



Auswärtiges Amt

Drittes **Forum Globale Fragen**



**Gleichstellung in Politik,
Gesellschaft und Wirtschaft**
Berlin, 8.–9. Mai 2000

zusammen mit der  **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**

Drittes Forum Globale Fragen

„Gleichstellung in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft“

8.-9. Mai 2000, Auswärtiges Amt, Berlin

Bildnachweis:

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin,
Stephanie Evard, Multimedia-Photojournalismus

Herausgeber: Auswärtiges Amt,
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Werderscher Markt 1
10117 Berlin
Tel.: 0 18 88 / 17-0
Internet: <http://www.auswaertiges-amt.de>
E-Mail: poststelle@auswaertiges-amt.de

Druck: rga.-Druck, Remscheid

Inhaltsverzeichnis

Seite

● Vorwort des Bundesministers des Auswärtigen, Joschka Fischer	5
● Vorwort von Dr. Claudia Neusüß , Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung.....	6
● Eröffnungsrede des Staatsministers im Auswärtigen Amt, Dr. Ludger Volmer (Deutsch und Englisch)	7
Rede von Angela King , United Nations Assistant Secretary-General, Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women	13
Diskussion	19
● Panel 1: Gleichstellung in Politik und Wirtschaft „Best Practice“ auf dem Vormarsch?	24
Dr. Claudia Braun , Pressesprecherin Deutsche BP AG	24
Jobst R. Hagedorn , Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	28
Claudia Roth , MdB, Vorsitzende Bundestags-Ausschuß für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe	31
Helga Schulz , 1. Vorsitzende Deutscher Frauenrat.....	29
Diskussion	32
● Panel 2: Umwelt und Entwicklung: „Mainstreaming“ auf dem Prüfstand	49
Ministerialdirektor Dr. Michael Hofmann , Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	49
Annekathrin Linck , Heinrich-Böll-Stiftung	52
Jürgen Maier , Projektstelle Umwelt und Entwicklung.....	54
Dr. Christa Wichterich , NRO-Frauenforum	56
Diskussion	58
● Plenum	
Vortrag von Bundesministerin Dr. Christine Bergmann , Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	64
Vortrag von Dr. Noeleen Heyzer , Executive Director UNIFEM.....	70
Diskussion	76
● Panel 3: Konfliktprävention – Spezifische Rolle der Frau?	82
Margaret Vogt , United Nations, Department for Political Affairs	82
Prof. Dr. Dr. Dieter Lutz , Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik Hamburg	87
Eva Quistorp , UNIFEM Deutschland	86

Dr. Martina Fischer , Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung.....	89
Diskussion	91
● Schlußwort Staatsminister Dr. Ludger Volmer	99
● Programm	101
● Teilnehmerliste	103
● Dokument: Politische Erklärung UN-Konferenz „Frauen 2000“ („Peking plus 5“).....	109
● Die Heinrich-Böll-Stiftung stellt sich vor.....	111
● Der Arbeitsstab Globale Fragen stellt sich vor	115

Redaktionelle Anmerkung:

Panelbeiträge wurden lediglich etwas sprachlich gestrafft, jedoch bewußt in ihrer Mündlichkeit belassen, um die Lebhaftigkeit der Diskussionen wiederzugeben. Stellungnahmen der Moderatoren wurden nur zitiert, sofern sie inhaltliche Aussagen enthalten. Die Redaktion wurde vom Arbeitsstab Globale Fragen im Auswärtigen Amt betreut. Der Beitrag der Kolleginnen Christiane Kuhlemann und Andrea Heise ist besonders hervorzuheben.

Vorwort des Bundesministers des Auswärtigen, Joschka Fischer



„Frauenrechte sind Menschenrechte“ – diese Erkenntnis hat sich längst noch nicht durchgesetzt, weder weltweit noch hier bei uns in Deutschland. Deshalb hat das Auswärtige Amt das dritte „Forum Globale Fragen“ dem Thema „Gleichstellung in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft“ gewidmet. Zwei Tage lang haben mehr als 200 Gäste – aus Politik, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft – wichtige Aspekte dieser aktuellen Fragestellung gründlich und kontrovers diskutiert. Viele haben die Konferenz ausdrücklich als positives politisches Signal gewürdigt, mit der Gleichstellung nicht nur das zuständige Fachressort und die engagierten Frauenorganisationen allein zu lassen. Damit wurde dem „Gender Mainstreaming“, d.h. der umfassenden

Einbeziehung von frauenpolitischen Belangen in alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereiche, als einem zentralen Thema der Außenpolitik zusätzliche Geltung verschafft.

Im Vorlauf zur Sondergeneralversammlung der Vereinten Nationen „Frauen 2000“, die als Folgeveranstaltung zur Pekinger Weltfrauenkonferenz von 1995 Anfang Juni in New York stattfand, war der Zeitpunkt für unser Forum gut gewählt. Die Beiträge von hochrangigen Vertreterinnen der VN für Frauenfragen, Angela King und Noeleen Heyzer, haben in besonderem Maße die internationale Dimension der Gleichstellungsproblematik unterstrichen.

Auch bei dieser dritten großen Veranstaltung unseres „Forums Globale Fragen“, das ich im April 1999 zusammen mit VN-GS Kofi Annan ins Leben gerufen habe, hat der Ansatz, eine globale Fragestellung im Dialog zwischen kompetenten Repräsentanten von Nicht-Regierungsorganisationen, Stiftungen, Universitäten, Unternehmen und Gewerkschaften zu erörtern, gute Ergebnisse gebracht, die hiermit auch der Öffentlichkeit vorgelegt werden. Zusätzlich ist die Anfang Juni in New York verabschiedete „Politische Erklärung“ der Sonder-GV aufgenommen. Die Bilanz von New York zeigt: Manche Fortschritte sind erzielt worden, aber die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern steht leider immer noch aus. Für uns auch im Auswärtigen Dienst kann das nur heißen, auch in Zukunft beharrlich für die wirksame Durchsetzung der verbrieften Rechte der Frauen zu arbeiten.

Dieses Forum ist vom Auswärtigen Amt zusammen mit der Heinrich-Böll-Stiftung durchgeführt worden. Für die hervorragende Zusammenarbeit danke ich der Stiftung herzlich.

A handwritten signature in black ink that reads "Joschka Fischer". The signature is written in a cursive, slightly slanted style. The first name "Joschka" is written in a larger, more prominent script than the last name "Fischer".

Vorwort von Dr. Claudia Neusüß, Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung:

Zunächst möchte ich mich ganz herzlich für die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt bei der Durchführung dieses Forums Globale Fragen bedanken!

Für die Heinrich-Böll-Stiftung ist die Frage von Geschlechterdemokratie Leitbild und Vision zugleich. Verstanden als Gemeinschaftsaufgabe bietet der Ansatz der Geschlechterdemokratie die Möglichkeit, die Frage der Gleichstellung und mithin den Diskurs anders zu gestalten: Der Ort der Verhandlung ist das Herz der Demokratie. Und es ist ein Defizit von Demokratie, solange Frauen und Männern nicht gleichermaßen an ihr partizipieren. Deshalb ist es keine Frage **allein** von Frauenförderung und schon gar nicht allein ein Problem von Frauen. Geschlechterhierarchien sind zentrale, in unserer Gesellschaft reproduzierte und in unseren Institutionen eingewobene Phänomene. Dem müssen sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stellen. Das ist die Idee von einer Gemeinschaftsaufgabe oder neudeutsch „Gender Mainstreaming“. Die Heinrich-Böll-Stiftung verfolgt diesen Ansatz in ihrer Programm- und Projektarbeit und hat ihn in den Strukturen der Organisation verankert.

„Gender Mainstreaming“ ist ein wichtiges Ziel des Peking+5-Prozesses. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Forums Gleichstellung in Politik und Wirtschaft, Umwelt und Entwicklung, Konfliktprävention sind wichtige Themen für die Heinrich-Böll-Stiftung wie auch im Peking+5-Prozeß. Auch wenn es in einzelnen Teilbereichen Erfolge zu verzeichnen gibt, zeigen doch alle Untersuchungen, daß sich die Situation von Mädchen und Frauen in vielen Ländern weiter verschlechtert statt verbessert hat. Sich diesen negativen Trends entgegenzustellen und die positiven Entwicklungen auszubauen, ist Aufgabe der internationalen Staaten-Gemeinschaft im Rahmen der UN und Aufgabe der jeweiligen Nationalstaaten. Die großen Erfolge von Peking bei der Formulierung von Rechten, Normen und Maßstäben hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit haben bisher keinen entsprechenden Widerhall auf der Ebene der nationalen Politik gefunden. Auch in Deutschland sind wir noch in vielen gesellschaftlichen Bereichen von einer Gleichstellung der Geschlechter entfernt.

Betrachten wir die Situation in einem Ministerium: Im Auswärtigen Amt entdecken wir eines der letzten Männerbiotope: Frauen sind in Führungspositionen des diplomatischen Dienstes bisher kaum vortreten. Klare Zielsetzungen und verbindliche Erfolgskontrollen sind notwendige Voraussetzung für institutionelle Reform und Reorganisation unter der Geschlechterperspektive. Die Wichtigkeit von „Gender Mainstreaming“ wird gerade hier besonders deutlich.

„Gender Mainstreaming“ wird in Zukunft auch mit Blick auf ein gemeinsames Europa an Bedeutung gewinnen. Konzeptionelle Vorarbeiten, Ressourcenbereitstellung und Umsetzungsprozesse stecken auf der Ebene der politischen Institutionen ebenso wie in der Gesellschaft noch in den Kinderschuhen. Entsprechende Sensibilisierung und geeignete Qualifizierungsinstrumente wie etwa „Gender Trainings“ sind notwendige Voraussetzungen, um diese Gemeinschaftsaufgabe zu meistern. Ein solcher Ansatz bedeutet auch: Frauen **und** Männer müssen sich in Bewegung setzen. Dazu ist es sinnvoll und notwendig, den politischen Dialog fortzusetzen auch über Peking + 5 hinaus!

Eröffnungsrede von Staatsminister Dr. Ludger Volmer, Auswärtiges Amt:

Sehr geehrte Frau Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages Frau Petra Bläss, meine sehr verehrten Damen und Herren!

Zum dritten „Forum Globale Fragen“ begrüße ich Sie herzlich und danke Ihnen, daß Sie unsere Einladung angenommen haben – zum ersten Mal in dem neuen Weltsaal des neuen Außenministeriums hier in Berlin, ein Saal mit einer sehr zwiespältigen Historie. Wen es genauer interessiert: Wir haben Broschüren in Deutsch und Englisch, wo die Geschichte des gesamten Hauses aufgezeichnet ist. Es lohnt sich bestimmt nachzulesen und Sie werden uns abnehmen, wenn wir beteuern, daß wir versuchen, das Beste zu machen aus dem Gebäude, das historisch so stark belastet ist.

Mein besonderer Dank gilt unseren Gästen aus Übersee. Wir freuen uns sehr, daß von den Vereinten Nationen aus New York Assistant Secretary General Angela King gekommen ist, die Sonderberaterin des Generalsekretärs für Gleichberechtigung, und die Exekutivdirektorin von UNIFEM, Frau Dr. Noeleen Heyzer.

Vor einem Jahr rief Bundesaußenminister Joschka Fischer im Beisein von Kofi Annan das „Forum Globale Fragen“ ins Leben. Unser Außenminister bedauert außerordentlich, daß er aufgrund einer nicht anders terminierbaren Washington-Reise leider doch nicht – wie ursprünglich beabsichtigt – heute dabei sein kann.

Das Forum, gegründet als Plattform für den umfassenden Dialog zwischen Regierung und Zivilgesellschaft über das Gesamtspektrum globaler Fragen, ist nun eine ständige Einrichtung. Dies wurde nur möglich dank Ihrer lebendigen Mitwirkung. Das jetzige Forum führt das Auswärtige Amt zusammen mit der Heinrich-Böll-Stiftung durch. Ich möchte mich auch bei der Stiftung bedanken, besonders bei Frau Linck, für die hervorragende Zusammenarbeit bei der Vorbereitung. Wir vom Auswärtigen Amt lösen damit ein Versprechen ein. Vor einem Jahr, auf dem ersten Forum, habe ich selber nämlich erklärt: „Das vielfache Plädoyer, das aus dem Auditorium kam, Frauenpolitik zum Thema des Forums zu machen, ist angekommen. Frauenpolitik ist nicht nur Ornament, sondern muß im Zentrum der Politik stehen.“

Wie bei den beiden vorausgegangenen Foren kommen unsere Gäste aus zahlreichen unterschiedlichen Bereichen: aus Menschenrechtsorganisationen, Umweltschutzgruppen, Wirtschaft und Gewerkschaften, Stiftungen, Universitäten, aus Parlament und Politik. Damit ist die Zivilgesellschaft in ihren vielfältigen Ausprägungen heute und morgen präsent. Darum geht es uns: Gleichstellung kann letztlich nur dann erfolgreich verwirklicht werden, wenn mehr als nur die „einschlägigen“ Expertinnen und die wenigen Experten sich daran beteiligen. Friedrich Dürrenmatt hat einmal gesagt: „Was alle angeht, können nur alle lösen.“ Ich finde, das ist ein passendes Motto für dieses Forum. Und Goethe hat einmal zum Erfolg von Konferenzen folgendes bemerkt: „Ich weiß recht gut, daß bei diesen Versammlungen nicht so viel herauskommt, aber sie sind vortrefflich, daß man sich gegenseitig kennen- und möglicherweise liebenlerne.“ Und er fügte hinzu: „Auf jeden Fall sehen wir, daß etwas geschieht, und niemand kann wissen, was dabei herauskommt.“ Ich will jetzt nicht so optimistisch sein, darauf zu hoffen, daß sich am Ende alle liebhaben. Ich weiß auch nicht, was bei unserem Forum herauskommt, aber ich halte den Ansatz, zugleich ergebnisorientiert und ergebnisoffen zu diskutieren, für einen guten Weg.

Er war wenigstens erfolgreich bei den bisherigen Foren.

Meine Damen und Herren!

Gut einen Monat vor der Sondergeneralversammlung der VN unter dem Thema „Frauen 2000“ müssen wir ehrlich Bilanz ziehen und leider feststellen: Fünf Jahre nach der beeindruckenden Weltfrauenkonferenz in Peking ist die Lage der Frauen in allzu vielen Ländern immer noch katastrophal und deprimierend. Nach wie vor werden Frauen in ihren elementaren Rechten verletzt. Deshalb bleibt es für die internationale Gemeinschaft eine zentrale Herausforderung, weltweit jeglicher Form von Unterdrückung und von Diskriminierung entgegenzutreten. Deshalb muß sich endlich überall die Einsicht durchsetzen, daß ohne die gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an politischen Entscheidungen kein Problem wirklich und auf Dauer lösbar ist. Die Pekinger Erklärung und Aktionsplattform bilden heute und für die Zukunft die unverzichtbare Grundlage für die notwendigen Fortschritte auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit solche Fortschritte gemacht werden können, geht es vor allem um die umfassende Implementierung aller Empfehlungen von Peking.



Staatsminister Dr. Ludger Volmer

Diese Aufgabe richtet sich an die Regierungen, aber nicht nur an sie. Die gesamte Gesellschaft muß für das Ziel der Gleichberechtigung mobilisiert werden. Ohne die engagierte Mitwirkung der Zivilgesellschaft, ohne die aktive Mitarbeit der verschiedenen Nicht-Regierungsorganisationen – nicht allein der Frauenorganisationen – wird es allerdings zu keinen ernsthaften Fortschritten im Kampf gegen die Diskriminierung und für eine wirklich echte Gleichberechtigung kommen.

Die bevorstehende Sondergeneralversammlung wollen wir als willkommene Chance nutzen, die bewährte Praxis von Peking zu überprüfen, aber auch, wo möglich, spürbar auszubauen. Dabei setzt sich meine Regierung, mit ihren Partnern und Freunden in der Europäischen Union, für neue, praktische Schritte im Interesse von Frauenrechten ein, besonders z. B. bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen oder bei der Durchsetzung wirtschaftlicher Gleichberechtigung.

Die drei „Panels“ unseres Forums werden sich mit einigen aktuellen Gleichstellungsthemen eingehend beschäftigen. Dem möchte ich nicht vorgreifen.

Wichtig ist und bleibt, daß die vielen Tatbestände der strukturellen Diskriminierung, beispielsweise scheinbar geschlechtsneutral gefaßter Regelungen, die sich im Ergebnis aber negativ auf Frauen auswirken, erkannt und beseitigt werden. Dazu gehört, daß, wie es erstmals in einem internationalen Übereinkommen, in der „Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen“ verankert ist, zeitlich begrenzte Fördermaßnahmen für Frauen zulässig sind, die Männer zeitlich begrenzt benachteiligen, wenn dies notwendig ist, um Gleichberechtigung tatsächlich zu erreichen.

Frauenförderung wäre überflüssig, wenn schon jetzt Chancengleichheit tatsächlich durchgesetzt wäre, wenn die Frauen tatsächlich gleichen Zugang zu Bildung und Ausbildung, zu Berufsaufstieg und zur Beteiligung an der Macht hätten. Eine Statistik hierzu ist besonders anschaulich. Bundesministerin Bergmann, die morgen zu uns sprechen wird, hat dies vor einigen Wochen hervorgehoben: Heute sind in Deutschland nur 6 % Frauen im oberen Management der großen deutschen Unternehmen vertreten, bei kleineren und mittleren Unternehmen bis zu 20 % Frauen. Dagegen sind in den USA z. B. schon 46 % und in Kanada 42 % der Führungspositionen der Wirtschaft von Frauen bekleidet.

Der dringende Handlungsbedarf in Sachen Chancengleichheit gilt jedoch nicht nur für die Wirtschaft, sondern ganz erheblich auch für die Politik. Gilt schon allgemein, daß Führungspositionen in Deutschland zu 95 % von Männern besetzt sind, müssen wir eingestehen, daß der Anteil der Frauen in der Bundesverwaltung auf der Ebene der Abteilungsleiterinnen sogar nur bei 1,3 % liegt.

In unserem Auswärtigen Amt ist die Lage leider nicht besser. Gleichwohl sind wir auf dem Weg zur Herstellung der grundgesetzlich gebotenen Gleichberechtigung vorangekommen. Dabei ist die Frauenförderung auch bei uns nicht nur eine Frage der Verbesserung materieller Rahmenbedingungen. Viel kann und muß sich schon durch eine Änderung in den Köpfen bewegen. Wir sind fest entschlossen, dafür zu sorgen, daß in unseren Auslandsvertretungen ebenso wie in der Zentrale hier in Berlin Frauen in Leitungspositionen vorrücken. Wir wissen: Die erreichten Fortschritte sind nur ein Anfang.

Auch die Hochkommissarin der VN für Menschenrechte, Mary Robinson, hat unlängst die unterrepräsentative Beteiligung von Frauen auf allen Regierungsebenen

bemängelt und darüber hinaus mit Recht angemahnt, endlich die zentrale Rolle der Frauen besonders im Bereich der Konfliktverhütung anzuerkennen. Ich freue mich, daß unser drittes Panel sich auf diese Thematik konzentriert.

Es ist wichtig, daß wir die Pekinger Forderungen nicht nur an andere Staaten und Gesellschaften richten, sondern auch hier bei uns im Lande ernstnehmen. Gewiß sind wir für erreichte Fortschritte dankbar, gewiß findet bei uns die Diskriminierung seltener in lauter, krasser Form statt, aber es gibt genug „leise Varianten“ der Benachteiligung, denen wir entgegenwirken müssen. Das in der Pekinger Aktionsplattform durchgängig enthaltene Konzept des „Mainstreaming“ harrt weiterhin der umfassenden Durchsetzung. „Mainstreaming“ soll – nicht mehr und nicht weniger – zur vollen Integration der Frauen in die politische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung führen. Kein Problem darf mehr ohne die Berücksichtigung von Anliegen und Belangen der Frauen analysiert und gelöst werden. Ein Slogan der deutschen Frauenbewegung hat dies einmal griffig ausgedrückt: „Jede Frage ist eine Frauenfrage“, so hieß es. Dahinter steckt, daß Frauen daran arbeiten müssen, ihre noch immer besondere Situation sichtbar zu machen, gleichzeitig aber darum kämpfen müssen, daß sich diese „Besonderheit“ nicht verfestigt. Dies ist ein spannungsreiches und schwieriges dialektisches Unterfangen. Es muß kooperativ, von Frauen und Männern gemeinsam angepackt werden. Auch Peking hat klargestellt: Gleichberechtigung kann nur in der Partnerschaft zwischen Frauen und Männern hergestellt werden.

Lassen Sie mich abschließend bekräftigen, worin wir die Hauptaufgabe der Gleichberechtigungspolitik sehen. Sie heißt mit einem Satz: „Turn rights into practice!“ Auf Deutsch läßt sich das am besten mit dem Reim von Erich Kästner übersetzen:



„Es gibt nichts Gutes, außer: Man tut es.“

In diesem Sinne freue ich mich auf gute, offene Diskussionen mit Ihnen allen und wünsche unserem Forum einen erfolgreichen Verlauf.

Herzlich willkommen!

Speech by Dr Ludger Volmer, Minister of State at the Federal Foreign Office:

Ladies and Gentlemen,

Allow me to welcome you to this “Forum Global Issues”, the third of its kind, and to thank you for taking up our invitation. Particular thanks go to our guests from overseas. We are delighted that we have been joined from the United Nations in New York by Assistant Secretary General Angela King, the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, and Dr Noeleen Heyzer, Executive Director of UNIFEM.

The “Forum Global Issues” was inaugurated a year ago by Federal Foreign Minister Joschka Fischer in the presence of UN Secretary-General Kofi Annan. Our Foreign Minister deeply regrets that, owing to a trip to Washington which could not be made at any other time, he is now unable after all to be here today as originally intended.

The Forum, which was set up as a platform for a comprehensive dialogue between government and civil society on the whole spectrum of global issues, has now become a permanent institution. This was only possible thanks to your lively participation. The current Forum is being organized by the Federal Foreign Office in collaboration with the Heinrich Böll Foundation. I should like to thank the Foundation, and particularly Frau Linck, for the excellent cooperation in preparing our conference, which is devoted to the subject of “Gender balance in politics, society and business”. We at the Federal Foreign Office are hereby fulfilling a promise. At the first Forum a year ago I said: “The oft-voiced plea that policy on women be made a topic of the Forum has been heeded. Policy on women is not just an ornament, but must be at the center of policy.”

As at the previous two Forums, our guests come from many different fields: human rights organizations, environmental protection groups, business and the trade unions, foundations, universities, parliament and politics. So civil society in its many hues will be represented here today and tomorrow. That is what we want: after all, equal rights can in the end be achieved only if more than just the “relevant” experts are involved. Friedrich Dürrenmatt once said, “Things that affect everyone can only be resolved by everyone.” I think that is an appropriate maxim for our Forum. Goethe once made the following comment on the success of conferences: “I am very well aware that nothing much comes of these gatherings, but they are excellent in allowing people to get to know – and possibly love – each other.” And he added: “At any rate, we see that something is happening and no-one can know what will come out of it.” I will not be so optimistic as to hope that at the end of our meeting we will all love each other. Nor do I know what will come out of it, but I regard our approach – discussions that are at once oriented to and open to results – as a good one.

A little over a month before the special session of the UN General Assembly on the subject of "Women 2000", we must honestly take stock, and unfortunately we have to say that, five years after the impressive World Conference on Women in Beijing, the situation of women in too many countries is still disastrous and depressing. The basic rights of women are still being violated. It is therefore a key challenge to the international community to combat all forms of suppression and discrimination worldwide. That is why the realization that no problem can truly be solved for good without the equal participation of women in the political decision-making process must at long last become established everywhere. The Beijing declaration and platform for action are the indispensable foundation today and in the future for the necessary progress towards true equality for women and men. If such progress is to be made, the priority is the comprehensive implementation of all the Beijing recommendations. This is a task for governments, but not only for them. The whole of society must be mobilized towards the goal of equality. Without the committed participation of civil society, without the active involvement of the various non-governmental organizations – not just women's groups – there can be no serious advance in the fight against discrimination and for true equality.

We intend to use the forthcoming special session of the General Assembly as a welcome opportunity to review the proven basis of Beijing, but also to extend it tangibly wherever possible. In this context, my Government, together with its partners and friends in the European Union, is seeking new, practical steps in the interest of women's rights, particularly in combating violence against women or in realizing economic equality. The three "panels" at our Forum will be considering in depth a few topical aspects of equality. I do not want to preempt them here.

It is and will remain important that the many facts of structural discrimination, for example regulations which are formulated in a seemingly gender-neutral way but which do in the end have negative repercussions for women, must be recognized and eliminated. This includes the fact that, as is anchored for the first time in an international agreement, the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, positive discrimination for women is permissible for a limited period, to the disadvantage of men for a limited period, if this is necessary to actually achieve equality.

There would be no need for positive discrimination for women if equal opportunities had already been achieved in fact, if women did indeed have equal access to education and training, advancement and power. One statistic is particularly revealing; Federal Minister Bergmann, who will be addressing us tomorrow, emphasized this a few weeks ago: today only 6% of top management jobs in major German companies are held by women, 20% in small and medium-sized enterprises. In the United States, by contrast, the proportion of management positions held by women is 46%, in Canada 42%.

The urgent need for action to ensure equal opportunities is not confined to business, however: it is very obvious in politics as well. If it is generally the case that 95% of management positions in Germany are held by men, then we have to admit that the proportion of women at Director level in the Federal administration is even lower, at just 1.3%.

Unfortunately the situation is no better at the Federal Foreign Office. But we have made some progress towards putting in place the equal rights enshrined in the Basic

Law, Germany's constitution. Here, too, promotion of women is not merely a matter of improving the material conditions. Much can and must be done by bringing about a change in attitude. We are firmly resolved to ensure that women progress to executive positions both at the missions abroad and at the Federal Foreign Office. We are well aware that the progress made is only a start.

The UN High Commissioner for Human Rights, Mary Robinson, also recently bemoaned women's under-representation at all levels of government, rightly calling for recognition of the vital role of women, particularly in conflict prevention. I am pleased that our third panel will be looking at this subject.

It is important that we direct the Beijing demands not only at other countries and societies, but also that we take them seriously here. Of course we are grateful for what has been achieved, and of course discrimination is rarer in its loud, crass form. But there are still enough "quiet forms" of discrimination to be countered. The concept of "mainstreaming" which runs through the Beijing platform for action has still not been fully implemented. "Mainstreaming" is intended to lead to nothing more and nothing less than women's full integration into political, economic and social development. No problem may be analyzed or resolved without consideration of the concerns and demands of women. One of the slogans used by the women's movement in Germany captured this pithily: "Every issue is a women's issue." This implies that women must work to make their situation, still a special one, visible; at the same time, however, they must fight to ensure that they do not become bogged down in this "special situation". This is a difficult dialectical project, and one full of tensions. It must be tackled by women and men together. Beijing made it clear that equality can be established only in a cooperative partnership between women and men.

Let me conclude by emphasizing what we regard as the main task of equal rights policy. In one sentence: Turn rights into practice! This can best be reflected by a rhyme by Erich Kästner which translates as "Nothing good comes without action."

On this note, I look forward to good and frank discussions with you all and wish our Forum every success.

Speech by Angela King, Assistant Secretary-General, UN Special Advisor on Gender Issues and the Advancement of Women:

Madam Chairperson,
Honourable Minister of State,
Members of Parliament,
Members of the United Nations Family,
Ladies and Gentlemen,

I am delighted to have the opportunity to participate today in the third "Forum on Global Issues: Gender equality in politics, society and business". I would like to thank the Minister of Foreign Affairs, the Honourable Minister of State, organizers of the event and staff of the Permanent Mission of Germany in New York for the invitation and warm hospitality. This event is extremely well-timed. In New York, at United Nations Headquarters, the preparatory work for the Special Session of the

General Assembly entitled “Women 2000: gender equality, development and peace” continues today in open forum, with representatives from all Member States of the United Nations, as well as observers and NGOs. They will turn their full attention to the finalization of the outcome document on future actions that will be adopted during the Special Session in June. The issues on the agenda will be a prominent part of the document.

Given Germany’s involvement in the preparations for Beijing + 5 in which the international community reviews and appraises progress made to implement the Platform for Action of 1995, may I say a few words on the preparations.

In the first week of June there will be much excitement as five Heads of State and Government, five Vice-Presidents and over 100 Ministers including some Foreign Ministers, head for First Avenue in New York to United Nations Headquarters, along with 4,000 accredited and, some say, up to 20,000 non-accredited NGOs, heads of United Nations agencies, celebrities and others to share in this debate.

What are the findings of the review and appraisal from over 135 countries, from NGOs and other sources:



Angela King, Vereinte Nationen, Sonderbeauftragte für Frauenfragen

- Women live longer and are healthier than five years ago. They are better fed, better educated and have more choices about their own lives including work;
- There has been a spate of legislation amending discriminatory laws of women and establishing mechanisms for advancement;
- Women participate more in peace-building and prevention of armed conflict.

- **But**

- Women are poorer than ever before partly due to globalization and financial crises;
- Implementation mechanisms and capacities (training for judges, hot lines) have yet to be established in many countries;
- Research on health still neglects innate gender differences;
- Girls still have a higher rate of dropout than boys and are pulled out of school first in times of crisis;
- The scourge of trafficking has become more widespread and is the sophisticated goal of highly organized cross-border crime;
- Women are still only 12.8 % of parliamentarians;
- Women's participation in the workforce, though growing, is subject to irregular, part-time and informal styles and is not subject to proper regulation or social protection and
- Men are still not sharing adequately the dual burden of work and home and family responsibilities.

There is also a lack of reliable data desegregated by sex, lack of universally accepted common indicators, and stereotypical attitudes still persist.

The special session will look at two basic documents: the Political Declaration and the Outcome Document.

The Political Declaration is a reaffirmation of the goals of the Beijing Platform for Action. It says that governments are responsible for its implementation, highlights the role of civil society and states that governments will take further action to overcome obstacles and fully implement the Platform. It also looks towards a further review of progress in 2005.

The Outcome Document discusses the most important achievements and obstacles remaining, new challenges (for example, globalization, AIDS, the digital divide, poverty, trafficking) and maps a programme of action for the coming years at the international, regional and national levels.

The document which reflects the results of reviews of the 12 critical areas (poverty, health, education, girl child, violence against women, trafficking, marital rape, armed conflict, human rights of women, environment, media or political decision making) over the past five years, call for a common development agenda for international assistance for gender mainstreaming and women-specific projects, emphasizes time-specific and timebound targets for achieving gender equality in, for example, girls enrolment and graduation, women's participation in public life, the end of discriminatory legislation and calls for more indicators and measures. It looks at the impact on women of globalization, AIDS and poverty.

Why are the negotiations taking so long?

First: There is a crowded agenda.

Second: The negotiation process at the UN involves three major groups, the European Union, JUSCANZ and the Group of 77+China which have to reach consensus or agree to disagree. Once they have, group positions are negotiated which in turn become the final position of the Special Session.

Third: The most important are some of the controversial issues. They include:

Development issues: Right to development, 0.7 % of GNP to ODA;

Equity and equality issues: Equal access of women to resources, right to inherit land equally;

Reproductive rights: Sexual rights, sexual orientation, right to reproductive health;

Family/families: The question of family values and whether women's equal rights are in conflict with traditional family values.

May I now return to our main topic today. Madame Chairperson, Gender equality in politics and in society is not a new issue, and our concern about equality of women and men in business has its roots in our longstanding struggle for women's equality generally, and in the world of work in particular. At the beginning of the twentieth century, women had the right to vote in a mere handful of countries. At its close, women and men enjoyed equal rights with regard to franchise in almost every country in the world. In most countries, also, de jure equality now exists between women and men in the area of public life. Women's participation at senior levels of leadership, nationally and internationally, in politics, business, the judiciary, academia, science, the arts and culture, is no longer questioned. The achievements of women in all facets of politics, business and society have never been more impressive, nor opportunities greater. Wherever we look in political parties, in parliaments, in universities, in the home women are now able to exercise a range of rights, choices and opportunities our grandmothers could only have dreamt about. Over the last 50 years we see a progression; thirty women became presidents or prime ministers; none in the 1950s, three in the 60s, four in the 70s, seven in the 80s and, 16 in the 1990s. There are currently seven women heads of state.

The 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), now ratified or acceded to by 165 States, obliges them to take appropriate measures to eliminate discrimination against women in political and public life, to ensure that women are granted the opportunity on an equal basis with men not only to vote, but to participate in the formulation of government policy, and to hold public office. It also obliges States to eliminate discrimination against women in the field of employment and to ensure to women on a basis of equality with men, access to, and opportunity in the world of work. But here has been limited progress.

Women holding ministerial rank, for example, remained concentrated in the "soft" so called "female" portfolios of education, health and women and family affairs. Similarly, surveys compiled by private and business organizations on women in the corporate world paint an even more discouraging picture. They estimate that only between 2 and 4% women are in top posts. 2.4% of the Fortune 5000 companies have women CEOs according to Catalyst. Yet women own one third of all US businesses.

Commentators have thus suggested that in the context of power, decision-making and leadership we are experiencing a “deficit of democracy” where gender is concerned. Because of this deficit, women are unable to influence key decisions that affect their lives and the future of society. Because of this deficit the interests and concerns of over half of the world’s population are excluded from the table where decisions are made.

With Beijing+5 just a few weeks away, we must ask ourselves why, despite our stated commitment and efforts, so little progress has been made? Why has the impact of many of the measures put in place in different countries resulted in only incremental progress? Are these measures – targeted at the root causes of the problem, such as male reluctance to release power to women, or lack of risk taking among women – affecting the symptoms only?

You may recall the stirring words of Mary Robinson in her acceptance speech as President of Ireland in November 1990. She said: “I am elected above all by the women of Ireland who instead of rocking the cradle, rocked the system, and who came out massively to make their mark on the ballot paper and on a new Ireland.”

Inspired by the Women’s Convention and Beijing and by other United Nations Women’s Conferences, many countries have introduced targets, goals and quotas to increase the number of women in politics and in public office. Some countries have been remarkably successful. In South Africa, almost half the Parliamentarians are now women. The Scandinavian countries have rules that in publicly appointed bodies the composition should be not more than 60% and not fewer than 40% of either sex. In India, for example, 33% quotas for women have been set aside for bodies which range from village councils to national parliaments. The former enable 1 million of women, of 3 million to function in panchayats. Political parties in a number of countries have also adopted strategies to increase the number of women.

What about our own organization, the UN? The General Assembly set a target of 50/50 gender distribution of its staff, a goal that will not, however, be achieved by 2000, the target year. But without this goal the UN would not have reached an overall percentage of 38.9 women on professional and higher level posts. Moreover, we now have a woman Deputy Secretary-General, and women head United Nations Population Fund, United Nations Children’s Fund, World Health Organization, World Food Programme, United Nations High Commissioner for Refugees and Office High Commissioner for Human Rights, United Nations Volunteer Programme, United Nations Development Fund for Women, the Institute for Disarmament and INSTRAW and the Ad-Hoc International Tribunals of Rwanda and former Yugoslavia. And, we have achieved a critical mass of 29.9 per cent women at levels of Assistant Director and above up from 15% in January 1997. To show that the goal can and must be reached, UNFPA under Nafis Sadik has achieved 50%.

Yet quotas which reserve percentages or automatic preferences for women have been subject to legal challenge and backlash, and frequently provoke resentment and accusations of reverse discrimination. The decision in the Kalanka case worried many observers within and beyond the borders of Germany because of its impact on measures to accelerate gender balance in favour of women in the workplace. These worries were allayed, but not eliminated, by the Marshall decision. At the same time, courts have provided a crucial arena for women to address discrimination and

inequality, and especially exclusionary regulations. This is clearly demonstrated by a recent decision of the European Court of Justice with respect to women's exclusion from military service in Germany which shows a willingness to address discrimination based on sex. We, at the United Nations, had a similar situation when special measures for the advancement of women or affirmative action were challenged in the Administrative Tribunal, a judicial body dealing with staff grievances. The Tribunal decided in favour of the Secretary-General's right to pursue special measures until 50 per cent parity was reached.

I believe in targets, rather than quotas, remain essential for achieving equality between women and men in politics, business and society. Achieving "a critical mass" is important, but we must go beyond a focus on numbers. Are these conducive to the achievement of the goal of equality between women and men, or do they rather maintain the status quo or, even worse, impact negatively on gender equality? You may wish to discuss how to identify the achievement of gender equality as an explicit overarching goal, and measure all political action in terms of whether it contributes to this goal and the type of effective monitoring and accountability mechanisms that should be put in place, so that political commitments are translated into practical reality. Article 4.1 of the Women Convention providing for temporary special measures is an essential reference point in this regard. This Article allows for a sophisticated and subtle approach to the realization of equality of opportunity and treatment.

By all accounts, Germany is making significant progress towards gender equality in decision-making. A woman has just assumed the leadership of one of your major political parties. For many years you have had a woman as the President of your Constitutional Court, while the Bundestag has been most ably guided by another woman. Women occupy leadership positions in federal and state Governments and in trade unions. Internationally, a German woman has also been an outstanding recent chair of the UN Commission on the Status of Women and another, a distinguished member of the CEDAW treaty body.

When your Government presented its report on the implementation of the Women's Convention to the CEDAW Committee last January, there was praise for the many efforts and progress; but there was also recognition of the need for further progress. I see this Forum as part of your country's ongoing efforts to achieve gender equality, particularly where decisionmaking is concerned. Within the United Nations we look to you to take a leadership role in the global struggle for gender equality, development and peace in the 21st century and particularly at the special session.

May I close with the inspirational vision of Secretary-General Kofi Annan in his report to the Millennium Assembly entitled "We the peoples: the role of the United Nations in the 21st century." He says, and I quote:

"... First, we must spare no effort to free our fellow men and women from abject and dehumanizing poverty;

Second, we must spare no effort to free our fellow men and women from the scourge of war;

Third, we must spare no effort to free our fellow men and women, and above all our children and grandchildren, from the danger of living on a planet irredeemably spoiled by human activities, and whose resources can no longer provide for their needs, and

Finally, we must spare no effort to make the United Nations a more effective instrument in the hands of the world's peoples."

It is in this broadened context, Madame Chairperson, that we need to ensure that our goals have a concrete practical action plan, for we need to look at the role of women leaders in these four action areas cited by Mr. Annan and at the increasing interplay of women's and men's styles of leadership in politics, business and society in the 21st century.

Thank you and good wishes for your deliberations.

Diskussion:

Moderation: Fredericka Gregory, Gesandte, Botschaft von Kanada

Brigitte Adler, Bundestagsabgeordnete, Vorsitzende des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung:

Frau King, Sie haben begonnen darzulegen, warum es noch nicht gelungen ist, die Erklärungen wie auch die Aktionsplattform von Peking mit größerem Nachdruck umzusetzen. Vielleicht könnten Sie noch etwas spezifischer auf die Hemmnisse in diesem Zusammenhang eingehen. Nur wenn wir die Ursachen erkennen, warum die Förderung, die wir uns eigentlich erhofft haben, nicht gegriffen hat, können wir ja vielleicht auch neue Strategien entwickeln, um hier eine Gleichstellung von Mann und Frau und auch die Entwicklung von jungen Mädchen entsprechend voranzubringen. Zweitens würde mich interessieren, was die Vereinten Nationen und auch die Länder des Nordens, auf die es vor allem ankommt, getan haben, um diesen Prozeß zu fördern. Es reicht ja nicht, daß man Frauenpläne macht, daß man Quoten einführt; man muß auch mithelfen, in den Entwicklungsländern mehr Verständnis für diese Belange zu erreichen, und konkrete Umsetzungsschritte in diesen Ländern mitanregen.

Angela King:

There are many reasons why gender equality and the goals of the Beijing platform have not been met. First of all, the political commitment and will that was expressed by many Heads of State and many Heads of Delegation in Beijing has not been fulfilled. Secondly, I think there has been clearly a lack of resources. At the regional meeting in Africa it was particularly pointed out that one of the main areas was the failure to mobilize resources. As we all know, certainly those of us from the developing countries, there has been serious donor fatigue, not just in peacekeeping which we are seeing presently in the Sierra Leone situation, but also in many social and economic issues. There has also been a failure to develop capacities and to train, because in many cases there have been wonderful national action plans which Beijing called for – there were actually 114 of those plans and about 120 countries have national mechanisms –, but not one cent to implement them. This is, however, not just a failure of donor countries, but also of developing countries of less wealthy countries to focus on priorities. There is a great need for accountability which is lacking. There is also a need for common indicators and measures by which countries across the board can see progress.



