Halbjahreszeitschrift, Heft 12, November 2000

A T H E N E

Gender Mainstreaming

Frauen - Medizin - Wissenschaft - Information
an der MUL

Inhalt

Editorial

Gender Mainstreaming - ein Begriff, der immer häufiger genannt wird und mit dem noch relativ wenig Menschen etwas anfangen können. Diesem Wissensdefizit entgegenwirken, ist Ziel des Beitrages "Gender Mainstreaming - neuer Wein in alten Schläuchen!".

Außerdem in dieser Ausgabe:
Die neuesten Statistiken zeigen, dass an der MUL immer mehr Frauen Informatik studieren möchten. Die Statistiken zeigen aber auch, dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen noch immer bei 30% liegt. Ein signifikanter Anstieg an Wissenschaftlerinnen ist mit Ausnahme einiger weniger Kliniken und Institute nicht zu beobachten.
Großen Raum nehmen diesmal die News ein. Es wird von neuen Kompetenzzentren, Studiengängen, Projekten und Initiativen die Rede sein.
Ein umfassendes Link-Verzeichnis über frauenrelevante Internetadressen schließt diese Ausgabe.

November 2000 Sabine Voigt

Gender Mainstreaming - neuer Wein in alten Schläuchen?

Sabine Voigt

Gender Mainstreaming - ein Begriff, der immer häufiger genannt wird und von dem man und frau ahnt, dass er irgendetwas mit Frauenpolitik zu tun haben könnte. Gender Mainstreaming ist ein Konzept oder besser eine Strategie, die es ermöglichen soll, den Gleichstellungsauftrag innerhalb unserer Gesellschaft umzusetzen. So neu uns dieser Begriff auch erscheint, er wurde bereits 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen geprägt.
Auf der 4. Weltfrauenkonferenz (1995) wurde die Strategie des Gender Mainstreaming von der zu Ende der Konferenz verabschiedeten Aktionsplattform ausdrücklich unterstützt. Diverse Länder haben daraufhin einzelstaatliche Pläne für Gender Mainstreaming verabschiedet. In den letzten Jahren wurde das Gender Mainstreaming hauptsächlich in den verschiedenen zwischenstaatlichen europäischen Organisationen gefördert. Es wurde im dritten mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (1991-1995) erwähnt und ist ein zentraler Punkt im derzeitigen vierten Aktionsprogramm (1996-2000). Die Europäische Kommission hat am 21.2.96 eine Mitteilung über die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft verabschiedet und damit den Gender Mainstreaming-Ansatz verankert. Danach bedeutet Mainstreaming "zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden", was auch als "gender perspective" bezeichnet wird.

Lange Zeit wurde die Gleichstellung der Geschlechter so definiert, dass man Frauen und Männer de jure gleiche Rechte, Chancen, Bedingungen und Behandlung in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen einräumt. Heute wissen wir, dass Gleichstellung de jure nicht automatisch Gleichstellung de facto bedeutet. Das heißt mit anderen Worten, die rechtliche Gleichstellung ist erreicht, jetzt muss sie strategisch in das reale Leben umgesetzt werden. Bisherige Konzepte wie der Frauenförderplan und spezielle Programme für Frauen haben nicht die Auswirkungen auf die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung erreicht wie erhofft. Deshalb gilt es, die bisherigen Konzepte durch neue Strategien zu ergänzen. Das Gender Mainstreaming ist eine solche Strategie, die die Kernfrage der Gleichstellung auf eine umfassendere Ebene stellt und ein größeres Spektrum an Agierenden einbezieht.

Welche Ziele verfolgt nun das sogenannte Gender Mainstreaming?

Da es bisher keine gelungene deutsche Übersetzung dieses Begriffes gibt, hat sich eine vom Europarat eingesetzte Expertinnengruppe auf folgende Definition für Gender Mainstreaming verständigt:

Gender Mainstreaming ist die (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen.

Diese Definition macht die Unterschiede von Gender Mainstreaming und bislang vielfach üblicher spezifischer Gleichbehandlungspolitik deutlich. Gender Mainstreaming heisst, dass die Gleichstellung der Geschlechter Teil der allgemeinen politischen Konzepte ist. Hinter Gender Mainstreaming steht eine breitere und umfassendere Definition der Gleichstellung der Geschlechter, in der Unterschiede und Verschiedenheiten ihren Stellenwert haben. Denn "gender", also das soziale Geschlecht bedingt, dass wir uns sowohl mit den Reduzierungen als auch mit den Zuschreibungen, die unserem Geschlecht gemacht werden, auseinandersetzen müssen. In diesem Sinne haben auch Männer ein soziales Geschlecht, das für sie nicht nur Chancen und Gewinn bedeutet.[1] Auch sie werden mit Erwartungen und Beschränkungen konfrontiert: So zeigt sich beispielsweise das soziale Umfeld noch immer wenig aufgeschlossen gegenüber Männern, die Erziehungsurlaub nehmen möchten oder auf Teilzeit arbeiten wollen, um den Kontakt zu den Kindern und der Familie nicht zu verlieren. In den Vorstellungen vieler ist der Mann auf seine Arbeitskraft reduziert, die er wenn möglich 42-45 Jahre einsetzt, mit wenig familiären oder kaum sozialen Kontakten. Es gilt also die bisherigen tradierten geschlechtlichen Zuschreibungen insgesamt zu hinterfragen und aufzubrechen.

Durch die Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive werden sich politische Konzepte (hoffentlich) stärker an den tatsächlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern orientieren, indem Unterschiede zwischen Frauen und Männern und ihre unterschiedlichen Rollen in der Gesellschaft - ohne an eine geschlechtspezifische hierarchische Ordnung - akzeptiert werden. Denn es geht weniger um Hierarchie als vielmehr um die Nutzung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Talente von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming ist in diesem Sinne auch ein Instrument, Demokratiedefizite abzubauen. Es soll zu mehr Transparenz und Offenheit im politischen Prozess führen und Gleichstellungsfragen auch für Bürgerinnen und Bürger sichtbarer machen.

Jedoch kann die Strategie des Gender Mainstraeming bisherige Gleichstellungspolitik nicht ersetzen. Sie ist vielmehr als Ergänzung der bisherigen Frauenpolitik zu verstehen. Denn Mainstreaming ohne Gleichstellungspolitik kann nicht optimal funktionieren, da diese Politik die notwendige Grundlage für Mainstreaming bildet. Abgesehen davon kann Mainstreaming nicht so direkt und konkret wirken wie eine spezifische Gleichbehandlungspolitik. Mainstreaming und spezifische Gleichbehandlungspolitik sind daher duale und komplementäre Strategien.

