

Frauen und Gesellschaft im nationalen und internationalen Bereich 1997

Arbeitsberichte

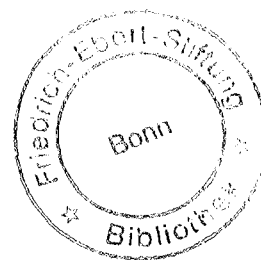


Z 10307

**FRIEDRICH
RT
FTUNG**

**Frauen und Gesellschaft
im nationalen
und internationalen Bereich
1997**

Arbeitsberichte



Z 10307

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149
53170 Bonn

Redaktionelle Betreuung: Linda Pieper, Lektorin

Umschlag: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Inhalt

Vorwort	5
Politikfelder	9
Schlüsselqualifikationen	19
Zukunftsentwürfe	29
Expertisen (Inhaltliche Kurzbeschreibungen)	35
Frauenpolitische Projekte in der internationalen Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung	43
Internationaler Dialog	45
Internationale Entwicklungszusammenarbeit	67
Frauenpolitische Aktivitäten in der Studienförderung	77
Serviceteil	79
Koordination „Frauen und Gesellschaft“	87

Vorwort

Engagierte Frauen glaubten vor 100 Jahren, mit dem Wahlrecht und der gesetzlichen Gleichberechtigung würde sich der Rest mehr oder weniger automatisch ergeben. Diese Erwartung hat sich nicht erfüllt. Heute noch beschäftigen sich Frauen, ihre Verbände und Organisationen, PolitikerInnen und Gewerkschaften mit diesem „Rest“.

Zwar nehmen Männer und Frauen gleichermaßen am gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß teil, doch werden sie von wirtschaftlichen, sozialen und politischen Veränderungen unterschiedlich betroffen. Nach wie vor kommt die Verwirklichung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frau und Mann in unserer Gesellschaft nur schleppend voran. Die radikalen Umbrüche im Gefolge der deutschen Einheit und die wirtschaftliche Globalisierung verschärfen vor allem für Frauen soziale und ökonomische Probleme. Frauen in Ostdeutschland stehen seit 1990 vor grundlegend gewandelten Lebensbedingungen und haben ungleich mehr Schwierigkeiten, sich im Einigungsprozeß wiederzufinden als ostdeutsche Männer.

In der größer gewordenen Bundesrepublik ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen überdeutlich. Der Druck auf Frauen, sich aus dem Erwerbsleben in den häuslichen Bereich zurückzuziehen wächst stetig. Doch Frauen wollen Verantwortung übernehmen und ihre Fähigkeiten einbringen, um unser Land, ihr Land, zu gestalten. Sie wollen das Zusammenleben beider Teile Deutschlands fördern. Sie wollen eine moderne Demokratie, die ihren BürgerInnen gleiche Rechte und Chancen gewährt.

Größere Anstrengungen im Bereich der politischen Bildung und Professionalisierung von Frauen bewirken, daß mehr Frauen mit stärkerer Durchsetzungskraft die politischen Voraussetzungen für eine frauengerechte demokratische Gesellschaft schaffen. Dem Interesse insbesondere junger Frauen an Partizipation gilt unsere Aufmerksamkeit ebenso wie der qualitativen und quantitativen Förderung von Frauen in gesellschaftlichen Führungs- und Nachwuchspositionen.

Mit dieser Zielsetzung haben wir ein politisches Bildungsprogramm entwickelt, das an Erfahrungen der Frauen vor Ort anknüpft und in Kooperation mit ihnen Informationsbedürfnisse, Partizipations- und Profilierungswünsche aufgreift und bearbeitet. Basierend auf den Erfahrungen der vergangenen Jahre haben sich nachstehende Schwerpunkte herauskristallisiert:

- gesellschaftspolitische Information,
- Qualifizierung und Beratung,
- Transfer von aktuellen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen,
- genderpolitische Diskussionen.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Bemühen um die aktive Teilhabe von Frauen an der Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels. Dazu haben wir Arbeitsinstrumente konzipiert, die uns ermöglichen, mit vielfältigen **Kooperations- und Bildungsangeboten** unterschiedliche **Zielgruppen** anzusprechen. Durch die **Regionalisierung** der Angebote ist es uns auch möglich, flexibel auf Kooperationswünsche von PartnerInnen vor Ort einzugehen. Im einzelnen arbeiten wir mit folgenden Instrumenten:

- **regionale Gesprächskreise** zur Förderung weiblicher Bündnisse und Vernetzungen mit MultiplikatorInnen und zum Austausch frauenpolitischer Erfahrungen und relevanter Politikansätze,
- **Politik- und Sozialmanagementtrainings** zur Qualifizierung und Beratung von Frauen in Entscheidungs- und Nachwuchspositionen des Non-Profit-Bereichs,
- **Fachtagungen und Kolloquien** mit ExpertInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Frauenverbänden und Gewerkschaften zum Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen,
- **kommunale Frauenforen** zum Dialog und Erfahrungsaustausch über die konkrete frauen- und gleichstellungspolitische Praxis,
- **Veröffentlichungen** zu Ergebnissen aktueller Forschungsprojekte und der Theoriediskussion zur Geschlechterfrage und deren Implikationen für praktische Politikansätze im Rahmen der Publikationsreihen *Diskurse zur Gleichstellungspolitik, Frauenpolitik, Frauenforschung, Gender und Politik*,
- **Workshops** in Kooperation mit dem *Forum Ostdeutschland* zur Vorbereitung von Aktionsprogrammen.

Leitfaden zum Studium des frauenpolitischen Arbeitsberichts 1997

Im Unterschied zu früheren Bilanzen wurde in diesem Jahr eine inhaltliche Gliederung angestrebt. Dieses Mal sollte nicht die schematische Berichterstattung im Zentrum stehen. Statt dessen wurden die Berichte nach drei inhaltlichen Schwerpunkten ausgewählt:

1. Politikfelder

Gemeint sind politische Gestaltungsbereiche, die in der nationalen und internationalen Anwendung relevant und für die aktuelle Diskussion maßgeblich sind. Ausgewählt wurden in diesem Jahr:

- Kommunalpolitik und Planung,
- Wirtschafts- und Strukturpolitik,
- Geld-, Finanz- und Steuerpolitik,
- Neubau des Sozialstaats und Rentenpolitik,
- Frauen-Kultur-Geschichte, MigrantInnen
- Rechts- und Menschenrechtspolitik

2. Schlüsselqualifikationen

Hierbei handelt es sich um Lernfelder, die es Frauen ermöglichen, demokratische Prozesse zu erkennen und zu reflektieren, um sie in ihre politische Arbeit integrieren zu können:

- Rhetorik, Kommunikation, Management,
- Medienkompetenz,
- Partizipation und Mitbestimmung.

3. Zukunftsentwürfe

In diesem Kapitel werden Vorstellungen behandelt, wie Frauen zukünftig - im Unterschied zu Männern - mit Politik und Demokratie umgehen und sich in die Gesellschaft einbringen wollen. Schwerpunktthemen sind:

- nachhaltige Entwicklung,
- Zusammenleben der Generationen,
- Arbeit für alle,
- Europa.

Die inhaltszentrierte Struktur der Berichte aus der Inlandsarbeit und der Abteilung Internationaler Dialog wurde bewußt nicht auf die Projekte der Internationalen Entwicklungszusammenarbeit übertragen. In diesem Bereich erschien es uns wichtiger, die Vielzahl und thematische Breite der Angebote sowie ihre geographische Verteilung zu dokumentieren. Gezielte Nachfragen zu einzelnen Veranstaltungen können an die zuständigen ReferentInnen und Landesbüros gerichtet werden, deren Adressen in Anhang aufgeführt sind.

Aus einem weiteren Grund ist der internationalen Arbeit ein eigenes Kapitel gewidmet: Bei der Etablierung des Gender-Ansatzes in die politische Bildungsarbeit haben die Mitarbeiterinnen in den internationalen Projekten für die gesamte Stiftung wichtige Impulse gegeben. Die „Leitlinien zum Gender-Ansatz“ wurden in der Abteilung Internationale Entwicklungszusammenarbeit formuliert. Seit 1996 sind Gender-Aspekte ein verbindlicher Bestandteil der Vierteljahresberichte aus den internationalen Projekten. In den diesjährigen Arbeitsberichten wurden die Leitlinien dem Abschnitt zur IEZ ausdrücklich vorangestellt, um den theoretischen Ansatz unserer Entwicklungsarbeit transparent zu machen.

Mittlerweile hat die stringente Anwendung dieses Konzepts auch die nationale Arbeit beeinflusst. Fragen nach den geschlechtsspezifischen Auswirkungen eines Projekts oder einer Veranstaltung sind inzwischen fest in

die allgemeine Planung der Friedrich-Ebert-Stiftung integriert.

Die „Service-Seiten“, die zum ersten Mal in die Arbeitsberichte aufgenommen wurden, besonders erwähnt werden. Mit dieser Publikation erhalten die LeserInnen

- einen Gesamtüberblick der nationalen und internationalen frauenpolitischen Veranstaltungen der Friedrich-Ebert-Stiftung,
- eine Liste aller Publikationen zu frauenpolitisch relevanten Themen,
- ein Verzeichnis der Kontakt- und Bezugsadressen sowie
- eine Auflistung der frauenpolitischen Forschungsprojekte, die die Stiftung im Rahmen der Graduiertenförderung unterstützt.

Die Benutzung der Arbeitsberichte wird mit diesem Angebot wesentlich erleichtert. Mit der eindeutigeren Strukturierung ist außerdem ein rascherer und gezielterer Zugriff auf Informationen zu einzelnen Projekten möglich. Darüber hinaus fordern wir unsere LeserInnen auf, uns Kritik und Anregungen mitzuteilen. Die zukünftige Arbeit an den frauenpolitischen Arbeitsberichten kann von einem solchen Dialog nur profitieren.

Bonn, im April 1998

Christel Nickel-Mayer

Politikfelder

Kommunale Verwaltungsreform aus Frauensicht

Anfang der 90er Jahre fanden in der Akademie Frankenwarte verschiedene Veranstaltungen zur kommunalen Verwaltungsreform statt. Aus diesen Seminaren gingen zahlreiche Anstöße für die sozialwissenschaftliche Frauenforschung hervor.

Im Februar dieses Jahres setzte ein Seminar zu frauenpolitisch relevanten Aspekten der Verwaltungsreform diese Tradition fort. Thema waren Forschungsberichte zu aktuellen Projekten wie „Frauen und Neues Steuerungsmodell“ oder „Frauen in der kommunalen Verwaltungsreform“. Mit der sehr praxisorientierten Ausrichtung wandten sich die VeranstalterInnen vor allem an Leiterinnen und Mitarbeiterinnen kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros, an SozialwissenschaftlerInnen, PolitikerInnen und GewerkschafterInnen. Die teilnehmenden Frauenbeauftragten formulierten in den

Diskussionen weitere Fragestellungen, deren wissenschaftliche Bearbeitung noch aussteht.

Das Seminar gab einen Überblick über den gegenwärtigen Stand der Verwaltungsreform in ausgewählten Städten des alten Bundesgebiets. Gemeinsam erarbeiteten die TeilnehmerInnen frauenspezifische Forderungen an Schlüsselkonzepte der Verwaltungsreform (z.B. die detaillierte Produktbeschreibung). Die große Bedeutung, die die MitarbeiterInnen in einer Verwaltung für den Erfolg der Modernisierung haben wurde immer wieder hervorgehoben. Schließlich benannten die RednerInnen Handlungsspielräume der Kommunalpolitik, die im Rahmen des allgemeinen Modernisierungsprozesses spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung möglich machen.

Bauplanung als gesellschaftlicher Auftrag für Frauen

Frauen lassen sich als Kommunalpolitikerinnen nicht mehr nur in Sozial-, Gesundheits-, Kultur- oder Schulausschüsse wählen. Sie wollen kompetent bei Planung, Wirtschaft und Finanzen mitreden und entscheiden. Allein ist der Einstieg in diese komplexe Materie jedoch für alle NeueinsteigerInnen nur schwer zu bewältigen.

Das Seminar „Bauleitplanung für Frauen“, das das Büro Mainz angeboten hat, informierte deshalb politisch aktive Frauen über die rechtlichen und inhaltlichen Grundlagen der Bauplanung.

Zugrundegelegt wurde ein ganzheitlicher Planungsansatz: Alle baulichen Maßnah-

men müssen unter dem übergeordneten Aspekt der Stadtentwicklung betrachtet werden. Es gilt, bei der Realisierung von Planungsvorhaben die unterschiedlichsten Bedürfnisse zu berücksichtigen: Bedarfsgerechtes Wohnen, die verkehrliche Nutzung ohne automatischen Vorrang für den Individualverkehr, die Berücksichtigung des Allgemeinbedarfs, die Verbindung von Wohnen und Arbeiten sowie ökologische Aspekte.

Die Erfahrungen und das Wissen von Frauen können in der Bauplanung neue Akzente setzen, damit die Bedürfnisse der Menschen und nicht das technisch Machbare die Entscheidungsprozesse bestimmen.

Zahlen Frauen zuviel Steuern?

Das Steuerrecht ist für Frauen und Männer gleich. Es gibt keine Bestimmungen, die für Frauen andere Regelungen als für Männer vorsehen. Dennoch zahlen Frauen im Verhältnis zu ihrem Einkommen unverhältnismäßig viel Steuern, so das Fazit von **Marianne Schwan**, Steuerberaterin und Buchautorin. Die Referentinnen des Podiumsgesprächs „Der staatliche Griff ins Portemonnaie - Zahlen Frauen zuviel Steuern?“ suchten im Januar anhand zahlreicher Beispiele nach den Gründen der uneinheitlichen steuerlichen Belastung.

Ein zentraler Kritikpunkt am bundesdeutschen Steuersystem ist das Ehegattensplitting. Nach dieser Regelung im Einkommenssteuergesetz hat jedes Ehepaar die Möglichkeit, seine Lohnsteuerkombination frei zu wählen. Da in der Regel der Ehemann mehr verdient als seine Frau, entscheiden sich die meisten Paare für eine 3/5-Kombination, wobei die Frau Steuerklasse V wählt. Sie berücksichtigt jedoch nicht, daß im Falle der Arbeitslosigkeit ihre Ansprüche aus dem Nettogehalt errechnet werden. Dasselbe gilt für andere Lohnersatzleistungen wie Mutterschafts- oder Krankengeld. Die Höhe der Steuerbelastung und der Sozialversicherungsabzüge für niedrige Löhne drängen Frauen zudem in ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse ab.

Die Bundestagsabgeordnete und Finanzexpertin **Ingrid Matthäus-Mayer** wies auf die Absurdität der Splitting-Regelung hin: Wer für Splitting ist, müsse konsequenterweise auch für die Änderung des BGB sorgen, lautete eine ihrer Thesen. Denn danach würde das Einkommen analog zur Zugewinnsgemeinschaft beiden Ehepartnern gehören, nicht allein der verdienenden, zumeist männlichen Person. Bisher hat die Partnerin lediglich einen Unterhaltsan-

spruch. Matthäus-Mayer, die *Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF)* ebenso wie der *Deutsche Frauenrat* würden eine andere Lösung vorziehen, die Individualbesteuerung anstelle der Splitting-Regelung.

Weitere Schwachstellen des Systems sind aus weiblicher Sicht die mangelnde steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten oder Ungleichbehandlungen bei der Anerkennung von Werbungskosten. Marianne Schwan wies darauf hin, daß Frauen viele kleine Kniffe in den Abschreibungsmöglichkeiten nicht kennen. In zwei Büchern hat die Steuerexpertin deshalb praktische Tips für Frauen zusammengestellt und die Steuer- und Finanzpolitik auf ihre Konsequenzen für Frauen hin untersucht.

Die Brisanz, die das Thema „Frauen und Steuern“ vor dem Hintergrund der aktuellen Steuerreformpläne gewonnen hat, habe man in der Planungsphase gar nicht abschätzen können, sagte die Bundestagsabgeordnete **Ulla Schmidt**, Moderatorin des Abends und Vorsitzende der Querschnittsgruppe *Gleichstellung von Frau und Mann*.

Von diesen Plänen der Regierungskoalition sind allerdings kaum Verbesserungen der Situation von Frauen zu erwarten. In unteren und mittleren Einkommensgruppen sind sie überrepräsentiert. 75 Prozent der erwachsenen Frauen haben kein eigenes Einkommen oder ein Einkommen von weniger als 1.400 DM. Nur wenige Frauen profitieren deshalb von der geplanten Absenkung des Spitzensteuersatzes, die wachsende Belastung für untere Einkommensgruppen betrifft sie dagegen umso mehr. Zu den bevorstehenden Mehrbelastungen gehören unter anderem die Versteuerung von Nachtzuschlägen oder die Erhöhung der Mehr-

wertsteuer. Die familienpolitische Komponente fehle in den Reformplänen der Bundesregierung dagegen völlig, betonte Schmidt. Das Ergebnis der Steuerreform müsse neben einer Vereinfachung vor allem

der Abbau steuerrechtlicher Benachteiligungen für Frauen sein. Ein wichtiger Schritt auf diesem Wege sei die Abschaffung des Ehegattensplittings. Nicht die Ehe, die Familie müsse gefördert werden.

Steuerpolitik für Frauen Warum melden sich Frauen nicht zu Wort?

Steuerpolitik und Gerechtigkeit, das sind zwei Dinge, die nicht in Einklang zu bringen scheinen. Betrachtet man das ganze aus der Sicht von Frauen, wird die Gerechtigkeit noch fragwürdiger. Nichtberufstätige Frauen profitieren vom Ehegattensplitting, berufstätige Frauen dagegen erzielen meist Einkommen, die ihren Familien zwar den Lebensunterhalt sichern, aber aufgrund der nachteiligen Steuerklasse nur sehr niedrig sind. Frauen, die in nichtsozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, meinen, auf diese Weise Steuern sparen zu können. Sie übersehen in vielen Fällen jedoch die persönlichen Konsequenzen solcher Arbeitsverträge, geringe

Rentenanwartschaften, niedrige Lohnersatzleistungen usw.

Oft lernen Frauen erst in schwierigen Lebenssituationen, sich mit finanziellen Dingen auseinanderzusetzen und müssen dann erkennen, daß sich ihr Einsatz für die Familie negativ auf ihr Einkommen ausgewirkt hat. „Steuerpolitik für Frauen“, ein Seminar des Mainzer Büros, will Frauen fit machen, steuerlich besser abzuschneiden. Gleichzeitig sollen sich die Teilnehmerinnen auch Gedanken machen, wie ein steuerpolitisch sinnvolles System aussehen müßte, das weniger Ungerechtigkeiten enthält.

