

## Gender Mainstreaming: ein neues Tätigkeitsfeld für Sozialwissenschaftler/innen?

Bock, Stephanie; Matthies, Hildegard; Riegraf, Birgit; Zimmermann, Karin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bock, S., Matthies, H., Riegraf, B., & Zimmermann, K. (2004). Gender Mainstreaming: ein neues Tätigkeitsfeld für Sozialwissenschaftler/innen? *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(3), 239-254. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38307>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Gender Mainstreaming – ein neues Tätigkeitsfeld für Sozialwissenschaftler/innen?

*Stephanie Bock, Hildegard Matthies, Birgit Riegraf, Karin Zimmermann*

Mit der Unterzeichnung der Amsterdamer Verträge und dem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 verpflichtet sich die Bundesregierung, Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip anzuerkennen. Staatliches Handeln soll dahingehend reformiert werden, dass auf allen Entscheidungsebenen in Bund, Ländern und Kommunen und in allen Politikbereichen Gender-Analysen erstellt werden. Jede politische Entscheidung oder Verwaltungsmaßnahme soll eine Abschätzung ihrer möglichen Folgen für die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern beinhalten. Seit dem ausdrücklichen Bekenntnis der Regierung der Bundesrepublik Deutschland zum „Gender Mainstreaming“ (Bundesregierung 2003, S. 44) findet das Prinzip Eingang in Programme wie „Moderner Staat – moderne Verwaltung“, in den Geschäftsordnungen der Bundesministerien werden sämtliche Ressorts verpflichtet, den Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu beachten (§ 2 GGO). Gender Mainstreaming erscheint vermehrt auf der Agenda der Ministerien in Bund, Ländern und Kommunen, die Zahl der Bundesländer und Kommunalverwaltungen, die Grundsatzbeschlüsse zu Gender Mainstreaming gefasst und erste Pilotprojekte auf den Weg gebracht haben, steigt stetig. Aber auch andere Organisationen wie die Gewerkschaften oder die Kirchen beschäftigten sich mit der Implementierung von Gender Mainstreaming.

In dem Beitrag steht der staatliche Anwendungsbereich im Vordergrund. Er gibt einen Einblick in den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming, vor allem auf der Ebene des Bundes und der Kommunen. Dort sind die Entscheidungsträger/innen mit der Aufgabe konfrontiert, neue kognitive und soziale Kompetenzen im Umgang mit Geschlechterverhältnissen entwickeln zu müssen. Dabei sind zunehmend Gender-Expert/innen gefragt, die die Implementierung von Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung durch geschlechtersensible Politik-, Organisations- und Personalberatung unterstützen, den Umsetzungsprozess begleiten und gegebenenfalls koordinieren.

Was Gender Mainstreaming beinhaltet, worin es sich von bisheriger Frauenförder- bzw. Gleichstellungspolitik unterscheidet, und welche veränderten Anforderungen sich an staatliches und Verwaltungshandeln stellen, sind Fragen, die in dem Beitrag aufgegriffen werden. Ob Angebot und Nachfrage nach Gender-Expertisen, wie sie derzeit zu beobachten sind, genügend Schubkraft für ein neues berufliches Tätigkeitsfeld für Gender-Expert/innen entwickeln, muss beim derzeitigen Stand der Umsetzung weitgehend offen bleiben. Für die Entwicklung eines intermediären Beratungsmarkts wäre der kontinuierliche Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft eine wichtige Voraussetzung.

### Was ist „Gender Mainstreaming“?

Seinen Ursprung hat Gender Mainstreaming in gleichstellungspolitischen Erfahrungen der internationalen Frauenbewegung und in der Entwicklungspolitik. Erste Überlegungen zur politischen Strategie des Gender Mainstreaming wurden 1985 auf der dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi diskutiert. Zehn Jahre später, im Anschluss an die vierte Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, wird Gender Mainstreaming als zentrale Maßnahme in einer Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen festgeschrieben. Damit ist die Forderung an supranationale Entscheidungsorgane und an Regierungen verbunden, geschlechtsspezifische Belange in die Konzeption aller Politiken und Programme einzubeziehen, so dass vor dem Fällen von Entscheidungen die Folgen für Männer bzw. Frauen analysiert werden müssen (Vereinte Nationen 1995). Im Jahr 1997 wurde das Konzept des Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag verankert und ist mit dessen Inkrafttreten 1999 für alle EU-Mitgliedsstaaten verbindlich geworden (Europäische Kommission 1996; Council of Europe 1998; Europäischer Rat 2000). Der Vertrag verpflichtet die Mitgliedsländer zu einer diskriminierungsfreien Politik (Artikel 13) und formuliert die Gleichstellung von Männern und Frauen (equal opportunity) als explizites Ziel (Artikel 2 und 3). Die Artikel zum Gender Mainstreaming legen zwar keine für die einzelnen Bürger/innen einklagbaren Rechte fest, doch folgen die Regierungen der EU-Mitgliedsländer in ihren Formulierungen dem Anliegen der Resolution der Vereinten Nationen. Sie bekennen sich mit der Unterzeichnung der Verträge verbindlich zu der Aufgabe, „eine geschlechtsspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure einzubringen“ (Europarat 1998). Konkretisierungen dieser umfassenden Aufgabenstellung finden sich in Mitteilungen der Europäischen Kommission zu einzelnen Politikfeldern (z.B. EU-Kommission 1999) oder in dem von ihr im Anschluss an die Arbeit der Sachverständigenkommission für Mainstreaming beim Europarat herausgegebenen „Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“ (EU-Kommission 1998). Dementsprechend umfasst Gender Mainstreaming ein breites thematisches Spektrum, dessen folgende vier Dimensionen den Entscheidungsträger/innen zugleich „Kriterien für die

Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ ihrer Entscheidungen vorgeben:

- „*Beteiligung* (Zusammensetzung der Ziel-/Bevölkerungsgruppe(n) nach Geschlecht, Anteil von Männern und Frauen in Entscheidungspositionen),
- *Ressourcen* (Verteilung entscheidender Ressourcen wie Zeit, Raum, Information und Geld, politische und wirtschaftliche Macht, Bildung und Ausbildung, Beruf und berufliche Laufbahn, neue Technologien, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Transportmöglichkeiten, Freizeitverhalten),
- *Normen und Werte*, die Geschlechterrollen beeinflussen, Arbeitsteilung nach Geschlecht, Einstellung und Verhalten von Männern bzw. Frauen, sowie Ungleichheiten in der Wertschätzung gegenüber Männern und Frauen bzw. gegenüber männlichen und weiblichen Charakteristika,
- *Rechte* im Zusammenhang mit direkter oder indirekter Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Menschenrechte (einschließlich Schutz vor sexueller Gewalt und Erniedrigung) sowie Zugang zum Recht im legalen, politischen oder sozio-ökonomischen Umfeld.“ (EU-Kommission 1998, S. 5, Herv. i. O.)