Um eine erfolgreiche Strategie des Gender Mainstreamings durchzuführen, nennt die Europäische Kommission mehrere Kriterien, die eine Mainstreaming-Politik erfüllen muss. Es bedarf

• des Engagements der Führungsebene für diese Politik;

• Sensibilisierungsaktivitäten, um dieses Engagement zu stärken und eine breitere Unterstützung zu erlangen. Sie sollten verdeutlichen, wie das Mainstreaming der Geschlechter zu einer Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit von Politiken führen kann;

• einer Doppelstrategie, die eine Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politiken und Aktionen mit spezifischen Maßnahmen und Ressourcen kombiniert, die ausschließlich der Förderung von Frauen und der Chancengleichheit dienen;

• Strukturen der Zusammenarbeit, die die verschiedenen politischen Gremien und Dienststellen sowie die Führungsebenen zusammenbringt, um die Notwendigkeit eines integrierten Ansatzes für das Mainstreaming der Geschlechter, der alle Sektoren und Politikbereiche erfasst, zu erörtern;

• der Nominierung einer Person, die für die Beaufsichtigung dieser Politik verantwortlich ist und vorzugsweise eine ausreichend hohe Position in der Hierarchie innehat, um auf den Entscheidungsprozess wirken zu können

• der Bewertung der Auswirkungen auf die Geschlechter und Gleichstellungsprüfung, die von jeder Dienststelle durchzuführen sind. Bewertung der Auswirkungen auf die Geschlechter bedeutet die Analyse der Auswirkungen von Politiken und Aktionen jeweils auf Frauen und Männer und die Einleitung relevanter Maßnahmen. Die Bewertung könnte ergeben, dass spezifische Maßnahmen erforderlich sind, um gegen bestehende Ungleichheiten anzugehen, oder dass der Vorschlag geändert werden muss, um der Gleichstellungsdimension gerecht zu werden. Geschlechterprüfung bedeutet, dass Vorschläge zur Politik auf den verschiedenen Stufen des Entscheidungsprozesses überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Geschlechterdimension sorgfältig abgewogen und berücksichtigt worden ist. Um dies zu leisten, benötigen die für diese Aufgabe verantwortlichen Personen die Unterstützung ihrer Hierarchie, einschließlich der erforderlichen Zeit, Personal- und Finanzressourcen und eine Weiterbildung, um das erforderliche Fachwissen für diese Arbeit zu erlangen.

---

[1] Vgl. auch Geo Wissen, Nr. 26 Frau & Mann, hier besonders der Beitrag von Christoph Kucklick, Neuer mann -

•der regelmäßigen Begleitung und Bewertung, die gegebenenfalls die Einleitung von Änderungen ermöglichen.

Wie könnte die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis aussehen?
Es gibt verschiedene Methoden der Umsetzung. Sie alle zu erläutern, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Deshalb beschränke ich mich auf die Darstellung der schwedischen Gender Strategie, die seit 1988 in den schwedischen Behörden und Stadtverwaltungen Eingang gefunden hat und inzwischen die ersten Erfolge zu verzeichnen hat. So sind 50% der MinisterInnen in der schwedischen Regierung, 44% ParlamentarierInnen und ca. 45% Mitglieder der Gemeinde- Stadt- und Kreisräte Frauen.
In Schweden wird Gender Mainstreaming nach der 3R-Methode umgesetzt. Die 3 R stehen für **Repräsentation**, **Ressourcen** und **Realisierung**. Sie sind das analytische Werkzeug, mit dem Informationen erschlossen werden können, die bisherige Werte und Normen auf den Prüfstand stellen und die geschlechtsspezifischen Aspekte an die Oberfläche und ins Bewußtsein befördern.

Bei dem Begriff **Repräsentation** handelt es sich um eine systematische Analyse, die abprüft, wieviele Frauen und wieviel Männer von einer Maßnahme betroffen sind und wieviele Frauen und Männer bei der Maßnahme mitwirken.

Die **Ressourcen** legen offen, wie die in der Maßnahme bewegten Mittel von Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Um die Ressource Geld zu analysieren, können Mittelflußanalysen geschlechtsspezifisch durchgeführt werden. Z.B. wieviele Mittel werden Mädchen und Jungen für dieselbe Sportart gewährt? In Hinsicht auf die Kriterien Raum und Zeit muss gefragt werden, in welcher Weise Männer und Frauen Raum nehmen und Raum bekommen und in welcher Art und Weise sie Zeit nutzen.

Die **Realisierung** ist schließlich die Ursachensuche der festgestellten Repräsentation und Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern und ihren Veränderungsmöglichkeiten. Sind Gründe für vorhandene Verhältnisse bekannt, können Konsequenzen für zukünftiges Handeln entwickelt werden.

Voraussetzung für alle Analysen sind die Aufstellung geschlechtsspezifischer Statistiken.
Kosten-Nutzen-Analysen nach Geschlecht und Geschlechterrollen sind ebenfalls ein wichtiges Instrument, um offenzulegen, in welchem Verhältnis Aufwand und Ertrag bestimmter Maßnahmen für Männer und Frauen stehen.

---

was nun, S.45-53.

Sowohl in Schweden aber auch in anderen Ländern hat es sich als wirksam erwiesen, die Bindung von finanziellen Mitteln an Gender Mainstreaming Prozessen zu koppeln. Letztlich kann diese Mittelbindung überall dort durchgeführt werden, wo Mittel für die Gestaltung von Verhältnissen ausgegeben und genutzt werden.

Literatur

Höglund, Hjördis, Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Schweden und ihre möglichen Auswirkungen auf die baltischen Anrainerstaaten, Vortrag auf der Tagung "Gender Mainstreaming" in Kiel am 12. Oktober 2000.

Rede von Ministerin Merk vor dem Gleichstellungsausschuss des Niedersächsischen Landtages am 18.03.1999 zum Gender Mainstreaming.

Stiegler, Barbara, Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2000.

Aktuelles aus der MUL

Informatikerinnen auf dem Vormarsch

In diesem Wintersemester haben sich insgesamt 47 Frauen für den Studiengang Informatik entschieden. Das heißt mit anderen Worten, dass der Studentinnenanteil im ersten Semester in der Informatik 30% beträgt. Zum Vergleich: In Kiel haben 8% angehende Informatikerinnen ihr Studium aufgenommen, der Bundesdurchschnitt an Informatikstudentinnen liegt bei etwa 10%. Damit liegt die MUL hinsichtlich des Frauenanteils in der zukunftsträchtigen Informatik weit über den Durchschnitt. Gründe hierfür liegen sicherlich in der Fächerkombination, die an der MUL mit Medieninformatik, Bioinformatik und der medizinischen Informatik alle einen konkreten und anwendungsbezogenen Charakter haben.

