

**Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.**

Positionspapier

Was bringt die Strategie des Gender Mainstreaming – für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit?

1. BAG – erfolgreiche Interessenvertretung für Frauen im Erwerbsleben

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. als eigenständige Interessengemeinschaft von Frauen und Organisationen zum Thema „Frau und Beruf“ setzt sich seit über 10 Jahren für die Chancengleichheit und die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen auf dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ein.¹

In diesem Expertinnen-Netzwerk kooperieren bundesweit Frauen aus ca. 50 Projekten und Institutionen. Vertreten sind Frauen aus den Kontakt- und Beratungsstellen „Frau und Beruf“, den Koordinierungsstellen zur betrieblichen Frauenförderung, Weiterbildungsberatungsstellen und -träger, Beschäftigungsträger, Institutionen aus der Arbeitsmarktpolitik, Unternehmerinnen sowie Wissenschaftlerinnen und Arbeitsmarktpolitikerinnen. Im Sinne von Frauenförderung arbeitet die BAG für eine frauengerechte Gestaltung von Berufsbildung und Erwerbstätigkeit.

Ziel ihrer Arbeit ist:

- der Abbau der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung durch gleichmäßige Verteilung der Verantwortung für die Familientätigkeit
- die strukturelle Verbesserung von Arbeits- und Berufsperspektiven für Frauen, insbesondere für Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit miteinander verbinden wollen oder müssen
- die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes
- die Erweiterung der Berufsbereiche für Frauen und die Schaffung von Aufstiegschancen

Die BAG hat sich explizit zur Aufgabe gemacht, Frauenfördermaßnahmen zu initiieren und zu unterstützen, um der geschlechtsspezifischen und geschlechts-

¹ Gegründet wurde die BAG im Herbst 1992 als erste und einzigartige Vernetzungsstelle von den damaligen Modellprojekten für den beruflichen (Wieder-)Einstieg von Frauen.

hierarchischen Arbeitsteilung und der Ungleichverteilung von Haus- und Familienarbeit entgegen zu wirken. Sie setzt sich parteilich für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen ein. Darüber hinaus nimmt sie aus dem Blickwinkel der Situation von Frauen durch die Erarbeitung von Stellungnahmen und Positionspapieren Einfluß auf arbeitsmarkt- und frauenpolitische Fragestellungen und Gesetzesvorhaben.

Die in der BAG zusammengeschlossenen Organisationen haben auf der Basis der gesellschaftlichen Analyse der strukturellen Benachteiligung von Frauen und von langjährigen Erfahrungen vielfältige Initiativen, Projekte und Förderkonzeptionen entwickelt, durchgeführt und etabliert:

- Spezifische Ansätze zur Berufswegplanung und Beratung von Frauen
- Ausgestaltung von frauengerechten Weiterbildungsmaßnahmen durch veränderte Rahmenbedingungen und entsprechende inhaltliche Konzeptionen
- Projekte zur Unterstützung und Beratung von Existenzgründerinnen
- Erschließung innovativer und zukunftsfähiger Berufsfelder für Frauen
- Entwicklung von besonderen Mädchenprojekten

Die BAG Mitglieder gestalten in ihren jeweiligen Arbeitszusammenhängen aktiv das frauen- und arbeitsmarktpolitische Netzwerk durch:

- Kooperation an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt, Wirtschaftspolitik und Frauenförderung
- Vernetzung mit allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Interesse der Förderung von Frauenbelangen
- Regionale und bundesweite Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit auf breiter Basis

Im Rahmen der vielfältigen Reformen der Arbeitsförderung, des Job AQTIV-Gesetzes und dem neuen Gesetz „Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (den sogenannten Hartz-Gesetzen) hat die BAG Stellungnahmen und konstruktive Veränderungsvorschläge eingebracht.²

2. Frauen sind in der Erwerbsarbeit strukturell benachteiligt

² „Rot-Grün schickt Frauen zurück an den Herd“ Offener Brief der BAG Berufliche Perspektiven für Frauen für die Anhörung im Bundestag am 8. Oktober 2003

„Arbeitslose Frauen erste und zweite Verliererinnen der neuen Arbeitsmarktpolitik?“, Offener Brief der BAG Berufliche Perspektiven für Frauen für die Anhörung bei Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag, April 2003;
„Arbeitslose Frauen werden erste Verliererinnen der Wahl“, Offener Brief der BAG Berufliche Perspektiven für Frauen, des Deutschen Frauenrates und des Deutschen Juristinnenbundes vom 6. November 2002
Expertise: Arbeitsförderung für Frauen, Job-AQTIV-Gesetz – Frauenpolitische Reformansätze ausbauen, Bremen, Februar 2002