In der Rezeption des Konzeptes wird oft auf die Doppelfunktion des Gender Mainstreaming hingewiesen: Es ist sowohl politische Programmatik als auch administrative Umsetzungsrichtlinie (Kirsch-Auwärter 2002, S. 101, Metz-Göckel 2004). Das programmatische Ziel ergibt sich unmittelbar aus dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG). Es ist also nicht neu. Neuerungen hingegen sind mit der politischen Strategie verbunden, die der Begriff „Mainstreaming“ umschreibt. Geschlechterfragen werden als Querschnittsaufgaben begriffen, die nicht länger an die Frauen- und Geschlechterbeauftragten als besonderes ‚Frauenressort‘ delegiert werden können, vielmehr haben sich alle Entscheidungsträger/innen in allen Ressorts damit zu befassen. Mainstreaming beinhaltet, „dass eine bestimmte Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen gemacht wird“ (Bundesregierung 2003, S. 5). Neu ist auch, den gleichstellungspolitischen Blick nicht nur auf Frauen, sondern auf beide Geschlechter gleichermaßen zu richten. Dafür steht der angelsächsische Begriff „Gender“. Der Begriff Gender beinhaltet die Vorstellung, dass Geschlechterverhältnisse sozial und kulturell konstruiert sind. Demnach werden die Geschlechterdifferenzen über gesellschaftliche und politische Prozesse erst hergestellt bzw. sozial konstruiert.

## Ein neues Verständnis von Gleichstellungspolitik?

Gender Mainstreaming ist, wenn es ernst genommen wird, eine „Zumutung“ (Rabe-Kleberg 2002). Denn die Strategie geht mit Erweiterungen in der Zielsetzung sowie im Verständnis bisheriger Gleichstellungspolitik einher, die an die gleichstellungspolitische Praxis in den politischen Organen und Verwaltungen qualitativ neue Anforderungen stellt. Während sich die traditionelle Frauenförderung darauf konzentrierte,

vermeintliche Defizite von Frauen im Vergleich zu Männern über besondere Frauenfördermaßnahmen auszugleichen, nimmt Gender Mainstreaming Männer und Frauen als sozial-kulturelle Geschlechter in den Blick und fragt, wie die Geschlechterdifferenz durch politische Entscheidungen, Programme oder Verwaltungs- und Organisationsroutinen hervorgerufen bzw. verstärkt wird (z.B. Schmidt 2001; Lind 2003). Die politische Strategie des Gender Mainstreaming unterscheidet sich von bisheriger Frauenförder- bzw. Gleichstellungspolitik vor allem in den folgenden vier Punkten:

- *Erstens* können – aufgrund der Verankerung in den Amsterdamer Verträgen und aufgrund der Verpflichtung der Bundesregierung, Gender Mainstreaming im Top down Verfahren einzuführen – die supranationalen Institutionen der EU-Mitgliedsländer, z.B. die EU-Kommission oder der EU-Rechnungshof als neue Kontrollinstanzen auftreten, die die Umsetzung bzw. Nichtumsetzung von Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene zumindest registrieren (Schmidt 2001, S. 52).
- *Zweitens* verbreitert sich bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming das thematische Spektrum von Gleichstellungspolitik. Wenn die Geschlechterfrage in allen Politikfeldern und in den Fachressorts der Verwaltung (wie dem Bau-, dem Verkehrs- oder dem Planungsressort) zur Grundlage von Entscheidungen sowie der Abschätzung der Folgen von Entscheidungen wird, sind generell alle Themen und politischen Konzepte unter der Gender-Perspektive zu erfassen und zu analysieren.
- *Drittens* erweitert sich der Kreis der verantwortlichen Akteure. Nicht nur die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern alle politischen Entscheidungsträger/innen, die Leitungen der jeweiligen Fachressorts und vom Prinzip her alle Beschäftigten stehen mit Gender Mainstreaming in der Pflicht, an der Abschaffung von Geschlechterasymmetrien mitzuwirken.
- *Viertens* wandelt sich das Verständnis von Gleichstellungspolitik, insbesondere die Anforderungen an die (Selbst-)Reflexivität der Akteur/innen erhöhen sich: Wenn durch Gender Mainstreaming das empirische Phänomen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern schon im Entstehen ins Visier genommen werden soll, müssen politische Entscheidungen und soziale Prozesse darauf hin überprüft werden, inwieweit sie selbst die Differenz zwischen den Geschlechtern herstellen bzw. die bestehenden Differenzen verstärken. Damit sind die beteiligten Akteur/innen in Politik und Organisationen, wie der öffentlichen Verwaltung, nicht nur ex-post für die Abschaffung von Geschlechterungleichheit, sondern auch unter präventiven Gesichtspunkten verantwortlich (Verloo 1999).