On capacity building, I think you also asked what countries are doing. I start with your own country. The German Technical Cooperation Organisation has been very effective in pushing gender mainstreaming. About a year ago, I went to our Economic Commission in Latin America in Santiago and I found that most of the managers – who it's my own region, so I can say this – are the most male chauvinists had been sensitized. And why is that? Because of the GTZ. This is being done in many countries, some of the donor countries are also assisting NGOs to attend conferences and to participate in CEDAW. There is not much point in having a Convention when women at the grassroots-level do not know what their rights are. There is a big challenge ahead of us in the optional protocol to the convention on CEDAW where women, for the first time, have the right to bring complaints to the CEDAW committee, once they have exhausted all national remedies. But how many women in the world know this and how many women know how to go about this? This is an area where countries are helping, but much more needs to be done.

Anna Hochreuter, Auswärtiges Amt:

Ich möchte gerne zwei Dinge sagen, die eigentlich keine Fragen sind, sondern ein bißchen eine andere Betonung auf das legen, was wir gerade gehört haben. Das eine ist: Es geht so oft um Beteiligung, „representation“. Ich finde, für die nachfolgenden Diskussionen sollte man auch bedenken, daß Beteiligung erst einmal danach klingt, als sollten diejenigen, die schon mitspielen, die, die neu hinzukommen, nach den gleichen Regeln mitspielen lassen. Ich finde, darum kann es nicht gehen. Es kann nicht darum gehen, daß sich die Frauen, die hineinkommen, an diese bisher bestehenden Regeln anpassen. Es müßte stärker darauf geachtet werden, daß sich



gleichzeitig mit der Beteiligung von Frauen auch die Spielregeln ändern. Nur dann ist auch „equal representation“ oder Beteiligung wirklich möglich. Das Zweite: Ich kann gut verstehen, daß es im UN-Kontext immer wichtig ist, eine Sprache zu finden, die auch von möglichst vielen getragen werden kann. Trotzdem fällt mir auf, daß beim Thema Menschenrechtsverletzung oder beim Thema Gewalt gegen Frauen, wo ja immer streitig bleibt, wie weit Gewalt gegen Frauen auch Menschenrechtsverletzung ist, die Akteure und damit auch die Profiteure sehr in den Hintergrund treten. Ich meine, man sollte schon im Kopf behalten, daß Männer nicht nur zögerlich sind, Macht abzugeben, sondern daß Männer weiterhin sehr stark Macht ausüben, Gewalt ausüben und von der überall präsenten Gewalt gegen Frauen profitieren. Vielleicht kann man in einer Veranstaltung wie dieser über die Möglichkeiten in den VN hinausgehen und auch deutlicher diese Dinge ansprechen, als es in einer auf Konsens ausgerichteten Diskussion möglich ist.

Eva Quistorp, UNIFEM and “Women for Peace”:

I remember from Cairo and from Beijing that there was a certain alliance which would be very interesting to analyze, some called it an “unholy alliance”, the coalition between the Vatican and the islamist countries. There is a need for new and intelligent strategies, especially related to family rights, inheritance and women’s sexual and health rights, in order not to have them as a big block against progress.

Angela King:

Just to clarify: The blocks exist. They are based on geographical and regional terms. So they have not really appeared as a result of controversies, but what have we done? First of all, we have been keeping very close touch on the negotiations and we have worked very closely with UNFPA, WHO, UNDP, UNIFEM and other organisations to keep our ears to the ground to see what strategies are arising. All the member states have come forward in the drafting process of the political declaration, but they have reasserted that Beijing is a blueprint, that they are not going to change Beijing



Staatsminister Dr. Volmer, Fredericka Gregory, Annekathrin Linck und Ursula Müller

or roll it back. However, in the negotiations that appeared during the last Prepcom in March, it was very clear that there was a very strong pressure from the “pro life” groups that you mentioned. This, to some extent, has backfired because both NGOs and member states claimed they were hassled by those groups and formally said in the closing ceremony that this was not acceptable. However, we sense that there will be an escalation during the Prepcom that is starting this week. We have not seen any overt signs of the alliance to which you referred between the Holy Sea and the Muslim Countries, but it may well emerge in the closing days as it did in ICPD+5. But the agencies are prepared, there is an agreed language that we have offered to the negotiators and we have also asked certain governments to stand up for what they have agreed on in Beijing. In some cases, the governments themselves, e.g. during the meeting in the Latin American and Caribbean region, made clear that they were vigilant to ensure that there was no rollback. And I think this is so in all the groups.

Asye Duzkan, Pazartesi (feminist magazine from Turkey):

Ms. King, from Beijing to “Women 2000”, one important thing has changed: We can see that the UN is not as effective as 5 years before. We could see that in Rwanda. We could see that in the Kosovo crisis. So, from where may we expect the support that will make this agreement work on a global basis?

Angela King:

This is a very large question. I am not sure that the UN really is not as effective as it was five years ago on peacekeeping. I think we are really bombarded right now with a series of challenges in Kosovo, in Sierra Leone and in Congo. And this is partly because of the money question. You know one very large contributor owes a tremendous amount to peace-keeping, as the Secretary-General himself and the Spokesperson have said on several occasions. The UN has no standing army, no ready reserve reaction force. These are all things we have to be thinking about. But quite frankly, I think one of the underlying reasons why there has not been more success in these areas, is that women have been neglected. Women are still being regarded mainly as victims of battles and of war and conflict situations. The tremendous ability and power that women have to negotiate and to contribute as positive actors in peace-keeping, peace-building and conflict-prevention is only slowly being recognized. On 8 March, which is the International Women's Day, the President of the Security Council, the Ambassador from Bangladesh, announced that as of now the Security Council is going to be looking at all these issues with a gender perspective. They already started doing this last month with the discussion on Afghanistan which for the first time in all the 20 years of war in Afghanistan, really focused a true discussion on the women's situation and how women can help in the peace process.



Dr. Claudia Neusiß, Angela King, Dr. Noeleen Heyzer

Panel 1: Gleichstellung in Politik und Wirtschaft – „Best Practice“ auf dem Vormarsch?

Einführung: Dr. Claudia Braun, Deutsche BP AG

Ich freue mich sehr, Ihnen als Einführungsreferat einen kurzen Überblick über das Thema „Diversity“ bei der Deutschen BP geben zu können. Ich bin seit eineinhalb Jahren Pressesprecherin bei BP und als eine unter einigen Frauen schon im Rahmen dieses „Diversity“-Programms Pressesprecherin geworden. Da waren erheblich mehr männliche Bewerber. Mir hat in der letzten Ausscheidung dann geholfen, daß ich eine Frau bin. Ich sage noch ein paar Dinge zu mir dazu: Ich bin gelernte Journalistin, alleinerziehende Mutter einer heute 20jährigen Tochter und bin mit dem Thema „Diversity“ eigentlich erst bei der Deutschen BP in Berührung gekommen. Das Thema „Diversity“ ist bei BP weltweit seit 8 bis 10 Jahren ein Thema. „Diversity“ als Unternehmensziel heißt bei BP zunächst einmal nicht nur unbedingt Frauenförderung, sondern grundsätzlich Förderung von Gruppen, die nicht dem gängigen Bild des BP-Managers entsprechen. Die dominante Gruppe bei BP ist nämlich, und das haben auch ernsthafte Erhebungen hervorgebracht, weiß, angelsächsisch und männlich. Da gibt es nicht viel dran zu drehen. Das ist auf der ganzen Welt so. Ich habe ein paar Zahlen, die das belegen. Als Beispiel: Unter den Berufsanfängern bei BP weltweit, und das gilt genauso für Deutschland, befinden sich immerhin 44 % Frauen, später in den Fachpositionen sind es noch 20 %, hier ist also schon ein deutlicher Knick. Im mittleren Management sind es 9 % Frauen, in Deutschland sogar etwas weniger, und im Senior Management weltweit 7 % Frauen. Wir haben in Deutschland eine einzige. Ich wage gar nicht zu überschlagen, wieviel Prozent das sind. Zum Thema Nationalitäten in BP sieht es ähnlich aus: 70 bis 80 % sind Anglo-Amerikaner: Die dominante Gruppe in BP ist männlich, weiß und angelsächsisch. Daran müssen wir etwas ändern. Das war dem Management in BP International schon lange klar, richtig losgegangen ist es im Oktober 1999. Wir kommen zu den konkreten Maßnahmen anschließend. Warum legen wir so großen Wert auf „Diversity“ und in Deutschland auf Frauenförderung? Wir haben uns in Deutschland entschieden, zunächst einmal im Bereich Frauen „Diversity“ umzusetzen. Es ist völlig einsichtig und auch unserem Management inzwischen klar, daß ein Unternehmen einen Großteil Kreativität und Innovationsgeist schlicht und einfach verschenkt, wenn es Frauen nicht in Fach- und Führungspositionen läßt. Man ist sich auch bei BP klar darüber, daß divers, also heterogen zusammengesetzte Teams, Herausforderungen besser begegnen können. Noch eine Anmerkung: Im Tankstellenbereich sind 50 % unserer Kunden weiblich. Das allein wäre schon ein Argument zu sagen: Unsere Kunden, unsere Lieferanten, unsere strategischen Partner zu binden, wäre eigentlich sinnvoll und das zu tun, indem man auch im Management dann mehr Frauen hat. So eine gemischte Firma wäre offener für neue Geschäftsideen, für breitere Kontakte und fruchtbarere Geschäftsbeziehungen. Motivation wird gesteigert, Engagement und Verantwortung. Das führt zu neuen, besseren und teilweise ungekannten Fähigkeiten der Mitarbeiter und der Organisation und schlägt sich meines Erachtens für die Firma auch in Mark und Pfennig nieder. Ich finde, daß eine heterogen zusammengesetzte Firma sicherlich weniger Personalkosten verschwendet und Know-how verliert. Mir als Quereinsteigerin ist es zum Beispiel ganz unverständlich, warum eine Firma jahrelang junge Frauen ausbildet, aufbaut, fördert und dann, wenn sie

einen anderen Teil ihrer Kreativität ausleben und Mutter werden, auf einmal in Vergessenheit geraten läßt. Die Firma hat Geld, Zeit und Energie investiert, und die sind dann plötzlich wie vom Erdboden verschwunden. Das finde ich nicht nur materiell, das finde ich auch menschlich ziemlich dumm. Wenn Sie mir erlauben, die Schlüsselemente unserer „Diversity“-Strategie aufzuzählen, die für uns nicht nachgeordnet sind und auch die Reihenfolge, in der ich sie nenne, soll keine Präferenz darstellen, da sie für uns alle gleich wichtig sind. Das erste ist für uns, daß das Top-Management in die „Diversity“-Strategie mit eingebunden ist, und zwar sehr konkret. Das zweite: Wir brauchen klare Ziele und Visionen für unsere „Diversity“-Strategie – ein allgemeines, diffuses Gerede zweimal im Jahr bringt uns nicht weiter. Wir brauchen formulierte Ziele, die wir auch regelmäßig kontrollieren. Wir brauchen Konzepte, die nicht weltweit und allgemein gehalten sind, sondern wir haben bei BP eine Gesamtstrategie, die Konzepte enthält, die auf die einzelnen Länder zugeschnitten sind. Wir brauchen für „Diversity“ eine Verantwortung in der Linie. Das bedeutet, daß jeweils ein Vorgesetzter für seine nächsten Mitarbeiter sich verantwortlich fühlt und dieser wieder in der geraden Linie für seine Mitarbeiter, so daß eine klare Strategie auch in der Führung entsteht. Wir brauchen Erziehung und Training auf oberster Management-Ebene. Und wir brauchen – das ist in vielen Firmen nicht so deutlich – eigene Budgets für „Diversity“, für die Entwicklung von Frauen. Wir müssen die „Diversity“-Aktionen in die Geschäftsziele integrieren. Wir können „Diversity“ nicht außen vor lassen als etwas, wo wir zweimal im Jahr drüber sprechen, bei ein paar Häppchen und einem Glas Sekt, sondern es muß etwas sein, das ganz klar in unsere Geschäftsstrategie eingebaut ist. Wir müssen uns darüber klar sein, daß wir über „Diversity“ ständig im Dialog mit unseren Mitarbeitern sein müssen und sie auch einbeziehen müssen. Last but not least, „Diversity“ ist ein Kulturwandel, darüber müssen wir uns klar sein, und dieser Kulturwandel braucht Zeit. Wir müssen manchmal auch akzeptieren können, daß die Umsetzung von „Diversity“ in kleinen Schritten geht. Wir dürfen nicht ungeduldig werden. Ich beobachte das bei uns im Frauennetzwerk häufig auch an jüngeren Frauen, die immer schneller Schritte umsetzen wollen, als das möglich ist. Wir brauchen einen ziemlich langen Atem und viel Geduld für die Umsetzung. Ich würde Ihnen gerne zur Auflockerung zwei, drei Sätze weitergeben, die ich als Argumentation gegen die Beförderung von Frauen aus der internationalen BP-Gruppe mir aufgeschrieben habe: Ein Argument, was immer und immer wieder kommt, heißt auch, Frauen wollen eigentlich gar nicht für eine Ölgesellschaft arbeiten, das ist doch kein Thema für Frauen. Dann ist ein Argument, was sehr häufig kommt: Menschenskinder, wir hatten so viele Veränderungen! Jetzt laßt uns doch mal warten, bis es wieder etwas ruhiger ist. Das ist gerade bei einer Gesellschaft wie BP Amoco, die sich ja ständig verändert und flexibel ist, ein sehr beliebtes Argument, das dann den Endeffekt hat, daß im Grunde gar nichts passiert. Das ist auch jahrelang so gelaufen. Sehr hübsch finde ich auch dieses Metaphernbild: Wie kann jemand mit einem jüdischen Hintergrund mit Arabern verhandeln? Das finde ich auch ganz nett: diese Übertragung auf das Mann-Frau-Bild. Und dann, schon ein bißchen unter der Gürtellinie, wenn es darum geht, eine Frau zu fördern, die Kinder hat: Wir würden ja den Kindern Unrecht tun, wenn wir jetzt die Mutter weiterentwickeln würden, denn die würden wir ihnen ja Zug um Zug wegnehmen. Etwas, was auch sehr beliebt ist als Strategie, ist, daß man im Management sagt: Laßt uns eine mal befördern und mal gucken, wie sie es schafft. Dann können wir ja noch weitermachen. Das finde ich besonders nett. Diese Ansammlung

von Argumenten gegen Frauenförderung hat unser Group Chief Executive, Sir John Brown, auf eine ganz hübsche Formel gebracht im letzten Jahr. Er hat gesagt: „That’s the quiet, polite, corrosive litany of prejudice and discrimination.“ Diese schleichende, leise, zersetzende Litanei von Vorurteil und Diskriminierung, gegen die wir vorgehen müssen. Er hat das nicht nur angeprangert, sondern sich auch einige Gedanken darüber gemacht, wie das passieren soll in BP, wie gehen wir gegen diese Gegenbewegung gegen „Diversity“ vor und wie setzen wir „Diversity“ um. Damit komme ich zu ein paar konkreten Maßnahmen, die ich gerne im Panel zur Diskussion stellen würde. Was meines Erachtens das Allerwichtigste ist, und das ist der Hauptpunkt in meiner Argumentation: Wir machen bei BP ab 2000 ganz klare Vorgaben. Wir geben einen Rahmen für „Diversity“ und führen auch eine Frauenquote ein. Wir kombinieren das mit der Möglichkeit, innerhalb dieses Rahmens je Land die Maßnahmen selber zu bestimmen, die Ziele als solche sind aber nicht selbstbestimmbar. Das heißt im Klartext, daß ab dem Jahr 2000 weltweit bei BP Amoco das Thema „Diversity“ in die Performance Contracts des Managements aufgenommen wird. Das bedeutet im Klartext, daß der Bonus, den jeder Manager am Ende des Jahres ausbezahlt bekommt für seine Leistung, u. a. davon abhängig ist, ob er die „Diversity“-Ziele erreicht hat oder nicht. Das ist für mich der Angelpunkt, mit dem wir eigentlich das Wichtigste schon erreicht haben, daß nämlich die Gruppe, die ein Interesse daran haben muß, „Diversity“ umzusetzen, wirklich ein lebhaftes, weil geldlich spezifizierbares Interesse an dem Thema hat. Das ist also ein Anreiz und eine ganz klare Vorgabe: Wer die gemeinsam festgesetzten „Diversity“-Ziele in seinem Land nicht erreicht, bekommt seinen Bonus nicht. So einfach ist das. Das quantitative Ziel ist für Deutschland – in Deutschland haben wir uns auf die Frauenförderung konzentriert, in anderen Ländern gibt es andere Themen, die da im Mittelpunkt stehen, z. B. Ausländer, Farbige oder andere Religionen – bis Ende 2003 20% Frauen in Fach- und Führungspositionen zu haben. Dies hat ganz konkrete Auswirkungen, erstens auf die Zahl der Frauen, die wir einstellen, und zweitens auf die Zahl der Frauen, die wir regelmäßig weiterentwickeln und befördern. Hier muß ein straffer Plan, der bis 2003 diese Zahlen schafft, aufgestellt werden in Abstimmung mit dem Management und Betriebsrat. Da müssen die Ziele auf den unterschiedlichen Führungsebenen definiert werden und dazu gehören die konkreten Maßnahmen zu dieser Zielerreichung. Wir haben ein Mentoring-Programm bei BP schon seit sehr langer Zeit, das im Laufe der beiden letzten Jahre eingeschlafen ist. Das haben wir jetzt wieder aufgelegt. Das heißt, daß junge Frauen sich von Managern in Toppositionen führen lassen können und aufbauen zu bestimmten Führungspositionen, die sie mit diesen vereinbaren. Das betrifft nicht nur Deutschland, sondern das ist auch international möglich. Zweitens, wir hatten ein Shadowing-Programm bei der BP International, das eingeschlafen ist, und das wir jetzt wiederbelebt haben. Es besagt, daß Frauen sich melden können, um den Vorstand, unsere beiden deutschen Vorstände, eine Woche lang zu begleiten, bei allem, was sie tun. Da werden für diese Woche sämtliche Geschäfts- und Verhandlungspartner vorher kontaktiert: Ich bringe einen „Shadow“ mit. Ist das in Ordnung? Ist das nicht in Ordnung? Wenn nicht, müssen wir das Gespräch verlegen. Diese jungen Damen haben die große Chance, eine Woche lang, wirklich jeden Tag, jede Minute mit dem Vorstand mitzugehen, bis auf bestimmte Personalgespräche, bei denen man sie dann ausschließen muß, bekommen sie alles mit, was der Vorstand tut, überlegt, entscheidet, macht in dieser Woche. Zum Dritten haben wir „Assessment Centers“ in jedem Land, in denen Mitarbeiter,

die Ansätze zeigen, daß es sich lohnt, sie aufzubauen, drei Tage lang beobachtet werden, Übungen machen müssen, Entscheidungen treffen vor Beobachtern, die sie später auch fördern und aufbauen können. In diesen sog. Assessment-Centers sind inzwischen 15 bis 20% Frauen. Da haben wir diesen Schnitt schon fast geschafft, nicht aber bei den Beobachtern. Denn bei den Beobachtern ist bis jetzt überhaupt nur eine Frau dabei, so daß wir also in dem Bereich noch relativ viel zu tun haben. Mit dem Betriebsrat sind wir in Gesprächen über die Bereiche flexible Arbeitszeiten und Erziehungsurlaub. Diese Ziele werden quartalsweise innerhalb der BP-Amoco-Gruppe kontrolliert. Sir John hat angeordnet, daß ab diesem Jahr die Top 35 der BP Amoco International (das sind er und die 34 Executives) regelmäßiges Training in Sachen „Diversity“ bekommen. Da gibt es auch schon externe Trainer, die dafür angeheuert worden sind. Das ist ein Zwangstraining. Das steht auch im „Performance Contract“ drin. Da kommt keiner drum herum, und ich finde das persönlich auch ganz wichtig, daß hier mal in den Köpfen etwas bewegt wird. Lassen Sie mich abschließend bemerken: Ich sagte vorhin, daß Mentoring-Programm und das Shadowing-Programm sind eingeschlafen. Das ist etwas, was mich ein bißchen bedenklich stimmt, ich aber auch gerne zur Diskussion stellen möchte. In einer Firma wie BP Amoco hat eine Frau, wenn sie aktiv ist und sich drum bemüht und sich kümmert, gute Aufstiegschancen, kann eine Menge aus sich machen. Traurig macht mich dann, daß dieses Mentoring-Programm von deutschen Frauen noch fast überhaupt nicht angenommen wird. Unser Vorstandsvorsitzender hat mir letztes Jahr erzählt, daß er relativ häufig von Frauen aus der internationalen BP, also Engländerinnen und Amerikanerinnen, angesprochen wird, noch nie von einer Deutschen. Das ist dieses Jahr, glaube ich, anders. Und für das Shadowing-Programm hatten wir 18 junge Frauen aus Deutschland ausersehen mit dem Angebot, einen der beiden Vorstände eine Woche lang zu begleiten. Das haben sage und schreibe sechs angenommen.



Reaktion der Panelisten und Diskussion

**Moderation: Hans-Heinrich Wrede, Auswärtiges Amt,
Arbeitsstab Globale Fragen**

Jobst R. Hagedorn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

Beim Thema Gleichstellung in Politik und Wirtschaft versuchen wir natürlich auch, den Unternehmen zu helfen. Denjenigen, die noch gar nichts machen – was wir nicht gut finden – und denjenigen, die schon tolle Sachen machen, zu helfen, gute Beispiele auch zu transportieren. Die Arbeitgeber in Deutschland und in Europa, weltweit sieht das etwas anders aus, machen eine ganze Menge. Zumindest in Europa und in Deutschland lassen sich eine Vielzahl an guten Beispielen für eine erfolgreiche Chancengleichheitspolitik vorweisen. Das Beispiel der deutschen BP zeigt, wie ein Unternehmen mit eigenen Mitteln Wege verwirklichen kann, um Frauen zu fördern bzw. um eine eigene „Diversity“-Politik durchzusetzen. Das Interessante am Beispiel BP ist, wie auch an vielen anderen Beispielen, daß es gelingt ohne Eingriffe der Politik. Es entspricht damit dem ureigensten Interesse der Unternehmen, möglichst ohne Zwangseingriffe durch den Staat zu bleiben. Viele andere Beispiele aus den Unternehmen der Privatwirtschaft zeigen, daß andere Ansätze, als BP sie gewählt hat, gewählt werden und wirkungsvoll sein können. Es gibt nicht einen Königsweg oder Kaiserinweg, es gibt eine ganze Menge davon. Jedes Unternehmen hat seine eigene Kultur, hat sein eigenes Verständnis über die Mittel und Wege, die zu Veränderungen führen. Jedes Unternehmen wählt daher aus der Vielfalt sich bietender Möglichkeiten den jeweils passenden Ansatz aus. Nun ist ein Unternehmen kein abstrakter Begriff. Chancengleichheitspolitik wird gemacht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter und vom Management und den jeweiligen Vertretern. Da, wo es gut läuft, wo wir Beispiele haben, die auch gerne vorgeführt werden, dort wurde oftmals im Konsens der beteiligten Personen, sei es im Konsens des Managements untereinander oder im Konsens mit dem Betriebsrat gehandelt. Daher ist es hoffentlich nachvollziehbar, wenn die Unternehmen in Deutschland gesetzliche Regelungen in dem Bereich ablehnen, Regelungen, die Bürokratie und Kosten verursachen. Ich gehe jetzt nicht auf die nationale Politik ein, in der derartige Regelungen momentan angedacht werden. Das wäre kontraproduktiv. Die sehr unterschiedlichen Kulturen, die sehr unterschiedlichen Probleme und die sehr unterschiedlichen Chancen in verschiedenen Branchen in der Wirtschaft und die noch viel größeren Unterschiede in Unternehmensgrößen, d. h. in Kleinunternehmen, mittleren und großen Unternehmen und auch in ganz großen Unternehmen, diese teilweise sehr extremen Unterschiede würden durch ein Gesetz, das gleichermaßen alle Unternehmen betrifft, nicht berücksichtigt. Die betriebliche Wirklichkeit braucht eine Vielfalt an Lösungsansätzen bezogen auf die sehr unterschiedlichen Probleme. Es ist für Politiker sehr ärgerlich, einen Bereich zu erleben, der sich im Grunde selbst organisiert und ohne ihre Hilfe auskommt. Die Erfolge im Bereich der Chancengleichheit leben aber von den Verhaltensänderungen der Menschen, Veränderungen des Verhaltens in Unternehmen, und die kann man nicht per Gesetz erzwingen. Wer das glaubt, wird erleben, daß das so nicht klappt. Das ist ein evolutionärer Prozeß. Eine Revolution der Verhaltensänderungen per Gesetz ist mir nicht bekannt. Natürlich weiß ich auch, daß in vielen Unternehmen in Deutschland noch viel Spielraum für weitere Verbesserungen besteht, um es freund-

lich auszudrücken. Einige Betriebe sind hier noch sehr weit zurück, aber seit den 70er Jahren hat sich eine ganze Menge Positives entwickelt. Wir haben erkennbare Fortschritte in der Gesamtwirtschaft und in der Gesamtgesellschaft gemacht. Ich kann Ihnen versichern, daß die Beispiele einer guten Firmenpolitik sehr schnell Nachahmer finden. Das Konzept des „Follow the leader“, „Geht dem hinterher, der wirklich Erfolge hat“, das läuft gerade in der Wirtschaft gut. Das Thema dieses ersten Panels dieses Symposiums lautet „Best practice auf dem Vormarsch?“. Als Fazit meines Statements möchte ich daher nur sagen: Bitte ersetzen Sie das Fragezeichen durch ein Ausrufezeichen! Ja, gute Beispiele sind auf dem Vormarsch, und die weitere Verbreitung guter Beispiele ist ein richtiger und ein wichtiger Weg.



MdB Erich G. Fritz, Vorsitzender des Bundestagsunterausschusses Globalisierung/Regionalisierung (Mitte)

Helga Schulz, Deutscher Frauenrat:

Der Deutsche Frauenrat ist eine Dachorganisation der bundesdeutschen Frauenvereinigungen und Frauengruppen gemischter Verbände. Wir vertreten in 52 Mitgliedsverbänden 11 Millionen bundesdeutsche Frauen und haben ganz feste Vorstellungen, die sich nicht unbedingt mit Herr Hagedorns Vorstellung decken, wie wir den Frauen nicht die Revolution bescheren können, sondern ihren gerechten Anteil an der Macht in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. So einfach ist das. Und was hier die wirtschaftlichen Vorgaben betrifft, so haben wir als Deutscher Frauenrat erreicht, daß der Artikel 3 des Grundgesetzes um einen kleinen Satz erweitert wurde, der erst sehr umstritten war, aber nun deutlich macht, daß unsere Politiker und Politikerinnen die Verpflichtung haben, für die Gleichstellung der Frauen aktiv einzutreten und

das nicht nur mit Worten, sondern auch mit Taten. Und deswegen fordern wir schon seit längerem ein vernünftiges Gleichberechtigungsgesetz. Wir wissen ja: Wenn von außen, von Amerika, Beispiele gesetzt werden, sind unsere deutschen Tochtergesellschaften natürlich in der Lage, das auch nachzumachen. Das macht sich auch besser gegenüber der Muttergesellschaft. Aber wenn es sich darum handelt, daß hier ansässige bundesdeutsche Firmen freiwillig etwas machen sollen, dann tun sie sich ja etwas schwer. Beim Geld hört die Freundschaft auf oder fängt sie an. Wir möchten daher, daß in diesem Gleichstellungsgesetz deutlich gemacht wird, daß staatliche Subventionen und andere Auftragsvergaben nur an Firmen oder vorrangig nur an Firmen vergeben werden sollen, die auch nachweisen, daß sie entweder die Gleichstellungspolitik schon erfolgreich betrieben haben oder auf einem guten Wege dahin sind. Da wir das Gejaule der Unternehmen hinsichtlich der sie belastenden sonstigen Aufgaben, die sie für den Staat wahrnehmen müssen, kennen, haben wir dem Bundeswirtschaftsminister einen Vorschlag gemacht, wie man das ganz einfach überprüfen kann, wo es also nicht viel Geld kostet und nicht viel Mühe macht, außer daß natürlich Ehrlichkeit gefordert wird. Unsere sonstigen Vorschläge zur Wirtschaftspolitik decken sich sehr mit dem, was in der BP hier offensichtlich vollzogen wird. Wir möchten also auch, daß für das mittlere und das obere Management „Gender Training“ Vorschrift wird, also in den Betrieben sozusagen zur Fortbildung gehört, daß wir weiter von der Politik erwarten, daß Mädchen in untypischen Ausbildungsberufen mehr Chancen haben und sich da auch mehr hingelockt fühlen, daß wir eventuell auch, wenn das gar nicht anders geht, eine Quotierung der Ausbildungsplätze möchten. Wir möchten, daß die Arbeitszeit weiter flexibilisiert wird und daß die Kinderbetreuung nicht nur staatlich angeboten wird, sondern in den Betrieben, wie das früher üblich war, als wir noch Arbeitskräftemangel hatten, und meinetwegen auch mit staatlicher Unterstützung über die Steuer. Dagegen haben wir nichts. Nur die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen müssen sich mehr an den Arbeitszeiten der Menschen orientieren. Es kann nicht sein, daß umgekehrt, wenn immer Flexibilität gefordert wird, die Mutter ausgerechnet nicht in der Lage ist, dieses zu bieten, weil der Kindergarten zumacht. Wir möchten weiter dieses „Mentoring“ – es wurde ja hier schon von der BP-Sprecherin erwähnt, daß es sich nicht so besonders angeht –, aber man muß wahrscheinlich die Frauen erst daran gewöhnen, daß es so etwas gibt. Wir sind ja alle so erzogen, daß wir immer so bescheiden auftreten. Ich nicht mehr, aber das muß sich auch bei anderen ändern. Wir möchten dann den Erziehungsurlaub flexibilisiert haben, das ist jetzt in dem neuen Gesetz schon ein bißchen angekommen, aber wir haben eine ganz konkrete Forderung hinsichtlich des Geldes, das es in der Erziehungszeit gibt. Das Wort Urlaub ist ja auch verkehrt. Wir möchten, daß es als Lohnersatz gestaltet wird, damit endlich auch Väter von ihrem Recht, aber manchmal auch von ihrem Wunsch, sich an der Kindererziehung zu beteiligen, Gebrauch machen können, und begreifen, daß man, da es ja meistens nur ein einziges Kind in der Familie gibt, diese Zeit sehr schnell verpaßt hat, daß sie also zu ihrem Glück dadurch ein bißchen gezwungen werden. Aber es stimmt dann oft nicht mehr mit dem Familieneinkommen. Wir werden sehen, wie weit die Politik bereit ist, darauf einzugehen. Die Diskussionen zeigen ja schon, daß man alle möglichen Ausreden findet. Interessant ist, daß dieses Gleichstellungsgesetz mit dieser Vergabe an Firmen, die frauenfreundlich sind, auch noch so diskutiert wird, es widerspreche dem EU-Recht. Die Europäische Kommission hat genau das gefordert, daß das Vergaberecht nämlich so umgestaltet wird.

Vielleicht findet man ja noch andere Argumente. Wir jedenfalls lassen nicht locker. Wir wissen, jetzt ist das „Jahrtausend der Frau“. Die Männer haben nun schon mal bewiesen, daß sie nicht in der Lage sind, alleine die Welt in geordnete Bahnen zu lenken. Deswegen wollen wir jetzt mitmachen und das besser machen.

Claudia Roth, MdB, Vorsitzende des Bundestags-Ausschusses für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe:

Herr Hagedorn, spätestens seit 1994, spät genug, aber immerhin seit 1994 steht in unserem Grundgesetz, daß der Staat die Verpflichtung hat, die tatsächliche Gleichberechtigung von Mann und Frau zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Deswegen ist es nicht nur eine Frage, ob der Staat eingreifen darf, und das sind dann keine Zwangseingriffe, um bestehende Nachteile zu beseitigen, sondern er ist verpflichtet, aufgrund des Grundgesetzes sich dafür einzusetzen, Maßnahmen zu ergreifen, Anreize zu bieten, damit die Realität, die ohne jeden Zweifel Nachteile auch bei uns immer noch an den Tag bringt, überwunden wird. Unser Grundgesetz hat uns eine Verpflichtung auferlegt, und es wird allerhöchste Zeit, daß hierzu Maßnahmen ergriffen werden. Vorsicht ist richtig, aber kulturelle Identität kann natürlich nicht heißen, daß Unternehmen rechtsfreie oder diskriminierende Räume sind. Das haben Sie sicher nicht gemeint, aber ich wollte präzisieren, daß Sie das nicht gemeint haben.

Frau Braun, Sie haben gesagt, wir brauchen langen Atem und viel Geduld. Ich weiß ja nicht, wie lange noch und warum. Es geht ja hier nicht um etwas, was unseren Männern genommen wird, sondern es geht darum, daß wir in einer Welt leben wollen, wo jedes Prinzip der Demokratie verwirklicht wird und das Grundprinzip ist, daß alle Menschen gleich sind, Mann und Frau gleich sind. Deswegen reicht's mir langsam mit dem langen Atem und der großen Geduld. Wir sind alle spätestens jetzt im neuen Jahrtausend, im neuen Jahrhundert angelangt, wo es das Ende der Bescheidenheit geben, wo es übrigens auch ein Ende der vaterlosen Gesellschaft geben muß – nicht nur im Sinne der Frau, der Mütter, sondern auch im Sinne der Kinder und vor allem im Sinne der Männer, die auch Väter sind. Es könnte vielen Männern nicht schaden, wenn sie dieses Erlebnis auch einmal jenseits eines Sommerurlaubes mit einem Handy am Strand erleben würden. Mir fällt auf, wie die aktuelle politische Debatte strukturiert ist. Es geht um die Frage, wie stabil ist die Demokratie in unserem Land, es geht um die Frage von Menschenrechten, denn Frauenrechte sind auch Menschenrechte, es geht um die Frage der Gerechtigkeit und es geht um die Frage der Partizipation. Wenn Partizipation ein Grundprinzip von Demokratie ist, ist festzustellen, daß nach wie vor Frauen aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund von ethnischer Herkunft nicht gleichberechtigte Teilhabe in unserem Land, in unserer Gesellschaft haben. Dann kommt die Demokratie in eine Schieflage; wenn Sie nur die ganz aktuelle Debatte sich anhören, dann ist das schon wieder so eine Schieflage. Wir debattieren im Moment „Greencard“, wir debattieren Einwanderung und wir haben von den gut ausgebildeten reichen angelsächsischen Männern gesprochen. Mir ist nicht aufgefallen, daß in der „Greencard“-Debatte darüber nachgedacht wurde, wie man dafür sorgen kann – Mann, Frau, wie Mensch dafür sorgen kann –, daß es nicht nur um männliche Spezialisten geht, sondern es gerade in diesem Bereich natürlich auch sehr hoch spezialisierte, hoch qualifizierte Frauen gibt. Es ist richtig, daß der Bundesausschuß der katholischen deutschen Frauen – ganz sicher nicht eine

besonders radikale Organisation – in der Regel darauf hinweist, daß diese Debatte eine rein männerorientierte Debatte ist, die überwunden werden muß. Im Menschenrechtsausschuß stellen wir fest, daß nach wie vor frauenspezifische, geschlechtsspezifische Verfolgung untergeordnet wird unter die „richtige“ Verfolgung.

Wir haben einen ganz, ganz langen Weg noch vor uns! Frauenrechte sind Menschenrechte. Instrumente: Die Quote hat mir, auch mir in einer grünen Partei, wo sehr männliche Männer sind, und anderen Frauen eine Chance gegeben zu zeigen, welche Fähigkeiten wir haben. Deswegen ist die Quote sicher nichts Despektierliches, sondern ein Erfolgsrezept. Ich finde es ganz toll und hoffe, daß die gesellschaftliche Debatte über das, was in Frankreich jetzt beschlossen wird, neue Impulse bekommt. In Frankreich ist beschlossen worden, daß Parteilisten ämterquotiert werden, und wenn das Parteien nicht tun, kriegen sie weniger aus der Parteienfinanzierung. Zweitens, eines verstehe ich überhaupt nicht von dem, was Herr Hagedorn sagte. Es gibt wunderbare wissenschaftliche Forschungsergebnisse, wo gefragt wird, was hat sie, was er nicht hat. Diese wirklich tollen, nicht selektiven, sehr breiten Untersuchungen sagen, daß durchweg Frauen in vielen Bereichen Männern in ihren Fähigkeiten überlegen sind, sie bewältigen insgesamt das moderne Management, sie haben höhere Führungskompetenz, sie haben in den von ihnen geführten Organisationen deutlich größere Erfolge als Männer. Dennoch: Wenn wir die Realität sehen, dann ist es so, daß Frauen in der Zwischenzeit zwar die bessere Ausbildung haben, daß sie in der Mehrheit Hochschulabschlüsse bekommen. Dann aber geht es langsam abwärts, dann werden sie ausgegrenzt, dann verschwinden sie. Wenn sie sehen, wie der Stand ist, bei den Professoren ist es ganz bitter unter der Fünf-Prozent-Hürde. Bei den Gehältern nach wie vor 25% weniger Lohn. Man profitiert nicht mal aus ökonomischem Interesse an den Fähigkeiten der Frauen. Ich schlage vor, daß die öffentliche Auftragsvergabe auch nach Kriterien der Frauenförderung organisiert wird. Sagen Sie nicht, es sei bürokratisch, es komme immer aus einer bestimmten Ecke. Es gibt schon viele Kriterien für eine privilegierte Auftragsvergabe bei der Beschäftigung von Spätaussiedlern und von Vertriebenen. Warum sollte das nicht auch ein Auftrag sein, im öffentlichen Raum, das ist lukrativ. Schließlich, wie in Nordrhein-Westfalen, sollte es eine Art Frauenqualitäts-Signum geben, das besonders deutlich macht, daß Produkte mit Hilfe von Frauen entstanden sind und der Wert dieses Produktes sich auch über die Produzierende ergibt. Letzter Punkt, Zeitwohlstand, es kann natürlich sein, daß Frauen neue Formen von Teilzeit brauchen. Zeitwohlstand wie es jetzt in den Niederlanden gibt, wie es die Veba z.B. ganz hervorragend macht, ist ein Angebot, das mit einem moderneren Bild von Familien, von Zusammenleben und von Lebensqualität zu tun hat.

Jobst R. Hagedorn:

Es kann sein, daß ich das schon zu viele Jahre mache, aber die Erwartungen an ein „Forum Globale Fragen“ zeigen mir eigentlich, daß die Diskussion in Deutschland, gemessen an dem, was z.B. Frau King vorgetragen hat, lächerlich ist. Wir haben schon ein hohes Niveau. Auf unserem nationalen Niveau ist es nicht lächerlich, aber im globalen Kontext ist es eher ein Witz, was wir hier an Verbesserungen noch beraten. Aber o.k.: Führen wir eine nationale Debatte. Ich könnte auf alles eingehen, was Frau Roth angeführt hat, das wäre aber für die internationalen Teilnehmer fürchterlich langweilig, weil das eine sehr nationale Debatte ist. Die Idee unseres

Einsatzes ist – unseres heißt von der Wirtschaft –, die Wirtschaft kann nur gut agieren in Freiwilligkeit. Sie hatten, Frau Roth, verschiedene Beispiele genannt. Frau Dr. Braun hat ihr eigenes Firmenbeispiel vorgestellt. Ich habe nur gesagt, es gibt noch zig andere, die aber alle auszeichnet, daß sie im Grunde in ihren Details nicht vergleichbar sind. Sie sind alle sehr unterschiedlich, auf das Unternehmen hin zugestrickt. Darauf wollte ich nur Wert legen, und wir brauchen in der Tat dafür keine Politiker. In meinen Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern und -trägerinnen in Deutschland und Europa muß ich immer wieder feststellen, daß viele gar nicht wissen, wie ein Betrieb organisiert ist, welche Zwänge und welche Freiheitsgrade dort vorhanden sind und wie Entscheidungen getroffen werden. Der Deutsche Bundestag, das kann ich nur aus unserer Sicht sagen, in Europa ist es ähnlich, setzt sich zusammen aus vielen freigestellten Beamten und aus einer minimalen Prozentquote aus Unternehmern.

Helga Schulz:

Zu dieser globalen Frage: Wir sind hier in einer guten Position, das bezweifelt keiner, aber es geht doch darum, daß diese gute Position, die wir in Deutschland haben, auch wirtschaftlich, dazu genutzt wird, das zu tun, was in der Welt nun einmal ganz wichtig ist, nämlich die sich ankündigende oder schon stattfindende Klimakatastrophe, die Ressourcenausbeutung zu verhindern durch vernünftigeren Produktionsweise. Ich bin ganz sicher, daß mehr Frauen in Unternehmen darauf achten würden, daß keine Wasserverschwendung, keine Energieverschwendung und ähnliches stattfindet. Und das rechnet sich auch für die Unternehmen. Deswegen bin ich der Meinung, daß es auch für ausländische Teilnehmerinnen und Teilnehmer interessant ist, auf dieses Land einmal so zu schauen wie es normalerweise nicht der Fall ist. Sie denken nämlich: So möchten wir auch leben! Zu den Beamten möchte ich Ihnen sagen, weil mich das persönlich ärgert: Ich bin Steuerbeamtin, ich kenne mich in Unternehmen aus.