Vorschläge zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen

Ist die Teilung der Rentenanwartschaften beider Ehepartner (Rentensplitting) die bessere Alternative zur heutigen Hinterbliebenenversorgung, weil sie einen eigenständigen Rentenanspruch jedes - auch des nicht erwerbstätigen Ehepartners - begründet? Wann sollte das Rentensplitting sinnvollerweise erfolgen? Noch zu Lebzeiten beider Partner, zum Beispiel bei Erreichen des Rentenalters, oder erst nach dem Tod eines Ehepartners? Unter welchen Bedingungen sollten Kindererziehungszeiten rentensteigernd berücksichtigt werden? Wer ist anspruchsberechtigt, nur Ehefrauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben oder

auch Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes weiter berufstätig waren?

Mit diesen und ähnlichen Fragen beschäftigte sich eine Veranstaltung des *Gesprächskreises Frauenpolitik* unter der Leitung der Bundestagsabgeordneten **Ulla Schmidt** im Oktober. Zentrales Thema dieser Diskussion waren neue Vorschläge und Konzepte aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen. Insofern war sie eine Fortsetzung der Diskussion vom Herbst 1996, in der es um eine kritische Auseinandersetzung mit den Sparmaß-

nahmen der Bundesregierung ging, insbesondere um geplante Verschlechterungen im Rentenrecht.

Zweifellos hat die Alterssicherung von Frauen im Zuge der aktuellen gesellschaftspolitischen Reformdiskussion wieder an Bedeutung gewonnen, nachdem es um dieses Thema in den letzten zehn Jahren eher still geworden war. Weitgehend unbestritten ist, daß ein erheblicher Reformbedarf besteht. Das Leitbild des alleinverdienenden Familienvaters, auf dem das geltende Rentenrecht basiert, entspricht nicht mehr der Wirklichkeit.

Bereits im Juni 1991 hatte der Bundestag einstimmig eine Entschließung verabschiedet, in der Altersarmut als ein besonderes Problem von Frauen bezeichnet und die feste Absicht erklärt wurde, bis zum Jahr 1997 die notwendigen gesetzlichen Regelungen zur Verbesserungen der Alterssicherung von Frauen zu erlassen. Bis zum heutigen Tage ist das nicht geschehen. Auch das Bundesverfassungsgericht hat in mehreren Urteilen der jüngeren Vergangenheit Korrekturen im Rentenrecht für Frauen, insbesondere für Zeiten der Kindererziehung angemahnt.

Mittlerweile liegen aus Politik, Verbänden und Wissenschaft zahlreiche Reformkonzepte vor. Vieles von dem, was heute diskutiert wird ist allerdings nicht völlig neu. Verschiedene Ansätze zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen hat das Forschungsinstitut der FES im Rahmen von Projektgruppen schon vor mehr als 20 Jahren diskutiert, ohne daß es für derartige Modelle ein breites öffentliches Interesse gegeben hätte.

Auf besonderes Interesse stieß in der Veranstaltung das Konzept der *Alterssicherungskommission*, das von deren stellver-

tretenden Vorsitzenden, der Bundestagsabgeordneten **Ulrike Mascher**, vorgestellt wurde. Kernpunkte sind:

- Die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten, auch für erwerbstätige Mütter. Erziehungszeiten sollen in Zukunft mit 100 Prozent statt wie bisher mit 75 Prozent des Durchschnittslohns bewertet werden.
- Eine gerechtere Teilung der von beiden Partnern während einer Ehe erworbenen Rentenanwartschaften, wenn die Ehe durch Tod oder Scheidung beendet wird. Für unverheiratete Paare ist eine analoge Regelung auf freiwilliger vertraglicher Basis vorgesehen.
- Für Hinterbliebene wird zusätzlich zum Splittinganteil von 50 Prozent eine Teilhabe in der Höhe von 10-30 Prozent der gemeinsamen Rentenanwartschaft gezahlt, um Unterversorgung und Armut bei Witwen und Witwern zu verhindern.
- Eine bedarfsabhängige soziale Grundversicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung soll Sozialhilfeabhängigkeit und Altersarmut vermeiden.

In der anschließenden Diskussion sprach sich Ulla Schmidt dafür aus, die Rentenanwartschaften zu halbieren sobald beide Ehepartner das Rentenalter erreicht haben. So könnten die Renten zu je gleichen Teilen auf getrennte Konten der Eheleute überwiesen werden, was vor allem den Frauen, die meist niedrigere Renten erhalten, zugute käme.

Prof. Dr. Hans-Jürgen Krupp, Präsident der Landeszentralbank in der Freien und Hansestadt Hamburg, in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein und Mitglied der Alterssicherungskommission, wies darauf hin, daß es zum Ausbau einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen mit-

tel- und langfristig zusätzlicher Maßnahmen bedürfe. Wichtig sei, daß jede Person im erwerbsfähigen Alter sozialversichert sei und einen eigenen Anspruch aufbaue. Für

Zeiten der Kindererziehung sollte der Beitrag seiner Ansicht nach von der Versicherungsgemeinschaft oder vom Staat übernommen werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Einstellung der SPD zu versicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsplätzen hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Zwei Faktoren waren für den Umschwung entscheidend: Teilzeitbeschäftigung wird vor dem Hintergrund jüngerer Forschungsergebnisse differenzierter beurteilt. Darüber hinaus wird Arbeit, die nicht mit traditioneller Erwerbsarbeit gleichgesetzt werden kann, heute flexibler interpretiert.

Mit dieser grundsätzlichen Einschätzung begann **Ottmar Schreiner**, sozialpolitischer Experte der SPD-Bundestagsfraktion, seinen Vortrag in der Veranstaltung des *Saarlouiser Gesprächskreises* vom Mai. Neue Arbeitszeit- und Zeitbudgetuntersuchungen haben ergeben, daß die Frauenerwerbsquote seit Anfang der 90er Jahre um 30 Prozent gestiegen ist. Politikmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen *und* Männer erleichtern sind für die

Zukunft also unerlässlich, denn auch Väter empfinden die Verbindung von Familie und Beruf inzwischen als ein wachsendes Problem.

Schreiner stellte in diesem Zusammenhang noch einmal die Vorschläge zur Diskussion, die die SPD in den letzten fünf Jahren zu diesem Thema entwickelt hat:

- Elternurlaub für Väter und Mütter (Reduzierung der Arbeitszeit für beide),
- Förderung sozialversicherungspflichtiger, d.h. beschäftigungswirksamer Teilzeitarbeit,
- Rentenberechnung unter Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten,
- Ausweitung des Angebots von Kinderbetreuungseinrichtungen (ab 01.01.1999),
- Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten.

Der Islam und die Frauen

Der Islam steht in dem Ruf, eine extrem frauenfeindliche Religion zu sein, und seit Erscheinen des Buches „Nicht ohne meine Tochter“ von Betty Mahmoody gilt besonders die Islamische Republik Iran als Sinnbild für die Unterdrückung der Frau. Um so erstaunlicher ist es, daß gerade im Iran eine starke Emanzipationsbewegung anzutreffen ist. Diese Frauen unterscheiden sich von ihren säkularisierten Mitstreiterinnen vor allem durch ihre islamisch-religiöse Argu-

mentationsweise. Für sie war der Prophet Mohammed ein Feminist. Sie berufen sich darauf, daß der Koran eigentlich eine Verbesserung der Stellung der Frau wollte. Nicht der Koran, sondern die patriarchalische Gesellschaftsordnung verhindere die Frauenemanzipation. Diese heutige Frauenbewegung ist besonders interessant, weil sie, indem sie islamisch argumentiert, die muslimische Männergesellschaft mit ihren eigenen Waffen zu schlagen versucht.

Die Iranistin *Katajun Amirpur* von der Universität Bamberg versuchte in ihrem Referat, gängige Vorurteile über die Stellung von Frauen im Islam zu entkräften. Sie vermittelte ihren ZuhörerInnen Eindrücke aus der vielschichtigen, hierzulande fast unbekanntem iranischen Frauenbewegung und erläuterte deren theoretische Argumentation.

Während dieser Veranstaltung zur interkulturellen und interreligiösen Begegnung, die die Akademie Frankenwarte gemeinsam mit dem AusländerInnenbeirat der Stadt Würzburg organisiert hatte, tauschten einheimische und ausländische, christliche und muslimische Gäste Erfahrungen und Meinungen aus.

Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in Europa

In vielen Bereichen der Rechtsprechung wurden in den vergangenen Jahren aus Sicht von Frauen Fortschritte erzielt. Deswegen geachtet bleibt der Geltungsbereich des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz und der Landesgleichstellungsgesetze auf den öffentlichen Dienst beschränkt. Eine Ausweitung auf die private Wirtschaft fehlt und wird mit Hinweis auf verfassungsrechtliche Hindernisse immer wieder abgeblockt.

Das *Elisabeth-Selbert-Forum* hat zu diesem Schwerpunkt im September zwei Expertinnen gewinnen können: **Christiane Schreiber**, Rechtsanwältin und Vorsitzende des Frauenrates Saar und **Karin Junker** (MdEP), ASF-Bundvorsitzende und Vorsitzende der SPD-Kommission *Gleichstellungspolitik*. Thema des Abends waren neben den Berichten zum aktuellen Stand der Durchsetzung von Art. 3 Abs. 2 GG Infor-

mationen über die europäische Gleichstellungspolitik.

Besonders unterstrichen die Rednerinnen, daß durch den Vertrag von Amsterdam auf europäischer Ebene ein frauenpolitischer Fortschritt erreicht werden konnte. Zum ersten Mal wurde ein allgemeines Diskriminierungsverbot formuliert. Nach wie vor fehlt aber die Etablierung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe für alle Politikbereiche der Europäischen Union. Ebenso mangelt es innerhalb der Institutionen der Europäischen Gemeinschaft an einer Quotenregelung.

Diese offenen Fragen zeigen, daß die Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene auch in Zukunft ein wichtiges Thema der Arbeit im Elisabeth-Selbert-Forum sein wird.

An die Front Kriegsreporterinnen im Einsatz

Kriege sind Männersache, und so war auch die Kriegsberichterstattung bis Ende der 60er Jahre eine reine Männerdomäne. Als die italienische Journalistin Oriana Fallaci sich dann auf den Kriegsschauplatz Vietnam wagte und über die „Hölle“ des Krieges berichtete, erreichte sie eine außergewöhnlich hohe Aufmerksamkeit.

Heute sind Frauen als Kriegsreporterinnen zwar noch nicht die Regel, aber eine Seltenheit sind sie auch nicht mehr. Hat sich dadurch in der Berichterstattung etwas geändert? Berichten Frauen anders über Kriege und Krisenregionen als Männer?

Eine Podiumsdiskussion, die im August vom Berliner Büro in Zusammenarbeit mit dem *Journalistinnenbund* im *Haus der Kulturen der Welt* veranstaltet wurde, beschäftigte sich mit diesen Fragen. Auf dem Podium saßen die Chefkorrespondentin der BBC, **Katie Adie**, die Fotojournalistin **Ursula Meissner**, die taz-Korrespondentinnen **Bettina Gaus** und **Andrea König** sowie als Moderatorin **Erica Fischer** vom Journalistinnenbund.

Alle Reporterinnen haben die Schrecken des Krieges hautnah miterlebt, in Bosnien, Ruanda, Zaire, Südsudan oder Somalia. Auf einen besonderen weiblichen Stil in der Berichterstattung konnten sie sich jedoch nicht einigen. Für die Berichte von Kriegsschauplätzen existieren Regeln, die von Frauen

und Männern gleichermaßen einzuhalten sind. Da gebe es keine professionellen Unterschiede zu Männern. An der Front dürfe sich niemand eine Schwäche leisten.

Journalistinnen wollen Bilder und Berichte liefern, die durch Information aufrütteln. Um das zu leisten, brauchen sie eine emotionale Distanz zu den Ereignissen. „Fakten, der eigene Augenschein und Aktualität“ wurden in der Diskussion als die wichtigsten journalistischen Prinzipien genannt. Frauen sehen eher die Folgen, die jeder Krieg nach sich zieht. Ihnen ist vielleicht klarer als Männern, daß ein Krieg die Lebensgrundlagen eines Landes vernichtet. Und sie wissen auch, daß es Frauen sind, die nach dem Ende der Kampfhandlungen die zerstörten Strukturen wieder aufbauen müssen. Bei ihren Recherchen bevorzugen sie als Quellen häufig Frauen, die erzählen, wieviele Häuser zerbombt oder wieviel Stück Vieh getötet wurden. Sie fragen seltener die oft jugendlichen Milizionäre, die lediglich prahlen, wieviele Gegner sie mit welchen Waffen umgebracht haben.

Für die vielen jungen Journalistinnen im Publikum waren diese Erfahrungsberichte vielleicht ein Anstoß für die eigene Berufsplanung. Auf jeden Fall ist es ein Erfolg für weibliche Emanzipationsbestrebungen, daß Frauen in der Kriegsberichterstattung mit ihrer Arbeit so viel Anerkennung finden.

Schlüsselqualifikationen

Argumentationstraining für Frauenbeauftragte

Neugewählte kommunale Frauenbeauftragte sind oft mit verkrusteten Strukturen, gut organisierten Männernetzwerken und einem riesigen, vage formulierten Aufgabengebiet konfrontiert. Effiziente Methoden der Einarbeitung, mit denen unnötige Reibungsverluste vermieden und Stresssituationen bewältigt werden können, sind in solchen Situationen sehr hilfreich.

Für die *Elisabeth-Selbert-Akademie* war das der Anlaß, im September ein spezielles Argumentationstraining anzubieten, das **Marion Bredebusch**, wissenschaftliche Mitar-

beiterin der Frauenbeauftragten an der Universität des Saarlandes, leitete. Auf der Grundlage des saarländischen Gleichstellungsgesetzes informierte sie die Neugewählten über die Rechte und Pflichten einer Frauenbeauftragten. Mit Argumentationsübungen und Rollenspielen wurden (Konflikt-) Situationen aus dem Berufsalltag thematisiert und an individuellen Lösungen gearbeitet.

Aus diesem Seminar entwickelte sich die Anregung, im nächsten Jahr ein Rhetorikseminar für Frauenbeauftragte anzubieten.

Vereinsmanagement für Frauen

Deutschland ist das Land der Vereine. Trotzdem klagen sie seit Jahren alle über dieselben Sorgen: strukturelle Probleme, Nachwuchsmangel, Geldsorgen.

Das Seminar „Vereinsmanagement“ des Mainzer Büros bot Gelegenheit, nach neuen Wegen in der ehrenamtlichen Arbeit zu suchen.

Gerade Frauen haben in den letzten 20 Jahren in frauenpolitischen Aktionsfeldern zahlreiche Vereine gegründet, die oftmals über die eigentliche Vereinsarbeit hinaus einen Zweckbetrieb unterhalten. Dabei gerät das ehrenamtliche Element der Vereinsarbeit zunehmend in Bedrängnis, mit allen negativen Folgen für den Verein und mittelfristig auch für den Zweckbetrieb.

Die Arbeit der Vereine soll mit diesem Projekt nicht professionalisiert, sondern effektiver gestaltet werden. Der Verein als gewachsene Organisationsform soll erhalten bleiben. Zur Zukunftssicherung gehört unter anderem die dauerhafte finanzielle Absicherung und die positive Präsentation in der Öffentlichkeit, vor allem aber die Mitgliederarbeit. Über die Analyse des Ist-Zustandes von Vereinen kann man zu Handlungsansätzen für eine effektive, die Mitglieder motivierende Vereinsarbeit gelangen.

In diesem Prozeß soll das „Vereinsmanagement für Frauen“ Hilfestellung und Anregungen geben und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Vereinsfrauen bieten.

Förderung der Führungs- und Managementkompetenzen von Frauen

Das Projekt *Management und Politik* hat in diesem Jahr insgesamt 63 Seminare angeboten, an denen 345 Frauen teilnahmen. Das entspricht einem Anteil von knapp 42 Prozent. In den offen ausgeschriebenen Modulen des Ausbildungsgangs *Organisationsmanagement* und den drei Spezialtrainings *Kommunikations-*, *Veranstaltungs-* und *Projektmanagement* liegt der Frauenanteil zur Zeit bei 49 Prozent. Unter den AbsolventInnen der Ausbildungsgänge sind exakt die Hälfte Frauen, bei den Neuaufnahmen zeigt die Waage inzwischen sogar ein leichtes weibliches Plus an. Nach wie vor legen die Frauen mehr Tempo vor als die Männer: Der „Rekord“ mit fünf Monaten Ausbildungszeit für die Qualifikation im Organisationsmanagement wird von einer weiblichen politischen Nachwuchsführungskraft gehalten.

Im Rahmen der systematischen Seminar-evaluierung werden die TeilnehmerInnen regelmäßig nach ihrer Kritik und ihren Wünschen befragt. Die Ergebnisse dieser Erhebung belegen, daß sich die Qualifizierungsbedürfnisse von Männern und Frauen (bisher) nicht unterscheiden. Dennoch wurde Ende 1997 der zukünftige Qualifizierungsbedarf getrennt nach Geschlechtern

erhoben. Die Anfang 1998 vorliegenden Resultate sollen helfen, das Inhaltsprofil bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und dabei gegebenenfalls spezielle Angebote für Frauen einzuplanen.

Das Seminar *Frauen und Macht* für weibliche Nachwuchsführungskräfte aus Nordrhein-Westfalen ist 1997 erstmals und mit großem Erfolg angeboten worden. Junge Frauen, die sich in der politischen Jugendverbandsarbeit engagieren, tauschten ihre Erfahrungen mit Dominanzverhalten und Machterhaltungsstrategien in männlich geprägten Strukturen aus. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung zum Umgang der Geschlechter mit Macht setzten sie sich mit ihrem individuellen Verhältnis zu politischer Macht auseinander. Sie befaßten sich mit den Erfolgsvoraussetzungen von Frauen-Karrieren, dem Verhältnis von fachlicher und politischer Kompetenz und der zentralen Rolle des *networking*. In verschiedenen Trainingssequenzen verbesserten sie ihre Argumentationskompetenz und den authentischen und überzeugenden Auftritt bei Diskussionen in männlich dominierten Gremien.