Vor allem das gewandelte Verständnis von Gleichstellungspolitik setzt ein differenziertes Wissen über die (unterschwellig) Mechanismen der kulturellen und sozialen Konstruktion von Geschlechterdifferenzen voraus, um systematisch in diese Prozesse eingreifen und soziale Ungleichheiten gezielt abbauen zu können. Soll via Gender Mainstreaming Einfluss auf asymmetrische Chancenverteilungen zwischen Frauen und Männern genommen werden, muss dieses Wissen „als *flexibles Diffe-*

renzwissen in Bewegung gehalten werden“ (Metz-Göckel 2003, S. 43 Herv. i. O.). Das Differenzwissen muss, um die Richtung des sozialen Wandels in den Geschlechterverhältnissen frühzeitig zu erkennen und für Korrekturen zu sorgen, eine für Veränderungen hochsensible Wahrnehmungsfähigkeit einschließen. Da Gender Mainstreaming eine klassische Top-down-Strategie darstellt, ist dies eine Anforderung, die vor allem die Organisationsspitzen, die Ressort-, Referats- und Abteilungsleitungen betrifft. Ein spezifisches Problem von top-down-Strategien ist, dass sie bei den „Umsetzungsinstanzen“ häufig auf vielfältige Widerstände stoßen. Bei der Implementation von Gender Mainstreaming top-down können eingeschliffene organisatorische Routinen in Frage gestellt und somit vor allem bei den für die Umsetzung verantwortlichen Akteur/innen bewusste oder unbewusste Obstruktionen hervorgerufen werden. „Die Beachtung der Geschlechterdifferenz erscheint den einen als Konkurrenz zur klassisch-herkömmlichen Frauenpolitik und den anderen als eine unzumutbare zusätzliche Belastung ihres ohnehin schon überregulierten Arbeitsbereiches“, so *Renate Schmidt* (2003) in ihrer Rede anlässlich der Eröffnung des Gender-Kompetenzzentrums in Berlin.

Angesichts solcher Erfahrungen bei der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming bedarf es – neben der Strategie des top-down – einer Aktivierung der „Praxis des bottom-up“ (Stiegler 2003, S. 14), damit die innovativen Momente des Gender Mainstreaming überhaupt zum Tragen kommen können. Dies setzt neue Organisations- und Personalentwicklungskonzepte voraus. Ansonsten besteht das Risiko, dass Gender Mainstreaming dem „patriarchalen Sitzstreik“ (Braunmühl 2002) zum Opfer fällt und „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2002) bleibt. Denn gerade diejenigen Akteur/innen, die bisher maßgeblich daran beteiligt waren, Gleichstellungspolitik zu blockieren oder für unwichtig zu erklären (Wetterer 2002; Metz-Göckel 2003), sind bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming nun mit der paradox erscheinenden Anforderung konfrontiert, sich die eigene Beteiligung an Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen zu vergegenwärtigen, diese zu korrigieren bzw. zu beheben (Rabe-Kleberg 2002).

## Zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Über die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt bislang wenig gesichertes Wissen vor. Empirisch verfahrenswissenschaftliche Untersuchungen gibt es bisher nur für einige Bereiche (z.B. Metz-Göckel/Kamphans 2002 für den Hochschulbereich, Englert u.a. 2002 für den Europäischen Sozialfond), so dass bei der folgenden Darstellung in hohem Maße auf Selbstdarstellungen aus der Politik zurückgegriffen werden muss.

Zu nennen sind die Aktivitäten des *Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit* (BMU), das mit wissenschaftlicher Unterstützung ein speziell auf die Umweltpolitik zugeschnittenes Gender Impact Assessment (GIA) entwickelt hat und dieses in vier Praxisbereichen erprobt: an der Novellierung der Strahlen-

schutzverordnung, der Vergabe des Umweltzeichens „Blauer Engel“ für Büro-Multifunktionsgeräte, der Neufassung des Umweltinformationsgesetzes und an der Novellierung des Umweltstatistikgesetzes (Hayn/Schulz 2002).

Darüber hinaus wurden in einigen *weiteren Bundesministerien* Strukturen geschaffen, die die interne Implementierung und die institutionelle Verankerung von Gender Mainstreaming erleichtern sollen. Dazu zählt u.a. die interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) „Gender Mainstreaming“. Unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) soll sie prüfen, wie die rechtlichen und politischen Vorgaben hinsichtlich des Gender Mainstreaming umgesetzt werden können. Beteiligt an der Arbeitsgruppe sind alle Ressorts der Bundesregierung und die Abteilungsleitungen aller Ressorts, die in ihrem Ministerium für die Einführung von Gender Mainstreaming zuständig sind. Im Rahmen der Pilotprojekte entwickelte Umsetzungsinstrumente wie das bisher im Bundesumweltministerium genutzte Gender Impact Assessment, sollen in dieser Phase in eine für andere Ressorts nutzbare Fassung gebracht werden (BMFSFJ 2003). Anfang 2004 wurde nach einer knapp einjährigen Erprobungsphase die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming zur Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ über die Staatssekretärsrunde an die Ressorts gegeben. Dieses Papier soll die Beschäftigten in der Bundesverwaltung bei einer geschlechterdifferenzierten und gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung unterstützen. In der Anfang 2004 begonnenen zweiten Implementierungsphase soll Gender Mainstreaming als Methode in allen Ressorts verankert werden.

Für einige *Bundesländer* liegen mittlerweile Kabinettsbeschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vor. Als federführend können hier die Landesregierungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gelten (Schmidt 2001, S. 50). In Niedersachsen fiel der Startschuss für einen stärker integrierten Ansatz der Gleichstellungspolitik bereits 1998 mit der Zusammenführung des Frauenministeriums mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales; in Sachsen-Anhalt wurde die vorher eigenständige Leitstelle für Frauenpolitik, deren Leiterin den Rang einer Staatssekretärin hatte, in das Arbeits- und Sozialministerium integriert. Seit 2000 werden in Sachsen-Anhalt alle Kabinettsvorlagen im Hinblick auf gleichstellungspolitische Relevanz untersucht und geschlechtsspezifische Daten erhoben.

