

Gender Mainstreaming und gesundheitsfördernde Hochschulen

Dr. Ute Sonntag

Broschüre der Techniker Krankenkasse

Februar 2009

Inhaltsverzeichnis

Gender Mainstreaming und gesundheitsfördernde Hochschulen	4
Einleitung	4
Begriffliche Erläuterungen	4
Der Begriff Gender	4
Der Begriff Mainstream	4
Gender Mainstreaming	5
Implementierung des Gender Mainstreaming	5
Instrumente für Gender Mainstreaming	7
Bildungsinstrumente	7
Prüf- und Analyseverfahren	8
Gender Based Analysis	8
Konsultative und partizipative Techniken	10
Gender Budgeting	10
Gender Mainstreaming in Hochschulen	11
Ausgangslage	11
Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming an Hochschulen	12
Das betriebliche Gesundheitsmanagement	12
Die Gütekriterien einer gesundheitsfördernden Hochschule und Gender Mainstreaming als Querschnittsdimension	13
Total-E-Quality-Management	15
Maßnahmen	16
Aktivitäten an Hochschulen	17
Anhang	20
Entstehungsgeschichte der Strategie des Gender Mainstreaming	20
Rechtliche Grundlagen	21
Kritik, Chancen und Grenzen des Gender Mainstreaming Ansatzes	22
Material	23
Literatur	26

Gender Mainstreaming und gesundheitsfördernde Hochschulen

Einleitung

Obwohl Männer und Frauen rechtlich in Deutschland gleichgestellt sind, ist die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern de facto noch nicht erreicht. War die Frauenförderung bisher die bekannte und genutzte Strategie, so wird jetzt mehr und mehr Gender Mainstreaming als umfassenderes gleichstellungspolitisches Konzept realisiert. Gender Mainstreaming ist ein Schlagwort, das in aller Munde ist und politische Karriere gemacht hat. Gender Mainstreaming ist gleichzeitig ein politisches Konzept und gleichstellungspolitisches Instrument. Die Broschüre ist für alle gedacht, die sich über dieses Konzept informieren möchten und Anregungen für eine Anwendung im Hochschulbereich suchen.

Begriffliche Erläuterungen

Der Begriff Gender

Im Englischen und Amerikanischen gibt es die Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“, im Deutschen nicht. Sex und Gender bedeuten beide „Geschlecht“. Sex bedeutet Geschlecht im biologischen Sinne, also z.B. xy Chromosomen für männlich, xx Chromosomen für weiblich. Der Begriff Gender meint das Geschlecht, wie es kulturell und sozial konstruiert wird. Definition, Bedeutung und Bewertung von Geschlechtsunterschieden erfolgen immer in einem gesellschaftlichen Zusammenhang. Mit Gender sind die Rollenzuschreibungen, Rechte und Pflichten von Frauen und Männern bezeichnet, die gesellschaftlich bestimmt sind. Diese Rollen, Rechte und Pflichten können innerhalb einer Kultur sehr verschieden sein. Sie können auch von Kultur zu Kultur unterschiedlich sein. Sie sind erlernt und können verändert werden. Darauf bezieht sich und darauf zielt Gender Mainstreaming.

Es hat sich mehr und mehr durchgesetzt, Gender nicht nur als Substantiv zu benutzen, sondern auch als Verb: eine Organisation, soziale Beziehungen werden gegendert, ein Fragebogen wird gegendert, d.h. es werden Maßnahmen durchgeführt, die zu einer Gleichstellung beider Geschlechter führen. Diese Begriffe sind sehr im Fluss und werden wohl noch mehrere Transformationen erfahren, bevor es eine etablierte Begriffswahl geben wird.

Der Begriff Mainstream

Mainstream kann mit Hauptströmung übersetzt werden. „Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln – hier ein geschlechterbewusstes – zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört“ (Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt, o.J., S.8). Es soll zum Ausdruck gebracht werden, dass ein Thema, das bisher eher am Rande behandelt wurde und dem nicht viel Aufmerksamkeit zuteil wurde, in die Hauptströmung der Betrachtung hinein kommt und ein zentraler Aspekt wird.

Gender Mainstreaming

Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung, die schon lange zu Gender Mainstreaming arbeitet, beschreibt Gender Mainstreaming so: „Wenn man Entscheidungsprozesse in politisch handelnden Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wird zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wird also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man in diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt“ (Stiegler, 2000, S.8). Das Zugrundelegen des Gender-Begriffes signalisiert, dass es bei dieser Art von Geschlechterpolitik um beide Geschlechter und die Verhältnisse zwischen ihnen geht. Gender Mainstreaming will Ungleichheit beseitigen und Gleichstellung fördern.

Der für den Europarat erstellte Sachverständigenbericht von 1998 definiert: „Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure einzubringen“ (Council of Europe, 1998, S. 14). Mückenberger und Tondorf reklamieren einen Übersetzungsfehler vom französischen Originaldokument ins Deutsche und korrigieren: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Mückenberger, Tondorf, 2000, S. 7).

Da der Begriff ‚Gender‘, wie oben ausgeführt, eine Vielzahl von Bedeutungsgehalten hat, ist es wichtig, diese Dimensionen in Gender Mainstreaming-Prozessen zu beachten, um nicht in Stereotypisierungen zu verfallen oder nicht genügend zwischen Frauen und Männern, aber auch innerhalb dieser Gruppen zu differenzieren. Die Bundesregierung beklagt die Widerstände, die durch die Benutzung des englischen Begriffes erzeugt werden. Daher wird der englische Begriff „Gender Mainstreaming“ in jüngster Zeit durch den deutschen Ausdruck „Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit“ ersetzt, um die Akzeptanz zu erhöhen.

Implementierung des Gender Mainstreaming

Marianne Weg (2005) hat wesentliche Punkte und Elemente einer Implementierungskonzeption für Gender Mainstreaming zusammengestellt.

1. Top-Down-Engagement: Damit eine Organisation erfolgreich Gender Mainstreaming umsetzen kann, ist das politische Wollen und Engagement der Spitze notwendig. D.h. die Führungsebene muss eingebunden sein und diesen Prozess mittragen.
2. Generelle Verankerung und Selbstverpflichtung: Die Verankerung kann durch Integrieren in das Leitbild der Organisation geschehen und durch Beschlüsse der zentralen Gremien bestärkt werden. So wird Gender Mainstreaming zum konkreten Auftrag.

3. Ein „institutioneller Ort“ der Planungs- und Steuerungsverantwortung für den Implementierungsprozess: Diese Funktion kann eine Steuerungsgruppe für Gender Mainstreaming und/oder ein Beauftragten-Team übernehmen. Beim Beauftragten-Team wird eine quotierte Besetzung mit einem Mann und einer Frau empfohlen.
4. Die Querschnittsbereiche Personal, Organisation, Haushalt, Qualitätsentwicklung/Controlling als Felder zur Implementierung: Die für diese Felder Zuständigen sind in den Implementierungsprozess einzubinden.
5. Gender-Daten, Gender-Analysen: Geschlechtsdifferenzierte Daten und Informationen sind grundlegend, um Handlungsbedarfe erkennen und bewerten, Ziele operationalisieren und konzeptionell planen zu können.
6. Entwicklung von Gender-Kompetenz durch Gender-Training und -Fortbildung, Beratung und Coaching: Hier geht es darum, eine „neue Aufmerksamkeit“ gegenüber Geschlechterfragen zu erwerben, um im eigenen Aufgabenbereich Gender Mainstreaming umsetzen zu können.
7. Gender-Transparenz für Haushaltsbudgets: Mit Gender-Budgetanalysen werden die einzelnen Haushaltsbereiche auf geschlechtergerechte Verteilung und Verwendung der Ressourcen hin untersucht.
8. Umsetzung in Pilotprojekten und im Qualitätsmanagement der laufenden Arbeit
9. Implementierungsprozesse dauern, kontinuierliche Schritte sind das A und O! Gender Mainstreaming als Prozess der Qualitätssicherung ist in folgenden Schritte beschreibbar: Problemdefinition ⇒ Analyse ⇒ Programmplanung ⇒ Maßnahmenplanung ⇒ Intervention ⇒ Evaluation ⇒ Implementation ⇒ Qualitätssicherung

Ines Wulff (2008) hat mit Hilfe von Expertinnen- und Experteninterviews die Implementierung von Gender Mainstreaming in zwei Organisationen des Gesundheitsbereiches rekonstruiert. Damit will sie dazu beitragen, Implementierungsprozesse zu optimieren. Auch wenn diese Untersuchung nicht mehr als exemplarisch sein kann, sind die Resultate bedenkenswert.