Frauenpolitisches Positionspapier zum Job-AQTIV-Gesetz, Bremen, Oktober 2001;

Frauenpolitisches Positionspapier zum SGB III, Bremen, März 1999;

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. zur Reform des Arbeitsförderungsgesetzes (AFRG), Juli 1996;

Noch immer belegt die Statistik, dass Frauen trotz besserer Qualifikationen weniger Aufstiegschancen als Männer haben. So stellen Frauen rund 53 % der AbiturientInnen und 46 % der StudienanfängerInnen, aber Führungspositionen nimmt später nur ein Bruchteil von ihnen ein. Nur 18 % aller Habilitierenden sind weiblich, der Frauenanteil bei den Professuren liegt bei knapp 10 %. Führungspositionen in der Wirtschaft sind mit weniger als 10 % Frauen besetzt. Bei der Gehaltseinstufung in Betrieben werden Frauen – selbst bei gleicher Qualifikation - in der Betriebs-hierarchie deutlich niedriger eingestuft als ihre männlichen Kollegen. Und noch immer verdienen Frauen im Durchschnitt 20 - 30 % weniger als ihre männlichen Kollegen.

Ein weiteres Dilemma für Frauen, die gerne arbeiten wollen: Noch immer gibt es nur für jedes 10. Kind unter 3 Jahren öffentliche Krippen. In Dänemark können dagegen 64 % der Kinder betreut werden, in den USA 52 % und in Frankreich zumindestens 29 % stellte die Bertelsmann-Stiftung in einer Studie fest. Deutschland ist damit Schlusslicht im europäischen Vergleich. 80 % der jungen Väter fühlen sich durch die Existenz eines Kindes in keiner Weise beruflich oder sonst wie eingeschränkt. Für fast den gleichen Prozentsatz der Frauen bedeuten Kinder den mutmaßlich nur vorübergehenden Ausstieg aus dem Job. In keinem Land der EU ist der Unterschied in der Beschäftigungsquote von kinderlosen Frauen und jenen mit Kleinkind so groß wie in Deutschland. 21 % der Hauptschulabsolventinnen zwischen 35 und 39 Jahren sind kinderlos. Unter den Akademikerinnen aber macht dieser Anteil 40 % aus.³

Frauen haben in der Bundesrepublik Deutschland ein noch nie dagewesenes hohes Bildungsniveau und doch gibt ihnen das nicht die gleichen Karrierechancen wie gleichwertig qualifizierten Männern.

Die Ausführungen belegen anschaulich, dass das Ziel der BAG – Berufliche Perspektiven für Frauen, nämlich die Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen in der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland – noch lange nicht erreicht ist.

3. Gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung sind notwendig

Verbindliche Regelungen zur Frauenförderung, die auch in der Privatwirtschaft Anwendung finden müssen, also der Versuch, die Chancenverbesserung auch in Unternehmen festzuschreiben, scheiterte, weil sich die Wirtschaftsverbände gegen eine Gesetzesregelung sperrten. Stattdessen verständigte sich die Politik mit den Spitzenverbänden der Industrie nur auf „freiwillige“ Regelungen zur Frauenförderung.

All dies macht deutlich, Frauenförderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich mit frauenspezifischen Problemlagen beschäftigen und sich nicht am Denkmodell des männlichen Normal-Arbeitnehmers orientieren, sind nötig, um den europaweit umgesetzten neoliberalen Wirtschaftsstrategien, die voll zu Lasten des weiblichen Geschlechts gehen, etwas entgegen zu halten. Zum Beispiel werden in den europäischen Beschäftigungsleitlinien die Ambivalenzen der Teilzeitarbeit für

³ aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Maßnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Sommer 2001