Auch in der Medizin stagniert der Vormarsch der Studentinnen nicht: 147 Frauen und 70 Männer streben die MedizinerInnenlaufbahn an und haben sich für das erste Semester eingeschrieben. In Prozenten ausgedrückt, bedeutet dies, dass der Studentinnenanteil im ersten Semester 67% beträgt. Leider spiegeln sich diese positiven Entwicklungen in der Informatik und der Medizin noch nicht in den Zahlen der Berufsanfängerinnen wider. Nach der Auswertung des Frühjahrs-Stellenplans 2000 ergeben sich danach folgende Verteilungen:

Eingruppierung	m	w	Frauenanteil in %
C 4	48	0	0
C 3	24	2	8%
C 2	7	1	12,50%
C 1	6	5	45%
A 15	5	1	17%
A 14	13	5	28%
A 13	2	1	33%
I a	61	5	8%
I b	195	71	27%
II a	312	169	35%
ÄIP	48	47	49%

[2]

Beginnen noch 49% Medizinerinnen ihr ÄiP am UKL, so reduziert sich der Prozentsatz bei den Assistenzärztinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bereits auf 35%. In beide Fakultäten differenziert, ergibt sich folgendes Bild:

---

[2] Stand Mai 2000

In der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät beträgt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten 17,3%, während der Frauenanteil in der Medizinischen Fakultät bei den wissenschaftlichen Beschäftigten 33% beträgt.
Vergleicht man die Daten mit denen von 1998 so ergibt sich bei der TNF ein leichter Anstieg um 3.3 Prozentpunkte, bei der Medizinischen Fakultät um 5 Prozentpunkte.
Obwohl der Frauenanteil im Bereich der TNF auf den ersten Blick niedrig erscheint, entspricht er doch in etwa dem bundesdurchschnittlichen Studentinnenanteil in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern. Das heißt mit anderen Worten, es mangelt nach wie vor am weiblichen Nachwuchs in den technisch- naturwissenschaftlichen Bereichen. Gründe für diesen Mangel an naturwissenschaftlichem Forschungsgeist, der im übrigen nicht nur Mädchen, sondern nach neuesten Untersuchungen immer stärker auch Jungen betrifft, liegen möglicherweise in veralteten Vermittlungsweisen und dem geringer werdenden pädagogischen Engagement in den Schulen. Um diesen Trend entgegenzuwirken hat die Uni Mainz Forschungswochenende für Schüler und Schülerinnen ins Leben gerufen. 11- und 12jährige Mädchen und Jungen können an verschiedenen Wochenenden im Jahr Versuche und Experimente in den Labors unter Anleitung durchführen. Ziel ist es, schon früh Interesse für naturwissenschaftliche Prozesse zu wecken. Ist das Interesse erst einmal geweckt, so die These der WissenschaftlerInnen, dann könnten die SchülerInnen sozusagen impulsgebend auf den Unterricht in der Schule wirken.

Schaut man sich die Statistiken der einzelnen Kliniken und Institute an, ergibt sich ein recht unterschiedliches Bild hinsichtlich des prozentualen Frauenanteils. Dies liegt zum einen an der Struktur des Arbeitsvertrages (Teilzeit, kurzzeitig befristet oder unbefristet, Drittmittel/etatisierte Stelle), aber auch an den Fächern selbst. So ist in der Klinik für Urologie nach wie vor ein sehr geringer Anteil an Frauen zu verzeichnen, weil sich möglicherweise zu wenig Frauen für dieses Fach interessieren. Im Institut für Sozialmedizin hingegen beträgt der Frauenanteil über 70%. Allerdings handelt es sich bei diesen Stellen in der Regel um befristete Drittmittelstellen, die häufig in Teilzeit vergeben werden. Vor diesem Zusammenhang ist folgende Auflistung der Institute und Kliniken zu lesen:

Klinik/Institut	**m**	**w**	**% w**		**Klinik/Institut**	**m**	**w**	**% w**
Anatomie	7	3	30%		Med. KlinikI	51	19	27%
Physiologie	6	3	33%		Med.Klinik II	52	18	26%
Pharma/Toxi	10	2	16%		Poli.Rheuma	4	7	64%
KlinChemie	6	0	0		Pädiatrie	24	24	50%
Mol.Med.	2	1	33%		Kinderchirurgie	11	3	21%
Pathologie	10	10	50%		Humangenetik	8	6	43%
Rechtsmed.	4	3	42%		Jugendpsych.	2	2	50%
Med.Mikro	9	5	36%		Chirurgie	56	14	20%

Immunologie	11	7	39%		Herzchirurgie	12	2	14%
Anästhesiologie	54	32	37%		Plast. Chirurgie	12	5	29%
Urologie	23	2	8%		Mathematik	6	2	25%
Neurochirurgie	14	4	22%		Theoret.Inf.	6	1	14%
Gynäkologie	25	21	47%		Informationssyst.	3	0	0
Orthopädie	15	2	12%		Technische Inf.	11	0	0
Augenheilkunde	13	9	41%		Telematik	7	0	0
HNO	16	7	30%		Softwaretechnik	4	1	20%
Kiefer/Gesicht	8	5	38%		Multimedia	5	3	38%
Derma	9	9	50%		Signalverarb.	7	1	13%
Psychiatrie	19	16	46%		Med. Molekular Bio.	7	6	46%
Neurologie	31	4	11%		IMWG	5	1	17%
Nuklearmed.	13	11	46%		Med. Informatik	8	1	11%
Radiologie	22	7	24%		Borstel	5	0	0
Arbeitsmed.	2	1	33%		NeuroBioinf.	3	0	0
Biochemie	10	3	23%		Medizintechnik	5	0	0
Biologie	4	2	33%		Sonstige	8	0	0
Chemie	9	1	10%		Sozialmed.	3	8	73%
Physik	10	1	9%		Krebsreg.	2	2	50%
	6	2	25%		Tagesklinik	1	3	75%

Umsetzung des Mutterschutzgesetzes bei Ärztinnen
Ergebnisse unserer Umfrage[3]

Hannelore Machnik

Die überragende Anzahl der befragten Ärztinnen sieht in der Umsetzung der Mutterschutzgesetze keine beruflichen Benachteiligungen.

Im Herbst 1999 haben wir eine Umfrage zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes durchgeführt.
Anlass der Umfrage war für uns der Antrag des Ärztinnenbundes auf dem letzten Deutschen Ärztetag mit der Forderung nach einer sachgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen, da sich unangemessene, restriktive Mutterschutzbestimmungen für Frauen in vielen ärztlichen Berufsfeldern wie ein Berufsverbot auswirkten.
Da zu diesem Thema bislang keine Erhebungen vorlagen und Aussagen dazu sich häufig auf sehr individuelle Einzelerfahrungen beschränkten, war das Ziel unserer Umfrage, die Erfahrungen einer größeren Anzahl von Ärztinnen zu diesem Thema zu erfassen.

In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der Universität zu Lübeck konnten wir an 120 Ärztinnen, die über Erfahrungen mit dem Mutterschutzgesetz verfügten, einen Fragebogen versenden.
Mit 59 Antworten - das entspricht einem Rücklauf von knapp 50% - ist das Ergebnis statistisch repräsentativ. Aus Datenschutzgründen erfolgte keine Nachbefragung.

