Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 23 (2003)
Heft: 44

Artikel: Was ist neoliberal am Gender Mainstreaming?
Autor: Schunter-Kleemann, Susanne
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-651627

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Susanne Schunter-Kleemann

Was ist neoliberal am Gender Mainstreaming?

Ich möchte der Frage nachgehen, ob die von der europäischen Kommission entwickelte und inzwischen in allen EU-Ländern verbreitete Gender Mainstreaming-Politik (GM) eine geeignete Konzeption ist, die Frauen bei der Suche nach einer zeitgemäßen emanzipativen Politik hilfreich ist. Meine Überlegungen gehen in drei Richtungen:

Erstens: Wo kommt die GM-Strategie her, was ist das Neue gegenüber den bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen auf nationaler und internationaler Ebene? Zweitens möchte ich die Chancen ebenso wie die Fallstricke des Gender Mainstreaming etwas eingehender ausleuchten. Dabei möchte ich insbesondere die wirtschaftsliberale Herkunft dieses Konzepts nicht aussparen, denn GM basiert auf einem in den USA entwikkelten Management-Konzept, dem es primär um Wettbewerbsvorteile durch bessere Verwendung der humanen Ressourcen des Unternehmens geht. Von dem Ziel, Geschlechterdemokratie zu fördern, in dessen Kontext GM im deutschsprachigen Raum zumeist diskutiert wird (H. Böll-Stiftung 2002), war bei seinen Urhebern nie die Rede. Und es muß uns zu denken geben, dass gerade die hervorragenden Machtzentren des Kapitalismus, die von ihrer eigenen Organisationsstruktur und gesellschaftspolitischen Zielsetzung nicht gerade als die Vorhut demokratischer und sozialstaatlicher Bewegung bekannt sind und sich darüber hinaus auch immer noch als geschlossene Männerbastionen darstellen, wie die Weltbank oder die EU-Kommission, wichtige Impulsgeber der GM-Debatte waren und heute noch sind.

Bevor die Frauenbewegung zur Übernahme dieser neuen Konzeption schreitet, sollte sie deshalb zu klären versuchen, in welchem politischen und ökonomischen Kontext die Strategie entstanden ist und warum bisher vertretene Konzepte der Frauenemanzipation für angeblich überholt bzw. ergänzungsbedürftig erklärt werden. Zugespitzt: Ich möchte die These vertreten, daß GM ein recht doppelbödiges Konzept mit Haken und Ösen ist, das sehr unterschiedlich verstanden werden kann. Meines Erachtens stellt der Ansatz ein von Widersprüchen und gegensätzlichen Erwartungen durchzogenes gesellschaftliches Konfliktfeld dar. Insofern gilt es vielfältige Risiken zu beachten, die bei der Umsetzung des GM-Konzeptes auftreten können. Im dritten Teil will ich herausarbeiten, warum der GM-Ansatz meines Erachtens als eine Variante neoliberaler Philosophie und Politik zu bewerten ist. Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang die Frage, welche Gruppen von Frauen von diesem Konzept Nutzen ziehen könnten und welche eher nicht.

GM geht auf ein in den 80er Jahren in den USA erarbeitetes Konzept der Personal- und Organisationsentwicklung namens „Managing Diversity" zurück. Die diesem Konzept zugrunde liegende Überzeugung lautet: Eine multikulturell zusammengesetzte Belegschaft kann ein wichtiger Wettbe-

werbsvorteil sein. Managing Diversity als komplexes Maßnahmebündel der Unternehmensleitung proklamiert Chancengleichheit aller Belegschaftsmitglieder unabhängig vom Geschlecht oder ethnischen Zugehörigkeit – mit dem Ziel, betriebliche Bedingungen herzustellen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln (Krell 2000, 29).

Es geht bei Managing Diversity – und das muß deutlich ausgesprochen werden – um top-down-Management, das heißt, um ein Instrument der Personalführung, das die vorhandenen Human-Ressourcen besser für das Unternehmen erschließen will und deswegen auch die Beteiligten selbst partiell in die Entscheidungsfindung auf betrieblicher Ebene einbezieht. Entwicklungsbedarf wird nicht in erster Linie mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten gesehen, sondern angezielt wird ein Wandel der Organisationskultur. Von Management- und PolitikberaterInnen wird eine ganze Reihe von Wettbewerbsvorteilen festgehalten, die solche „multikulturellen" Betriebe vor den traditionell geführten, sogenannten „monokulturellen" Organisationen auszeichnen:

– In dem Maße, wie die Belegschaften in Organisationen nach Geschlecht und ethnischer Herkunft zwangsläufig vielfältiger werden, wirke eine schlechte bzw. mißlungene Integration kostensteigernd.

– Organisationen mit einem guten Ruf in Sachen Managing Diversity hätten optimale Chancen, im Wettbewerb um das Potential der Frauen und ethnischen Minderheiten die qualifiziertesten Arbeitskräfte zu gewinnen.

– Eine größere Perspektivenvielfalt innerhalb der Belegschaft erhöhe die Kreativität und Innovationsbereitschaft (d.h. die Bereitschaft, den Veränderungsprozess mit eigenen Ideen und „Opfern" zu unterstützen).

– Monokulturelle Organisationen seien eher veränderungsresistent. Im Gegensatz dazu versprechen multikulturelle Organisationen die in Zeiten großer Umweltveränderungen erforderliche Flexibilität.