Claudia Roth:

Ich möchte zwei Sachen sagen. Es geht in dieser Debatte um die Unteilbarkeit und die Universalität von Menschenrechten. Ich finde es sehr problematisch, wenn in der Menschenrechtsdiskussion immer das Beispiel eingeführt wird: Ja aber, es ist doch viel schlimmer in Bangladesch oder in Sri Lanka und bei uns doch relativ gut. Ehrlich gesagt, Herr Hagedorn, ich finde, die Relativitätstheorie gehört in die Physik, aber nicht in die Menschenrechtsdebatte. Lassen Sie bei uns die höchsten Standards ansetzen oder die normalsten, die demokratischen Standards. Wenn es so weitergeht in diesem Tempo wie im Moment mit der Gleichstellung, mit der tatsächlichen Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, dann sind wir etwa im Jahr 2312, das hat eine Expertin ausgerechnet, in etwa an dem Punkt, wo es gleiche Rechte gibt und das ist für mich eine Perspektive, die ist mir ein bißchen zu lang.

Hans-Heinrich Wrede:

Mir fiel von Seiten der Wirtschaft das Firmenbeispiel mit vielen konkreten Maßnahmen auf, die aber noch längst nicht alle verwirklicht sind. Also viele gute Absichten enthalten aber, wenn wir uns daran erinnern, welche Zahlen Frau Braun genannt



hatte, so waren es doch dieselben Zahlen, die wir auch in anderen Unternehmen haben, also da wäre ich auch gespannt, wie da der Zeithorizont aussieht. Zu Herrn Hagedorn möchte ich sagen: Ich verstehe ihn. Verstehen heißt aber nicht Einverständnis. Ich verstehe, wenn er sagt, die Firmen wollen lieber allein individuell ihre konkreten Maßnahmen treffen und sich nicht gesetzlich zwingen lassen. Gleichwohl habe ich auch den Eindruck gewonnen, daß die Freiwilligkeit immer dann erst angeboten wird, wenn der Zwang droht. Und das ist vielleicht gar nicht so schlecht, das so in Gang zu bringen. Ein letzter Punkt: Lieber Herr Hagedorn, wir hätten eine nationale Debatte, die nicht interessant sei. Auch da finde ich, daß wir eine Fülle von Beispielen haben, wo in vergleichbaren Industrieländern viel bessere Ergebnisse bei den Führungspositionen sowohl in Politik wie in Wirtschaft erreicht worden sind. Die sind ja auch von Frau King mit Recht zitiert worden; insofern ist das hier eine nationale Debatte, die wir brauchen, die sich aber international beeinflussen lassen würde.

Juliane von Friesen, Deutscher Juristinnenbund:

Herr Hagedorn, das Prinzip der Freiwilligkeit ist ein hehres Prinzip. Ich stimme Ihnen voll und ganz zu, daß überall dort, wo es funktioniert, ich dieses Prinzip jeder Art von Zwang vorziehen würde. Freiwilligkeit setzt aber Einsichtsfähigkeit und Bereitschaft voraus, und ich will hier ein ganz anderes Beispiel nennen: Denken Sie an den Arbeitsschutz. Natürlich stöhnen Arbeitgeber unter Arbeitsschutzbestimmungen, die vielleicht manchmal über das Maß dessen hinausgehen, was unbedingt sein müßte. Aber, wenn Sie den Arbeitsschutz abschaffen, denn werden Sie selbstver-

ständig Unternehmen wie BP finden, die auf freiwilliger Basis all das, was vorher gesetzlich vorgegeben war, praktizieren werden. Denn ein Unternehmen wie BP hat eingesehen, daß Arbeitsunfälle aufgrund mangelnden Arbeitsschutzes mehr Geld kosten als Arbeitsschutzmaßnahmen. Bei der Frauenförderung und bei der Gleichstellungspolitik scheint mir die Einsichtsfähigkeit zu fehlen, dabei haben wir wunderbare Beispiele. Wir haben eine Studie über 22.000 Unternehmen in Frankreich unterschiedlicher Größenordnung. Man hat festgestellt, daß überall da, wo Frauen an der Spitze stehen oder zumindest maßgeblich Einfluß auf die unternehmerischen Entscheidungen haben, die Rendite dieser Unternehmen zwischen 25 und 30 % besser ist als in vergleichbaren, von Männern geführten Unternehmen. Ich will nicht verhehlen, daß auch in Frankreich Frauen in den Großunternehmen noch nicht überall an der Spitze stehen, sondern da eher dünner vertreten sind. Aber selbst da, wo die „Solitäre“ gewirkt haben, haben sie signifikant bessere Ergebnisse gebracht. Hier müßte die Einsichtsfähigkeit voranschreiten, daß Frauen eben nicht nur etwas sind, was man fördert, weil es in Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz steht und man nicht „unfair“ gegenüber dieser Spezies Mensch sein will, sondern es sich schlicht und ergreifend rechnet, Frauen zu fördern. Vielleicht kann der Gesetzgeber diese Einsichtsfähigkeit wirklich dadurch beflügeln und fördern. Manchmal tut es ja auch Männern gut, gefördert zu werden, indem man eben die öffentliche Auftragsvergabe an Frauenförderung, an eine aktive Gleichstellungspolitik, an den Nachweis von Gleichstellung knüpft. Hier gilt wohl notgedrungen der Grundsatz, daß die Sprache des Geldes in der Regel besser verstanden wird als die leeren Worte des Gesetzgebers.

Dr. Hans-Michael Besig, Kommunikationsberater:

Ich bin Kommunikationsberater und habe langjährige Erfahrung im Bankensektor. Frau Braun, was Sie schildern, wird schon als Erfolg tituliert, aber es wird sich erst in 15 Jahren herausstellen, ob es ein Erfolg ist. Ihre Strukturen, die Sie jetzt genannt haben, sind ja im Prinzip von vorgestern. Sie haben gesagt, eine Frau ist an der Führungsspitze und sonst nichts. Auch die Maßnahmen, die Sie erwähnten, sind mir nicht neu. Seit 10 Jahren etwa ist, gerade bei den Dienstleistungsunternehmen, der Wunsch groß, die Frauen stärker in die Führungsverantwortung zu bringen, weil sie erfahrungsgemäß die bessere soziale Kompetenz mitbringen. Ich möchte zwei Anmerkungen machen, warum es noch nicht funktioniert: Ich bin fest überzeugt, wenn man das für Frauen tun will, muß man auch etwas für die Männer machen, denn die Führungsstrukturen sind nur ein Nullsummenspiel. Wenn man eine Frau auf eine Position bringen will, kann ein Mann dort nicht hinkommen. Also muß man im Prinzip in den Unternehmen Führungsentwicklungen und Fachentwicklungen gleichwertig gestalten. Zweitens muß man auch dem Mann ermöglichen, halbtags zu arbeiten (oder Teilzeit) und ihn nicht zum „Müslibauern“ verunglimpfen, wie es häufig in den Unternehmen der Fall ist. Ich unterstreiche: Wenn man etwas für die Frau machen will, muß man auch etwas für den Mann tun. Was wir zur Zeit machen, wir machen irrsinnig viele Umwege und bieten der berufstätigen Frau nur noch Werkskindergärten, die vielleicht Tag und Nacht offen sind, anstatt genau dem Mann die Chance zu geben, sich um den Balg zu Hause zu kümmern. Ein weiteres: Sie haben zu Recht erwähnt, daß wir vielfach die weiblichen Führungskräfte irgendwann verlieren. Wissen Sie warum: wegen unserer miesen Führungskultur! Es gibt viele Frauen, die wollen gar nicht in diesen Ebenen arbeiten; das heißt, wir müssen in die-

sen Unternehmen eine neue Führungskultur einführen, so daß die Mitarbeiterinnen auch Lust haben, dort mitzumachen. Das wird ein langer und zäher Weg werden.

Ulrike Mann, Terre des Femmes:

Ich komme von der Frauenrechtsorganisation „Terre des Femmes“. Ich möchte eine Anmerkung zu Frau Braun machen. Ich möchte mich zum einen ein Stück weit auch für ihren Mut bedanken, weil hier viele Vertreterinnen aus Frauenorganisationen sitzen, die sich ein bißchen grummelig im Bauch fühlen, von einer Vertreterin eines Ölkonzerns etwas für Frauenförderung sich sagen lassen zu müssen. Meine Erkenntnis bei Ihrem Vortrag, weil Sie haben es angeführt, als ein Argument, das verwendet wird, warum Frauen nicht bei BP z. B. bleiben, Sie haben gesagt, es wird Zeit, Frauen wollen ja nicht in Ölkonzernen arbeiten. Ich will mal behaupten, der Großteil der Frauen würde sagen: Nein, aus diversen Gründen möchte ich nicht. Meine Erkenntnis aus dem, was Sie gesagt haben und auch das darüber nachzudenken, dieses Abwägen zwischen Frauen in Führungspositionen, ja aber eben auch das, was die Kollegin vom Auswärtigen Amt dazu schon sagte, wo bleiben die Inhalte, ist, daß ich mir nach Ihrer Rede vorgenommen habe, in Zukunft weiterhin gegen Konzerne wie BP zu streiten, aber nicht die Frauen, die diese Konzerne vertreten, sozusagen zu personifizieren, als Frauen vorzunehmen, sondern es an den Inhalten, an den Konzernen, an den Strukturen festzumachen und trotzdem in der Frau gegenüber die Frau noch zu sehen, die auf dieser Ebene anderes bewirken kann.
Vielen Dank.

Dr. Claudia Braun:

Es freut mich, daß es so bei Ihnen angekommen ist. Übrigens ist BP schon seit langem kein reiner Ölkonzern mehr. Wir haben hier in der Öffentlichkeitsarbeit noch eine Menge zu tun, dafür bin ich unter anderem vor einem halben Jahr angetreten. Ich weiß nicht, wie viele von Ihnen wissen, daß BP-Solar der weltgrößte Solarhersteller ist und auch in Deutschland Weltmarktführer, das nur mal als Beispiel. Wir sind schon seit langem kein reiner Tankstellenkonzern und haben eine ganze Menge Aufgaben auch für Frauen in Fachpositionen und auch in Führungspositionen, aber ich nehme das mal wieder als Antrieb, mich in Zukunft auch mehr darum zu kümmern, in dem Bereich tätig zu werden.

Isabe Blome, Deutsche Stiftung Weltbevölkerung:

Staatsminister Volmer hat vorhin zwei Zahlen genannt. Da das Thema „Best Practice“ hier auch ist, wollte ich hier gerne zur Diskussion stellen, daß in Amerika offensichtlich 46 % der höheren Führungspositionen von Frauen jetzt schon besetzt werden, während es in Deutschland 6 % sind. Eine Frage an Herrn Hagedorn: Sie haben gesagt, „Best Practice“ sei auf dem Vormarsch. Sie wollen das Fragezeichen aus dem Titel streichen. Da möchte ich doch gerne die Frage an Sie richten: Was können wir von den USA lernen, was ist denn dort anderes gelaufen und was wird dort heute schon anders umgesetzt als hier in Deutschland?

Jobst R. Hagedorn:

Ich antworte gerne, weil das Beispiel USA immer unheimlich gut rüberkommt. Wir müssen auf die Kultur im Unternehmen achten. Wir müssen aber auch auf die kulturellen Unterschiede in der Gesellschaft achten, das heißt, die USA haben einen Arbeitsmarkt, der zeichnet sich aus, aus Arbeitgebersicht, durch hohe Hürden bei der

Einstellung. Das heißt, um da erst einmal rüberzukommen, muß man manchmal bestimmte, ja ethnische Grundideen erfüllen, die durch Richterrecht vorgegeben werden. Aber in der „Exitfunktion“, bei der Möglichkeit sich von Mitarbeitern zu trennen, ist Amerika sehr liberal. Deutschland hat ein vollkommen anderes System. Jetzt zur Frage Führungskräfte: Wieviel haben wir da? In Amerika die 46%, die kann man vergleichen mit einer Zahl bei uns mit 10, ja 15%, aber das ist methodisch problematisch. Ich weiß jedoch, in Amerika sind es mehr. Die Konzerne in Amerika, wir reden über Großbetriebe, nicht über kleinere und mittlere Unternehmen, die mehr Frauen haben, haben insgesamt auch eine etwas jüngere Belegschaft, das heißt der Umschlag, die Fluktuation im Konzern in Amerika ist höher. In Deutschland ist noch ein sehr starres System, weil diese „Rausschmeißfunktion“ bei uns keine Kultur ist. Wir haben bei uns das Problem, daß viele ältere Führungskräfte auf dem Sessel sitzen. Das konnte mir bisher keine Frauenrechtlerin zumindest auf eine humanitäre Art erklären, was man mit ihnen macht. Wir wissen sehr wohl, daß in der Generation, die dort jetzt im Alter von 62, 58 Jahren Führungskräftefunktionen innehat, daß in dieser Generation der Anteil der Frauen dann in Hochschulen sehr gering war, deutlich geringer als heute. Ich weiß, über die Zeit hat sich eine vehemente Veränderung ergeben. Ich will noch eins zu Frau von Friesen sagen: Die Idee, das wäre ja eine gute Sache, wenn Sie 5 Frauen in die Vorstandsebene tun und die Profite gehen um 25% hoch. Wir haben uns zum Beispiel die Konkursstatistik in Deutschland angeschaut. Mittelunternehmen machen Konkurs, es sind ja auch Frauen dabei, die Unternehmen führen. Wenn Sie sich das einmal angucken, und das können wir gerne noch einmal gemeinsam machen, dann sehen Sie, daß Ihre These keinen Bestand mehr hat.

Beate Schöpp-Schilling, AFS Interkulturelle Begegnungen:

Ich bin die deutsche Sachverständige im Frauenrechtsausschuß der Vereinten Nationen. Ich möchte mich auch an Herrn Hagedorn wenden, weil ich verschiedene seiner Gedanken nicht nachvollziehen kann. Es ist im Februar 1977 gewesen, daß hier in Berlin bereits die erste internationale Konferenz zur Frauenförderung stattgefunden hat. Ich frage mich, was die deutsche Wirtschaft in den 23 Jahren seitdem getan hat. Vielleicht können Sie doch auch einige Erklärungsmuster anbieten, warum es hier so langsam geht. Zweitens hinsichtlich der Unterschiede Amerika/Deutschland: Das mag ja in bestimmten Dingen so sein; ich möchte aber auch darauf hinweisen, daß es auch in Amerika die Frauenförderung nicht auf Freiwilligkeitsbasis gegeben hat, sondern auf der Grundlage einer Anti-Diskriminierungsgesetzgebung, auf der Grundlage eines an Minderheiten, Quoten und Förderung gebundenen Vergaberechtes und aufgrund drohender Gerichtsprozesse. Die „American Telephone and Telegraph Company“ wurde damals als der größte Frauendiskriminierer der Vereinigten Staaten bezeichnet und hat seither Frauenförderprogramme eingeführt. Also, ich möchte nicht diese Abwertung von den USA, sondern frage mich nur, warum diese Folgen, die ja in den USA schon dazu geführt haben, daß aus einem viel größeren Pool von wirklich guten Menschen auch hervorragende Führungskräfte entstanden sind, warum die deutsche Wirtschaft das so wenig begeistert. Die Untersuchung, die vorhin genannt worden ist, kann durch amerikanische Untersuchungen unterstützt werden. Vor mehr als 20 Jahren wurde festgestellt, daß die Firmen von den „Fortune 500“, die besonders guten Profit machen, eben auch eine gute Gleichberechtigungs-

politik für Minderheiten und Frauen machen. Meine letzte Frage geht in folgende Richtung: Ich habe von Frau Braun entnommen, daß die Frauenförderungs politik der BP offensichtlich nicht so sehr in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, sondern in Richtung Frauenförderung an sich. Ich persönlich begrüße das auch, weil ich die Anstrengungen zur Vereinbarkeit zwar für notwendig halte, für eine Frauenförderung aber glaube, daß sie in Deutschland auch zeitweilig in eine Sackgasse geführt hat. Ich möchte von Herrn Hagedorn gerne noch wissen, ob bei deutschen Firmen, die ihm bekannt sind, jetzt auch eine Frauenförderungs politik für Frauen an sich – nicht nur im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf – läuft.

Jobst R. Hagedorn:

Was sich seit 1977 getan hat: Wir haben 6 Millionen mehr Frauenbeschäftigung und die Anteile der Führungskräfte haben sich deutlich erhöht, aber sie sind noch deutlich niedriger als auch wir das wollen. Ich habe eben einige der Gründe erwähnt, in Zeitnot kann man hier nicht alles machen, aber die meisten von Ihnen kenne ich auch aus anderen Veranstaltungen und die Argumente haben wir ja ausgetauscht, so daß wir manchmal nur noch in den Bereich des simplen Glaubens kommen. Wir bieten ab und zu mal an, kommt mit in die Unternehmen, guckt euch das an. Es hat sich eine Menge getan, aber es ist noch zu wenig. Dann zu den USA: Wie sieht es denn aus? Hätten wir alle Flexibilitätsmöglichkeiten, die die USA auf dem Arbeitsmarkt hat, dann würden wir wahrscheinlich auch die zusätzlichen Belastungen, die durch ein Frauenförderungsgesetz oder Chancengleichheitsgesetz kämen, auch noch aus halten. Aber bei uns sieht es anders aus; wir haben fast keine Flexibilitäten mehr, die das Arbeitsrecht auf eine gute Art „liefert“. Wir haben dicke Probleme, überhaupt Leute noch bei vielen Schutzmechanismen zu beschäftigen, eine Entwicklung, die auch in den USA langsam losgeht, weil es Probleme gibt, Leute einzustellen, die wir eigentlich wollen, weil sie auf die ethnischen Minderheiten achten müssen, auf die Frauen, auf zig andere Gruppierungen, die zu berücksichtigen sind. Wenn ich als Unternehmen nicht mehr aussuchen kann, daß ich diejenigen Menschen nehme, die ich für den Job am besten geeignet halte, wird es problematisch. Ich kann sagen, da immer mehr Frauen gut sind, werden auch immer mehr Frauen eingestellt; das ist eine Entwicklung, die in Deutschland zum Glück gar nicht mehr aufzuhalten ist, und die auch keiner aufhalten will. Aber dies ist die Frage: Kann es der Gesetzgeber beschleunigen, das ist ja, was ich bezweifle. Wenn wir die Entwicklung haben, daß in den USA die Flexibilität runtergeht, dann ist auch das Beschäftigungswunder USA bald am Wackeln. In Deutschland haben wir gar kein Beschäftigungswunder, das heißt, sie vergleichen zwei Systeme, von dem das eine 4% Arbeitslosigkeit und das andere, nämlich unseres, 12% Arbeitslosigkeit hat. Wenn wir mehr Flexibilität hätten, könnten wir auch mehr machen.

Dr. Claudia Braun:

Mir geht es noch einmal um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das ist bei mir natürlich auch ein Thema, das die letzten 20 Jahre beherrscht hat. Als ich meine Ausbildung beim Bayerischen Rundfunk als Hörfunkjournalistin gemacht habe, da war meine Tochter 1 1/2 Jahre und man hatte eben gerade einen Kindergarten in Starnberg. Ich weiß noch, was das für eine verdammte Hektik und Raserei und Streß

war, die Ausbildung und meine Außer-Haus-Termine für den Bayerischen Rundfunk mit dem Kindermädchen und dem Hort zu vereinbaren. Es ging die nächsten 8 Jahre so weiter. Ich stelle fest, daß sich daran nicht furchtbar viel geändert hat. Ich bekomme nur heute andere Antworten, warum sich das nicht ändern läßt. Da gibt es bei Firmen immer alle möglichen Probleme, bis hin zu den Kinderklos, die man im Hause einbauen müßte, wenn man ein Haus mit Kindergarten in der Firma einrichten müßte und was es da alles an Argumenten gibt. Ich habe das Thema für mich dann gelöst, als meine Tochter 10 war, daß ich sie in ein Internat in der Nähe getan habe. Mir ist sehr bewußt, daß wir hier noch eine ganze Menge Dinge zu tun haben. Wir gehen das bei BP anders an, indem wir uns ganz stark auf das Thema Erziehungsurlaub und flexible Arbeitszeiten konzentrieren. Auch das ist ein mühseliger Weg. Ich erlebe das gerade mit bei zwei unserer stillenden Mütter. Eine ist gerade in Mutterschutz gegangen, eine kommt demnächst wieder raus. Wir machen richtig fest mit ihnen einen „Schedule“ ab, nach dem sie sich richten müssen. Das heißt, daß sie sich nach einem halben Jahr und nach einem Jahr und nach 1¹/₂ Jahren in der Firma melden, daß sie in der Firma eingebunden bleiben und sie nach einem halben Jahr schon anfangen, sich für das Jahr und für die 1¹/₂-Jahresfrist feste Ziele zu setzen. Ich will das und das mit euch besprechen. Bis in einem Jahr nach der Geburt des Kindes will ich mir im Klaren sein, ob ich nach zwei Jahren wieder arbeiten möchte und in welcher Abteilung. Wenn man diesen Dialog nicht aufrechterhält, dann ist er tot.

Claudia Roth:

Wir hatten vor ein paar Wochen eine Konferenz, ein großes Treffen von jungen Frauen und Mädchen. Da wurden Ansprüche formuliert, die ich mir für mich selber gewünscht hätte vor vielen Jahren. Daß die jungen Frauen und die jungen Mädchen gesagt haben, wir sehen überhaupt nicht mehr ein, daß wir immer uns in eine Alternative entscheiden müssen: Also, entweder Beruf und Karriere oder Familie oder Leben mit Kindern. Für mich war das so, für mich war das die Alternative zu überlegen, schaffe ich das, ist es verantwortlich, ist es für mich überhaupt machbar, meinen relativ ungewöhnlichen Beruf zu vereinbaren mit dem Leben mit Kindern. Ich konnte das verantwortlich nicht entscheiden. Ich habe eine Entscheidung getroffen, sehr bewußt, die relativ ein sehr hoher Preis ist. Ich fand es ganz toll, daß diese jungen Frauen gesagt haben, warum sollen wir immer in dieser Alternative uns weiter bewegen, in der unsere Mütter, Tanten oder Großmütter waren, sondern wir haben den Anspruch, beides miteinander verbinden zu können, was heißt, daß Kinder eben auch mit Männern aufwachsen. Ich habe das immer angedeutet, daß diese vaterlose Gesellschaft auch ein Stück weit überwunden wird, und deswegen gibt es jetzt einen ersten Schritt. Das Kabinett hat Ende März das Recht auf Teilzeit während des Erziehungsurlaubes beschlossen mit Angeboten, die auch für Männer viel attraktiver sind. Man sollte auch die Möglichkeiten, die es bei der Veba gibt, sehr attraktive Angebote, prüfen: Vollzeit, Teilzeit, Rückkehrgarantien zu einer Vollzeitbeschäftigung mit dem Ziel, daß eben qualifizierte Frauen bei einer Schwangerschaft nicht die sind, die herausgehen müssen, sondern, daß es auch eine Teilung von Verantwortung gibt.

Katharina Wegner, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD):

Auch wir sind eine Institution, wo es auf diesem Gebiet noch viel zu tun gibt. Immerhin haben wir jetzt eine zweite Bischöfin und ich kann nur sagen: Und was für

eine! Also, bei uns gibt es wirklich viel zu tun. Ich hab ein bißchen Skepsis bei der These von Frau Schulz, daß Frauen vorsichtiger mit Ressourcen umgehen. Ich glaube auch nicht, daß Frauen friedensfähiger oder friedlicher als Männer sind. Mein Eindruck ist eher, daß gerade zum Beispiel auch bei Konfliktbearbeitung das Miteinander von Männern und Frauen das Wichtige ist, und da hat es im Bereich der Kirchen ja auch ein interessantes Projekt gegeben, vom Weltkirchenrat initiiert. Wir hatten eine Dekade „Zehn Jahre Miteinander von Männern und Frauen in der Kirche“, und das hat nun auch in der EKD nicht alles revolutionär verändert, aber es hat auch interessante Diskussionsprozesse in Gang gebracht. Ich denke, eine der interessantesten Erfahrungen waren die Zusammenkünfte von Teams aus anderen Mitgliedskirchen des Weltkirchenrates. Sie haben sich gemeinsame Strukturen in Landeskirchen angeguckt, auch in der EKD, haben sich alles angehört und haben dann Kommentare dazu abgegeben. Das war sehr interessant. Ich erinnere mich an eine Gruppe aus Pakistan, da ging es zunächst auch darum, wie schlimm die Lage der Frauen in Pakistan ist. Wir waren alle sehr besorgt. Dann hörten die uns zu und sagten: Was laßt ihr euch das gefallen? Das war einfach mal ein Austausch und war interessant. Ich könnte mir auch vorstellen – es wird wieder globaler –, daß so etwas auch für unsere Diskussion interessanter sein könnte. Herr Hagedorn, ich habe einfach ein bißchen bedauert, ich fand Sie zu wenig konkret, Ihre „Message“ ist ja rübergekommen, freiwillig und keine Gesetze. Sie haben dann gesagt, da gibt's noch ganz viele andere tolle Modelle. Ich wüßte gern, welche haben Sie denn im Auge? Meine letzte Frage geht an Frau Braun: Was sagen Sie dazu, wenn hier gesagt wird von Herrn Hagedorn, Freiwilligkeit muß es sein, gesetzliche Regelungen helfen uns nicht weiter?

Jobst R. Hagedorn:

Ja, Frau Wegner, fand ich sehr interessant als Ansatz. Dieser „Teambesitz“ ist ganz simpel, ich konnte die Modelle ja nicht vorstellen, weil ich eine fünfminütige Rede zu halten hatte und auch die Antworten kürze. Wir machen durchaus im Bereich verschiedener Aktivitäten eine ganze Menge. Da können wir gerne nachher mal darüber reden, das ist hier kein Ausweg, bloß muß ich mich an die Zeiten halten, sonst kriege ich hier Probleme mit dem „großen Vorsitzenden“.

Hans-Heinrich Wrede:

Sie kriegen keine Probleme, geben Sie doch ein Beispiel, ich geben Ihnen drei Minuten.

Jobst R. Hagedorn:

Es heißt ja nicht, daß wir keine Beispiele hätten. Die Mehrzahl der Beispiele läuft nicht in dem Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern läuft in der Tat in Richtung Chancengleichheit. Das heißt, gleiche Chancen für Männer und Frauen; das ist der Ansatz, der dahinter stehen muß, es ist dann egal, ob es um die Männer oder um die Frauen geht. Das heißt, wir haben ein Beispiel, ich greife mal eins raus, das dann nicht Veba oder BP ist, also nicht ein Unternehmen mit zig 10.000 Mitarbeitern. Es wurde vor kurzem ein Bauunternehmen prämiert mit 400 Mitarbeitern. Bauunternehmen ist ein Bereich, wo Frauen traditionell überhaupt keine Mehrheit

haben; das heißt, sie tauchen dann nur in der Verwaltung auf und auch eigentlich kaum in dem harten Bereich auf, zumindest in Westdeutschland nicht und im Straßenbau, wo sie direkt arbeiten. Aber die Frage ist natürlich: Wie macht man es bei so einem kleinen Unternehmen mit Führungskräften? Da hatten wir den Fall einer Erbin, die ein Unternehmen übernahm, im Grunde geerbt hat von ihrem Vater. Nachher machte sie unter sehr schwierigen Bedingungen und in einem sehr schrägen Sektor eine hervorragende Frauenförderpolitik. Sie hat sich darum gekümmert, auszubildende Frauen überhaupt erst einmal zu gewinnen, und das geht nicht mit Quoten. Wenn Sie 50 % der Bauausbildungsplätze ausschreiben und haben – in dem Fall 14 Plätze – und es melden sich 22 Männer und 1 Frau, da ist nichts mit Quoten. Aber sie hat zugehört, daß diese Frau eingestellt wurde und daß es über die Jahre etwas brachte. Wenn man so eine Frau hat, es ist eine Politik sehr im Kleinen, die aber sehr konkret zeigt, wie man das macht. Wenn man dann ein junges Mädchen hat, muß man natürlich auch zusehen, daß sie nicht direkt herausgemobbt wird von ihren Kollegen, die sagen „Mädchen auf dem Bau, kommt gar nicht in die Tüte“. Man muß mit den Meistern und den Mitarbeitern reden und muß über die Jahre eine gute Politik machen, damit sich daraus entwickelt, was für dieses Unternehmen und für die Branche vorbildlich war. Das ist ein Beispiel von ganz vielen. Einige schütteln schon den Kopf und sagen, was redet der denn da, das bringt ja gar nichts. Wenn Sie auf den konkreten Arbeitsplatz, auf konkrete Bedürfnisse der Unternehmen und der Bewerberinnen eingehen, können wir etwas ändern. Man kann da eine Menge machen, aber nicht bei der Frage, was müßte vom Gesetzgeber vorgegeben werden. Da gibt es zigtausend andere Beispiele, die zeigen, je größer das Unternehmen ist, umso smarter wird das.

Hans-Heinrich Wrede:

Dankeschön für Ihr Beispiel einer Erbin, Herr Hagedorn. Wir sind ja froh, daß es eine Frau war, die da das Unternehmen geerbt hat.

Dr. Claudia Braun:

Zum Thema Freiwilligkeit oder Gesetz, was ich hier als Beispiel für die Deutsche BP genannt habe, ist natürlich nur ein spezifischer Weg, der nicht für alle Unternehmen so gangbar ist. Darum möchte ich dazu noch einmal deutlich Stellung nehmen. Ich bin schon der Meinung, daß es Unternehmen gibt, denen eine gesetzliche Regelung selbstverständlich weiterhilft, wo auch das Thema Frauenförderung sicherlich vorangetrieben wird. Ich halte es für wichtig, daß der Gesetzgeber in die Gänge kommt und endlich auch etwas tut. Schon aus dem einen Grunde, weil es versprochen ist und daß etwas weitergehen muß. Ich sehe das aber pragmatisch. Wenn jemand das freiwillig über die Runden kriegt, finde ich es prima. Bei uns geht's mit gewissen Vorgaben, innerhalb deren Grenzen die Manager selber bestimmen können, wie sie die Ziele erreichen wollen, sollen, müssen. Es gibt sicherlich auch Dritte, andere Firmen, denen der dritte Weg hilft, nämlich eine gesetzliche Regelung. Wir sollten uns noch nicht auf einen Weg allein konzentrieren, sondern viele Ansätze probieren.

Helga Schulz:

Ich möchte noch einmal zu der Verteilung der Gaben zwischen Männern und Frauen etwas sagen. Sie haben natürlich im Prinzip recht, Wissen und Können sind zwischen Männern und Frauen gleich verteilt. Individuell ist aber alles unterschiedlich. Durch unsere Erziehung und dadurch, daß die Kinder immer bei den Müttern geblieben sind, daß die Männer sich da ausgeklinkt haben, haben Frauen aber in bestimmten Bereichen eine höhere Kompetenz. Ich meine das nicht so, daß wenn Frauen alleine ein Unternehmen führen, daß sie dann vielleicht im wesentlichen auf diese Dinge achten, aber ich meine schon, wenn mehr Frauen im Management mitzureden haben, daß die Frauen eben mehr auf die Bewahrung der Ressourcen, die mir ganz wichtig ist – die Kriege werden in Zukunft ums Wasser, ums Trinkwasser stattfinden, nicht mehr um Land –, daß Frauen da mehr darauf achten können, aber im Prinzip sind wir uns einig, Männer und Frauen müssen die Sache gemeinsam machen, das ist gottgewollt, Sie sind ja eine Christin, und Sie wissen es, das steht schon so in der Bibel.

Iiona Schulz-Müller, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft:

Ursprünglich hatte ich die gleiche Frage an Frau Braun, nämlich die Frage nach der Freiwilligkeit bei BP oder in der Politik der BP. Zum Thema einer gesetzlichen Regelung, Frau Braun, ich finde es schön, daß Sie sich dieses vorstellen können und die BP im Rahmen ihrer Politik sicherlich nicht ganz davon absieht, daß gesetzliche Grundlagen notwendig und wichtig sind. Herr Hagedorn, vielleicht hören Sie sich das mal genauer an, und vielleicht wird dann Ihre Einstellung zur Frage der Freiwilligkeit eine andere, weil ich die Auffassung vertrete, wäre in der Vergangenheit das Thema Freiwilligkeit auch beispielsweise bei dem Vorreiter des öffentlichen Dienstes an der Tagesordnung gewesen, würde es sicherlich mit der Frage Gleichberechtigung von Frauen und Frauenförderung in diesem Bereich noch sehr viel schlechter aussehen, als es heute aussieht. Wir sind jetzt zwar gebeten worden, mehr Kommentare abzugeben, um länger am Ball zu bleiben, aber ich habe dennoch an Frau Braun eine konkrete Frage. Sie haben von „Assessments“ berichtet und Sie haben von unternehmerischer Planung berichtet. Mich interessiert ganz einfach, Frau Braun, diese „Assessments“ werden ja geplant, werden vorbereitet, werden konzipiert. Wieviele Frauen stecken dann in solcher Planung und wie wird die Entwicklung bei BP für diese speziellen Bereiche vorangetrieben? Ich weiß, weil ich mich mit BP ein wenig auseinandergesetzt habe, und die Konzeptionen sehr positiv finde, daß es unterschiedliche Assessments gibt. Wie sieht es da mit der Frauenbeteiligung aus?

Hermann von Richthofen, ehemaliges Mitglied des Auswärtigen Amts:

Ich möchte zunächst bei Herrn Hagedorn etwas richtigstellen. Ich glaube, daß das Management von Führungskräften des öffentlichen Dienstes sich nicht so furchtbar wesentlich von dem in der freien Wirtschaft unterscheiden dürfte. Ich habe eine Frage an Sie, Herr Hagedorn. Wir diskutieren hier ja globale Fragen im Sinne von strategischen Herausforderungen. Welche strategischen Herausforderungen kommen dann zu diesem Thema auf uns durch die großen Zusammenschlüsse zu, nehmen Sie mal als Beispiel Daimler-Chrysler, ein deutsches Unternehmen, und Höchst-Enplurar, ein deutsches und ein französisches Unternehmen. Welche gesetzgeberischen

Maßnahmen sind hier vielleicht doch notwendig, um unseren Mindestansatz in diesem globalen Wettbewerb zu sichern? Meine zweite Frage geht an Frau Schulz und noch eine Bemerkung, wenn Sie erlauben. Sie sprachen von den gerechten Anteilen und da frage ich Sie, was verstehen Sie darunter? Das Wort Gerechtigkeit wird ja heute ständig bemüht; ich würde sehr eintreten für die Chancengleichheit, sicherlich auch schon die Chancengleichheit bei der Ausbildung von Söhnen und Töchtern und deswegen auch Führungspositionen. Aber nicht teilen kann ich Ihre These, daß Sie, wenn Sie Frauen bestimmte Eigenschaften zubilligen, die bei den Männern vielleicht vermissen, also hier die Sparsamkeit bei Ressourcen. Frau Thatcher hat einmal im Jahre 1990, wenn Sie sich erinnern, in einem Seminar versucht, den Deutschen bestimmte Charaktereigenschaften zuzuschlagen. Ich kann nur feststellen, daß die Sparsamkeit an Ressourcen vielleicht in meiner Generation stärker ausgeprägt ist, als in der Generation meiner Kinder, was mit den persönlichen Erfahrungen der Kriegs- und Nachkriegszeit zu tun hat. Ich glaube nicht, daß das geschlechtsspezifisch ist, insofern würde ich mich der Vertreterin der evangelischen Kirche anschließen. Ich hätte gern Ihren Kommentar dazu.

Marion Böker, Bündnis 90/Die Grünen:

Ich bin Bundesfrauenreferentin von Bündnis 90/Die Grünen. Es tut mir leid, ich muß mich auch auf Herrn Hagedorn beziehen, er ist einfach unbestechlich in der Argumentation, die einfach herausfordert. Ich möchte ihn gerne fragen, welche Belastungen er mit diesem Gesetz im privaten Geschäft eigentlich erwartet. Ich habe das nicht verstanden. Ich kenne auch sehr, sehr viele Beispiele, wie Frau Braun sie für ihre Firma angeführt hat. Im letzten Jahr hörten wir unentwegt auf Tagungen von solchen guten „Best Practices“-Beispielen, ausgezeichneten Projekten, entgegen dem, was Sie, Herr Hagedorn, eben gesagt haben, daß sie sich letztendlich nicht Sorgen um die Menschenrechte und die Frauenrechte machen, sondern den Titel Chancengleichheit deshalb anwenden, weil es am Ende nämlich eine bessere Mitarbeiterinnenmotivation und bessere Profite bringt. Das heißt, es sind auch deutsche Betriebe, vielleicht auf dem Weg dazu, „Global Players“ zu sein, nicht nur internationale „Global Players“, dabei, die sich ihre Standortvorteile sichern. Ich frage mich, wieso Sie sich als Vertreter der Arbeitgeber jetzt nur herausheben wollen, aus einer Gesellschaft, die sich doch auf gemeinsame Ziele einigen sollte. Es ist politische Aufgabe, hier Rahmen zu setzen und sich nicht einschüchtern zu lassen durch solche Befürchtungen wie von Ihrer Seite. Ich glaube auch, daß sich diese Befürchtungen auflösen könnten, wenn man dahinter sehen würde. Ich möchte daher am Ende fragen, ob Sie von unserem morgendlichen Ausgangspunkt her sich vielleicht vorstellen könnten, daß man gemeinsam mit anderen, also z. B. Politikerinnen oder NGO-Vertreterinnen, „Gender Training“ macht.

Eva-Maria Roer, Total E-Quality Deutschland:

Ich bin Unternehmerin einerseits und andererseits Vorsitzende der Initiative Total E-Quality Deutschland e.V. Im Jahr 1994 haben wir auf Initiative der Europäischen Kommission und dann unterstützt vom Forschungsministerium und Frauenministerium ein Prädikat entwickelt, mit dem wir auszeichnen wollen. Das Prinzip, auf das wir vertrauten, durch Loben verändern wir die Welt leichter als durch Tadeln, also ein bewußter Gegenpol zu Quotierungen, die ja immer wieder in der Diskussion sind

und auch in der Diskussion bleiben müssen. Das Ergebnis: Wir haben in dieser Initiative per 2000 1.050.000 Beschäftigte, die in solchen Unternehmen tätig sind, das klingt erst einmal sehr positiv. Wenn man die Struktur der ausgezeichneten Unternehmen anschaut, dann sieht man, daß wie ein Lauffeuer „Tue Gutes und rede darüber“, „best practice“ eben, sie groß in Unternehmen aufgesprungen sind, es ist ein Reigen der Namen, die in aller Munde sind und die man eben kennt, von der Deutschen Bank zur Commerzbank, auf der einen Seite also Banker, die erste Bank wird ausgezeichnet, die nächste Bank will es dann auch, zu anderen Industrieunternehmen, aber in der Summe sind es nur etwas über 50. Und wenn man überlegt, wie viele Organisationen in dieser Republik tätig sind, dann wissen wir, je nachdem wie wir die Grenzlinien ziehen, sind es etwa drei Millionen Betriebe, und 50 von drei Millionen ist wie ein Tropfen auf dem heißen Stein. Ich bin als Unternehmerin natürlich zunächst einmal überzeugt von der Basis der Freiwilligkeit. Ich habe ein Unternehmen, das 70 % Frauen beschäftigt und mir ist Chancengleichheit schon immer ein Anliegen gewesen. Aber ich denke, wenn eine Gesellschaft sich etwas zu langsam bewegt, dann kommt als ultima ratio natürlich der Gesetzgeber ins Boot. Die Intelligenz muß darin liegen, in der Ausgestaltung des Gesetzes einerseits Einfachheit walten zu lassen, damit eben nicht zusätzlich Fehlallokationen von Ressourcen entstehen, und andererseits zu überlegen, wie man denn Chancengleichheit mißt. Dann noch ein Satz: Wir können den Großunternehmen, z. B. einem globalen Unternehmen wie die Deutsche Lufthansa das Prädikat nur national vergeben, weil die Chancengleichheitspolitik global von uns überhaupt nicht meßbar ist. Und deswegen müssen wir die Grenze bei in der Bundesrepublik tätigen Mitarbeitern setzen. Also, ich bin, um zum Ende zu kommen, einerseits beglückt, daß wir schon solche Unternehmen haben mit über 1 Million Beschäftigten, und stelle fest, daß der Mittelstand sich des Themas leider nicht annehmen will. Warum, verstehe ich auch nicht ganz, und ich würde mich sehr freuen, wenn, angeregt durch eine solche Konferenz, eben auch mehr ins Land getragen wird. Vielleicht sind wir dort noch nicht so bekannt wie wir es uns wünschen. Ich schicke Ihnen gerne, wenn Sie mir auf geeignete Weise Ihre Adresse zur Verfügung stellen, Informationsmaterial.