Die Ergebnisse zeigen, dass bestimmte Voraussetzungen von der Organisation und von den handelnden Personen aus erfüllt sein müssen, um erfolgreich sein zu können. So zeigt die Studie, dass die Akzeptanz von Gender Mainstreaming zum großen Teil von der Art und Weise der Informationsweitergabe abhängt und von den Personen, die das Instrument vorstellen. Sind die Personen nicht von Gender Mainstreaming überzeugt, dann kommunizieren sie negativ oder gar nicht. Entweder haben sie nicht genügend Kenntnisse darüber oder sie befürchten Nachteile wie Machteinbußen. Auch die Frage nach der Rolle, die das Geschlecht der Person spielt, die Gender Mainstreaming einführt, wird aufgeworfen. Wenn ein hoch in der Hierarchie angesiedelter Mann die Einführung übernehmen würde, wäre dies für die Akzeptanz sehr hilfreich. Die Erprobungsmöglichkeiten für Gender Mainstreaming erhöhen sich mit der Veränderbarkeit der Organisationsstrukturen und damit, ob es mit den Zielen der beteiligten Personen vereinbar ist. Auch eine hohe Flexibilität der Ausgestaltung der Gender Mainstreaming Implementierung ist sehr von Vorteil. Wichtig ist die Verschränkung von top-down und bottom-up. Es wird zwar als unabdingbare Voraussetzung angesehen, dass die Leitung der Organisation Verantwortung im Gender Mainstreaming-Prozess übernimmt, aber es kann nur funktionieren, wenn auch die Mitarbeitenden auf den nachfolgenden Organisationsebenen mitziehen.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming kann nicht als Insellösung funktionieren, sondern muss stets prozesshaft angelegt sein. Obwohl einzelne Informationsveranstaltungen zwar für das Thema sensibilisieren können, muss strukturell, z.B. durch eine kontinuierliche Bewusstmachung, für eine gewisse Nachhaltigkeit gesorgt werden. Laut Rogers (2003, vgl. Wulff, 2008) können Innovationen nur erfolgreich implementiert werden, wenn die Ziele und Absichten offen und klar formuliert werden, wenn die Innovation an die Organisation angepasst wird und wenn die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die für die Umsetzung erforderlich sind.

Instrumente für Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming will einen Kulturwandel herbeiführen. Die Schaffung von Gleichheit soll ein allseitig anerkanntes Ziel werden, das nur mit einer Gesamtstrategie, mit großen Kraftanstrengungen und entschiedenem politischen Willen realisiert werden kann.

Die gängigste Systematisierung von Instrumenten stammt nach Ahrens, Kletzing und Kühl (2004) von der ‚Group of Specialists on Mainstreaming‘, die 1998 im Auftrag des Europäischen Rates eine Expertise zu Gender Mainstreaming verfasste (Council of Europe, 1998). Dort wurden die Instrumente und Methoden in drei Kategorien eingeteilt, in Bildungselemente, in analytische Elemente und in konsultativ-partizipatorische Elemente. Bildungsinstrumente sensibilisieren Personen, machen ihnen die Relevanz des Themas bewusst, bilden sie in Genderkompetenzen aus. Prüf- und Analyseverfahren sind das Handwerkszeug, mit dem Gendersensibilisierung überprüft werden kann, Konsultationsinstrumente dienen dazu, Gender Mainstreaming in den Strukturen durchzusetzen.

Bildungsinstrumente

Bildungsinstrumente werden eingesetzt, um Genderkompetenzen zu entwickeln. Durch Beratung oder Coaching werden Genderkompetenzen von außen mit Hilfe von ExpertInnen eingekauft. Gender-Fortbildungen können einzelne Fachvorträge zu einem Aspekt sein oder Workshops mit mehreren Themen umfassen. Gendertrainings stellen eine wichtige nachhaltige Maßnahme dar, um Bewusstsein für die Geschlechterfrage zu erwerben. Daher soll dieses Instrument genauer vorgestellt werden.

Christel Ewert, eine Gendertrainerin, definiert Gendertraining so: „ein konstruierter, teils öffentlicher, teils geschützter Raum, in dem die eigene Geschlechterrolle im Verhältnis zur anderen Geschlechterrolle unter Anleitung von einer Expertin und einem Experten thematisiert und reflektiert werden kann“ (Ewert, 2002, S. 553). Dabei geht es um die eigenen Erfahrungen, aber auch um die geschlechterdifferente Auswertung von Daten auf der Grundlage der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung. Gendertrainings finden in der Regel unter Beteiligung beider Geschlechter statt. Mindestens eine 1/3 zu 2/3 Parität sollte in der Gruppe erreicht werden. Üblich ist, dass eine Trainerin und ein Trainer dieses Training gemeinsam durchführen.

Mögliche Bausteine eines Gendertrainings sind (vgl. Ewert, 2002):

- Reflexionsarbeit zur eigenen Biografie: Es werden Fragen bearbeitet wie: Wer hat mich geprägt oder beeinflusst? Was behindert mich, was unterstützt mich heute? Wie sieht meine berufsbiografische Kurve aus?
- Interaktionsarbeit mit Rollenspielen, um geschlechterdifferentes Verhalten sichtbar und bearbeitbar zu machen;
- Wahrnehmungsübungen: Welche Innen- und Außenbilder sind wirksam, welche Widersprüche bzgl. der eigenen Geschlechterrolle habe ich?
- Institutionenanalyse: Wie arbeiten Männer und Frauen in dieser Organisation zusammen? Welche Verhaltensweisen werden gefördert, welche sanktioniert? Wie sind die Positionen zwischen den Männern und Frauen verteilt und wie sind sie ausgestattet? Wer hat Zugang zu welchen Ressourcen?
- Theorie-Inputs: Theoretische Grundlagen aus der Frauen- und Geschlechterforschung werden vermittelt.

Für alle Beschäftigten sollte es Weiterbildungsmöglichkeiten in Genderfragen geben. Besonders die Führungskräfte sind zu schulen.

Prüf- und Analyseverfahren

Das „Gender Impact Assessment“ (GIA) (Prüfung der Gleichstellungswirkung) führt die Bewertung aller Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen als ein Routineverfahren ein. Dabei werden zwei Ebenen berücksichtigt, die geschlechtsspezifische Zusammensetzung (gender composition) und die thematisierten Inhalte (contents). Das GIA greift methodische Elemente aus dem Bereich der Technikfolgenabschätzung auf (vgl. Kuhlmann, Kolip, 2005).

Das „Gender Proofing“ ist eine Gleichstellungsprüfung um sicherzustellen, dass alle Legislativvorschläge, Strategiepapiere, Gemeinschaftsaktionen der EU dem Ziel der Chancengleichheit gerecht werden. Gender-Monitoring ist eine fortlaufende Überprüfung der Erreichung von Gleichstellungszielen.

Nach Stiegler (2002, S. 29 f.) hat sich in schwedischen Kommunen die Technik der 3-R-Methode bewährt. Jede politische Maßnahme wird unter drei Kategorien geprüft: Die Kategorie ‚Repräsentation‘ prüft, wie viele Frauen und Männer von einer Maßnahme betroffen sind bzw. bei der Maßnahme mitwirken. Der Aspekt ‚Ressourcen‘ prüft, wie die in der zu prüfenden Maßnahme genutzten Ressourcen (Geld, Raum, Zeit) zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Unter dem Schritt ‚Realisierung‘ wird nach den Ursachen für die Ergebnisse aus Schritt eins und zwei und deren Veränderungsmöglichkeiten gefragt.

Analytische Instrumente, die hilfreich sind, um die Sachlage einzuschätzen und die auch innerhalb dieser umfassenden Prüfverfahren zur Anwendung kommen, sind nach beiden Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken, Kosten-Leistungs-Analysen, Kosten-Nutzen-Analysen nach Geschlecht und Geschlechterrollen, Checklisten, Leitlinien.

Gender Based Analysis

Ein wichtiges Analyseinstrument, das hilft, sich über die blinden Flecken im System oder über die blinden Flecken von Instrumenten im Klaren zu werden, ist die Gender

Based Analysis (GBA, zu deutsch: auf dem Geschlecht basierende Analyse). GBA wurde in Kanada von Margrit Eichler entwickelt (Eichler, 1998; Eichler, 2001). Eichler hat drei Quellen für Gender-bias, also für Verzerrungen, die auf das Geschlecht zurückgehen, identifiziert: Androzentrismus, Geschlechtsinsensibilität und den doppelten Bewertungsmaßstab.

Im Folgenden werden Beispiele aus dem Gesundheitswesen angeführt, die diese drei Sachverhalte illustrieren. Mit *Androzentrismus* ist gemeint, dass die männliche Perspektive eingenommen und als Norm angesehen wird.

- Als Hauptsymptome eines Herzinfarktes wurden lange diejenigen Symptome, die Männer erleben, als die „normalen“ Symptome bei Herzinfarkt beschrieben. Erst Erfahrungen in der Praxis machten klar, dass Frauen ganz andere Symptome erleben können, wenn sie einen Herzinfarkt erleiden. Da diese oft nicht erkannt werden, wird die Diagnose Herzinfarkt bei Frauen später gestellt als bei Männern und Frauen sterben häufiger daran (Landtag Nordrhein-Westfalen, 2004).

Geschlechtsinsensibilität, auch Geschlechtsneutralität oder Geschlechtsblindheit genannt, ist dann gegeben, wenn das Geschlecht in einem Zusammenhang ignoriert wird, in dem es bedeutsam ist.

- Wenn innerhalb der beruflichen Rehabilitation Arbeitsbelastungen per Fragebogen erhoben und gemessen werden, so bezieht sich dieser Fragebogen bei Männern und Frauen, die befragt werden, auf die Erwerbsarbeit. Für Frauen ist aber das Erfassen der Erziehungs- und Hausarbeit, die neben der Erwerbsarbeit geleistet wird, mit ihren Belastungspotenzialen wichtig, um die Gesamtheit der Belastungen in den Blick zu bekommen. Eine Arbeitsgruppe von Rehabilitationsforscherinnen hat einen Fragebogen zur Erfassung von Haus- und Familienarbeit entwickelt. Leider ist ein dazu geplantes Projekt zur Praxistauglichkeit nicht finanziert worden.
- Medizinische Studien sind geschlechtsinsensibel, wenn sie nicht angeben, wie viele Frauen und Männer teilgenommen haben.