Vom gesellschaftstheoretischen Hintergrund geht Managing Diversity von einem marktliberalen, ausgesprochen harmonistischen Gesellschaftsverständnis aus. Es ist ein sogenannter win-win-Ansatz: Was gut für die Organisation ist, ist auch für die Beschäftigten gut. Die Organisation als Ganze gewinnt, die Frauen gewinnen, die Männer gewinnen. Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit gibt es in dieser Konzeption ebensowenig wie verfestigte Verteilungsungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern. Im gleichberechtigten Zusammenarbeiten der Geschlechter werden vielfältige Verbesserungsreserven für den Betrieb, mehr Innovation und insgesamt verbesserte Mitarbeitermotivation veranschlagt. Frauen, eine bisher weithin verschenkte Begabungsreserve, werden nun dank ihrer emotionalen und sozialen Kompetenzen als vorteilhaft für den Betrieb, als Integrationspotential und auch als Verbündete des Managements bei der Durchsetzung flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung bewertet. Quintessenz: Das aufgeschlossene Management wäre gut beraten, die Verhältnisse der Geschlechterspaltung im Betrieb abzumildern, so dass weibliche Potentiale voll im unternehmerischen Interesse und dies gerade unter veränderten globalen

Marktbedingungen zum Einsatz gebracht werden können. Soweit das amerikanische Management-Konzept Managing Diversity (vgl. Krell 1997, 62). Verfolgen wir den Weg, den dieses Führungskonzept nahm, weiter.

Gender Mainstreaming als drittes EU-Konzept der Chancengleichheit

Welche politischen Hintergründe gab es nun dafür, daß die EU-Kommission diesen Management-Ansatz Mitte der 90er Jahre adaptierte und unter dem Namen Gender Mainstreaming propagierte? Der neue Anlauf in der Chancengleichheitspolitik ist m.E. als eine Form der Resonanz der EU-Behörden auf die gewachsene Skepsis der Frauen gegenüber dem Projekt Europäische Einigung anzusehen. Denn überraschenderweise war es das zweite Geschlecht, das im Referendum des Jahres 1992 europäische Politik gemacht hatte, in dem es maßgeblich in Dänemark den Maastrichter Vertrag zu Fall brachte und damit die schwelende Demokratiefrage in der Union spektakulär auf die Tagesordnung gesetzt hatte. Was die hiesigen Medien kaum einer Erwähnung wert fanden, ist dabei ein höchst interessanter Sachverhalt. In nahezu allen europäischen Ländern standen und stehen Frauen den Projekten Binnenmarkt und Euro deutlich skeptischer gegenüber als der männliche Teil der Bevölkerung.

Diese Skepsis der Frauen kam auch in vielen Eurobarometer-Umfragen zum Ausdruck. Nur 28 Prozent der befragten europäischen Frauen hielten z.B. das Konzept Binnenmarkt und den Euro für eine gute Idee. An keiner öffentlich-politischen Frage scheiden sie die Geschlechter so deutlich wie an der Haltung zur EU. Die Kommission hat daraus ihre Schlußfolgerungen gezogen: Zunächst sind Frauen zu einer „prioritären Zielgruppe" der europäischen Kommunikationspolitik avanciert (Schunter-Kleemann 1993,469). In Zusammenhang mit den Vorbereitungen der Pekinger UN-Konferenz im Jahr 1995 und verstärkten Kontakten zur entwicklungspolitisch ausgerichteten internationalen Frauenszene wurde der Begriff GM gefunden. Erklärtes Ziel der EU-Kommission war es, mit dem neuen Ansatz eine „neue Partnerschaft" mit der frauenpolitischen Basis herzustellen und damit zum Abbau des Demokratiedefizits der europäischen Behörden beizutragen. Insofern ist die GM-Politik – obwohl sie sich der Bezeichnung nach an beide Geschlechter richtet – eine speziell auf die Zielgruppe Frauen zugeschnittene Konsensstrategie, ein Politikansatz, mit dem man Vertrauen zurückgewinnen will.

Begründet wurde die neue Leitorientierung zunächst selbstkritisch einmal damit, daß sich gleichstellungspolitisch vorher zu wenig bewegt habe. Wie der ehemalige Kommissar Padraig Flynn sagte, sollte GM der Tatsache Anerkennung schaffen, daß „trotz der wachsenden Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Entlohnung und Arbeitsbedingungen nach wie vor gravierend sind und sich in einigen Fällen sogar verschlimmert haben" (Flynn 1998,1).

Aus der Perspektive der Kommission soll die Bezeichnung GM demnach zum Ausdruck bringen, daß das Prinzip der Chancengleichheit der Ge-

schlechter nun nicht mehr nur ein Randthema, sondern als eine „Hauptströmung“, als „mainstream“, der europäischen Politik zu bewerten ist. Auch in die europäische Beschäftigungs- und Strukturpolitik wurde der GM-Ansatz eingebunden (Wulf-Mathies 1998, 3). Das GM-Konzept soll zu einer verbesserten organisationspolitischen Nutzung der bisher oft verschleuderten Humanressource „Frau“ und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU leisten. Die vier zentralen Handlungsfelder der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die dem gemeinschaftlichen Evaluierungsverfahren seither unterworfen sind und dem Austausch von „bewährten Praktiken“ dienen sollen, sind: die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die Entwicklung des Unternehmergeistes, die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (vgl. Ziegler 2001, 338).

Nachdem sich einige Jahre auf dem Feld des GM sehr wenig bewegt hatte, wurden auf dem Lissabonner Gipfel (März 2000) erstmals konkretere Zielvorstellungen für eine Modernisierung des europäischen Sozialmodells formuliert. Die Staats- und Regierungschefs der EU gingen gar so weit, für 2010 Vollbeschäftigung anzuvisieren. Erstmals wurden hier auch quantitative Zielvorstellungen für die Steigerung der Frauenbeschäftigung formuliert. Die Beschäftigungsquote der Frauen soll von durchschnittlich 51 Prozent bis zum Jahr 2010 auf über 60 Prozent angehoben werden (Europäische Kommission 2000, 13).