Beschäftigungschancen von Frauen in der digitalen Arbeitswelt

Die digitale Arbeitswelt hat uns eingeholt. Die Verunsicherung von Frauen in bezug auf die zukünftige Entwicklung in der Multimediawelt ist groß. Sie stellen sich die Frage, ob der Computereinsatz zwangsläufig Arbeitsplätze vernichtet? Welchen Anforderungen müssen Frauen künftig genügen, um mit der rasanten Entwicklung Schritt halten zu können? Welche neuen Berufsbilder werden geschaffen und welche Bedeutung wird die Telearbeit haben? Wird sie ein Mittel sein, um endlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen?

ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Industrie beschäftigten sich anlässlich einer Veranstaltung des *Gesprächskreises Frauenpolitik* im Juni, die von der Bundestagsabgeordneten **Ulla Schmidt** geleitet wurde, mit diesen Fragen. Die Meinungen über Art und Umfang des Einflusses, den der Einsatz von Multimedia-Technologien auf die Beschäftigung haben wird, gehen auch unter den Fachleuten auseinander. Einigkeit besteht lediglich darüber, daß sich sowohl die Berufsstruktur als auch Arbeitsinhalte und -formen tiefgreifend verändern werden. **Dr. Margarita Mathiopoulos**, Professorin an der TU Braunschweig, unterstrich in ihrem Beitrag besonders die positiven Herausforderungen einer digitalen Zukunft, die mit den Schlüsselwörtern Medienkompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Leistungsorientierung verbunden sind.

Annelore Chaberny, Leiterin des Referats für Frauenbelange bei der Bundesanstalt für Arbeit, prognostizierte Beschäftigungszuwächse für Frauen in den Bereichen Informatik, Design und Betriebswirtschaft, in denen Vertrieb und Herstellung von Hard- und Software einen immer größeren Raum einnehmen werden. Traditionell Frauen zu-

geschriebene soziale Kompetenzen werden in Zukunft stärker gefragt sein. Neue Berufsfelder im Bildungs- und Medienbereich (z.B. als Multimediatrainerin) bieten Frauen aufgrund ihrer großen Kommunikationsfähigkeit gute Beschäftigungschancen. Schließlich kann die Flexibilisierung von Arbeit, insbesondere die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitsort, Frauen die Möglichkeit bieten, Erwerbsarbeit leichter in ihren individuellen Lebensentwurf zu integrieren.

Ein konkretes Beispiel für die Berufschancen von Frauen im Bereich neuer Kommunikations- und Informationstechnologien ist die *Deutsche Telekom AG*. Für ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik wurde ihr im Vorfeld der Düsseldorfer TOP 97-Messe das Prädikat „Total E-Quality“ verliehen.

Elisabeth Thiel, regionale Gleichstellungsbeauftragte bei der Telekom, präsentierte das Unternehmenskonzept zur Förderung des Frauenanteils in technischen Bereichen. Sie verwies auf das innovative Potential, das Frauen mit ihrem praxisorientierten Technikverständnis und ganzheitlichen Denken einbringen könnten. In einem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen sind diese Fähigkeiten unentbehrlich.

Im Ausbildungsangebot der Telekom wird dem Rechnung getragen. Ab September 1997 bietet das Unternehmen neue Berufsfelder in der Informationstechnik an, die sowohl gewerblich-technische als auch kaufmännische Inhalte vermitteln. Junge Frauen, die an diesen Ausbildungsgängen teilnehmen, werden durch die Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“ begleitet, das von der Deutschen Telekom, dem *Bundesministerium für Bildung und*

Forschung und der *Bundesanstalt für Arbeit* ins Leben gerufen wurde.

Neben den vielfältigen Chancen birgt der Multimediaeinsatz jedoch auch Beschäftigungsrisiken. Kaum bestritten wird, daß die neuen Technologien umfangreiche Rationalisierungseffekte nach sich ziehen, auch im Bereich typischer Frauenarbeitsplätze. Als weitere Gründe für den Wegfall von Arbeitsplätzen für Frauen nannten die ExpertInnen

- den Stellenabbau in typischen Frauenbereichen wie Handel, Banken, Versicherungen und dem öffentlichen Dienst,
- die Nichtberücksichtigung von Frauen bei technischen Weiterbildungsangeboten in den Betrieben,
- die Tendenz, Frauen in ungeschützte und gering qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse abzudrängen (z.B. Scheinselbstständigkeit, Heimarbeit).

Telearbeit, ein Konzept, das eng mit der Einführung von Multimedia-Technologien verbunden ist, wurde in der Veranstaltung sehr kontrovers diskutiert. Der Aussicht, mit Telearbeitsplätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich zu erleichtern setzten die KritikerInnen die Risiken dieses Modells entgegen. **Cornelia Brandt**, Frauenreferentin beim *Bundesvorstand der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft*, warnte, daß Teleheimarbeit zu einer Isolierung am Arbeitsplatz führe. Es fehle die betriebliche Kooperation sowie die Möglichkeit eines Informationsaustausches mit KollegInnen. Die „selbständige“ Arbeit zu Hause stelle außerdem hohe Anforderungen an Selbstorganisation und Arbeitseinstellung und sei oft schwer mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Ein besonderes Problem sei auch die Bewertung und Kontrolle der Arbeit. Was geht in die Arbeitsbewertung ein, nur die Tätigkeit am

Computer oder auch Gespräche mit KollegInnen zur Koordinierung der Arbeitsabläufe? Schließlich sei die Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig nicht geklärt. Oft handele es sich um sozial ungeschützte Beschäftigungen.

Trotzdem gibt es Konstellationen, in denen Telearbeit durchaus attraktiv sein kann, z.B. für Frauen im Erziehungsurlaub oder für Frauen in ländlichen Regionen mit nur geringem Beschäftigungsangebot. Die interessanteste Variante ist vielleicht die „alternierende Telearbeit“. Die Kombination von Arbeitsphasen im Betrieb und am heimischen Arbeitsplatz beugt der Isolierung der TelearbeiterInnen und der einseitigen Arbeitsbewertung vor.

Als Fazit nannten alle RednerInnen übereinstimmend die individuelle Anpassung an die Erfordernisse der Informationsgesellschaft als größte Herausforderung. Das lebenslange Lernen ist zur Regel geworden und macht eine systematische Weiterentwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung notwendig.

Nur numerisch seien hier Forderungen an die Politik aufgeführt, die DiskutantInnen aus dem Plenum formuliert haben:

- Die Entwicklung von Strategien, mit deren Hilfe die Politik den technologischen Wandel aktiv begleiten kann, um gesellschaftliche und individuelle Risiken zu minimieren.
- Eine moderate Förderung innovativer Technologien ohne die Abschätzung ihrer Gesellschafts- und Sozialverträglichkeit zu vernachlässigen.
- Die Anpassung der Sozialsysteme (Arbeitsrecht, Datenschutz) an sich verändernde Arbeitsbedingungen.
- Die Verankerung des Gleichberechtigt-

gungsgrundsatzes in allen Politikfeldern. Nur so können Frauen ihre Kompetenzen und Qualifikationen in die Arbeits- und Berufswelt einbringen.

- Beschäftigungspolitische Maßnahmen, die sicherstellen, daß Teilzeit- und Teleheimarbeit nicht zu neuen Bereichen ungeschützter Beschäftigung werden.

Informationstechnologien und gesellschaftliche Verantwortung

„Einfach anfangen und selber tun. Alles andere nutzt nichts. Forderungen stellen hilft auch nichts. Auf gar keinen Fall zurücklehnen und sagen: Oh Gott, die Technologie und die Männer, da habe ich doch keine Chance.“

Mit diesem Rat richtete sich **Louise Morgan-Hommer**, Leiterin der Abteilung Strategie, Marketing und Geschäftsentwicklung der *Financial Services Siemens Nixdorf Informationssysteme AG* an junge Frauen, um sie zu ermutigen, sich den Herausforderungen und Chancen der Informationsgesellschaft zu stellen.

Morgan-Hommer, verantwortlich für die weltweite Vermittlung von Informationstechnologielösungen, ist eine der zahlreichen jungen Frauen aus Wissenschaft, Forschung und Management, die das *Referat Frauenpolitik* im Mai 1997 zu einer Fachtagung nach Hamburg eingeladen hatte. Im Mittelpunkt standen die neuen Informations- und Kommunikationsmedien, ihre Auswirkungen auf die gesellschaftliche Entwicklung und vorhandene Gestaltungsspielräume für ihren Einsatz.

Die Tagung eröffnete eine neue Veranstaltungsreihe „Junge Frauen aus Wissenschaft, Forschung und Management im Dialog“, bei der die Bundestagsabgeordnete **Ulla Schmidt** die Schirmherrschaft übernommen hat. Ziel ist es, die Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen von Frauen in ver-

antwortungsvollen Positionen zu bündeln und ihnen in Zeiten des Umbruchs mehr Gewicht zu geben.

Gegenwärtig erleben wir eine Phase der rasanten gesellschaftlichen und ökonomischen Wandlungen. In diesem Prozeß spielen Wissenschaft und Technik, insbesondere die neuen Informationstechnologien, eine bestimmende Rolle. Mit der Entscheidung für bestimmte Technologien werden heute die Weichen für die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung gestellt.

Viele Frauen betrachten diese Tendenz mit Sorge. Sind es doch gerade sie, die von ihren negativen Folgen betroffen sind. Die neuen Systeme sind zwar für alle Menschen in unserem Land außerordentlich wichtig. Faktisch sind die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen im Hinblick auf Einführung und Anwendung innovativer Technologien aber noch immer männlich dominiert, genauer gesagt von Männern über 50. Erfahrungen und Qualifikationen jüngerer Frauen bleiben meist unbeachtet.

Schon einmal hat das *Referat Frauenpolitik* eine solche Initiative unterstützt. Vor rund zehn Jahren fand sich eine Gruppe junger Wissenschaftlerinnen mit ähnlicher Zielsetzung zusammen. Das Ergebnis ihrer Arbeit fand seinen Niederschlag in der vielbeachteten Publikation „Hat die Technik ein Geschlecht? - Denkschrift für eine andere technische Zivilisation“. Vergleicht man die

damalige Ausgangslage mit der heutigen, so ist zunächst festzustellen, daß sich die Erwartungen und Hoffnungen nicht erfüllt haben, ebensowenig wie die Forderungen der Frauenbewegung auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der technologischen Entwicklung. Frauen stehen heute allerdings - so das übereinstimmende Ergebnis wissenschaftlicher Untersuchungen - dem technischen Fortschritt weitaus aufgeschlossener gegenüber als früher. Von der seinerzeit konstatierten Technikfeindlichkeit ist nur noch wenig zu spüren.

In der Hamburger Auftaktveranstaltung ging es u. a. um folgende Themen: Haben Frauen spezifische Perspektiven und Fähigkeiten in bezug auf neue Informationstechnologien? Welche Gefahren sind mit ihnen verbunden? Wie kann die Medienkompetenz von Frauen gefördert werden?

Den vielbeachteten Thesen der Publizistin **Barbara Sichtermann** zufolge sind Männer in der Kommunikationstechnik vor allem Spieler und Nutzer von Symbolwerten, Frauen hingegen die Funktionalistinnen, die immer auch die Frage stellen: Was nützt es? Diese Sichtweise ermögliche es ihnen, der Verklärung aber auch der Dämonisierung von Technik weibliche Nüchternheit entgegenzusetzen. Wichtig sei, daß Frauen sich sowohl mit den erstaunlichen Möglichkeiten als auch mit den unerwünschten Folgen

neuer Technologien kritisch auseinandersetzen. Man dürfe nicht übersehen, daß sich ein großer Konkurrenzkampf zwischen Jüngeren und Älteren, Frauen und Männern um die neuen Medien und ihre Beherrschung abspiele. „Da wird nicht herrschaftsfrei kommuniziert, da werden Herrschaftsansprüche angemeldet und Informationstechnologien im Machtkampf der Generationen und Geschlechter benutzt“, glaubt die Journalistin.

In den Plenumsdiskussionen zeigte sich, daß die Teilnehmerinnen in den Multimediatechnologien auch große Chancen sahen. Zum einen könnten die neuen Medien eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Lebensplanung und Zeiteinteilung mit sich bringen. Zum anderen eröffneten sie die Möglichkeit, rund um den Globus unabhängig von Ort und Zeit zu kommunizieren, Netzwerke aufzubauen und ungeahnte Möglichkeiten der Informationsbeschaffung zu nutzen.

Übereinstimmung herrschte schließlich in der Forderung, die Medienkompetenz von Frauen zu stärken. Damit sollte so früh wie möglich begonnen werden. Durch entsprechende Curricula und PC-Schulungen, die an die jeweiligen Medien-Interessen von Mädchen und Jungen anknüpfen, sollte die Begabung von Frauen schon in der Schule erkannt und gefördert werden.

Mut zum politischen Engagement

Angesichts wachsender Skepsis gegenüber den politisch Handelnden und sinkender Bereitschaft, sich gesellschaftspolitisch zu engagieren, müssen gezielte Anstrengungen unternommen werden, um Frauen zur Übernahme politischer Verantwortung zu motivieren und zu qualifizieren.

Ziel eines Workshops, den die FES im November in Köln veranstaltete, war es deshalb, Frauen zum Engagement auf kommunalpolitischer Ebene zu ermutigen. Dazu wurde ein breit gefächertes Trainingsprogramm entwickelt, das auf ihre speziellen Bedürfnisse hin zugeschnitten war.

Im ersten Teil des Workshops wurden prominente Kommunalpolitikerinnen wie die Bonner Oberbürgermeisterin **Bärbel Dieckmann**, die Fraktionsvorsitzende im Stadtrat Hückelhoven, **Ludowika Oberbusch** und die Kölner Bürgermeisterin **Renate Canisius** nach ihrem beruflichen und kommunalpolitischen Werdegang, nach Erfolgen, Hindernissen und politischen Fallstricken befragt. Mehrheitlich berichteten sie, daß die Unterstützung durch Frauengruppen und Netzwerke für ihre Kandidaturen und ihre politische Arbeit sehr wichtig gewesen seien. Im zweiten Teil wurden „Schnupper-Arbeitskreise“ zu den Themenfeldern Öffentlichkeitsarbeit, Präsentationstechniken, Durchsetzungsstrategien und Vernetzung (mit Einsatz neuer Technologien und Multimedia) gebildet.

Mit diesem Angebot wurde der Tatsache Rechnung getragen, daß Frauen in der poli-

tischen Auseinandersetzung auch bei hoher fachlicher und politischer Qualifikation und guter rhetorischer Schulung mit größerem Widerstand als Männer zu rechnen haben. Sie werden häufiger unterbrochen, haben öfter mit unfairen und unsachlichen Erwidern zu rechnen, ihre Qualifikation wird schneller in Zweifel gezogen. In vielen Fällen ist die Neigung zu Selbstdarstellung und der Sinn für Machterwerb bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. In politischen Auseinandersetzungen führt das dazu, daß Männer es leichter haben, ihre Vorstellungen durchzusetzen, auch wenn dies mit der Qualität der Beiträge nicht zu begründen ist.

In der Abschlußdiskussion begrüßte die Mehrheit der Teilnehmerinnen ein an den Bedürfnissen von Frauen orientiertes Trainings- und Schulungsangebot, das die herkömmlichen, meist „gemischt“ durchgeführten Schulungen ergänzt.

Frauennetzwerke - „Seilschaften von Frauen“?

Berufsverbände für Frauen gibt es schon seit Anfang dieses Jahrhunderts. Organisationen, in denen sich Frauen über die Zugehörigkeit zu einem Beruf hinaus in Vereinen zusammenschließen sind erst wenige Jahrzehnte alt. Ziel dieser Netzwerke ist in der Regel die gegenseitige Hilfe in der beruflichen Entwicklung, meist unterstützt durch Weiterbildungsmaßnahmen, und generell Meinungsaustausch und Kommunikation.

„Netzwerke für Frauen“, ein Seminar des Mainzer Büros, zeigte Wege wie Frauen sich in realen oder virtuellen Verbänden organisieren können. Diese Netzwerke bieten Hilfestellung für Frauen, um ein Stück

mehr Gleichberechtigung im gesellschaftlichen Leben zu erlangen.

Die Veranstaltung zeigte deutlich, wieviel schwerer Frauen es haben, dauerhafte Strukturen zu schaffen, die den „Seilschaften“ der Männer vergleichbar wären. Ob sich über elektronische Frauennetze in Zukunft bessere Perspektiven ergeben, bleibt eine offene Frage, die die Teilnehmerinnen im Jahresabstand neu untersuchen möchten.

Die Entwicklung in anderen Ländern belegt, daß Deutschland auf dem Gebiet elektronischer Netzwerke für Frauen noch in den Anfängen steckt.

Zukunftsentwürfe

Arbeit für alle

Unter der Überschrift „Arbeit teilen. Neue Arbeits(zeit)modelle“ veranstaltete das Landesbüro Brandenburg eine Fachkonferenz. Vorrangiges Thema waren neue Arbeitszeitmodelle, die in Ostdeutschland angesichts der immer noch wachsenden Arbeitslosigkeit eine besondere Brisanz haben.

Die RednerInnen stellten laufende Modellprojekte aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen, speziell dem kommunalen Sektor vor. Anhand dieser Erfahrungsberichte zeigte sich, daß die Umgestaltung herkömmlicher Arbeitszeitmodelle und Arbeitsabläufe nicht nur positiv auf die Beschäftigungsquote wirkt, sondern durch verbesserte Organisation und mehr Teamarbeit auch zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beitragen kann.

Gerade Frauen interessieren sich oft für neue Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Familie, Fortbildung und andere Interessen leichter in Einklang bringen zu können. Viele Männer teilen dieses Bedürfnis inzwischen. Gleichzeitig befürchten sie aber, daß vor allem Modelle etabliert würden, die mit besonders niedrigen Einkommen die privaten Haushalte weiter belasten würden.

Ein Vorbild ist auf diesem Gebiet die Stadt Frankfurt/Oder: Hier hat die Stadtverwaltung mit Zustimmung der Beschäftigten ab Oktober 1997 die 38- statt der bisherigen 40-Stunden-Woche eingeführt, allerdings ohne Lohnausgleich. Den MitarbeiterInnen werden als Gegenleistung für fünf Jahre ihre Arbeitsplätze garantiert. Fürs erste ist der geplante Arbeitsplatzabbau damit ge-

stoppt. Darüber hinaus bekommen ungefähr 75 Auszubildende, die kaum Chancen für eine Anstellung hatten, die Aussicht auf einen festen Arbeitsplatz in der Verwaltung.