Ursula Müller, Frauenbeauftragte des Auswärtigen Amts:

Auch der Auswärtige Dienst hat eine dominante Gruppe, männlich, weiß, aber welt-offen, der Gleichberechtigung manchmal nur verbal gegenüber aufgeschlossen. Aber es gibt auch sehr tatkräftige Kollegen, z. B. die, die heute dieses Forum hier organisiert haben. Das waren nämlich Männer. Und auch die Idee dazu, wie der Staatsminister sagte, kam von ihm. Herr Hagedorn, ich setze nicht auf den evolutionären Prozeß. Das Auswärtige Amt hat ein Aktionsprogramm für Chancengleichheit, in dem wir Ziele und Maßnahmen festgeschrieben haben. Ich bin wie Angela King der Auffassung, daß wir Ziele haben müssen und nicht Quoten und daß wir auch jenseits von Zahlen schauen müssen. Entscheidend ist doch, wo z. B. Frauen Außenpolitik machen. Und das ist genau der Mehrwert, den es auch Männern bringt für eine bessere Außenpolitik. Mehr Frauen in die internationale Politik, mehr Frauen an Konferenztische, Frauen in die Sicherheitspolitik. Unsere Botschaften sind z. B. auch gehalten, in den politischen Länderberichten über die Lage von Frauen rund um die Welt zu berichten, und das ist doch das Entscheidende, daß Frauen Auswärtige Politik mitgestalten. Frau Roth, nur Geduld: Ich halte es da mit Wilhelm



Ursula Müller, Frauenbeauftragte des Auswärtigen Amts, mit Angela King

Busch: Ausdauer wird früher oder später belohnt, meistens später. Aber wir dürfen den Humor nicht verlieren. Ich denke, was ein Konferenzteilnehmer sagte, ist das Entscheidende: An den Führungskräften führt kein Wege vorbei. Wir brauchen dieses „Gender Training“ und ich bin sehr dafür, daß wir Führungskräfte nur befördern, wenn sie eine gewisse Gleichstellungskompetenz nachweisen in diesem Hause. Auf der obersten Managementebene im Auswärtigen Dienst haben wir die Nullquote für Frauen, die Hundertprozentquote für Männer. Es gab tatsächlich in 130 Jahren Auswärtiger Dienst noch nicht eine Frau, die Abteilungsleiterin wurde. Kürzlich hat mir der Bundesaußenminister Joschka Fischer gesagt, in Kürze wird er diese Entscheidung treffen.

Regina Kalthegener, Terre des Femmes:

Ich war bei der Gründung des „Forum Globale Fragen“ im letzten Jahr dabei. Wenn ich mir die Teilnehmerinnen- und Teilnehmerliste anschau, sind da kompetente Persönlichkeiten dabei, die sich über Jahre auch schon mit dem Thema beschäftigen. Ich bin ein bißchen traurig und enttäuscht, daß wir hier bei „Gleichstellung in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft“ doch noch nicht weitergekommen sind als das, was ich schon seit 15 Jahren jetzt aktiv in dieser ehrenamtlichen Tätigkeit kenne. Ich war auch bei der Verfassungskommission mitbeteiligt für unsere Organisation, wo es um diesen Artikel 3 ging, und kenne noch die Probleme, die diskutiert wurden, die geradezu absurd waren für Menschen beiderlei Geschlechts. Ich denke, wir sollten darüber hinauskommen und überlegen, was auch Frau Müller andeutete, wie weit wir

Ziele haben und Ziele umsetzen wollen, und nicht mehr nur die Standpunkte austauschen. Denn ich möchte, daß wir wegkommen von diesen globalen Scheuklappen, die hier doch noch im Raume existent sind. Abschließend meine ich, Herr Hagedorn, Sie haben jetzt natürlich das mißliche Problem, daß Ihre Beispiele bei diesen engagierten Frauenrechtlerinnen nicht unbedingt gut ankommen. Zu diesem Beispiel, das Sie eben brachten mit dem Erbrecht, daß eine Frau eine Firma geerbt hat und jetzt da etwas entwickelt hat: Das waren natürlich auch gesetzliche Regelungen, die vielleicht dummerweise dieser Frau die Chance gegeben haben, jetzt in diese Situation zu kommen, weil sie eben geerbt hat. Ich weiß nicht genau, wie die Situation war, aber vielleicht brauchen wir tatsächlich Regelungen, aber wir müßten dabei globaler denken und nicht nur unseren deutschen Horizont als Maßstab nehmen.

Dr. Enrico Brissa, Universität der Bundeswehr:

Zum Punkt der Frauenförderung möchte ich einen Spezialbereich erwähnen. Es war leider wieder so, daß die deutsche Gesellschaft nicht in der Lage war, die Streitkräfte z. B. für die Frauen zu öffnen, sondern es bedurfte eines eindeutigen Hinweises auf Europarecht, daß wir das auch tun müssen. Es ist noch nicht ausgestanden, aber es ist davon auszugehen, daß jedenfalls die Grundsatzentscheidung bald fällt, und in dem Bereich sind wir auch eher eine der langsameren Nationen.

Claudia Roth:

Wir haben uns im anderen Forum Globale Fragen gefragt, wie man in einer Kooperation zwischen Wirtschaft und Politik, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen Menschenrechte stärken kann. Wie kann Menschenrechtsschutz oder Ausbau von Menschenrecht auch zu einem ökonomischen Interesse werden? Ich fand das eine sehr produktive Debatte und deswegen glaube ich, daß wir sie weiterentwickeln sollten, Stichwort „E-Quality“-Siegel, daß auch die Produktionsweise, die Art, unter welchen Bedingungen produziert wird, wer produziert, für Verbraucherinnen und Verbraucher zu einem Anreiz wird, ein Produkt zu kaufen, damit eine bestimmte Form von Frauenförderung auch als Marktvorteil verstanden wird. Zweitens, es gibt sehr positive Erfahrungen mit der öffentlichen Auftragsvergabe und mit dem Einbeziehen in die Kriterien der Auftragsvergabe, daß es nicht nur das wirtschaftlichste Angebot ist, was entscheidet, sondern eben auch die Beachtung von Frauenförderung damit zum Wettbewerbsvorteil wird. Wieder haben die USA und Kanada dazu positive Ergebnisse vorzulegen, aber auch Bundesländer wie Brandenburg, wie Berlin, Hamburg, Saarland haben versucht, damit in der öffentlichen Auftragsvergabe ein neues Kriterium einzubringen, was übrigens auch durchaus dem Rechnung trägt, was der Europäische Gerichtshof gesagt hat, daß nämlich sozialpolitische Kriterien einzubeziehen sind. Ich möchte Ihnen gerne sehr unpolemisch nahelegen, sich mit den Untersuchungsergebnissen zu den besonderen Erfolgen von Frauen in Führungspositionen, die vorher angesprochen worden sind, auseinanderzusetzen, die Gründe, warum es dann trotzdem eine solche Diskrepanz gibt. Das ist die Frage der Dominanz von Traditionen oder auch die Frage des Verhältnisses von Frauen zur Macht. Letzter Punkt: Politische Anforderungen. Ich kam gerade von einer Veranstaltung, die wir im Bundestag gemacht haben, zur Frage der europäischen Grundrechte-Charta, wo wir auch darüber nachgedacht haben, wie man das Antidis-

kriminierungsgebot positiv um Förderungsmaßnahmen erweitern kann. Ich habe sehr viel Geduld, aber, ich glaube, daß etwas schief ist, was die Wahrnehmung von dem angeht, was Demokratie ausmacht. Wir brauchen eine Demokratieoffensive in den Köpfen und in den Herzen, die deutlich macht, was Demokratie heißt. Für mich wird die demokratische Stabilität in Frage gestellt, wenn Partizipation in Frage steht. Wir haben vom Auswärtigen Amt gehört – Sie haben es glücklicherweise angesprochen, sonst hätte ich Sie gefragt –, daß auch einmal ein Zeichen gesetzt werden muß, sozusagen positiv zu diskriminieren.

Helga Schulz:

Herr von Richthofen wollte wissen, was für mich Gerechtigkeit ist, das kann ich ganz kurz sagen: Gerechtigkeit ist, daß jeder und jede das machen kann, was ihre Fähigkeiten erlauben, und nicht, daß ein Geschlecht von vornherein ausgegrenzt wird – nicht nur durch verdeckte Diskriminierung, sondern auch durch unsere Gesetze, die ja, wenn man verheiratet ist, immer noch dafür sorgen, daß die Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht die gleichen Chancen haben wie die Männer. Die Quote ist für mich nur ein Hilfsmittel. Was die Fähigkeiten von Frauen oder die Fähigkeiten von Männern betrifft, möchte ich doch einmal einen Mann zitieren, weil das für Sie dann leichter nachzuvollziehen ist, obwohl ich weiß, daß Sie ihn niemals lesen werden. Günther Grass, „Der Butt“: „Männer müssen immer die höchsten Brücken, die höchsten Bauwerke bauen, sie müssen zum Mond fliegen, weil sie eins nicht können, nämlich das Leben weitergeben.“ Es stimmt ja, daß Männer eine Welt geschaffen haben, die für sie passend ist, aber nicht passend für Frauen und schon gar nicht für Kinder. Das haben wir hier ausführlich gehört, und wir müssen uns alle zusammen ändern.

Jobst R. Hagedorn:

Es gab eine Menge Fragen, die kann ich jetzt nicht alle beantworten. Einen wichtigen Punkt hatte Herr von Richthofen angesprochen, weil es auch immer die Ängste widerspiegelt, die heute da sind. Was macht man mit Firmenzusammenschlüssen? Ich will nur einen Wert sagen, der Ihnen vielleicht gar nicht so geläufig ist: 90 % der Unternehmen in Deutschland haben weniger als 20 Beschäftigte, für die kommt das gar nicht in Betracht. Bei den großen Unternehmen ist es nicht das Problem, wer über wem und wessen Gleichstellungspolitik sich durchsetzt, sondern es ist eher – gerade an den gescheiterten Mergers kann man es sehen – eine Frage der kulturellen Abgleichung. Da ist das Beispiel Volvo und Renault. Es war zum Scheitern verurteilt, wenn Skandinavier mit Franzosen zusammengehen und das nicht vorbereitet wird, geht das daneben. Ich will jetzt nicht auf die verschiedenen Punkte hier eingehen. Ich will nur eins sagen: Die regierende Koalition kann Gesetze machen. Die Aufgabe eines Wirtschaftslobbyisten wie mir ist ganz simpel. Ich weise Sie darauf hin, daß, wenn so etwas durchgezogen wird, in letzter Konsequenz die Zahl der abwandernden Unternehmen steigt und Arbeitsplätze verlorengehen. Das heißt, Sie müssen sich überlegen, ob Sie die Wirtschaft als großes Labor mit ein paar Mäuschen drin betrachten wollen. Dann geht das voll daneben, das heißt, Sie werden die Konsequenzen erleben. Nur davor müssen wir die Politiker bewahren. Das ist auch mein Job und deswegen lasse ich mir nichts nachsagen. Wenn Sie gleichzeitig die

Kosten, die Bürokratien und den Druck auf die Unternehmen erhöhen, dann wird dieses Experiment danebengehen.

Dr. Claudia Braun:

Es war eine Frage an mich noch offen geblieben, die möchte ich gerne kurz beantworten. Da ging es um die Assessment-Center. Wir haben zwei Arten von Assessment-Center: ein allgemeines Beurteilungs-Assessment-Center für Berufsanfängerinnen, an dem nehmen durchschnittlich 20–30% Frauen teil, dann haben wir ein zweites Assessment-Center, das die Absolventen und Absolventinnen des ersten durchlaufen, das ist für Führungspositionen gedacht, da sind nur noch 15–20% Frauen drin. Diese Assessment-Center finden zweimal im Jahr statt. Aber die Dame, die das gefragt hat, hat natürlich genau den Finger auf die Wunde gelegt: Wieviel Frauen sind denn bei der Planung mit dabei, das heißt, wie viele sitzen denn genau an den Knöpfen der Macht, wo dann später die Teilnehmerinnen gefördert werden sollen? Also da haben wir noch einiges zu tun. Wer sich dafür interessiert, kann gerne anrufen, ich bin jederzeit da, Fragen zu beantworten und würde gerne abschließend mit einem Satz noch einmal auf das Thema Geduld eingehen. Es hat mich ein bißchen gewundert, daß das hier so viel Emotionen hervorgerufen hat. Ich wollte damit, daß ich das am Anfang erwähnte, natürlich nicht abbremsen und nicht sagen, Mensch stellt euch darauf ein, daß das ewig lange dauern kann. Ich meine auch, wir sollten mit allem Mut und aller Energie, die wir haben, immer wieder von vorne anfangen und immer wieder die großen Fragen, die hier zur Lösung anstehen, auch wirklich angehen. Ich denke nur, es wäre unrealistisch, sich vorzumachen, daß das relativ schnell oder revolutionär vor sich gehen kann, wenn ich sehe, wie wenig die Frauen heute selber noch den Mut haben. Das war mein Grundgedanke. Ich würde uns allen einen langen Atem wünschen, aber das war ganz positiv für mich.

Hans-Heinrich Wrede:

Herr Hagedorn hat in ungeschmückter Weise seine Positionen dargestellt. Er hat auch eine Menge Anregungen gegeben, zum Beispiel auch Interessierte in die Unternehmen eingeladen. Wir hoffen, daß das Gespräch über die Themen dieses Panels weitergeht, nicht nur heute und nicht nur am 8. März, wenn der „Internationale Frauentag“ ist. Ich möchte schließen mit einem Satz von Georg Christoph Lichtenberg, der die Situation bei unserem Thema gut trifft: „Ich weiß nicht, ob es besser wird, wenn es anders wird; ich weiß nur, es muß anders werden, damit es gut wird!“
Herzlichen Dank.

Panel 2: Umwelt und Entwicklung: „Mainstreaming“ auf dem Prüfstand

Einführung: MinDir Dr. Michael Hofmann, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

These 1

Erfolgreiche Entwicklungszusammenarbeit wendet sich nicht an ein Abstraktum „Bevölkerung“, sondern an Männer und Frauen. Nur wenn deren spezifische Rollen und Pflichten beachtet werden, ist Fortschritt für alle möglich.

Das Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein eigenständiger Grundsatz der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Es geht nicht mehr darum, hier und dort ein kleines Frauenprojekt zu finanzieren oder Frauen in (männlich) konzipierte Projekte „einzubeziehen“. Frauen und Männer sollen gleichberechtigt Einfluß auf die Gestaltung von Vorhaben der Entwicklungszusammenarbeit nehmen und gleichen Nutzen daraus ziehen. Dabei knüpfen wir an die eigenen Anstrengungen in Politik und Gesellschaft der Partnerländer an und tragen zu ihrer Stärkung bei.

Wie wir wissen, läuft ohne Frauen nichts: in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens tragen sie Verantwortung. Auch wenn die folgenden Beispiele sich überwiegend auf die Armutsbekämpfung und Befriedigung der Grundbedürfnisse beziehen, dürfen wir die wichtige Rolle der Frauen etwa in der städtischen Wirtschaft Afrikas oder in modernen Produktionssektoren Asiens nicht vergessen. Neben das Bild der Frau bei der Feldarbeit gehört schon längst das der Spezialistin mit dem Laptop. Egal in welchem Umfeld – die Leistungen der Frauen, ihre Pflichten, ihre Interessen sind bei allen Politikplanungen und Projektmaßnahmen durchgehend zu berücksichtigen.

These 2

Gleichberechtigung ist eine der Grundvoraussetzungen für nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung. „Gender Mainstreaming“ ist ein Qualitätsmerkmal der Entwicklungszusammenarbeit.

- **Frauen und Männer sind an der Planung und Durchführung von Maßnahmen aktiv zu beteiligen.**
- **Geschlechterspezifische Untersuchungen sind auch dort notwendig, wo sich eine geschlechtsspezifische Problematik zunächst scheinbar nicht aufdrängt.**

„Gender Mainstreaming“ zielt auf die Verankerung des Gleichberechtigungsgedankens als **Querschnittsaufgabe** in der Entwicklungszusammenarbeit. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Umsetzung zuständig; spezielle Einheiten übernehmen eine „Katalysator“-Funktion. Die Erfahrung zeigt, daß viele Projekte und Programme, die die Rollen- und Arbeitsteilung von Frauen und Männern außer acht lassen, scheitern. Die gleichberechtigte Beteiligung trägt also zur **Qualitätsverbesserung** der Entwicklungszusammenarbeit bei.

Wesentlich ist die Einbettung des „Gender Mainstreaming“ in den sogenannten „dual track approach“: Neben der Verankerung von Gleichberechtigung als Querschnittsaufgabe muß es auch weiterhin **frauenspezifische Projekte** geben.

Unser Gleichberechtigungskonzept kann sich sehen lassen. Aber es ist eben nur ein erster Schritt, Politiken und Richtlinien zu formulieren. Ihre erfolgreiche Umsetzung ist ein langer und steiniger Weg. Das zeigt auch unsere jüngste Evaluierung: Hier wurde deutlich, daß die Projekte den Frauen in praktischer Hinsicht zwar durchgehend nutzen – z. B., indem sie ihre Arbeitsbelastung beim Wasserholen reduzieren –, daß sie aber meist trotzdem den Männern in stärkerem Maße zugute kommen.

Daher müssen weitere Anstrengungen im Bereich des „Gender Mainstreaming“ unternommen werden. Konkret heißt das:

- Stärkung der Verantwortlichkeit („accountability“) für die Beachtung des Gender-Ansatzes als Teil der allgemeinen Qualitätssicherung;
- **Anreize für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**, den Faktor „Gender“ zu berücksichtigen. (Handbücher und Richtlinien reichen nicht aus);
- Verbesserung des Wissensmanagements: Der Wissensschatz der „Gender“-Fachleute muß breiter gestreut werden, beispielsweise über das Internet.

These 3

Frauen und Männer nutzen ihre Umwelt auf verschiedenartige Weise und verfügen über unterschiedliche Kenntnisse. In vielen Gesellschaften sind Frauen mit ihrem über Generationen herausgebildeten traditionellen Wissen für die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen und den Erhalt der biologischen Vielfalt verantwortlich. Frauen übertragen Wissen und Verhaltensnormen über den Umgang mit der Umwelt auf die nächste Generation.

Dieses tradierte Wissen und die weibliche Erfahrung in der nachhaltigen Nutzung der natürlichen Ressourcen („environmental literacy“) müssen erhalten werden.

Ich will keine mystische Naturverbundenheit der Frauen propagieren, aber Tatsache ist:

Frauen sind mit Ökosystemen, Pflanzenzucht, Konservierungsverfahren, Vorratshaltung und der Herstellung von Heilmitteln in besonderem Maße vertraut. Zum Beispiel konservieren sie mit Hilfe tradiert Methoden den Samen nach der Ernte bis zur nächsten Aussaat.

Frauen setzen andere Prioritäten bei der Nutzung von tier- und pflanzen genetischen Ressourcen als Männer. Beispielsweise bevorzugen sie Baumarten, die Brennholz, Viehfutter und Früchte für die Ernährung ihrer Familien liefern, während Männer kommerziell nutzbare Arten (z. B. Bauholz) vorziehen. Ein Projekt der Walderhaltung kann z. B. nur gelingen, wenn nicht nur der wirtschaftliche Nutzen des Holzeinschlags beachtet wird, sondern auch solche Rohstoffe (z. B. Feuerholz oder alternatives Brennmaterial) erhalten werden, die den Tätigkeiten der Frauen und den Bedürfnissen der Familien dienen.

These 4

Wer hungert, kann kaum Rücksicht auf langfristige Umweltinteressen nehmen. Als Verantwortliche für die Ernährung der Familie leiden Frauen unter den Folgen von Umweltzerstörung in besonderer Weise, zum Beispiel durch eine erhebliche Erschwerung ihrer täglichen Arbeit.

Der Teufelskreis

- **Armut verschärft Umweltzerstörung**
 - **Fortschreitende Umweltzerstörung führt zu weiterer Armut**
- muß mit Hilfe der Entwicklungszusammenarbeit an möglichst vielen Stellen durchbrochen werden.**

Hauptziel muß der Ressourcenzugang der Armen sein – dann schließen sich Armutsminderung und Umwelt- und Ressourcenschutz nicht gegenseitig aus, sondern können im Sinne eines „win-win“-Effektes zugleich verfolgt werden.

Umweltschutz, der mit Maßnahmen zur Armutsbekämpfung einhergeht, muß die unterschiedlichen Rollen und Fähigkeiten von Frauen und Männern aktiv einbeziehen.

Im Rio-Folgeprozeß ist sich die Weltgemeinschaft einig: Armutsminderung und Umweltverbesserung sollten gleichzeitig verfolgt werden; die Armen und ihre Ressourcen müssen Ausgangspunkt der Anstrengungen sein: Nicht der Umweltschutz allgemein darf im Mittelpunkt stehen, sondern die Verbesserung der Lebensverhältnisse der Armen *durch* Umweltschutzmaßnahmen.

So offenkundig diese Verbindung von Umweltschutz und Armutsbekämpfung auch sein mag, so schwierig ist es teilweise in der Praxis, beide Ziele sinnvoll miteinander zu kombinieren.

In einem Energieprojekt in Kenia ist diese Verbindung gelungen: Dort wurde ein besonderer Herd entwickelt, durch den bis zu 50% des Brennholzes eingespart werden können. Daneben richtete das Projekt Baumschulen ein, die Frauen wurden zugleich Handwerkerinnen und als Händlerinnen für Produktion und Verkauf der Herde zuständig.

Das Projekt hatte somit dreifachen Erfolg: Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen haben sich verbessert, der Energieverbrauch wurde reduziert und nicht zuletzt: Die Frauen wurden sich bewußt, welche wichtige Funktion sie im Umweltbereich einnehmen, sie sind zu „aktiven Verwalterinnen“ der Natur geworden.

These 5

Das Abschlußdokument der 4. Weltfrauenkonferenz von Peking prangert das extreme Ungleichgewicht zwischen Verantwortlichkeiten und Rechten der Frau im Umweltschutz an: Trotz ihrer Schlüsselrolle beim Schutz und Management natürlicher Ressourcen sind Frauen auf allen wichtigen Entscheidungsebenen unterrepräsentiert. Daher hat sich die Weltgemeinschaft in Peking 1995 geeinigt: Frauen haben das Recht auf vollen und gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, vor allem das Recht auf eigenes Land.

„Jeder hat das Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter teilzunehmen“, so heißt es im Artikel 21 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Die Wirklichkeit der Frauen ist von dieser Proklamation noch weit entfernt:

Frauen haben oftmals im Gegensatz zu Männern keine Verfügungsgewalt über natürliche Ressourcen. Vielerorts nehmen die Rechte von Frauen auf Zugang zu Ackerland noch weiter ab: Wald, baumbestandene Flächen und Wasser sind knapp ge-

worden oder existieren sogar nicht mehr. Wenn sie Feuerholz und Wasser holen, ihre Äcker bebauen, ihr Vieh weiden lassen und andere Waldprodukte sammeln, sind sie daher oft gezwungen, entgegen ihrem eigenen Interesse an der dauerhaften Erhaltung der Umwelt zu handeln.

Darum fordert auch die Agenda 21 den gleichberechtigten Zugang zu natürlichen Ressourcen, Krediten, landwirtschaftlicher Unterstützung und gleichen Eigentumsrechten.

In den meisten Ländern sind Frauen von der Teilhabe an der Macht ausgeschlossen, in den Leitungspositionen von Ministerien und Ämtern sind nicht einmal 10 % Frauen. Auch beim Umweltmanagement ist der Einfluß von Frauen auf die politische Willensbildung und Entscheidungsfindung äußerst gering; obgleich Frauen gerade im Umweltbereich wertvolle Erfahrungen und Fertigkeiten einbringen könnten. So sind zum Beispiel Frauen, die für die Pflege des Saatguts verantwortlich sind, bei Forschungsentscheidungen von Agrarinstitutionen weltweit unterrepräsentiert. Der Schutz natürlicher Ressourcen leidet in besonderem Maße darunter, daß die Kompetenz von Frauen allenfalls unzureichend in Entscheidungen einfließt.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf!

Reaktionen der Panelisten und Diskussion

Moderation: Christine von Weizsäcker, Ecoropa

Annekathrin Linck, Heinrich-Böll-Stiftung:

Das Umweltkapitel der Aktionsplattform von Peking formuliert als Ziel die Schaffung eines neuen Entwicklungsparadigmas, das ökologische Bestandsfähigkeit, die Gleichbehandlung der Geschlechter und Gerechtigkeit innerhalb und zwischen den Generationen einfordert. Als strategisches Ziel wurde dabei die Einbeziehung von Frauen in den umweltpolitischen Entscheidungsprozeß auf allen Ebenen angegeben. Der Follow-up-Prozeß Peking + 5 zeigt, daß die Umsetzung der Aktionsplattform in vielen Bereichen mehr als unzureichend ist. Was sind die Ursachen dafür? Ich will in drei Thesen Stellung nehmen zu Kriterien und Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung von „Gender Mainstreaming“ im Umweltbereich.

These 1: „Gender Mainstreaming“ kann nur im Rahmen eines politischen Dialoges erfolgreich umgesetzt werden.

In der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit bedeutet das, daß eine reine Konditionierung der Projektförderung Gefahr läuft, wenig nachhaltig zu sein. „Gender Mainstreaming“ muß ein gemeinsames Ziel beider Regierungen oder entsprechend beider Institutionen sein, und Konzepte der Umsetzung müssen Gegenstand eines gemeinsamen Dialogs sein. Die Entwicklungsarbeit fängt also bei uns selbst an. Für die Heinrich-Böll-Stiftung bedeutet das: Wir haben ein institutionelles und politisches Projekt entwickelt, das wir „Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie“ nennen. Hier verbinden wir wesentliche Elemente des „Gender Mainstreaming“, d. h. also der Quotierung 50 % Frauen in Führungspositionen, Einarbeitung von „Gender“-Aspekten in die Bildungsarbeit, „Gender Training“ bis hin zu einer fast 50%igen Förderung von „Empowerment“-Projekten für Frauen im entwicklungs-



Christine Merkel, Christine v. Weizsäcker, Dr. Christa Wichterich, Birgit Dederichs-Bain (v. l.)

litischen Bereich. Diese Ansätze diskutieren wir mit Projektpartnern in Form eines Erfahrungsaustausches, aber auch als politische Strategie. Dieser Austausch kann dann auch in einen Beratungsprozeß münden, wie eine „Gender“-Strategie in der Organisation oder den entsprechenden NGOs entwickelt werden könnte. Ich will das Beispiel eines Ökologieprojektes in Südafrika anführen, wo man sich gemeinsam entschieden hat, einen „Gender“-Aktionsplan zu entwickeln und umzusetzen. Über Schritte der „Gender“-Analyse, „Gender Planning“ und dann der Durchführung von „Gender Training“ wurde ein „Gender Development Programme“ installiert und dafür ein entsprechender „Monitoring“-Prozeß eingerichtet. Ein Erfolg der „Gender“-Politik ist die Einbettung dieser Strategie in den politischen Transformationsprozeß in Südafrika, der sich um die Verwirklichung von Menschenrechten und Frauenrechten bemüht. Es ist allerdings nicht so, daß alle Partner im Ökologiebereich bereits perfekte Strategien einer „gender“-orientierten Umweltagenda hätten. Oft bedarf es hierzu eines spezifischen Projektpartnerinnen-Austauschs und Dialogs von und zwischen Frauen und Ökologiegruppen, der dann allerdings nicht nur einmalig organisiert sein kann.

These 2: Kein effektives „Gender Mainstreaming“ ohne „Empowerment“

Das „Mainstreaming“-Konzept fordert die Zugänge und die Beteiligung von Frauen. Das „Empowerment“ fordert den Machtgewinn von Frauen. Die Teilhabe von Frauen an politischer Entscheidung und Macht ist ein langwieriger gesellschaftlicher Veränderungsprozeß, der sich nicht von alleine initiiert und fortsetzt. Motoren und Agenten dieses sozialen Wandels sind die „Empowerment“-Projekte für Frauen. Nur diese garantieren eine kontinuierliche politische Lobbyarbeit und bringen entsprechende Themen auf die politische Agenda. Als positives Beispiel kann hier die Vor-

bereitung für die UNSED-Konferenz in Rio 1992 angesehen werden. Im Vorfeld hatten Frauen und Umwelt-Lobbyistinnen einen eigenen Frauenaktionsplan 21 verabschiedet. Strategien in der Ökologie und Nachhaltigkeitsdebatte müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden, z. B. im Bereich der Gentechnik.

These 3: „Gender Mainstreaming“ im Umweltbereich sollte integraler Bestandteil einer regionalen Nachhaltigkeitsstrategie sein.

Mit welchen politischen Konzepten lassen sich Fraueninteressen im Umweltbereich am besten als Technikaufgabe verankern? Strategien und Projekte zur nachhaltigen Entwicklung bieten sich an, wenn sie sektorübergreifend angelegt sind und ökologische Aspekte, soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeiten miteinander verbinden. Gleichzeitig müssen sie als partizipativer Prozeß zwischen Staat und Zivilgesellschaft gestaltet sein und ein spezifisches „Gender Monitoring“ enthalten. Dafür sind aber auch zusätzliche Ressourcen erforderlich. Als erstes positives Beispiel ist die Umsetzung der lokalen Agenda 21 in Brasilien zu sehen. Hier wurden Kommissionen von Regierung und Zivilgesellschaft eingesetzt und lokale Aktionspläne entwickelt. Gleichzeitig wurde ein spezifisches Programm finanziert, das erstens systematisch die Einarbeitung von „Gender“-Aspekten in lokale Aktionspläne vorsah, zweitens die Vertretung von Frauen in den Kommissionen mit spezifischen „Capacity-Building“-Maßnahmen unterstützte und drittens eine Zusammenarbeit und Animierung von Frauengruppen vor Ort sicherstellte. In diese Richtung sollten auch entsprechende Kooperationen in der Entwicklungszusammenarbeit ausgerichtet sein. Bei der Erarbeitung von Nachhaltigkeitsstudien hat es sich immer wieder gezeigt, das „Gender“-Aspekte vernachlässigt wurden. Hier beziehe ich mich nicht nur auf europäische Beispiele, sondern auch auf eine Studie der Heinrich-Böll-Stiftung Südamerika, wo ein Projektpartner den „Gender“-Aspekt allein durch die Beteiligung von Frauen an der Studie ausreichend abgesichert sah. Eine andere Regionalgruppe im Rahmen dieser Studie entschied, eine entsprechende Frauengruppe einzusetzen und mit der systematischen Einarbeitung von „Gender“-Aspekten in die Studie zu beauftragen.

Zum Schluß möchte ich noch ein Zitat von Bella Abzug bringen, der Initiatorin von WEDO (Women’s Environment and Development Organisation). Sie sagte: „Women do not want to be mainstreamed into a polluted stream. We want to clean the stream and to transform it into a fresh and flowing body, one that moves into a new direction, a world at peace that respects human rights for all, renders economic justice and provides a sound and healthy environment.“

Jürgen Maier, Projektstelle Umwelt und Entwicklung:

Ich will noch einmal kurz auf die Präsentation der Vertreterin von BP zurückkommen, weil ich glaube, daß die Rolle von Umwelt- und Entwicklungsorganisationen ganz ähnlich ist. Die Umweltpolitik, die Energiepolitik, die Verkehrspolitik in den 70er oder 80er Jahren – das waren Expertokratien grauer uniformierter alter Herren. Der Einbruch von NGOs oder der Bürger-initiativen und anderer Erscheinungsformen von Umweltbewegungen ist im Grunde nichts anderes als ein groß angelegtes Diversifizierungsprogramm gewesen. Nicht nur optisch, sondern auch inhaltlich-politisch. Dieses Konzept der Diversifizierung wurde dann von den Vereinten Nationen auf der Rio-Konferenz 1992 geradezu formal ratifiziert, indem man das Konzept der

„Major Groups“ eingeführt hat. Seitdem existiert in Deutschland das „Forum Umwelt und Entwicklung“, der Zusammenschluß derjenigen NGOs, die sich in die Umwelt- und Entwicklungspolitik einbringen. Wobei wir nicht nur aus Umwelt- und Entwicklungsorganisationen im engeren Sinne bestehen, sondern eben auch aus NGOs, die – wie etwa das NROFrauenforum – nicht im engeren Sinne Umweltorganisationen sind. Wenn Sie unsere Arbeit konkret beobachten, dann stellen Sie fest, daß wir in vielen Politikbereichen, etwa der Klimapolitik, dieses Diversifizierungsprogramm verkörpern und auch sehr viele Frauen in den NGOs dort aktiv sind, daß aber eine weibliche Klimapolitik nicht zu identifizieren ist. Diese unterscheidet sich im Inhalt auch nicht allzusehr von dem, was männliche Experten vortragen würden. In einigen anderen Politikbereichen – ich würde da insbesondere die Landwirtschaft und die Handelspolitik nennen – kann man allerdings durchaus sagen, daß sich die Sichtweisen unterscheiden. Es ist bereits darauf eingegangen worden, daß in Afrika oder Asien 70 bis 80% der Kleinbauern in Wirklichkeit Kleinbäuerinnen sind und dementsprechend auch da eine ganz klar geschlechtsspezifische Sichtweise zum Tragen kommt. Wenn Sie sich in den derzeit laufenden Welthandelsverhandlungen einige der Themengebiete ansehen, merken Sie, daß auch dort „Gender Mainstreaming“ dringend notwendig wäre. Als Beispiel nenne ich die intellektuellen Eigentumsrechte, ein eigenes Vertragswerk in der WTO, wonach es in Zukunft alle Staaten, die Mitglieder der WTO sind, ermöglichen müssen, daß Pflanzensorten oder genetisch manipulierte Organismen oder Tiere, vor allen Dingen aber auch lokale, örtlich entwickelte Pflanzensorten patentiert werden. Es gab schon eine ganze Reihe von Bio-Pirateriefällen, wo etwa US-Konzerne auftauchten und sich den Basmati-Reis haben patentieren lassen, der aber in Realität Produkt jahrhundert-, um nicht zu sagen, jahrtausendelanger Entwicklungsarbeit eben von Kleinbäuerinnen aus Indien und Pakistan ist. Wir haben also praktisch hier Diebstahl geistigen Eigentums. Und dann sollen die gleichen Kleinbäuerinnen für die Nutzung ihres Basmati-Reises Lizenzgebühren abführen. Dies ist eine ganz umstrittene Frage, und es ist dementsprechend auch kein Wunder, daß man in diesem Themengebiet plötzlich NGOs findet, die einen starken Frauenbezug haben, ohne daß man sagen würde, das ist sozusagen Frauenbewegung pur. Das ist nur ein Beispiel, Sie können da noch ein paar finden. Natürlich spielt es in einem solchen Kontext auch eine Rolle, daß Entscheidungsstrukturen, ganz besonders in Entwicklungsländern, männlich dominiert sind. Das ist eine Ursache, warum eben Regierungen in den Entwicklungsländern die Anliegen ihrer vorwiegend von Kleinbäuerinnen strukturierten Landwirtschaft so schlecht vertreten. Allerdings ändert sich das auch nicht automatisch in dem Augenblick, wo mehr Frauen in Entscheidungsfunktion sind. Das Beispiel der USA ist hier vielleicht besonders interessant. Wir haben gehört, daß heute 46% des höheren Managements in amerikanischen Firmen Frauen sind. Die amerikanische Handelsministerin ist eine Frau. Und die gleichen USA setzen gerade in den Welthandelsverhandlungen die Interessen ihrer Agrarindustrie besonders kompromißlos gegen südliche Kleinbäuerinnen durch. Also hier gibt es ganz klar die gleichen Entscheidungskonflikte, die gleichen Interessenkonflikte, und man sollte sich davor hüten zu glauben, mit mehr Frauen wird es schon von alleine besser. So einfach ist es nicht.

Ich will jetzt noch kurz darauf eingehen, daß die NGOs natürlich auch ihre Probleme haben, „Gender Mainstreaming“ in den eigenen Reihen zu bewältigen. Da brauchen wir gar nicht so zu tun, als hätten wir das schon geschafft. Je spezifischer Frauenin-

teressen in Umwelt- und Entwicklungspolitik eingebracht werden, desto eher sind sie auch sozusagen in der umwelt- und entwicklungspolitischen NGO-Gemeinde unterzubringen, deren eigentliche Konstitutionsbasis ja nun nicht Frauenpolitik ist sondern umwelt- oder entwicklungspolitische Anliegen. Je unspezifischer sie artikuliert werden, desto schwieriger sind sie auch einzubringen. Die Realität ist aber, daß die spezifische Artikulationsweise von Interessen häufig gar nicht stattfindet und dementsprechend dann solche Anliegen auch schlechter untergebracht werden.

Ganz zum Schluß will ich nur die Gelegenheit nicht ungenutzt lassen, in Anwesenheit von Herrn Hofmann auf einen Punkt aufmerksam zu machen, wo das BMZ noch sehr viel „Gender Mainstreaming“ vor sich hat. Ich habe ja nun das Vergnügen, häufig mit dem BMZ von dort finanzierte Seminare abzurechnen. Die allgemeinen Nebenbestimmungen der entwicklungspolitischen Öffentlichkeitsarbeit des BMZ führen zum Beispiel dazu, daß ich jedes Mal, wenn eine meiner Referentinnen oder gar einer meiner Referenten beispielsweise Kinderbetreuungskosten geltend machen will, einen Mordskrach mit den Rechnungsprüfern des BMZ habe, weil so etwas nicht vorgesehen ist. Herr Hofmann, ich denke auch hier ist noch viel zu tun, packen Sie es an.

Christine von Weizsäcker:

Der letzte Punkt gefiel mir besonders, weil ich seit Jahrzehnten eine Privatinitiative fahre, nämlich, daß ich bei ehrenamtlichen Engagements immer die Kinderbetreuungskosten mit draufgeschlagen habe, was in fast jeder Organisation zu unendlich langen Diskussionen führte. In der Evangelischen Kirche Deutschlands dauerte es sieben Jahre, bis ich 40 DM Kinderbetreuungskosten schließlich nach einem langen Prozeß bezahlt bekam. Selbst mit kleinen Privatinitiativen kann man also etwas machen. Ein zweiter Punkt, den ich sehr bemerkenswert fand, ist diese alte Rollenverteilung, an die wir in den 70er und 80er Jahren gewohnt waren: hier ein alter Mann in Machtposition, dort zivilgesellschaftliche junge hübsche Frau. Dies ist natürlich ganz klar eine phantastische Rolle, ein phantastisches Drama gewesen. In Seattle aber war die junge hübsche Frau Charleen Barshewsky, die amerikanische Chefunterhändlerin, und die patriarchalischen alten Männer waren die europäischen Umweltminister. Das einfache Bild stimmt nicht mehr; man wird jetzt nicht mehr darauf vertrauen können, daß dieses einfache, eingespielte Rollenvorurteil auch in der internationalen Politik greifen wird. Und da hoffe ich, daß die Spezialistin Christa Wichterich uns ein bißchen erzählen wird, was jetzt auf dem Weg nach Peking + 5 passiert.

Dr. Christa Wichterich, NRO-Frauenforum:

Ich möchte kurz den Hintergrund zu „Mainstreaming“ als Strategie beleuchten. Wir sprechen hier über eine Strategie, über einen institutionellen Mechanismus, mit dem wir ein Ziel – Gleichstellung – erreichen wollen. Es handelt sich also um ein Mittel zum Zweck, nicht um einen Selbstzweck. „Mainstreaming“ wurde als Gegenkonzept zu frauenspezifischen Projekten und zu politischen Sonderfördermaßnahmen für Frauen entworfen. In der Entwicklungspolitik markiert das den Wechsel von „Women in Development“, also spezieller Frauenförderung, zu einem integrierten Geschlechteransatz. Um es noch einmal schlagwortartig zu sagen: „Mainstreaming“

will querschnittig und systematisch als Routine eine Geschlechterperspektive in allen politischen Ressorts und Programmen festklopfen. Damit ist die Hoffnung verbunden, daß das Frauen- oder Geschlechterthema aus seinen Ecken und Nischen herauskommt und in das Zentrum von Politik befördert wird, daß es von der Mikroebene auf eine mittlere oder auf eine Makroebene gelangt und so auf Strukturen Einfluß nehmen kann. Ebenso besteht die Hoffnung, zum einen Männer für Geschlechtergleichheit mobilisieren zu können, zum anderen die Frauenpartizipation zu stärken und zu institutionalisieren und Frauen mehr Zugang zu Entscheidungs-, Macht- und Führungspositionen zu öffnen.