Frauen nicht sozialpolitisch durchdacht. Von der raschen Expansion der Teilzeitbeschäftigung werden besonders hohe Beschäftigungseffekte erwartet. Während die Ausweitung der Teilzeitarbeit trotz fehlender sozialrechtlicher Absicherung in vielen europäischen Ländern uneingeschränkt als akzeptable Form der Arbeitsumverteilung angesehen wird, werden kollektive Arbeitszeitverkürzungen im Vollzeitbereich hingegen strikt abgelehnt. Zu Ende gedacht heißt das, eine Arbeitsumverteilung unter Frauen ist beabsichtigt, nicht jedoch eine zwischen Frauen und Männern und schon gar nicht die zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. Als katastrophale Folge dieses Flexibilisierungsansatzes ist eine europaweite Explosion ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten.⁴ Mit den „Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ den sogen. Hartz Gesetzen, wird dieser Trend durch die Einführung von Mini- und Midi-Jobs und der Verpflichtung für Arbeitslosengeld II BezieherInnen jede Arbeitsmöglichkeit anzunehmen, stark unterstützt. Es ist zu befürchten, dass neue Niedriglohnsektoren in frauentypischen Berufsfeldern entstehen, ein Markt für moderne Dienstmägde für Stunden, Tage oder Wochen, für den größtenteils die sonstigen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen außer Kraft gesetzt sind. Frauen werden in Mini- und Midijobs ohne existenzsichernden Verdienst abgedrängt, Jobs, die Männern als Hauptnährer nicht zugemutet werden. Hier wird deutlich, dass jedes neue Gesetz, das den Arbeitsmarkt betrifft, hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit und der Familienfreundlichkeit analysiert werden muß – ja, wenn denn der Ansatz von Gender Mainstreaming ernst gemeint ist.

4. Die Strategie Gender Mainstreaming

Die Ziele und Aufgaben der BAG und ihrer Mitglieder haben nicht an Aktualität und dringender Notwendigkeit der Durchsetzung verloren, auch wenn das neue Zauberwort Gender Mainstreaming heißt. Der EU-Fachbegriff bedeutet „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche Konzepte der europäischen Gemeinschaft“, also auch in der Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik, und steht für eine prinzipielle Politik der Geschlechter-Gleichberechtigung, die von oben angeordnet und nicht von unten erobert werden muss.

Fast ausschließlich Frauen finden die Gender-Frage attraktiv. Damit könnte sie zur Neuauflage der Frauenförderung werden. Auch der Begriff „Chancengleichheit“ assoziiert das Verständnis: Frauen müssen die gleichen Chancen bekommen, besonders gefördert zu werden.

Dem ist nicht so. Gender Mainstreaming schließt nicht spezielle Fördermaßnahmen von Frauen aus. Aber sie werden nicht mehr geplant in dem Geist des „Defizits“ der Benachteiligung von Frauen, sondern sie werden begründet mit dem jeweiligen Lern- und Entwicklungsbedarf von Männern und Frauen. Das heißt z. B. auch, konsequente Fördermaßnahmen für Männer zu initiieren, die deren Wahlmöglichkeiten erweitern können. Was sind nun konkret die Herausforderungen für die Arbeit der BAG?

⁴ vgl. auch Forum Wissenschaft, Nr.2, April 2001

Das jetzige Bundeskabinett erkannte in seinem Beschluss vom 23. Juni 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und sprach sich mit Bezug auf Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages dafür aus, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff "Gender Mainstreaming" zu fördern. Aus nationalem Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art.3 Abs.2 GG bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" (Art.3 Abs.2 S. GG) sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art.3 Abs.2 S.2 GG).

Auf Grundlage dieser nationalen Verpflichtungen ist es für die Arbeit der BAG unerlässlich, sich mit dem Gender Mainstreaming Prinzip auseinanderzusetzen und die Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Arbeit der BAG herauszuarbeiten: Folgende Definition bietet sich für Gender Mainstreaming an: "Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können."⁵ Gender Mainstreaming setzt an beiden Polen des Geschlechterverhältnisses an: Bei den Frauen und Männern. Die Veränderung des Geschlechterverhältnisses erfordert bei Frauen und Männern die Veränderung der individuellen Ebene und zugleich den Umbau institutioneller Strukturen. In dieser Hinsicht sind Organisationen auch niemals geschlechtsneutral, sondern in allen Dimensionen durch das Geschlechterverhältnis geprägt. Hier heißt das, die Organisation passt sich der Unterschiedlichkeit der Individuen an und es heißt nicht mehr, das Individuum passt sich der Organisation an.⁶ Gender Mainstreaming ist also eine wirksame Säule zur Verbesserung politischer Entscheidungen innerhalb der Geschlechterpolitik in Organisationen.

5. Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und Frauenförderung ist notwendig

Frauenförderung und Gender Mainstreaming als organisationspolitisches Instrument sind als Doppelstrategie notwendig, um Nachhaltigkeit und Veränderung in Gesellschaft und Arbeitswelt zu erwirken.