In Brandenburgs Wirtschaft könnte die Einführung von Mobilzeit und anderen Varianten der Flexibilisierung bis zu 30.000 neue Arbeitsplätze schaffen, prognostizierte das *Progreß-Institut für Wirtschaftsfor-*schung in Teltow. Zusätzlich könnten auf diesem Wege weitere Kündigungen vermieden werden. Allerdings zeigt die Untersuchung auch, daß es im öffentlichen Dienst aufgrund überalterter und festgefahrener Strukturen bei der Umsetzung moderner Arbeitszeitmodelle noch erhebliche Defizite gibt.

Bisher werden diese Vorschläge vor allem von Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, die sich deswegen häufig in schwierigen Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten und Führungskräften befinden. Die TeilnehmerInnen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsvorsitzende und AmtsdirektorInnen aus brandenburgischen Verwaltungen, bestätigten diese Einschätzung.

Im Schlußgespräch kristallisierte sich für zukünftige Seminare der Wunsch heraus, die Veranstaltungen gezielt auf den kommunalen Sektor auszurichten. Gleichstellungsbeauftragten könnten mit diesem Zuschnitt weitere Strategien und Argumentationshilfen an die Hand gegeben werden. Die Umstrukturierung bestehender Arbeitsverhältnisse zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze bekäme damit neue Impulse.

Alterssicherung in Europa

Drei Frauengenerationen aus fünf Ländern diskutierten im Oktober auf Einladung der *Fritz Erler Akademie* über Geschlechterverhältnisse und Alterssicherungsmodelle in Europa. In Zusammenarbeit mit **Dr. Mechthild Veil** vom Herausgeberinnen-Kreis der *Feministischen Studien* wurde für das diesjährige Freudenstädter *Forum Solidarität der Generationen* das Thema „Geschlechterverhältnis und Alterssicherung - nur ein deutsches Problem?“ ausgewählt.

Dr. M. Veil eröffnete das Forum mit einer Defizit-Analyse des deutschen Alterssicherungssystems und seiner Konsequenzen für verschiedene Frauengenerationen in den alten und neuen Ländern. Dieser Beschreibung des negativen Ist-Zustandes stellte **Hille Maurus**, Wahlkreismitarbeiterin der Vorsitzenden des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung Ulrike Mascher, die Vorschläge der SPD-Rentenreformkommission gegenüber. Die deutschen Momentaufnahmen wurden ergänzt durch „Länderberichte“ zu den in europäischen Nachbarstaaten diskutierten Reformmodellen.

Dr. Christopher Prinz vom *Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung* in Wien präsentierte die Ergebnisse einer Studie, die er im Auftrag des österreichischen Frauenministeriums erstellt hatte. Forschungsgegenstand waren Möglichkeiten, „neue Wege der eigenständigen Alterssicherung von Frauen“ zu beschreiben, ohne im Rahmen des dem deutschen nahe verwandten österreichischen System weitere Kosten zu verursachen. Es wurde außerdem untersucht, welche Auswirkungen die vorgeschlagenen Modelle auf verschiedene Gruppen von Frauen haben würden (berufstätige Ehefrauen, Hausfrauen, Spätgeschiedene, Alleinerziehende).

Zum Abschluß dieses Blocks berichtete **Dr. Hannelore Jani** vom *Altersforschungsinstitut* in Prais über aktuelle Entwicklungen der französischen *sécurité sociale*.

Als Personifizierung des direkten Zusammenhangs der Kämpfe von Frauen um Gleichberechtigung und den Auseinandersetzungen um ihre eigenständige soziale Sicherung trat **Dr. Emilie Lieberherr** aus Zürich auf. Die Gewerkschafterin und Frauenrechtlerin hat alle Nachkriegskämpfe um das Frauenstimmrecht in der Schweiz mit ausgefochten, wurde als erste Frau in die Zürcher Stadtregierung gewählt und hat dort über Jahre die soziale Arbeit der Stadt geprägt. Sie hat als Mitglied des Ständerats, der zweiten Kammer des Berner Parlaments, die für die eigenständige Alterssicherung der Frauen so entscheidende 10. Revision der AHV (Arbeitslosen-Hilfverordnung) mitgestaltet. Schließlich hat sie nach ihrer aktiven Zeit als Politikerin in Stadt, Kanton und Bund das Amt der Präsidentin des Schweizerischen Rentnerverbandes übernommen. In ihrem Referat warb Dr. Lieberherr dafür, daß sich die Frauengenerationen nicht auseinanderdividieren lassen dürften. Ihre politischen und sozialen Interessen könnten nicht getrennt betrachtet werden.

Einen besonders starken Eindruck hinterließ der Beitrag über soziale Rechte der Frauen in Schweden: Unterstützt von **Kay Förster**, der Tochter Alva Myrdals, veranschaulichte die 80jährige Frauen- und Altersrechtlerin **Tullia von Sydow**, Mutter des gegenwärtigen schwedischen Verteidigungsministers, die grundlegenden Unterschiede zwischen dem schwedischen und dem deutschen System: Er liegt darin, ob ein Sozialstaat die Gleichheit der Geschlechter als eine seiner Grundlagen und eines seiner vorrangigen

gesellschaftspolitischen Ziele betrachtet, oder ob Gleichheit, Gleichstellung und Gleichberechtigung nur einige unter vielen Maßstäben sind, die man nachträglich an ein System der Alterssicherung anlegt, um seine Plausibilität, wenn schon nicht seine Legitimität zu belegen.

Zum Abschluß faßte **Dr. Kirsten Scheiwe** vom *Mannheimer Institut für Europäische Sozialforschung* die Forderungen der jüngeren Frauengenerationen mit ihren „Patch-

work-Lebensläufen“ zusammen. Neben dem Zugang zur Erwerbstätigkeit, den Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Frauen sichern müssen, bleibt der Zugang zu einer eigenständigen Alterssicherung entscheidend für die soziale Gleichheit von Frauen und Männern. Ein Zugang, der Frauen nicht das Erreichen männlicher Standard-Erwerbs-Verläufe abverlangt, die auch viele Männer heute und erst recht in Zukunft nicht erfüllen können.

Expertisen

(Inhaltliche Kurzbeschreibungen)

Frauenpolitische Expertisen des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung

1. Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz
2. Vom gesellschaftlichen Umgang mit der Qualifikation von Frauen
3. Zur Zukunft des Hausarbeit
4. In der Zukunft wieder Reservearmee? Frauen und demographischer Wandel
5. Die Doppelverdienerin
Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz
6. Berufe brauchen kein Geschlecht
Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen
7. Ist die Verwaltungsreform geschlechtsneutral?
8. Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung
9. Der Tauschwert sozialer Qualifikation
10. Das Geschlecht als Bremse?
Lebenswirklichkeit junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation
11. Das 654-Milliarden-Paket
Zur Neuorganisation privater Dienstleistungen

Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz

Die Grundpfeiler der Institution Ehe, deren besondere Bedeutung im Grundgesetz noch einmal verankert ist, verändern sich, die Geschlechterbeziehungen werden nicht mehr so traditionell gelebt. In vielen Fällen ist die Ehe nicht mehr eine Beziehung auf Lebenszeit, es fehlt immer mehr an der öffentlichen Deklaration, die eheliche Lebensgemeinschaft muß nicht mit der Wohngemeinschaft übereinstimmen, die sexuelle Treue wird anders verstanden als früher und immer häufiger ist die Ehe keine Basis für Elternschaft mehr. Aus der Analyse der Vielzahl heute gelebter Formen von Geschlechterbeziehungen werden

staatliche Regelungen, die alle auf der traditionellen Ehevorstellung basieren, kritisch hinterfragt. Selbst für die Frauen, die sich auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung einlassen, gibt es durch die traditionelle Ehe selten einen wirklichen Schutz. Für sie kumulieren vielmehr die Nachteile spätestens im Fall des Todes des Ehemannes oder der Scheidung. Angesichts dieser Veränderungen in der Lebenswirklichkeit von Paaren erscheint es angemessener, mit Privilegien und dem besonderen Schutz des Staates erst dort anzusetzen, wo Kinder oder Hilfsbedürftige zur Lebensgemeinschaft gehören.

Vom gesellschaftlichen Umgang mit der Qualifikation von Frauen

Qualifikationskonzepte sind nicht geschlechtsneutral, sondern mit Geschlechterstereotypen verknüpft. Dabei ist immer die Unterlegenheit der Frau dem Manne gegenüber impliziert. Zunächst wird herausgearbeitet, daß Qualifikationskonzepte soziale Konstrukte sind und politisch gestaltet werden. Darüber hinaus werden die androzentrischen Elemente gängiger Qualifikationskonzepte identifiziert und Gegenkonzepte aus der Frauenforschung diskutiert. Herrschende Konzepte beziehen sich nur auf den Erwerbsarbeitsteil der Arbeitskraft und damit nur auf Fähigkeiten, die für marktförmig organisierte Arbeit gebraucht werden. Frauen arbeiten aber zusätzlich im Nicht-

erwerbsbereich. Die dort erworbenen Fähigkeiten bekommen traditionell nicht den Rang von Qualifikationen. Das in der Frauenforschung entwickelte Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens scheint nicht sehr geeignet, die speziellen Fähigkeiten von Frauen zu erfassen. Es folgt dem Muster einer Geschlechterpolarität und gerät in die Gefahr, die Differenz zwischen den Geschlechtern zu idealisieren und damit wiederum Festlegungen sowohl für Männer als auch für Frauen zu treffen. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen scheint demgegenüber geeigneter, wenn es um die Fähigkeiten, die im Nichterwerbsarbeitsbereich erworben werden können, ergänzt wird.

Zur Zukunft der Hausarbeit

Die privat und von Frauen geleistete Arbeit in den Haushalten wird nicht nur in der Statistik verdrängt. Frauen leisten aber Zweidrittel der insgesamt gesellschaftlich anfallenden Arbeitsstunden, Männer dagegen nur das verbleibende Drittel. Ein Blick in die Geschichte zeigt, welche tiefgreifenden Veränderungen in den Arbeitsinhalten und in der Arbeitsorganisation der heute sogenannten „Hausarbeiten“ es immer schon gegeben hat. Die Frauenbewegung hat auf die Bedeutung dieser Hausarbeit immer wieder hingewiesen, die Debatte um

den Lohn für Hausarbeit entfacht. Ein Blick auf Alternativen zur privaten Hausarbeit in anderen Ländern kann Anregungen geben, auch in der Bundesrepublik neue Formen dieser Arbeit zu entwickeln. Dabei ist es wichtig, politisch zu entscheiden, welche Arbeiten aus der Unbezahltheit herausgenommen und zum infrastrukturellen Angebot umgestaltet werden sollen, und wie eine egalitäre Verteilung der unbezahlt verbleibenden Arbeiten zwischen den Geschlechtern zu unterstützen ist.

In Zukunft wieder Reservearmee? Frauen und demographischer Wandel?

Wenn man glaubt, daß der zu erwartende Schrumpfungprozeß der Bevölkerung zu erhöhten Chancen der Frauen führen wird, sich durch Erwerbsarbeit eine eigenständige Existenz bis ins Alter zu sichern, dann trägt diese Hoffnung. Eine automatische Entwicklung in dieser Richtung wird es nicht geben. Die Prognosen zur Entwicklung der Erwerbsarbeitsverhältnisse, der Erwerbsarbeitssegmente und der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zeigen, an

welchen Stellen frauenpolitische Aktivitäten notwendig sind, um das Ziel der eigenständigen Existenz von Frauen durch Erwerbsarbeit zu erreichen. Insbesondere die im Moment zu beobachtende Tendenz der Privatisierung von Haus- und Sorgearbeit führt dazu, daß Frauen nicht nur ökonomisch unsicherer leben, sondern daß ihnen auch der Erwerbsarbeitsmarkt immer weiter verschlossen wird.

Die Doppelverdienerin Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz

Erwerbstätige Frauen erhalten im Durchschnitt etwa ein Drittel weniger Entgelt als Männer, und die Schere im Verdienst zwischen den Geschlechtern wird noch weiter auseinanderklaffen, da die Übernahme der tariflichen Bestimmungen in Ostdeutschland noch nicht ganz vollzogen ist. Als

Hauptgrund für die Lohndiskriminierung wird das Ernährermodell, auf dem auch tarifpolitische Entscheidungen basieren, herausgearbeitet. Solange die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung besteht und das Einkommen des Mannes als Hauptverdienst für die Familie gilt, solange werden Frauen

Schwierigkeiten haben, den gleichen Lohn für ihre gleichwertige Arbeit zu erhalten. Als Strategie zum Abbau der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ist deswegen die private und unbezahlte Erziehungs- und Pflegearbeit in ihrer Struktur so zu verän-

dern, daß sie allen, die sie leisten, eine ökonomische Grundsicherung bieten kann. Für die gewerkschaftliche Lohnpolitik zeigt das schwedische Beispiel, daß eine gezielte Frauenlohnpolitik als Lohnstrukturpolitik die Diskriminierung beheben kann.

Berufe brauchen kein Geschlecht

Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen

Ein diskriminierender Widerspruch zeigt sich, wenn einerseits soziale Kompetenzen im beruflichen Handeln immer stärker an Bedeutung gewinnen, andererseits diese Kompetenzen, wenn sie in Frauenberufen gebraucht werden, weiterhin unterbewertet bleiben. Als ein Grund für die weiter bestehende Abwertung wird die gesellschaftlich produzierte Vergeschlechtlichung der sozialen Fähigkeit herausgestellt. Diese Vergeschlechtlichung von Berufen und Handlungspotentialen führt dazu, daß die Hierarchie zwischen den Geschlechtern immer wieder und mit vielfältigen Mechanismen

hergestellt wird. Dieser Prozeß kann durch eine Relativierung der Kategorie Geschlecht, durch eine Minderung ihrer Bedeutung unterbrochen werden. Dazu muß die Verknüpfung von Geschlecht und Beruf sowie von Geschlecht und Handlungspotentialen aufgelöst werden, und der Wert sozialer Fähigkeiten für berufliches Handeln so bestimmt werden, daß auch die in Frauenberufen erforderliche soziale Kompetenz als soziale Qualifikation anerkannt und entsprechend höher bewertet werden kann.

Ist die Verwaltungsreform geschlechtsneutral?

Die Expertise greift das Defizit des herrschenden Diskurses zur Verwaltungsreform auf und thematisiert die Geschlechterfrage. Sie zeigt, an welchen Stellen der Debatte und konkreter Reformprozesse insbeson-

dere die Interessen von Frauen zu berücksichtigen sind und welche Konsequenzen dies für die Gestaltung der Reformen haben müßte.

Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung

Im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes, Abteilung Frauenpolitik, wurde ein Gutachten erstellt, in dem der Frage nachgegangen wird, welchen Beitrag die Tarifpolitik zur Aufrechterhaltung, aber auch zum Abbau der geschlechtshierarchischen Lohndifferenz leistet. Dabei werden Bewertungskriterien für die Erwerbsarbeit, die Strukturen der Tarifverträge, sowie die

herrschende Entgeltdifferenzierung kritisch überprüft und Veränderungen aufgezeigt. Es werden Strategien beschrieben, mit denen die Frauen selber die Tarifpolitik beeinflussen können: durch Diskussion zur solidarischen Lohnpolitik, durch eine Demokratisierung der Tarifpolitik sowie durch gezielte Aufwertungskampagnen für die den Frauen zugewiesenen Arbeiten.

Der Tauschwert sozialer Qualifikation

Mit dieser Expertise werden Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojektes zu der Frage „Was ist soziale Qualifikation?“ so umgesetzt, daß sie für die Tarifpolitik nutzbar werden. Ausgangspunkt ist die empirisch erwiesene Erkenntnis, daß in jedem beruflichen Handeln Anforderungen an die soziale Qualifikation gestellt werden und

daß diese Anforderungen immer mehr wachsen. Insbesondere in den unteren Lohngruppen würde die Aufnahme des Anforderungsmerkmals "Soziale Qualifikation" zu einer etwas gerechteren Entlohnung führen, die insbesondere den Frauen zugute käme.

Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeit junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation

In dieser Expertise wird der in der Frauenforschung heftig diskutierte Ansatz der Dekonstruktionstheorie auf die Frage angewendet, warum immer weniger junge Frauen sich gewerkschaftlich engagieren. Dabei werden zum einem die gängigen Adoleszenztheorien und die Befunde über

"die" jungen Frauen kritisch aufgearbeitet, zum anderen aber auch die Faktoren bestimmt, die in den Strukturen und in der Politik der Gewerkschaften als Großorganisationen liegen und die dazu führen, daß die Geschlechterdifferenz auch von hier immer wieder aufs Neue reproduziert wird.

Das 654 Milliarden Paket Zur Neuorganisation privater Dienstleistungen

Aktuelle politische Bemühungen um die Veränderung der privat organisierten Hausarbeit („Stichwort Dienstmädchenprivileg“) aus der Perspektive einer feministischen Arbeitstheorie werden diskutiert. Dabei wird deutlich, wie konservative Modellvorschläge die immer noch vorhandenen patri-

archalen Strukturen der Familienbeziehungen weiter verstärken. Demgegenüber wird aufgezeigt, wie Modelle und Konzepte von Dienstleistungspools bzw. Agenturen aussehen müssen, um die Interessen der Frauen an einer eigenständigen ökonomischen Existenz besser zu verwirklichen.

Frauenpolitische Projekte in der internationalen Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Vereinten Nationen haben sich 1992 auf der Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro auf ein Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert geeinigt, das unter dem Namen „Agenda 21“ in einer breiten Öffentlichkeit diskutiert wird und auch auf der Ebene der nationalen Politik eine zunehmend wichtige Rolle spielt.

Ein herausragendes Charakteristikum der Agenda 21 ist die Betonung frauenpolitischer Aspekte in den zentralen Politikbereichen Umwelt, Ökonomie, Soziales und Entwicklung. Sein ganzheitlicher Politikansatz macht dieses Aktionsprogramm für die Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung so interessant. Forderungen sind unter anderem:

- die Erhöhung des Frauenanteils bei politischen Entscheidungen, bei Planung, Beratung und Management,
- die Partizipation von Frauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen,

- die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Frauen,
- Aus- und Weiterbildungsangebote für Frauen, auch in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen,
- der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen wie Wasser, Boden, Kredite und Technologien.

Die thematischen Schwerpunkte der Agenda 21 sind seit einigen Jahren fest in das Konzept unserer internationalen Arbeit integriert. Die MitarbeiterInnen in den Länderbüros orientieren ihre Projekte an diesen Kriterien und suchen vor Ort nach KooperationspartnerInnen, deren Ziele dem Aktionsprogramm entsprechen. Die Konzentration auf die Politikbereiche der Agenda spiegelt sich auch in den vorliegenden Projektberichten.