Doppelte Standards bedeuten, denselben Bewertungsmaßstab für beide Geschlechter anzulegen, wo eine Differenzierung wichtig wäre, oder verschiedene Bewertungsmaßstäbe für die beiden Geschlechter anzulegen, wo eine einheitliche Bewertung angemessen wäre.

- So haben z.B. einige Studien zu Arbeit und Gesundheit festgestellt, dass Frauen eine höhere Anzahl an Symptomen berichteten, und dies auf ihren hormonalen Zyklus zurückgeführt. Tatsächlich waren die Unterschiede aber in der Art ihrer Tätigkeit und in den Arbeitsbedingungen begründet, die sich von denen der männlichen Kollegen unterschieden.

Um alle blinden Flecken, alle Gender-Bias Sachverhalte, alle Ungleichheiten in Organisationen zu erkennen und bearbeiten zu können, ist ein systematisches Vorgehen erforderlich. Eine Gesamtstrategie liefert das Gender Mainstreaming.

Eichler und Burke (2009) haben den gender based analysis Ansatz erweitert. BIAS FREE Framework steht für **B**uilding an **I**ntegrative **A**nalytical **F**ramework for **R**ecognizing and **E**liminating In**E**quities. Der *BIAS FREE* Framework will verschiedene Formen der Diskriminierung aufdecken, die Menschen aufgrund von sozialen Hierarchien erleben, wie z.B. Sexismus, Rassismus, Benachteiligungen aufgrund des Alters etc., während der GBA-Ansatz ausschließlich die Verzerrungen aufgrund von

Genderaspekten untersuchte. Um Hierarchien zu demokratisieren, liefert BIAS FREE ein Instrumentarium für die intellektuelle Analyse. So wird z. B. untersucht, ob eine bestehende Hierarchie geleugnet wird, ob Routinen oder Sichtweisen, die auf Hierarchie beruhen, als normal oder unproblematisch präsentiert werden, oder ob die Sicht der dominanten Gruppe aufgegriffen wurde.

Konsultative und partizipative Techniken

Konsultationsinstrumente sind z.B. Arbeitsgruppen und Lenkungsausschüsse, öffentliche, z.B. stadtteilbezogene Anhörungen, Konferenzen, Think Tanks (Ideenwerkstätten) und Datenbanken.

Gender Budgeting

Seit Mitte der 1980er Jahre gibt es eine internationale Debatte über die öffentliche Beschaffung und Nutzung von Ressourcen. Gender-Budget-Analysen wurden bisher in 21 Staaten dieser Welt durchgeführt, z.B. in Südafrika oder Australien (Blickhäuser, von Barga, 2005). Es gibt in 40 Ländern Gender-Budget-Initiativen (Budlender, 2000, vgl. Erbe, 2004). Erbe (2004) gibt einen Überblick über die damit verbundenen Fragestellungen und nennt drei bei einer geschlechtergerechten Haushaltsanalyse besonders relevante Aspekte: die Verteilungsgerechtigkeit, die Versorgungsökonomie und das Machtgefüge zwischen Frauen und Männern.

Verteilungsgerechtigkeit

Einflüsse von Lobbygruppen und tradierte Rollenbilder führen dazu, dass Haushalte tendenziell Männer begünstigen. Wenn Arbeitsplätze subventioniert werden, sind es oft Männerarbeitsplätze. Wenn die Konjunktur angeschoben werden soll, so wird in die Baubranche investiert, was eine positive Beschäftigungswirkung auf Männer hat. Arbeitsplätze, bei denen Frauen stark vertreten sind, fallen in öffentlichen Haushalten unter „laufende Ausgaben“. Wenn die laufenden Ausgaben stärker gekürzt werden als die Investitionen, hat dies einen gender-bias. Auch profitieren Frauen weniger von staatlichen Leistungen, wie die Sportförderung belegt. Daher muss eine erste Frage an Haushaltsentscheidungen nach Erbe sein: „Wie wirken sich die (geplanten) Maßnahmen auf die jeweilige ökonomische Situation von Frauen und Männern aus“ (Erbe, 2004, S. 294).

Versorgungsökonomie

Die Versorgungsökonomie, auch Care-Ökonomie genannt, umfasst das Aufziehen von Kindern, die Pflege von Angehörigen und die Pflege persönlicher Beziehungsnetze. All diese Aufgaben werden unbezahlt von privaten Haushalten geleistet oder von bezahlten Kräften übernommen. Werden die privatwirtschaftlichen Preise erhöht oder die staatliche Förderung reduziert, erhöhen sich die Arbeitsbelastungen in den privaten Haushalten. Dies sind verdeckte Kosten. Die so tätige Person kann sich weder in dieser Zeit erholen noch einer bezahlten Arbeit nachgehen. Wie Zeitnutzungsstudien belegen, leisten vor allem Frauen diese zusätzliche Arbeit. Dabei wird die ökonomische Bedeutung dieser Arbeit stark unterschätzt. Daher lautet die zweite Frage an einen Haushalt: „Wie wirken sich die (geplanten) Maßnahmen auf unbe-

zahlte Arbeit und soziale Beziehungen sowohl von Frauen als auch von Männern aus?“ (Erbe, 2004, S. 295).

Machtgefüge zwischen Frauen und Männern

Im Blickpunkt steht das Verhältnis zwischen Frauen und Männern: Werden Abhängigkeiten erzeugt oder verhindert? Werden Zugänge erleichtert oder erschwert? Die dritte Prüffrage lautet dann: „Wie wirken sich die (geplanten) Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis aus? Sind die Maßnahmen geeignet, gegebenenfalls Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern abzubauen bzw. ihre Entstehung zu verhindern?“ (Erbe, 2004, S. 295).

Gender Mainstreaming in Hochschulen

Ausgangslage

Geschlechtergerechtigkeit konnte bisher an deutschen Hochschulen nicht erreicht werden. Die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb hat sich zwar verbessert, aber Frauen sind noch weit davon entfernt, zu gleichen Teilen Professuren und Lehrstühle inne zu haben wie Männer. So ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen immer noch geringer, als es dem Anteil der Frauen am Personal von Hochschulen entspricht. 51 % der Beschäftigten an Hochschulen sind Frauen, die Frauenquote beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal beträgt 32 %. Nur ganze 15 % der Professuren werden von Frauen bekleidet. Ende 2006 waren von 37.900 Professorinnen und Professoren damit 5.700 Frauen. Die Spitzenwerte erreichen die Kunstwissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 27 % und die Sprach- und Kulturwissenschaften (26 %). Damit ist in diesen Fächern ein Viertel der Professuren an Frauen vergeben. Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Professorinnen in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (7 %), Sport (9 %) und Mathematik/ Naturwissenschaften (10 %) (Statistisches Bundesamt, 2007). Von 2008-2013 sollen 200 neue Stellen für Professorinnen in Deutschland geschaffen werden.

Technische und naturwissenschaftliche Zukunftsberufe sind immer noch eine Männerdomäne. In naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Auf dem Weg ins Studium sind allerdings keine quantitativen Unterschiede zwischen Frauen und Männern mehr zu erkennen. In den letzten zwanzig Jahren haben die Frauen gleichgezogen. Die Langzeitstudie „Frauen im Studium“ (BMBF, 2005), die von 1983-2004 32.825 Studentinnen aus 17 Universitäten und 9 Fachhochschulen alle zwei bis drei Jahre befragt hat, stellt fest, dass im Wintersemester 2003/2004 erstmals der Frauenanteil unter den Studienanfängern auf 51 % gestiegen ist. An den Fachhochschulen ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen, und zwar auf 38 %. Dabei nutzen Frauen ihr Potenzial allerdings weniger als Männer. So kommen Frauen eher mit der allgemeinen Hochschulreife an Fachhochschulen. Über eine berufliche Qualifizierung oder über den zweiten Bildungsweg kommen Frauen weitaus weniger als Männer.

Die Fachwahl bleibt traditionell geprägt, so sind z.B. die Geisteswissenschaften frauendominiert, in den Sprachen übersteigt der Anteil der Studentinnen die 70 %. Die Fächer Physik, Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik bleiben männerdominiert mit einem Studentinnenanteil von unter 20 %. In der Gruppe der Leistungsbesten (Note bis 1,4 in der Zwischenprüfung) ist zu beobachten, dass Studentinnen weniger in den engen Kontaktkreis der Professorinnen und Professoren finden als vergleichbar gute männliche Studierende. Dies kann sich nachteilig für Frauen auf dem weiteren Qualifizierungsweg zur Promotion auswirken. Studentinnen erfahren zwar im Vergleich zu 1983 weniger Benachteiligungen (die Quote sank von 41% auf 20%), aber Diskriminierungen sind nicht ganz verschwunden. So ermutigen Hochschullehrer Studentinnen weniger als Studenten zu einer Promotion. Frauen promovieren deutlich seltener als Männer, obwohl die Studienleistung nicht schlechter ist: ihr Anteil lag 2003 bei 38%. Die Promotionsabsichten von Frauen werden durch fehlende Unterstützung stärker gebremst als die Pläne von Männern. Studentinnen werden weniger als Hilfskräfte und Tutorinnen beschäftigt, obwohl sie sich in gleichem Umfang dafür interessieren wie Studenten.

7% der Studentinnen haben ein Kind. Sie sind älter als ihre Kommilitoninnen ohne Kind und häufiger mit dem Studium in zeitlichem Verzug. Studentinnen mit Kind weisen eine höhere Tendenz zum Studienabbruch auf als Studentinnen ohne Kind und auch als Studenten mit Kind.

Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming an Hochschulen

Das betriebliche Gesundheitsmanagement

Ein Ansatzpunkt für Gender Mainstreaming ist die Verknüpfung mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das Projekt zur Einführung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in die niedersächsische Landesverwaltung hat als eines der wenigen Projekte im Konzept explizit Gender Mainstreaming als eine Säule mitbenannt. Kernstück des Gesundheitsmanagements in diesem Projekt sind nach Pieck (2006) die fünf Prinzipien Ganzheitlichkeit, Partizipation, Projektmanagement, Integration und Gender Mainstreaming, die in einem Prozessmodell zusammengefasst werden und als Orientierungsleitlinien zur Durchführung von Projekten in den Dienststellen der Verwaltung gedacht sind. Der Leitfaden zu Gender Mainstreaming weist auf die Bedeutung von Mehrfachbelastungen durch Beruf und Familie hin sowie auf widersprüchliche Anforderungen, die sich im familiären und beruflichen Kontext stellen. Zudem werden Ausblendungen und Bagatellisierungen von Belastungen, die typisch für männer- oder frauendominierte Berufe sind, thematisiert. Als Ziele werden formuliert (vgl. Pieck, 2006, S. 221 f.):

1. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch für Männer – zu erleichtern;
2. Die Voraussetzungen für den gleichberechtigten Zugang zu allen Tätigkeiten für beide Geschlechter zu ermöglichen;
3. Festgestellten Unterbewertungen von Tätigkeiten in frauendominierten Bereichen entgegenzuwirken;
4. Aktive Unterstützung von Frauen in ihrer Karriere, z.B. durch Mentoringprogramme.

Die Evaluation von 23 Projekten in der zweijährigen Projektphase ergab, dass zwar die meisten Projekte keine Zielsetzungen im Bereich Gender Mainstreaming formuliert hatten, aber die Analyseschritte Personalbefragung und Gesundheitszirkel/Workshops zur Ursachenanalyse und Maßnahmenplanung haben zu einem geschlechtergerechten Gesundheitsmanagement beigetragen. Die meisten Projekte werteten bei der Personalbefragung ihre Daten nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich aus und konnten somit Handlungsbedarfe von typischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen identifizieren. Das partizipative Instrument der Gesundheitszirkel beteiligt die Betroffenen an der Analyse der Ursachen für Belastungen. In den Zirkeln werden die Belastungen konkretisiert und im Kontext analysiert. Das barg die Chance, stereotype Vorstellungen abzubauen. Es wurde z.B. ein Gesundheitszirkel zum Thema Benachteiligung von Teilzeitkräften eingerichtet. Ein zentrales Problem, das geschildert wurde, war die geringe Wertschätzung ihrer Arbeit, die als Belastung erlebt wurde. Die Analyse der konkreten Arbeitsbedingungen machte deutlich, dass das Fehlen von inhaltlichen Überschneidungen mit Vollzeitkräften das Abschätzen von Art und Umfang der Arbeiten der Teilzeitkräfte erschwert hat. Auch fand keine Anpassung der Arbeitsmenge an die Teilzeitstellen statt. Die erarbeiteten Lösungsvorschläge setzten beim Schaffen von Kooperationsmöglichkeiten und -erfordernissen an. Zudem wurden Vertretungsregelungen dort entwickelt, wo bisher die Arbeit liegen blieb. Auch Rotationsverfahren wurden vorgeschlagen.

Die Gütekriterien einer gesundheitsfördernden Hochschule und Gender

Mainstreaming als Querschnittdimension

Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen hat zehn Gütekriterien für eine gesundheitsfördernde Hochschule entwickelt und im Juni 2005 verabschiedet (Gräser et al., 2007, S. 173). Neben dem Gütekriterium neun, das Gender Mainstreaming, cultural mainstreaming und die Gleichbehandlung von Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen direkt zum Thema macht, eignen sich weitere Gütekriterien als Anknüpfungspunkte für Gender Mainstreaming.

Gütekriterium 1: Gesundheitsfördernde Hochschule als Setting-Ansatz

Gütekriterium eins befasst sich damit, dass gesundheitsfördernde Hochschulen als Settingprojekte angelegt sein sollten. Dabei wird die ganze Organisation betrachtet, die Hochschule wird als Lebens- und Arbeitswelt angesehen. Joan Acker (nach Pieck, 2007), eine Organisationssoziologin, untersuchte Organisationen danach, welche Bedeutung sie für die Gleichstellung der Geschlechter haben, und machte dabei sichtbar, dass Organisationen nicht geschlechtsneutral sind. Acker spricht von „Gendering“, das in interagierenden Prozessen stattfindet. Einige davon sind in unserem Zusammenhang interessant.

In Organisationen gibt es nach Acker einen Prozess der Konstruktion von Trennungen, die entlang der Geschlechter stattfinden. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist eine solche Trennung. So sind die meisten Menschen, die Professuren innehaben, Männer und die meisten Menschen, die in Sekretariaten arbeiten, sind Frauen.

Ein weiterer Aspekt ist das erlaubte Verhalten. Gibt es in Hochschulen geschlechtsdifferenziert unterschiedliches erlaubtes Verhalten? An der Spitze der Hierarchien ist in Hochschulen eine sehr flexible Zeitgestaltung festzustellen, die sich in zeitweiliger

gänzlicher Abwesenheit ausdrückt, eine Option, die der Großteil der nicht wissenschaftlich Beschäftigten nicht hat. Damit verbunden ist auch der Aspekt der Verteilung der Macht. Da es in Hochschulen eine eklatante Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und bei den Professuren gibt, ist die Verteilung der Macht auch eine geschlechtsspezifische Trennlinie.

Ein weiterer Prozess der Konstruktion von Trennungen ist die Konstruktion von Symbolen und Bildern, die diese Trennungen erklären, plausibel machen und ausdrücken. In Hochschulen kann dies zum einen die Sekretärin sein als Inbegriff von sich unterordnender Weiblichkeit oder von sich auf ewig verweigernder Weiblichkeit. Zum anderen produziert Hochschule das Bild eines Hochschullehrers als allwissenden überlegenen Mann und rechtfertigt mit diesem Bild die Machtposition, die sie Männern vorbehält.

Ein weiterer Prozess bezieht sich auf die Interaktionen zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter mit all den dazugehörigen Mustern der Unter- und Überordnung. Dazu gehört die Diskussionskultur, in der Frauen eher unterbrochen werden als Männer und in denen Männer häufiger Themen bestimmen. In Hochschulen war diese Trennlinie zwischen den Geschlechtern unter den Studierenden früher sehr ausgeprägt, als im Zuge des Unibluffs gerade von Männern eine Diskussionskultur der Einschüchterung gepflegt wurde. Konkurrenzen sind auch heute noch spürbar. Da Frauen sensibler mit Konkurrenzen umgehen und sie ihnen mehr ausmachen, sind diese Muster auch heute noch als Gendering wirksam.

Zudem führt Acker die Organisationslogik an, die aus Regeln, Arbeitsverträgen, Systemen der Arbeitsbewertung etc. besteht.

All diese Prozesse stehen in einer gendersensiblen gesundheitsfördernden Hochschule auf dem Prüfstand der Geschlechtergerechtigkeit.

Gütekriterium 2: Salutogenese und Ressourcenorientierung

Gesundheitsfördernde Hochschulen fragen danach, wie Gesundheit hergestellt wird und welche Ressourcen dafür benötigt werden, sie betonen das Konzept der Salutogenese und stellen die Ressourcen für Gesundheit ins Zentrum der Konzeptentwicklung. Die Bedingungen und Ressourcen für Gesundheit sind geschlechtsdifferenziert unterschiedlich. Eine großangelegte Befragung von Studierenden der Züricher Hochschulen ergab, dass sich die universitäre Studiensituation auf Studienanfängerinnen und Studienanfängern unterschiedlich auswirkt: Frauen durchlaufen während des ersten Studienjahres signifikant häufiger Studien- und Lebenskrisen als Männer. Für das Nicht-Eintreten einer Krise ist bei Männern der wirksamste Faktor die Selbstwirksamkeit, d.h. der Glaube, in schwierigen Situationen geeignete Maßnahmen ergreifen zu können. Der wirksamste Faktor bei Frauen war die Zufriedenheit mit der sozialen Unterstützung im jeweiligen Studienfach (Fabian, 1999) Dieses Ergebnis macht deutlich, dass bei weiblichen und männlichen Studierenden unterschiedliche Ressourcen Krisen vorbeugen und dass die Ressourcenförderung demzufolge geschlechtsspezifisch erfolgen sollte (vgl. Sonntag, Kolip, Knoch, 2000).

Gütekriterium 5: eine hochschulweit zuständige Steuerungsgruppe entwickelt gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse

Gütekriterium fünf empfiehlt eine Steuerungsgruppe, die hochschulweit zuständig ist, gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Hier wäre eine quitierte Besetzung der Steuerungsgruppe mit 50 % Männern und 50 % Frauen eine geschlechtergerechte Vorgabe. In dieser Steuerungsgruppe könnte auch die zentrale Steuerung des Gender Mainstreaming Prozesses als eine Säule der Gesundheitsfördernden Hochschule verortet sein.

Gütekriterium 6: transparentes Informationsmanagement und Ziele und Maßnahmen, die aus einer regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung abgeleitet sind

Gütekriterium sechs handelt vom transparenten Informationsmanagement. Dabei ist zu beachten, dass auch Teilzeitkräfte alle Informationen bekommen und das nicht-wissenschaftliche Personal verständliche Informationen erhält. Die Gesundheitsberichterstattung sollte in Form und Inhalt genderdifferenziert angelegt sein.