Ich möchte zwei Konzepte von „Mainstreaming“ unterscheiden. Das erste ist „Mainstreaming“ im Sinne zahlenmäßig gleicher Beteiligung von Frauen. Das ist eine formale, liberale Rechtsforderung. Aber es gab in der Geschichte der Frauenbewegungen auch immer eine weitergehende Position, nämlich: „Wir wollen nicht nur ein größeres Stück vom vergifteten Kuchen“, oder wie eben Bella Abzug zitiert worden ist: „wir wollen nicht integriert werden in einen verseuchten Fluß“. Auf der einen Seite haben wir also ein integrationistisches Konzept, das auf Zugang, Beteiligung, Integration von Frauen und Geschlechterdifferenzierung abstellt, ohne die bestehenden Strukturen in Frage zu stellen oder ändern zu wollen. Demgegenüber steht als Konzept das „Agenda-Setting“, das auf eine Neubestimmung der Tagesordnung, der Inhalte von Politik, Programmen, Strukturen oder, wie eben mal gesagt worden ist, von Spielregeln abstellt. Das Stichwort dafür kam bei der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking von DAWN, einem Netzwerk von Süd-Frauen: Transformation durch Partizipation.

Herr Hofmann, Sie haben eine Programmatik entwickelt für „Mainstreaming“ in dem Bereich Umwelt und Entwicklung, der wir sicher alle zustimmen. Ich würde jetzt gern auf die bisherigen Erfahrungen abstellen und dabei in Erinnerung rufen, daß „Mainstreaming“-Strategien z. B. von UNIFEM seit 1985 systematisch entwickelt und angewendet worden sind. „Mainstreaming“ ist also nichts Neues, wir werten hier langjährige Erfahrungen aus und sollten uns die Risiken und Nebenwirkungen näher ansehen. Eine Erfahrung, die wir im Laufe dieser Jahre in vielen entwicklungspolitischen Institutionen gemacht haben, ist, daß sogenannte „Women’s Desks“ geschlossen wurden mit der Begründung: „Jetzt machen wir ‚Mainstreaming‘.“ Die zweite Erfahrung: Oft wird „Mainstreaming“ als eine bloß technische Prozedur begriffen nach der einfachen Rezeptur: „Just add women and stir“, man gebe Frauen dazu und rühre einmal um. Häufig herrschte die naive Vorstellung, es reiche, einmal ein „Gender-Training“ abzuhalten und dann passiere „Mainstreaming“ in einer Institution, in einem Projekt oder politischen Programm quasi automatisch. Man hat unterschätzt, daß ein umfassendes Instrumentarium dafür notwendig ist, Kompetenz und Expertise gebildet werden und politischer Wille und Bereitschaft vor Ort erforderlich sind. Dritter Risikokomplex: Viele Projekte, auch z. B. bei der GTZ, schreiben „Mainstreaming“ als Anspruch in ihre Programmatik, unterscheiden zwischen Frauen und Männern als Zielgruppe, aber im Laufe des Prozesses fällt die Geschlechterdifferenzierung einfach wieder hintenüber. Eine afrikanische Kollegin hat das „Verdunstung von Gender-Politik durch Mainstreaming“ genannt. Zudem ist die Gefahr riesig, daß auf Geschlechtergleichheit orientierte Ansätze den zentralen politischen Zielen des jeweiligen Ressorts, Programms oder Projekts untergeordnet oder kooptiert werden. Dann mag Geschlechterpolitik zwar nicht vollständig ver-

dunsten, aber sie wird aufgesogen, absorbiert, marginalisiert. Ich liefere gerne beim zweiten Durchgang Beispiele dafür. Die Erfahrungen zeigen überdies, daß „Mainstreaming“ bei Projekten schwierig ist, in denen physische und technische Aspekte dominieren. Und dies ist sehr häufig der Fall bei Umweltprojekten, z. B. zu Wasser, Wüste, Wald, Energie, Verkehr usw. Und „Mainstreaming“ ist umso schwieriger, je näher Themen und Programme an den machtpolitischen Kern und an die harten Ressorts wie Finanzen, Wirtschaft und Außenpolitik herangehen.

Drei Schlußfolgerungen: Erstens, eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und ein „Mainstreaming“ noch kein „Empowerment“. „Mainstreaming“ ist keine Blaupause für Gleichstellung. Notwendig ist eine Doppelstrategie von „Mainstreaming“ und speziellen Frauenfördermaßnahmen, positiver Diskriminierung zum direkten „Empowerment“ von Frauen. Zweitens: „Mainstreaming“ darf kein „Streamlining“ sein, also nicht Frauenanliegen stromlinienförmig an- und einpassen, sondern eine Geschlechterperspektive muß zu einer Neubestimmung von Zielen und Strukturen führen. Speziell zu Umweltprojekten ist es wichtig, die Perspektive von Frauen in Nachhaltigkeitsstrategien einzubringen. Die Perspektive von Frauen ist die ihrer Sorgearbeit, ihrer unbezahlten Versorgungsökonomie, ihrer Verantwortung für Überleben, Gesundheit, Ernährung und Wohlbefinden. Und dabei, Herr Hofmann, wollen Frauen nicht nur Objekte von Entwicklung sein. Sie wollen Subjekte und Gestalterinnen sein, d. h. sie wollen sich nicht auf das Schema „minimum control and maximum responsibility“ festlegen lassen. Es kann nicht in ihrem Interesse sein, die Problembewältigungsarbeit, das Ausbaden und Ausbügeln von Umweltproblemen, zugeschoben zu bekommen und die Reparatur- und Reinemacharbeiten am verseuchten Strom zu übernehmen. Sie haben kein Interesse an einer Feminisierung und Privatisierung der Umweltverantwortung, sondern sie brauchen Gestaltungsmacht in den Politiken und Projekten, um die Richtung und die Fließbedingungen des Stroms beeinflussen und auch Abzweigungen zulassen zu können.

Agnes Hubert, Europäische Kommission:

I cannot but express how frustrated I feel. As a gender equality person who has been working in institutions like the European Commission I feel that “mainstreaming” is an ugly and a difficult term. I was very much hoping that in this session people who have been working with mainstreaming environment were going to name a few recipes and a few obstacles to avoid, and I thank all the speakers for having made very interesting points. But you have not brought forward the lessons we could draw from mainstreaming. I think in gender equality terms we are still failing to demonstrate that there is another way and there are questions that we have not addressed properly. The first panel was probably a proof of the power struggles that still persist and that we should try to avoid.

Jürgen Maier:

Man muß einen sehr großen Unterschied zwischen „Mainstreaming Environment“ und „Mainstreaming Gender“ sehen. Beim „Mainstreaming Gender“ geht es zumindest vordergründig in einem sehr großen Ausmaß nicht um Inhalte, sondern darum, Frauen in Entscheidungspositionen und damit auch in Machtpositionen zu bringen. Beim „Mainstreaming Environment“ geht es dagegen überhaupt nicht darum, Frauen aus Umweltverbänden in Entscheidungspositionen zu bringen. Da geht es viel

mehr um sehr viel klarere inhaltliche Vorstellungen, wie sich Politik ändern soll. Ich denke, das ist ein ganz wichtiger Unterschied. Und daher kann man von der Umweltdébatte relativ wenig Lehren für die „Gender“-Débatte ziehen.

Dr. Marita Estor, Katholischer Deutscher Frauenbund:

Frau Wichterich, Sie haben gesagt, daß „Mainstreaming“ hoffentlich auch ein Instrument für die Makroebene sein könnte. Wir haben auf der Europäischen Vorbereitungskonferenz für Peking + 5 von NGO-Seite versucht, Frauen und Wirtschaft zu thematisieren, und zwar auch in Verbindung mit den Erfahrungen der asiatischen Frauen. Diese haben ganz massiv unter den Finanzkrisen gelitten und daher die Forderung erhoben, auch makroökonomische Probleme unter die Geschlechtsperspektive zu stellen. Ich habe ganz konkrete Fragen an den Vertreter des BMZ. Sie sind zuständig für Kopenhagen + 5. Wer bringt dort die „Gender“-Perspektive stärker ein? Wir Frauen waren ja vor fünf Jahren auf Peking fixiert, und Kopenhagen war in der „Gender“-Perspektive viel schwächer. Jetzt besteht die Möglichkeit nachzustoßen. Ein zweiter Punkt: Bei den Vereinten Nationen läuft ein Prozeß „Financing for Development“. Hier werden alle globalen Finanzakteure an einen Tisch gebracht. Auch die NGOs können mitreden. Wer von der Bundesregierung und wer von den deutschen NGOs forciert hier die „Gender“-Perspektive? Schließlich möchte ich die Aufmerksamkeit auf den letzten Weltfrauenbericht der Vereinten Nationen lenken. Dort wird ganz klar und ökonomisch analysiert, was getan werden muß und kann. Ich kann den nur zur Lektüre empfehlen.

Dr. Michael Hofmann:

Im Kopenhagen+5-Prozeß befinden wir uns momentan auf der Stufe, wo wir die letzten Papiere für Genf vorbereiten und ein ausführlicher Verhandlungsprozeß in New York dazu läuft. Der ist noch nicht abgeschlossen. Da in diesem Prozeß auch die Frage der Verschuldungsproblematik eine ganz bedeutende Rolle spielt, glaube ich, daß wir durchaus eine Makroebene haben. Halten Sie sich vor Augen, daß es uns ja nach dem Weltwirtschaftsgipfel in Köln gelungen ist, daß in Institutionen wie Weltbank und IWF Armutsstrategien verfolgt werden. Und das geschieht nicht im Sinne von „in Washington wird der ‚Blueprint‘ geschrieben und die Entwicklungsländer haben ihn schlicht und einfach zu übernehmen“, sondern es ist ein ganz bewußt partizipatorischer Prozeß. Diese Armutsstrategiepapiere werden in den Entwicklungsländern selbst und mit Beteiligung der Zivilgesellschaft erstellt. Dabei ist es wichtig, daß auch die Interessen von Frauen berücksichtigt werden. Ich glaube, man kann da auch durchaus weitergehen, indem wir deutlich machen, daß wir nur bereit sind, diese Entschuldungsprozesse zu fördern, wenn die Entwicklungsländer ihrerseits verdeutlichen, was sie in diesen Armutsstrategien vorhaben. Es ist durchaus möglich, dabei ganz spezifisch auch frauenrelevante Aspekte zu berücksichtigen.

Zum Thema „Financing for Development“: Es ist wichtig zu berücksichtigen, wie Frauen selbst in Kreditgeschäften involviert sind, welche Erfahrungen sie dort machen. Man muß sich sehr konkret an Einzelfällen in einzelnen Ländern orientieren, welche Rolle die „Gender“-Problematik dabei spielt. Ich erinnere in diesem Zusammenhang an die Grameen-Bank.

Die große offene Flanke ist die Frage, wie weit es auf der Makroebene Elemente einer bewußten „Gender“-Komponente gibt. Ich muß Ihnen ehrlich sagen, mir ist das nicht hundertprozentig klar, wie man das im einzelnen machen soll. Ich weiß, daß der momentan verfolgte Ansatz vorwiegend darin besteht, sich ganz bewußt die Budgets von Entwicklungsländern anzuschauen und auf Nebenwirkungen zu untersuchen. Was passiert, wenn in bestimmten sektoralen Bereichen Kürzungen stattfinden oder umgekehrt verstärkte Mittelausgaben stattfinden? Welche Nebenfolgen hat das für welche gesellschaftlichen Gruppen, besonders für Frauen? Ich bitte nur eins zu berücksichtigen, und das gilt auch für das, was Frau Wichterich gesagt hat: Wir können bestimmte Gesellschaften in diesen Fragen, wenn wir Partnerschaft ernstnehmen, nicht auf Bewußtseinsstufen heben, die sie nicht haben. Um es ganz deutlich zu sagen: Unser größtes Problem in vielen Fällen sind die Eliten in den Entwicklungsländern selbst und gewachsene Machtstrukturen auch in zivilgesellschaftlichen Gruppen. Hier muß man ansetzen und auch diese verändern, um die Machtfrage stellen zu können.

Annekathrin Linck:

Das Problem mit Kopenhagen + 5 ist, daß jetzt als Ergebnis des Umsetzungsprozesses herauskommen wird, wie wenig die damaligen Zusagen erfüllt worden sind, z. B. die 20%-Forderung für Sozialleistungen in den Entwicklungsländern. Gleichzeitig gibt es das Problem, daß der IWF jetzt eine neue Strategie der Armutsbekämpfung entwickelt, diese aber gleichzeitig im Rahmen der IWF-Reform durch die Vorschläge der Amerikaner, ein völlig anderes System der Entwicklungsfinanzierung einzuführen, wieder in Frage gestellt wird. Das sind Elemente, die auf eine sehr deutliche Verschlechterung der Bedingungen auch für Frauen in Entwicklungsländern abzielen.

Dr. Christa Wichterich:

Nur ein Satz zu Kopenhagen + 5: Im Kopenhagen-Prozeß waren weniger Frauen-NGOs beteiligt als in den Prozessen der anderen UN-Konferenzen. Das hat zur Folge, daß bisher wenig „Gender Mainstreaming“ stattgefunden hat. Denn wo die Frauenorganisationen nicht ihre Finger auf die wunden Punkt legen, passiert leider nichts.

Helmut Palla, Zentrum für kommunale Entwicklungszusammenarbeit:

Als entwicklungspolitisch Interessierter war mir natürlich dieses zweite Panel viel angenehmer als das erste, das sehr eurozentriert war. Verglichen mit den Problemen, die Frauen in Entwicklungsländern haben, waren die Probleme, die wir dort besprochen haben, doch „Orchideenprobleme“. Was ich aber am zweiten Panel bemängeln möchte, ist, daß kein Vertreter aus Entwicklungsländern dabei ist. Vielleicht wäre es eine sinnvolle Anregung für die Veranstalter, jemanden in solchen Fällen dazuzuladen, der aus eigener Anschauung und aus dem eigenen kulturellen Hintergrund die Probleme darstellen kann. Darunter leidet auch diese Diskussion. Jeder hat hier seine Maßnahmen, seine Theorien und seine Aktivitäten dargestellt. Was mir fehlt, war die Kausalkette: Wo sind die Ursachen von Benachteiligungen, wo sind die gesellschaftlichen und sozialen Hemmnisse für die Entwicklung von Frauen? Diese

Bedarfsanalyse, diese Defizitanalyse, habe ich vermißt. Ist z. B. die Benachteiligung von Frauen zurückzuführen auf den mangelnden Bildungsstand? Ist sie darauf zurückzuführen, daß Frauen physisch ausgebeutet werden, weil sie die landwirtschaftliche Arbeit machen? Ist die Zahl der Kinder, sind bevölkerungspolitische Maßnahmen die Ursachen? Wenn man das genau verfolgt, dann kann man basierend auf dieser Defizitanalyse entsprechende Maßnahmen entwickeln und hat wahrscheinlich dadurch eine größere Trefferquote als bei einer allgemeinen Philosophie.

Eva Quistorp, UNIFEM Deutschland:

Mich fordert die Frage von Agnes Hubert von der EU-Kommission sehr heraus, weil ich seit ungefähr 20 Jahren eine „Doppelgängerin“ im Bereich Frauenpolitik und im Bereich Umweltpolitik bin und mich nun frage, was ich damit erreicht habe. Ich habe mich beim Lomé-IV-Abkommen im Europaparlament dafür eingesetzt, daß in den Haushaltsrichtlinien eine Umweltbudget-Richtlinie eingerichtet wird und eine Frauenförderungs-Richtlinie in der Zusammenarbeit mit AKP-Ländern. Und ich habe mich auch an dem Miami-Gipfel, dem Kapitel 24 in Rio und dem Peking-Umweltpolitik aktiv beteiligt und mitformuliert. Mir ist aber eine Schwachstelle aufgefallen. Es wäre spannend zu fragen, welchen gesellschaftlichen Stellenwert Umweltschutzorganisationen sowohl in bezug auf finanzielle Ressourcen wie gesetzliche Maßnahmen, Umweltverträglichkeitsprüfungen, Öko-Audits u. ä. haben. Bei EU-Industrierichtlinien, DIN-Normen, geht es doch immer auch um finanzielle Ressourcen, an denen ein Riesenschwarm an Gutachtern und Universitätskarrieren hängen. Es ist eine Schwachstelle, daß Nicht-Regierungsorganisationen im Umweltbereich, aber auch Frauennetzwerke und Frauenorganisationen, daran nicht angemessen beteiligt sind.

Jochen Motte, Vereinte Evangelische Mission:

Ich bin froh, daß das Kopenhagen-Thema angesprochen wurde. Wir selber engagieren uns in der Kampagne Saubere Kleidung oder in der Schuldenfrage und ich habe den Eindruck, daß man die Frage, in welcher Weise Frauen an dieser Entwicklung als Subjekte teilnehmen, vor dem Hintergrund einer Bestandsaufnahme, was ist denn fünf Jahre nach Peking passiert, tun sollte. Dabei müssen nicht nur die Makrobedingungen in den jeweiligen Ländern berücksichtigt werden, sondern auch die Folgen von Globalisierung. Wenn wir uns z. B. bei der Kleidungs-Kampagne fragen, wie verbessern wir durch gewisse Strategien bestimmte Bedingungen z. B. in Südostasien, sollten wir nicht den Eindruck erwecken, es gehe nur noch graduell darum, hier oder da etwas voranzukommen. Es hat sich doch als Folge von Globalisierung einiges für Frauen definitiv verschlechtert. Zweites Beispiel: Tansania. Wenn eine Armutssituation und eine Veränderung des Schulsystems dazu führt, daß Eltern Schulgelder zahlen müssen, wer sind die ersten Leidtragenden? Das sind die Mädchen, Frauen, die eben dann als erste nicht mehr von ihren Eltern in Schulen geschickt werden. Bei allem positiven Fortschritt sollte man die Frage nach den negativen Auswirkungen einer globalisierten Welt im Hinterkopf behalten.

Ilse Blome, Deutsche Stiftung Weltbevölkerung:

Herr Hofmann, Sie sagten, daß Sie bei der Entschuldungsinitiative unter anderem darauf schauen, wieweit sich Budgetschwerpunkte oder Budgetkürzungen auf die Situation von Frauen auswirken. Meine Frage an Sie, wie weit Sie dies in Ihrem ei-

genen Ministerium berücksichtigt haben. Ich habe nämlich das Gefühl, daß die Budgetkürzungen, die jetzt stattgefunden haben, insbesondere solche Bereiche betroffen haben, z. B. die Beitragskürzungen für UNDP oder UNFPA –, die besondere Auswirkungen auf die Entwicklung von Frauen haben. Inwieweit ist dies in Ihren Programmschwerpunkten mitberücksichtigt worden und inwieweit gilt die Perspektive, die Sie auf Entwicklungsländer anwenden, für Ihr eigenes Ministerium?

Dr. Christa Wichterich:

Mir ist wichtig, noch einmal die Ziele zu hinterfragen, auf die hin wir hier diskutieren. Daß das Panel vorher sich sozusagen mit Orchideenfragen des Nordens beschäftigt habe, sehe ich überhaupt nicht so. Die Ziele, über die da geredet wurde und über die wir auch hier reden, nämlich, daß Frauen nach Wegen zu ökonomischem, politischem und ökologischem „Empowerment“ und zum Abbau von Armut, unter der sie in spezifischer Weise leiden, suchen – das sind ganz vorrangig die Ziele von Frauen aus den Ländern des Südens und des Ostens. Wenn ich zurückdenke, woher in den letzten UN-Konferenzen die Dynamik und die ganze Antriebskraft der Diskussionen gekommen ist, dann war das überwiegend von Frauen aus dem Süden. Gerade wir Europäerinnen mit unseren flauen Frauenbewegungen haben da überhaupt nicht viel hergemacht.

Ein Punkt noch zu der Machtfrage: Meine Forderung ist, ganz stark darauf zu achten, daß praktische Bedürfnisse von Frauen mit ihren strategischen Interessen an einer Veränderung geschlechterungleicher Verhältnisse verknüpft werden. Da taucht die Machtfrage ständig auf: beim Zugang zu Ressourcen, Land, Wald, Nahrungsmittel, und sie wird auf der Makroebene präsent, wenn wir über Strukturen in der Makroökonomie sprechen, über Strukturanpassung und Armutsbekämpfungsstrategien. Herr Hofmann, ich denke, daß es sehr wohl möglich und notwendig ist, in den neuen makro-ökonomischen Strategien den „Gender“-Aspekt von vorne bis hinten und die ganze Zeit zu beachten.

Ein Punkt zum Abschluß, der mir aufgefallen ist bei der Auswertung von „Mainstreaming“ jetzt im Peking+5-Kontext. Die politische Legitimation, die für verschiedene Strategien gegeben wird, ist unterschiedlich: Institutionen – und die Diskussion mit der Wirtschaft hat das eben bestätigt – betonen die Effizienz: Wenn man Frauen hereinnimmt, gibt es bessere Ergebnisse, steigert das die Effizienz. Bei zivilgesellschaftlichen Kräften und sozialen Bewegungen sehe ich das Schwergewicht der Legitimation dagegen vielmehr auf dem Rechtsansatz, auf dem Anspruch von Gleichheit und Gerechtigkeit, der sich durch diese Strategien realisieren soll.

Jürgen Maier:

Herr Motte, Sie haben die negativen Folgen der Globalisierung angesprochen und ich denke, in der Tat haben wir spätestens seit Seattle darüber eine sehr intensive Diskussion, nicht nur im Norden, sondern auch im Süden. Sehr viele NGOs im Süden haben charismatische Führungsfiguren in Frauen, die zum Teil sogar Nobelpreise erhalten haben, auch alternative Nobelpreise. Aber ich will vor allem noch einmal herausheben, daß die Globalisierung einer politischen Regulierung bedarf. Das ist eine Erkenntnis, die sich immer stärker durchsetzt. Rio + 10 wird ein Gipfel werden,

der sich in zwei Jahren mit dieser Frage intensiv beschäftigen wird. Er wird im Süden stattfinden, voraussichtlich in Südafrika. Und ich denke, es wird eine hervorragende Gelegenheit für NGOs aus dem Norden und aus dem Süden sein, Umwelt- und Sozialfragen miteinander zu behandeln. Da wird es um die negativen Folgen sozialer Art, insbesondere für Frauen, gehen. Sie haben die „Clean Clothes“-Kampagne angesprochen, die sich insbesondere mit der Lage von Textilarbeiterinnen in Weltmarktfabriken beschäftigt. Es wird um den Agrarhandel gehen, der auch, wie bereits erwähnt, ein stark frauenpolitisch bestimmtes Thema ist. Dies wird das Forum Umwelt und Entwicklung in den nächsten zwei Jahren intensiv beschäftigen, und ich wage jetzt einmal die These, daß sich angesichts der Krise der WTO und des immer stärker unter Druck geratenden unregulierten Globalisierungsprozesses hier auch Chancen für die eine oder andere Verbesserung ergeben werden

Annekathrin Linck:

Wir befinden uns im Moment in verschiedenen Follow-up-Prozessen, die alle irgendwie miteinander zusammenhängen, und ich hoffe, daß es jetzt auch stärker eine Diskussion darüber gibt, wie wir auf eine bessere Verzahnung dieser Prozesse hinwirken können. Ich habe schon die Frage einer nationalen Nachhaltigkeitskommission angesprochen, einer Strategie nicht nur für Deutschland, sondern durchaus auch für andere Länder. Auch im Bundesumweltministerium laufen Bestrebungen, die unterschiedlichen Erfahrungen aus diesen Prozessen miteinander zu verzahnen. Als Erfahrung ist da noch einmal festzuhalten, daß für eine systematische Einarbeitung von „Gender“-Aspekten in all diese Prozesse entsprechende Instrumente und Ressourcen bereitgestellt werden müssen. Dazu müssen m. E. der Dialog und die Abstimmung zwischen ministerieller und NGO-Ebene intensiviert werden.

Dr. Michael Hofmann:

Gläser sind immer halb voll oder halb leer. Ich meine, wir sind gut beraten, uns ab und zu darüber zu einigen, daß sie halb voll sind. Warum glaube ich, daß wir durchaus Grund für eine optimistische Note haben? Erstens: Bei allen großen Konferenzen ist es heutzutage üblich, daß sie nicht einmalige Ereignisse sind, sondern ein Follow-up und einen Überprüfungsprozeß haben. Das heißt nämlich ganz deutlich, daß alle Länder in einem Rechtfertigungszwang sind vorzuweisen, was sie in den letzten Jahren getan haben. Wenn wir daran denken, daß wir zum Teil über Gesellschaften dieser Welt reden, die sich noch nicht an den schnellebigen E-Mail-Takt gewöhnt haben, dann sind fünf Jahre eine kurze Zeit. Dies ist ein heilsamer Streß. Wenn Sie sich ansehen, welche Bedeutung im neuen AKP-Vertrag der Zivilgesellschaft oder dem Thema „Good Governance“, also verantwortungsvoller Regierungsführung, beigemessen wird, dann sehen Sie deutlich, daß Fortschritte in diesen Bereichen gemacht wurden. Oder wenn Sie sehen, daß wir in der gesamten Verschuldungsproblematik heutzutage eine offene Diskussion darüber haben, wie Entschuldung konkret alltäglich stattfinden kann und wie dabei soziale Komponenten, seien es Bildung, Gesundheit, auch reproduktive Gesundheit, selbstverständlich ein Gewicht haben, dann sind das Fortschritte. Und wenn Sie sich ansehen, welchen Einfluß NGOs heutzutage auf Regierungen haben, im UN-Kontext oder auch auf der EU-Ebene, so ist allerhand erreicht worden in den letzten Jahren. In dem Sinne glaube ich, daß auch das Bewußtsein für die Rolle von Frauen im Entwicklungsprozeß

an Bedeutung zugenommen hat. Und wer das nicht verstanden hat, dem wünsche ich den Besuch der vier Ministerinnen, die mittlerweile im „Development Committee“ der Weltbank mitentscheiden, sei dies die niederländische, die britische, die norwegische oder die deutsche Entwicklungsministerin. Wir wissen, daß wir noch mehr machen müssen, dies ist kein Sich-auf-die-Schulter-Klopfen. Wir brauchen den Druck, aber wir tun uns allen keinen Gefallen, wenn wir glauben, den Druck dadurch ausüben zu können, daß wir sagen, es wird alles schlechter.

Zum Thema Globalisierung: Es ist ein unglaublicher Erfolg, daß eine WTO-Verhandlungsrunde nicht so laufen konnte, wie sie von manchen Leuten geplant worden ist. Wenn Sie sehen, daß auf der letzten Weltbankjahrestagung „Principles of Good Social Practices“ verabschiedet worden sind, dann ist damit ganz klar, daß sich die Weltbank in einer Verpflichtung fühlt, z. B. in bezug auf die fünf Kernarbeitsnormen und damit auch ganz entscheidend zur Frage, welche Organisationsmöglichkeiten gibt es für Frauen. Sie muß etwas im Dialog mit Entwicklungsländern nachweisen können, und auch die Potenzen in vielen Entwicklungsländern fühlen denselben Druck. Ich wünsche mir also weiterhin Druck, aber wir werden uns keinen Gefallen tun, wenn wir uns in einem selbstkasteienden Flagellantentum gegenseitig beweisen, wie schlecht alles ist und wie schwach wir sind. Nehmen Sie es doch bitte als das, was es ist: kleine Versuche, Schritte vorwärts zu tun. Und da bitte ich auch so manche NGO, die mit mir darunter leidet, daß wir momentan finanziell nicht in bester Situation sind. Das kann doch nicht der alleinige Maßstab sein. Wir wollen doch Fortschritte durch Strukturpolitik erzielen, und diese hängt nicht allein davon ab, daß wir unsere ODA um Null-komma-etwas erhöhen.

Christine von Weizsäcker:

Noch eine positive Note zum Abschluß: Es waren rund um Seattle gerade Frauenorganisationen aus den Entwicklungsländern, die sich sehr präzise für multilaterale Umweltabkommen im Rio-Prozeß, die Peking-Themen, die Kopenhagen-Themen und die Umsetzung multilateraler Handelsabkommen einsetzen. Da passiert sehr viel „Capacity Building“ in einer Richtung, über die wir üblicherweise nicht reden, nämlich von Süden nach Norden. Ich möchte am Schluß dieser Diskussion noch einmal auf das Spannungsverhältnis zwischen rechtlichen Rahmenbedingungen und Konditionalitäten auf der einen Seite und Dialogprozessen und dem Prinzip der Freiwilligkeit auf der anderen Seite hinweisen. Man bleibt eingespannt zwischen „Mainstreaming“, d. h. der Erhöhung der Beteiligungschancen an dem, was ist, und dem „Empowerment“, d. h. den Veränderungsstrategien, um Neues zu erreichen. Ich bin sehr froh, daß diese Diskussion heute sachbezogen und an den Belangen der Frauen orientiert geführt wurde.

Vortrag von Frau Dr. Christine Bergmann, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

In vier Wochen findet in New York die Sondergeneralversammlung der Vereinten Nationen „Frauen 2000 – Gleichstellung, Entwicklung, Frieden“ statt, auf der fünf Jahre nach der Weltfrauenkonferenz diskutiert wird, wie die Forderungen der Pekinger Aktionsplattform umgesetzt worden sind, wo es Defizite gibt, vor welchen Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts wir stehen, welche Schritte notwen-



Bundesministerin Dr. Christine Bergmann

dig sind, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter weltweit zu realisieren.

Ich freue mich sehr, daß das Auswärtige Amt zusammen mit der Heinrich Böll-Stiftung diese Sondergeneralversammlung zum Anlaß genommen hat, das Thema „Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft“ zum Schwerpunkt des 3. Forums Globale Fragen zu machen.

Ziel des Forums ist es, unter Einbeziehung eines breiten Spektrums der Zivilgesellschaft, die Frage der Gleichstellung der Geschlechter als politisches Querschnittsthema herauszustellen und in den Panels praktische Empfehlungen auf der Basis konkreter Erfahrungen zu erarbeiten.

Ich finde diesen Ansatz gut gelungen. Mit unserer Konferenz „Frauen verändern Macht“ im Oktober während der EXPO 2000 verfolgen wir übrigens einen ähnlichen Ansatz.

Thema dieser gemeinsam mit NGOs organisierten Konferenz ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen – eine der wichtigsten Forderungen der Aktionsplattform und ein zentrales Querschnittsthema der Sondergeneralversammlung.

Gleichstellung muß als Querschnittsaufgabe in unserer nationalen Politik fest verankert werden. Ebenso muß dies auf EU-Ebene, im Rahmen des Europarates, aber auch weltweit geschehen. Dazu tragen wir im Rahmen unserer Gremienarbeit in diesen Institutionen aktiv bei. Umgekehrt kommen von dort auch Ansporn und Anregung.

So sind uns z. B. die nordischen Länder bei der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen weit voraus. Es war die 4. Weltfrauenkonferenz, von der 1995 das Signal

zur Anwendung des „Gender Mainstreaming“-Prinzips ausging. Die Anwendung dieser „Gender Mainstreaming“-Strategie bildet auch für die Bundesregierung einen Schwerpunkt bei der nationalen Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform. Unser Ziel ist die Integration der Gleichstellungspolitik als durchgängige Aufgabe in alle Politikfelder und Aufgabenbereiche der Bundesregierung.

Das bedeutet: Jedes Gesetz, jedes Programm, das politische Handeln insgesamt, muß bereits bei der Planung, bei der Durchführung und Evaluation die Auswirkungen auf Frauen und die Beteiligung von Frauen beinhalten. Der „Gender Mainstreaming“-Ansatz nimmt in der Bundesregierung allmählich Konturen an.

In einem ersten Schritt wird das „Gender Mainstreaming“ in der Geschäftsordnung der Bundesregierung verankert.

Ein hochrangiger interministerieller Arbeitskreis, der in den nächsten Tagen mit der Arbeit beginnt, hat die Aufgabe, die Anwendung des „Gender Mainstreaming“ zu begleiten und zu überwachen. Ein Kriterienkatalog für die Anwendung soll erarbeitet und erprobt werden. Schließlich sollen Fortbildungsmaßnahmen entwickelt werden, die die praktische Anwendung erleichtern helfen. Der „Gender Mainstreaming“-Ansatz ist das Leitprinzip des Programms Frau und Beruf, das wir zur Zeit umsetzen. Die Bundesregierung hat das Programm auf den Weg gebracht, um der Gleichstellung in der Arbeitswelt neue Schubkraft zu geben, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Beruf und Gesellschaft zu fördern.

Ein Schwerpunkt des Programms ist das Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst des Bundes, das zur Zeit erarbeitet wird.

Entscheidende Verbesserungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes sind u. a.

- die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei Ausbildung, Einstellung und Beförderung unter Einzelfallberücksichtigung, das ist die sogenannte einzelfallbezogene Quote,
- verbindliche Gleichstellungspläne,
- Verbesserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit,
- Förderung der Gleichstellung als ausdrückliche Aufgabe für alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.
- Mehr Kompetenzen für die Gleichstellungsbeauftragten.

Die Frauenförderung in der Privatwirtschaft ist ein weiterer Bestandteil des Programms Frau und Beruf. Die Bundesregierung fördert die Auszeichnung vorbildlicher Unternehmen, die sich durch Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuungseinrichtungen oder gezielte Frauenförderung verdient gemacht haben, z. B. durch das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat oder das Audit Familie und Beruf.

In Anbetracht der geringen Zahl von Betrieben, die sich bisher um ein solches Prädikat beworben haben, ist klar, daß dieses allein nicht reicht. Wir brauchen Regelungen für die Privatwirtschaft, die praktikabel und vernünftig sind und in der täglichen betrieblichen Praxis Bestand haben. Zur Zeit werden in Dialogforen mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften einzelne Aspekte diskutiert.

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Verbesserung der Chancen von Frauen in der Informationstechnologie:

In dem Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ ist die Verbesserung der Berufschancen von Frauen durchgängiger Schwerpunkt geworden.

Als Zielmarke ist dort bestimmt, daß die Internetbeteiligung von Frauen in den nächsten fünf Jahren auf 40 % gesteigert werden soll und daß der Frauenanteil an den IT-Berufsausbildungen und den Informatikstudiengängen von derzeit rd. 13 % auf 40 % erhöht werden soll.

Im Rahmen der Initiative „Deutschland 21 – Aufbruch in das Informationszeitalter“ werden zusammen mit führenden Unternehmen der IT-Branche Maßnahmen entwickelt zur verstärkten Einbeziehung der IT-Berufe in das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen und zur Qualifizierung von Frauen in IT-Berufen.

Die an der Initiative beteiligten Unternehmen haben sich bereit erklärt, zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Frauen bereitzustellen.

Auch bei der Förderung von Existenzgründerinnen setzt das Programm Frau und Beruf Akzente, z. B. durch das neue Darlehensprogramm „STARTGELD“ der Deutschen Ausgleichsbank für kleine Gründungsvorhaben, das bereits nach wenigen Monaten Laufzeit Erfolge zeigt.

Zum Thema Frau und Beruf gehört auch das Thema Mann und Familie.

Die herkömmliche Rollenzuweisung hat das Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit bisher ausschließlich zu einer Angelegenheit der Frauen gemacht.

Ziel ist für uns, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu verbessern und zugleich für ein neues Leitbild für Männer zu werben. Dazu gehört die Flexibilisierung des Erziehungsurlaubs, die das Bundeskabinett vor wenigen Wochen beschlossen hat:

Bei unveränderter Dauer des Erziehungsurlaubs von bis zu drei Jahren können beide Eltern in Zukunft auch gemeinsam Erziehungsurlaub nehmen, verbunden mit einem Rechtsanspruch auf Teilzeit bis zu 30 Stunden für jeden Elternteil. Es wird zukünftig möglich sein, ein Jahr des Erziehungsurlaubes auch zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes zu nehmen. Der Gesetzentwurf sieht außerdem die Anhebung der Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld vor.

Ein Erscheinungsmerkmal der immer noch vorhandenen patriarchalen Strukturen in allen Gesellschaften ist die Gewalt, die Männer an Frauen ausüben. Dem Problem der Gewalt gegen Frauen in allen Formen widmet sich ein Kapitel der Pekinger Aktionsplattform. Gewalt wirksam zu bekämpfen ist auch ein Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung:

Mit dem im Dezember vergangenen Jahres verabschiedeten Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen hat die Bundesregierung erstmals ein umfassendes Gesamtkonzept für alle Ebenen der Gewaltbekämpfung vorgelegt. Der Aktionsplan zielt im Gegensatz zu den bisherigen punktuellen Verbesserungen auf strukturelle Veränderungen bei der Bekämpfung von Gewalt. Vorgesehen sind Maßnahmen zur gesamtgesellschaftlichen Prävention, die bereits im Kinder- und Jugendbereich ansetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Rechtsetzung durch den Bund:

Der Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor häuslicher Gewalt sieht neben der vereinfachten Zuweisung der Ehewohnung gesetzliche Regelungen für ein Kontakt-



und Nährungsverbot des gewalttätigen Ehemannes vor. Der Aktionsplan setzt auch Akzente auf Kooperation zwischen staatlichen Institutionen und nicht-staatlichen Projekten, auf einer bundesweiten Vernetzung von Hilfsangeboten sowie auf den relativ jungen Bereich der Täterarbeit.

Großen Wert legt die Bundesregierung auf die internationale Zusammenarbeit in der Bekämpfung der Gewalt. Ich denke z. B. an das gemeinsame Vorgehen gegen den Frauenhandel. Ich meine aber auch das während unserer Präsidentschaft 1999 verabschiedete EU-Programm „DAPHNE“ zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen. Dieses Programm stellt Mittel insbesondere zur Förderung der Arbeit von Nichtregierungsorganisationen zur Gewaltprävention für die Jahre 2000–2003 zur Verfügung. Und ich denke an das Zusatzprotokoll zum UN-Frauenrechtsübereinkommen, das die Bundesregierung im Dezember 1999 unterzeichnet hat. Mit dem Zusatzprotokoll erhalten Frauen ein Individualbeschwerderecht, das es ihnen ermöglicht, nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges einen möglichen persönlichen Diskriminierungsfall vom CEDAW-Ausschuß überprüfen zu lassen. Die Überwachung und Durchsetzung von Frauenrechten kommt damit einen wichtigen Schritt voran. Wir werden noch in diesem Jahr den Ratifizierungsprozeß einleiten.

Daß wir trotz all dieser Initiativen noch weit von der de facto Gleichstellung entfernt sind, muß uns nicht darin hindern, diesen Weg weiterzuerfolgen. Ich erhoffe mir von der Sondergeneralversammlung nächsten Monat weitere kräftige Impulse und eine gesteigerte Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für die Belange der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die Diskussion.



Staatsminister Dr. Volmer und Dr. Noeleen Heyzer, Exekutivdirektorin UNIFEM

Vortrag von Dr. Noleen Heyzer, Executive Director UNIFEM:

Debate continues about what exactly constitutes progress for women based on the life experiences of different groups of women within and across countries along lines of class, caste and ethnicity. Nevertheless, international agreements in human rights and consensus from United Nations conferences provide a common framework for defining and assessing the progress of women.

Let me start where Miss King stopped. Yesterday, Miss King stated that Progress for Women has been uneven: that over 100 countries have gender policies for progress but need better systems of implementation, more resources and better targets. For me, this means that we cannot examine women's progress without examining the issue of accountability, the focus of my speech. My address will consist of three parts: I) Targets for accountability, II) Institutional Accountability for Progress and III) Actions to accelerate progress in the context of globalization.

I) Targets for Accountability

Although no number of targets and indicators can capture the rich diversity and complexity of women's lives, they help us to monitor the fulfillment of commitments to women's progress, as well as mobilize support for stronger efforts in this regard.

I would like to stress a number of points on the issue of targets. Several targets for women's progress have been agreed to at various United Nations conferences. Cairo, the Social Summit and Beijing, all agreed on the target of closing the gender gap in primary and secondary education by the year 2005 as way of defining progress towards gender equality and women's empowerment. However we are concerned with the following:

The missing targets

There are no targets for improving women's economic position or for reducing the feminization of poverty. Since the majority of existing targets for women's progress relate to health and education, we are sorely in need of targets for women's economic empowerment and rights. These missing targets would enable us to make better connections between women's unpaid work to economic policies; to better understand the dynamics of the informal sector, the location of women's work in many parts of the world; to undertake better assessment of gender gaps in lifetime and life cycle earnings, which go beyond the consideration of the gender gaps in wages from full-time regular employment.