Internationaler Dialog

Beispielhafte Projekte aus der Abteilung

Internationaler Dialog

POLITIKFELDER

- Frauen in der Kommunalpolitik (Istanbul/ Türkei)
- Frauenbeauftragte in Kommunen (Israel)
- Politische, ökonomische und soziale Probleme in Mittel- und Osteuropa (Prag/ Tschechien)
- Veränderungen der Frauenrolle in der polnischen Gesellschaft (Warschau/ Polen)
- Russische Frauen und ihre Rolle in der Transformationsgesellschaft (Moskau/ GUS)
- Politische Partizipation von Frauen (Beirut/ Libanon)

SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

- Frauenförderung in ländlichen Gebieten (Ostjerusalem/ Israel)
- Fortbildung für Multiplikatorinnen (Beirut/ Libanon)
- Frauen setzen sich durch (Teplice/ Tschechien)
- Einbindung von Frauen in die Gewerkschaftsarbeit (Malta)

- Qualifizierung von Frauen für politische und gewerkschaftliche Führungsaufgaben (Israel)
- Gesellschaftliche Aufstiegschancen für Frauen (Amman/ Jordanien)

ZUKUNFTSENTWÜRFE

- Beschäftigungsinitiativen für Frauen (London/ Großbritannien)
- Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen für Frauen (Washington/ USA)
- Qualifizierung und Beratung von Existenzgründerinnen (Beirut/ Libanon)
- Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union (Brüssel/ Belgien)
- Die europäisch-mediterrane Migration von Frauen (Brüssel/ Belgien)
- Europäisches Jahr gegen den Rassismus (Brüssel/ Belgien)

Politikfelder

Frauen in der Kommunalpolitik

Mit der Zielsetzung, die kommunalpolitische Kompetenz von Frauen zu stärken, hat das **Büro Istanbul** drei aufeinander aufbauende Seminare/ Workshops durchgeführt. Die Inhalte der Veranstaltungen bezogen sich auf wichtige Gesetze und Organe der Kommunalpolitik, Instrumente der politischen Öffentlichkeitsarbeit sowie die Diskussion wichtiger aktueller Probleme und Lösungsansätze der Kommunalpolitik. Projektpartner für diese Seminare war **TÜSES**, eine türkische Stiftung für wirtschaftliche und soziale Studien. Die Zielgruppe waren Frauen, die in mittleren und

höheren kommunalpolitischen Funktionen tätig sind oder sein wollen.

Parteil PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen unterschiedlicher fachlicher Herkunft (JuristInnen, PolitologInnen, ÖkonomInnen) nahmen als ExpertInnen an den Seminaren teil. In ihren Beiträgen referierten sie wichtige Grundzüge der türkischen Kommunalordnung und diskutierten diese anschließend mit den Teilnehmerinnen. Die Veranstaltungen sollten die fachliche Kompetenz der überwiegend jungen Politikerinnen stärken.

Frauenbeauftragte in Kommunen

Eine Gruppe von Frauenrechtlerinnen, Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen aus **Israel** hatte die Möglichkeit, am Beispiel des Landes Hessen Strukturen und Instrumente der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland zu studieren.

Im Mittelpunkt stand der Gesetzgebungsprozeß, der in den 70er Jahren die Stellung der Frauenbeauftragten in den Kommunen verankert hat und schließlich in die Gleich-

stellungsgesetze der Bundesländer mündete. In Diskussionen mit kommunalen Frauenbeauftragten und lokalen Fraueninitiativen wurde gezeigt, wie intensiv eine Zusammenarbeit im Rahmen von Netzwerken sein kann. Angesichts einer weitgehend unzulänglichen Gesetzgebung zur Gleichstellung der Frauen in Israel können die in Deutschland gesammelten Erfahrungen den Frauen bei den israelischen Kommunalwahlen 1998 praktische Hilfen liefern.

Politische und sozioökonomische Probleme in Mittel- und Osteuropa

Das **Prager Büro** der FES hat im April gemeinsam mit dem *European Forum for Democracy and Solidarity*, den tschechischen Sozialdemokraten und dem *Dr.-Karl-Renner-Institut* die Konferenz „Women in Central and Eastern Europe at the Threshold of the XXIst Century“ veranstaltet.

Zwei Jahre hatte eine Projektgruppe zur Situation von Frauen in Mittel- und Osteuropa gearbeitet und dabei verschiedene regionale Workshops zu politischen, ökonomischen und sozialen Problemen aus frauenspezifischer Sicht organisiert.

Für die Konferenz in Prag hatten sich die Organisatorinnen zum Ziel gesetzt, die Ergebnisse der Vierten Weltfrauenkonferenz (Peking 1995) für die Region Mittel- und Osteuropa umzusetzen und dabei vor allem prioritäre Bereiche aus dem in Peking verabschiedeten Aktionsprogramm auszuarbeiten (Gleichberechtigung in der Politik, Frauenfragen in einer sich verändernden Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, Gesundheits- und Sozialpolitik, Gewalt gegen Frauen) sowie die Kooperation der unterschiedlichen Frauenorganisationen zu verstärken. Bei dieser Gelegenheit trafen Frauen aus sehr verschiedenen Gruppierungen aufeinander. Das Spektrum umfaßte Vertreterinnen von Nichtregierungsorganisationen, Mitglieder der sozialdemokratischen Frauenverbände, Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen und Journalistinnen aus 20 Ländern.

Der Transformationsprozeß in Mittel- und Osteuropa hat für Frauen bislang wenige Vorteile, aber viele Nachteile gebracht. So warnte die EU-Kommissarin **Anita Gradin** in ihrer Eröffnungsrede davor, die Frage des Status von Frauen angesichts der schweren ökonomischen und sozialen Probleme hintanzustellen. Auch die Präsidentin der *Internationalen Sozialistischen Frauen*, **Adrey McLaughlin**, betonte in ihrer Rede, daß die Umgestaltung der ehemals kommunistischen Gesellschaften zu demokratischen Systemen keineswegs automatisch zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern führt. Ganz im Gegenteil: Häufig wird nun nach traditionellen Werten gesucht und somit Frauen die klassische passive Rolle zugewiesen. Doch die Frauen auf der Konferenz waren sich darüber einig, daß eine Gesellschaft ohne Gleichberechtigung der Geschlechter keine demokratische sein kann.

Frauen in der Gesellschaft

Seit 1995 organisiert das **Büro Budapest** das Forum *Frauen in der Gesellschaft* mit dem Ziel, ungarische Frauenorganisationen bei ihrer aktiven politischen und gesellschaftlichen Tätigkeit im Transformationsprozeß Ungarns zu unterstützen. Moderatorin des Forums ist von Beginn an **Katalin Levai**, eine Mitarbeiterin des Arbeitsministeriums.

In diesem Jahr fanden sechs Forumveranstaltungen statt, zu denen jeweils zwei bis drei Expertinnen eingeladen worden waren. Zielgruppen waren Vertreterinnen von Gewerkschaften, Parteien, Frauenorganisationen und der Presse. Die Themen der einzelnen Veranstaltungen lauteten:

- Frauen im politischen Leben Ungarns,
- Frauen im Wirtschaftsleben,
- Frauen in der Familie,

- Prostitution in Ungarn: Vorbereitung des neuen Gesetzes,
- Feminismus in Ungarn,
- Probleme in der Familie: Kindermord, Gewalt gegen Frauen, Armut.

Die bisherige Arbeit des Forums hat dazu geführt, daß zahlreiche Organisationen jetzt die Stellung der Frauen in unterschiedlichen Lebensreichen analysieren und Verbesserungsvorschläge diskutieren. Durch die Medienberichterstattung hat die besondere Situation von Frauen im öffentlichen Diskurs an Bedeutung gewonnen. Die TeilnehmerInnen haben konkrete Vorschläge für die stärkere Partizipation von Frauen und ihren Organisationen im politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Veränderungsprozeß erarbeitet.

Veränderungen der Frauenrolle in Polen

Auch das Büro in Warschau hat seit 1995 einen Frauengesprächskreis: Forum Kobiet (Kobiet ist das polnische Wort für Frauen) wird in Zusammenarbeit mit dem Institut für Soziale Studien - ein führendes sozialwissenschaftliches Institut in Polen - organisiert und konnte sich zu einer der wichtigsten Fraueninitiativen in Polen etablieren. Die Veranstaltungen wurden jeweils von 90 bis 120 InteressentInnen besucht. Das Forum bringt regelmäßig Vertreterinnen mehrerer Frauenorganisationen, Mitglieder des Parlaments und Frauen, die Schlüsselpositionen in Verwaltung und Wirtschaft inne haben zusammen. Der Gesprächskreis hat das Ziel, in Kooperation mit anderen Gruppierungen Veränderungen im gesellschaftlichen Bewußtsein, Reformen des Ehe- und Familienrechts und die Gleichstellung von Frauen und Männern in Polen zu unterstützen.

Knapp zwei Monate nach den Parlamentswahlen organisierte der Gesprächskreis eine Podiumsdiskussion mit dem Thema „Frauen in der Politik nach den Wahlen 97“. Diskutiert wurde die neue Zusammensetzung des Parlaments (13 Prozent der Abgeordneten sind Frauen) und die Möglichkeit der Durchsetzung wichtiger Gesetzesentwürfe, die im alten Parlament nicht verabschiedet wurden. Das Ergebnis war ein Katalog frauenpolitisch relevanter Initiativen (z.B. die Gleichstellung bei der Beschäftigung und der Rentenversicherung), der im neuen Parlament umgesetzt werden soll. Mitwirkende an dieser Veranstaltung waren Prof. Renata Siemienka, Danuta Waniek, bis vor kurzem Leiterin des Präsidialamtes, jetzt Abgeordnete des SLD, Ryszard Bugaj, Vorsitzender der Union der Arbeit, sowie Barbara Labuda, Leiterin des Büros für Soziale Angelegenheiten im Präsidialamt.

Eine 1997 erschienene Publikation des Forum Kobiet zur politischen Aktivität von Frauen („Geschlecht und Wahlen“) analysiert, in welchem Ausmaß das politische Verhalten der polnischen Frauen vom Verhalten der Frauen in westlichen Demokratien abweicht. Als Fazit bestätigte sich die Vermutung, daß die polnischen Parteien für die meisten politischen Ämter ausschließlich Männer aufstellen. Wenn die WählerInnen allerdings die Alternative haben, sich zwischen Mann und Frau zu entscheiden, spielt das Geschlecht nur eine untergeordnete Rolle. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen und beruflichen Gruppe wiegt schwerer.

Im November wurde der Sammelband „Das Bild der Frauen und der Männer in den Medien“, der Öffentlichkeit vorgestellt. Beschrieben wird das nach wie vor asymmetrische Bild von Frauen und Männern in polnischen Medien und Lehrbüchern. An zahlreichen Beispielen machen die Beiträge sichtbar, wie die traditionell vorgegebene Rollenteilung in jeder Generation reproduziert wird.

Schließlich hat das Forum die Untersuchung „Frauen und Männer auf dem Weg zum Erfolg“ durchgeführt. Zuvor hatte es keinen systematischen, auf wissenschaftlichen Methoden basierenden Vergleich der Berufschancen von Frauen und Männern in Polen gegeben.

Die Studie analysiert die Lebensläufe von je 50 Frauen und Männern, die in Wirtschaft, Verwaltung und Politik Karriere gemacht haben. Unterschiede und Gemeinsamkeiten „männlicher“ und „weiblicher“ Karrieren werden vor dem Hintergrund kultureller, politischer und wirtschaftlicher Rahmendaten erörtert. Dabei wird ein großes Gefälle

zwischen den Berufschancen von Frauen und Männern offensichtlich.

Für das erste Quartal 1998 plant das Forum

Kobiet Podiumsdiskussionen zu den Themen „Hohes Alter als ein geschlechtsspezifischer Faktor“ und „Frauenlobby im Parlament“.

Russische Frauen und ihre Rolle in der Transformationsgesellschaft

Das Büro Moskau hat im November eine Konferenz zur Rolle der Frau in der modernen Gesellschaft an der Schwelle zum 21. Jahrhundert organisiert, auf der sich russische und deutsche Frauengruppen austauschen konnten.

In einer Studie („Russische Frauen und ihre Rolle in der Transformationsgesellschaft“) wurde, altersspezifisch und sozial differenziert, die Situation von Frauen in der gegenwärtigen Phase radikaler gesellschaftlicher Umbrüche untersucht. Im Gegensatz zu anderen osteuropäischen Ländern wurde

die Präsenz von Frauen während der letzten Jahre in den dynamischen Wirtschaftssektoren (Handel, Banken, Dienstleistungen) gestärkt. Von dieser Tendenz ausgenommen sind jedoch Repräsentationsfunktionen in der unmittelbaren politischen Machtausübung. Viele Männer haben mit den veränderten Rollen jedoch große Schwierigkeiten.

Diese Studie dient zur Vorbereitung eines für Anfang 1998 geplanten internationalen Symposiums.

Politische Partizipation von Frauen

Das Büro Beirut hat mit dem Non-governmental-Committee mehrere Seminare zur politischen Partizipation von Frauen organisiert; schwerpunktmäßig mit dem Ziel, Frauen in verschiedenen Regionen Libanons auf die anstehenden Kommunalwahlen 1998 vorzubereiten. Dies wird die erste Kommunalwahl seit 35 Jahren sein, und das Non-governmental-Committee hat sich zur Aufgabe gemacht, das politische Bewußtsein von Frauen zu stärken und die derzei-

tige Anzahl von vier Kommunalpolitikerinnen landesweit deutlich zu erhöhen.

Diese Partnerorganisation wurde 1993 mit Unterstützung der FES im Kontext der nationalen Vorbereitungen für die Weltfrauenkonferenz in Peking gegründet. Mit einem weiteren Projektpartner - dem libanesischen Frauenrat (Lebanese Women Council) - wurden verschiedene Frauengruppen in Ausbildungskursen politisch geschult.

Schlüsselqualifikationen

Frauenförderung in ländlichen Gebieten

Das Büro Jerusalem hat seit Beginn der unabhängigen Projektarbeit in den von Israel besetzten, mit Teilautonomie ausgestatteten (West Bank und Gaza-Streifen) und annektierten (Ost-Jerusalem) palästinensischen Gebieten im April 1995 versucht, bei allen Maßnahmen frauenpolitischen Komponenten zu berücksichtigen. So wurde bei allen Seminarveranstaltungen in Kooperation mit den betreffenden Frauenorganisationen vorab geklärt, welche frauenrelevanten Themen aufgegriffen werden müssen.

Im Juni startete die FES in Zusammenarbeit mit den Women Affairs Technical Committees (WATC) die Förderung von Frauen in den ländlichen Gebieten der West Bank und des Gaza-Streifens. Zunächst wurden 14 Trainerinnen, die vier palästinensische Frauenkomitees repräsentierten, in zweiwöchigen Kursen zu den Themen „Frauenrechte“, „Lobbying“ und „Netzwerkarbeit“

geschult. Daran schloß sich der Aufbau eines Frauennetzwerkes in 20 ausgewählten Dörfern der südlichen West Bank und des Gaza-Streifens und die Nominierung der potentiellen Women leaders in den Dörfern an. Die 60 gewählten Frauen nahmen an acht Trainingskursen zu den oben genannten Themen teil. Darüber hinaus wurden Kommunikationstechniken vermittelt und eine Prioritätenliste mit den politischen Zielen ländlicher Frauen aufgestellt, die im Hinblick auf die ersten palästinensischen Kommunalwahlen für die Arbeit vor Ort sehr wichtig ist.

Das Pilotprojekt mündete in den Aufbau von Frauenzentren, As-Sanabil (Ähre), in den ausgewählten Dörfern. Bei der abschließenden Evaluierung wurde gleichzeitig die Möglichkeit seiner Ausweitung auf vier weitere Regionen der West Bank und des Gaza-Streifens geprüft.

Fortbildung für Multiplikatorinnen

Das Büro in Beirut führte gemeinsam mit UNIFEM, der Frauenorganisation der UNO, und dem syrischen Agrarministerium Fortbildungsseminare für Multiplikatorin-

nen in den ländlichen Regionen Syriens durch. Frauen sollen auf diesem Weg als selbständige Unternehmerinnen stärker in den Wirtschaftsprozeß integriert werden.

Computergestützte Kommunikation und Präsentation für Frauen in Teplice

Unter dem Titel „Frauen setzen sich durch“ fand im Februar in Teplice (Tschechien) das erste Trainingsprogramm zur Professionalisierung in der Berufs-, Partei- und Verbandsarbeit für tschechische Frauen statt. Dieses Seminar wurde auf Initiative des *Referats Frauenpolitik* und der Weiterbil-

dungseinrichtung *MarS*, Teplice, in Zusammenarbeit mit Frauentechnikzentren aus Leipzig und Dresden durchgeführt. Damit wurde eine deutsch-tschechische Kooperation in Form von Workshops, Seminaren und Gesprächskreisen fortgesetzt. In zahlreichen Veranstaltungen, an denen jeweils

deutsche und tschechische -Expertinnen teilnahmen, wurde dieses Programm erarbeitet.

In den gemeinsamen Veranstaltungen hat sich gezeigt, daß ein großes Interesse an Seminaren zum Projekt- und Politmanagement, zur Existenzgründung, an Vermittlung von Verhandlungs- und Durchsetzungsstrategien, an Kenntnissen über europäische Förderprogramme und grenzüberschreitender Projektarbeit sowie an einer Fortbildung in neuen Technologien besteht.

Durch den tiefgreifenden gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Wandel sind Frauen in der Tschechischen Republik mit großen Herausforderungen konfrontiert. Sie erleben eine Arbeitslosigkeit in ungekanntem Ausmaß, die gerade sie besonders hart trifft. All das macht sie aufgeschlossen für Fortbildungsangebote, um dem harten Konkurrenzdruck gewachsen zu sein.