Gütekriterium 7: Einbeziehung der Verhaltens- und Verhältnisdimension sowie eine partizipative Ausrichtung

Wenn Maßnahmen die Verhaltensdimension ansprechen sollen, dann sollte berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Motivlagen für ihr Verhalten haben können. Um die Partizipation zu gewährleisten, ist die Situation von Teilzeitkräften einzubeziehen. Zudem sollte gefragt werden, wer den Nutzen von diesen Maßnahmen hat. Da Frauen häufiger Angebote nutzen, ist hier die Erreichbarkeit der Männer ein Problem. Es müssen also männerspezifische Zugänge geschaffen werden.

Auch der Arbeitsschutz bietet einen Aufhänger, um gendersensibel die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Thema zu machen (vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen, 2003).

Total-E-Quality-Management

Das Total-E-Quality-Management ergänzt das Gender-Mainstreaming Konzept um ein Instrument zur Steuerung der Chancengleichheit durch Qualitätsmanagement (vgl. Michel, 2002). Drei Dimensionen sind dabei zu beachten: die Strukturqualität bezieht sich auf die Rahmenbedingungen wie Geld, Personal, bauliche Aspekte, Qualifikationen der beschäftigten. Die Prozessqualität umfasst alle Maßnahmen und Prozesse, die ergriffen werden, um eine bestimmte Qualität zu erreichen sowie wiederum die Qualität der Ausführung dieser Maßnahmen. Die Ergebnisqualität bewertet die erzielten Ergebnisse.

Beim Total-E-Quality-Management findet ein Paradigmawechsel statt. Die Hochschule stellt sich auf den Standpunkt, dass die fehlende Präsenz von Frauen in Führungspositionen nicht ein Problem der Frauen ist, sondern dass die Organisation Hochschule sich auf die Bedürfnisse ihrer Kundinnen einzustellen habe, will sie nicht auf das Potenzial von Frauen verzichten. Die Herstellung von Chancengleichheit in

einer Organisation wird dabei als Teil guter Personalentwicklung begriffen (vgl. Michel, 2002).

1996 wurde der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. gegründet, der Unternehmen mit einem Prädikat auszeichnet, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer Personalpolitik verankern. In einem Selbstbewertungsinstrument werden sieben Aktionsfelder definiert und mit Kriterien und Indikatoren konkretisiert (vgl. Michel, 2002):

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrument in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium

Hochschulen können sich um den Total E-Quality Award bewerben.

Maßnahmen

Die Studie „Frauen im Studium“ empfiehlt, bezogen auf die skizzierte Ausgangslage an Hochschulen, eine ganze Reihe an Maßnahmen. Damit Frauen ihr Potenzial besser ausschöpfen können, sollte schon bei der Wahl der Leistungskurse in der gymnasialen Oberstufe an das vorhandene Technikinteresse junger Frauen angeknüpft werden. Eine stärkere Öffnung der Hochschulen könnte ein Anreiz zur Höherqualifizierung auch für berufstätige Frauen sein. Beim Studium mit Kind sind hochschulnahe Betreuungsangebote notwendig sowie Studienmodelle, die Studium und Kind vereinbar machen. Eine offene Kommunikation und Zugänglichkeit der Lehrenden ohne Konkurrenzgehebe sowie weniger überfüllte Lehrveranstaltungen und weniger Anonymität wären für Studentinnen förderlich. Den leistungsbesseren Studentinnen muss häufiger eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft angeboten werden. Bei Promotion und Habilitation sollten Studentinnen mehr Ermutigung und Unterstützung erfahren.

Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS: Center of Excellence Women and Science), eine Abteilung des Informationszentrums Sozialwissenschaften der Gesellschaft Informationssysteme mbH Infrastruktureinrichtungen e.V., soll zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung beitragen. Es dient als nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle für wissenschaftliche und politische Einrichtungen, Institutionen, Wissenschaftlerinnen sowie Unternehmen (vgl. www.bmbf.de/de/494.php). Als ein zentrales Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen wird die Datenbank Femconsult angesehen, Sie enthält wissenschaftliche Profile von mehreren tausend Expertinnen aller Fachdisziplinen, um Wissenschaftlerinnen für aktuelle Anfragen oder Ausschreibungen zu finden.

2001-2004 finanzierte das BMBF das Projekt „Anstoß zum Aufstieg“, mit dem Ziel, den Frauenanteil an den Führungspositionen, besonders im Hochschulbereich, zu

erhöhen. Das Projekt bot spezielle Karriere- und Bewerbungstrainings an, die von über 700 Teilnehmerinnen genutzt wurden. Aufgrund des Erfolges wird das Trainingsangebot unter den Titel „Potenziale nutzen“ vom Deutschen Hochschulverband und dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung kontinuierlich weitergeführt.

Das femtec network unterstützt weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften bei der Karriereplanung. Im Rahmen von Summer Schools werden fachübergreifende Schlüsselqualifikationen vermittelt. Im Angebot ist weiterhin, individuelle Kontakte zur Berufswelt aufzubauen.

ist ein Karriereförderungs-Konzept, über das der Frauenanteil in den Führungspositionen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen gesteigert werden soll, ist das Peer-Mentoring. Selbstorganisierte Vernetzung und gegenseitige Unterstützung hochqualifizierter promovierter Wissenschaftlerinnen steht dabei im Vordergrund.

Das Berufsplanspiel „Joblab“ ist ein multimediales Planspiel auf CD-Rom, das Schülerinnen die Möglichkeit gibt, neue Berufsfelder zu entdecken und Vor- und Nachteile abzuwägen. Dabei sind die technisch orientierten Zukunftsberufe einbezogen (www.joblab.de).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung plant, mit neuen Forschungsvorhaben Handlungsinstrumente zu entwickeln, die eine erhöhte Teilhabe von Frauen am Wissenschaftsbetrieb und in Führungspositionen ermöglicht. Geplante Themenfelder sind:

- neue Erkenntnisse über Berufswahlprozesse von Frauen und neue Wege der Berufsfindung entwickeln;
- die typischen Begleiterscheinungen beim Erklimmen der Karriereleiter untersuchen. Dabei sind Doppelkarrierepaare, Karriereabbrüche und Veränderungen im individuellen Zeitbudget im Fokus;
- Voraussetzungen dafür schaffen, dass Genderaspekte in naturwissenschaftlichen und technischen Forschungsfeldern angemessen berücksichtigt werden.

Aktivitäten an Hochschulen

Auf der Ebene der Hochschulen gibt es mittlerweile einige Initiativen zu Gender Mainstreaming. Im Jahre 2000 wurde Gender Mainstreaming zum ersten Mal in der Landeshochschulpräsidentenkonferenz von Rheinland-Pfalz thematisiert, 2003 zum zweiten Mal. 2001 führte die Frauenbeauftragte der Universität Mainz eine bundesweite Umfrage durch, die zeigte, dass Gender Mainstreaming bis dahin „noch kaum Bestandteil von Hochschulreformprozessen und Modellen war (vgl. Köhler, 2001, nach Köhler-Raithelhuber, 2004).

Auch im Hochschulbereich werden am ehesten die Frauenbeauftragten der Hochschulen aktiv. Die Kommission Hochschulplanung/Hochschulsteuerung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen hat 2002 ein umfangreiches Strategiepapier zu Gender Mainstreaming an Hochschulen erarbeitet. Als mögliche Handlungsfelder werden darin vor allem die Bereiche ‚Kernaufgaben der Hochschule, Hochschulentwicklung, Hochschulsteuerung, Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung‘ benannt (vgl. Loether, 2003). In das neue Hoch-

schulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz hat die Gender Mainstreaming Strategie Eingang gefunden, womit sie eine verbindliche rechtliche Grundlage erhält.

Im Folgenden werden Aktivitäten an Hochschulen zusammengetragen.

Die FernUniversität in Hagen hat 2006 einen Frauenförderrahmenplan verabschiedet. Als Ziel wird formuliert: „die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen – Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung – zu verwirklichen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern. Das heißt insbesondere, die Unterrepräsentanz ... und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen, die Lern- und Arbeitssituation für Frauen und Männer entscheidend zu verbessern, Diskriminierungen zu verhindern und die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern.“ In diesem Plan wird Gender Mainstreaming als ergänzendes Element der Frauenförderung bezeichnet.

Das Projekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ hat im Jahre 2000 einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität (jetzige TU) Dortmund verfasst, der sehr detailliert auf die Ungleichheiten in der Hochschule eingeht.

Die TU München hat ein Genderkonzept als Beitrag zur wissenschaftlichen Exzellenz entwickelt und dieses für den Zeitraum von 2006-2011 bewilligt bekommen. Zwar hatte die TU München auch vorher schon ein umfassendes Genderkonzept für die gesamte Hochschule konzipiert, innerhalb der Exzellenzinitiative werden jedoch neue Ziele formuliert. So soll der Standort die attraktivste technische Universität für Wissenschaftlerinnen, junge Familien und Studentinnen werden. Geplante Maßnahmen sind z.B. der Ausbau und die finanzielle Unterstützung flexibler Arbeits- und Studienmodelle, ein Anreizfond für Genderinitiativen, Weiterbildung nach Erziehungszeiten sowie eine besondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Coaching der Hochschullaufbahn.