1. **In welchem Bereich Ihrer Abteilung waren Sie während der Schwangerschaft tätig?**
   Die Befragten waren vorwiegend zum Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft im Stationsdienst beschäftigt. 24% davon in der Inneren Medizin, 17% im Operationsbereich und Intensivstation, 12% in der Anästhesie.

2. **Zu welchem Zeitpunkt haben Sie Ihrem Arbeitgeber die bestehende Schwangerschaft mitgeteilt?**
   Die bestehende Schwangerschaft wurde meistens in der 7. u. 8. Schwangerschaftswoche dem Arbeitgeber mitgeteilt. 5 Ärztinnen teilten es erst zwischen der 19. und 23. Schwangerschaftswoche mit.

3. **Wurde Ihnen nach Bekanntgabe Ihrer Schwangerschaft ein anderer Tätigkeitsbereich zugewiesen? Wenn ja, mit welcher Begründung?**
   Den meisten Ärztinnen (37) wurde nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft keine andere Tätigkeit zugewiesen. 22 Ärztinnen wechselten allerdings ihren Tätigkeitsbereich wegen der Tag-Nacht-Schichtdienste oder aber wegen der Verpflichtungen zum Notarztwageneinsatz von der Intensivstation auf eine geeignete Station und ein geringer Anteil wechselte wegen der Narkosegase aus dem Operationsbereich in den ambulanten Bereich.

4. **Wurde von Ihrem Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen? Wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?**
   In 3 Fällen wurde ein Beschäftigungsverbot vom Arbeitgeber ausgesprochen. In einem Fall sprach das Gewerbeaufsichtsamt wegen des Umgangs mit möglicherweise infizierten Körperflüssigkeiten ein Beschäftigungsverbot aus.

5. **Wurde nach der Bekanntgabe Ihrer Schwangerschaft eine Ersatzkraft eingestellt? Wenn ja, für welche Zeitspanne?**
   In 6 Fällen wurde für die Zeit des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubs (5) eine Ersatzkraft eingestellt.

6. **Sind von Ihnen während der Schwangerschaft**
   a) Bereitschaftsdienste
   b) Überstunden geleistet worden?
   Wenn ja, wie viele Bereitschaftsdienste/Monat und bis zu welchem Zeitpunkt vor der Entbindung?
   Von allen Ärztinnen (59) wurden bis zur Bekanntgabe der Schwangerschaft (Woche 5 bis Woche 23) Bereitschaftsdienste (1-6x im Monat) geleistet. Bis zur 35. Woche leisteten sogar 6 Ärztinnen 1-2 Bereitschaftsdienste pro Monat.

7. **Haben Sie durch die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes berufliche Nachteile erfahren?**
   Die meisten Ärztinnen (47) verneinten berufliche Nachteile durch die Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen. Einige gaben jedoch an, vorher geplante OP oder Funktionstätigkeiten hätten nicht wahrgenommen werden können. Dieses wurde jedoch als nicht herausragende berufliche Benachteiligung empfunden. 5 Ärztinnen beklagten finanzielle Einbußen.

---

[3] Artikel erschien erstmalig in der Märzausgabe von *mb aktuell*.

Auf unsere letzte Frage: **"Sehen Sie Möglichkeiten einer besseren Umsetzung der Schutzbestimmungen?"**, wurde durchgängig gefordert, die Mehrkosten des Arbeitgebers durch Ausfallzeiten von der Allgemeinheit einzufordern, um somit Kollegen und Kolleginnen von Mehrarbeit entlasten zu können.
Von den Befragten wurde die Überziehung der täglichen Arbeitszeit als größte Belastung angegeben. Ohne diese Beeinträchtigung wäre die Arbeit im Krankenhaus auch unter Schwangerschaftsbedingungen zu bewältigen.

Zusammenfassung

Die überragende Anzahl der befragten Ärztinnen sieht in der Umsetzung der Mutterschutzgesetze keine beruflichen Benachteiligungen.

Mutterschutzgesetze sollen Mutter und Kind vor einer Gesundheitsgefährdung bewahren und dürfen nicht zur Disposition gestellt werden für die Berufsgruppe der Ärztinnen, um mögliche berufliche Benachteiligungen zu verhindern.

Kinder sind gesellschaftspolitisch gewünscht.

Schwangerschaftskosten - durch gesetzliche Schutzfristen entstanden - müssen vom Krankenhausträger auf den Staat umverteilt werden.
Nur dann kann eine gleichberechtigte Einstellung und Förderung von Frauen erwartet werden.
Nur dann bedeutet Schwangerschaft kein Berufsverbot für Ärztinnen.

News

Das Mentorinnennetzwerk des Deutschen Ärztinnenbundes e.V.

Frauen, die ein Medizinstudium aufnehmen, vertrauen zu recht auf ihre Qualifikation und ihr persönliches Durchsetzungsvermögen. Trotz besserer Abschlüsse und höherer Präsenz in der Medizin stoßen Frauen jedoch nach wie vor auf Barrieren beim Berufseinstieg und vor allem beim Zugang zu Führungspositionen. Ein Grund dafür ist die fehlende Integration zu informellen Netzen, die zur beruflichen Entwicklung wichtig sind.

Der Deutsche Ärztinnenbund e.V. bietet mit dem Mentorinnennetzwerk eine mögliche Lösung zur Überwindung dieser Hürden an. Es zielt darauf ab, Frauen im Studium und in der Übergangsphase von der Hochschule in den Beruf und während der Assistenzjahre kompetent und in persönlichen Kontakt zu begleiten, bzw. den ersten Kontakt zu erfahrenen Ärztinnen zu vermitteln, die schon erfolgreich in ihrem Berufs- und Lebensweg vorangekommen sind.

Ziele des Mentorinnennetzwerkes

- Frauen in ihren medizinisch-praktischen und wissenschaftlichen Kompetenzen stärken und diese sichtbar machen.
- Studentinnen auf die Anforderungen im Berufsleben vorbereiten und für ihre beruflichen Ziele (Karriere) motivieren.
- Junge Ärztinnen im Berufseinstieg unterstützen.
- Den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen.

Über den Deutschen Ärztinnenbund kann der Kontakt zwischen Mentorinnen und Mentees initiiert werden. Mentorin und Mentee gestalten ihre Zusammenarbeit individuell. Dies kann geschehen durch

- die Vermittlung einer Hospitation oder einer Famulatur
- die Vergabe von Promotionsthemen
- eine fachliche Beratung
- die Vermittlung von beruflichen Kontakten.

Aufgaben einer Mentorin können sein:

- Die Mentee für die Situation von Frauen in der Medizin sensibilisieren.
- Die Mentee zur beruflichen Karriere ermutigen und mit ihr erste Schritte erarbeiten.
- Die Mentee die Strukturen der Institution/der Praxis vermitteln.