Die Motive für die Teilnahme waren oft ähnlich: individueller Erfolg, den sich die Frauen durch eine zusätzliche Qualifikation im EDV-Bereich erhofften. Die meisten Teilnehmerinnen verfügten bereits über computertechnische Grundlagen, brauchten aber zusätzliche Kenntnisse in Wirtschaftlichkeitsberechnungen und steuerrechtliches Elementarwissen. Außerdem wünschten sie sich ein Seminartraining in Rhetorik, Schulungen für sicheres Auftreten in Verhandlungen und Bewerbungen, Training von Durchsetzungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Interesse an politischem Engagement wurde jedoch nur von wenigen Frauen geäußert. Häufiger war ein generelles, passives Interesse an der politischen Arbeit von Parteien und Organisationen spürbar. Hohe Erwartungen wurden hingegen an ausländische politische (Hilfs-) Organisationen gerichtet, insbesondere aus der Bundesrepublik Deutschland und der EU.

Der erste Teil des Projekts war dem Kommunikationstraining gewidmet. Im Mittelpunkt stand die Übung kommunikativer Kompetenz, Konfliktlösungsstrategien und Konstruktion von Leitbildern. Der zweite Teil bestand aus dem Computerkurs, in dem EDV Grundlagen und die Anwendung moderner Programme vermittelt wurde. Im letzten Abschnitt ging es um Fragen der grenzüberschreitenden Kooperation und Vernetzung. Vertreterinnen der Frauentechnikzentren Leipzig und Dresden sowie von INET (*International Network of Training*) berichteten über Erfahrungen mit transnationaler Projektarbeit und über zukünftige Vorhaben.

Auffallend war das große Interesse der Teilnehmerinnen an den einzelnen Trainingseinheiten. Sie fühlten sich zur Weiterbildung verpflichtet, weil die ökonomischen Veränderungen im Lande für jeden spürbar geworden sind. So ist eine wachsende Frauenerbeitslosigkeit zu verzeichnen, die auch mit abnehmenden Bildungs- und Umschulungschancen für Frauen verbunden ist. Ein weiteres Motiv sind die in Tschechien gegründeten Joint-ventures mit westlichen Unternehmen, in denen nur einer einen Job bekommt, wer eine moderne Ausbildung hat und mehrere Sprachen beherrscht.

Ebenso wie die Motive der Weiterbildung glichen sich auch die Biographien der Teilnehmerinnen: Sie waren vorwiegend zwischen 30 und 40 Jahren alt, hatten zum Teil eine Berufsausbildung mit Hoch- oder Fachhochschulabschluß und bereits mehrjährige Berufspraxis. Rund ein Drittel hatten Familie und Kinder im schulpflichtigen Alter. Einige Frauen hatten sich schon umorientiert, kleine Unternehmen im Dienstleistungssektor gegründet oder waren als Angestellte dort beschäftigt. Für einige war es das Ziel, die Perspektivlosigkeit des Hausfrauenberufs zu beenden, andere waren

arbeitslos und hatte noch keine Orientierung für einen Neuanfang gefunden.

Am Ende der Veranstaltung formulierten die Frauen ihre Wünsche für das folgende Seminar und für die künftige Zusammenarbeit. Der Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf läßt sich danach in folgenden Punkten bündeln:

- Präsentations- und Visualisierungstechniken (Video-Technik, Kurzbeiträge,

Auftreten in der Öffentlichkeit, Körpersprache),

- Durchsetzungs- und Kritikfähigkeit,
- Verhandlungstechniken
- Fortsetzung des Computerlehrgangs,
- spezielle Seminarangebote für Existenzgründerinnen,
- Formulierungsübungen für die Antragstellung bei der EU, bei Stiftungen usw.

Frauen in der Gewerkschaftsarbeit

Das Ziel einer stärkeren Einbindung von Frauen in die Gewerkschaftsarbeit hat das Büro Malta mit zwei seiner Veranstaltungen verfolgt: Eine Tripartite-Konferenz in Zusammenarbeit mit dem Worker's Participation Development Centre (WPDC), der Universität Malta und der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauenfragen, Helena Dalli, thematisierte Probleme von Frauen in der Arbeitswelt. Besonderes Gewicht hatte dabei die Rolle der Gewerkschaften: Eine überwiegend weibliche Belegschaft wird von einem männlichen Management geführt und von männlichen Gewerkschaftern vertreten.

Frauen verstärkt in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden war auch das Thema eines eintägigen Seminars mit der General Worker's Union (GWU). Die Themen des Seminars reichten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz über generelle Fragen der Emanzipation bis zu Möglichkeiten der effektiveren Kommunikation und Förderung der Aktivität von Frauen in gewerkschaftlichen Angelegenheiten. Zu den einzelnen Bereichen sprachen die Parlamentarische Staatssekretärin Helena Dalli, die Parlamentarische Sprecherin Spiteri Debono und Josephine Attard Sultana von der GWU.

Frauen in Gewerkschaftsgremien

Die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaftsgremien war auch Thema einer Veranstaltung des Büros in Israel. Der dreimonatige Fortbildungskurs in Kooperation mit Na'amat, der großen Frauenorganisation im israelischen Gewerkschaftsbund Histadrut, verfolgte zwei Zielrichtungen: Zum einen, die Kompetenz von Gewerkschafterinnen in sozioökonomischen Fragen

zu erhöhen, damit sie Strategien und Konzepte zum Erhalt sozialer Gerechtigkeit entwickeln können. Zum anderen sollten die Teilnehmerinnen mit dem im Kurs erworbenen Sachverstand ihr Selbstvertrauen stärken, um sich einen größeren Stellenwert in den Gewerkschaftsgremien zu erkämpfen. Als Weiterführung dieser Arbeit ist ein Forum geplant, das zusätzliche Fortbil-

dungsangebote für Frauen erarbeiten und Hilfestellung in Beruf und Gewerkschaft gewähren wird.

Weiterhin hat das Büro Israel drei Bildungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte („Women as Leaders and Initiators of Change“) im Beit Berl College und in Herzliya organisiert, mit dem Ziel der Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben in Politik und Gesellschaft. In den wöchentlich stattfindenden Kursen des Beit Berl Colleges wurden jeweils 20 jüdische und arabische Multiplikatorinnen auf gesellschaftliche Führungsaufgaben vorbereitet. Die Schulung in Techniken der Gesprächsführung sowie der Team- und Projektarbeit lieferte ihnen das Handwerkszeug, mit dem sie die Aussöhnung zwischen Juden und Arabern, die Zukunft des Sozialstaats und die gesellschaftliche Rolle der Frauen stärker bestimmen können.

Das besondere Merkmal dieser Kurse lag in der Motivation von Jüdinnen und Araberinnen zu gemeinsamen Aktionen. Die Aufarbeitung des arabisch-jüdischen Konflikts war deshalb ein integraler Bestandteil des Programms. Viele Teilnehmerinnen hatten dort zum ersten Mal Gelegenheit, emotional

aufgeladenen Probleme des Zusammenlebens zu diskutieren. Der Abbau von Vorurteilen im Rahmen der praxisorientierten Arbeitsgruppen war die erste Stufe einer auf längere Sicht angelegten Koalition von jüdischen und arabischen Frauen für Frieden, Demokratie und soziale Gerechtigkeit.

Der Frauen-Leadership-Kurs in Herzliya verfolgte eine konkretere Zielsetzung: die Vorbereitung von Frauen auf kommunalpolitische Arbeit. Referentinnen aus den Verwaltungen, Stadträtinnen und Politikerinnen brachten den Kursteilnehmerinnen in wöchentlichen Sitzungen praktische Aspekte der Kommunalverfassung nahe und ermutigten sie, der männlichen Dominanz auf diesem Gebiet zum Trotz, sich für die Belange ihrer Kommunen einzusetzen. Kurseinheiten über empirische Sozialforschung sowie Diskussionen zu frauenpolitischen Forschungsergebnissen bildeten den theoretischen Hintergrund zu dem Leitgedanken des Kurses: Frauen in Israel sind in der Politik und auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor erheblich benachteiligt. Daher gilt es, die Mechanismen der Benachteiligung aufzuspüren und Frauen bei ihren Schritten ins öffentliche Leben zu begleiten.

Gesellschaftliche Aufstiegschancen für Frauen

Die Verbesserung sozialer Aufstiegschancen für Frauen auf allen Ebenen der jordanischen Gesellschaft ist das Ziel eines gemeinsamen Projekts der FES in Amman und der Noor Al-Husseini-Foundation. Das Programm „Promoting Women Leadership & Managerial Leadership“ hat 1997 acht Trainingskurse und 28 Seminare veranstaltet.

In den Seminaren wurden Qualifikationen

vermittelt, die es Frauen in einer von patriarchalen Traditionen geprägten Umwelt ermöglichen sollen, ihre verbrieften Rechte einzufordern und eine dem Konzept der Civil Society entsprechende Rolle zu spielen. Elementare Kenntnisse der Rechtsordnung Jordaniens und der davon zuweilen abweichenden Wirklichkeit wurden diskutiert. Trainingskurse zielten auf die Entwicklung und Einübung kommunikativer Fähigkeiten.

Daneben wurden spezielle Managementtrainings für Frauen angeboten, die bereits in mittleren Führungspositionen des öffentlichen oder privaten Sektors tätig sind. Mit Blick auf die Wahlen im November fanden im Rahmen dieses Programms auch einige „Election Training Courses“ und Seminare zu wahlrelevanten Themen statt. Das erfolgreiche Projekt wird auch 1998 weitergeführt.

Führungskräfte der Noor Al-Hussein-Foundation sowie Vertreterinnen anderer jordanischer Frauenorganisationen informierten sich während eines Besuches in der Bundesrepublik Deutschland über Strategien zur politischen Beteiligung von Frauen.

Zukunftsentwürfe

Beschäftigungsinitiativen für Frauen

„New Labour - New Women“ - hinter diesem Schlagwort verbirgt sich das Ziel einer neuen, aktiven Frauenpolitik in Großbritannien. Die am 1. Mai gewählte Labour-Regierung hat unmittelbar nach Amtsantritt einen Reformkatalog angekündigt, um insbesondere die Situation weiblicher Beschäftigter, alleinerziehender Mütter, junger arbeitsloser Frauen und Rentnerinnen zu verbessern.

Vor diesem (frauen-)politischen Hintergrund und angesichts der großen Zahl neugewählter weiblicher Labour-Abgeordneter im britischen Unterhaus organisierte das Büro in London einen Gesprächskreis zum Thema „Beschäftigungsinitiativen für Frauen - Deutschland und Großbritannien im Vergleich“. Ziel der Veranstaltung, an der neben weiblichen Abgeordneten aus dem britischen Parlament als deutsche Referentin die Bundestagsabgeordnete **Marion Caspers-Merk** teilnahm, war ein erster Meinungsaustausch über neue Ansätze gezielter Beschäftigungspolitik für Frauen. Eingangs skizzierte Caspers-Merk die Situation weiblicher Beschäftigter auf dem deutschen Arbeitsmarkt und stellte die Konzepte ihrer Partei zur Beschäftigungsförderung (für Frauen) vor. Sie ging dabei auch auf lokale und regionale Jobinitiativen ein und plädierte für eine konsequente politische Unterstützung solcher arbeitsplatzschaffenden Projekte.

Die britische Parlamentarierin **Margret Hodge** präsentierte anschließend die frauenpolitischen Schwerpunkte der Labour-Regierung und erörterte einige ausgewählte Reformansätze im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Hodge hob in der Diskussion hervor, daß vor dem Hintergrund der gebotenen strikten Haushaltsdisziplin gerade im sozialen Bereich mit kostenintensiven Ad-hoc-Maßnahmen nicht zu rechnen sei. Konsequente Frauenförderung sei jedoch eine langfristige Aufgabe der neuen Regierung. Fortschritte auf diesem Weg hingen nicht zuletzt von der politischen Durchsetzungsfähigkeit der neuen Frauenministerin, dem jüngst eingerichteten Regierungsausschuß und seinen sechs weiblichen Mitgliedern (cabinet sub-committee) sowie den über hundert weiblichen Labour-Abgeordneten ab. Umso mehr sei man in Großbritannien an arbeitsmarktpolitischen Erfahrungen aus Deutschland interessiert, die auf lokaler Ebene zu mehr Arbeitsplätzen für Frauen beitragen könnten.

Die Teilnehmerinnen sprachen sich in ihren Beiträgen dafür aus, den parlamentarische Dialog über frauenpolitische Fragen zu intensivieren (Qualifizierung und Ausbildung, soziale Absicherung im Alter, Reform der sozialen Sicherungssysteme und ihrer Konsequenzen für Frauen). Der Gesprächskreis soll deshalb im nächsten Jahr in einer ähnlichen Konstellation fortgesetzt werden.

Auswirkungen der Globalisierung auf Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen für Frauen

Seit 1996 sind wirtschaftliche, arbeitsmarkt- und umweltpolitische Themen Schwerpunkte des vom Büro Washington organisierten transatlantischen Frauendialogs. Die Frage nach den Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsmärkte und die Arbeitsbedingungen für Frauen stand 1997 im Mittelpunkt des Dialogs.

Gemeinsam mit dem Institute for Women's Policy Research und dem International Center for Research on Women organisierte das Büro eine Konferenz mit dem Titel „Public and Private Employment Initiatives for Women“. Vertreterinnen von Frauen-

organisationen, Medien und Unternehmen diskutierten die Arbeitsmöglichkeiten von Frauen in Industrie- und Entwicklungsländern. Präsentiert wurden Initiativen des privaten und öffentlichen Sektors zur Schaffung von Arbeitsplätzen speziell für Frauen und zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen.

Aus Deutschland nahmen die Bundestagsabgeordneten **Ulla Schmidt** und **Marion Caspers-Merk** sowie die Wissenschaftlerin **Barbara Schaeffer-Hegel** an der Veranstaltung teil.

Qualifizierung und Beratung von Existenzgründerinnen

Das Büro Beirut hat in Zusammenarbeit mit dem libanesischen Ministerium für soziale Angelegenheiten und drei UN-Organisationen mehrere Seminare für Frauen durchgeführt, die ein eigenes kleines Unternehmen gründen wollten. Eines davon hat sich an palästinensischen Frauen in den Flüchtlingscamps gewandt.

Die Teilnehmerinnen schlossen sich am Ende ihrer Ausbildung zu einer Interessenvertretung zusammen. Die neugegründeten Unternehmen werden in Zukunft von diesem Projekt beraten.

Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union

Die Information über Ziele, Strategien und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union und die Initiierung von persönlichen und institutionellen Kontakten zu den Entscheidungsträgern in den relevanten EU-Institutionen waren Themen zweier Seminare des Brüsseler Büros.

In Vorträgen und Diskussionen mit Repräsentanten der EU-Institutionen lernten drei

Vertreterinnen des Frauennetzwerkes Collectif 95 aus Marokko, Tunesien und Algerien Grundzüge der Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene kennen und informierten sich über die Möglichkeiten der Projektförderung im Rahmen der EU-Mittelmeerpolitik.

Sie tauschten Erfahrungen mit europäischen Frauennetzwerken und lokalen Brüsseler

Fraueninitiativen aus und erörterten mit ihnen zukünftige Kooperationspläne.

Im zweiten Seminar hatten sechs Frauenpolitikerinnen aus Lateinamerika (Chile, Uruguay, Brasilien, Paraguay und Argentinien) Gelegenheit, sich über Wege zu ei-

ner Kooperation zwischen der EU und MERCOSUR zu informieren. Darüber hinaus gewannen sie in Diskussionen mit verschiedenen europäischen Frauennetzwerken Anregungen für die Arbeit in ihren Nichtregierungsorganisationen (NRO) und kommunalen Einrichtungen.

Die europäisch-mediterrane Migration von Frauen

Zwei Veranstaltungen des Brüsseler Büros setzten sich mit der Situation von Migrantinnen auseinander. Frauen sind durch soziale, wirtschaftliche, rechtliche und religiöse Diskriminierung in besonderer Weise von den Problemen der Migration aus den südlichen Mittelmeer-Anrainerstaaten und den EU-Mitgliedstaaten betroffen.

Auf einem Workshop zum Thema „Frauen und die euro-mediterrane Migration“ diskutierten Wissenschaftlerinnen, Vertreterinnen von Frauen-NRO und Frauenrechtlerinnen aus dem Maghreb mit in Europa lebenden Migrantinnen und Vertreterinnen europäischer Fraueninitiativen über Hinter-

gründe dieser Problematik. Im Mittelpunkt standen der Erfahrungsaustausch zwischen „Entsende- und Empfängerländern“, die Vorstellung verschiedener EU-Programme zur Förderung von Frauen im Maghreb und zur Integration von Migrantinnen sowie die Stärkung der Netzwerke von Frauenorganisationen diesseits und jenseits des Mittelmeers. Es wurden Strategien diskutiert, wie Migration durch die Verbesserung der sozioökonomischen Situation in den Heimatländern verringert werden kann und welche Möglichkeiten des Chancenausgleichs für in Europa lebenden Migrantinnen bestehen.

Europäisches Jahr gegen den Rassismus

Gemeinsam mit der Kommission der Kirchen für Migration in Europa wurde im Rahmen des *Europäischen Jahres gegen den Rassismus* das Expertinentreffen „Black and Migrant Women in Europe: Access to and Mobility within the Labour Market and in Decision-making Structures“ in Brüssel organisiert. Fachfrauen aus den Bereichen Dienstleistung, Wirtschaft und Politik waren zu Meinungs- und Erfahrungsaustausch und Diskussion über neue Strategien für die Gleichberechtigung von Migrantinnen eingeladen. Sie kamen aus Großbritannien, den

Niederlanden, Frankreich und Deutschland. Die Liste ihrer Herkunftsländer reichte aber von der Karibik über Zentralafrika, Nordafrika, den Nahen Osten, den Iran bis in die Türkei.

Nach wie vor werden die meisten Frauen aus Drittweltländern im Dienstleistungssektor mit einfachen oder „niederen“ Aufgaben betraut, obwohl ihre Ausbildung und ihre Erfahrungen in vielen Fällen über der ihrer europäischen KollegInnen liegen. Einige wenige versuchen sich gegen diese Unter-

bewertung ihrer Fähigkeiten zu wehren. Leider geschieht das nur vereinzelt und wenig koordiniert. Hier besteht für die Zukunft großer Handlungsbedarf.

Die gezielte Durchsetzung ihrer Karrieren in der Wirtschaft haben manche Frauen aus nichteuropäischen Ländern dagegen schon besser im Griff. So gibt es zum Beispiel in Großbritannien bereits Firmen, die gezielt hochqualifizierte Migrantinnen an Unternehmen vermitteln. **Juliana Edwards** von *Headfirst*, einer privaten britischen Arbeitsvermittlung, demonstrierte an Beispielen das konstante und selbstbewußte Lobbying von Migrantinnen für Spitzenpositionen in der Wirtschaft.