Nichtsdestotrotz bleibt festzuhalten, daß eine rechtlich gültige Definition des GM weder auf europäischer noch auf nationaler Ebene bislang vorliegt, sondern die meisten Dokumente und Rechtsquellen setzen die rechtliche Geltung voraus (Mückenberger 2000, 7). Im Klartext: GM ist bisher kein verbindliches Gesetz und damit auch nicht rechtlich einklagbar. Und es gibt keinerlei Sanktionsmechanismen, wenn Behörden die neue Handlungsorientierung nicht anlegen. Heute sind wir also mit der Tatsache konfrontiert, daß das GM, das von den EU-Behörden und auch von vielen Regierungen als Schlüsselbegriff der Gleichstellungspolitik im 21. Jahrhundert propagiert wird, von Land zu Land und von Behörde zur Behörde eine unterschiedliche Ausdeutung erfährt. So sind diese Unschärfe und „Offenheit“ aber auch bereits ein Kennzeichen neoliberaler Ideologie, was dieses Konzept so vielfältig interpretierbar macht.

Fallstricke und Risiken des Gender Mainstreaming -Ansatzes

Risiko 1 : Unklarer Begriff. Man verrät wohl kein Geheimnis, wenn man sagt, dass die GM-Losung für den deutschen Sprachraum keine besonders geglückte Wortprägung ist. Der Aufbruch der Frauen hat zündendere Kampflosungen hervorgebracht. „Mein Bauch gehört mir“, „Her mit der Staatsknete“, „Frau geht vor“ u.a.m. – das waren doch wirklich noch griffige Parolen! Hinter diesen Losungen konnten sich wütende Frauen sammeln, während GM unverkennbar eine bürokratische Perspektive in die

Geschlechterfrage einführt. Abgesehen einmal davon, dass der Begriff nicht eingängig zu übersetzen ist, klingt er auch nach „malestreaming", also Anpassung an die herrschende männliche Sicht der Dinge.

Zweifellos wird mit der Bezeichnung GM auf ein zentrales Konzept feministischer Theoriediskussion angespielt: die Unterscheidung zwischen biologischen (sex) und sozialem Geschlecht (gender). Damit wird der Eindruck erweckt, theoretische Konzeptionen des Feminismus hätten nun in der offiziellen Politik Karriere gemacht. Der in den feministischen Diskursen durchaus Kontroversen einleitende „Gender"-Begriff (vgl. Phillips 1995; Dackweiler 1995; Meyer / Prügl 1999) wird allerdings auf eine ganz bestimmte Politikform reduziert. In den offiziellen Dokumenten wird auch keinerlei Bezug genommen auf die Herkunft dieses Begriffs und auf die unterschiedlichen Diskussionen, die geführt wurden. Es erfolgen keine Verweise auf feministische Theoretikerinnen, die diesen Begriff entwickelt haben. Überhaupt fällt auf, dass der Begriff „Feminismus" in keiner Form mehr erwähnt und damit die lange Geschichte der Frauenbewegung ausgeblendet und vergessen gemacht wird. Zugespitzt: Die EU-Kommission versucht sich mit der Übernahme des Gender-Begriffs ein aufgeklärtes und modernes Profil zu verleihen. Sie versucht den Eindruck zu erwecken, die Gleichstellungspolitik sei wesentlich in ihren Institutionen entstanden. Die Universalisierung der Gleichstellungspolitik erscheint als ein Resultat suprastaatlicher Machtpolitik (vgl. Weinbach 2001, 7). In einer solchen (unglücklichen) Ausübung von Definitionsmacht findet dann auch die Kombination von „Gender" mit „Mainstreaming" ihre Plausibilität.

Bekanntlich ist der „mainstream"-Begriff in der wissenschaftlichen Diskussion schon mit einer klaren Konnotation belegt und bezieht sich auf die jeweils herrschende Theorie, die ihre Sichtweisen und Paradigmen gegenüber alternativen und kritischen in der Praxis rücksichtslos durchsetzt. Sowohl aus wissenschaftlicher wie auch aus politischer Perspektive ist der GM-Begriff deshalb so problematisch, weil mit „mainstreaming" gerade die Ausgrenzung emanzipativer Perspektiven – die doch angeblich durch GM gerade hereingeholt werden sollen – angezielt wird (Roloff 2002, 58).

Risiko 2: Expertokratischer Ansatz. Abgesehen von der begrifflichen Mehrdeutigkeit stellt sich die nicht einfache Frage, wie man die von der Herkunft untrennbare top-down-Orientierung des Gender Mainstreaming zu einer mobilisierungsfähigen Strategie macht, die in der Lage ist, Angehörige des männlichen und weiblichen Geschlechts anzusprechen und für die Geschlechtergleichstellung zu begeistern. Es spricht ja vielleicht nichts dagegen, daß die sozialen Bewegungen nicht auch moderne Managementkonzepte auf innovative Gestaltungsoptionen abklopfen. Fragwürdig wird es aber dann, wenn man/frau mit der Übernahme dieser Konzepte marktliberale Werte und Grundüberzeugungen mit übernimmt, die eigentlich mit emanzipativen gesellschaftlichen Grundorientierungen nicht zusammenpassen, ja sogar mit diesen kollidieren.

Meines Erachtens ist GM nur als ein sehr begrenzter, ein expertokratischer Ansatz einzuschätzen, der bisherige frauenpolitische Strategien der Anti-Diskriminierungspolitik und der Frauenförderung, noch wichtiger aber des Drucks von unten und der Entwicklung von Gegenmacht keinesfalls ersetzen, bestenfalls nur ergänzen kann.

GM in der Praxis eingesetzt, ist eine komplexe und anspruchsvolle Methode und setzt eine Kette von organisationspolitischen und statistischen Verfahrensschritten (Bestandsaufnahme, Begleitforschung, Evaluation und Kontrolle) voraus. Organisationsspezifisches Problembewußtsein und Fachkompetenz der leitenden Akteure ebenso wie feministische Grundkenntnisse und -überzeugungen sowie frauenpolitische Mobilisierung sind gleichermaßen erforderlich, wenn die Geschlechtsspezifik von Organisationsstrukturen und politischen Aushandlungsprozessen aufgedeckt und die Geschlechtergleichstellung vorangebracht werden sollen. Halten wir fest: Bei GM geht es um Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung in Verwaltungen und Behörden. Und insofern ist zu unterstreichen:„GM ist (...) zunächst inhaltsleer, die Qualität besteht in der Existenz und Anwendung von Verfahren. Kriterien zur Anwendung dieses Verfahrens müssen von aussen in dieses Verfahren eingeführt werden, z.B. aus der Fachdiskussion, der Reflexion des Entwicklungsgegenstandes der Praxis, aus der Bewertung der Lebenslagen der Adressatinnen, (...) aus politisch ausgehandelten Realitätsdeutungen und Bedarfsdefinitionen“ (Liebe 2001, 100).