An der Universität Bremen hat das Rektorat Gender Mainstreaming eingeführt. Damit will die Universität die Geschlechterfrage zu einem zentralen Kriterium ihrer Entscheidungsprozesse und ihres Handelns machen. Anhand konkreter Modellprojekte sollen Erfahrungen im Umsetzen von Gender Mainstreaming gesammelt werden. Die Modellprojekte arbeiten zu den Themen Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Kinderbetreuung, geschlechtergerechte Qualitätssicherung in der Promotionsphase am Beispiel des Fachbereichs Rechtswissenschaft sowie Entwicklung eines Leitfadens zur Studierendenberatung nach Gender Mainstreaming Kriterien. Beim Kanzler ist ein Lenkungskreis angesiedelt, der im Arbeitsalltag das Plenum und die Modellprojekte organisatorisch und fachlich begleitet.

Die Universität Erfurt hat 2006 einen Beirat für Gleichstellungsfragen als Gremium der Universität mit beratender Funktion eingerichtet. Er wirkt auf die Chancengleichheit von Frauen an der Universität Erfurt hin. Das Gremium soll mindestens zu 50 % weiblich besetzt sein. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität hat den Vorsitz. Es sind alle Statusgruppen vertreten.

Die Technische Informationsbibliothek (TIB) und Universitätsbibliothek (UB) Hannover hat 2004 als bundesweit erste Bibliothek den Total E-Quality Award verliehen bekommen. 2002 wurde bereits die Universität Hannover mit dem Total E-Quality Science Award ausgezeichnet. Der Total E-Quality Award würdigt den nachweislichen und langfristigen Einsatz der TIB/UB für Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer Personalentwicklung. Basis dafür ist eine starke Institutionalisierung des Gender Mainstreaming, also die von vornherein und regelmäßig erfolgte Berück-

sichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen Vorhaben. Die Gleichstellungsbeauftragte der Bibliothek ist an Entscheidungen in allen Gremien der Bibliothek beteiligt. In der TIB/UB wurde mit einem Anteil von mehr als 50 % Frauen in den Spitzenpositionen ein Meilenstein erreicht. Die Bibliothek unternimmt des Weiteren besondere Anstrengungen, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Besondere Fürsorge gilt Schwangeren und stillenden Müttern. Der Still- und Schwangerschaftsruheraum steht auch Kundinnen der TIB/UB zur Verfügung. In diesem Jahr wurden außerdem die beiden ersten Telearbeitsplätze eingerichtet, die es ermöglichen, die Computerarbeit von zu Hause aus zu verrichten.

Von April 2006 bis November 2007 wurde an der Universität Hildesheim das Projekt „E-Learning-Programm zu Gender Mainstreaming und der Prüfung der Auswirkungen auf Familien – unter Berücksichtigung von Barrierefreiheit“ durchgeführt, finanziert vom Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit. Ziel des Projekts war die Entwicklung eines E-Learning-Programms zur grundlegenden Einführung in die Thematik und zur Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung Niedersachsens, um die konsequente Berücksichtigung/Anwendung von Gender Mainstreaming und die Prüfung der Auswirkungen auf Familien zu unterstützen.

Die Johannes Gutenberg Universität Mainz hat 2002-2004 das Projekt „Gender Mainstreaming im Leitbild“ durchgeführt und damit Gender Mainstreaming im akademischen Leitbild und im Strategiekonzept verankert.

Die Universität Paderborn hat 2005 einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn erlassen. Darin ist z.B. festgelegt, dass, solange Unterrepräsentanz vorliegt, bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen Frauen bevorzugt vorgeschlagen oder eingestellt werden.

2003 fand eine interuniversitäre Weiterbildung zum Thema „Gender Mainstreaming – Wie Gender in den Mainstream kommt“ statt. Die Weiterbildung war für Führungskräfte in den Verwaltungen der Universitäten in Rheinland-Pfalz, Hessen und dem Saarland ausgeschrieben.

Anhang

Im Anhang finden sich vertiefende Informationen zum Gender Mainstreaming.

Entstehungsgeschichte der Strategie des Gender Mainstreaming

Während Mückenberger und Tondorf (2000) Gender Mainstreaming einen im Wesentlichen europäischen Ursprung bescheinigen, verweist Schunter-Kleemann (2001) darauf, dass Gender Mainstreaming auf ein in den 80er Jahren in den USA entwickeltes Konzept der Organisationsentwicklung namens „Managing Diversity“ (MD) oder „multikulturelles Unternehmen“ zurückgehe. Die zugrundeliegende Überzeugung des MD sei gewesen, „dass eine ethnisch und geschlechtlich vielfältig zusammengesetzte Belegschaft ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein kann. „Managing Diversity“ als komplexes Maßnahmenbündel der Unternehmensleitung proklamiert insofern Chancengleichheit aller Belegschaftsmitglieder, unabhängig von Geschlecht oder Rasse, mit dem Ziel, betriebliche Bedingungen herzustellen, in denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft uneingeschränkt entwickeln“ (S. 20).

Frey (2004) verortet die Anfänge der Spurensuche in Ansätzen, Paradigmen und Strategien, die seit den 1970er Jahren im Kontext der Entwicklungshilfepolitik entstanden sind. Bis in die 1960er Jahre hinein waren die Entwicklungsstrategien auf Technisierung ausgerichtet und daher auf Männer konzentriert. Boserup (1970, nach Frey, 2004, S. 26) konnte nachweisen, dass die Frauen dadurch ausgeschlossen wurden und sie durch die Entwicklungsarbeit sogar ökonomisch schlechter gestellt waren. In bottom-up-Prozessen wurden Frauen erst sichtbar gemacht, indem Frauen in Entwicklungsprozesse integriert wurden. Dieser Ansatz wurde weiterentwickelt zu Gender and Development. So kam man von der fraunespezifischen Förderung zur Berücksichtigung der Kategorie Gender und dann zum Gender Mainstreaming. Das Südfrauenetzwerk DAWN (Development Alternatives with Women for a New Era) verfasste ein Papier, in dem der Begriff Empowerment eingeführt und damit gefordert wurde, dass Frauen durch entwicklungspolitische Interventionen eine Machtstärkung erfahren müssten. Seither werden Frauen mehr zum Mittelpunkt der Entwicklungsplanung und -durchführung. Gender Mainstreaming wurde also mit Empowerment zusammen gedacht, also mit der Selbstbemächtigung von Menschen.

Auf der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi (Kenia) wurde der Begriff Gender Mainstreaming erstmals benutzt. Die Weltfrauenkonferenz in Peking (China) 1995 gilt nach Frey als das Schlüsselereignis für die Verbreitung des Konzeptes. Dort wurde Gender Mainstreaming als Strategie ausgearbeitet. Hintergrund war die Erfahrung, dass die Frauenförderpolitik nicht so erfolgreich war, wie es die Frauengruppen erhofft hatten. Die bisherigen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern blieben isolierte Maßnahmen, die keinen größeren Einfluss auf die Gesamtsituation oder politische Gesamtkonzepte hatten. Beklagt wurde eine „mangelnde Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik auf den Entscheidungsebenen, mangelnde Bereitstellung von Humanressourcen und Finanzmittel für diese Aufgaben und mangelndes Fachwissen über die geschlechtsspezifische Problematik, die sog. ‚Gender Expertise‘“ (Council of Europe, 1998). Nach Statistiken der Vereinten Nationen wäre, wenn das bisherige Tempo beibehalten würde, gleiche Beteiligung in allen Bereichen erst im Jahre 2490 hergestellt (Weinbach, 2001, S.8).

Rechtliche Grundlagen

1996 fand das Gender Mainstreaming Eingang in das vierte Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Gleichstellungspolitik. 1997 forderte das Europäische Parlament die Mitgliedsstaaten auf, die Politik des Gender Mainstreaming in ihre lokalen, regionalen und nationalen Politiken einzubinden. Der Amsterdamer Vertrag, der 1999 ratifiziert wurde, besagt: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern“ (zit. nach Zauner, Kölling, 2005, S. 5). Damit wird Gender Mainstreaming zur verbindlichen Politikleitlinie der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten.

Mit dem Beschluss vom Juni 1999 erkannte das Bundeskabinett Deutschlands die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitprinzip der Bundesregierung an. Die Bundesregierung verankerte Gender Mainstreaming im Jahre 2000 in der Geschäftsordnung der Bundesministerien. Ein entsprechender Passus regelt, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz „bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung von allen Ressorts beachtet werden muss“ (Schweikert, 2001, S. 1272). Eine interministerielle Steuerungsgruppe wurde im Jahre 2000 eingesetzt. Die Ressorts verpflichteten sich, innerhalb der laufenden Legislaturperiode mindestens jeweils ein Projekt nach dem Gender-Mainstreaming-Ansatz zu realisieren. Der Prozess wurde wissenschaftlich begleitet. Ende 2002 wurden die Evaluationsergebnisse und der Erfahrungsbericht der interministeriellen Steuerungsgruppe veröffentlicht. Bis Dezember 2003 wurden insgesamt 33 Pilotprojekte an den Bundesministerien zur Implementierung von Gender Mainstreaming durchgeführt. Im Bundesministerium für Bildung und Forschung fand ein Pilotprojekt statt. Es befasste sich mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programm „Neue Medien in der Bildung“.

Als Resultat aus der Pilotphase ist das Wissensnetz Gender Mainstreaming entstanden (www.gender-mainstreaming.net/gm/wissensnetz.html). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist das federführende Ressort für die Arbeit der Bundesregierung. Es fördert das GenderKompetenzZentrum (www.genderkompetenz.info/), ein anwendungsorientiertes Forschungsinstitut an der Humboldt Universität zu Berlin, das die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Bundesregierung unterstützt.