- Der Mentee ihre fachlichen, methodischen und sozialen Fähigkeiten bewusst machen, diese stärken und fördern.
- Vermittlung von Strategien zur Verwirklichung von beruflichen Zielen.

Vorteile für die Mentorin sind:

- Kontakte zu anderen Mentorinnen
- Impulse für die eigene Arbeit
- Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen.

Aufgaben einer Mentee können sein:

Erkennen und Weiterentwickeln eigener Kompetenzen
Praxisorientiertes Lernen
Vorbereitung auf die Anforderungen im Berufsleben
Entwicklung von Strategien zur Erreichung beruflicher Ziele.

Haben Sie Interesse mitzumachen und dem Aufbau des Mentorinnennetzwerkes für Ärztinnen zu unterstützen, dann wenden Sie sich an eine der unten angeführten Adressen oder fordern Sie dort das entsprechend Aufnahmeformular an.

Als Ansprechpartnerinnen vom Deutschen Ärztinnenbund stehen Ihnen zur Verfügung:
Prof. Dr. med. Marianne Schrader
Leitende Oberärztin der Plastischen Chirurgie
Medizinischen Universität zu Lübeck
Ratzeburger Allee160
23538 Lübeck
Tel. (0451) 500-2060

Dr. med. Esther Gaertner
Am Richterbusch 22
44263 Dortmund
Tel. (0231) 412957
Email: esther_gaertner@gmx.de

Deutscher Ärztinnenbund e.V.

Geschäftsstelle:
Herbert-Lewin-Str. 1
50931 Köln
Tel. (0221) 4004-540
Fax (0221) 4004-541
e-mail: gsdaeb@aol.com
http://www.aerztinnenbund.de

Ansprechpartnerinnen:
Geschäftsstelle: Elke Timm
Präsidentin: Dr. Astrid Bühren
Pressereferentin: Gabriele Juvan, e-mail: 123juvan@compuserve.com

Kurzbeschreibung:

Wir sind ein politisch unabhängiger Zusammenschluß von Ärztinnen und Zahnärztinnen, bundesweit vertreten mit integriertem „Jungen Forum“ (Medizin- und Zahnmedizinstudentinnen sowie Ärztinnen und Zahnärztinnen bis 40 Jahre) mit Hauptsitz in Köln. Wir wollen die Interessen unserer Kolleginnen sichtbar, hörbar und mit Nachdruck in der Öffentlichkeit vertreten.

Der Deutsche Ärztinnenbund e. V. bietet folgende Leistungen an:

- Vertretung der Ärztin in berufspolitischen Gremien und in der ärztlichen Selbstverwaltung: Ärztekammer, Ärztetag, Kassenärztliche Verwaltung.
- Forum für fachübergreifende Gespräche und Solidarisierung.
- Interessenvertretung im Vorfeld der Gesetzgebung
- Wissenschaftliche Tagungen mit allgemein medizinischen und frauenspezifischen Themen
- Information und Unterstützung bei Beantragung von Stipendien
- Bibliotherapeutische Betreuung kranker Kinder in Kliniken durch unsere Aktion „Das Fröhliche Krankenzimmer“
- 4 x jährlich unserer Zeitschrift „Ärztin“
- enge Zusammenarbeit mit dem Weltärztinnenbund MWIA.

Arbeitsschwerpunkte:

- Verbesserung der Chancengleichheit von Ärztinnen in Beruf und Gesellschaft
- Verbesserung der Situation von Ärztinnen unter den gesetzlichen Vorgaben der Gesundheitsreform, insbesondere im Bereich der Niederlassung

- Förderung von Frauenforschung und wissenschaftlicher Tätigkeit von Ärztinnen an Hochschulen und Universitäten
- Förderung begabter Medizinerinnen und medizinischer Psychotherapeuten durch die „Ingrid-zu-Solms-Stiftung“
- Weiterbildung in Teilzeit, Rentenanpassung für die Kindererziehungszeiten
- Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten im Versorgungswerk der Ärztekammer

Der Deutschen Ärztinnenbund verleiht
Den Jugendbuchpreis „Silberne Feder“ zum Thema Gesundheitserziehung und Krankheitsbewältigung
Den wissenschaftlichen Preis der „Ingrid-zu-Solms Stiftung“ für herausragende Promotionen, Habilitationen oder wissenschaftliche Publikationen.

News

Center of Competence Women and Science (CCWS)

Am 29. September eröffnete der Staatssekretär im BMBF Dr. Uwe Thomas in Anwesenheit des Rektors der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn Prof. Dr. Klaus Borchard das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CCWS).
Es soll zu einer nationalen Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle mit internationaler Ausrichtung für mit Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung befaßte wissenschaftliche und politische Einrichtungen, Institutionen, Frauen- und Chancengleichheitsbeauftragte und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland werden.

Das Projekt Kompetenzzentrum "Frauen in Wissenschaft und Forschung" wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in der Startphase mit 4,7 Millionen Mark für 5 Jahre gefördert. Es steht im Kontext einer Vielzahl anderer von Bundesministerin Edelgard Bulmahn eingeleiteter Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung.

Nach Ansicht des Staatssekretär Thomas gäbe es hervorragende Wissenschaftlerinnen in Deutschland. Der Start des Kompetenzzentrums 'Frauen in Wissenschaft und Forschung' mit der größten europäischen Datenbank FemConsult, mit über 8000 Wissenschaftlerinnen und Expertinnen, sei ein wichtiger Meilenstein zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft.

Deutschland, so Staatssekretär Thomas sollte die rückständige Position bei der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft schnellstens überwinden. Das Land hätte ein großes Potential an Frauen für Wissenschaft und Forschung und verfüge über herausragende Wissenschaftlerinnen. Bei der Beteiligung von Frauen an den Professuren steht die Bundesrepublik jedoch nach wie vor innerhalb der EU auf den hintersten Rängen! Das müsse sich schnellstens ändern, mahnt Thomas. Sein Ziel ist es, bis 2005 jede fünfte Professur mit einer Frau zu besetzen und damit international aufzuholen.

Ziele des CCWS:

- deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung
- Effizienzsteigerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Verwirklichung des Gender-Mainstreaming als Grundsatz und Methode für alle Konzepte, Prozesse und Maßnahmen in Wissenschaft und Forschung.

