemeine Professuren. In der Tendenz werden immer weniger „reine“ Frauenforschungsprofessuren geschaffen, sondern Frauenforschung wird in allgemeine Professuren integriert. Dies ist eine Entwicklung, die unterschiedlich bewertet wird, jedoch auch im Zusammenhang mit der allgemeinen Tendenz „weg von einer reinen Frauenperspektive hin zu einer sogenannten ‚neutraleren‘ Geschlechter- bzw. gesamtgesellschaftlichen Sichtweise“ verstanden werden kann. Wenngleich die Einführung von Frauen- und Geschlechterstudien als eigenständiges Studienfach noch am Anfang steht, so sind doch bemerkenswerte Fortschritte zu verzeichnen, die häufig auf die Initiative von an den jeweiligen Hochschulen lehrenden Frauen- und Geschlechterforscherinnen zurückgehen. Die Einsetzung von Frauenforschungsprofessuren hat sich insgesamt als eine wesentliche Bedingung für die curriculare Verankerung der wissenschaftlichen Erkenntnisse aus diesem Forschungsbereich in den Studienplänen entwickelt.

Studiengänge und Graduiertenkollegs. Seit 1997 besteht ein interdisziplinärer Magisterteilstudiengang an der Humboldt-Universität Berlin mit 80 Hauptfach- und 50 Nebenfach-Studienplätzen. An der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg wurde 1997 ein interdisziplinärer Magisterstudiengang für Frauen- und Geschlechterstudien mit 20 Magisternebenfachstudienplätzen eingerichtet. Ebenfalls seit 1997 existiert an der Universität Oldenburg ein Aufbaustudiengang für Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien mit fünf Studienplätzen pro Jahr. Weitere Studiengänge sind in Planung

bzw. befinden sich zur Zeit in der Erprobungsphase, z.B. an den Universitäten Freiburg, Bremen, Konstanz, Hamburg und Potsdam. Daneben wurden verschiedene Graduiertenkollegs zu Frauen- und Geschlechterstudien sowie interdisziplinäre Schwerpunkte zu Geschlechterstudien innerhalb bestehender Studienfächer gebildet. Die weitere Etablierung von Studiengängen zur Frauen- und Geschlechterforschung ist eine Aufgabe, die in den nächsten Jahren zu realisieren sein wird.

Bund-Länder-Kommission für Integration der Frauenforschung. Auf die besondere Bedeutung der Frauenforschung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die weitere Entwicklung der Wissenschaften hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) bereits im

Oktober 1989 hingewiesen und konkrete Empfehlungen zu ihrem weiteren Ausbau verabschiedet. Mit den Fortschreibungen des BLK-Berichts werden die Realisierung der Empfehlungen überprüft und neue Folgerungen abgeleitet. In dem jüngsten Bericht von 2000 rügt die Bund-Länder-Kommission eine trotz zahlreicher Fortschritte noch immer nicht ausreichende Verankerung der Frauen- und Genderforschung in der Entwicklungsplanung der Hochschulen sowie der Forschungsförderung.

Die Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission von 2000 beziehen sich auf eine weitere Integration der Frauen- und Genderforschung in den verschiedenen Wissensbereichen, insbesondere der Medizin, Informationstechnik sowie der Ingenieur- und Naturwissenschaften. Ferner werden die

weitere gezielte Förderung der Frauenforschung, die Einrichtung weiterer Professuren für Frauen- und Genderforschung, die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Nachwuchsförderung sowie die Vernetzung der in Frauen- und Geschlechterforschung tätigen Wissenschaftlerinnen als notwendig erachtet. Explizit verweist die Bund-Länder-Kommission auf die Prioritätensetzung des 5. Europäischen Forschungsrahmenprogramms hinsichtlich der Chancengleichheit und betont die Notwendigkeit, bei der Vorbereitung des Fünften Forschungsrahmenprogramms die Frauen- und Genderforschung durch gezielte Maßnahmen zu stärken und das Potenzial von Frauen für die Forschung verstärkt zu nutzen. Die Bundesregierung unterstützt die Umsetzung dieser Empfehlungen.

5. Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen in der Rechts- und Verwaltungssprache

Sprache spiegelt den Stand der Gleichstellung. *Sprache ist ein Teil der Kultur. Sie spiegelt das gesellschaftliche Bewusstsein, verändert es und ist damit auch Ausdruck für den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch die deutsche Rechtssprache stellt eine Verbindung zwischen dem politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Status von Frauen her. Die Sprachformen, die im deutschen Recht üblich sind, sind nach wie vor aus historischen und linguistischen Gründen überwiegend maskulin geprägt, d.h. Frauen werden als solche nicht ausdrücklich angesprochen.*

Arbeitsgruppe arbeitet an einem geschlechtsneutralen Sprachgebrauch. Alle Fraktionen des Deutschen Bundestages haben diese Thematik aufgegriffen, eine interministerielle Arbeitsgruppe Rechtssprache eingesetzt und die Bundesministerien bereits 1991 aufgefordert, einen geschlechtsneutralen Sprachgebrauch für ihre künftige gesetzgeberische Arbeit zu beachten.

Gesetze müssen in geschlechtergerechter Sprache gefasst sein. Mittlerweile gibt es verbindliche Grundlagen für eine geschlechtergerechte Verwaltungs- und Rechtssprache. Die Bundesregierung hat in der neuen, am 1. September 2000 in Kraft getretenen Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) die Ressorts verpflichtet, Gesetzentwürfe nicht nur sprachlich richtig und möglichst allgemeinverständlich

zu fassen, sondern auch „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen“ (§ 42 Abs. 5 GGO). Das Gleiche gilt für Rechtsverordnungen (§62 Abs. 2 GGO).

Eine gesetzliche Regelung zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache enthält darüber hinaus jetzt § 1 Abs. 2 des Bundesgleichstel-



Merkblatt der Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB), herausgegeben vom Bundesverwaltungsamt



**www.wissen-
im-Inter.Net**
*Online-Medium mit
Beiträgen zur Moder-
nisierung der öffent-
lichen Verwaltung*

lungsgesetzes (BGleIG), das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist. Danach sollen alte wie neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes geschlechtergerecht formuliert

werden. Das gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr. Es wurde davon abgesehen, hierfür im Gesetz konkrete Zeit- und Formulierungsvorgaben zu machen. Jedoch müssen vollständig neu formulierte Gesetze und Verwaltungsvorschriften dem heutigen Standard der geschlechtergerechten Sprache entsprechen.

Für die Anpassung des geltenden Rechts sollen anstehende Änderungen genutzt werden, um veraltete Ausdrucksweisen und die herkömmliche Verwendung sogenannter generischer Maskulina abzulösen. Das vom Bundesjustizministerium herausgegebene „Handbuch der Rechtsförmlichkeit“, die von der Gesellschaft für

deutsche Sprache herausgegebenen „Fingerzeige für die Gesetzes- und Amtssprache“ sowie das vom Bundesverwaltungsamt herausgegebene **Merkblatt M 19 „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“** geben praktische Hinweise.

www.Wissen-im-Inter.Net

Sprachlichen Rat bei konkreten Formulierungen gibt auch der – beim Deutschen Bundestag angesiedelte – Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache, der nach § 42 Abs. 5 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ohnehin grundsätzlich bei der Vorbereitung von Gesetzesentwürfen zu beteiligen ist.