Das Expertinentreffen gab durch den Erfahrungsaustausch eine Vielzahl von Anregungen, half verschiedenen konkreten Projekten auf die Beine und zeigte, daß die Europäische Union Frauen (besonders Frauen in schwierigen Situationen) fördert und finanziell unterstützt. Dieser Beitrag der FES zum *Europäischen Jahr gegen den Rassismus* hat mit seinem starken Praxisbezug so große Resonanz bei den Teilnehmerinnen erzeugt, daß sich spontan unabhängige Arbeitsgruppen bildeten, die für das im nächsten Jahr geplante „Brüsseler Treffen für Migrantinnen“ den Kontakt halten und konkrete inhaltliche Vorgaben erarbeiten wollen.

Internationale Entwicklungszusammenarbeit

Beispielhafte Projekte aus der Abteilung Internationale Entwicklungszusammenarbeit (IEZ)

- Frauenförderung und Gender-Ansatz in der IEZ
- Frauenrechte in Äthiopien
- Journalistinnen im südlichen Afrika
- Soziale Sicherung für Frauen in Indien
- Stärkung der politischen Partizipation von Frauen in Thailand
- Medien und Gender in Lateinamerika
- Wirtschaftspolitisches Frauennetzwerk im Cono Sur
- Bildung - ein Menschenrecht auch für Frauen

Frauenförderung und Gender-Ansatz in der IEZ

Die Internationale Entwicklungszusammenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der FES. Etwa die Hälfte des jährlichen Gesamtetats wird für die Zusammenarbeit mit Partnern aus Gewerkschaften, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Kultur aufgewendet. Dabei setzt sich die IEZ mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, der Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken, ihre Arbeit sichtbar zu machen und die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Großen Raum nimmt dementsprechend die gezielte Frauenförderung ein, die bereits seit vielen Jahren ein wichtiges Element der Projektarbeit innerhalb der IEZ ist. Übergreifendes Ziel der Arbeit ist die Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer gleichberechtigt an der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Entwicklung ihrer Länder teilhaben können. Die FES konzentriert sich im Bereich Gender und Frauenförderung auf:

- die Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen,
- die Förderung der Organisationsfähigkeit und Interessenvertretung von Frauen,
- die Stärkung der Rechtsstellung von Frauen,
- den Abbau von Diskriminierung in den Betrieben,
- die Verbesserung der Beschäftigungs- und Einkommenssituation,
- den Zugang zu sozialer Sicherung,

- die Förderung einer frauengerechten Medienberichterstattung.

Ab Mitte der 80er Jahre wurden in zahlreichen Projekten Frauen erstmalig zur ausschließlichen Zielgruppe in der Entwicklungszusammenarbeit der Stiftung. Innerhalb eines breit gefächerten Themenspektrums wie der Einkommenserwirtschaftung, Rechtsberatung, Gewerkschaftsarbeit oder der Stärkung von Führungsqualifikationen wurden in der Projektarbeit Programme angeboten.

Darüber hinaus ist es seit 1995 explizit Ziel der IEZ, die Belange von Frauen nicht gesondert zu behandeln, sondern den Gender-Ansatz jedem einzelnen Projekt zugrundezulegen, d.h. die Rahmenbedingungen jedes Landes unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu analysieren. Auf diese Weise können die Interessen beider Geschlechter in alle Projektziele integriert werden.

Die Auswertung der Projektarbeit in den Jahren 1996 und 1997 hat gezeigt, daß in den internationalen Projekten weit über hundert Maßnahmen und Programmteile zu Genderfragen bzw. der Frauenförderung stattfanden. Informationen zu einzelnen Ländern können bei den zuständigen ReferentInnen eingeholt werden.

Die Broschüre "Frauen nach Peking" wurde 1997 für die internationale Arbeit auch in englisch und spanisch herausgegeben. Exemplare können kostenlos in der Projektgruppe Entwicklungspolitik angefordert werden.

Frauenrechte in Äthiopien

Auch 1997 unterstützte das Büro in Addis Abeba gemeinsam mit der *Vereinigung der äthiopischen Rechtsanwältinnen* die Ausstrahlung von Radioprogrammen. In den Sendungen wurden die von der Verfassung garantierten Frauenrechte ebenso thematisiert wie traditionelle Bräuche, die der Wahrnehmung dieser Rechte entgegenstehen und einen ungebrochen starken Einfluß auf das Leben von Frauen haben. Alltägliche Probleme von Frauen und deren geringe Teilhabe an gesellschaftspolitischen Entscheidungsprozessen konnten so unter Beteiligung einer breiteren Öffentlichkeit diskutiert werden. Frauen erhielten Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, erfuhren die Ergebnisse internationaler Beschlüsse zu Frauenfragen und gewannen einen Einblick in den Frauenalltag anderer Teile des Vielvölkerstaates Äthiopien und anderer Länder darüber hinaus.

Der Druck von Postern und Informationsblättern ergänzte diese Reihe von Aufklärungsmaßnahmen für Frauen. Die Publikationen skizzierten den äthiopischen Frauenalltag, der noch immer durch Mißbrauch in der Ehe, zu frühe Heirat und Entführungen junger Mädchen bestimmt wird. Die Frauenbüros der Regionen verteilten diese Poster und konnten damit zahlreiche Frauen in der Landessprache Amharisch über Auswege und Hilfsangebote informieren.

Seit Gründung ihrer Vereinigung (*Ethiopian Women Lawyer's Association, EWLA*) 1995 arbeitet das Büro in Addis Abeba eng

mit den Rechtsanwältinnen zusammen. Die Vereinigung ist, obwohl zahlenmäßig sehr klein (nur ungefähr 60 Mitglieder), überaus aktiv und versteht sich als Vorreiterin für Frauenrechte in Äthiopien. Die guten Beziehungen sowohl zur internationalen Berggemeinschaft als auch zur eigenen Regierung und einheimischen Frauenorganisationen sind für die Anwältinnen von großem Nutzen. Eine der wichtigsten Aktivitäten ist die Gewährung von kostenlosem Rechtsbeistand für Frauen.

Erstmals wurden 1997 auch Theateraufführungen organisiert. In Kooperation mit einer einheimischen NRO wurde ein Theaterstück entwickelt, das die Benachteiligung und ungerechte Behandlung von Frauen in Szene setzt. Mit dieser Form der Information knüpften die VeranstalterInnen an die starke orale Tradition Afrikas an. Sie erreichten so auch Frauen in ländlichen Regionen, die weder Lesen noch Schreiben können. Die 25 Aufführungen unter Beteiligung von etwa 15.000 Frauen und Männern endeten jeweils in lebhaften Diskussionen. Die Kluft zwischen vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Unwirksamkeit im Alltag wurde dabei sehr deutlich.

Erwähnenswert ist schließlich eine Studie zur Situation von Frauenorganisationen und Frauenbeauftragten in Äthiopien, die mit Unterstützung des Büros durchgeführt wurde.

Journalistinnen im südlichen Afrika

Im September 1997 trafen sich 21 Medienfrauen aus zehn Ländern des südlichen Afrika auf Einladung der FES zu einem Workshop in **Kapstadt**. Zwei Themenblöcke standen auf ihrer Tagesordnung:

Methoden zur Stärkung des eigenen Netzwerkes, die Analyse bisheriger Strategien und Aktionen und die Formulierung der weiteren Politik ihrer Regionalverbände eröffneten die Veranstaltung. Bereiche wie die Professionalisierung von Frauen in Medienberufen, die Sensibilisierung von Medienschaffenden für Genderaspekte, die Veränderung des Frauenbilds in den Medien und der breitere Zugang von Frauen in die Redaktionen und Managementebenen von Verlagen und Radiosendern wurden als Bestandteile der künftigen Politik des *Verbandes der Medienfrauen* formuliert.

Konzepte der Demokratieförderung durch kommunale Medien ("Community Media for Democracy") und Entwicklung durch Radio ("Development through Radio") bildeten den zweiten Arbeitsschwerpunkt des Workshops. Als ein Ergebnis der Veran-

staltung wird die Einrichtung weiterer basisnaher, kommunaler Medieneinrichtungen angestrebt, die ihre Vorläufer beispielsweise in den Sendern *Bush Radio* und *Radio Zibonele* in Kapstadt oder den Hörerclubs in Zimbabwe haben. Diese Einrichtungen - zum Teil in ländlichen Regionen oder in Townships angesiedelt - geben jenen gesellschaftlichen Gruppen eine Stimme, die bisher keine hatten; Frauen zählen dazu. Durch Trainingsmaßnahmen wurden die Frauen in die Lage versetzt, eigene Radioprogramme zu gestalten, die sowohl in den Basismedien als auch in Einzelfällen, z.B. in Zimbabwe, im staatlichen Radio ausgestrahlt werden. Sie informierten über ihre Themen, Probleme und Bedürfnisse und gaben ihren Zuhörerinnen Impulse zur Bewältigung des Alltags im gesellschaftlichen Randbereich.

Der *Verband der Medienfrauen im südlichen Afrika* existiert seit 1992. Die Zusammenarbeit zwischen ihm und dem regionalen Medienprojekt der FES wird auch 1998 fortgesetzt.

Soziale Sicherung für Frauen in Indien

Das erste Pilotprojekt in Indien zur Förderung von Nichtregierungsorganisationen benachteiligter Bevölkerungsgruppen, das seit 1989 besteht, hat vor allem das Ziel, die wirtschaftliche und soziale Lebenssituation von Frauen im informellen Sektor zu verbessern. Zusätzlich fördert es die Politikfähigkeit solcher NRO, die sich für die Gleichstellung von Frauen und ihre politische Partizipation auf kommunaler Ebene einsetzen. Die Entwicklung innovativer Formen der sozialen Sicherung für Frauen

bildet dabei einen besonderen Schwerpunkt der Projektarbeit.

Nur drei Prozent der indischen Bevölkerung sind in soziale Sicherungssysteme eingebunden. Traditionelle Sicherungsformen, die vor allem durch die Familie getragen wurden, lösen sich immer mehr auf. So sehen sich die Beschäftigten im informellen Sektor und gerade Frauen den vielfältigen Lebensrisiken wie Krankheit, Unfall oder Naturkatastrophen praktisch schutzlos aus-

geliefert. Das Büro in **Dehli** unterstützt daher die innovative Verbindung von Spar- und Kreditprogrammen mit Formen sozialer Sicherung für Frauen.

Erfahrungen aus der Projektarbeit, Analysen der bestehenden Sicherungssysteme und der Situation weiblicher Beschäftigter im informellen Sektor städtischer und ländlicher Regionen tragen dazu bei, dieses

Thema in die landesweite Diskussion einzubringen. Gemeinsam mit den NRO und staatlichen Entscheidungsträgern leistet das Projekt einen Beitrag, die soziale Sicherung von Frauen auch auf politischer Ebene zu thematisieren. Mit Fortbildungsseminaren für Mitarbeiterinnen der indischen Partnerinstitutionen wird der Grad ihrer Professionalität und ihre Funktion als Interessenvertretung von Frauen gestärkt.

Stärkung der politischen Partizipation von Frauen in Thailand

Die Förderung von Frauen in sozialen, ökonomischen und politischen Bereichen ist ein wesentliches Anliegen der Projektarbeit der FES in **Thailand**. Die Stärkung der politischen Partizipation von Frauen auf kommunaler Ebene nimmt deshalb breiten Raum in den Projektaktivitäten ein. Der Boden für diese Aufgabe wurde durch die seit 1995 von der Regierung eingeleiteten Dezentralisierungsschritte bereitet, die darauf abzielten, die kommunale Selbstverwaltung durch erweiterte Kompetenzen und Budgets zu stärken.

Gemeinsam mit vier namhaften Partnerorganisationen - dem *Gender and Development Research Institute* (GDRI), dem *Education for Advancement Lanna Women* (EfALW), dem *Women Studies Center* (WSC) und dem *Project for Southern Women Networking Promotion* (PSWNP) - wurden landesweit Lokalpolitikerinnen in

Trainingsveranstaltungen auf ihre Aufgaben vorbereitet. Die mehrtägigen Kurse beinhalteten unter anderem Leadership- und Rhetoriktraining, Kenntnisse über die Gesetzgebung und lokale Verwaltungsstrukturen sowie Techniken zum Verfassen lokaler Entwicklungspläne und Projektvorschläge.

Mit dem GDRI wurde darüber hinaus eine Studie erstellt, in der die Erfahrungen von Lokalpolitikerinnen systematisch aufgearbeitet wurden. Die InterviewerInnen befragten sie zu ihrer Motivation, in die Politik zu gehen. In diesem Kontext berichteten die Frauen über Schwierigkeiten und Probleme, die sie bei der Ausübung ihrer Ämter zu überwinden und zu lösen hatten. Die Studie bietet außerdem eine Einschätzung des politischen Klimas bezüglich des Zugangs von Frauen in die Politik und formuliert Empfehlungen für künftigen Trainings- und Bildungsbedarf.

Konstruktion von Realitäten

Medien und Gender in Lateinamerika

"Und, Rosalia, bei so viel Arbeit bleibt Ihnen denn da noch Zeit für die Liebe?" fragte Ecuadors Star-Interviewer Diego Oquendo Rosalia Arteaga im Anschluß an die Frage nach ihren Tätigkeiten als Vizepräsidentin des Landes.

Fleißige ZeitungslernerInnen, RadiohörerInnen und FernseherInnen sind in Lateinamerika bestens informiert über das Privatleben von Ministerinnen und Vizepräsidentinnen, über deren Friseure und den Schnitt des dunkelblauen Kostüms, das zum letzten Gipfeltreffen angelegt wurde. Entsprechende Informationen über die männlichen Würdenträger werden ihnen leider vorenthalten. - Hinter der Anekdote steckt jedoch mehr.

Übten die Medien schon immer einen bedeutenden Einfluß auf die öffentliche Meinung aus, haben sie sich in den 90er Jahren zur wahren "vierten Macht im Staat" entwickelt. Sie konstruieren und demontieren PolitikerInnen, bestimmen die politische Tagesordnung und geben Moden und Konsummuster vor. Dabei ist es sicherlich zu einfach zu behaupten, daß die Medien die öffentlichen Gedanken vorschreiben. Durch die Auswahl der Themen, die sie behandeln, der AkteurInnen, die sie zu Wort kommen lassen, konstruieren sie jedoch *eine* soziale Realität, während sie andere Realitäten schlicht verschwinden lassen. Was in den Medien - und besonders im Fernsehen - erscheint, existiert.

Dank dieser Entwicklung kommt den Medien heute auch eine herausragende Funktion in der Definition von Geschlechterrollen zu. Da werden gläserne Schreibtische angeschafft und die Kameraeinstellung abgesenkt, damit die Beine der Nachrichtensprecherin das *Rating* der Sendung erhöhen.

Politikerinnen werden vorzugsweise mit dem Vornamen angesprochen; ihren männlichen Kollegen wird dagegen allemal ein Dokortitel zugestanden. In den beliebten *telenovelas* kontrollieren reiche Männer riesige Wirtschaftsimperien und bieten hilflosen Frauen ihre breiten Schultern zum Weinen. In der Werbung wird mit dem gesamten Katalog geschlechtsspezifischer Stereotype von der verführerischen Eva bis zur fürsorglichen Maria gespielt, um Männerparfum und Hustensaft zu verkaufen.

Diese von den Medien konstruierte Realität hat - wie in vielen anderen Ländern der Welt - wenig mit dem Alltag der Mehrzahl lateinamerikanischer Frauen zu tun, die sich unter prekären wirtschaftlichen Bedingungen und oftmals als alleinige FamilienernährerInnen durchschlagen. Starke und kämpferische Frauen finden in dem Opfer- und Objektstatus der medialen Frauenbilder jedoch keine Identifikationsmuster. Daß ihr Alltag wenig Platz auf Zeitungsseiten und Mattscheiben findet, liegt unter anderem daran, daß an den Entscheidungspositionen Männer dominieren.

Das Gender-Konzept der Medien- und Kommunikationsarbeit der FES in Lateinamerika zielt darauf ab, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Information, Gestaltung von Kommunikation und Medienpräsenz zu fördern. Angesichts der beschriebenen Situation unterstützt die FES Maßnahmen auf fünf Ebenen:

- Zugang zu Information und Netzwerken,
- Präsenz in den Medien,
- Analyse der medialen Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit,
- gezielte Förderung von Journalistinnen,
- alternative Medienprojekte.

"Foro Cono Sur de Mujeres Politicas"

Das wirtschaftspolitische Frauennetzwerk im Cono Sur

Seit sechs Jahren unterstützt die FES ein Forum mit Teilnehmerinnen aus den Cono Sur-Ländern Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay, in dem politische Erfahrungen ausgetauscht und Strategien diskutiert werden. Jede der Teilnehmerinnen spielt eine aktive und einflußreiche Rolle in den politischen Entscheidungsprozessen ihres Landes. Sie sind Führungspersönlichkeiten, Abgeordnete auf nationaler oder regionaler Ebene oder Vertreterinnen der Frauenbewegung, die im Rahmen der nationalen Politikgestaltung konsultiert werden.

Ziel ist es, den seit Jahren gewachsenen Diskussionszusammenhang zwischen diesen frauenpolitischen Multiplikatorinnen zu erhalten und zu vertiefen. Das Forum bietet Möglichkeiten zu einem Dialog über aktuelle frauenpolitische Themen. Die Situation der Frauen in den einzelnen Ländern wird unter praxisrelevanten Fragestellungen analysiert, um darauf aufbauend realistische Vorschläge zur Verbesserung zu erarbeiten und die Umsetzung auf regionaler und nationaler Ebene kritisch zu begleiten.

In den Ländern des Cono Sur sind beispielsweise Quoten zugunsten der politischen Partizipation von Frauen in Parteien eingeführt worden. Die Auswirkungen der Quotenregelungen, notwendige Folgemaßnahmen und weitergehende Strategien zur Demokratisierung der Macht wurden in den ersten Foren diskutiert. Auf den nächsten Veranstaltungen wurde eine Auswertung der Gleichstellungsprogramme in den beteiligten Ländern begonnen. Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die fehlende Chancengleichheit und die Möglichkeiten eines verbesserten Zugangs für Frauen zur Erwerbsarbeit standen dabei im Vordergrund.

Im letzten Jahr debattierten die Teilnehmerinnen die Frage der Ausübung von Bürgerrechten. Das universale Konzept der Bürgerrechte wurde vor dem Hintergrund der konkreten Erfahrungen tatsächlicher Ungleichheit trotz rechtlicher Gleichstellung kritisch untersucht. Die FES unterstützt zusätzlich in jedem einzelnen Cono Sur-Land Maßnahmen und Veranstaltungen zu diesen Themen.