Aufgaben und Methoden des CCWS

- Evaluation der Instrumente zur Durchsetzung der Chancengleichheit sowie Benchmarking strukturverändernder Maßnahmen
- Begleitung und Bewertung nationaler und europäischer Forschungs- und Förderprogramme mit dem Ziel der Optimierung der Forschung von, für und über Frauen
- Prüfung der Übertragbarkeit effektiver Maßnahmen und Programme zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der Mitgliedsländer der Europäischen Union
- Internetplattform und Infoservice zur gezielten Nutzung der Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie bei politischen Entscheidungen
- Ausbau und Vernetzung der Wissenschaftlerinnen-Datenbank (FemConsult), die für die Besetzung von Führungspositionen, Professuren, Gremien, Ausschüssen etc. genutzt wird
- Aufbau eines nationalen Knotenpunktes für die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und den Partnerländern in der Europäischen Union
- Information der Öffentlichkeit durch nationale und internationale Projekte, Maßnahmen, Tagungen und Kongresse

Weitere Informationen unter
http://www.ccws.de

News

FemConsult: Die Datenbank für Wissenschaftlerinnen

FemConsult ist eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich.

Sie enthält derzeit ca. 12.000 Datensätze von Wissenschaftlerinnen mit Namen, Anschriften, Fachrichtungen und Forschungsschwerpunkten sowie Beschäftigungen.

Die Datenbank FemConsult wurde 1994 mit Unterstützung des Bildungsministeriums Nordrhein-Westfalens am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund aufgebaut und seit Mitte 1998 vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bonn geführt.

Jetzt liegt die Verantwortung beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CCWS).

FemConsult soll Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Ministerien und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unterstützen. Dadurch soll der Frauenanteil bei der Besetzung von Positionen im wissenschaftlichen Bereich, aber auch bei Lehrstuhlvertretungen, Gutachtertätigkeiten oder Vorträgen erhöht werden.

Die Daten der Wissenschaftlerinnen werden aus Personalverzeichnissen der Hochschulen generiert und ständig aktualisiert. Daneben werden Wissenschaftlerinnen außeruniversitärer Forschungsinstitute und Stipendiatinnen aufgenommen.

Wie funktioniert FemConsult?

Für die Aufnahme in die Datenbank verschickt das CCWS einen Fragebogen, zu persönlichen Daten sowie zur beruflichen und wissenschaftlichen Entwicklung. Die Datensätze werden zur Nutzung an Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Ministerien, Gleichstellungsbeauftragte freigegeben. Für die Besetzung von Stellen oder Gremien, Gutachtertätigkeiten oder Vorträge schicken Hochschulen bzw. deren Gleichstellungsbeauftragte Anfragen an FemConsult. Anhand der Ergebnisse können sie dann die Wissenschaftlerinnen auffordern, sich zu bewerben.

News

Frauenstudiengänge

Nicht erst seit der Greencard-Diskussion ist klar, dass es hierzulande an wissenschaftlichen Nachwuchs mangelt. Insbesondere im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologie, aber auch in naturwissenschaftlichen und im klassischen Ingenieurwesen. Politik und Wirtschaft fördern daher nachhaltig junge Frauen, um sie für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu gewinnen. Der Frauenanteil an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen liegt derzeit bei rund 20%, im Bereich Informatik studieren im Bundesdurchschnitt gegenwärtig 10% Frauen. In diesem Zusammenhang ist herauszustellen, dass an der MUL im Wintersemester 2000/2001 30% Frauen das Informatikstudium aufgenommen. Das heißt der Frauenanteil im Studiengang Informatik liegt in Lübeck weit über den Bundesdurchschnitt. Damit ist zumindest die MUL dem Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), in fünf Jahren den Anteil der Studienanfängerinnen auf 40% zu steigern, ein großes Stück nähergekommen.
Damit dies auch bundesweit realisiert wird, will das BMBF mit Hilfe der Informationscampagne „In Zukunft mit Frauen" sowie verschiedenen Förderprogrammen Mädchen und Frauen für naturwissenschaftliche Studiengänge und technische Berufe gewinnen.
Der Erkenntnis, dass Frauen möglicherweise in naturwissenschaftlichen Fächern besser lernen, wenn sie unter sich sind, wird an vielen Orten bereits Rechnung getragen. Zwar existieren hierzulande keine Frauencolleges wie z. B. in den USA, jedoch sind in den letzten zwei Jahren an vielen Hochschulen Frauenstudiengänge eingerichtet worden. Interessanterweise haben sich zunächst ausschließlich Fachhochschulen für die Errichtung von Frauenstudiengänge eingesetzt:

FH Ostfriesland

Für Frauen mit qualifizierten Berufs- oder Hochschulabschlüssen, die nach einer Pause wieder in das Berufsleben zurückkehren möchten, bietet die Fachhochschule Ostfriesland ein „Wiedereinstiegs-Studium" an. Im Rahmen einer zweisemestrigen Weiterbildung, die vom Arbeitsamt Emden mitfinanziert wird, werden die Studentinnen in den Bereichen Informatik und Wirtschaft auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet.
Studienbeginn für den kommenden Jahrgang ist im März 2001.
Infos: Fachbereich Elektrotechnik, Tel. 04921/807-204, http://www.fho-emden.de

FH Bielefeld

Der Fachbereich Elektrotechnik der Fachhochschule Bielefeld hat eine von fünf Studienrichtungen für Frauen reserviert. Zum Wintersemester 2000/01 beginnt der dritte Jahrgang des achtsemestrigen

Studienganges „Energietechnik und -marketing“. Der neue Studienzuschnitt aus Technik, Wirtschaft, Gesellschaftswissenschaften und Sprachen soll Studienbewerberinnen ansprechen, die ihre mathematischen Fähigkeiten mit sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen verbinden wollen.
Infos: Tel. 0521/106-7257 oder 106-2330, http://www.fh-bielefeld.de/energie

FH Stralsund

Im Rahmen der Projektes „Erhöhung des Frauenanteils in technisch und technisch-wirtschaftlichen Studiengängen“ richtet die Fachhochschule Stralsund erstmals in den neuen Bundesländern einen Studiengang für Wirtschaftsingenieurinnen ein. In dem Studiengang, der zum Wintersemester 2000/01 beginnt, sind Frauen in den technischen Fächern und während der Laborpraktika unter sich. Einige Veranstaltungen wie etwa im Fach Volkswirtschaft besuchen sie jedoch gemeinsam mit ihren Kommilitonen. Die Regelstudienzeit beträgt acht Semester.
Weitere Infos: Dip.-Ing. Andrea Buchheim, Tel. 03831/456795, http://www.fh-stralsund.de

FH Kiel

An der Fachhochschule Kiel werden im neuen Studiengang „Technologiemanagement und –marketing“ Ingenieurinnen genauso wie Ingenieure für die boomenden Telekommunikationsmärkte ausgebildet. Die Studierenden erhalten während des dreisemestrigen Grundstudiums eine elektrotechnische Basisausbildung im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik sowie eine betriebswirtschaftliche Grundausstattung im Fachbereich Wirtschaft.
Für Studentinnen bietet der Fachbereich an, alle technischen Inhalte des Grundstudiums innerhalb einer Frauengruppe zu erlernen. Dazu wird die Semestergruppe in eine reine Frauengruppe sowie eine gemischt besetzte Gruppe aufgeteilt, die parallel in den gleichen Studieninhalten unterrichtet werden und auch identische Prüfungsleistungen erbringen müssen. Während des Hauptstudiums findet jedoch keine Trennung statt.
Weitere Infos: Professor Dr. Waller, Tel. 0431/5198-173, http://www.e-technik.fh-kiel.de/tmm/informationen/index.html