Das aber heißt, GM ist ein kontextabhängiges Konzept, das zunächst die Bedingungsfaktoren der Diskriminierung und Ausgrenzung von Frauen (oder Männern) in den jeweiligen Organisationen herausfinden und dabei auch die jeweiligen Interpretationen und unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen berücksichtigen muß. Es liegt damit auf der Hand, daß GM nur dort als Strategie der Gleichstellung genutzt werden kann, wo ein expliziter politischer Wille der Behördenleitung gegeben ist und für diese Zwecke spezifisch ausgebildetes Personal und zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden. Der zentrale Unterschied zu früheren frauenpolitischen Strategien ist, daß die Verantwortung für geschlechtergerechte Politik ausdrücklich weg von den Frauenbeaufragten oder den Frauenministerien hin zu den Fachressorts und Personalabteilungen geht.

Risiko 3: „Gender is in – Feminism is out“. Wird mit dem Fokus auf „Gender“ die „Frauenfrage“ abgeschafft? Wenn die Behördenleitungen die Verantwortung für die Gleichstellungspolitik bekommen, wächst die Gefahr, dass Frauenstrukturen und Gegenmachtpositionen abgeräumt oder sogar freiwillig von Frauen aufgegeben werden. In einer Stellungnahme des Ausschusses für soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments wird auf diese Gefahr des Unterlaufens der bisherigen Politik der positiven Diskriminierung und der Frauenförderung unter Verwendung des GM-Begriffs hingewiesen:

„Das Mainstreaming-Prinzip darf auf der anderen Seite aber nicht als Rechtfertigung für die Abschaffung spezieller Gleichberechtigungsmaßnahmen benutzt werden. Gender mainstreaming heißt keineswegs, daß Forderungen nach Gleichberechtigung mit dem Argument abgetan werden können, die Arbeit für Gleichberechtigung sei doch bereits in allen anderen Aktivitäten enthalten. Zusätzlich dazu, daß die Gleichberechtigung als fester Bestandteil in alle politischen Maßnahmen eingebunden wird, brauchen wir dennoch weiterhin spezielle Gleichberechtigungsmaßnahmen, Gleichberechtigungsreferate, -beauftragte und Geldmittel. Nur so können wir auch tatsächlich die Umsetzung des mainstreaming-Prinzips sichern" (Europäisches Parlament 1997).

Nun wird zwar in vielen Erklärungen beteuert, daß GM die klassische Frauenförderpolitik nicht ersetzen, sondern nur ergänzen und effektivieren solle. Nur gibt es inzwischen eindeutige Hinweise, daß die für eine solche Doppelstrategie erforderlichen erhöhten Finanzressourcen und Stellen beinahe nirgendwo eingeplant werden. Eher häufen sich umgekehrt die Beispiele, daß GM als Rechtfertigung für die Abschaffung spezieller Gleichberechtigungsministerien und -referate dient und bei der Verwaltungsmodernisierung im Sinne des Prinzips schlanker Staat umgedeutet wird.

Die 1998 von Bundeskanzler Schröder – damals war er noch Ministerpräsident in Hannover – verfügte Auflösung des niedersächsischen Frauenministeriums mit der vielversprechenden Begründung, Frauenpolitik werde fortan von allen Ressorts der Landesregierung mitbearbeitet, war so ein Beispiel für die klassische, aber frauenpolitisch höchst riskante Umsetzung des GM-Ansatzes. Deshalb müssen Frauen auf allen Ebenen genau hinsehen, daß sie sich mit dem GM-Konzept nicht selber Rückschläge einhandeln. Sie werden aufpassen müssen, daß die Preisgabe von Frauenstrukturen und -projekten, die einen ausdrücklichen Frauenförderbezug haben, nicht der Normalfall der Umsetzung der GM-Strategie wird (O.A. Frauenbeauftragte warnen 2000, S.5). Abgesehen davon, daß der GM-Ansatz „von denen oben" als Vehikel genutzt wird, um im Zuge von Verwaltungsmodernisierung bisherige Frauenstrukturen einzusparen, kann der Ansatz natürlich auch dazu dienen, das Ingangsetzen von spezifischen Frauenfördermaßnahmen abzuweisen mit dem Argument, daß die reine Frauenförderung doch eine veraltete, eine überholte Strategie sei. Auch von daher stellt sich grundsätzlich die Frage, ob Frauenpolitikerinnen ein Konzept zu ihrer Leitorientierung machen sollen, das nicht nur schwer verständlich zu machen ist, sondern noch dazu – zumindest in der frauenpolitischen Öffentlichkeit – in Zukunft wahrscheinlich immer öfters in Zusammenhang mit Sozialabbau, Sparpolitik, Wettbewerbsorientierung und Auflösung von Frauenressorts zur Anwendung kommen wird.