The forgotten targets

The target that women should have at least 30 per cent of decision-making positions was affirmed in the Beijing Platform for Action. This target is however omitted from the international development targets.

UNIFEM's publication „Progress of the World's Women“ provide data for the first time for indicators of gender equality and women's empowerment selected by the United Nations Development Assistance Framework (UNDAF). These include:

- The ratio of girls to boys enrolled in secondary education
- Women's share of paid employment in non-agricultural activities
- Women's share of seats in national legislatures

Many countries have made progress in these three fields since the early 80's. But there has also been major setbacks in some countries, most notably, in sub-Saharan Africa in terms of girls education enrolment and in countries in transition in terms of women's political participation. To date, only six countries have achieved approximate gender equality in secondary enrolment plus at least a 30 per cent share for women in parliaments. You may like to know that Germany rank sixth both among Western European and other developed countries when it comes to women's share of seats in National Parliament. In closing this first section I want to emphasize that the discourse of rights has a powerful moral force that the discourse of targets lacks. Policies and practices to ensure that targets are met must be implemented in ways that promote women's enjoyment of human rights.

II) Institutional Accountability for Progress

Assessing the progress of women against agreed targets reveals how much change there has been – but also how much still remains to be done. We need to identify the institutions and individuals that can deliver on commitments and find ways to hold them accountable for doing so. States have made national and international policy commitments to advance the status of women. However, with globalization, non-state institutions now increasingly affect the ability of governments to promote or hinder women's progress. Organizations of civil society, labour unions, chambers of commerce and business corporations, as well as multilateral agencies and international economic institutions are part of a decision-making universe that reflects a shift from government to governance. Governance entails a system of partnerships among governmental, para-governmental and non-governmental organizations. In a world that is growing more complex, no single agent can on its own deliver progress for women. Accountability now has many dimensions, and demanding it is a multi-pronged process.

I would like to focus this part of my talk on a) government accountability, especially in the area of gender impact of national budgets; and b) on corporate accountability especially in the area of socially responsible business and codes of conduct.

a) Gender Budgets for Promoting Government Accountability

Given the tendency of commitments to women to flounder for lack of resources, NGO's have sought ways to focus attention on the issue of resources. One such strategy is to analyse national budgets from women's perspectives, allowing women to "follow the money" to see if government rhetoric is followed in practice. Implementation of international conference commitments, national policy statements, and obligations under human rights treaties can be linked to government spending and revenue raising decisions.

Gender analysis of a budget, however, cannot be reduced to a technical "fix" merely reformulating budget classification and coding systems. It required officials and ministers to think about government activities in a new way. A good starting point is to divide the expenditure of each government department into three categories: expenditure specifically targeted at women or men; equal opportunity initiatives in the public sector; and gender impact of mainstream budget expenditure. Currently, a number of tools for carrying out gender-budget analysis have been developed by researchers and activists associated with the initiatives in Australia, South Africa and

the Commonwealth Budget Initiative. UNIFEM has piloted several of these experiences with the Commonwealth Secretariat.

Because multinational corporations dwarf many governments in economic power it is not sufficient to focus just on government budgets. We need to examine the issue of corporate responsibility.

b) Enforcing Corporate Accountability

Analysis shows that the gains accompanying globalization have been concentrated in the hands of more men and better-off women with higher levels of education and with greater ownership of resources and access to capital. If a wider range of women are to gain, globalization must be reshaped so that it is pro-poor people and made more accountable to women.

Globalisation have been accompanied by increasing calls for social responsibility and accountability of the major corporations, not only to their own shareholders but also to a wider public. In the 1990s, there were attempts to institute mandatory international codes of conduct to regulate the social and environmental conditions under which products are produced and marketed, through an international agency such as the UN Conference on Trade and Development (UNCTAD). This effort did not succeed, and the implementation of codes of conduct has been left to corporations themselves – prodded by trade unions and other organizations of civil society. Women have been active – as consumers, as workers and trade union members as well as shareholders – in campaigns designed to hold corporations to account. These include codes of conduct that set minimum working conditions, social labels that specify the social conditions under which a product is produced and initiatives directed at ethical consumption and investment.

To date, all corporate codes of conduct remain voluntary. However, transnational corporations are coming under increased scrutiny. Their freedom from state regulations has led to a mobilization of civil society actors worldwide, skilled at using the Internet to publicize company abuses around the world. An anti-sweatshop movement has effectively reached almost every corner of the globe, pressuring transnationals to cut back on the use of child labor, limit the number of hours required on the job, and restrict their use of dangerous chemicals. The message is that businesses must operate in ways that promote the realization of human rights and human well-being.

How codes of conduct are enforced lies at the heart of the issue of corporate citizenship. At the international level, several specific product codes of conduct have had some success in inducing companies to be more socially responsible. One of the best known is the longstanding international women's campaign regarding the marketing of baby milk, or infant formula. Governments can combine both international and national codes in regulations governing the production and marketing of certain products. In India for example, the government has passed legislation on the marketing of baby milk in line with the World Health Organization (WHO) Code, which specifies the way in which labels and advertisements must be worded so as to avoid improper use. Elsewhere companies have instituted their own voluntary codes of conduct. The International Labour Organization (ILO) currently lists over 215 multinationals that have some form of voluntary code of conduct, including Levi Strauss (jeans), Ford Motor Company, General Electric, Reebok.

Accountability can mean different things to different women and can be exercised in a variety of ways.

- As citizens and voters, women can hold politicians and elected officials accountable at the polls and through the voice of public opinion.
- As elected representatives, women can hold governments accountable through parliamentary reviews of existing laws and policies and as advocates for the greater representation of women in politics.
- As government officials, and staff in national women's departments or offices, women can hold other government departments to account. Expanded dialogue with women's groups has encouraged greater governmental accountability in terms of opening up the consultative process.
- As members of NGOs, women can hold governments and corporations to account by publicizing reports and organizing hearings and demonstrations.

II) Accelerating Women's Progress

Finally, let me share with you how women's progress can be accelerated by reshaping globalisation. I will be highlighting some examples of UNIFEM's work in organizing women to enter, challenge and change the operation of markets, in using new technology for equality and in the formulation of economic policy at national and international levels.

a) Transforming Markets

In some parts of the world, women are excluded by social norms from leaving their homes and going to market. In such cases, the challenge is to find a way of enabling women to participate.

One answer may be to bring the customers to women in their homes, as is done by Grameen Telecom Village Phone initiative in Bangladesh (see www.telecommons.com/villagephone). In other parts of the world, where women do not face strong social norms of seclusion, they may confront other barriers in selling their products, including lack of transport, storage or information. Many women know about local market opportunities, but lack information about how to enter international markets.

As well as access to international markets, women also need to learn how these markets are regulated. UNIFEM has been supporting the organising of home-based workers and women producers to access markets and increase their bargaining power to negotiate for better prices. We have also supported the linking of women producers to local marketplaces and international trade fairs for product promotion, marketing and experience sharing.

b) Transforming Technology to Reshape Globalization

The vastly increased scope of access to information and speed of communication in the digital age is the second important dimension of globalization. Women must confront the new inequalities brought about by this rapidly changing technology. These technologies will benefit mainly those who are already well-placed in terms of their knowledge and skills.

Research projects UNIFEM supported on gender and new technologies showed that the growth of transnational "teleworking" has opened up many new opportunities for women in the South, including data entry, medical transcription, geographical information systems and software production. But the women who are able to take

advantage of these are generally well-educated and from higher income groups. Women with little or no education, especially older women, are losing out. In other words there is an age bias in the distribution of the benefits of globalization. In China, for example, there are opportunities for young women familiar with English in new service sector jobs. However, a vast number of over 35-year olds are made redundant, either because they are in declining industries, or have outdated skills.

Improving Access to ICTs

To address these issues, and promote universal affordable access, several developing countries have focused not on individuals but on communities. Innovative public access sites are being set up through “telecentres”, located in community centres, public schools, libraries and women’s centres, where people can obtain and share information through technologies such as computers, internet, e-mail, faxes and telephones as well as through link-ages between these technologies and more traditional media with broader outreach, such as community radio.

e-Inclusion

In countries where strict cultural norms and traditions isolate women, the internet has facilitated some women’s access to knowledge and information. In Saudi Arabia for example, a internet service provider – Awa1Net – has created a special branch for women surfers, adding to the many “ladies only” services – banks, schools, and shopping areas.

Improving access is about more than a few more women “logging on”. It is about ways to ensure that women who can log on, do so not only for themselves but also to transmit information from the Internet to women who cannot log on themselves. It is also about ensuring a two-way flow of information not – just from North to South – and in languages that are understood by more than the dominant cultures.

Thus improving access is part of a broader discussion on global knowledge, which focuses attention on human development obstacles faced disproportionately by women – ranging from lower income, education and training to gender roles and limited participation in decision-making – that impact upon their successful participation in the “knowledge society”.

e-Campaigns

The internet provides new opportunities to respond to situations such as humanitarian crises and violations of women’s human rights. For limited budgets, it is an effective way to communicate with audiences around the world. UNIFEM has actively supported the use of ICTs in campaigning against violence against women.

The internet offers women entrepreneurs access to a wider market faster and at a lower cost than do traditional market outlets. In some cases, women can also order products on-line. The Virtual Souk provides employment opportunities for women in the informal sector, facilitating inclusion for those who risk being left out of the benefits of the information technology because of lack of access and information. The concept of the Virtual Souk goes beyond the market place; it is a development tool designed to empower local artisans and NGOs through training, and access to information and knowledge.

e-Consultation

The new technologies have made possible the inclusion of a broader spectrum of

voices in policy-making. In preparation for the General Assembly review of progress in implementing the Platform for Action, in June 2000, an effort to guarantee broad participation and input from women around the world was carried out through WomenWatch, the UN Internet gateway to global information about women's concerns, progress and equality. A joint initiative by the UN Division for the Advancement of Women, UNIFEM, the International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) and with the participation of other agencies, WomenWatch held a series of e-mail Working Groups – the Beijing + 5 Global Forum from September to December 1999.

c) Engendering Macro-economic Policy

Several women economists are engaged in a broad social dialogue about the social content of macroeconomic policy and reshaping it to promote social justice. Their key objective is to open up macroeconomic policy-making to consultation, in the way that many other areas of policy are being opened up. One of their concerns is that low levels of unemployment should not automatically be taken as a sign that prices will rise.

They argue that in examining the implications of macroeconomic policies for poor women, three forms of bias that need to be avoided if macroeconomic policies are to promote improvements in their position.

1. The first is deflationary bias: over-emphasis on deflating whenever the markets show signs of concern about rising inflation or whenever short-term capital leaves the country. Such austerity measures are sometimes called for – but without a careful analysis of the problem an economy is experiencing. There is clear evidence that using deflation to deal with problems caused by inappropriate financial liberalization makes the position of poor people, and poor women in particular, worse – as the financial crises in Southeast Asia have shown (World Bank 1998).
2. The second bias is commodification bias: the bias that turns as many public services as possible into commodities, to be sold to the public by newly privatized businesses, or to be delivered by a public sector operating on business principles and levying user fees for its services. There may be good arguments for privatization and business principles in the case of some products formerly produced in the public sector. However, in the case of health, education and social security, inequalities get intensified when this happens. The replacement of citizen entitlements secured through the public sector by market-based entitlements to be bought from the private sector polarizes societies and excludes poor women from access to social support and increases the burden on their unpaid caring work.
3. The third bias is “male breadwinner bias”: the bias that sees women as dependents of men and constructs public services and social protections on the principle that men are the breadwinners and direct possessors of citizen entitlements, while women can get access only as dependents of men.

An emerging issue is the gender dimensions of international capital flows. It is important for women to begin articulating their ideas about how the global financial system should be changed and what the new global financial architecture should contain. Women have not yet done work on this dimension of global economic gov-

ernance. Nor have they been engaged as yet in the dialogue on financing for development.

The stakes for women are high. Women want a world where inequality based on gender, class, caste and ethnicity is absent from every country and from the relationships among countries. Women want a world where basic needs become basic rights and where poverty and all forms of violence are eliminated, where each person will have the opportunity to develop her or his full potential and creativity. Where women's unpaid work of nurturing, caring and weaving the fabric of community will be valued and will characterize human relationships. Where progress for women means progress for all.

Diskussion

Moderation: Ministerialdirektor Dr. Günther Altenburg, Auswärtiges Amt, Leiter der Abteilung Vereinte Nationen

Beate Schöpp-Schilling, AFS Interkulturelle Begegnungen e.V.:

Ich möchte einen Punkt aufgreifen, den Frau Heyzer eben aufgeführt hat, der mir immer wichtiger zu werden scheint und von dem ich auch hoffe, daß er auf der Peking+5-Konferenz die notwendige Beachtung findet: das Umdenken von einem Fürsorge- oder Entwicklungsansatz in der Frauenpolitik zu dem Menschenrechtsansatz. Und ich möchte auf ein Mißverständnis hinweisen, das sich aus der Struktur der Aktionsplattform von Peking ergibt, die damals aus politischen Gründen so gestaltet worden ist. Die Struktur der Aktionsplattform hat ja ein Kapitel über Menschenrechte, Frauenrechte als Menschenrechte. Dadurch ergibt sich implizit der Eindruck, als seien die anderen Kapitel nicht unbedingt Menschenrechte, sondern Entwicklungsfragen. In Wirklichkeit kann aber eine Analyse sehr deutlich zeigen, daß alle Kapitel der Aktionsplattform von Peking sich auf die einzelnen Artikel des Frauenrechtsübereinkommens beziehen. Ich würde mir wünschen, daß es sowohl von den Regierungsvertretern als auch von den NGOs auf der Peking+5-Konferenz im Juni vorgebracht würde. Wenn man aber diese Verbindungen herstellt, dann hat man diesen Frauenrechtsansatz eben auch für die Aktionsplattform.

Petra Bläss, Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages:

I have a question addressed to Noeleen Heyzer. As you mentioned, there is a big necessity to have better implementation of international commitments. I am just back from the International Parliamentary Union's meeting in Amman. We had a special women's meeting which as such was already a success, and the fulfillment of the Beijing platform for action was one of our main points of debate. You mentioned the most important problem. After all the experience we had with the Beijing conference in 1995 and now with the prep-com, the main question is about implementation at a national level. So my question is: Why not exchange experience about so-called best practice in some of the countries where we have more transparency in all these procedures? I think this would be necessary. My second question to you: As you mentioned, the main instrument as a so-called bill of rights is the CEDAW-document. Do you see a new quality of the possibility to implement this document after the optional protocol and the whole procedure of ratification?



Vizepräsidentin des Deutschen Bundestags, Petra Bläss (2. v. l.)

Noleen Heyzer:

I think in terms of the implementation it has to take place at a variety of levels. Definitely, you need to build a constituency of accountability at a national level. And the more there are pressures of different kinds, the more you will find that implementation takes place. And, therefore, the role of parliamentarians is extremely important. Some of the work that we have done with parliamentarians is actually to teach them to read national budgets. Let me give you one example: In Fidji, normally when the budget session comes in, it gets so complicated that it gets passed in two hours. After our training session it lasted three nights. Some people say it is too long. But believe me, the outcome had a wonderful benefit in the way that budget was being used. So that is one very good example of how parliamentarians can come in, so that you don't leave national implementation to just your government. Equally important is the accountability of the UN-system itself. Increasingly you find that many people in the UN country-team feel very comfortable with the recommendations that have come out of the Social Summit on Poverty, or on the population issue. But frequently the priorities that have come out of Beijing fall off the table. That is why it is extremely important to have the issue of gender equality not just in Beijing but also addressed in an integrated conference follow-up-manner, both in the follow-up to the Social Summit and in the Millennium Assembly.

Your second question on CEDAW: Now there are 155 countries that have ratified CEDAW, and what we have done, as UNIFEM, is to show the good practices whereby international human rights conventions and instruments could be used at a national level even when national laws have not been adapted to address such an issue. Equally important is the fact that when you talk about the exchange of good practices we have been able to get a network of judges who have used CEDAW at a national level to come together to train other judges. So these are all new ways of ensuring the implementation at a national level, where the UN-Organisation does not just sit back and wait for governments to make a request.

Bärbel Butterweck, Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt gegen Frauen:

Ich begrüße sehr das Engagement von Frau Bergmann im Bereich von Aktionsplattformen gegen Gewalt an Frauen und freue mich auch, daß das Thema Frauenhandel heute hier angesprochen wurde. In unserer globalisierten Welt befinden wir uns im Moment in einem gewissen Paradox. Wir versuchen, den Fluß von Kapital und Waren zu fördern und kriminalisieren gleichzeitig Migration von Menschen, ohne uns zu überlegen, daß das eine ohne das andere gar nicht möglich ist. Frau Heyzer hat die Feminisierung von Armut angesprochen. Wir sprechen auch von Feminisierung der Migration und müssen trotz allen Engagements konstatieren, daß Migrantinnen in der Ersten Welt schutzlos oder meistens schutzlos sind. Diese Frauen haben in unserer Gesellschaft in der Arbeitswelt kaum Chancen, eine regulierte Arbeit zu finden, und oft bleibt ihnen nur der informelle Sektor in Hausarbeit oder der illegale Sektor in der Sexindustrie übrig. Ich würde mich freuen, wenn Peking + 5 nicht mit der New Yorker Konferenz abgeschlossen ist, sondern daß wir diesen Bereich von Frauenhandel und Feminisierung der Migration weiter aufgreifen, daß wir es vielleicht auch in den Prozeß der Weltrassismus-Konferenz einbinden, die nächstes Jahr in Südafrika stattfindet. Als Anstoß würde ich gern hier in das Forum hereintragen, daß wir das Rad nicht immer neu erfinden müssen. Es gibt genug UN-Dokumente wie z. B. die UN-Konvention zum Schutz von Wanderarbeiterinnen, die bis heute nur von neun Staaten, glaube ich, ratifiziert wurde. Vielleicht könnte die Bundesregierung auch im Vorfeld der Weltrassismuskonferenz einen Anstoß geben und auch diese UN-Konvention mitratifizieren.

Prof. Brigitte Young, Universität Münster:

Noeleen, I have a question to you. You talked about humanizing the macro-economy, but when we talk about engendering the macro-economy, is there not a problem about economic theories as such? When we talk about neoclassical economics, we have the rational economic man, we have the division between private and public. When we talk about establishing indicators, they are all quantitative. You know better than I do that we often do not have quantitative indicators for women. If, for example, we talk about the finance market, my question would be how do we engender these macro-economic aspects in terms of finance crises like we had in Asia. My colleagues will often say that macro-economics is gender-neutral, they are neither man nor woman. So, if you say we have not made enough progress, how do we, at a theoretical level, break down these macro-economics?

Ulrike Mann, Terre des Femmes:

Ich habe eine ganz konkrete Frage an Frau Ministerin Bergmann. Es wurde gestern schon kurz die Debatte um die EU-Grundrechtscharta angesprochen. Ich denke, die EU-Grundrechtscharta kann, wenn sie unsere Erwartungen erfüllen soll, ja nur ein Dokument sein, mit dem wir uns weltweit sehen lassen können. Das heißt, es kann ja kein Dokument von Minimalstandards sein, es müssen dort doch auch Dinge enthalten sein, womit wir uns weltweit konfrontieren lassen können, ohne daß uns vorgehalten werden kann, ja ihr in Eurpa habt das ja selber bei euch nicht einmal als Grundrechte festgeschrieben. Wie konkret, Frau Ministerin, setzen Sie und Ihr Ministerium sich dafür ein, daß gerade auch in bezug auf Frauenrechte sichergestellt wird, daß auch in der EU-Grundrechtscharta die positiven, aktiven Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen aufgenommen werden, wie wir es in Artikel 3 Grundgesetz als Zusatz seit kürzerer Zeit haben?

Annekathrin Linck, Heinrich-Böll-Stiftung:

Auch eine Frage an Noeleen Heyzer: Sie haben die verschiedenen Umsetzungsschritte der Aktionsplattform vorgestellt, und da habe ich eine Frage in bezug auf den Bereich „Engendering Finances“. Da ging es ja um die sog. „Gender Budgets“. Ich finde das einen sehr interessanten Ansatz. Ich habe auch schon von verschiedenen Erfahrungen dazu gehört, und zwar in Südafrika, Australien und Kanada, ich glaube, das sind die drei wichtigsten Erfahrungen. Zum Teil wurden diese Erfahrungen sehr kritisch bewertet, in dem Sinne, daß es eine einmalige Aktion war, die politisch keine Nachhaltigkeit entfaltet hat und die auch in bezug auf die Gründe sehr unterschiedlich zu bewerten ist. Gibt es eine Auswertung der Erfahrungen und einen Vorschlag für „Best Practices“ in diesem Bereich?

Dr. Christa Wichterich, NRO-Frauenforum:

Auch noch eine Frage an Sie, Frau Heyzer, die noch weiter in die Zukunft geht. Es herrscht ja eine Menge Frust im Augenblick im Peking+5-Prozeß, daß die Verhandlungen sehr langsam vorwärts gehen, daß es einen heftigen „Backlash“ gibt, daß es doch Versuche gibt, die Ergebnisse von Peking neu zu verhandeln, zu verwässern und zurückzudrehen. Diesen Frust hat es auch im Kairo+5-Prozeß gegeben und es gibt ihn jetzt im Kopenhagen+5-Prozeß. Sie haben davon gesprochen, daß es ein „integrated follow-up“ der Konferenzen geben sollte. Machen wir jetzt immer so weiter? Wir fangen an mit Rio + 10, dann Kairo + 10, Peking + 10, Kopenhagen + 10. Wird dieser Prozeß immer so weitergehen? Oder gibt es auch Überlegungen, ihn anders, vielleicht sinnvoller zu gestalten?

Zubeda Dangor, Nisaa Institute for Woman's Development, Johannesburg:

Minister Bergmann, you mentioned that the police intervention in terms of domestic violence in Berlin is quite successful, and I was wondering whether you could possibly just outline the mechanisms you might have used here in Germany to reach that level of success, because we in South Africa have a particular problem in the struggle with working with police, even though we have particularly good legislation in place. The problem is one of implementation. The second question is addressed to Dr. Noeleen Heyzer. To what extent do you believe the governments can really be pressurized into accountability at a level of implementation using the United Na-

tion's instruments such as CEDAW. And do you have an example that you could cite on this extend?

Bundesministerin Dr. Christine Bergmann:

Das Thema Frauenhandel ist natürlich auf der Tagesordnung, und zwar auf allen Ebenen. Das Thema Opferschutzprogramme interessiert uns national. Wie können wir die Frauen sichern, die bereit sind auszusagen, damit wir an die Täter herankommen? Wir wissen ja, daß es ein Markt ist, in dem unwahrscheinlich viel verdient wird. Aber das ist natürlich auch international ein Thema, das in den unterschiedlichen internationalen Gremien auf der Tagesordnung bleibt, leider auch, weil wir es mit Sicherheit nicht so schnell geregelt haben, wie wir es wünschen.

Dann ist gefragt worden nach der Grundrechtscharta. Wir führen nächste Woche einen Workshop zu dem Thema hier in Berlin durch. Also wir sind in der Diskussion, worauf wir uns untereinander verständigen können, damit wir dann innerhalb der Europäischen Union unsere Position entsprechend einbringen.

Zur Frage der polizeilichen Intervention – wie erfolgreich ist das? Ich hatte die Notwendigkeit der Zusammenarbeit aller Institutionen als Beispiel angeführt, wenn man etwas bei der Bekämpfung von häuslicher Gewalt erreichen will. Und wir haben hier Erfahrungen über einige Jahre, wie Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendämter und die Frauenprojekte ihre Strategien verabreden. Das hat dazu geführt, daß das tatsächlich in der Fortbildung bei der Polizei ein Thema ist, also Polizistinnen und Polizisten kennen das Stichwort „häusliche Gewalt“, wissen, was sie machen müssen. Es gibt Richtlinien der Polizei, die genau festlegen, wie man sich verhalten muß, daß man sich z. B. eben nicht umdrehen darf, wenn die Frau sagt, er ist ja ruhig, gehen sie mal wieder, sondern daß man tatsächlich handeln muß. Häusliche Gewalt ist nicht anders als die Gewalt auf der Straße und muß genauso behandelt und verfolgt werden. Es gibt in anderen Bundesländern jetzt auch solche Projekte. Wir werden über die Arbeitsgruppe Bund-Länder versuchen, die Erfahrung auch noch ein Stück weiterzugeben. Es gibt dazu auch eine wissenschaftliche Begleitung. Also was hier einmal sehr gut durchexerziert wurde, kann jetzt nutzbar gemacht werden für alle Bundesländer.

Dr. Noeleen Heyzer:

As long as trafficking remains big business and there is the criminalization of the victims, it is a practice that will continue. I think we need to be more pro-active. I would like to put in two words: One is vulnerability. Vulnerability because of war, because of social failures, because of market failures, because of economic failures. When that kind of vulnerability happens, and it occurs side by side with the vulnerability of women because of gender hierarchies, because of a criminalization network that is allowed to operate, you are bound to have the trafficking in women and children. And also if you have high growth and low growth simultaneously side by side, you are going to have this problem because you need people in the unskilled sector, in the housework, in the kind of work that people in the high-growth-countries do. And it is the low-growth, the unskilled sector that very constantly will have a female face. The other issue is that of the biases in economic theories, and I definitely agree that economic theory as it is constructed now fails to recognize what I

call the invisible economy. It is actually a kind of blindness to what I call the care-economy or the love-economy, the kind of economy that deals with the maintenance of human life, and that actually builds and is so necessary to the social fabric of human life. But in the economic thinking what cannot be counted does not count. And that is why we need to change that and bring into being the kind of indicators and targets that are more refined.

The other issue is that of gender budgets: We actually have started a network of trainers, but also a network of learning. Because what we try to do as UNIFEM is to try to become a knowledge provider of best practices and of lessons learned. And we are doing this in partnership with the Commonwealth Secretariat. Definitely South Africa, Australia and Canada are important, but increasingly you find that there are countries that would like to use this as a good practice and to at least study it as new possibilities. In terms of the backlash, yes, there has been a certain amount of backlash, but at the same time I think a lot of it is also very much dependent on the skills of the negotiators. Obviously, what has happened is that the framework and the Platform for Action that came out of Beijing was very much seen as an empowerment framework and one that is built very much on rights. And there are people who feel that they were not part of that overall process and are trying to re-open many of these frameworks. What we have to do as a UN-system is to question ourselves and see whether these +5 or these +10-processes are useful the way they are handled because I find them too compartmentalized. You have the +5-process and the Social Summit dealing with poverty and you have the +5-process dealing with population, and the same issue gets rehashed again and again, it eats into money, it eats into efficiency. Therefore, what we may need to do is ask ourselves how do we actually make sure that during these +5-processes the focus is on implementation, on the sharing of good practices and lessons learned rather than on re-opening all the different debates again. We may also want to look at cross-cutting issues across the various UN-conferences and take on what are now the really critical issues facing humanity as we go into the 21st century rather than to go into every paragraph.

The final question is that of government accountability. To what extent can pressure groups and constituencies hold a government accountable? Do I have an example to show the power, the partnership of these international frameworks? Yes, I do. Let me take actually a very difficult example, the example of violence against women. And the one that I am going to take is the most difficult of all because it was the most taboo topic in a particular country. And this is one of honour-killing in Jordan. There was a small constituency originally, actually a journalist whom we were supporting writing about this. But for a long while it remained an issue among the women's movement alone. It was actually the campaigns that we as UNIFEM together with the other UN-agencies launched that provided the pressure of the international community and the United Nations multi-lateral system on this particular issue. What it did was that it opened up a taboo topic for public discussion. And the UN campaign offered, as Princess Basma, the sister of the late King Hussein, told me, a safe space for the royal household to come in. They could never before come in to sponsor that particular issue because of the fear of a fundamentalist backlash at national level. But because it was taken up by the international community, there was a kind of safety net. And, therefore, what happens now is that many of these women are not sent to prison, but the royal household has actually sponsored shelters for

many of these women. And that in fact is an implementation of one of the recommendations that have come out of the Beijing platform to reduce violence in women's life.

Panel 3: Konfliktprävention – Gibt es eine spezifische Rolle der Frau?

Einführung: Margaret A. Vogt, United Nations Department for Political Affairs:

Preventing and Managing Conflicts: What Role for Women?

Why the Debate

Conflicts and Wars have been going on since the creation of humanity, yet, it is only in the last few decades that the international community became alert to the need to integrate women into the prevention and management of conflicts. This renewed consciousness of the role of women in conflict prevention and management is the result of a confluence of several events:

- The internationalization of the debate on Women's Rights and Equality leading to the advancement of the arguments to develop and mainstream gender into all facets of policies and strategies, both at the conceptual and operational levels;
- The changing nature of conflicts, especially the intractable nature of internal conflicts, which threaten not only the core of societies but also national and international security;
- Globalization of several issues which in the past were considered as lying purely in the realms of national debate and responsibility.

Changing Nature of Conflicts and the Need for New Tools of Conflict Prevention and Management.

- International concern and responsibility have expanded from inter-state wars to include internal wars which were previously considered to be the internal affairs of states.
- The change in the character of internal wars, the transformed political landscape of the post-Cold War international environment and the contraction of the global landscape, especially as a result of the information revolution, have put greater responsibility on the managers of the international system to develop new tools of prevention and management of the many conflicts that confront the international system.
- The increase in the numbers of internal wars and the heightened concern for their consequences and impact have challenged the tools which were traditionally employed for international security management, as they were developed mainly for employment at the interstate level.
- The methods used for the prosecution of conflicts have also changed, with many more of these conflicts being prosecuted by renegade forces, consisting of untrained bands of children and people initially coerced into the rebel force, hitting soft targets, especially unarmed civilians, especially women and children from

the very communities from which they are drawn, destroying traditional and state institutions of political management, and most importantly, specifically targeting and destroying the local communities from where they evolve.

- New international rules of accountability and responsibility for actions taken within national borders have developed. The development of the International Criminal Court system, and the increasing tendency to internationally pursue perpetrators of societal crimes has resulted in new rules and new methods.
- As the international community develops new tools of conflict prevention and management, recognition has grown of the need for it to employ new agents and partners of conflict prevention and management.
- This recognition has been particularly enhanced by the appreciation of the need to develop better tools and mechanisms of conflict prevention that would provide the international community with points of entry for conflict prevention at much earlier stages of conflicts, before they become fully blown wars, and at all stages of the conflict management process – from the negotiation of the peace agreement to reconstruction and peace-building.

Why Women? Do they possess Special Attributes and Skills of Conflict Prevention and Management?

- Women and children have become deliberate as well as special targets and victims of these new kinds of war. One must be careful not to romanticize the role of women as pure victims. Experience shows that some women have become drawn into some of these conflicts. However, experience also shows that women are still very much in the minority among the rebel ranks. Some have acted from the sidelines and have encouraged rebellion, but relatively few women have actively been involved in the prosecution of these wars. Wars are still very much a game of men.
- Greater evidence supports the fact that women have been the main victims and tools of war, abused, raped, and left to pick-up the pieces of the destroyed families, communities and societies.
- Some have argued that as nurturers of life and the focal points of the families and societies, women have special tools for “peacemaking”. They are naturally and routinely the peacemakers of the family and among their children; that women possess innate tools of consensus building; that they tend to be largely consensual in their approach to issues.
- It has also been argued that women tend to bring to the peace management table issues that go to the core, to the root causes of conflicts in their communities and societies, issues that are often ignored or overlooked by male peacemakers. Women have less patience for political maneuverings and grand strategy, tending to go straight to the heart of the problem.
- We do not have enough empirical evidence to support the logic that women make better peacemakers. Where they have been involved, they tend, in general, to make some difference.
- Too few women have been engaged in the peace process. However, evidence from the activities of women in other facets of life, especially business and the



economy, do not suggest that, given time and exposure, women necessarily operate differently from their

- male counterparts.
- Is this a factor of socialization for acceptance and adaptation? Should we consciously seek tools to preserve the innate qualities of women as peacemakers?

Women at the Peace table – Why so few?

- Internationally, women are not sufficiently represented in all facets of the management of peace and security. If we take a hard look at the United Nations, there are still too few women in the Delegations, at the Security Council and the General Assembly and in many of the working groups and committees of the organization.
- International peace and security management is still very much a preserve of the men; women are yet to attain the critical mass of representation and involvement in the decision-making and management of the peace process.
- The present methodology used for the management of the peace process is focused more on bringing an end to the belligerency. Maybe this lies at the root of the problem. The international methods used tend to give greater prominence and focus to the leaders of the belligerent forces and the warlords. This has the unplanned impact of enhancing their local image, popularity and appeal to uneducated and ill-informed followers who hear the name of the war-lords repeatedly mentioned in the international media. Consequently, the warlords are sought after by the international political leadership and by the international media.
- The traditional stakeholders in the peace process resent and resist the involvement of other actors, especially of women and the integration of their position and opinion into the issues that are placed at the peace table. (One very recent example is the negotiations on Somalia)

- Managers of the peace process tend to argue in favour of a step-by-step approach to the peace process, arguing that the main political constraints to the cessation of hostilities and the conclusion of an effective cease-fire need to be addressed before other issues. Women are often excluded from this stage of the discussion because they are often not in the camp of the belligerents. Unfortunately, they also tend to be sparsely represented in the camp of the facilitators.
- Other issues that affect the peace process and conflict management are often negotiated later, again, often without the appropriate representation of either the civil society or women. For example, disarmament, demobilization and reintegration plans are developed and implemented, often without consulting the constituencies and communities that are to receive the perpetrators of a great deal of their miseries back into the communities. The methods used often put a premium on the belligerents, often leading to the perception of the exercise as a reward or pay-off scheme. Many women's organizations have argued for a different approach to the Disarmament, Demobilization and Reconstruction (DDR) process, arguing for a greater role and responsibility to the community.
- Faction leaders resent and resist a community-based approach to the DDR process, preferring to be seen as the ones that have successfully brought international welfare support to the individual fighter.
- While the peace agreement is being negotiated and upon the conclusion of the transition from war to peace, the process of transition of the society to sustainable peace requires the development of effective, well-financed, peace-building strategies. Peace-building strategies integrate development support to political strategies for the attainment of national and human security objectives. Here the role of women becomes even more critical. The development of gender-sensitive programmes that would support the stabilization of the society requires the full participation of women.
- Many of these wars often transform the social standing of the women within the families and the communities. Because they are the ones left behind to sustain the communities, women often find themselves playing roles that are radically different from their traditional roles. For one, the number of female-headed households increases tremendously. Peace-building strategies should be designed to further enhance the social position and roles of women. Women should be further empowered, gender needs to be systematized and gender-sensitive policies to be enhanced. Peace-building strategies can often present new opportunities to further strengthen the society, including women, to correct the economic, development, social and political flaws that are at the root of the conflict. These policies should transform the entire society. They should not undermine the new roles and position of women. The current tendency is for the women to go back to "their traditional roles".

How do we increase and enhance the Participation of Women?

- We need to begin at the international level, in order then to move on to the regional, national and community levels.
- We need a critical number of women at all levels of the peace-management process, international organizations, national executive bodies and local NGOs.

- We need a deliberate and conscious set of policies.
- We need to empower women through effective networking and exchange of information.
- We need to monitor the implementation of peace processes to ensure the gender sensitivity of the policies and practices and to ensure the true engagement of local women on all levels.
- Should we consider the appointment of Gender Focal Points at peace missions? We need to review the impact of the employment of this method by the United Nations and review the impact of this strategy.

Reaktionen der Panelisten und Diskussion

**Moderation: Cord Meier-Klodt, Auswärtiges Amt, Arbeitsstab Globale Fragen
Eva Quistorp, UNIFEM:**

Ich freue mich, hier im Welsaal des Auswärtigen Amtes am 8./9. Mai eine Art Rückblick auf die großen UNO-Konferenzen, ihre Kohärenz und den Mangel an Umsetzung, aber auch vielleicht die Chancen und die kreativen Formen der Zusammenarbeit in den nächsten Jahren zu werfen – in Allianzen, die ich mir in den 80er Jahren als Vertreterin der deutschen und westeuropäischen Friedensbewegung nicht erträumt hätte, als wir zu Hunderttausenden in den westeuropäischen Hauptstädten, aber auch in Prag und Ostberlin, auf den Straßen waren, um gegen das weitere Aufrüsten der Großmächte zu protestieren. Es war damals auch eine globale Dimension in dieser Friedensbewegung, die wesentlich von Frauen getragen wurde, europaweit und weltweit. Wir sagten damals, die Rüstung ist nicht nur gefährlich, weil sie eventuell in Kriegen zu Massenvernichtung, zu Töten und Verwüstung führt, die Rüstung tötet auch heute schon in Form von Rüstungsausgaben. Damit verweise ich auf das, was Frau Heyzer zu Budgets und Budget-Planung sagte. Wir haben damals in der internationalen Frauen-Friedenskoalition zusammen mit der Internationalen Liga der Frauen für Frieden und Freiheit, die seit 1915 in Den Haag teilweise illegal einen internationalen Frauenfriedenskongreß organisiert hat, vorgeschlagen, alternative Budgets aufzustellen. Also wenn Ihnen irgendein Argument fehlt in der Frauengleichstellungsdebatte, dann empfehle ich doch als alte Frauenfriedenspolitikerin immer noch, sich ganz einfach mal den Verteidigungshaushalt und die Rüstungsgeschäfte anzuschauen und sich dann im Vergleich dazu die Förderung von Frauenhäusern, Frauengesundheitsprojekten, Frauenforschungsprojekten vor Augen zu halten. Das ist sehr erhellend. Wenn Ihnen dann immer noch ein Argument fehlt, sehen Sie sich an, wieviel Männer es an der Spitze der NATO, der WEU, der OSZE, leider auch noch an der Spitze der UNO und den verschiedenen Militärallianzen, der Geheimdienste und anderer sozusagen harter Bereiche unserer Gesellschaft gibt. Und wenn Sie dann bedenken, wer die Aufräumarbeit macht, wer die Trümmerfrauen sind, wer die Therapiearbeit mit den Opfern des Krieges, mit den Opfern der Gewalt macht, dann ist es ein erschütternder Gegensatz, was Machtverhältnisse, was Geld und Eigentumsverhältnisse und auch was die Aufmerksamkeit der Medien für diese gesellschaftsrelevanten Bereiche angeht.

Ich denke, das Thema Menschenrechte, Rechtsansprüche von Frauen, Rechtsberatung, Durchsetzung von Rechten, worauf Frau Heyzer, Frau Bergmann, Frau Schöpp-Schilling und andere hingewiesen haben, ist der strategische Punkt, mit dem wir eine Kohärenz zwischen den verschiedenen UNO-Konferenzen und ihrer Umsetzung herstellen können. Für mich als Vertreterin von UNIFEM Deutschland und Frauenfriedenspolitikerin in Europa ist es auch der strategische Punkt um klarzumachen, daß jeder Fortschritt an Menschenrechten, jeder Fortschritt an Frauenrechten, gefährdet ist durch Zunahme von illegalem Waffenhandel, von Rüstungsexporten gerade in arme Länder und Krisenregionen und durch ein Ungleichgewicht in den Haushalten, der Medienberichterstattung und der öffentlichen Wahrnehmung. Im Vergleich dazu ist, was Noeleen Heyzer „Care Economy“ und „Love Economy“ nannte, nahezu unsichtbar und wird als vollkommen selbstverständlich wie Naturressourcen betrachtet und immer mehr geplündert. Wir müssen zu einer vollkommenen Neubewertung dessen kommen, was wir als harte und wichtige Gesellschafts- und Ökonomiebereiche betrachten, wenn wir nicht einem Trend der Globalisierung folgen wollen, der nicht demokratisch kontrolliert ist und dazu führen wird, daß sowohl Naturressourcen wie elementare Grundbedürfnisse, zu denen auch Vertrauen, gegenseitige Rücksicht, Kooperation und Zusammenarbeit gehören, zerstört werden. Um da eine Umkehr herzustellen, gibt es Beispiele von Frauen als „Community Leaders“, in Friedens-Allianzen, in Parlamentarierinnen-Netzwerken, in den unterschiedlichen UNO-Agenturen, die Beispiele gegeben haben, daß es alternative Strategien gibt, wenn diesen Frauennetzwerken und diesen Organisationen Macht und Rechte gegeben werden. Als Beispiel nur: Wir hatten zwei eklatante Kriegs- und Gewaltregionen in den letzten Jahren, der Balkan und Tschetschenien. Milosevic, Karadjic und ähnliche Namen sind im öffentlichen Gespräch, Putin werden jeden Tag im Fernsehen die Hände geschüttelt, während er seine politische Karriere mit einem fürchterlichen Krieg erreicht hat. Die Frauen aber, die in der Balkan- und Kaukasus-Region grenzüberschreitende Friedensnetzwerke innerhalb der letzten Jahre entwickelt haben, sind verfolgt, in Gefängnissen und gehören zu den Verschwundenen. Ich erwarte vom Auswärtigen Amt, auch von den Anwärtern einer Botschafter- und Botschafterinnenlaufbahn, daß sie es für eine ihrer vorrangigen Aufgaben halten, diesen Frauenrechtlerinnen, den Menschenrechtlerinnen, den Frauenfriedensnetzwerken in den verschiedenen Regionen der Welt, z. B. auch in Burma, Somalia, Sierra Leone oder im Sudan, zu mehr Sichtbarkeit und zu nationalem und internationalem Recht zu verhelfen.