Die Landesregierungen von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt haben Kabinettsbeschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst. Das Portal der Bundesregierung www.gender-mainstreaming.net informiert über Arbeitshilfen und hält einen Überblick über aktuelle Vorhaben auf Bundes- und Landesebene bereit.

Das Madrid Statement von 2001 (WHO, 2001) formuliert erstmals Anforderungen an die Gesundheitspolitiken in Europa unter Gender Mainstreaming Aspekten. Darin wird für Frauen und Männer gleicher Zugang zur gesundheitlichen Versorgung und das Recht auf die höchsten verfügbaren Standards für Gesundheit für beide Geschlechter formuliert. Die Mitgliedsstaaten werden aufgefordert, Gender Mainstreaming überall dort, wo es um Gesundheit geht, in eine klare Politik auf nationaler Ebene zu übersetzen. Gender-Politiken und Gender-Strategien sollen einen Prozess anstoßen, Gender im Gesundheitsbereich zu etablieren. Dazu gehören das Implementieren von gendersensiblen Messinstrumenten, das Generieren von genderbezogenen Daten, Trainings für PolitikerInnen und Gesundheitsanbieter, die sich auf Aspekte von sex und gender, also den biologischen und gesellschaftlich/ kulturell

bestimmten Geschlechtsunterschieden, als Determinanten von Gesundheit in der Ätiologie, Diagnose und Behandlung von gesundheitlichen Problemen konzentrieren. Die WHO wird gebeten, gendersensitive Indikatoren für Gesundheit zu entwickeln. Solche Indikatoren sollen klären helfen, ob Unterschiede in gesundheitlichen Fragen zwischen Frauen und Männern Resultat von Ungleichheit oder Ungerechtigkeit ist.

Kritik, Chancen und Grenzen des Gender Mainstreaming Ansatzes

Seit das Gender Mainstreaming Konzept auf dem Markt ist, werden zwei Ängste wach. Zum einen geht die Angst um, dass die klassische Frauenförderpolitik unter dem neuen Ansatz leiden muss, d.h. es wird befürchtet, dass Mittel umgeschichtet und Frauenfördermittel zusammengestrichen werden. Jede offizielle Erklärung zu Gender Mainstreaming betont, dass eine Doppelstrategie Frauenpolitik und Gender Mainstreaming gewollt und gemeint ist, kein Ausspielen der beiden Strategien gegeneinander.

Zum zweiten keimt die Befürchtung, dass Mittel von der Frauenförderung in die Männerförderung abwandern. In der österreichischen Stadt Wien kann dieser Prozess im Bereich Gesundheit beobachtet werden.

Behning und Sauer (2005) referieren als weitere Kritikstränge die Lokalisierung des Instrumentes, also die Implementierung von oben. Es wird die Gefahr gesehen, den Entstehungskontext eines basisdemokratischen frauenbewegten Zusammenhanges darüber zu vergessen. Zudem wird die inhaltliche Seite des Konzeptes kritisiert. Gender Mainstreaming als Methode benenne keine konkreten Inhalte und Ziele. Zudem werfe die europäische Regulierungspolitik mit dem „Rückbau von Sozialleistungen und gleichstellungspolitische Umverteilung“, mit der „Entgrenzung von Marktmechanismen“ und der „Effizienzorientierung von staatlichen Politiken und Verwaltungen (Stichwort: schlanker Staat und Verwaltungsreform) ...ihre Schatten auf ein Gleichstellungsinstrument, das im Management-Diskurs verortbar ist“ (Wetterer, 2002, zit. nach Behning, Sauer, 2005, S. 13).

Von feministischer Seite wird beklagt, dass die Vielfältigkeit der Debatten um Gender, Gleichheit und Differenz keinen Niederschlag im Gender Mainstreaming fände. Das Referenzsystem fehle vollständig. „Der Anspruch der feministischen ‚Gender‘-Debatte, Geschlechterrollen als konstruierte und dekonstruierbare vorzuführen, scheint in der Vorgabe von ‚Gender Mainstreaming‘ nicht politikfähig zu sein. Vielleicht verweist gerade das aber auch auf die Schwachstellen der Genderdiskussionen, nämlich ihre Ausblendung der Gewalt der materiellen, kapitalistischen Grundlagen der Geschlechterhierarchien und der Grenzen einer ideologischen Dekonstruktion derselben“ (Weinbach, 2001, S. 9).

Gender Mainstreaming im Verhältnis zur Frauenförderpolitik

Der Wirkungsbereich von Gender Mainstreaming ist umstritten. Gedacht ist diese Strategie als Ergänzung der Frauenförderstrategien, wie Quotierung, Frauenförderpläne etc. In der Realität wird allerdings versucht, diese beiden Strategien gegeneinander auszuspielen. Gender Mainstreaming macht jedoch Frauenprojekte, Frauenförderpläne, frauenspezifische Arbeit nicht überflüssig. Im Gegenteil. Wenn ein Frauenförderplan installiert wird, so liegen dieser Maßnahme natürlich Analysen im Sinne von Gender Mainstreaming zugrunde. Vorteil des Gender Mainstreaming ist,

dass die geschlechterbezogene Arbeit nicht mehr nur Frauensache ist. Die Verantwortung für Gender Mainstreaming liegt bei Männern wie Frauen.

Gender Mainstreaming kommt jedoch dort an seine Grenzen, wo die Machtfrage gestellt wird. Gender Mainstreaming ist ein Instrumentarium, nicht mehr und nicht weniger. Die spezifischen Rahmenbedingungen wie Macht und Einfluss müssen von der Spitze der Organisation vorab bereitgestellt werden. Ein weiteres ungelöstes Problem ist der Widerspruch, dass Gender Mainstreaming einerseits ein Top-down-Modell ist, also von der Spitze ausgeht, aber in der Umsetzung natürlich auf die Mitarbeit aller angewiesen ist und partizipative Anteile beinhalten muss.

Gender Mainstreaming ermöglicht trotz aller Kritik neue Blickwinkel, die Einsicht in neue Zusammenhänge, verspricht Inspiration. Geschlechtersensible Analysen erbringen erstaunliche Ergebnisse. Gender Mainstreaming zielt auf Geschlechtergerechtigkeit und ein neues Miteinander von Frauen und Männern, ein Verteilen der Verantwortung und Zuständigkeit für die Genderfrage auf beide Geschlechter.

Material

Im Folgenden werden zu zwei ausgewählten Aspekten Leitfäden/Checklisten vorgestellt: Leitfaden zur Anwendung von Gender am eigenen Arbeitsplatz und Leitfragen zur Erarbeitung eines genderorientierten Anforderungsprofils für Führungskräfte. Bei Blickhäuser und von Barga (2005) finden sich neben diesen beiden eine Fülle von Beispielen zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeit, wie z.B. genderorientierte Projektplanung, Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik, Checkliste zur Vermeidung sexistischer Fragen, Leitfäden zur Genderorientierung von Zielvereinbarungen etc.

Leitfaden zur Anwendung von Gender am eigenen Arbeitsplatz (nach: Blickhäuser, von Barga, 2005, S. 36).

Arbeitsgebiet	Was sind Ihre spezifischen Arbeitsgebiete/Arbeitsaufgaben bzw. thematischen Schwerpunkte? Woran arbeiten Sie zur Zeit konkret?
Ziele	Was sind die Ziele in den jeweiligen Arbeitsaufgaben/Themenschwerpunkten oder dem Projekt?
Identifikation von Gender- und kulturellen Dimensionen	Welche gender- und kulturspezifischen Dimensionen können Sie in Ihren Aufgabengebieten und Themenschwerpunkten erkennen? Wie werden Frauen und Männer implizit und explizit angesprochen? Wo sind Frauen und Männer in ihrer Vielfalt implizit oder explizit beteiligt? Wie können Männer und Frauen durch die arbeitspezifischen Maßnahmen unterschiedlich erreicht werden? Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen bzw. wirken die Maßnahmen unterschiedlich?
Maßnahmen	Welche gender- und kulturbezogenen Daten brauchen Sie, um in Ihrem Arbeitsgebiet gender- und kulturorientiert arbeiten zu können? Wie können Sie Ihre jeweiligen Fachaufgaben mit den Analysekatégorien Gender und Kultur anreichern? Welche Qualitätsverbesserung erzielen Sie mit diesem Ansatz? Welchen Nutzen haben die Zielgruppen von der Anwendung dieser Analysekatégorien?
Rahmenbedingungen	Welche Bedingungen sind förderlich, um gender- und kulturorientiert zu arbeiten? Was sind Hindernisse in der Organisationsstruktur? Welche weitere Unterstützung brauchen Sie?