Risiko 4: Umverteilung von Finanzmitteln zu Lasten von Frauen. Häufig wird als Ziel des GM die geschlechtergerechte Verteilung der Haushaltsmittel genannt. Die von vielen Frauen gehegte Erwartung, daß mit dem GM-Ansatz auch eine Umverteilung von Finanzmitteln zu ihren Gunsten einher-

gehen müsse, erweist sich bisher als völlig unsicher. Wenigstens zeigen sich bei Durchsicht vieler Politikprogramme hier immer wieder gravierende Mängel. So monierte beispielsweise der Ausschuß für die Rechte der Frau des Europaparlaments – dieser hatte die wichtigsten Zukunftsprogramme der EU evaluiert –, daß die Integration von GM in die Finanzprogramme der EU nicht als gelungen angesehen werden kann (Frauen Europas Info 74, 3). Dies räumte selbst die Kommission ein. In ihrem Fortschrittsbericht (1998) wird als paradoxe Nebenwirkung der GM-Politik angeführt, daß sie als Vorwand für die Streichung spezifischer Haushaltslinien und von für die Frauenförderung vorgesehenen Rücklagen benutzt worden sei (Fortschrittsbericht der Kommission 1998, 1).

Aktuelle Untersuchungen zeigen, daß die Integration des GM- Ansatzes in die europäische Regional- und Strukturpolitik bis heute nur partiell gelungen ist. Eine Untersuchung des Brandenburgischen Ministeriums (2001) kommt hinsichtlich der Mittelverwendung für Frauen zu eher pessimistischen Schlußfolgerungen: „Die Aufnahme und Konkretisierung der auf Chancengleichheit ausgerichteten Zielstellungen wird im Rahmen der ESF-Verordnung weitgehend, in der EFRE Verordnung nur punktuell und in der Verordnung des EAGFL nur minimal kenntlich. Das Vorhaben, gleichstellungspolitische Zielsetzungen von Beginn an in alle Programme konzeptionell zu integrieren, wird somit konterkariert“ (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen Brandenburg 2001, 6).

Auf einer arbeitsmarktpolitischen Konferenz in Österreich (2002) wurde von ähnlichen Erfahrungen berichtet. Diskutantinnen unterstrichen, daß es zwar eine starke Rhetorik des GM in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik gebe, diese aber den Effekt hätte, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich mit frauenspezifischen Problemlagen beschäftigen, nur noch schwer zu begründen und deswegen tendenziell gefährdet seien. Wir können also festhalten: GM kann gegen hart erkämpfte Förderkonzeptionen ausgespielt werden, die Frauen als auf dem Arbeitsmarkt oder in der Gesellschaft strukturell Benachteiligten neue Berufsfelder öffnen, sie qualifizieren und fördern wollen und daher bekanntlich eigenes Personal, eigene Räume und eigene Haushaltslinien benötigen.

Risiko 5: GM wird durch eine neoliberale Wirtschaftspolitik ausgehebelt. Zu berücksichtigen ist ferner: GM in der Arbeitsmarktpolitik kann nur funktionieren, wenn die Konzeption in eine schlüssige wohlfahrtsstaatliche Gesamtstrategie eingebaut ist und nicht durch andere sie überlagernde neoliberale Politikansätze ausgehebelt wird. Genau das ist aber derzeit in den EU-Ländern der Fall. Denn die Luxemburger Beschlüsse zur europäischen Koordinierung der Beschäftigungspolitiken von 1997 sind auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin nicht wirklich zu Ende gedacht, obwohl sie die Förderung der Chancengleichheit an vielen Punkten ausdrücklich ansprechen. Es reicht jedoch einfach nicht aus, einen GM-Ansatz zu proklamieren, wenn die gleichzeitig forcierte Politik der Privatisierung des Öffentlichen Dienstes, der Flexibilisierung und Deregulierung der

Arbeitsverhältnisse, die Einführung von Niedriglohnsektoren und die Dezentralisierung von Tarifverhandlungen den Frauen voll ins Gesicht schlagen. Jede dieser aktuell europaweit umgesetzten Strategien hat negative Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter und geht voll zu Lasten des weiblichen Geschlechts und kann durch ein noch so gutes GM in einzelnen Verwaltungen keineswegs ausgeglichen werden.

Gefährdungen für ein tragendes wohlfahrtsstaatliches Konzept der Geschlechterdemokratie entspringen aber auch aus Politikbereichen weitab von der Arbeitsmarktpolitik. Als kontraproduktiv für die Geschlechtergleichstellung sind insbesondere die von den Regierungen eingegangenen Verpflichtungen zur Währungsunion und des Stabilitäts- und Wachstumspaktes von 1998 zu bewerten. Mit diesen währungspolitischen Beschlüssen wurden zusätzliche Hindernisse für eine Politik der Geschlechtergleichstellung aufgerichtet, weil die nationalen und die europäischen Finanzhaushalte auch in der Zukunft weiterhin in ein enges währungspolitisches Korsett eingezwängt werden. In den letzten Jahren war in allen EU-Ländern zu beobachten, daß die Maastrichter Konvergenzkriterien dazu herhalten mußten, disziplinierende Sparpolitiken durchzusetzen. Der nun schon zehn Jahre anhaltende Druck auf die Mitgliedsländer, ihre Staatsverschuldung zurückzuführen, hat vorzugsweise zu Einsparungen bei den Sozialausgaben und zur Privatisierung öffentlicher Betriebe mit zum Teil verheerenden Beschäftigungseinbrüchen geführt. Frauen in allen Ländern waren und sind von diesen Maßnahmen betroffen, weil die Quantität und Qualität ihrer Arbeitsplätze verschlechtert wird und weil es starke Einsparungen bei all jenen öffentlichen Dienstleistungen gibt, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerläßlich sind (Schunter-Kleemann 2001, 138).

Wo liegen nun die Chancen, wo die Attraktion der GM-Strategie?

Von den VerfechterInnen von GM werden u.a. folgende Vorteile geltend gemacht:

Vorteil 1: GM ist mit Behördenautorität ausgestattet. Derzeit sind nicht wenige Aktivistinnen aus dem sozialdemokratischen, gewerkschaftlichen und grünen Spektrum, die für Frauen verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu Entscheidungsgremien in den Behörden, in Politik und Gewerkschaften anstreben, passionierte Streiterinnen für das neue GM-Konzept. „Für die neue Politikmethode gibt es gute gesellschaftliche und ökonomische Argumente: sie verspricht mehr Wirksamkeit“, so die Frauenpolitikerin Marianne Weg. Da GM als Managementansatz von oben mit Behördenautorität ausgestattet und der Modernisierungsprozess top-down umgesetzt werde, könne es in hierarchisch aufgebauten Administrationen mit der Umsetzung der Chancengleichheit nun einfach schneller gehen (Weg 2001, 4).