Prof. Dr. Dr. Dieter Lutz, Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik:

Unser Thema heißt Konfliktprävention. Gibt es eine spezifische Rolle der Frau? Erlauben Sie mir also, bevor ich zur Rolle der Frau komme, als Friedensforscher etwas zur Prävention zu sagen. Meine erste These lautet: Prävention ist als Forderung in aller Munde, in der Realität bleibt sie nur Lippenbekenntnis. Das trifft in weiten Teilen unserer Außen- und Sicherheitspolitik zu, das ist aber auch eine der Irrationalitäten des internationalen Systems. Ich will mit dieser Kritik keinesfalls schmälern, was dieses Haus, diese neue Regierung auf den Weg gebracht hat, z. B. in der Frage des zivilen Friedensdienstes. Doch dürfen wir uns nichts vormachen. Politische Erfolge hängen auch, wenn nicht sogar in erster Linie, von der Höhe der Finanzmittel ab, die wir aufwenden. Für die militärische Vorsorge – und Eva Quistorp hat ja gerade einiges schon mit Blick auf die Rüstung gesagt – geben wir, d. h.

das BMVg, ca. 45 Milliarden DM aus, die 19 Staaten der NATO sogar fast 500 Milliarden US-Dollar. Das sind $\frac{5}{8}$ der Weltmilitärausgaben. Ein Nebeneffekt, auf den ich vielleicht bei der Gelegenheit hinweisen will, ist, daß wir momentan einen Rüstungswettlauf mit uns selbst führen, nicht mit den Schurkenstaaten, sondern die USA mit Europa und vice versa, aber das ist ein etwas anderes Thema. Wenn ich Sie nun frage, was geben wir für den präventiven Bereich aus, würden Ihnen wahrscheinlich keine Zahlen einfallen. Ich habe lange nachgedacht. 7 Milliarden bekommt die Entwicklungshilfe, was kriegt eigentlich das Auswärtige Amt? Es sind 4 Milliarden. Stellen Sie einmal diese Summen einander gegenüber. Wen wundert es also, daß wir in Europa bis zu 5 Millionen Soldaten vorhalten können, aber etwa die 1200 OSZE-Beobachter, die wir im Herbst 98 haben sollten, innerhalb eines halben Jahres nicht gefunden haben – mit dem bekannten Ergebnis. Und auch während der 78 Tage Krieg haben wir nicht dazugelernt, etwa mit Blick darauf, was danach sein wird. In der Tat haben wir danach im Kosovo die 3.000 benötigten internationalen Polizisten abermals nicht bereitstellen können. Stellen Sie sich das vor: Wir leisten uns das Vorhalten von 5 Millionen Soldaten - das ist eine immense Vergeudung auch jugendlichen Potentials –, aber hatten nicht einmal die Möglichkeit, 1.200 OSZE-Beobachter zu finden. Das ist die Realität. Soll sich wirklich etwas ändern, ob das nun mit oder ohne Berücksichtigung der spezifischen Rolle der Frau ist, dann muß man das Sicherheitssystem vom Kopf auf die Füße stellen.

Nun zu meiner zweiten These: Die spezifische Rolle der Frau. Sie lautet: Richtig ist, wie es auch im Statement von Margret Vogt heißt, Krieg ist vor allem ein Spiel der Männer und, wie wir gehört haben, haben wir nicht genügend gesicherte Untersuchungen darüber, ob sich Frauen mit Blick auf Krieg tatsächlich, wenn sie denn die Möglichkeit hätten, anders verhalten würden als Männer, oder anders formuliert, ob sie bessere Friedensstifterinnen wären, also erfolgreich in der Konfliktprevention, und ob dieser ihr Erfolg dann auch auf die Geschlechterunterschiede zurückzuführen ist. Ich will zu dieser zweiten These relativierend eine Beobachtung anfügen, wiederum aus dem Kosovo-Krieg. Und ich sage bewußt Beobachtung, weil es keine Untersuchung im wissenschaftlichen Sinne ist, keine empirisch haltbare Untersuchung. Wie ja bekannt ist, war ich einer der dezidierten Kritiker des Kosovo-Krieges und mußte erleben, daß Krieg eigenen Gesetzen folgt. Zu diesen eigenen Gesetzen gehört z. B., daß mir meine ganzen männlichen Freunde, politischen Freunde, abhanden gekommen sind. Ich kann es nicht anders sagen. Beratung vor oder während des Krieges, was ja Aufgabe von Wissenschaft sein sollte, jedenfalls so, wie ich sie verstehe: praxisorientiert, war nicht mehr möglich, weder mit Blick auf die Bundesregierung noch auf Landesregierungen noch auf Parlamente. Mit wenigen Ausnahmen waren diejenigen, die mich gefragt haben oder zu denen ich noch Zugang hatte, Frauen, sowohl in der Bundesregierung als auch in Landesregierungen oder im Bundestag. Wie kann das sein? Diese Frage habe ich mir gestellt, die gebe ich einfach so weiter. Aber ich sage nochmal: Das ist eine Beobachtung, und die Schlußfolgerungen daraus zu ziehen, daß das Gegenteil meiner zweiten These richtig ist, wäre gefährlich, denn erstens waren es eben nicht alle Frauen, sondern wiederum auch nur wenige, die beratungsbereit waren, und es gab dann eben auch die Ausnahmen von der Ausnahme, nämlich einige Männer, ich zähle mich einfach selber dazu.

Ich komme nun zu meiner dritten These: Sie lautet, daß die Mittel der Konfliktprevention i. d. R. geschlechtsneutral sind, daß Geschlechtsunterschiede bei der Förde-

rung von Menschenrechten, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, beim Aufbau von Zivilgesellschaften, demokratischen politischen Institutionen, von Einrichtungen zur Förderung friedlicher Streitbeilegung, z. B. internationale Gerichte, keine zentrale Rolle spielen, weder die zur kurzfristigen Gewaltverhütung notwendigen Instrumente wie Beobachtungs- oder Erkundungsmissionen oder präventive Diplomaten noch die zu strukturellen Maßnahmen zur Herstellung von Rahmenbedingungen für gewaltlose Konfliktaustragung, Normen- oder Standardsetzungen, Bewußtseinsbildung, Stimulation öffentlicher Debatten, Bildung und Ausbildung und Stärkung von politischen öffentlichen Institutionen. Nichts davon ist an geschlechtsspezifische Umsetzungen geknüpft.

Jetzt lassen Sie mich kurz die vierte These sagen: Sie behandelt die Ausnahme von der dritten These. Sie geht davon aus, daß Frauen in vielfacher Weise eben noch immer als Objekt gesehen und behandelt werden, d. h. als Opfer von spezifischer sexueller Gewalt in Kriegen und Konflikten, als Opfer von sozialer, rechtlicher, politischer Diskriminierung. Darauf sind eben auch eine ganze Reihe von Seminaren, Workshops und Kampagnen, z. B. der OSZE im Bereich „Gender Issues“ ausgerichtet, Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen in Bosnien-Herzegowina, Sprachkurse für Witwen und Geschiedene russischer Militärangehöriger, Seminare zu Frauen in der Politik in Kasachstan und Kirgistan, Seminare zur staatsbürgerlichen Erziehung in Usbekistan, Veranstaltungen zum Thema Frauen und Menschenhandel in Polen und in der Ukraine. Es geht hierbei also nicht um unmittelbare Maßnahmen zur Konfliktprevention, sondern jeweils um die Bewältigung spezifischer Probleme und Benachteiligungen. Erst indirekt wird der Bezug zur Konfliktprevention deutlich. Alle diese Seminare, Kampagnen, Schulungen, die es bereits im Rahmen der OSZE gibt, sind ein Beitrag zum Aufbau tragfähiger und bestandsfähiger Zivilgesellschaften. Sinnvollerweise ist ein großer Teil dieser Seminare von Frauen durchzuführen, z. B. Veranstaltungen zu sexueller Gewalt, zu frauenspezifischen Problemen, bei denen Vertrauen und Offenheit Männern gegenüber nicht zu erwarten sind bzw. den Männer vielleicht auch das Verständnis fehlt. Diese Maßnahmen sind aktive Konfliktpreventionen mit einer spezifischen Rolle der Frauen, ebenso ist m. E. ein relativ hoher Anteil der Frauen als Berichterstatter, Beobachter bei Langzeitmissionen wichtig, damit vor Ort auftretende frauenspezifische Probleme erfaßt, entsprechende Maßnahmen durchgeführt oder geplant werden können.

Und jetzt lassen Sie mich abschließend bitte noch einen Punkt in eigener Sache anmerken: Das Friedensforschungsinstitut in Hamburg hatte von Anfang an - und da schließt sich jetzt der Kreis zu meinem ersten Punkt - abgeordnete Offiziere des BMVg am Institut. Ich finde das richtig und wichtig. Ich vermisse aber, daß das Auswärtige Amt ebenfalls abgeordnete Beamte an das Institut schickt. Und wenn dieser abgeordnete Beamte eine Beamtin wäre, umso besser.

Dr. Martina Fischer, Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung:

Die Frage, die Sie vorgegeben hatten, lautete „Gibt es spezifische Qualifikationen etwa im Hinblick auf die Rolle der Frauen als Friedensstifter?“ Es ist in anderen Beiträgen jetzt schon als These formuliert worden, daß es diese spezifische Rolle nicht gibt bzw. daß es keine Belege dafür gibt, das habe ich auch dem Vortrag von

Frau Vogt entnommen. Ich würde das Ganze noch ein bißchen zuspitzen und sagen, ich halte diese Fragestellung für viel zu kurz gegriffen. Ich finde zwar, daß es eine gewisse Berechtigung hat, immer wieder die Einbindung von Frauen einzuklagen. Ich denke aber, daß wir wirklich davon wegkommen müssen, unter diesem Aspekt die Frauen als Hüter der Familie und deshalb besonders friedensverträglich zu sehen. Es gibt genug Literatur schon aus den 80er Jahren, die diese Annahmen widerlegt. Ich halte die Fragestellung auch deshalb für zu kurz gegriffen, weil man, wenn man diesen Weg weiterverfolgt, dazu kommt, den Frauen auch noch zusätzlich zu den Aufräumarbeiten, die sie sowieso schon leisten, die Bürde größerer Verantwortung für die Friedensförderung aufzuerlegen. Und dagegen würde ich mich sehr wehren. Diese Verantwortung muß von Frauen und Männern gleichermaßen übernommen werden.

Ein weiteres Problem sehe ich darin, daß die Diskussion leicht abrutscht in biologistische Erklärungsmuster, die uns nicht weiterführen. Bei der feministischen Theoriediskussion geht es ja immer auch um die Frage nach dem männlichen und weiblichen Sozialcharakter, also die Frage nach den kulturellen und sozialen Konstrukten von Männlichkeit und Weiblichkeit und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft. Das halte ich für einen sehr wichtigen Ansatz auch bei der Frage des Beitrags von Frauen zur Krisenprävention. Wir müssen eher fragen, was sind geschlechtsspezifische Analysen von Konfliktsituationen und wo unterscheiden sich die Wahrnehmungen von Konfliktsituationen zwischen Männern und Frauen. Da herrscht ein ganz großes Defizit in der Friedens- und Konfliktforschung, zumindest in der bundesdeutschen Forschung. Das gilt aber auch für die Formulierung von politischen Strategien der Friedensförderung und der Konfliktbearbeitung. Politische Strategien, die die Gender-Dimension außer Acht lassen, gehen an der Realität vorbei, weil sie wichtige Einflußfaktoren für Gewalt nicht zur Kenntnis nehmen und weil sie zentrale Bündnispartner für Friedensprozesse einfach nicht erfassen können.

Ich möchte einen Punkt nochmal aufgreifen, der mir in den Ausführungen von Frau Vogt bemerkenswert erscheint, nämlich das Sichtbarmachen von Frauen nicht nur als Opfer, sondern auch als Akteurinnen von Gewalt. Schließlich wirken Frauen auch als Gewalt-Claqueurinnen, als diejenigen, die zwar nicht selber mitwirken oder nicht die Gelegenheit hatten, Gewalt selbst auszuführen, die aber sehr wohl die soziale Anerkennung für diese Gewalt liefern und auch mitbeteiligt sind an dem Konstrukt von Männlichkeit und Gewalt bzw. Soldatentum. Dank der Kleinarbeit vieler NGOs, insbesondere auch vieler Frauen-NGOs, ist der Bereich des Opferdaseins von Frauen als Opfer von Kriegen und Verfolgte sehr gut dokumentiert. Es gibt aber eigentlich immer noch sehr wenig gute Analysen und Untersuchungen über die aktive Rolle von Frauen in Friedensprozessen. Eine Herausforderung besteht darin, daß man Journalisten und Medien stärker dafür sensibilisieren muß, überregionale Ansätze von Vernetzungsarbeit von Frauen, aber auch lokale und kommunale Initiativen sichtbar zu machen. Das scheint mir eine sehr wichtige Forderung, die man auch hierzulande umsetzen kann in der Berichterstattung über Krisenregionen. Ferner finde ich bedauerlich, daß sich Friedensverhandlungen in vielen Fällen auf die Beteiligung oder die Einbindung von Kriegsfürsten reduzieren. Es muß nicht nur gefordert werden, daß Frauen an Friedenskonferenzen stärker beteiligt werden, sondern auch, daß Friedensförderung oder -prozesse ganz anders angelegt werden, nämlich sehr viel langfristiger, sehr viel prozeßorientierter und nicht einfach reduziert auf den

kurzfristigen Erfolg eines Waffenstillstandes. Für langfristige Friedensprozesse wäre es erforderlich, auch auf der kommunalen Ebene zu schauen, wo sind die Ansätze für Friedensallianzen, für friedensbereite Akteure aus den unterschiedlichen Bereichen einer Gesellschaft, auf der „grass-roots“-Ebene, und wie kann man Frauen darin unterstützen, sich sichtbar zu machen? Vielfach ist das Phänomen zu beobachten, daß Frauen in Kriegszeiten in Abwesenheit der Männer ursprünglich männlich dominierte Rollen übernehmen und mit der bisherigen sozialen Ordnung brechen. Es sollte geprüft werden, wie sie in diesen Rollen gestärkt werden können und wie verhindert werden kann, daß sie nach Abschluß der Kampfhandlungen wieder in die Passivität abgedrängt oder im Zuge von Friedensregelungen wieder auf ihre Rolle in Heim und am Herd reduziert werden.

Eva Quistorp, UNIFEM:

Ich möchte doch noch ein bißchen Streit auf dem Podium, obwohl wir hier unter Freunden sitzen. Ich schätze die Friedensforschung sehr und habe mich dafür eingesetzt, daß auch die Frauenfriedensforschungsnetzwerke mehr finanziert werden, aber vielleicht bin ich doch zu sehr Praktikerin oder warte seit Jahren auf eine engere Kooperation zwischen der Friedensforschung und den Praktikerinnen. Das können nur Leute vom Auswärtigen Amt oder GTZ-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen sein, und das können eben genau die Frauengruppen sein, die wesentlich dazu beigetragen haben, daß es das Thema Frauen in bewaffneten Konflikten auf den UNO-Konferenzen überhaupt als Kapitel gibt. Und natürlich habe ich keine Lust, sozusagen ontologisch zu diskutieren, was der Charakter der Frau und des Mannes im allgemeinen sind, um daraus mein politisches Handeln abzuleiten. Es geht um die sozialen, ökonomischen und kulturellen Realitäten in der Welt. Solange 70 % der Frauen zu den Armen gehören und 80 % der Zivilbevölkerung Opfer der modernen Kriege sind, will ich einfach, daß gezielt bei den Wiederaufbaumaßnahmen und bei Verhandlungen mindestens 50 % der Frauen beteiligt sind, die wissen, was es heißt, Opfer von Gewalt und Opfer von Kriegen zu sein, und die wissen, wie ihre Gemeinschaften vor dem Krieg funktioniert haben.

Marion Böker, Bündnis 90/Die Grünen:

Ich wollte Herrn Lutz fragen, ob er wirklich meint, daß Konfliktprävention geschlechterneutral ist. Denn ich denke, das baut auf einer geschlechterstrukturierten Gesellschaft auf, so wie Martina Fischer das eben geschildert hat. Die zweite Frage betrifft die langfristigen Friedensprozesse. Wie sieht das eigentlich mit dem Stabilitätspakt aus? Vielleicht können sich da auch andere Expertinnen und Experten hier angesprochen fühlen. War das nicht eine Chance, einmal „Gender Mainstreaming“ von Beginn an einzusetzen?

Katharina Wegner, Evangelische Kirche in Deutschland:

Ich war dankbar dafür, daß etwas relativiert wurde, wie das mit dem Frieden und den Frauen ist. Also diese „Warlords“ und die Soldaten haben auch alle Mütter, ohne daß jetzt die Mütter die Hauptverantwortlichen sind, aber Haß wird eben auch in Familien weitergegeben. Mich interessiert aber vor allem die Frage Frauen als „Pea-

cemakers“ zusammen mit Männern. Ich selber hatte einmal das Vergnügen, bei Gesprächen um Äthiopien dabei zu sein, wo allein die Tatsache, daß ich als einzige Frau in einer Männerrunde saß, den Ton, die Art des Verhaltens der Leute, die da zwischen Minderheiten und Mehrheiten verhandelten, verändert hat. Das scheint mir ein wichtiger Aspekt zu sein. Ich bedanke mich auch für alles das, was Herr Lutz gesagt hat. Es gibt eben wirklich schon viele Aktivitäten und Erfahrungen, gerade auch bei der OSZE. Das ist aber auch noch verbesserungsbedürftig. Der Anteil an Frauen in OSZE-Missionen könnte sehr viel höher sein, auch bei Polizisten. Wieviele Polizistinnen sind eigentlich dabei in einem Land, wo es ganz stark auch um Menschenrechtsverletzungen an Frauen geht? Ein letzter Punkt: Frau Quistorp hat erwähnt, daß es Beispiele von Frauen gibt, die aktiv als „Peacemaker“ arbeiten, in Belgrad, im Sudan, die Soldatenmütter in Sankt Petersburg. Meine Frage und gleichzeitig Anregung und Bitte ist, auch einmal eine Veranstaltung zu organisieren, wo sich diese Frauen, die sehr engagiert sind, zusammen mit Leuten, die Politik machen in Deutschland und in anderen Staaten der OSZE, treffen, um Erfahrungen auszutauschen. Und wenn so etwas vom Auswärtigen Amt organisiert werden könnte, umso schöner. Wir Kirchen haben Beispiele und können einen Beitrag leisten.

Anna Hochreuter, Auswärtiges Amt:

Ich möchte noch einmal versuchen zu erklären, warum ich denke, daß Konfliktlösung und -prävention unbedingt geschlechtsspezifisch gemacht werden müssen, und zwar unabhängig davon, ob nun Frauen die besseren Menschen sind oder nicht. Ich glaube, über diese Naturfrage brauchen wir gar nicht zu reden. Die kann jede und jeder so beantworten, wie sie oder er das meint. Entscheidend ist – und da unterscheide ich mich sehr von Ihnen, Herr Lutz – was machen diese Personen konkret in ihrem Alltag. Es haben schon andere gewußt, daß das Sein das Bewußtsein bestimmt. Der Alltag von Frauen sieht ganz anders aus. Und deshalb sieht auch der Alltag bei der Konfliktlösung oder nach einem Konflikt ganz anders aus. Nehmen wir die Kosovo-Bilder, die sind mir noch am präsentesten. Die Frauen waren diejenigen, die den Alltag aufrechterhielten in der Situation der Flucht. Die mußten eben irgendwie Feuer machen, kochen, Kinder versorgen. Diese Arbeit ist in den Lagern weitergegangen, und diese Arbeit ist auch nach dem Krieg weitergegangen. Die Männer haben gekämpft als Partisanen oder wie auch immer und hatten danach keine Alltagsaufgaben. Die hatten Zeit, wieder Politik zu spielen. Die hatten Zeit – da stimme ich sehr mit Frau Quistorp und Frau Fischer überein –, die alten Feindschaften weiter zu pflegen. Das Problem ist einfach: Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen. Es muß verhindert werden, daß die Frauen vor lauter Alltagsarbeit nicht dazu kommen, am politischen Leben mitzuwirken, und zwar nicht, weil sie Frauen sind, sondern weil das ihr Alltag, ihre Alltagserfahrung ist. Noch ganz kurz ein zweiter Schritt auf einer etwas abstrakteren Ebene: Ich vermisse in der EU und auch bei den Vereinten Nationen die Diskussion darüber, daß der private und der öffentliche Raum durchlässig sein müssen, damit die Beteiligung von Frauen gewährleistet sein kann. Frauen werden sonst sofort der privaten Sphäre zugeordnet, und der öffentliche Raum gehört dann den Männern, und die Frauen können höchstens unter männlichen Spielregeln Zugang zum öffentlichen Raum bekommen. Das halte ich für problematisch.

Annekathrin Linck, Heinrich-Böll-Stiftung:

Auch noch mal zum Thema: Sollte Krisenprävention geschlechtsneutral sein? In Konfliktsituationen sind Gewalt und die Rolle von Männern anerkannter, die gesellschaftliche Rolle von Frauen weniger akzeptiert, und zum Teil werden sie auch stärker in traditionelle Rollen zurückgedrängt. Ich verweise da auf die Situation im Kosovo. Es waren lauter junge Männer, die dort auftraten als UCK. Ich habe da keine Frau gesehen. Dann ist da die Frage, was würde passieren, wenn auf einer OSZE-Mission nur noch Frauen wären. Wie würde sich das auswirken auf die Situation im Land und auf die Geschlechterverhältnisse? Und was passiert, wenn in den Kriseninterventionsstreitkräften nur Männer sind? Wie verändert sich die Situation vor Ort dadurch? Andrea Böhme hat das in der „Zeit“ sehr plastisch beschrieben, wie sich dort der Frauenhandel entwickelt und Bordelle ausgebaut werden und Frauen sozusagen zweimal zu Opfern werden, erstens als Opfer von Vergewaltigung in der Konfliktsituation und später, wenn Prostitution und Frauenhandel sich ausweiten. Ein letzter Punkt: Gerade weil sich in dieser Situation die gesellschaftliche Situation der Frauen so verschlechtert hat, ist es doppelt wichtig, sehr spezifische Maßnahmen in der Krisenprävention einzusetzen. Und das bezieht sich auf alle Bereiche, u. a. auch auf ökonomische, berufliche und sonstige Perspektiven in der Gesellschaft.

Prof. Hans-Peter Dürr, Max-Planck-Institut für Physik:

Ich halte es für außerordentlich wichtig, daß wir bei dem Thema Stellung der Frauen in der Gesellschaft nicht stehenbleiben, sondern auch sehen, daß die Gesellschaft selbst verändert werden muß. Selbst wenn die Frauen noch nicht gleichgestellt sind, haben sie einen großen Einfluß darauf, wie die Zielsetzungen der Gesellschaft eigentlich aussehen können. Wir müssen weg von diesen mehr kurzfristigen Maximierungen, die dazu beitragen, daß alle an dem Ast sägen, auf dem wir sitzen, hin zu langfristigen Optimierungen, die wirklich auch die Zukunftsfähigkeit im Visier haben. Und da sehe ich immer die Kompetenz der Frauen an erster Stelle. Und die Frau möchte ich nicht genetisch definieren, sondern einfach wie sie heute in unserer Gesellschaft wirkt. Wir sollten weg von dem Paradigma der Wirtschaft, die sich an der Denke des 19. Jahrhunderts orientiert, hin zu einem Paradigma des Lebendigen, das wir aus einer 3,5-Milliarden-jährigen Entwicklung in der Natur ablesen können, das zu Differenzierung führt und dann zu Competition, zur Zusammenarbeit unter dem Paradigma eines Plussummenspiels, wo der eigene Vorteil auch zum Vorteil des anderen gereicht. Das ist das eigentliche Ziel, das wir anstreben müssen. Und dazu gehört nun auch der Bereich, der mit der Wehrtechnik zu tun hat, der mit der Verhinderung von Kriegen zu tun hat. Ich finde es unerträglich, daß wir immer noch den Krieg als ultima ratio bezeichnen. Er hat mit ratio überhaupt nichts zu tun, weil der Krieg ja nie die eigentlichen Bösewichte trifft, sondern immer die Unschuldigen. Was wir damit sagen wollen, ist: Wir haben alles vorher probiert, und es hat nicht funktioniert, also müssen wir die Gewaltlösung letzten Endes in Kauf nehmen. Aber die Gewaltlösung ist überhaupt keine Lösung mehr, sondern führt uns in Schwierigkeiten, zu Mißerfolgen, die über Generationen ihre Spuren haben. Wir brauchen, um Kriege zu vermeiden, wirksame Alternativen. Und diese Alternativen sind die gewaltlosen Konfliktlösungen. Aber das ist nicht etwas, was ich so nebenher noch lernen kann, nachdem mir also so eine Verhandlungsrunde gescheitert ist, sondern darauf müssen wir uns voll und ganz vorbereiten. Mich beunruhigt im Au-

genblick, wo wir über die Reform der Bundeswehr reden, daß wir wohl einsehen, daß die Verteidigung im alten Stile gar nicht mehr nötig ist, daß wir gar nicht diese vielen Soldaten brauchen, aber daß wir stattdessen nun sozusagen die Intervention an erste Stelle setzen, anstatt eines Ministeriums der Verteidigung ein Ministerium der Intervention. Das macht ja die Sache viel schlimmer. Wir brauchen ein Ministerium des Konfliktmanagements mit Betonung auf gewaltlos. Und das braucht eine Anstrengung, die ähnlich ist wie die, die wir im militärischen Bereich haben. Ich habe im Dezember 1998, als Joschka Fischer Außenminister wurde, ihm vorgeschlagen, wenn Ihr von Bonn nach Berlin umzieht, dann fangt doch an mit einem Konfliktmanagementministerium und wirkt darauf hin, daß Ihr künftig nicht mehr junge Leute zu einem Wehrdienst einberuft, sondern um das Handwerk der Konfliktlösung, des Konfliktmanagements zu lernen. Und nicht nur junge Männer, sondern auch junge Frauen, weil die durch ihre tägliche Erfahrung viel weiter sind. Das ist ein ungeheuer großes Feld, und das sollten alle unsere jungen Leute eigentlich kennenlernen. Ich finde, wir sollten das erste Land sein, das damit anfängt, damit das auch international Schule macht.

Irmgard Lücke, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ):

Ich habe eine direkte Frage an Herrn Lutz, ob ich ihn richtig verstanden habe. Ganz am Anfang meinten Sie, Krisenprävention sei ein Lippenbekenntnis. Dem möchte ich heftigst widersprechen. Wie Sie wahrscheinlich mindestens so gut wie ich wissen, ist Krisenprävention auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, und je weiter Sie auf die Basisebene kommen, desto längerfristiger ist der Ansatz und desto längerfristiger ist die Umsetzung. Unser Problem in der Entwicklungszusammenarbeit, speziell in der Projektarbeit, ist, was können wir machen, wie langfristig ist das, was sind unsere Ansätze? Und die Ansätze sind z. B. zu sehen in Friedenserziehung- und Grundbildungsprojekten. Ein kurzfristiger Erfolg ist beispielsweise in einem ländlichen Entwicklungsprojekt, wie wir es in Uganda hatten, wo es gelang, einen Hetzsender abzustellen. Zum zweiten würde ich gerne ein kleines Beispiel zum Potential der Frauen in der Friedensbewegung nennen, und zwar aus Hageza in Nordwestsomalien vor etwa neun Jahren. Es wurde damals von den Männern, von den Warlords, beschlossen, daß Hageza eine waffenfreie Region, eine waffenfreie Stadt werden soll. Dieses wurde auch umgesetzt, aber die eigentliche Umsetzung wurde damals von den Frauen gemacht. Denn es waren Frauen, die diejenigen, die sie auf der Straße mit Waffen getroffen haben, meistens Jugendliche, direkt angesprochen und gesagt haben: Du gibst die Waffe ab, du gibst mir die Waffe oder du gibst die Waffe bei der nächsten Polizeistation ab. Es sind ja nicht die Frauen, die die Kriege anzetteln, die aus Machtgelüsten Kriege machen oder weil sie Gewinne aus Ressourcen durch die Kriege haben. Und deswegen sind die Frauen auch besser geeignet für Konfliktbearbeitung. Es ist sehr, sehr wichtig, daß man die Potentiale in den Ländern selber fördert.

Hans Willman, UN-Flüchtlingskommissariat (UNHCR):

Ein persönlicher Kommentar zur Terminologie: Wir redeten hier mehrfach von Konfliktprävention. Für mich gibt das keinen Sinn. Konflikte gibt es überall, die sind

neutral. Es kommt darauf an, wie wir die Konflikte vielleicht transformieren, so daß sie nicht mit gewaltsamen Mitteln ausgetragen werden. Und da gibt es, wie wir gerade eben gehört haben, eine ganze Menge von Beispielen. Meine Frage ist nur: Warum hören wir davon nichts? Und da möchte ich nur das unterstreichen, was Frau Fischer gesagt hat: Wir sollten vielleicht die Journalisten sensibilisieren, diese Beispiele in den Vordergrund zu stellen. Was wir sehen, sind die „flash images of war“ von CNN, aber all die präventive Diplomatie, die das Auswärtige Amt betreibt, sind trockene Geschichten, die sind zu lang, zu kompliziert. Da ist Nachholbedarf, da muß gearbeitet werden.

Asye Duzkan, Pazartesi:

I am from a feminist magazine in Turkey. There has been a war going on in my country between the Turkish government and the Kurdish groups for 50 years, and during this time we had a women president and her time was worse than any other. She was more warlike than all the men that came into the government before. But I think that happened because she acted as an individual, and not as a member of the social group of women, because women have more reasons than men to be against the war. You were talking about the Bosnian war. I have been in Bosnia after the war, and I did interviews with politicians from many parties. I interviewed a woman parliamentarian from the Muslim party, and I asked her about war crimes against women and she just tried to turn around the question: because there are so few war criminals being punished, of course people do the same things in Kosovo. But there is another thing that I want to say. If we are talking about Kosovo, the images that we see in the media are very important. You see a blond baby putting out his hand to his mother and you are so sorry about the Kosovars, and there are people dying in Rwanda and you never think of them. I think what the media show us we believe in.

Achim Fabig, Auswärtiges Amt, Attachélehrgang:

Es ist an uns alle herangetragen worden, uns der Probleme bewußt zu werden, die hier heute und auch in den letzten beiden Tagen verhandelt, diskutiert, besprochen worden sind. Ich denke, das werden wir uns alle zu Herzen nehmen. Meine Frage zum Abschluß: Es wurden ja Projekte vorgestellt, in denen Frauen für die Konfliktprävention in besonderen Situationen geschult, trainiert, unterrichtet wurden, vielleicht in Eigeninitiative zusammengekommen sind. Gibt es auch Konzepte zur Sensibilisierung der Gesellschaft in diesen Bereichen, damit eben diese Frauen in der Konfliktprävention auch angenommen werden, also praktisch das Gegenprojekt zur Schulung derer, die dann die Prävention leisten?

Ursula Müller, Auswärtiges Amt:

Ein Satz von der Frauenbeauftragten des Auswärtigen Amtes, die sich sehr einsetzt, daß mehr Frauen an die Verhandlungstische auf unserer Seite kommen. Ich denke, es ist auch eine Frage der Demokratie, daß wir Frauen vor Ort voll beteiligen in den Verhandlungsprozessen. Ich glaube, das Auswärtige Amt ist das Ministerium für Konfliktmanagement, denn unsere Männer und Frauen sind vor Ort vor der Krise, während der Krise und nach der Krise. Deswegen würde ich mir auch sehr wün-

schen, daß wir mehr Geld bekommen, denn Krisenprävention ist billiger als Krisenintervention.

Noleen Heyzer, UNIFEM:

I just wanted to say that we need to change the framework within which we ask certain questions. The question to ask is not, will women make a difference, because you are involving them at the peace table. The question to ask is why it is that we accept warmakers as peacemakers. The peace process suffers because you did not bring different stakeholders to the table. And women are definitely one of the major stakeholders that you have to bring to the table if you want to have a stable peace. Let me give you some examples from the ground: I was in Bosnia a year before the Kosovo situation broke up. And there were women from Kosovo that actually gave us early warning signals and, yet, these early warning signals were not turned into early warning action. The situation here is how do we take women's voices more seriously. Involving women in the peace process, you would have a very different peace agenda. And this we have seen very much in the Horn of Africa. Our work in the Arusha peace process, the work in Sudan etc. have actually shown that very different issues are put on the peace agenda. It was very interesting for me to hear what the women had to say in Sudan and also in the Arusha process who were not allowed to be full participants, but to be observers. They said that the main reason was that they were able to build common grounds across ethnic groups. Therefore, if we are going to build sustainable peace, it is precisely that capacity to cross borders that is needed. One last point is the shift from conflict situation to the kind of construction phase. And it is extremely important that we need to include women in the peace process, so that they will also be included in the reconstruction process. Because the kind of governance issue, the kind of new society that you want to create, can only be rooted if both perspectives and both participation of men and women are taken into account.

Dr. Martina Fischer:

In dieser Diskussion ist sehr gut noch einmal herausgekommen, daß Krisenprävention nicht geschlechtsneutral sein kann, und das hat bestimmte Konsequenzen auch für die Frage, wie sich externe Akteure an der Unterstützung von Friedensprozessen oder von Friedensförderung und Konfliktbearbeitung in Krisenregionen beteiligen können und müssen. Natürlich kann man sehr viele Maßnahmen im Bereich der Bildung, Erziehung und Medien fördern, um in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zur Überwindung von Gewaltkulturen und dem Stereotyp von Männlichkeit beizutragen. Der andere Punkt ist von Eva Quistorp angesprochen worden und scheint mir sehr zentral zu sein, daß nämlich diese Art der Einmischung mit zivilen Mitteln auch eine Einmischung der Parteilichkeit sein muß. Da eben Frauen zu denjenigen in der Gesellschaft gehören, die an Wiederaufbauprozessen nicht beteiligt werden, muß man versuchen, dort gezielte beschäftigungsorientierte Gemeinwesenarbeit sehr viel stärker durchzusetzen. Das Problem, das ich vor allen Dingen in Regionen wie Bosnien sehe, ist, daß es immer wieder ausländische Geber gibt, die dann plötzlich eine Mode auf ihr Förderungsprogramm geschrieben haben. Da ist dann eine ganze Weile lang mal wieder Frauenförderung angesagt, doch dann brechen diese Programme wieder ab. Es gibt viel zu wenig langfristige orientierte, be-

schäftigungsorientierte, gemeinwesenorientierte Arbeit. Den dritten Punkt möchte ich nur anreißen, nämlich die Fragen inwieweit sich die internationalen Organisationen und auch Nicht-Regierungsorganisationen, die sich in anderen Regionen einmischen, an die eigene Nase fassen müssen. Und das gilt nicht nur für die Frage, wie sie ihre eigenen Strukturen organisieren, auch in Hierarchien mit Männern und Frauen, sondern das gilt vor allem bei der Frage, wie kann man verhindern, daß sich Dominanzkulturen herausbilden. Der ganze Bereich der Prostitution durch Mitglieder von UN-Missionen, von OSZE-Missionen oder im Bereich SFOR in Bosnien oder auch im Kosovo wurde angesprochen. Das hat zu tun mit Dominanzkulturen. Ich würde mir wünschen, und da gibt es ja bereits auch Ansätze hier im Auswärtigen Amt, daß eben dieses Thema „Gender Training“, Sensibilisierung für genderspezifische Fragen, für Dominanzkulturen bei der Ausbildung von Menschen, die in diese Regionen gesandt werden, viel stärker Beachtung findet.



Prof. Dr. Dr. Dieter Lutz:

Ich verstehe, daß Sie empört waren, was das Lippenbekenntnis angeht, weil Sie sich selber betroffen fühlen. Aber ich bleibe dabei, wenngleich ich gelernt habe, im Zuge des Kosovo-Krieges meinen Glauben aufzugeben, daß Frieden von oben machbar ist. Ich war immer der Meinung, weil das schneller ginge, müßte man es politisch von oben regeln. Man muß es wahrscheinlich von unten tun, auf die Art und Weise, wie Sie alle hier beteiligt sind, Mosaikstein für Mosaikstein. Trotzdem bleibe ich dabei: Daß das politische Sicherheits- und Friedenssystem vom Kopf auf die Füße gestellt werden muß, hat ja Herr Dürr noch einmal illustriert. Solange wir das nicht haben, was er anempfahlen hat, nämlich ein Konfliktmanagementministerium, wer-

den wir bei dem Stückwerk bleiben. Ich könnte Ihnen noch viele Beispiele nennen, z. B. den Hohen Kommissar für nationale Minderheiten. Wie kann es sein, daß diese wichtige Persönlichkeit, dieses wichtige Instrument des Konfliktmanagements, bevor es denn überhaupt aktiv werden kann, einen Förderkreis einrichten muß, Sponsoren finden muß, um die Reisen bezahlen zu den Konfliktgebenden dieser Welt? Das sind Lippenbekenntnisse, etwas einzurichten und dem dann nicht die Mittel zu geben, um die Arbeit zu tun. Der zweite Punkt: Ich habe nicht gesagt, daß Prävention geschlechterneutral ist, sondern ich habe gesagt, die Mittel wie Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, friedliche Streitschlichtung, internationale Gerichte und was wir auch alles aufzählen können, sind geschlechterneutral. Dann muß man sich die Realität ansehen und ich denke schon, 50 % männlich, 50 % weiblich sollte die Demokratie sein. Frau Hochreuter, lassen Sie mich einfach illustrierend zwei Fragen zu dem stellen, was Sie vorhin mit Blick auf Kosovo gesagt haben. Wenn das Sein das Bewußtsein bestimmt, was resultiert dann daraus? Über lange Jahre hinweg haben die Kosovo-Albaner das versucht, was die Friedensforschung predigt: Nämlich friedlichen Widerstand, soziale Verteidigung. Woran es gescheitert ist, ist die fehlende Unterstützung von außen. Ob diese Unterstützung von Frauen oder Männern kommt oder hätte kommen müssen, ist mir im Moment völlig egal. Daraufhin ist die UCK entstanden. Glauben Sie denn, daß die UCK nicht entstanden wäre, wenn die albanische Gesellschaft im Kosovo, so unterdrückt sie durch die Serben war, so gewesen wäre wie Sie sich vorstellen, daß sie zwischen Mann und Frau hätte sein sollen? Die zweite Frage ist: Wären dann 50 % der UCK-Rebellen, manche sagen auch Terroristen, Frauen gewesen?