FH Wilhelmshaven

Im Modellversuch Wirtschaftsingenieurwesen werden rund 40 Studentinnen pro Semester ausgebildet. Das Studium ist auf acht Semester angelegt. Zu den Lehrinhalten zählen neben dem Basiswissen der Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau, Energie- und Elektrotechnik) auch volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie die Bereiche Unternehmensführung, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Marketing.
Weitere Infos: Prof. Dr. Jutta Schweizer, tel. 04421/985-456, http://www.fh-wilhelmshaven.de

FH Bremen

Die Hochschule Bremen richtet zum kommenden Wintersemester einen internationalen Frauen-Studiengang Diplom Informatik ein. Zu den Lehrinhalten des achtsemestrigen Studiums zählen neben den Inhalten der klassischen Informatik auch Schwerpunkte wie Gruppenverhalten, soziale Kompetenz und Spracherwerb. Außerdem befassen sich die Studentinnen mit Fragen der beruflichen Ethik und der wechselseitigen Beziehungen zwischen Informatik und Gesellschaft.

Das Besondere an dem praxisorientierten Studiengang ist, dass Frauen, die eine Familienpause einlegen müssen, den Unterrichtsstoff auch von zu Hause per Internet erarbeiten können. Nach dem dreisemestrigen Grundstudium studieren und arbeiten die angehenden Diplom-Informatikerinnen an einer ausländischen Hochschule und in einem in- oder ausländischen Unternehmen. Das Hauptstudium dauert fünf Semester.

Weitere Infos: Prof. Dr. Axel Viereck, Tel. 0421/5905-4102, http://www.informatikerin.hs-bremen.de

FH Hannover

Im kommenden Semester wird es an der FH Hannover erstmalig ein Maschinenbau-Grundstudium für Ingenieurstudentinnen geben. Frauen haben dann die Möglichkeit zu wählen, ob sie gemeinsam mit ihren Kommilitonen an den Lehrveranstaltungen teilnehmen wollen, oder lieber an Seminaren, die ausschließlich Studentinnen offen stehen. Laut Fachhochschule berücksichtigt das neue Studienangebot, dass Schülerinnen häufig nicht auf ihre Möglichkeiten in technischen Berufen vorbereitet werden. In Hannover sollen sie bis zum Vordiplom Selbstsicherheit im Umgang mit technischen Fragestellungen entwickeln. Studienvoraussetzungen: Fachhochschulreife sowie ein 14-wöchiges Grundpraktikum in einem Industriebetrieb.

Weitere Infos: Prof. Dr. Ing. Ulrike Bertram, tel. 0511/9296-371, http://www.fh-hannover.de

News

BRUST life
LandesInitiative FrühErkennung

Die **L**andes**I**nitiative **F**rüh**E**rkennung ist aus einem Arbeitskreis[4] hervorgegangen, der sich im Herbst 1999 unter Beteiligung des Gesundheitsministeriums, der Universitätsfrauenklinik Kiel, der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung und zahlreichen anderen Institutionen formiert hat.

Ziel dieser Initiative ist es, Aufmerksamkeit für das Thema Brustkrebs bei Frauen jeden Alters zu erreichen. Insbesondere das einfachste Mittel der Früherkennung, die Selbstuntersuchung der Brust, soll stärker in das Bewusstsein der Frauen gerückt werden. Dabei reicht es nicht aus, dem erheblichen Informationsbedarf (nur) mit Broschüren zu begegnen. Wichtig ist direkte Ansprache, fachkundige Anleitung und die Möglichkeit des Austausches mit anderen Frauen.

Für ein kommendes Modellprojekt konnte der Landfrauenverband Schleswig-Holstein als sehr kooperative und hochmotivierte Zielgruppe gewonnen werden. In Gruppen und unter ärztlicher Anleitung erlernen Frauen die Selbstuntersuchung der Brust. Silikon-Tastmodelle und ein Video (beides kann in Apotheken gekauft oder ausgeliehen werden) unterstützen den Einstieg in das systematische Abtasten der eigenen Brust. Zur Erinnerung, Ergänzung und Vertiefung ist ein "Flyer zum Film" erarbeitet worden, den jede Frau mit nach Hause nehmen kann.

Zur Dokumentation und Erfolgskontrolle werden anonymisierte Fragebögen vor Beginn und nach Ablauf des Projektes eingesetzt.

Kontaktadresse:
Landesvereinigung für Gesundheitsförderung
Dr. Elfi Rudolph
Flämische Straße 6-10, 24103 Kiel

---

[4] Der Arbeitskreis setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Dr. Cordelia Andreßen (Schleswig-Holsteinische Krebsgesellschaft, Kiel), Angelika Besch-Reese (Berufsverband der Frauenärzte Schleswig-Holstein, Kiel), Dr. Catrin Halves (Katharinen Hospiz am Park, Flensburg), Katja Kreutzer u. Sabine Steimle (Breast Care, Ethicon Endo-Surgery Europe GmbH, Norderstedt), Uta Kunze (Ärztekammer Schleswig-Holstein, Vertrauensstelle des Krebsregisters, Bad Segeberg), Dr. Elfi Rudolph (Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Schleswig-Holstein, Kiel), PD Dr. Ingrid Schreer u. Dr. Antje Große (Universitätsklinikum Kiel, Mammazentrum), Dr. Marion Scupin (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Schleswig-Holstein, Kiel), Regina Selker (Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie, Schleswig-Holstein, Kiel), Dr. Sabine Voigt (Frauenbeauftragte der Medizinischen Universität Lübeck)

Tel.: 0431/94294, Fax: 0431/94871, e-mail: lv.gesundheit@t-online.de

Brustlife freut sich über jede Spende:
unter dem Kennwort Brustlife
auf das Konto der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung
Kto.Nr.: 00 02 70 60 83
BLZ: 21 09 06 19, bei der Deutschen Apotheker- und Ärztebank.

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz

Der Bundestag hat am 7. Juli 2000 das Reformgesetz der Bundesregierung zum Erziehungsgeld beschlossen.
Das neue Gesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft und gilt für Kinder ab Geburtsjahrgang 2001 bzw. für Kinder, die ab diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommen werden.

Ein Schwerpunkt der Novelle ist die Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten von Eltern bei der Betreuung ihrer kleinen Kinder. Jungen Vätern wird durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit jetzt erstmals eine Chance eröffnet, sich an den Erziehungsaufgaben zu beteiligen. Gleichzeitig erhalten damit auch Frauen bessere Möglichkeiten, durch eine Teilzeitbeschäftigung den Kontakt zum Beruf auch während des Erziehungsurlaubs aufrecht zu erhalten. Derzeit sind Väter nur mit einem verschwindend geringen Anteil von 1,5% gegenüber 98,5% Frauen am Erziehungsurlaub beteiligt.