Hier ein Beispiel aus der Personalentwicklung: Leitfaden zur Erarbeitung eines gender-orientierten Anforderungsprofils für Führungskräfte (nach Blickhäuser, von Barga, 2005, S. 26)

Fachliche Kompetenz	Wie kann das Fachwissen mit Gender unterlegt werden? Über welches Wissen zu Gender Mainstreaming verfügt die Führungskraft? Wie kann die Beratungskompetenz der
---------------------	---

	<p>Führungskraft mit Gender Kompetenz verbunden werden?</p> <p>Welche Fähigkeit zur Selbstreflexion von Geschlechterrollen ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeiten zu konstruktiver Kritik, verbunden mit der Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gender Diversity) sind vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit ist vorhanden, (gender-orientierte) Ziele zu formulieren und zu vermitteln?</p> <p>Welche Fähigkeiten zu strukturieren und Übersichten zu schaffen sind vorhanden?</p>
Soziale Kompetenzen	<p>Welche Fähigkeiten zur Herstellung von Arbeitsbeziehungen sind vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit zur Reflexion von Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbildern ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit, in den Arbeitsbeziehungen die spezifischen Bedingungen der Zusammenarbeit unter Männern, unter Frauen, zwischen Frauen und Männern in ihrer Vielfalt zu berücksichtigen, ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit zur Teamarbeit ist vorhanden und wie werden dabei die unterschiedlichen Zugänge von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt zum Nutzen der Organisation eingesetzt?</p>
Führungsstil	<p>Welche Instrumente der Führung kennen die Führungskräfte?</p> <p>Welche Instrumente der Gender-Führung kennen und wenden sie an?</p> <p>Wie wollen sie weibliche und männliche Arbeitskräfte (in ihrer Vielfalt) fördern, so dass deren Ziele und Wünsche im Einklang mit den Interessen der Organisation stehen?</p> <p>Welche Unterstützung bieten die Führungskräfte zu selbstverantwortlichem Handeln?</p> <p>Welche Unterstützung bieten sie bei der selbstverantwortlichen Lösung von Konflikten?</p> <p>Welche Ansätze der gender-orientierten Konfliktbearbeitung beachten sie dabei?</p>
Indikatoren für Gender-Kompetenz	<p>Führungskräfte erkennen, akzeptieren und bringen Unterschiede weiblicher und männlicher Zugänge zur Geltung</p> <p>Weibliche und männliche Potenziale werden als gleichwertig anerkannt und geschätzt</p> <p>Männliche und weibliche Führungskräfte sind sich gesellschaftlich zugewiesener Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder bewusst</p> <p>Führungskräfte unterstützen aktiv die Umsetzung von Gender Mainstreaming</p>

Literatur

Acker, Joan (1991): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organisations. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan A. (Eds.): The social construction of gender. London, New Delhi, S. 162-179.

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, Info-Brief Nr. 10, Bremen

Behning, Ute; Sauer, Birgit (2005): Von der Kritik zur Analyse: das Problem der Bewertung von Gender Mainstreaming. In: Behning, Ute; Sauer, Birgit (Hrsg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Campus Verlag, Frankfurt, New York, S. 11-25.

Blickhäuser, Angelika; von Barga, Henning (2005): Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Schriften zur Geschlechterdemokratie Nr. 12, Heinrich Böll Stiftung, Berlin.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Frauen im Studium (http://www.bmbf.de/pub/frauen_im_studium_1983-2004.pdf) (Zugriff am 16.12.2008)

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung:
<http://www.bmbf.de/de/474.php> (Zugriff am 16.12.2008)

Council of Europe (ed) (1998): Gender Mainstreaming – Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming. Strasbourg. German Version. EG-S-MS (98) 2.

Eichler, Margrit (1998). Offener und verdeckter Sexismus. Methodisch-methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung. In: Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (Hrsg.): Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik, Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S.34-49.

Eichler, Margrit (2001): Moving Forward: Measuring Gender Bias and More. In: Gender Based Analysis in Public Health Research, Policy and Practice, European Women's Health Network (EWHNET).

Eichler, Margrit; Burke, Mary Anne (in Druck): Beyond Gender Bias: A Methodological Approach for Analyzing Inequities. In: Vera Lasch, Ute Sonntag, Ulrike

Maschewsky-Schneider (Eds.): Equity in Access to Health Promotion, Treatment and Care for all European Women, University Press, Kassel

Erbe, Birgit (2004): Gender Budgeting – Verteilungsfragen neu gestellt in der Haushaltspolitik. Grundlagen, Instrumente, Herausforderungen. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Schriftenreihe Band 4/8, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 291-305.

Ewert, Christel (2002): Möglichkeiten und Grenzen von Gendertraining, In: Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 3/2002, S. 553-558.

Fabian, C. (1999): Erlebte Krisen und Bedingungen der Inanspruchnahme von Therapie- und Beratungsangeboten durch Studierende. In: Bachmann, N., Berta, D., eggli, P., Hornung R. (Hrsg.): Macht Studieren krank? Die Bedeutung von Belastungen und Ressourcen für die Gesundheit der Studierenden. Hans Huber, Bern, S. 171-187.

Frauenförderrahmenplan der FernUniversität Hagen vom 17.10.2006: www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/Frauenfoerderrahmenplan.shtml
(Zugriff: 8.3.2009)

Frey, Regina (2004): Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, Michael; Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Schriftenreihe Band 4/8, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 24-39.

Gries, Petra; Holm, Ruth; Stötzer, Bettina (2001): Karriere eines feministischen Konzeptes? Der „Gender“-Begriff in der Diskussion. In: Forum Wissenschaft, 2, April 2001, S. 11-14.

Gräser, Silke; Hartmann, Thomas; Sonntag, Ute (2007): Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen als gestaltende und vernetzende Plattform für das Setting Hochschule. In: Krämer, Alexander; Sonntag, Ute; Steinke, Brigitte; Meier, Sabine; Hildebrand, Claudia (Hrsg.): Gesundheitsförderung im Setting Hochschule. Wissenschaftliche Instrumente, Praxisbeispiele und Perspektiven, Juventa, Weinheim, S. 167-185.

Köhler, Ulrike (2001): Fragebogenerhebung zum Stand der (Verwaltungs-)Reform an Hochschulen. In: Grahn, Renate (Hrsg.): Hochschulreform für und mit Frauen?! Dokumentation zum Symposium vom 7.-8. März 2001. Mainz, S. 161-176.

Köhler-Raithelhuber, Ulrike (2004): Mit Gender Mainstreaming: Neue Ansätze der Hochschulsteuerung. Gender Mainstreaming im Reformprozess der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Projekt Gender Mainstreaming im Leitbild. Abschlussbericht.

Landtag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2004): Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW. Bericht der Enquetekommission des Landtags Nordrhein-Westfalen, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Loether, Andrea (Hrsg.) (2003): Wissenschaft – Organisation – Gleichstellung: Österreich – Schweiz – Deutschland. Dokumentation der 14. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. 3.-5. September in Tutzing. Bonn, S. 139-148.

Maschewsky-Schneider, Ulrike (1997). Frauen sind anders krank. Zur gesundheitlichen Lage der Frauen in Deutschland, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Michel, Sigrid (2002): Total-E-Quality-Management als Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit in Hochschulen. In: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Konzepte und Strategien zur Implementierung. Kleine Verlag, Wissenschaftliche Reihe Band 145, Bielefeld, S. 69-96.

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt, Gender Mainstreaming, o.J.

Mückenberger, Ulrich; Tondorf, Karin (2000): Das Konzept des Gender Mainstreaming. Definitionen, Ziele, Inhalte. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, S. 7.

Pieck, Nadine (2006): Gesundheitsmanagement in öffentlichen Verwaltungen geschlechtergerecht gestalten. In: Kolip, Petra; Altgeld, Thomas (Hrsg.): Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention, Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 219-231.

Pieck, Nadine (2008): Geschlechtergerechtes Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst. In: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007, Schwerpunktthema: Arbeit, Geschlecht und Gesundheit – Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement; Springer, Berlin, S. 119-135.

Rogers, E.M. (2003): Diffusions of Innovations. 5th Edition, London, Free Press.

Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von „Gender Mainstreaming“. In: Forum Wissenschaft 2/01, S. 20-24.

Schweikert, Birgit (2001): Alles Gender-oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene. In: Bundesanstalt für Arbeit: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, 20/01, S. 1267-1282.

Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (2001): Frauengesundheitsbericht Bremen 2001.

Sonntag, Ute, Kolip, Petra, Knoch, Daria (2000): Frauenspezifische Aspekte einer gesundheitsfördernden Hochschule. In: Sonntag, Ute, Gräser, Silke, Stock, Christine, Krämer, Alexander (Hrsg.): Gesundheitsfördernde Hochschulen. Konzepte, Strategien und Praxisbeispiele, Juventa, Weinheim, München, S. 37-50.

Statistisches Bundesamt (2007):

www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/07/PD07__279__213,templatelD=renderPrint.psml (Zugriff: 8.3.2009)

Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Friedrich Ebert Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Expertisen zur Frauenforschung.

Weg, Marianne (2005): *Going Gender* für die BürgerInnengesellschaft. Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Studie für den Arbeitskreis „Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Weinbach, Heike (2001): Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts Gender Mainstreaming, in: Forum Wissenschaft 2/01, S. 6-10.

Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20, H. 3, S. 129-148.

World Health Organisation (WHO) (2001): Madrid Statement. Mainstreaming gender equity in health: The need to move forward. Gender Mainstreaming Health Policies in Europe, Madrid, Spain, 14 September 2001.

Wichterich, C. (2001): From Passion to Profession? Mehr Fragen als Antworten zu AkteurInnen, Interessen und Veränderungen politischer Handlungsbedingungen der

neuen internationalen Frauenbewegung. Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 19 (1+2), S. 128-137.

Wulff, Ines (2008): Implementierung von Gender Mainstreaming. Eine qualitative Untersuchung in Einrichtungen des Gesundheitsbereichs. Angewandte Genderforschung, Band 4, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.

Zauner, Margrit; Kölling, Marlene (2005): Gender Mainstreaming in Theorie und Praxis. Das Beispiel Gesundheitswesen. Verlag Dashöfer, Hamburg.