Eva Quistorp:

Ich stimme Martina Fischer und Professor Lutz voll zu und möchte doch vielleicht ein paar kleine Hausaufgaben dem Auswärtigen Amt mit auf den Weg geben. Eine ganz einfache ist, daß die Finanzen zwischen den Ausgaben für die NATO und den Ausgaben für OSZE-Friedensmissionen von einem 1:10-Verhältnis in ein komplementäres und sinnvolles Verhältnis ausgeglichen werden müssen. Damit es auch um das geht, worum es ja wesentlich bei der Konfliktprävention geht, nämlich Kriegsprävention, wie der Vertreter vom UNHCR richtig sagte. Es geht um kreative Differenzierung im Konfliktlösungs- und Beantwortungspotential, worauf Herr Dürr hingewiesen hat. Und ich möchte das Auswärtige Amt bitten, das nächste Mal das Verteidigungsministerium miteinzubeziehen und ihm ein Frauenkonfliktlösungs-Korps beratend zur Seite zu stellen. Ferner hoffe ich, daß die fünf Forderungen, die globale Frauenfriedensnetzwerke nach Peking entwickelt haben und die Kofi Annan jetzt bei Peking + 5 überreicht werden, vom Auswärtigen Amt in die Öffentlichkeit getragen werden. Schließen Sie Frauen in alle Friedensverhandlungen als Entscheidungsträgerinnen gleichberechtigt mit ein! Setzen Sie Frauen in das Herz der Wiederaufbau- und Versöhnungsverhandlungen! Stärken Sie den Schutz von Flüchtlings- und Vertriebenenfrauen! Beenden Sie die Straflosigkeit von Gewalt und Gewaltverbrechen, die vor allem an Frauen begangen werden, und entschädigen Sie die Opfer! Dazu ein kleines Beispiel: die große Anti-Apartheid-Bewegung in Südafrika, in der u. a. die Frauen in Soweto eine große Rolle gespielt haben. Diese Frauen, sofern sie nicht umgebracht wurden, haben sich wiedergefunden bei der „Truth Commission“, die in den letzten Jahren eine weltweit beispielhafte Arbeit geleistet hat. Was wir bei

der Wiener Menschenrechtskonferenz gemeinsam organisiert haben, das Internationale Tribunal der Gewalt gegen Frauen, ist dort weiterentwickelt worden. Diese Frauen, die dort bei der Wahrheitskommission ausgesagt haben, hätten es verdient, daß sie mit Hilfe des Auswärtigen Amtes, des BMZ oder anderer gesellschaftlicher Gelder entschädigt werden. Wie wichtig das ist und wie weit das vergessen und verdrängt worden ist, sehen wir ja an der Entschädigung der Zwangsarbeiterinnen und der Opfer des Nationalsozialismus, was leider erst 50 Jahre später wieder auf das öffentliche Tablett kommt. Von daher der vierte Punkt der internationalen Forderungen: Keine Straflosigkeit der Gewalttäter und Entschädigung der Opfer! Das ist die Grundlage eines gerechten und dauerhaften Friedens. Der fünfte Punkt, den wir in New York überreichen werden an Kofi Annan, ist: Geben Sie Frauennetzwerken und Frauenorganisationen, die in Friedens-, Versöhnungs- und Konfliktprävention tätig sind, die nötigen finanziellen, medialen und öffentlichen Mittel, um anerkannt und gehört zu werden!

Cord Meier-Klodt:

Vielen Dank, Frau Quistorp. Das Verteidigungsministerium sowie andere betroffene Ressorts sind übrigens an diesem Forum beteiligt und zur Teilnahme eingeladen worden.

Schlußwort von Staatsminister Dr. Ludger Volmer, Auswärtiges Amt:

Am Ende von zwei Tagen intensiver Diskussionen zu wichtigen Aspekten der Gleichstellungsthematik möchte ich kurz und knapp nur einige Punkte ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit hervorheben.

Zuvor aber mein herzliches Dankeschön an alle Referentinnen und Referenten, an alle Panelisten und an Sie, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, für Ihre lebhaft Mitwirkung. Die Fülle der substantiellen Wortmeldungen bestätigt uns in der Meinung, daß das Thema „Gleichstellung“ auf der Tagesordnung bleiben muß. Mein besonderer Dank gilt unseren Gästen aus New York, Angela King und Noeleen Heyzer, sowie der Bundesministerin Dr. Bergmann für ihre gehaltvollen Beiträge. Schließlich möchte ich der Heinrich-Böll-Stiftung für die exzellente Kooperation bei der Durchführung unseres Forums danken.

Nun aber einige Bemerkungen zur **inhaltlichen** Seite des Forums:

- Gleichberechtigung muß als rechtlich verbindlich verankertes Grundprinzip der Demokratie anerkannt und durchgesetzt werden. Frauenrechte dürfen nicht anderen Rechten nachgeordnet werden: Frauenrechte sind grundlegende Menschenrechte!
- Globalisierung bietet auch für Frauen Risiken und Chancen. Neue Technologien müssen gezielt genutzt werden, etwa für die gleichberechtigte Beteiligung der Frauen am Markt. Nationale und internationale Maßnahmen müssen einander ergänzen. Beim Ziel des „Best practice“ gilt es, den wachsenden Wettbewerbsdruck zu steuern und den „Effekt der sozialen Globalisierung“ zu berücksichtigen. Für die Wirtschaft, aber auch für die öffentliche Verwaltung, stellt sich zunehmend die Frage nach den Kosten der Ausgrenzung der Frauen („Cost of Exclusion“).

- Die zentrale Triebfeder bei der Verwirklichung von Gleichstellung ist das Konzept des „Mainstreaming“. Das ist eine Frage der Beteiligung von Frauen, ebenso aber auch – entscheidend – ein Problem der Zielbestimmung. Die Einbeziehung von Frauen in alle gesellschaftlichen Bereiche kann nicht heißen, daß die „Spielregeln“ wie gehabt gelten, sondern daß die Spielregeln geändert werden müssen.
- „Mainstreaming“ muß begleitet sein – im Sinne einer Doppelstrategie – durch noch immer notwendige Sonderförderung der Frauen („special measures“ statt „positive Diskriminierung“ habe ich gestern gelernt).
- Das Problem der Implementierung von Gleichstellung ist von vorrangiger Bedeutung. Hier spielt die UNO eine internationale Vorreiterrolle und besitzt aufgrund ihres multilateralen Ansatzes einen „komparativen Vorteil“ als neutraler Interessenvermittler.
- Unentbehrlich ist ferner die ergänzende Funktion der Zivilgesellschaft zur Kontrolle der Verwirklichung von Gleichberechtigung.

Wie bei den beiden vorangegangenen Foren werden wir Anregungen und Ideen in unserer Arbeit berücksichtigen. Als ein Beispiel kann ich mir gut vorstellen, daß die Problematik „Freiwilligkeit versus zwingendes Recht“ bei der Durchsetzung von Gleichstellung in der Wirtschaft in dem Ständigen Arbeitskreis „Wirtschaft und Menschenrechte“ (gegründet auf dem zweiten Forum Globale Fragen) behandelt werden könnte.

Auch in die Attachéausbildung wollen wir den Aspekt „Gendertraining“ aufnehmen (Die Frauenbeauftragte des AA wird übrigens eine Dokumentation zur Geschichte der Frau im AA seit 1871 bis heute herausgeben).

Wir vom Auswärtigen Amt wollen jedenfalls unter Beweis stellen: Mit der Gleichstellung meinen wir es ernst! Dieses Forum ist ein hoffentlich glaubwürdiges Indiz dafür.

Programm

Montag, 8. Mai 2000

- 14.00 Uhr Registrierung und Kaffee
- 14.30 Uhr Begrüßung: **MinDir. Dr. Günther Altenburg**,
Leiter der Abteilung Vereinte Nationen,
Auswärtiges Amt
- 14.30-15.30 Uhr Eröffnung: **Staatsminister Dr. Ludger Volmer**,
Auswärtiges Amt
- Rede **Angela King**, UN Assistant Secretary-
General, Special Adviser on Gender Issues
and the Advancement of Women
- Diskussion
Moderation: **Fredericka Gregory**, Gesandte,
Botschaft von Kanada
- 15.30-15.45 Uhr Kaffee
- 15.45-17.30 Uhr **Panel 1: Gleichstellung in Politik und Wirtschaft –
„Best Practice“ auf dem Vormarsch?**
- Einführung: **Dr. Claudia Braun**,
Pressesprecherin Deutsche BP AG
- Panel: **Jobst R. Hagedorn**, Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Claudia Roth, MdB,
Vorsitzende Bundestags-Ausschuß für
Menschenrechte und Humanitäre Hilfe
Helga Schulz,
1. Vorsitzende Deutscher Frauenrat
- Diskussion
Moderation: **Hans-Heinrich Wrede**, Auswärtiges Amt,
Arbeitsstab Globale Fragen
- 17.30-18.00 Uhr Tee
- 18.00-19.45 Uhr **Panel 2: Umwelt und Entwicklung:
„Mainstreaming“ auf dem Prüfstand**
- Einführung: **MinDir. Dr. Michael Hofmann**,
Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung
- Panel: **Annekathrin Linck**, Heinrich-Böll-Stiftung

Jürgen Maier,
Projektstelle Umwelt und Entwicklung
Dr. Christa Wichterich, NRO-Frauenforum

Diskussion

20.15 Uhr Moderation: **Christine von Weizsäcker,** Ecoropa
Buffet-Empfang gegeben vom **Staatsminister im Auswärtigen Amt, Dr. Ludger Volmer**
(mit dem „Swing Dance Orchestra“)

Dienstag, 9. Mai 2000

09.00 Uhr Reden: **Bundesministerin Dr. Christine Bergmann,**
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Dr. Noeleen Heyzer, Executive Director
UNIFEM

Diskussion

Moderation: **Dr. Günther Altenburg,** Auswärtiges Amt

10.00 Uhr Kaffee

10.15-12.00 Uhr **Panel 3:** **Konfliktprävention – Spezifische Rolle der Frau?**

Einführung: **Margaret Vogt,** United Nations,
Department for Political Affairs

Panel: **Prof. Dr. Dr. Dieter Lutz,**
Institut für Friedensforschung und
Sicherheitspolitik Hamburg

Dr. Martina Fischer,
Berghof Forschungszentrum
Eva Quistorp, UNIFEM Deutschland

Diskussion

Moderation: **Cord Meier-Klodt,** Auswärtiges Amt,
Arbeitsstab Globale Fragen

12.00 Uhr **Schlußwort:** **Staatsminister Dr. Volmer**

12.15 Uhr Mittagessen

Pressekonferenz: **Staatsminister Dr. Volmer**
Konferenzsprachen: **Deutsch und Englisch**

Teilnehmer/-innen

Karin Adelman	Redaktion „Bevölkerung und Entwicklung“
Brigitte Adler	Mitglied des Deutschen Bundestages, Vorsitzende des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Angelika Albrecht	Bündnis 90/Die Grünen
Prof. Dr. Ulrich Albrecht	Freie Universität Berlin
Dr. Günther Altenburg	Auswärtiges Amt
Dr. Sabine Arlt	Hanns-Seidel-Stiftung
Alexander Bach	Intercultural Information Exchange
Gerhard Bauch	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Friederike Bauer	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Monika Baumhauer	Konrad-Adenauer-Stiftung
Friedrich-Wilhelm Beimdiek	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Dr. Christine Bergmann	Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ulrike Berzen-Elm	Deutscher Beamtenbund
Dr. Hans-Michael Besig	Kommunikationsberater
Petra Bläss	Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages
Ilsabe Blome	Deutsche Stiftung Weltbevölkerung
Vera Blumenthal	Carl-Duisberg-Gesellschaft
Friederike Böge	„der überblick“
Marion Böker	Bündnis 90/Die Grünen
Claudia Braun	Deutsche BP AG
Friederike Brinkmeier	Universität Potsdam
Burghard Brinksmeier	Auswärtiges Amt
Dr. Enrico Brissa	Universität der Bundeswehr
Knut Brünjes	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Johanna Bucher	Deutscher Entwicklungsdienst
Kathrin Buhl	Stiftung Nord-Süd-Brücken
Bärbel Butterweck	Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen e.V.
Bettina Cadenbach	Auswärtiges Amt
Waltraud Dahs	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Zubeda Dangor	Nisaa Institute for Women's Development
Birgit Dederichs-Bain	Deutsche Welthungerhilfe e.V.
Volkmar Deile	Beauftragter für den Ökumenischen Kirchentag 2003

Ina Dettmann-Busch	Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung
Margret Diwell	Deutscher Juristinnenbund
Prof. Dr. Hans-Peter Dürr	Max-Planck-Institut für Physik
Asye Duzkan	PAZARTESI
Evelyn Ehrlinspiel	Friedrich-Ebert-Stiftung
Jürgen Engel	Auswärtiges Amt
Dr. Marita Estor	Katholischer Deutscher Frauenbund
Dr. Brigitte Fahrenhorst	Society for International Development
Dr. Hartmut Fest	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Barbara Finke	Universität Mannheim
Ruth Firmenich	Büro MdB Fred Gebhardt
Dr. Martina Fischer Berghof	Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung
Regina Franken	Reporter ohne Grenzen
Doris Friedrich	Europäisches Informationszentrum der Europäischen Kommission
Juliane Freifrau von Friesen	Deutscher Juristinnenbund
Erich G. Fritz	Mitglied des Deutschen Bundestages, Vorsitzender Unterausschuß Globalisierung/ Regionalisierung d. Auswärtigen Ausschusses
Dr. Ortrun Froehling	Deutsche Investitions- und Entwicklungs- gesellschaft
Dr. Anette Fuhr	Deutscher Industrie- und Handelstag
Thomas Gebauer	medico international e.V.
Gudrun Graichen-Drück	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Nika Greger	Heinrich-Böll-Stiftung, Büro Washington
Fredericka Gregory	Gesandte, Kanadische Botschaft
Rita Griebbacher	Mitglied des Deutschen Bundestages, Auswärtiger Ausschuß
Jobst R. Hagedorn	Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände
Dr. Jürgen Hambrink	Gemeinsame Konferenz Kirche und Entwicklung
Dr. H.-J. Heintze	Ruhr-Universität Bochum
Brigitte Hentschel	Heinrich-Böll-Stiftung
Dr. Hartmut Herbsleb	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Dr. Noeleen Heyzer	UNIFEM, Executive Director
Dr. Felicitas Hillmann	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Anna Hochreuter	Auswärtiges Amt

Jochen Hoffmann	Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“
Dr. Michael Hofmann	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Prof. Dr. Charlotte Höhn	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt
Joachim Holzenberger	Auswärtiges Amt
Agnes Hubert	Europäische Kommission
Klaus Hüfner	Deutsche Unesco-Kommission e.V.
Christel Humme	Mitglied des Deutschen Bundestages
Diane Iljine	MediaServices, Deutsche Telekom Gruppe
Martin Jähn	Martin Jähn & Partner GmbH, Unternehmensberatung
Barbara John	Ausländerbeauftragte des Landes Berlin
Dr. Mathias John	amnesty international
Rokeya Kabir	Heinrich-Böll-Stiftung, Büro Bangladesh
Regina Kalthegener	Terre des Femmes e.V.
Gabriele Kämper	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Berlin
Dr. J. C. Katyal	Zentrum für Entwicklungsforschung
Patricia Keeding	Heinrich-Böll-Stiftung
Rosemarie Kelter	Deutscher Frauenring e.V.
Guido Kemmerling	Auswärtiges Amt
Angela King	United Nations Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women
Ute König	Auswärtiges Amt
Jörg D. Krämer	Büro MdB Erika Reinhardt
Antje Labes	Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V.
Heike Landsberg	Deutscher Ingenieurinnenbund
Annekathrin Linck	Heinrich-Böll-Stiftung
Erich Lischek	Adventistische Entwicklungs- und Katastrophenhilfe e.V.
Ingrid Lottenburger	Frauennetzwerk für Frieden
Sophie Lovy-Laszlo	Französische Botschaft
Dr. Eckhard Lübke	Auswärtiges Amt
Daphné Lucas	Heinrich-Böll-Stiftung
Irmgard Luecke	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Marion Lührig	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Brandenburg
Prof. Dr. Dr. Dieter S. Lutz	Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik Hamburg
Jürgen Maier	Projektstelle Umwelt und Entwicklung

Ulrike Mann	Terre des Femmes e.V.
Katja Maurer	medico international e.V.
Dr. Angela Meentzen	Gutachterin
Dr. Karin Menzel	Konrad-Adenauer-Stiftung
Christine Merkel	Deutsche Unesco-Kommission e.V.
Klaus Metscher	Auswärtiges Amt
Dr. Jochen Motte	United Evangelical Mission
Christian Much	Auswärtiges Amt
Ursula Müller	Auswärtiges Amt, Frauenbeauftragte
Iris Muth	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Stefan Neubauer	CDU/CSU-Fraktion
Dr. Claudia Neusüß	Heinrich-Böll-Stiftung
Martina Nibbeling-Wrießnig	Auswärtiges Amt
Ilse Otto	Deutscher Akademikerinnenbund
Helmut Palla	Zentrum für Kommunale Entwicklungsarbeit
Urszula Pallasz	Gesandte, Polnische Botschaft
Regine Pankuweit	Verband der weiblichen Arbeitnehmer e.V.
Anja Papenfuß	Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik
Andrea Pfitzmann	Frauennetzwerk für Frieden
Ulrich Pöner	Gemeinsame Konferenz Kirche und Entwicklung
Gerd Poppe	Auswärtiges Amt, Beauftragter für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe
Heike Pörksen	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Nivedita Prasad	Ban Ying e.V.
Prof. Dr. Gisbert Freiherr zu Putlitz	Gottlieb-Daimler- und Karl-Benz-Stiftung
Eva Quistorp	UNIFEM-Komitee Deutschland
Dr. Gabriele Reitmeier	Friedrich-Naumann-Stiftung
Dr. Gerd Renken	Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“
Susanne Rindt	MAECENATA-Institut
Dr. Birte Rodenberg	NRO-Frauenforum
Eva Maria Roer	TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.
Rainald Roesch	Auswärtiges Amt
Claudia Roth	Mitglied des Bundestages, Vorsitzende des Ausschusses Menschenrechte und Humanitäre Hilfe
Michèle Roth	Stiftung für Entwicklung und Frieden
Prof. Dr. B. Schaeffer-Hegel	Technische Universität Berlin
Lutz Schaffran	Schering AG

Bernd Schell	Deutsches Rotes Kreuz
Julia Scherf	Heinrich-Böll-Stiftung
Irmgard Schewe-Gerigk	Mitglied des Deutschen Bundestags, Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Angelika Schiebel	Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Wien
Bianca Schimmel	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
Thomas Schmidt	Kreditanstalt für Wiederaufbau
Silke Schönrock	Deutscher Hausfrauen-Bund
Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling	AFS Interkulturelle Begegnungen e.V.
Ingrid Schöyen	Norwegische Botschaft
Helga Schulz	Deutscher Frauenrat
Ilona Schulz-Müller	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Prof. Dr. Suzanne S. Schüttemeyer	Universität Potsdam
Susanne Schütz	Auswärtiges Amt
Gudrun Schwarzer	Plattform Zivile Konfliktbearbeitung
Dr. Holger Siever	Bertelsmann-Stiftung
Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk	Mitglied des Deutschen Bundestages, Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“
Wolfgang Spangenberg	Überparteiliche Fraueninitiative
Cotty Szantho von Radnoth	NRO-Frauenforum
Uta Tackenberg	Kunstverein Friedrichstadt
Petra Thielsen	Auswärtiges Amt
Elke Thoß	PRO FAMILIA
Eva Toews	Deutscher Beamtenbund
Wolfgang Trautwein	Auswärtiges Amt
Dr. Armim Triebel	Sozialwissenschaftlicher Studienkreis für internationale Probleme e.V.
Angela Venth	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Dr. Ludger Volmer	Staatsminister im Auswärtiges Amt
Ursula Vossenkuhl	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
Dr. Hendrik Vygen	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
Brita Ulrike Wagener	Auswärtiges Amt
Katharina Wegner	Evangelische Kirche in Deutschland
Temenuga Wegner	Ost-West-Europäisches Frauennetzwerk
Dr. Norman Weiß	Universität Potsdam
Reinhardt Weißhuhn	Bündnis 90/Die Grünen

Jean-Noel Wetterwald	UNHCR
Dr. Christa Wichterich	NRO-Frauenforum
Renate Wielpütz	Europäische Datenbank/Frauen in Führungspositionen
Renate Wilke-Launer	„der überblick“
Hans Willmann	UNHCR
Dr. Axel Wüstenhagen	United Nations Information Center Bonn
Prof. Dr. Brigitte Young	Universität Münster
Yiqing Zhu	Chinesische Botschaft
Monika Ziebell	Humboldt-Universität Berlin
Gerd von Brandenstein	Siemens AG
Claudia von Monbart	Weltbank
Dr. Hermann	
Freiherr von Richthofen	Deutsch-Englische Gesellschaft
Christine von Weizsäcker	Vizepräsidentin Ecoropa

Organisation

Auswärtiges Amt, Arbeitsstab	Globale Fragen
Hans-Heinrich Wrede	Leiter
Cord Meier-Klodt	stv. Leiter
Christiane Kuhleemann	Sekretariat
Andrea Heise	Sekretariat

**Political declaration the special session of the General Assembly
entitled “Women 2000: gender equality, development and peace for the
twenty-first century”**

We, the Governments participating in the special session of the General Assembly,

1. Reaffirm our commitment to the goals and objectives contained in the Beijing Declaration and the Platform for Action, adopted in 1995 at the Fourth World Conference on Women, and the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women to the Year 2000 as the culmination of the United Nations Decade for Women, 1976 to 1985;
2. Reaffirm our commitment to the implementation of the 12 critical areas of concern in the Beijing Platform for Action, which are women and poverty; education and the training of women; women and health; violence against women; women and armed conflict; women and the economy; women in power and decision making; institutional mechanisms for the advancement of women; human rights of women; women and the media; women and the environment; and the girl child, and call for the implementation of the Agreed Conclusions and resolutions on the follow-up to the Fourth World Conference on Women adopted by the Commission on the Status of Women since the thirty-ninth session of the Commission;
3. Recognize that we have primary responsibility for the full implementation of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women, the Beijing Declaration and Platform for Action and all the relevant commitments for the advancement of women, and in this connection call for continued international cooperation including the reaffirmation to strive to fulfill the yet to be attained internationally agreed target of 0.7 % of the gross national product of developed countries for overall official development assistance as soon as possible;
4. Welcome progress made thus far towards gender equality and the implementation of the Beijing Platform for Action and reaffirm our commitment to accelerate the achievement of universal ratification of Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women and in this regard acknowledge the efforts at all levels of governments, the United Nations system, intergovernmental, other international and regional organizations and urge continued efforts for the full implementation of the Beijing Platform for Action;
5. Recognize the role and contribution of civil society, in particular non-governmental organizations and women’s organizations, in the implementation of the Beijing Declaration and the Platform for Action, and encourage their participation in further implementation and assessment processes;

6. Emphasize that men must involve themselves and take joint responsibility with women for the promotion of gender equality;
7. Reaffirm the importance of mainstreaming a gender perspective in the process of implementation of the outcome of other major United Nations conferences and Summits and the need for a coordinated follow-up to all major conferences and Summits by Governments, regional organizations, and all of the bodies and organizations of the UN system within their respective mandates;

We, the Governments, at the beginning of the new millennium,

8. Reaffirm our commitment to overcoming obstacles encountered in the implementation of the Beijing Platform for Action and the Nairobi Forward-looking Strategies and to strengthen and safeguard a national and international enabling environment, and to this end pledge to undertake further action to ensure its full and accelerated implementation, including through the promotion and protection of all human rights and fundamental freedoms, mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes and promoting women's full participation and empowerment and enhanced international cooperation for the full implementation of the Beijing Platform for Action;
9. Agree to regularly assess further implementation of the Beijing Platform for Action with a view to bringing together all parties involved in 2005 to assess progress and consider new initiatives, as appropriate, 10 years after the adoption of the Beijing Platform for Action and 20 years after the adoption of the Nairobi Forward-looking Strategies;
10. Pledge to ensure the realization of societies in which both women and men work together towards a world where every individual can enjoy equality, development and peace in the twenty-first century.

**„Einmischung ist die einzige Möglichkeit, realistisch zu bleiben.“
Heinrich Böll**

Heinrich-Böll-Stiftung

Im Einverständnis mit der Familie Böll und der Bundesversammlung von Bündnis 90/Die Grünen trägt die Stiftung den Namen Heinrich-Böll-Stiftung, weil seine Person jene seltene Einheit von politischer Wachheit, künstlerischer Kreativität und moralischer Integrität verkörperte, die auch für kommende Generationen vorbildlich bleibt. Zivilcourage, Ermutigung zur Einmischung in die öffentlichen Angelegenheiten und das unbedingte Eintreten für die Würde und die Rechte des Menschen waren Kennzeichen des Schriftstellers Heinrich Böll. Dieser Tradition fühlt sich die Stiftung verpflichtet.

Die Ziele

Die grün-nahe Heinrich-Böll-Stiftung mit Sitz in den Hackeschen Höfen im Herzen Berlins arbeitet als politische Stiftung in rechtlicher Selbständigkeit und geistiger Offenheit. Sie ist 1997 aus dem Stiftungsverband Regenbogen hervorgegangen, der Dachverband der drei Stiftungen Buntstift (Göttingen), Frauen-Anstiftung (Hamburg) und Heinrich-Böll-Stiftung (Köln) war.

Vorrangige Aufgabe der Stiftung ist die politische Bildung im In- und Ausland zur Förderung der demokratischen Willensbildung, des gesellschaftspolitischen Engagements und der Völkerverständigung. Darüber hinaus fördert die Stiftung Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung und die Entwicklungszusammenarbeit. Dabei orientiert sie sich an den politischen Grundwerten Ökologie, Demokratie, Solidarität und Gewaltfreiheit.

Die Heinrich-Böll-Stiftung will Kristallisationspunkt für grundsätzliche wie aktuelle Debatten sein, die Anstöße für gesellschaftspolitische Reformen geben. Die Stiftung ermutigt und unterstützt im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Zwecke Gruppen und Einzelpersonen, die ihre Verantwortung wahrnehmen, die Welt friedlicher zu gestalten, die natürliche Umwelt zu bewahren und den Menschenrechten weltweit zur Anerkennung zu verhelfen.

Die Stiftung will dazu beitragen, die Mechanismen der beiden totalitären Regime in Deutschland begreiflich zu machen und daraus Lehren für die Zukunft zu ziehen.

Ein besonderes Anliegen ist ihr die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie als ein von Abhängigkeit und Dominanz freies Verhältnis der Geschlechter. Diese Gemeinschaftsaufgabe ist maßgebliches Leitbild sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für die öffentliche Tätigkeit aller Bereiche. Die Arbeit der Stiftung ist darauf gerichtet, den Respekt zwischen Menschen verschiedener Herkunft, unterschiedlicher kultureller oder geschlechtlicher Identität und politischer Meinung zu fördern. Ebenso soll durch die Bildungsarbeit der Stiftung der Diskriminierung von Lesben und Schwulen entgegengewirkt werden.

Zur Verwirklichung ihrer Ziele

- entwickelt die Stiftung ein allgemein zugängliches Bildungs- und Weiterbildungsangebot, das eine Vielfalt von Bildungsformen (z. B. Tagungen, Seminare, Kongresse, Publikationen, Studien, Vorträge, Exkursionen) berücksichtigt;

- führt die Stiftung in Kooperation mit von ihr eingeladenen gesellschaftlichen Initiativen und Institutionen Maßnahmen durch, die ihrem Bildungsauftrag entsprechen;
- fördert die Stiftung begabte und nach ihrer Persönlichkeit geeignete StudentInnen und WissenschaftlerInnen aller Fachrichtungen und aller Nationalitäten, die sich den Satzungszielen des Vereins verpflichtet fühlen und sich aktiv gesellschaftspolitisch engagieren; diese Förderung kann sich sowohl auf die wissenschaftliche und künstlerische Ausbildung beziehen wie auf konkrete Arbeitsvorhaben und Projekte, die den Stiftungszwecken entsprechen;
- unterstützt die Stiftung ideell und finanziell Wissenschaft, Kunst und Kultur mittels Projekte und Stipendien;
- fördert die Stiftung die internationale Verständigung durch Auslandsseminare und Auslandsstudien;
- fördert die Stiftung die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern;
- kooperiert die Stiftung mit den ihr verbundenen Landesstiftungen und stellt ihnen für ihre dezentrale politische Bildungsarbeit Globalmittel zur Verfügung.

Die Organisation

Die Heinrich-Böll-Stiftung, das sind rund 140 hauptamtliche MitarbeiterInnen, aber auch z. Zt. rund 600 Fördermitglieder, die die Arbeit finanziell und ideell unterstützen.

Den hauptamtlichen Vorstand bilden z. Zt. Ralf Fücks, Dr. Claudia Neusüß und Petra Streit.

Die Mitgliederversammlung, bestehend aus 49 Personen, ist das oberste Beschlussfassungsorgan und wählt u. a. den Vorstand.

Die Satzung sieht für die Organe der Stiftung und die hauptamtlichen Stellen eine Quotierung für Frauen sowie für Migrantinnen und Migranten vor.

Zusätzliche Organe der Bildungsarbeit sollen die im Aufbau befindliche „Grüne Akademie“ und das „Feministische Institut“ der Stiftung sein.

Zur Zeit unterhält die Stiftung Auslands- bzw. Projektbüros in den USA, bei der EU in Brüssel, in Tschechien, Südafrika, Äthiopien, Israel, El Salvador, Pakistan, Kambodscha und der Türkei. Neue Auslandsbüros in Bosnien-Herzegowina, in Brasilien, Thailand und den palästinensischen Autonomiegebieten befinden sich im Aufbau.

Im Jahre 1999 stehen der Stiftung knapp DM 62 Millionen aus öffentlichen Mitteln zur Verfügung.

Heinrich-Böll-Stiftung
Hackesche Höfe
Rosenthaler Str. 40/41, 10178 Berlin
Tel. 0 30 / 2 85 34-0
Fax 0 30 / 2 85 34-109
E-Mail info@boell.de
Internet: www.boell.de

Heinrich-Böll-Stiftung
Projektbüro Europäische Kulturhauptstadt Weimar 1999
Burkhardt Kolbmüller
Goetheplatz 9b, 99409 Weimar
Tel.: 0 36 43 / 85 11 16, Fax: 0 36 43 / 85 11 17

Archiv Grünes Gedächtnis
Römerstr. 71
53332 Bornheim
Tel.: 0 22 36 / 5 92 36

Die Landesstiftungen
Heinrich-Böll-Stiftung Baden-Württemberg e.V.
Rieckestr. 26, 70190 Stuttgart
Tel.: 07 11 / 28 20 33, Fax: 07 11 / 2 62 48 99
E-Mail: hbs.ba-wue@t-online.de

Petra-Kelly-Stiftung
Bildungswerk für Demokratie und Ökologie in Bayern e.V.
Reichenbachstr. 3a, 80469 München
Tel.: 0 89 / 24 22 67 30, Fax: 0 89 / 24 22 67 47
Petra-Kelly-Stiftung@t-online.de

Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung e.V.
Zeughofstr. 20, 10997 Berlin
Tel.: 0 30 / 6 12 60 74, Fax: 0 30 / 6 18 30 11
E-Mail: bildungswerk.boell@berlin.snafu.d

Heinrich-Böll-Stiftung Brandenburg
Werkstatt für politische Bildung e.V.
Lindenstr. 53, 14467 Potsdam
Tel.: 03 31 / 2 80 07 86, Fax: 03 31 / 29 20 92
E-Mail: hbs-brandenburg@snafu.de

Bildungswerk Umwelt und Kultur in der Heinrich-Böll-Stiftung
Plantage 13, 28215 Bremen
Tel.: 04 21 / 35 23 68, Fax: 04 21 / 35 23 89
E-Mail: ruedel.boell@t-online.de

umdenken – Politisches Bildungswerk
Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg
Max-Brauer-Allee 116, 22765 Hamburg
Tel.: 0 40 / 3 89 52 70, Fax: 0 40 / 3 80 93 62

Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie e.V.
Landesstiftung der Heinrich-Böll-Stiftung
Niddastr. 64, 60329 Frankfurt
Tel.: 0 69 / 23 10 90, Fax: 0 69 / 23 94 78
E-Mail: hgdoe@oeko-net.de

Bildungswerk Mecklenburg-Vorpommern in der Heinrich-Böll-Stiftung
Mühlenstraße 9, 18055 Rostock
Tel.: 03 81 / 4 92 21 84, Fax: 03 81 / 4 92 21 56
E-Mail: boell.m-v@flix.de

Stiftung Leben und Umwelt Niedersachsen
Schuhstr. 4, 30159 Hannover
Tel.: 05 11 / 30 18 57 11/12, Fax: 05 11 / 30 18 57 14
E-Mail: slu-rieger@apc.de, slu-steinhoff@apc.de

Heinrich-Böll-Stiftung Nordrhein-Westfalen
Huckarder Str. 12, 44147 Dortmund
Tel.: 02 31 / 9 14 40 40, Fax: 02 31 / 91 44 04 44
E-Mail: hbs.nrw@t-online.de

Heinrich-Böll-Stiftung Rheinland-Pfalz
Kaiser-Wilhelm-Ring 11, 55118 Mainz
Tel.: 0 61 31 / 61 17 52, Fax: 0 61 31 / 61 64 37
Hauptstraße 21, 67280 Ebertsheim
Tel.: 0 63 59 / 96 18 00, Fax: 0 63 59 / 96 14 27
E-Mail: boell.rlp@mainz-online.de

Heinrich-Böll-Stiftung Saar e.V.
Talstr. 56, 66119 Saarbrücken
Tel.: 06 81 / 58 35 60, Fax: 06 81 / 58 35 36

Bildungswerk Weiterdenken in der Heinrich-Böll-Stiftung

Schützengasse 18, 01067 Dresden
Tel.: 03 51 / 4 94 33 11, Fax: 03 51 / 4 94 34 11
E-Mail: weiterdenken@t-online.de

Mitwelt – Heinrich-Böll-Stiftung in Sachsen-Anhalt e.V.
Neumarktstr. 9, 06108 Halle
Tel.: 03 45 / 2 02 39 27, Fax: 03 45 / 2 02 39 28
E-Mail: mitwelt@regionett.de

Bildungswerk „anderes lernen“
Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein
Fleethörn 23, 24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 9 86 46 10, Fax: 04 31 / 9 86 46 16

Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen e.V.
Lange Brücke 33/34, 99084 Erfurt
Tel.: 03 61 / 5 55 32 55, Fax: 03 61 / 5 55 32 53
E-Mail: hbs.thueringen@t-online.de

Der Arbeitsstab Globale Fragen im Auswärtigen Amt stellt sich vor:

Der Arbeitsstab wurde im Sommer 1998 im Zuge einer umfassenden Neubewertung der Behandlung von globalen Fragen geschaffen und mit Grundsatz- und Koordinierungsaufgaben in diesem Themenfeld betraut. Das „Forum Globale Fragen“ zählt zu den zentralen Projekten des Stabs. Es dient als Plattform für die Vertiefung des Dialogs zwischen Regierung und der Zivilgesellschaft, insbesondere Nichtregierungsorganisationen, zum gesamten Spektrum globaler Probleme und soll dazu beitragen, die inhaltlichen Zusammenhänge zwischen verschiedenen globalen Fragen mit dem Ziel kohärenter Lösungsansätze herauszuarbeiten.

Dieser neuen Kultur der Kooperation und Vernetzung entsprechend steht der Arbeitsstab interessierten Partnern zum Informations- und Meinungsaustausch gern zur Verfügung. Kommentare zu dieser Broschüre oder anderen Fragen sind willkommen!

Die Koordinaten des Arbeitsstabs:

Leiter: VLR I Hans-Heinrich Wrede, Tel.: 01888 17-1921

Stv. Leiter: VLR Cord Meier-Klodt, Tel.: 01888 17-1922

Sekretariat: Tel.: 01888 17-1923, Fax-Anschluß: 01888 17-1885

E-mail-Anschluß: asgf-s@auswaertiges-amt.de

Adresse: Auswärtiges Amt, Arbeitsstab Globale Fragen

Werderscher Markt 1, 10117 BERLIN

In der Homepage „Außenpolitik“ des Auswärtigen Amts wurde eine Seite „Globale Fragen“ mit weiteren Informationen eingerichtet



Hans-Heinrich Wrede, Dr. Claudia Neusüß, Dr. Noeleen Heyzer, Cord Meier-Klodt (v. l.)

Publikationen des Auswärtigen Amts

Das Auswärtige Amt

Das Auswärtige Amt stellt sich vor: Dienst am Bürger. Weltweit.

Info 2001: Adressen von Botschaften, Goethe-Instituten,

Auslandshandelskammern usw.

Katalog zur Ausstellung „Zeitzeugnisse. Deutsche Außenpolitik von 1870

bis heute“ in der Staatsbibliothek zu Berlin vom 7. bis 30. Oktober 1997

*(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt **unfrei**)*

Das Haus am Werderschen Markt – Von der Reichsbank zum Auswärtigen Amt, –

dreisprachige Broschüre: Deutsch, Englisch und Französisch,

(Schutzgebühr DM 5.-, bitte Scheck beifügen)

Bewerberbroschüren:

Der Höhere Auswärtige Dienst – Der Gehobene Auswärtige Dienst –

Der Mittlere Auswärtige Dienst

Ihr Arbeitsplatz: Die Welt – Fremdsprachenassistent/in im Auswärtigen Dienst

Ausbildung für internationale Einsätze, deutsch und englisch

Außenpolitik

Deutsche Außenpolitik 1998

Außenpolitik der Bundesrepublik Deutschland,

Dokumente von 1949 bis 1994

*(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt **unfrei**)*

Deutsche Außenpolitik nach der Einheit 1990-1993. Eine Dokumentation

*(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt **unfrei**)*

Sonderband Deutsche Außenpolitik 1995. Auf dem Weg zu einer

Friedensregelung für Bosnien und Herzegowina: 53 Telegramme aus Dayton

*(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt **unfrei**)*

Forum Globale Fragen:

Globalisierung – Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Staat und Gesellschaft

in der Außenpolitik. Gründungsveranstaltung am 28./29. April 1999 in Berlin

Zweites Forum Globale Fragen:

6 Milliarden Menschen – Bevölkerungswachstum als eine zentrale globale Herausforderung

Ostseerat – Faltblatt zur deutschen Präsidentschaft 2000 - 2001

Außenwirtschaftsförderung der Bundesregierung (Faltblatt)

Umwelt

Außenpolitik für Umweltschutz

Kulturpolitik

Auswärtige Kulturpolitik

Bilaterale Beziehungen

Adreßbuch der deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit

Adreßbuch der deutsch-italienischen Zusammenarbeit
Compendium der deutsch-arabischen Beziehungen

Europa

Der Vertrag von Amsterdam. Ein neuer Meilenstein für die Europäische Union
InfoSet-Europa: beinhaltet Materialien für fächerübergreifenden Unterricht: Video-
film „Spirit of Europe“, Schülerbroschüre „Auf dem Weg nach Europa“, Info- und
Notenheft Europahymne, Musik-CD Europahymne, Poster „Gute Noten für Euro-
pa“, Poster EU-Landkarte, CD-ROM Europaspiel „Eurotour“. **Bitte beachten:** Auf-
grund der beschränkten Auflage bitten wir um Verständnis, daß nur **Einzelbestel-
lungen (schriftlich) nachgekommen werden kann, die mit dem Briefkopf der
Schule oder betreffenden Bildungseinrichtung versehen sind.**

Sicherheitspolitik

Für eine Welt ohne chemische Waffen

Bericht zur Rüstungskontrolle, Abrüstung und Nichtverbreitung 1998

Von der KSZE zur OSZE. Grundlagen, Dokumente und Texte zum
deutschen Beitrag 1993 bis 1997

(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt unfrei)

Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik der Europäischen Union (GASP),
11. überarbeitete Auflage, 1999, Stand Mitte 1998

(Schutzgebühr DM 10.-, bitte Scheck beifügen, Versand erfolgt unfrei)

Vereinte Nationen

25 Jahre deutsche Beteiligung an Friedenserhaltenden
Maßnahmen der Vereinten Nationen (auch in englischer Sprache)

Menschenrechte

4. Menschenrechtsbericht der Bundesregierung

Unsere Verantwortung für die Menschenrechte in der Welt

Hilfe im Ausland

Unser Konsulardienst – Hilfe und Service für den Bürger. Weltweit.

Diese Publikationen können angefordert werden bei:

Auswärtiges Amt

Broschürenstelle

11013 Berlin

Tel.: 0 18 88/17-21 31 – Fax: 0 18 88/17-5 21 31

Zudem bieten wir Ihnen die Möglichkeit, die Publikationen des Auswärtigen Amts
über unsere Internet-Homepage (<http://www.auswaertiges-amt.de>) zu bestellen.
Verschiedene Veröffentlichungen liegen dort auch als PDF-Datei vor.

**Mit der Bestellung erklären Sie sich damit einverstanden, daß bei Versand von unfreien Publi-
kationen oder von insgesamt mehr als drei Exemplaren der Publikationen die Portokosten von
Ihnen getragen werden. Falls vergriffen, erfolgt keine besondere Benachrichtigung. Werden
Schutzgebühren erhoben, ist bei Bestellung ein Scheck mit einzusenden.**

Als Internet-Nutzer finden Sie auf der Homepage des Auswärtigen Amtes Reden und Aussagen des Bundesministers des Auswärtigen zu aktuellen außenpolitischen Fragen, Dokumente zu den Schwerpunkten deutscher Außenpolitik und Originaltexte internationaler Verträge. Sie finden beispielsweise Informationen zum Auswärtigen Dienst, zu Austausch- und Stipendienprogrammen, internationale Wirtschaftsdaten, nützliche Hinweise für Auslandsreisen und Erläuterungen zu den Hilfsleistungen der deutschen Botschaften und Konsulate.

Weitere Informationen zum Thema Außenpolitik erhalten Sie auch beim Presse- und Informationsamt der Bundesregierung,

Neustädtische Kirchstr. 15

10117 Berlin

Tel.: 0 18 88 / 2 72-0

Fax: 0 18 88 / 2 72 31 89