Vorteil 2: Männer können als Bündnispartner für die Gleichstellungspolitik gewonnen werden. Einige geschlechterpolitisch engagierte Wissenschaft-

ler begrüßen GM als ein innovatives Konzept, das der Geschlechtergleichstellung einen neuen Schub verleihen könne, weil auch Männer als Adressaten und Akteure dieses Politikansatzes gesehen werden (Mückenberger 2000, Döge 2002, Höyng 2001,1). Die strategische Stärke von GM als Politikmethode sei gerade die Offenheit des Ansatzes für beide Geschlechter. Die Erweiterung des Blickwinkels auf Frauen und Männer mindere erheblich männliche Widerstände, sich mit dem Thema Gleichstellung zu befassen. Das Konzept transportiere zudem auch neue Entwicklungschancen für solche Männer, die sich nicht den traditionellen Zuschreibungen anpassen wollten und daher oft berufliche Nachteile hinnehmen müssten. Auch vom taktischen Vorgehen könne GM – eher als eine oft konfrontative Frauenpolitik – zu Konsens und positiven Aktionen, mal für das eine, mal für das andere Geschlecht führen. „ Statt Gleichstellung mit der Brechstange" herbeiführen zu wollen (wie es der Frauenbewegung immer wieder unterstellt wird), stelle GM eine zeitgemäße und professionelle Methode des Bargaining und der Mediation dar, die auch für die Wirtschaft interessant sei. Gelinge es in einem transparenten Abwägungs- und Aushandlungsprozess die Belange beider Geschlechter in den Blick zu nehmen, dann könnten Kompromisse nun fair herbeigeführt und neue Bündnispartner für die Chancengleichheitspolitik gewonnen werden – so die Argumentationslinie männlicher GM-Befürworter.

Vorteil 3: GM fördert die Expansion eines neues Arbeitsmarktsegments. Die GM-Strategie hat – und darauf hat Christa Wichterich hingewiesen – ein neues Segment qualifizierter Beratungsarbeit im Schnittpunkt von politischer und beruflicher Arbeit hervorgebracht, einen GM-Markt. GM hat in reformwilligen Institutionen und Verwaltungen einen großen Bedarf an ressortspezifischem Wissen, an Trainingskapazitäten und Verfahrensentwicklung erzeugt, den die Organisationen selbst nicht decken können. Also holen sie sich kompetente Feministinnen (oder männliche GM-Spezialisten) aus der NGO-Szene in die Verwaltung oder aber – dies entspricht dem neoliberalen Trend zur Verschlankung des öffentlichen Dienstes und der allgemeinen Tendenz zur Deregulierung des Arbeitsmarktes – sie kaufen sich auf dem Markt Gender-Expertise auf Zeit. Gender Consultings und Gender Trainings sind entsprechend derzeit eine Wachstumsbranche. Auf dem neuen GM-Markt konkurrieren Frauen und Frauenprojekte (und wenige Männer) um Partizipation und Einflußmöglichkeiten, Ressourcen und Beschäftigung. Und insofern kommt es zu einer neuen Differenzierung in der Frauenbewegung, denn ein immer kleinerer Teil der frauenpolitischen Aktivitäten ist ehrenamtliche Arbeit und ein wachsender Teil wird im Projektformat außenfinanziert geleistet (Wichterich 2001, 131).

Vorteil 4: GM erleichtert ein „Einsickern der Geschlechterfrage" in männerzentrierte Organisationen und Arbeitskulturen. Wie Barbara Stiegler, eine der bundesdeutschen Protagonistinnen des GM-Konzepts, sagt, ist „Mainstreaming ... eine Strategie, die das Einlassen auf Institutionen und

das Mitmachen innerhalb dieser Institutionen voraussetzt, eine nicht ganz unumstrittene Voraussetzung, denn die Frauenbewegung als starke politische Kraft lebte gerade von der kritischen Distanz zur etablierten Politik und ihren Institutionen. Mainstreaming passt sich also den vorgegebenen Lösungskalküls an und ist dadurch immer auch beschränkt, andererseits nutzt es die gegebenen Kalküle für die Geschlechterfrage" (Stiegler 1999, 22). Dies bleibt meines Erachtens aber nicht folgenlos. Das Projektformat, in das die feministische Arbeit nun zwecks Finanzierung häufig eingezwängt wird, prägt auch die politisch-berufliche Arbeit selbst, mit der Gefahr, daß gesellschaftskritische Perspektiven leicht gekappt, Herrschafts- und Systemkritik verloren gehen oder kanalisiert werden, weil die Projektarbeit in Planungs-, Überprüfungs- und Evaluierungsschemata gepresst wird.

Inhaltlich führt dieses technokratische Planungs- und Umsetzungsinstrumentarium zwangsläufig zu einer Politik der kleinen, überprüfbaren Schritte und unterwirft frauenpolitische Arbeit dem Effizienzdogma. Auf diese Weise können Außenfinanzierung und Projektformat als Hebel wirken, um die professionelle Anpassung und Einpassung von feministischen Initiativen an Form und Inhalt marktkonformer Organisationspolitik zu fördern. Stiegler spricht die Hoffnung aus, daß Mainstreaming „ein Durchsickern der Geschlechterfrage in bislang männerzentrierte Denkweisen, Organisationsformen und Verfahrensweise" bewirke (Stiegler 1999, 27). Umgekehrt kann meines Erachtens genauso gut befürchtet werden, daß der GM-Ansatz eine Befriedung und Vereinnahmung der Frauenbewegung bewirken wird, weil er die Losungen und (begrenzten) Interessen nur eines Teils der politisch aktiven Frauen aufnimmt.