Ebenso steigt die Zahl der *Kommunen* stetig, die Grundsatzbeschlüsse zu Gender Mainstreaming fassen und Pilotprojekte für die Umsetzung auf den Weg bringen. Einen ersten Überblick zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene bietet eine Umfrage des Deutschen Städtetages von Anfang 2003 (Holland-Letz 2003). Auf diese Umfrage haben zwar nur 23 Prozent der befragten Mitgliedsstädte reagiert, doch geben von diesen 81 Kommunen mehr als die Hälfte (54 %) an, dass sie Gender Mainstreaming in ihrer Stadtverwaltung umsetzen. Die am häufigsten genannten Umsetzungsfelder sind hier Stadtplanung, Kinderspielplätze, Jugendarbeit und Verkehrspolitik. Zu den Modellvorhaben der Stadt Berlin zählen u. a. die Umsetzung von Gender Mainstreaming beim Personaleinsatz und in der Diensterteilung in ausgewählten Justizvollzugsanstalten sowie die Umsetzung im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht. Ein Pilotprojekt zur Entwicklung der Innen-

stadt Berlins als Lebenswelt von Frauen und Männern hat die Neugestaltung zentraler städtischer Plätze und Freiräume unter Gender-Kriterien (z.B. die Berücksichtigung von zielgruppenorientierten Aufenthaltsqualitäten und Nutzungsmöglichkeiten, die Durchlässigkeit, die Verknüpfung und die gleiche Berücksichtigung verschiedener Verkehrsformen oder die Vermeidung potentieller Angsträume) sowie die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen städtebaulicher Wettbewerbsverfahren zum Ziel. Der Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg konkretisiert die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Sportförderung. Als Konsequenz einer Untersuchung zu Sportplätzen und -möglichkeiten, wonach Mädchen und Frauen nur in geringem Umfang in Vereinen organisiert sind und die Sportzuwendungen des Bezirks vor allem in Vereine fließen, wurde dort der Beschluss gefasst, die finanziellen Zuwendungen des Bezirks zu je fünfzig Prozent an Frauen und an Männer zu verteilen und entsprechende Angebotsveränderungen zu veranlassen. Die Stadt München plant ein Modellvorhaben im Bereich der Haushaltsplanung, das die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen und die geschlechterdifferenzen Auswirkungen von Einsparungen darstellen soll. Perspektivisch sollen damit Grundlagen für ein Gender Budgeting geschaffen werden.

Als ein Beispiel für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kommunen in anderen EU-Staaten ist die *Stadt Wien* zu nennen. Dort sind die Verantwortlichen mit der Ausweisung eines Gender Mainstreaming Pilotbezirks einen Schritt weitergegangen. Alle Dienststellen des Planungs- und Verkehrsressorts im 6. Bezirk sind aufgerufen, für jede Maßnahme, die im Pilotbezirk während dieser Legislaturperiode implementiert wird, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen abzuschätzen und die unterschiedlichen Bedürfnislagen verschiedener Zielgruppen auszuweisen. Zudem wird dem Pilotbezirk ein flächendeckender Planungsprozess speziell für die Verbesserung der Bedingungen für Fußgänger/innen angeboten.

Noch liegen keine systematischen Auswertungen der anvisierten oder realisierten Pilotprojekte vor, so dass zur Bewertung von Fortschritten in Sachen Gleichstellungspolitik durch Gender Mainstreaming derzeit wenig empirisch abgesicherte Aussagen möglich sind. Neben einigen durchaus positiven Ansätzen gibt es eine Reihe gegenläufiger Entwicklungen. Den politischen Umsetzungsbeschlüssen folgen bisher nur wenige Pilotvorhaben, und die bisherigen Maßnahmen bleiben punktuell. Dagegen hätte sich ein kontinuierliches Arbeiten nach der Gender Mainstreaming-Methode nicht zuletzt an den selbst gesteckten Zielen zu bewähren – wie etwa an der Berücksichtigung der oben genannten vier Dimensionen: Beteiligung, Ressourcen, Rechte, Normen und Werte als durchgängige Analyse- und Prüfkriterien im Umsetzungsprozess. Auch nach Einschätzung der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Renate Schmidt* (2003), ist die systematische und kontinuierliche Anwendung der Methode „an nicht wenigen Tagen graue Theorie“.



## Ein neuer Gender-Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft?

Wissenssoziologisch können Beratung und Expertisen im Bereich des Gender Mainstreaming als Leistungen interpretiert werden (z.B. Schmidt 2001; Lind 2003; Bothfeld et al. 2002), die den Akteur/innen in einem Praxisfeld helfen, wissenschaftliches Wissen in eine kontextbezogene „Genderkompetenz“ zu übersetzen ([www.fu-berlin.de/gender-kompetenz](http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz); Metz-Göckel/Roloff 2002). Hierfür stellt die Frauen- und Geschlechterforschung ein inzwischen breites, wenn auch disziplinär noch immer umgrenztes Wissensspektrum zur Verfügung. Die Sprach- und Kulturwissenschaften (z.B. Osinski 1998; von Braun 2000), die Sozialwissenschaften (z.B. Heintz 2001; Becker-Schmidt 2000), die Geschichtswissenschaft (wegweisend Hausen 1976) und die naturwissenschaftliche Wissenschaftsforschung (z.B. Petersen/Mauß 1998) haben Gender in ihren Wissenskanon aufgenommen. In ihnen wird Geschlecht als eine der grundlegenden sozialen Kategorien begriffen, auf deren Grundlage Gesellschaften sich eine soziale, kulturelle und symbolische Geschlechterordnung geben.