Im Bereich der Arbeitsförderung dienen viele Maßnahmen dem verbesserten Zugang zu Arbeitsplätzen. Die Analyse der Geschlechterverhältnisse zeigt, dass Frauen aufgrund der traditionellen Geschlechterrolle eine besondere Lebens-situation haben, nämlich dann, wenn sie aufgrund der unbezahlten Erziehungsarbeit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und wieder zurückkehren möchten. Maßnahmen ausschließlich für Berufsrückkehrerinnen sind demnach konkrete Maßnahmen zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und dienen damit der Frauenförderung. Andererseits ist auch im Rahmen der Arbeitsförderung darüber nachzudenken, wie

⁵ aus: <http://www.bmfsj.de/dokumente/Struktur/ix-27587.htm>

⁶ aus: Döge 2001, S. 20

die Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass Frauen überhaupt in diese Situation geraten, verändert werden können: Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung und zur materiellen Absicherung während der privaten Erziehungsarbeit gehören dann genauso in den Gender Mainstreaming Prozeß wie die Anreize zur Beschäftigung sogenannter rückkehrwilliger Frauen. Spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen sind so lange nötig, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so durchschlagend sind. Erst wenn Männer und Frauen dieselben Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, erübrigt sich ein Gender Mainstreaming_Prozeß in diesem Bereich.⁷

Doch gerade die momentane Arbeitsmarktpolitik mit ihren Hartz Gesetzen oder „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ setzt Frauen in unmoderne Zeiten zurück. Hartz baut an vielen Stellen auf einem tradierten Familienmodell mit Haupternährer und der Frau als Zuverdienerin auf. Diese Hartz Gesetze sind auf ihre Auswirkungen hin für Frauen nicht analysiert worden – Gender Mainstreaming war und ist ein Fremdwort. Gerade die Anrechnung des Partnereinkommens beim Arbeitslosenhilfebezug führt dazu, dass Frauen überproportional zu Nichtleistungsempfängerinnen und damit in die Abhängigkeit des Partners getrieben werden. Bildungsgutscheine sind teuren Arbeitslosen vorbehalten und werden nur in sehr geringem Umfang an Berufsrückkehrerinnen und NichtleistungsbezieherInnen vergeben. Viele erfolgreiche frauenspezifische Maßnahmen im Bereich der Fortbildung und Umschulung kommen aufgrund des neuen Ausschreibungsverfahrens und der Rationierung von Bildungsgutscheinen nicht mehr zustande. Die geplante Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe eröffnet die Chance, dass mehr Frauen als erwerbsfähig eingestuft werden. Damit Frauen auch in den Arbeitsmarkt integriert werden können ist ein flexibles Kinderbetreuungsangebot notwendig. Dies setzt voraus, dass die Kommunen massiv von Sozialhilfeleistungen entlastet werden, um diese Kosten in den Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere in die Betreuung für Kinder unter 3 Jahren, investieren zu können. Gerade angestellte Berechnungen lassen Gegenteiliges erwarten.

Wir beobachten auch mit Sorge, dass die verschiedenen Säulen, die zur Erreichung des Ziels der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern notwendig sind, gegeneinander ausgespielt werden. So werden Frauenbeauftragte zu Genderbeauftragten, Gelder der Frauenförderung in Gelder für Genderprojekte umgewidmet, Anlaufstellen für Frauen zu Anlaufstellen für Genderfragen umgewandelt und Zuständigkeiten vermischt.

Ein Beispiel dafür sind die inzwischen nicht mehr existierenden flächendeckenden 14 Regionalstellen Frauen & Arbeitsmarkt im Land Brandenburg. Passend zum 10-jährigen Jubiläum (November 2002) wurden unter dem Aspekt Gender Mainstreaming zum 1. Januar 2003 die Geschäftsfelder der Regionalstellen Frauen & Arbeitsmarkt mit den regionalen Verzahnungsförderungsstellen zusammengeführt. Es galt die Devise, Programme der Landesregierung mit kommunalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsprogrammen zu verknüpfen und diese für Beschäftigungspotentiale in den Kommunen unter dem Fokus der Chancengleichheit zu nutzen. Ziel war und ist, Gender Mainstreaming in die regionale Strukturentwicklung zu implementieren. Ergebnis nach einem Jahr ist, dass weder die langjährig erworbene Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen in den Regionalstellen genutzt wurde – fast ausschließlich kam