Bildung - ein Menschenrecht auch für Frauen

Bildung für alle Menschen ist bereits in der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" von 1948 als Grundrecht enthalten. Nur durch Bildung ist gewährleistet, daß jedermanns "Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter teilzunehmen", auch ausgeübt werden kann.

Die Weltkonferenzen der Vereinten Nationen von Rio de Janeiro (Umwelt und Entwicklung, 1992) über Wien (Menschenrechte und Entwicklung, 1993), Kairo (Bevölkerung und Entwicklung, 1994), Kopenhagen (Soziale Entwicklung, 1995), Peking (Frauen und Entwicklung, 1995) bis Istanbul (Habitat II, 1996) und Rom (Welternährungskonferenz, 1996) betrafen in

ihrer Thematik und ihren vereinbarten Aktionsplänen immer und vor allem die Frauen. Sollen die Aktionspläne realisiert werden, muß Bildung ein Schwerpunkt der Politik sein.

Unter diesem menschenrechtlichen Aspekt hat die Projektgruppe Entwicklungshilfe der IEZ im Dezember gemeinsam mit dem Marie-Schlei-Verein eine Fachtagung zum Thema "Bildung und Frauen" veranstaltet. Neben TeilnehmerInnen aus Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Medien der Bundesrepublik wirkten auch zwei Expertinnen aus dem Ausland mit: Aus Nicaragua nahm die Leiterin eines Aus- und Fortbildungszentrums für Frauen teil, von den Philippinen eine Bildungsexpertin, die derzeit beim

Institut für Pädagogik der UNESCO in Hamburg arbeitet.

Die verschiedenen Beiträge aus aller Welt führten zu einer lebhaften Diskussion, die die immense Bedeutung von Bildung für Frauen und Mädchen herausstrich. Die ursprüngliche Hoffnung, daß bei gleichen Bildungschancen die Frauen auch gleiche Aufstiegschancen haben würden, hat sich bisher nicht erfüllt. Bildung für Frauen muß also - nicht nur aus Sicht der sogenannten Dritten Welt - den Aspekt der Machtgleichstellung einschließen. Bildung mit konkreten, an Tradition, Kultur und aktuellen politischen Situationen orientierten Inhalten ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür.

Frauenpolitische Aktivitäten in der Studienförderung

Anteil der Frauen, die 1997 in der Förderung sind:

- deutsche Grundförderung: 45,9 %
- deutsche Graduiertenförderung: 35,2 %

- ausländische Grundförderung: 43,8 %
- ausländische Graduiertenförderung: 29,4 %

- Grundförderung: 45,7 %
- Graduiertenförderung: 33,6 %

Auswahlausschuß: 42 Mitglieder, davon 9 Frauen (21,4 %)

Vertrauensdozenten: 386, davon 32 Frauen (8,29 %)

An den Hochschulorten gibt es z.Zt. 87 Vertreterinnen und Vertreter insgesamt, davon sind 32 Frauen (36,78 %).

Der Informations-Ausschuß (die Stipendiatenvertretung) besteht aus 5 Personen, davon 3 Stipendiatinnen.

3 Stipendiaten bilden das Redakteursteam der Stipendiatenzeitung.

Seminarbereich

Im Seminarprogramm 1998 werden speziell 2 Seminare für Frauen angeboten:

- Zukunftsstrategien für Frauen. Perspektiven für den Berufsstart
- Internationaler Frauentag in den Medien

Bei voraussichtlich 35 Seminaren werden 13 Seminare von Frauen geleitet, davon entfallen 7 auf den Medienbereich.

Förderung frauenspezifischer Themen im Rahmen der Graduiertenförderung (Ergänzung der Aufstellung von 1996)

Bettina Hierath, Frankfurt

Neue Aspekte in der politikwissenschaftlichen Repräsentationsforschung - die Frage nach den Wirkungen und Einflüssen von Frauen als Entscheidungsträgerinnen

Michaela Köttig, Magdeburg:

Mädchen, junge Frauen in der rechtsextremen Jugendkultur.

Tanja Mitchell, Regensburg

Appalachian Women. Writers in the Twentieth Century

Christine Müller, Bielefeld

Der familiäre Status und das Selbstbestimmungsrecht von Frauen im Hinblick auf das reproduktive Verhalten am Beispiel einer Ethnie in Ghana

Nachtrag:

- Ana Corina Toledo Roca, Augsburg
Politische Partizipation der Frauen in Lateinamerika am Beispiel Chiles
- Pei XU, Düsseldorf
Frauenbilder in der Zeit der Romantik. Biographie und Lyrik der Romantik

Förderung im Rahmen des Hochschulsonderprogrammes III (BMBF-Programm)

Das Hochschulsonderprogramm (HSP) "intendiert insbesondere eine Verstärkung der Förderung von Frauen als wissenschaftlichem Nachwuchs."

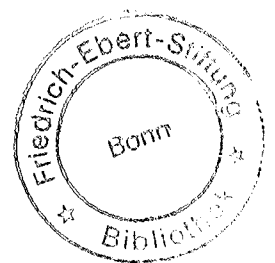
Als Förderelemente sind die Kinderbetreuungszuschläge eingeführt worden sowie die Möglichkeit, bei der Geburt eines Kindes die Förderung auf Antrag um ein Jahr zu

verlängern. Ferner besteht die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer familiärer Gründe ein Teilzeitstipendium in halber Höhe zu beantragen.

Im vergangenen Jahr nutzten 6 Frauen die Möglichkeit des Kinderbetreuungszuschlages.

Von der Möglichkeit, die Förderung um ein Jahr zu verlängern, machten bisher 3 Frauen Gebrauch.

Serviceteil



Ausgewählte Veranstaltungen für Frauen im Jahre 1997

Referat Frauenpolitik

- Der staatliche Griff ins Portemonnaie - zahlen Frauen zuviel Steuern?
- Informationstechnologien und gesellschaftliche Verantwortung Junge Frauen aus Forschung, Wissenschaft und Management im Dialog
- Beschäftigungschancen von Frauen in der digitalen Arbeitswelt
- Aktuelle Vorschläge zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen
- Mut zum politischen Engagement - neue Wege zur stärkeren Beteiligung von Frauen auf kommunalpolitischer Ebene

Modellprojekt:

Computergestützte Kommunikation und Präsentation - Trainingsprogramm für tschechische Frauen zwecks Professionalisierung von Berufs-, Partei- und Verbandsarbeit

Frauen setzen sich durch „Einmischen - Mitmischen“

Broschüren

- Der staatliche Griff ins Portemonnaie - zahlen Frauen zuviel Steuern?
- Zusätzliche Arbeitsplätze in privaten Haushalten durch Dienstleistungsschecks und -agenturen
- Kindeswohl - Elternrecht: Einheit oder Gegensatz?

- Sozialabbau auf Kosten von Frauen und Familien - Für mehr Gerechtigkeit in der Spardebatte

Landesbüro Mainz

„Das Weib schweige in der Gemeinde“ - und in der Politik?

Wir wollen wissen, wie's war - Mütter für's Vaterland: Frauen im Nationalsozialismus

Frauen und Geld - ein politischer Blick auf ein notwendiges Verhältnis

Erfolgsfaktor Konkurrenz

Gleichstellungsbeauftragte - Gesetz und Wirklichkeit

Zeitmanagement für Frauen

Überleben in Deutschland?

Wir wollen wissen, wie's war - Von der Trümmerfrau zum Wirtschaftswunderfräulein

Selbstsicher reden - selbstsicher handeln
Rhetorik für Frauen

Bescheidenheit ist eine Zier - ... für Frauen?
Eigene Leistung präsentieren und darüber reden

Elisabeth-Selbert-Akademie in Saarbrücken

Frauenrechte in Deutschland und Belgien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der heutigen Gesellschaft

Mit Frauen, über Frauen, für Frauen: Medienangebote für Frauen

Argumentationstraining für Frauenbeauftragte und interessierte Frauen

Akademie Frankenwarte, Würzburg

„Kommunale Verwaltungsreform aus Frauensicht“

„Workshop: Kommunale Verwaltungsreform aus Frauensicht: Personalentwicklung im Modernisierungsprozeß“

„Frauen und Weltwirtschaft. Politik und Strategien multinationaler Unternehmen“

„Globalisierung - Falle oder Sprungbrett? Strategien multinationaler Unternehmen und die Entwicklung des Südens“

„Soziale Sicherheit.“ Seminar in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der Friedrich-Ebert-Stiftung

„Sicherheit und Wohlbefinden im Alter. Sozialpolitische Weichenstellungen in der 'alternden' Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland“

„Frauen zwischen Pflicht und Freiheit.“ Ein Seminar für Frauen in der Lebensmitte.

Lesung, Diskussion, Dias Marie Marcks: „Schwarzweiß und bunt“

Internationaler Frauentag. Beteiligung der Akademie Frankenwarte am Infostand der AWF (Arbeitsgemeinschaft Würzburger Frauen und Frauenorganisationen)

Lesung, in Kooperation mit dem Buchladen Neuer Weg, Würzburg

Ruth Weiss: „Die Reise nach Gabarone“

Teamentwicklung in Nonprofit-Organisationen, Probleme kreativ lösen, Konflikte konstruktiv bearbeiten

Kommunikation und Konfliktmanagement. Ein Seminar für Frauen in Kooperation mit dem Bildungswerk der DAG in Hessen. Mit parallelem Kinderprogramm

„Wie frau lernt, sich einzumischen. Aufrechter Gang, Zivilcourage, Bürgerinnenmut“

„Wie wollen wir künftig leben? Nachhaltige Entwicklung - politisches Schlagwort oder Ausweg aus der Wirtschaftskrise?“

„Wohn-t-räume. Frauen nach der Erwerbstätigkeit: Wohnen und Leben im Alter“

„Chancen und Risiken der Gentechnologie: Wie geht das integrierte Europa damit um?“

Ostdeutsche Länder

Chancengleichheit für Frauen als europäische Aufgabe

Zukunftsfähige Alterssicherung der Frau

Wirtschaftspolitik und Förderung von Frauen-Unternehmen

3. Arbeitsmarktkonferenz: Gleichstellungspolitik als integraler Bestandteil einer zukunftsweisenden Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik *in Kooperation mit dem Landesfrauenrat*

Verwaltungsreform - Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte im Konflikt zwi-

schen Ressourcenverringern und Durchsetzung von Fraueninteressen *für Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Sachsen*

Frauen nach der Wende - Frauen im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruch

Aktiv gegen Mobbing
in Kooperation mit dem Chemnitzer Arbeitslosenzentrum im Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen

Wege zum Erfolg auf dem Arbeitsmarkt
in Kooperation mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Greifswald

Geschlechterdifferenz im interdisziplinären Gespräch

Geschlechterdifferenz. Texte, Theorien, Positionen

- Politik- und Sozialmanagement-Trainings
für Frauen in Entscheidungs- und Nachwuchspositionen und weibliche Führungs- und Nachwuchskräfte
- „Kommunikation - Präsentation - Moderation“
- „Mediale Kommunikation“
- „Selbstmanagement - Image - Streßbewältigung“
- „Unternehmenskultur - Managementkonzepte
- „Projektmanagement - Teamentwicklung“
- „Public-Relations“

Büro Mecklenburg-Vorpommern

Frauen in der europäischen Geschichte

Arbeitslosigkeit als Chance

Beruflicher Wiedereinstieg für Frauen - transnationale Projekte im ländlichen Raum

Auf dem Weg zur europäischen Währungsunion. Was bringt der EURO für Existenzgründerinnen?

Büro Chemnitz

Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Nicht auf unserem Rücken - Situation der Frauen im Erzgebirge

Branchen der Zukunft

Neues im Arbeitsförderungs-Reform-Gesetz (AFRG)

Chancengleichheit für Frauen

Büro Leipzig

Bringen's die neuen Medien wirklich? Frauen on line

Das Arbeitsförderungs-Reform-Gesetz (AFRG) und seine Auswirkungen für Frauen

Zukunft der Rente

Letzte Rohstoffe der armen Länder? - Sexuelle Sklaverei in der Grenzregion

Sozialarbeit zwischen Ehrenamt und Dienstleistung

Journalistinnen-Werkstatt

Flüchtlingsfrauen in Deutschland

Büro Dresden

Neue Ansätze in der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Büro Thüringen

Die Rolle der Frau im vereinten Deutschland

Gewalt gegen Deutschland

Ist die multikulturelle Ehe eine Scheinehe?

Frauen und Kultur

Büro Brandenburg

Noch Fragen Schwester - Zum weiblichen Umgang mit Konkurrenz in Institutionen und Verbänden

Die Gleichstellungsgesetze Berlins und Brandenburgs - Erfahrungen, Probleme und Erfolge mit zwei unterschiedlichen Gesetzen

Arbeit teilen - Neue Arbeits(zeit)modelle

Kinderwunsch - eine freiwillige Entscheidung?!

Büro Berlin

GENDER in der gesellschaftspolitischen Bildungsarbeit

Gesellschaftlicher Wandel und Sexualität

Erfahrungsaustausch über den GENDER-Blickwinkel in der politischen Bildungsarbeit

Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

An der Front - Kriegsreporterinnen im Einsatz

Chinesische Frauendelegation zum Thema : Gewerkschaftliche Frauenarbeit

Abteilung Internationaler Dialog

Frauenförderung in der EU und im Maghreb

Europäische Gleichstellungsstrategien in Politik und Berufsleben

Frauen und die euromediterrane Migration

Black and Migrant Women in Europe: Access to and Mobility within the Labour Markets and in Decision-making Structures

Frauenrechtverfassung

Frauen in der Ökologik?

Beschäftigungsinitiativen für Frauen - Deutschland und Großbritannien im Vergleich

Arbeitnehmerinteressen und Globalisierung: Die Situation in den USA, Japan und Deutschland (dabei Schwerpunkt zu Frauen)

Public and Private Employment Initiatives for Women

Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Deutschland und Amerika im Vergleich

Trade Unions, Labor Markets and the Global Economy: Labor Management Relations an Womens's Perspective

Frauen und Gewerkschaften

Frauen in der Gewerkschaft

Frauen und Medien

Menschenrechte für Frauen

Wichtige Gesetze und Organe der Kommunalpolitik

Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit in der Kommunalpolitik

Wichtige Probleme und Lösungsansätze der Kommunalpolitik

Women in Central and Eastern Europe at the Treshold of the XXIst Century

Frauen setzen sich durch

Einmischen - mitmischen

Frauen im politischen Leben Ungarns

Frauen im Wirtschaftsleben

Frauen in der Familie

Feminismus in Ungarn

Probleme in der Familie: Kindermord, Gewalt gegen Frauen, Armut

Geschlecht und Wahlen: Die politische Perception und Aktivität der Frauen

Frauen und Männer auf dem Weg zum Erfolg

Frauen in der Politik

Das Bild der Frauen und der Männer in den Medien

Die Stellung der Frauen in der Gewerkschaft

Beschäftigungschancen für qualifizierte und hochqualifizierte Frauen im Rahmen des Strukturwandelprozesses

Russische Frauen und ihre Rolle in der Transformationsgesellschaft

Die Rolle der Frauen in einer modernen Gesellschaft an der Schwelle zum 21. Jahrhundert

Parlamentarische Arbeit, Wahlkampfstrategien und Frauen in Führung

Promoting Women Leadership & Managerial Workshop Program
Start Your Own Business

Förderung ländlicher Frauen in der West Bank und dem Gaza-Streifen

Struktur und Instrumente der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in den Gemeinden

Women as Leaders and Initiators of Change

Für junge Studentinnen aus Beduinensiedlungen in der Negev-Wüste

Fortbildung für Gewerkschafterinnen

**Abteilung Internationale
Entwicklungszusammenarbeit
Projektgruppe Entwicklungspolitik**

Soziale Sicherung für Frauen

Förderung von Frauen im politischen Partizipationsprozeß

Frauengerechte Medienberichterstattung

Stärkung der Rechtsstellung von Frauen

Abbau der Diskriminierung von Frauen im Betrieb und am Arbeitsplatz

Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen

Förderung der Organisationsfähigkeit und Interessenvertretung von Frauen

Sensibilisierung beider Geschlechter für gesellschaftliche strukturelle Veränderungen

Operationalisierung und Implementierung des Genderansatzes in der Abteilung Internationale Entwicklungszusammenarbeit

Koordination „Frauen und Gesellschaft“

Christel Nickel-Mayer - Mitglied der Geschäftsführung
Sekretariat: Brigitte Turlach - Tel.: 0228/883-660/661

Biermann, Hannelore
Frauenbeauftragte, Tel.: 0228/883-633
FES-Zentrale Bonn

Grubmüller, Dr. Margrit
Akademie Frankenwarte
Leutfresserweg
97082 Würzburg, Tel.: 0931/804640

Hermann Ursula
Personalabteilung, Tel.: 0228/883-685
FES-Zentrale Bonn

Holona Maria
Abt. Studienförderung, Tel.: 0228/883-636
FES-Zentrale Bonn

Kesper, Christiane
Abt. Internationale
Entwicklungszusammenarbeit/Entwicklung
spolitik, Tel.: 0228/883-604
FES-Zentrale Bonn

Langkau-Herrmann, Dr. Monika
Abt. Gesellschaftspolitische Information,
Ref. Frauenpolitik, Tel.: 0228/883-214
FES-Zentrale Bonn

Mutius, Gisela von
Akademie der politischen Bildung,
Tel.: 0228/883-328
FES-Zentrale Bonn

Nake-Mann, Brigitte
Akademie Frankenwarte
Leutfresserweg
97082 Würzburg, Tel.: 0931/804640

Schirm, Magda
Landesbüro Rheinland-Pfalz
Erthalstraße 1
55118 Mainz, Tel.: 06131/960670

Seyfferth, Anne
Abt. Internationaler Dialog, Ref. Westl.
Industrieländer, Tel.: 0228/883-370
FES-Zentrale Bonn

Sommer-Hasenstein, Monika
Elisabeth-Selbert-Akademie
Am Staden 21
66121 Saarbrücken, Tel.: 0681/635587

Stiegler, Barbara
Abt. Arbeits- und Sozialforschung,
Tel.: 0228/883-270
FES-Zentrale, Bonn

Thumser, Gabriele
Landesbüro Brandenburg
Mangerstraße 34-36
14467 Potsdam,
Tel.: 0331/292555 u. 297619

Zierau, Gisela
Abt. Ostdeutsche Länder,
Tel.: 0228/883-215