Dabei ist die Debatte über die Kategorie Geschlecht (Gender) in den letzten Jahren grundlegend in Bewegung geraten. Im Anschluss an den internationalen Diskurs gewinnen seit den 1990er Jahren auch in der deutschen Frauen- und Geschlechterforschung Ansätze an Bedeutung, die davon ausgehen, dass das binär organisierte System der Zweigeschlechtlichkeit keine natürliche und unabänderliche Erscheinung ist, sondern in gesellschaftlichen Prozessen hergestellt wird. So werden über die geschlechtliche Aufladung von Tätigkeiten, Eigenschaften und Positionen immer wieder Zuweisungen vorgenommen, die auch die Handlungsspielräume, Machtressourcen und Verhaltensmöglichkeiten von Frauen und Männern abstecken. Was beispielsweise als typisch männlicher oder weiblicher Arbeitsbereich definiert wird, gestaltet sich je nach gesellschaftlichem und historischem Kontext variabel und damit als veränderlich und wandelbar. Erinnert sei nur an die im historischen Verlauf sich mehrfach vollziehenden Umdefinitionen sogenannter Frauen- in Männerberufe und auch umgekehrt (z.B. Willms-Herget 1985). Diesen Erkenntnissen entsprechend kann die geschlechtsspezifische Zuweisung auf die Berufe, Tätigkeitsfelder und Hierarchieebenen in Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft etc. weder mit dem jeweiligen Arbeitsinhalt noch mit spezifischen männlichen oder weiblichen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften begründet werden. Wichtiger für die Reproduktion des Systems binärer Zweigeschlechtlichkeit sind Analogiebildungen zwischen vermeintlich geforderten Qualifikationen und den als typisch weiblich oder männlich geltenden Eigenschaften und Fähigkeiten (z.B. Heintz et al. 1997), die flexibel sind und auch über kulturelle, soziale und politische Zuordnungen vorgenommen werden. Damit wird der Annahme widersprochen, „dass der Geschlechtsunterschied selbst eine biologische Konstante ist, ein natürliches Fundament aller Geschichte, außerkulturell und ahistorisch (...) Das scheinbare biologische Fundament wird allmählich selbst historisiert“ (Hirschauer 1996, S. 240).

Die Zweigeschlechtlichkeit stellt aus dieser konstruktivistischen Perspektive ein komplexes Wissenssystem mit vor allem zwei charakteristischen Merkmalen dar: Es stützt sich *erstens* auf drei Basisannahmen, nämlich „dass alle Menschen unverlierbar (Konstanzannahme) und aus körperlichen Gründen (Naturhaftigkeit) entweder das eine oder das andere Geschlecht sind (Dichotomizität)“ (Hirschauer 1996, S. 243). *Zweitens* setzt sich das Wissenssystem aus Alltagswissen, wissenschaftlichem Wissen und normativen Annahmen zusammen, wobei das Alltagswissen die Basis allen anderen Wissens über die Zweigeschlechtlichkeit, also auch des wissenschaftlichen Wissens darstellt. „Da alle Forschung über Geschlechtsunterschiede die alltägliche Unterscheidung von zwei Geschlechtern schon voraussetzt“, stellt sich auch an das wissenschaftliche (disziplinäre) Wissen von der „Natur“ und Genese des Geschlechtsunterschieds“ (Hirschauer 1996, S. 244) die Anforderung, die enge Kopplung zwischen wissenschaftlichen und alltagsweltlichen Wissensbeständen zu reflektieren. Diese erkenntnistheoretische Perspektive fordert unter anderem die medizinischen und biologischen Disziplinen heraus. Auch sie unterscheiden vorab Männer und Frauen, um z.B. feststellen zu können, „dass ‚Männer‘ diesen Testosteron-Wert und jene Chromosomenstruktur und ‚Frauen‘ jene Werte und diese Chromosomen“ (Hirschauer 1996, S. 244) haben. Bleiben Konstanzannahme, Naturhaftigkeit und Dichotomizität vor-reflexiv bzw. implizit, trägt wissenschaftliches Wissen dadurch, dass die verschiedensten Disziplinen (wie Differentialpsychologie, empirische Sozialforschung) massenhaft Wissen über Geschlechtsunterschiede bereitstellen, zur kognitiven Absicherung der Geschlechtsklassifikation bei, und dies „mit einem Legitimationsaufwand, wie es ihn für kaum eine andere gesellschaftliche Institution gibt“ (Hirschauer 1996, S. 245).

Der Diskurs zur kulturellen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit, zur Historisierung und zur Kontextualisierung von Geschlecht hat das Reflexionswissen über „Gender Paradoxien“ (Lorber 1999) befördert. Die Debatte führte unter anderem zu der Einsicht, dass jedes Handeln und damit auch jede politische Programmatik, welche die Geschlechterungleichheit minimieren oder aufheben will, auf „Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem“ (Hirschauer 1996) rekurrieren muss. Dieses Erkenntnis berührt auch die gleichstellungspolitische Strategie des Gender Mainstreaming, wo der normative Anspruch des Gender Mainstreaming, Frauen und Männern perspektivisch chancengleiche Verhaltensmöglichkeiten, Handlungsspielräume und Machtressourcen einzuräumen, auf die paradoxe Situation trifft, einerseits die geschlechterdifferente Optik stärken zu müssen, um Ursachen ungleicher Entfaltungschancen zwischen den Geschlechtern zu erkennen, während gleichzeitig der zweigeschlechtliche Erkennungsdienst in Frage gestellt und das politische Handeln im Hinblick darauf reflektiert werden muss, inwieweit soziale Ungleichheit durch die binäre Sichtweise von Geschlecht (erst) erzeugt und reproduziert wird.

## Neue Wissensanforderungen – neuer Markt?

Bereits mit Beginn der Einführung von Gender Mainstreaming zeigt sich, dass die verantwortlichen Akteur/innen in den politischen Entscheidungsgremien und Verwaltungen nicht selbstverständlich auf Gender-Wissen im Sinne einer kognitiven und sozialen Schlüsselkompetenz zurückgreifen können. Damit sind externe Gender-Expert/innen zunehmend gefragt.

Als eine der Hauptaufgaben zur Verankerung von Gender Mainstreaming benennt die deutsche Bundesregierung die „Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit“ auf den verschiedenen Ebenen der Politik. So lässt die Bundesregierung den Prozess der Entwicklung, Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming durch ein interdisziplinäres Expert/innenteam wissenschaftlich begleiten, um die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse für weitere Ministerien, Verwaltungseinheiten oder für andere Organisationen nutzbar zu machen (Bundesregierung 2003, S. 46). Ebenso werden über größtenteils verpflichtende Gender Trainings vor allem Führungskräfte und Multiplikator/innen auf den Erwerb der konzeptionell erforderlichen Handlungs- und sozialen Kompetenzen vorbereitet, um Gleichstellungspolitik eigeninitiativ und aktiv umsetzen zu können (Czollek/Weinbach 2002). In den Fachressorts werden zusätzlich zu dem dort verfügbaren Expert/innenwissen externe Gender-Expert/innen hinzugezogen, die die in den Verwaltungen zuständigen Mitarbeiter/innen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming beraten, den Umsetzungsprozess begleiten und gegebenenfalls koordinieren. Eine ähnliche Entwicklung ist in anderen EU-Mitgliedsstaaten seit längerem zu beobachten. In Schweden beispielsweise gibt es seit Mitte der 1990er Jahre die sogenannten Flying Experts, die von der Regierung als Fachleute bei der Schulung der Mitarbeiter/innen in den Ministerien und zur Implementationsberatung eingesetzt werden.