⁷ vgl. Stiegler, Barbara, Friedrich-Ebert-Stiftung in: Wie Gender in den Mainstream kommt, S. 20/21)

es zu Kündigungen der überwiegend älteren Arbeitnehmerinnen – noch dass das Angebot der beruflichen Beratung von Frauen aufrecht erhalten wurde. Die gesetzten Ziele der regionalen Stellen für Verzahnung und Chancengleichheit wurden aus heutiger Sicht nur unzureichend umgesetzt, so dass nach einjähriger Erfahrung die weitere Förderung vollkommen offen ist. Die Struktur der Regionalstellen Frauen & Arbeitsmarkt ist jedoch zerschlagen, von Frauenförderung ist nicht mehr die Rede und die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht in Ansätzen erkennbar. Viele der ehemals erfolgreichen Beraterinnen der Regionalstellen sind noch immer arbeitslos. Dafür haben einige Männer in den Verzahnungsstellen unter dem Aspekt Gender Mainstreaming eine Perspektive erhalten.

Dort, wo ausdrücklich Gelder für die Realisierung von Projekten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgesehen sind, muss ein entsprechendes Controlling und Qualitätsmanagement eingesetzt werden. Auch im Rahmen der Förderung über den ESF kommt das Prinzip des Gender Mainstreaming oft nur oberflächlich und plakativ zur Anwendung.

Derartiges Vorgehen, in dem es ausschließlich darum geht, Gelder bisheriger Frauenfördermaßnahmen in Projekte für Gender Mainstreaming Strategien umzuwidmen, muss als Missbrauch des Prinzips Gender Mainstreaming gewertet werden. Es negiert, dass Gender Mainstreaming als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe die bisherige spezifische Frauenförderpolitik zwar ergänzt, sie aber keinesfalls ersetzt. Denn Gender Mainstreaming ist zunächst nicht mehr, als der Appell, das Kriterium Geschlecht in den Blick zu nehmen. Wie, in welchem Umfang, mit welchen Inhalten und in welcher Qualität das Ziel der Chancengleichheit realisiert wird, ist mit dieser Strategie nicht konkret festgelegt. Hierfür bedarf es einer spezifischen Frauenförderpolitik.

Eine nach wie vor wichtige Säule der Geschlechterpolitik ist die gezielte Frauenförderpolitik innerhalb derer sich die BAG positioniert. Spezifische Frauenförderung richtet sich nur an Frauen und unterstützt Frauen in besonderen Problemlagen. Instrumente der Frauenförderung sind neben der gezielten Frauenförderung die Antidiskriminierungspolitik, die Gleichstellungspolitik, die positive Diskriminierung und die Entwicklung von Politikkonzepten wie zum Beispiel die Quotenregelung. Spezifische Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind zwei unterschiedliche Strategien für die Erreichung derselben Zielsetzung, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Beide Strategien sind zur Zielerreichung notwendig und ergänzen sich gegenseitig; sie können sich nicht ersetzen.

Die Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen in alle "Fachpolitiken" macht bisherige Frauenförderpolitik nicht überflüssig. Vielmehr ist Gender Mainstreaming als Teil der Doppelstrategie zu sehen. Gender Mainstreaming als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe ergänzt die bisherige spezifische Frauenförderpolitik, kann sie aber nicht ersetzen. Ganz im Gegenteil: Gender Mainstreaming braucht eine spezifische Frauenförderpolitik als Basis.⁸

Innerhalb der Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und spezifischer Frauenförderung wird sich die BAG weiterhin gezielt innerhalb der Frauenförderpolitik positionieren. Da Gender Mainstreaming ein organisationspolitisches Instrument ist,

⁸ vgl. Europarat 1998b, S. 15ff

kann die BAG innerhalb des Organisationsprozesses Beratungsfunktionen zu frauenpolitischen Themen übernehmen. Die frauenpolitische Lobbyarbeit braucht aber weiterhin ihre eigene Struktur und kann nicht mit dem Gender Mainstreaming Prozess gleichgesetzt werden.

Gender Mainstreaming ist für die BAG damit kein Ersatz für Frauenförderung, sondern eine willkommene Ergänzung.

Regina Gensler, Vorstand der BAG, Freiburg

Tel. 0761 / 201-1740 (d)

Fax 0761 / 201-2011749 (d)

Monica Kotte, Vorstand der BAG, Bremen

Tel. 0471 / 98399-13 (d)

Fax: 0471 / 98399-20 (d)

Ulrike Zöllner, Saarbrücken

Tel. 0681 / 9363322

Fax: 0681 / 9363366

April 2004