Kritische Bilanz

Vereinfacht gesagt lassen sich zu Beginn des 3. Jahrtausends in der weltweiten Frauenbewegung zwei unterschiedliche Grundströmungen ausmachen.

Die einen Frauen, die gleichstellungsorientiert vor allem auf Verbesserung der Karrierechancen und die Teilhabe an Macht *hier und jetzt* ihr Augenmerk richten. Sie wollen die ökonomische und politische Ausgrenzung von Frauen überwinden: *Zugang, Teilhabe, Integration* sind ihre Losungen. Die anderen Frauen – und sie sind heute deutlich in der Minderzahl – halten emanzipativ am langfristigen Ziel einer *Transformation gesellschaftlicher Strukturen* fest. Sie sehen die Geschlechtergleichstellung in enger Verknüpfung mit Ansätzen gesellschaftspolitischer Alternativen *jenseits* des Kapitalismus. Den verschärften Angriffen auf den Sozialstaat, der Ersetzung demokratischer Verfahren durch zunehmend autoritäre Politikmethoden – auch in Europa – soll auch frauenpolitisch Paroli geboten werden.

Nachdrücklich sei darauf hingewiesen: Die feministische Orts- und Strategiebestimmung ist gegenwärtig alles andere als einfach. Denn in der gegenwärtigen welthistorischen Umbruchphase befinden sich alle sozialen Bewegungen – die Gewerkschaften, die Friedensbewegung, die Umweltbe-

wegung – in einer schwierigen Phase der Reorientierung. Zudem sind alle Bewegungen konfrontiert mit der Kunst der Flutung neuer neoliberaler Leitideen. Eine von ihnen ist meines Erachtens das Gender Mainstreaming.

Die wohlfahrtsstaatlichen Visionen der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen, der autonomen Lebensführung und Selbstbestimmung, der eigenständigen sozialen Sicherung, für die Frauen hier und in der Dritten Welt, die im Zentrum wohlfahrtsstaatlicher Politik der 80er Jahre standen, werden durch die offizielle Politik zunehmend aus dem Blickfeld gerückt, nicht zuletzt deshalb, weil sie hohe finanzielle Ressourcen benötigen, während GM – wie es in vielen Dokumenten heißt – kostenneutral oder sogar kostensparend durchgesetzt werden soll. Heute unter den Rahmenbedingungen des globalen Standortwettbewerbs, da angeblich die regulativen und finanziellen Mittel der Nationalstaaten erschöpft sind, sind wir in vielen Bereichen konfrontiert mit einem solchen Politikwechsel hin zu neuen, „weichen" – vor allem kommunikativen und interaktiven Politik- und Steuerungsformen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Schlüsselfrage: Ist das GM-Konzept geeignet, auf die zentralen Interessensverletzungen, in denen sich die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen heute manifestiert, die richtigen Antworten zu geben? Oder lenkt sie unsere Aufmerksamkeit ab auf Nebenschauplätze, die für einige wenige Frauen Vorteile bringen, aber keine Kraftquellen sind für den Kampf gegen die Benachteiligungen der vielen Frauen? Ich möchte mit diesen Fragen ausdrücklich dafür plädieren, daß Thema der Machtungleichheiten aus der Perspektive der Machtschwächsten und nicht der „Wertschöpfungsstarken" anzugehen. Der GM-Ansatz tendiert dahin, das zeigen die praktischen Erfahrungen der letzten Jahre, das Problem der Machtungleichheiten auf die Teilhabe weniger Frauen an Spitzenpositionen zu verengen. Evident dürfte sein, dass das nun über Jahrzehnte gegebene Beharrungsvermögen geschlechtsgebundener Arbeitsmarktspaltungen und sozialer Diskriminierung nicht oder nur sehr begrenzt mit den Mitteln der Konsensgespräche, der Überredung und Sensibilisierung der Amtsleitungen aufgebrochen werden kann, wie sie nun die GM-Strategie erneut wieder vorschlägt. Damit soll nicht abgestritten werden, daß in diesen neuen Managementkonzepten auch auf neue Spielräume organisatorischer und personaler Gestaltung hingewiesen wird. Die neuen Optionen werden jedoch grandios überzeichnet. Sie dürften nur die beruflichen Chancen eines kleinen Segments qualifizierter Frauen betreffen. Sie ignorieren gerade jene tief verankerten sozialen und kulturellen Regulierungsmuster, die in Betrieb und Gesellschaft zur geschlechtsungleichen Verteilung von Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen führen. Bei Licht gesehen unterstellt der GM-Ansatz, die jahrzehntelangen Bemühungen zur Geschlechtergleichstellung seien fehlgelaufen, weil frau nicht die richtigen Argumente gefunden habe.

Heute versucht man mehr Akzeptanz für die betriebliche Frauenförderung dadurch zu gewinnen, dass eine neue Markt- und Wettbewerbsrhetorik in die Geschlechterdebatte eingeführt wird. Frühere sozialethische Begrün-

dungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die auf soziales Unrecht und Gesetzesverletzungen verwiesen, werden wie eine heiße Kartoffel fallengelassen. Stattdessen versucht GM den Personalchefs die Gleichbehandlung mit betrieblichen Vorteilen: mit Kosten-, Kreativitäts -, Effizienz- und Marketingvorteilen schmackhaft zu machen. Vor diesem Hintergrund darauf zu setzen, daß sich die Dinge für Frauen in die richtige Richtung bewegen, weil doch alle inzwischen GM auf die Agenda gesetzt haben, verwischt m.E. die Fronten und schürt trügerische Illusionen. Es liegt auf der Hand, daß GM die klassischen Felder frauenpolitischer, kirchlicher und gewerkschaftlichen Aktionen nicht ersetzen, bestenfalls neu konturieren kann.