Einen kontinuierlichen Beratungsbedarf konstatiert auch die deutsche Bundesregierung, was das für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Regierungsebene federführend verantwortliche Ministerium von *Renate Schmidt* u.a. dazu veranlasst hat, an der Humboldt-Universität in Berlin ein „Gender Kompetenz Zentrum“ ([www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)) zu gründen (s. Ahrens, in diesem Heft). Das Zentrum, das im Oktober 2003 seine Arbeit aufgenommen hat, soll als eine „wettbewerbsneutrale Drehscheibe“ agieren, indem es den Wissensbedarf der Ressorts in der Politik und in verschiedenen Organisationen sowie das Wissensangebot von externen Genderexpert/innen koordiniert (BMFSFJ 2003).<sup>1</sup> Der steigende Bedarf an genderkompetenter Expert/innenschaft zeigt sich auch auf der EU-Ebene. Beispielhaft dafür sei der Bereich der Wissenschaftsförderung angeführt, in dem bereits 1999 im Rahmen der

1 Ein „Gender-Institut“ ([www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de)) mit einer ähnlichen Aufgabenstellung hatte zuvor das Land Sachsen-Anhalt gegründet, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

ETAN-Gruppe<sup>2</sup> auf Expertinnen zurückgegriffen wurde, die vorwiegend aus der Wissenschaft der bis dahin 15 EU-Mitgliedstaaten kommen, um Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung im Rahmen der EU-Forschungsförderung sowie der Beteiligung von Frauen an EU geförderten Forschungsprojekten zu entwickeln.<sup>3</sup>

Auf die steigende Nachfrage nach Gender-Wissen zur Unterstützung von Gender Mainstreaming-Prozessen reagiert mittlerweile eine Angebotsseite an geschlechtersensibilisierender Politik-, Organisations- und Personalberatung. Über eine Vielzahl von Offerten in Form von Seminaren, Vorträgen, Workshops, beteiligungsorientierter Beratung, Organisationsentwicklung, wissenschaftlicher Begleitung und Politikfeldanalysen sollen Gender-Kompetenzen vermittelt werden. Über Expertisen auf organisations- und personalpolitischer Ebene wird Gender-Wissen weitergegeben. Beispielfähig ist das seit 1997 bestehende bundesweite Netzwerk von Gender-Trainer/innen ([www.gender-netzwerk.de](http://www.gender-netzwerk.de)) zu nennen oder die geplante Gründung einer Gender-Akademie in Nordrhein-Westfalen ([www.gender-akademie.de](http://www.gender-akademie.de)). Zudem wächst das Angebot an Handbüchern, die sich entweder auf einzelne Fachpolitiken beziehen (Pimminger 2001) oder Material für Gender-Trainings bereitstellen (Burbach/Schlottau 2001). Neben zahlreichen Consulting Firmen, Beratungsbüros und -agenturen, die Gender-Kompetenzen als Marktlücke erkannt haben, beginnen auch Hochschulen sich auf dem Feld der Vermittlung von Gender-Wissen zu spezialisieren und dieses als thematischen Schwerpunkt in ihre Curricula aufzunehmen.<sup>4</sup>

Die Beispiele deuten darauf hin, dass in Sachen Gender-Wissen und -Kompetenzen ein vielfältiger und facettenreicher Markt im Entstehen begriffen ist, der wie alle neuen Märkte in diesem Stadium noch durch erhebliche Unübersichtlichkeit gekennzeichnet ist.<sup>5</sup> Für die Nachfrageseite, also auf Seiten der Entscheidungsträger/innen in der Politik, der öffentlichen Verwaltung oder auch für private Wirt-

2 Das European Technology Assessment Network (ETAN) hat das Ziel, die nationalen Akteur/innen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft/Forschung und Wissenschaftlerinnen-netzwerken sowie zunehmend auch der Wirtschaft auf der europäischen Ebene zu koordinieren (aktuelle Informationen unter: <http://www.cordis.lu/etan>).

3 Ein anderes Beispiel ist die Vergabe von Aufträgen an Wissenschaftler/innen durch die EU-Kommission, um die Umsetzung der Forschungsförderungsprogramme zu analysieren und zu überwachen.

4 In der Absicht, ihre Absolvent/innen für dieses Praxisfeld zu qualifizieren, hat kürzlich die Freie Universität in Berlin einen Zusatz-Studiengang „Gender-Kompetenz (GeKo)“ ([www.fu-berlin.de/gender-kompetenz](http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz)) ins Leben gerufen.

5 Eine am 26.03.04 vorgenommene Suche bei Google erbrachte zu den Suchbegriffen „Gender Mainstreaming“ und „expert“ 12.500 Treffer, zu den Begriffen „Gender“ und „Consulting“ waren es 760.000 und zu den Begriffen „Gender Mainstreaming“ und „Beratung“ 14.500 Hinweise. Hierunter sind größtenteils Angebote von Beratungsbüros und privatwirtschaftlich organisierten Consultingbüros zu finden, die für die Privatwirtschaft, für Organisationen und für die öffentliche Verwaltung wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Sie offerieren Leistungspakete, in denen auf organisations- und personalpolitischer Ebene Gender Mainstreaming vermittelt und zur Sensibilisierung der Thematik beigetragen werden soll.

schaftsunternehmen, die Gender Mainstreaming umsetzen (wollen), verschärft sich das ohnehin vorhandene, für sie jedoch zentrale Problem, die Kompetenz der Wissensanbieter/innen adäquat beurteilen zu können (z.B. Schmidt 2003). Dabei ist das von der Nachfrageseite zugrundeliegende Kompetenzverständnis keineswegs ein interessen- und wertfreies, wie ein Text aus dem Auswärtigen Amt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Außenpolitik beispielhaft verdeutlicht. Hier wird die Frage der Kompetenzbeurteilung so gestellt: „Wen laden wir als Experten ein? Wer sitzt im berühmten Think Tank, mit dem wir zusammen arbeiten wollen?“ (Auswärtiges Amt 2003).

## Neue Berufschancen im Praxisfeld Gender Mainstreaming? Ein Ausblick

Es konnte gezeigt werden, dass das skizzierte Praxisfeld des Gender Mainstreaming einen neuen Bedarf an sozialwissenschaftlicher Beratung ausgelöst hat. Ob sich daraus ein neues Tätigkeitsfeld für Sozialwissenschaftler/innen und perspektivisch anhaltende Berufschancen entwickeln oder inwieweit von einem neuen Berufsfeld für Gender-Expert/innen überhaupt die Rede sein kann, darüber sind beim gegenwärtigen Stand der Umsetzung keine eindeutigen Prognosen möglich. Vielmehr lassen die Weichenstellungen staatlichen Handelns widersprüchliche Entwicklungstendenzen erkennbar werden:

*Einerseits* sind mit der Strategie des Gender Mainstreaming neue kognitive und soziale Kompetenzen gefragt, die auf der Seite der Praxis, womit in erster Linie die Akteur/innen in der Politik und in der öffentlichen Verwaltung angesprochen sind, nicht selbstverständlich vorhanden oder vorauszusetzen sind (z.B. Metz-Göckel/Roloff 2002; Koal/Bruchhagen 2002; Wetterer 2002). Das durch die Frauen- und Geschlechterforschung potenziell verfügbare Gender-Wissen wiederum hat sich seinerseits, so die wachsende Auffassung, vor allem unter dem Gesichtspunkt seiner Problemlösungsfähigkeit und Praxisrelevanz zu bewähren. Die Wissensvermittlung zwischen Theorie und Praxis setzt Verständigungsprozesse und die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache zwischen Wissenschaft, Politik und Verwaltungspraxis voraus. Gefragt sind Gender-Expertisen, die diese Vermittlungsfunktion übernehmen können. Hierin liegen sehr wohl Chancen für ein neues, auch innovatives Berufsfeld vor allem für Sozialwissenschaftler/innen.

*Andererseits* hängt die Vermarktungsfähigkeit der Gender-Expertisen davon ab, wie ernsthaft die politischen Entscheidungsträger/innen die Strategie des Gender Mainstreaming dauerhaft als Querschnittsaufgabe in die politische Praxis integrieren. Es ist zu beobachten, dass insbesondere die Finanzlage des Bundes, der Länder und der Kommunen vielerorts dazu führen, gleichstellungspolitische Investitionen erst gar nicht zu erwägen. So wirbt der Deutsche Städtetag in einer Pressemitteilung mit der Überschrift „Mit ‚geschlechter-gerechten‘ Verwaltungsentscheidungen können Städte viel Geld sparen“. Dabei wird auf die Ermittlung geschlechtsspezifischer Nutzungs-

strukturen von kommunalen Angeboten gesetzt, was dazu führen wird, dass sich die Zahl der Kommunen mehrt, in denen die freigestellte Frauenbeauftragte eingespart wird. Ergebnisse eigener Recherchen in Kommunen zeigen, dass zwar ein Bedarf nach Gender Kompetenz formuliert wird, mit Verweis auf die Haushaltslage werden derzeit jedoch keine Möglichkeiten gesehen, externe Beratungsleistungen einzukaufen. Den Eindruck einer rein rhetorisch bleibenden Modernisierungsstrategie vermittelt auch eine neuere Studie zur kommunalen Frauenpolitik, die zu dem Ergebnis kommt, dass trotz anders klingender Verlautbarungen Gender Mainstreaming zunehmend als Alternative zur bisherigen Gleichstellungspolitik diskutiert und praktiziert wird (Rudolph/Schirmer 2003).

Im Hinblick auf die Frage nach den Berufschancen im Praxisfeld von Gender Mainstreaming geben diese Beobachtungen Anlass zu einer skeptischen Sichtweise. Wird Gender Mainstreaming, so wie es sich derzeit eher abzeichnet, als symbolische Politik rhetorischer Modernisierung benutzt, beschränken sich der Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft und damit die Nachfrage nach Beratung und Begleitung durch Gender-Expert/innen auf wenige Vorzeigeprojekte.

## Literatur

- Ahrens, Petra, 2004: Das GenderKompetenzZentrum. Gender Mainstreaming in der Praxis. In Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 3, 27. Jg., 2004, S. 297-302.
- Auswärtiges Amt, 2003: Gender Mainstreaming in der Außenpolitik, [http://www.auswaertigesamt.de/www/de/amt/zentrale/gender\\_details.html](http://www.auswaertigesamt.de/www/de/amt/zentrale/gender_details.html) [Zugriff: 22.04.03].
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli, 2000: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius-Verlag.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), 2003: Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Arbeit der Bundesregierung. Berlin. Stand Juli 2003. [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Implementierungsstand\\_20GM-deutsch.property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Implementierungsstand_20GM-deutsch.property=pdf.pdf) [Zugriff: 5.03.03].
- Bothfeld, Silke; Gronbach, Sigrid; Riedmüller Barbara, 2002 (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Braun, Christina von; Stephan, Inge (Hrsg.), 2000: Gender Studies. Eine Einführung. Stuttgart: Metzler.
- Braunmühl, von Claudia, 2002: Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin, S. 17-26.
- Bundesregierung, 2003: Gender Mainstreaming. Was ist das? [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net) [Zugriff: 8.03.03].
- Burbach, Christiane; Schlottau, Heike, 2001: Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Council of Europe, 1998: Gender Mainstreaming: Conceptual Framework Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Europäischer Rat. Strasbourg.