Literatur

Braunmühl, Claudia von, 2000: Mainstreaming Gender zwischen herrschaftskritischem und bürokratischem Diskurs. In: Jahrbuch Lateinamerika. Analysen und Berichte. Band 24 Geschlecht und Macht. Berlin

Europäisches Parlament, 1997: Sitzungsdokumente. Bericht über die Mitteilung der Kommission – Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft – „Mainstreaming" (Kokkola Bericht 1997), Anhang: Stellungnahmen des institutionellen und des sozialen Ausschusses des EP 1997)

Dackweiler, Regina, 1995: Ausgegrenzt und eingemeindet – Die neue Frauenbewegung im Blick der Sozialwissenschaften. Münster

Döge, Peter, 2002 : „Managing Gender"- GM als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34

Flynn, Padraig, 1998: „Mainstreaming" – eine grundlegend neue Angehensweise der Chancengleichheit im Rahmen der künftigen Strukturfonds. In: Frauen Europas Info Nr. 78, März-April

Frauen Europas, 1998: „Gender Mainstreaming", Info 74, Juni

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), 2002: Geschlechterdemokratie wagen. Berlin

Höyng, Stephan, 2001: Gender Mainstreaming statt Quote? Zur neuen gleichstellungspolitischen Konzeption in der Erwerbsarbeit. Thesen zur Tagung der Rosa-Luxemburg - Stiftung am 18./ 19. Mai 2001 in Berlin

Höyng, Stephan / Schwerma, Klaus, 2002: Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern. In : Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hrsg.) Gender Mainstreaming – Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1996: Mitteilung der Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft". Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1998: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft". Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000:Beschäftigung 2000. Luxemburg

Krell, Gertraude, 1997: Mono- oder multikulturelle Organisationen? Managing Diversity auf dem Prüfstand. In: Ulf Kadritzke (Hg.): Unternehmenskultuen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Berlin

Krell, Gertraude, 2000: Managing Diversity – Chancen für Frauen. In: Kobra (Hg.) Managing Diversity – Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen. Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 14. Berlin

Meyer, Mary K. / Prügl, Elisabeth, 1995: Gender Politics in Global Governance. Oxford

Mückenberger, Ulrich, 2000: In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.)

Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.), 2000: Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. AutorInnen: Prof. Dr. Gertraude Krell, Prof. Dr. Ulrich. Mückenberger, Dr. Karin Tondorf. Hannover

Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin

O.A., 2000: Auch Frauenbeauftragte warnen vor Rückschritten. In: zweiwochendienst 164, Bonn

O.A., 2001: Wir brauchen die Besten. In : Total E-Quality, H. 6

Phillips, Anne, 1995: Geschlecht und Demokratie. Hamburg

Regenhard, Ulla, 1997: Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterdifferenz? In WSI-Mitteilungen 1, Düsseldorf

Roloff, Christine, 2001: „Gender Mainstreaming" im Kontext der Hochschulreform: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie an der Universität Dortmund. In: Zeitschrift für Frauenforschung 3

Rubery , Gill / Fagan, Colette, 1998: Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz. Wien

Schunter -Kleemann, Susanne, 1993: Geschlechterdifferenz in der politischen Debatte zur Europäischen Union. In: Prokla 92, Berlin

Schunter-Kleemann, Susanne, 1999: Mainstreaming as an Innovative Approach of the EU Policy of Equal Opportunities? Hochschule Bremen, University of Applied Sciences, Wissenschaftliche Einheit Frauenstudien und Frauenforschung Discussion papers 3

Schunter-Kleemann, Susanne, 2000: Gender mainstreaming as a strategy for modernising gender relations? In: Sylvia Trnka (Ed.), Family issues between gender and generations. Seminar report. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and European Observatory on Family Matters, Luxembourg

Schunter-Kleemann, Susanne, 2001: Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von Gender Mainstreaming. In: Forum Wissenschaft , H.2, Marburg

Schunter-Kleemann, Susanne, 2002 : Gender Mainstreaming, Work Fare und Dritte Wege des Neoliberalismus. In: B. Nohr / S. Veth (Hrsg.), Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin

Soiland, Tove, 2002: Mit Foucault gegen Gender – Eine machttheoretische Kritik am Paradigma des sozialen Konstrukts. In : Widerspruch 43, Zürich

Stiegler, Barbara, 1999 : Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Tidow, Stefan, 2000: Benchmarking als Leitidee Zum Verlust des Politischen in der europäischen Perspektive. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 4

Tondof, Karin, 2001: Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In: WSI-Mitteilungen 4, Düsseldorf

Weg, Marianne, 2001: Gender Mainstreaming als gleichstellungsfördernde Politikmethode. Unveröffentlichtes Papier, Wiesbaden

Weinbach, Heike, 2001: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. In: Forum Wissenschaft 2, Marburg

Wichterich, Christa, 2001: From Passion to Profession ? Mehr Fragen als Antworten zu Akteurinnen, Interessen und Veränderungen politischer Handlungsbedingungen der neuen Frauenbewegung. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1-2

Wulf-Mathies, Monika, 1998: The inclusion of Equal Opportunities in Structural Fund operations. Speech given at the Conference on Equal Opportunities and the Structural Funds. Viano do Castelo, Portugal. 14. September

Young, Brigitte, 2001: Geschlechterdemokratie für Wertschöpfungsstarke. In: Forum Wissenschaft 2, Marburg

Ziegler, Astrid, 2001: Europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming – Neue Impulse für die Frauenförderung in Sicht? In: WSI-Mitteilungen 5, Düsseldorf

Redaktion *femina politica*
c/o Freie Universität Berlin
FB Politik- und Sozialwissenschaften
Ihnestr. 21, D-14195 Berlin
Email: fempol@gmx.de
www.femina-politica.de
Einzelheft: 15,- € zzgl. Versandkosten
Abonnement: 31,- bzw. 21,- € ermäßigt
Förderabonnement: 39,- €

femina politica

Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft

Heft 1/2003

Familienpolitik = Frauenpolitik?

Heft 1/02: Engendering der Makroökonomie
Heft 2/02: Geschlechterdemokratie – ein neues feministisches Leitbild?