- Czollek, Leah C.; Weinbach, Heike, 2002: Gender- und Gerechtigkeits-Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern. In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin, S. 112-122.
- Englert, Dietrich; Kopel, Mechthild; Ziegler, Astrid, 2002: Gender Mainstreaming im europäischen Sozialfond – das Beispiel Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, S. 451-458.
- EU-Kommission (Kommission der Europäischen Gemeinschaften), 1999: Mitteilung der Kommission „Frauen und Wissenschaft“. Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung, KOM(1999) 76 endg. Brüssel, Februar 1999.
- EU-Kommission (Kommission der Europäischen Gemeinschaften), 1998: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Luxemburg, [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_de.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf) [Zugriff: 20.4.2004]
- Europäische Kommission (Kommission der Europäischen Gemeinschaft), 1996: Viertes mittelfristiges Aktionsprogramm zu Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000), V/231b/96. Brüssel.
- Europäischer Rat, 2000: Beschluss des Rates vom 21. März 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000. ABl. L 72 vom 21.3. 2000, Europäischer Rat. Brüssel.
- Europarat, 1998: Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Strasbourg.
- Hausen, Karin, 1976: Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere. In: Conze, Werner (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart: Klett-Cotta, S. 363-393.
- Hayn, Doris; Schultz, Irmgard 2002: Gender Impact Assessment im Bereich Strahlenschutz und Umwelt – Abschlussbericht – im Auftrag des BMU. Frankfurt/Main.
- Heintz, Bettina, 2001: Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes, 1997: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus.
- Hirschauer, Stefan, 1996: Wie sind die Frauen, wie sind Männer? Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem. In: Eifert, Christiane et al. (Hrsg.): Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 240-256.
- Holland-Letz, Sabine, 2003: Wie wird Gender Mainstreaming in den Kommunen umgesetzt? Umfrage des Deutschen Städtetages. In: der städtetag 4, S. 36-38.
- Kirsch-Auwärter, Edit, 2002: Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Jg. 20, Heft 3, S. 101-110.
- Koall, Iris; Bruchhagen, Verena, 2002: Lust und Risiko in der Arbeit mit Verschiedenheit. Wissenschaftliche Weiterbildung „Managing Gender & Diversity“. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Jg. 20, Heft 3, S. 111-128.
- Lind, Inken, 2003: Gender Mainstreaming – neue Optionen für Wissenschaftlerinnen? In: Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria; Simon, Dagmar (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: edition sigma.
- Lorber, Judith, 1999: Gender-Paradoxien. Opladen: Leske + Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid, 2003: Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung – Gegenläufigkeiten und Übereinstimmungen. Ein Diskussionsbeitrag. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Jg. 21. Heft 2 + 3, S. 40-46.
- Metz-Göckel, Sigrid; Kamphans, Marion, 2002: Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. Forschungsbericht im Auftrag des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Dortmund.

- Metz-Goeckel, Sigrid; Roloff, Christine, 2002: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: *Journal Hochschuldidaktik*, Heft 1, S. 7-10.
- Osinski, Jutta, 1998: Einführung in die feministische Literaturwissenschaft. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Petersen, Barbara; Mauß, Bärbel (Hrsg.), 1998: Feministische Naturwissenschaftsforschung: Science und Fiction. Schriftenreihe NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V., Band 5. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.
- Pimminger, Irene, 2001: Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien.
- Rabe-Kleberg, Ursula, 2002: Hauptsache Geschlecht? – Gender Doing und Gender Mainstreaming. Oder Vom Begreifen zum Eingreifen. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, Jg. 20, Heft 1+2, S. 8-11.
- Rudolph, Clarissa; Schirmer, Uta, 2003: Kritik und Anerkennung. Bemerkungen zu einem schwierigen Verhältnis von feministischer Wissenschaft und frauenpolitischer Praxis. In: *femina politica*, Heft 2, S. 42-51.
- Schmidt, Renate, 2003: Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anlässlich der Eröffnung des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt-Universität am 27.10.2003 in Berlin. [www.bmfsfj.de/Kategorien/reden.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/reden.html) - 27k - 7. März 2004 [Zugriff: 5.03.03].
- Schmidt, Verena, 2001: Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, Jg. 19, Heft 1, S. 45-62.
- Stiegler, Barbara, 2003: Gender Mainstreaming. Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Berlin: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungszentrum der Friedrich Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.
- Vereinte Nationen 1995: Vereinte Nationen, 1995: Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz. Vereinte Nationen, Genf.
- Verloo, Mieke, 1999: On the conceptual and theoretical roots of gender mainstreaming. ESRC Seminar Series „The Interface between Public Policy and Gender Equality“. Sheffield.
- Wetterer, Angelika, 2002: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, Jg. 20, Heft 3, S. 129-148.
- Willms-Herget, Angelika, 1985: Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main: Campus Verlag.



Dr. Stephanie Bock  
Deutsches Institut für Urbanistik  
Arbeitsbereich „Stadtentwicklung und Recht“  
Strasse des 17. Juni 112  
10623 Berlin

Stephanie Bock, Dr. rer. pol., Diplom-Geographin, seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Deutschen Institut für Urbanistik in Berlin, Arbeitsschwerpunkte: Stadt- und Regionalentwicklung; Netzwerkforschung; Gender Mainstreaming im Städtebau

Dr. Hildegard Matthies  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
Reichpietschufer 50  
10785 Berlin

Hildegard Matthies, Dr. rer. pol., Diplom-Sozialökonomin, seit 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Geschlechterforschung, Organisations- und Institutionenwandel, Mikropolitik.

Dr. Birgit Riegraf  
Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie  
Postfach 100131  
33501 Bielefeld

Birgit, Riegraf, Dr. phil., Diplom-Politologin; seit 1995 zunächst wissenschaftliche Assistentin an der Universität Bielefeld; Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Geschlechterforschung, Staats- und Organisationstheorien.

Dr. Karin Zimmermann  
Elberfelderstrasse 7  
10555 Berlin

*Karin Zimmermann*, Dr. phil. Diplom-Politologin; Arbeitsschwerpunkte in der Wissenschafts- und Hochschulforschung; derzeit: Habilitationsstipendiatin im Lise Meitner-Programm des Landes Nordrhein-Westfalen mit einer Arbeit zu Elite- und Geschlechtertheorien.