Nach dem Gesetz können jetzt beide Eltern den Erziehungsurlaub zu gleicher Zeit antreten und sowohl der Vater als auch die Mutter können während des Erziehungsurlaubs bis zu je 30 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen. In Betrieben mit über 15 Beschäftigten haben Eltern nun erstmals auch einen Anspruch auf Ermäßigung ihrer Arbeitszeit, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Mit der Möglichkeit, das dritte Jahr des Erziehungsurlaubs später - bis zum 8. Geburtstag des Kindes - mit Zustimmung des Arbeitgebers zu nehmen, kommt das Gesetz dem Anliegen vieler Eltern entgegen, sich z.B. gerade in der wichtigen Phase der Einschulung verstärkt um ihre Kinder kümmern zu können.

Zum Wesentlichen Inhalt des Reformgesetzes:
Unverändert bleiben die Einkommensgrenzen für die ersten 6 Lebensmonate von 100.000 DM für Eltern mit einem Kind und von 75.000 DM für Alleinerziehende mit einem Kind.

Ab dem 7. Lebensmonat des Kindes erhöht sich die Einkommensgrenze für das ungekürzte Erziehungsgeld wie folgt:

- für Eltern mit einem Kind von 29.400 DM auf 32.200 DM: +9,5%
- für Alleinerziehende mit einem Kind von 23.700 DM auf 26.400 DM: +11,4%

- Anhebung des Kinderzuschlags für jedes weitere Kind von 4.200 DM auf 4.800 DM: +14%
- sowie stufenweise weitere Anhebung auf 5.470 DM (2002) und 6.140 DM (ab 2003)

Insgesamt erhöht sich die Einkommensgrenze ab dem 7. Lebensmonat des Kindes – je nach Familiengröße und unter Berücksichtigung der stufenweisen Anhebung des Kinderzuschlags bis 2003 – um rd. 10 bis 24 Prozentpunkte. Bei einem Einkommen bis zur Einkommensgrenze wird das ungekürzte monatliche Erziehungsgeld von 600 DM bis zum 2.Geburtstag gezahlt, bei einem Einkommen oberhalb der Einkommensgrenze verringert sich das Erziehungsgeld ab dem 7.Lebensmonat stufenweise bis auf Null.

Budget–Angebot für das Erziehungsgeld
Neu eingeführt wird die Möglichkeit, den Erziehungsgeldbezug auf ein Jahr zu beschränken und damit ein höheres Erziehungsgeld von monatlich bis zu 900 DM bis zum 1. Geburtstag anstelle von monatlich bis zu 600 DM bis zum 2. Geburtstag zu erhalten. Diese Maßnahme ist ein weiterer Schritt dazu, den individuellen Lebensbedürfnissen und –situationen von Familien Rechnung zu tragen.

Begründung eines Anspruchs auf Erziehungsgeld auch für anerkannte Asylberechtigte und Flüchtlinge

Aufhebung der Regelung über die Unvereinbarkeit von Arbeitslosengeld und gleichzeitigem Erziehungsgeld
Bisher schließt das Arbeitslosengeld, unabhängig von seiner Höhe und Bemessungsgrundlage, ein gleichzeitiges Erziehungsgeld aus. Künftig gilt für Entgeltersatzleistungen einheitlich: Sie sind neben Erziehungsgeld möglich, wenn die vorausgegangene Beschäftigung 30 Wochenstunden nicht überstieg (bisher gelten 19 Stunden).

Berücksichtigung des steuerlichen Pauschbetrages für jedes behinderte Kind in der Familie
Bei der Prüfung des Anspruchs auf Erziehungsgeld wird das maßgebliche Einkommen der Familie berechnet. Nach dem geltenden Recht wird ein steuerlicher Pauschbetrag wegen Behinderung abgezogen, wenn ein anderes Kind in der Familie behindert ist. Nicht berücksichtigt wurde die Behinderung des Kindes, für das die Eltern Erziehungsgeld beantragten. Das neue Gesetz beseitigt diese Benachteiligung.

Verbesserungen und Änderungen beim Erziehungsurlaub (künftig Elternzeit)
1. Gemeinsamer Elternurlaub
Es wird ein Angebot zum ganz oder zeitweise gemeinsamen Elternurlaub eingeführt (bisher war nur Abwechslung der Eltern möglich), ohne dass sich damit der bis zu 3jährige Erziehungsurlaub für ein

Kind verlängert. Die Eltern können, wenn sie wollen, den Elternurlaub vom 1. Tag bis zum 3. Geburtstag des Kindes gemeinsam nutzen.

2. Flexibles drittes Jahr

Mit Zustimmung des Arbeitsgebers ist eine Übertragung von einem Jahr Erziehungsurlaub auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes, zum Beispiel während des 1.Schuljahres möglich (bisher nicht vorgesehen).

3. Neue Anmeldefristen

Die Anmeldefrist für den Erziehungsurlaub wird von 4 auf 6 Wochen für den Erziehungsurlaub nach der Mutterschutzfrist und in anderen Fällen auf 8 Wochen verlängert. Damit wird organisatorischen Schwierigkeiten insbesondere von mittelständischen Arbeitgebern bei der Suche nach Ersatzkräften Rechnung getragen.

4. Erweiterung der zulässigen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs

Die zulässige Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs wird von bisher 19 auf 30 Wochenstunden erweitert. Beim gemeinsamen Elternurlaub sind zusammen 60 Stunden möglich (30 + 30). damit lässt sich das Familieneinkommen wesentlich besser als bisher auch im Erziehungsurlaub sichern. Sowohl Vater als auch Mutter sind nicht mehr gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können trotzdem die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

5. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Es wird ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im Erziehungsurlaub im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden eingeführt. Der Anspruch gilt in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.
Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht dann nicht, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Das neue Gesetz begründet weiter einen Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit nach Ende des Erziehungsurlaubs.

Zu schade, um Links liegen zu lassen
Interessante Internet-Adressen für Frauen

Berufsverbände/Netzwerke
http://www.dibev.de
Deutscher Ingenieurinnenbund e. V.

http://www.zfw.de/dgf/
Deutsches Gründerinnenforum e. V.

http://www.vdu.de
Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.

http://www.bfbm.de
Bundesverband für die Frau im freien Beruf und Management

http://www.womans.de
Netzwerk für Geschäftsfrauen, Angestellte und Frauen
in Führungspositionen mit mehr als 2.000 Kundinnen

http://www.djb.de
Deutscher Juristinnenbund

http://www.journalistinnen.de
Deutscher Journalistinnenbund

http://www.woman.de/connecta/coindex.htm
"Connecta" - Das Frauennetzwerk e. V.

Europa
http://www.newsroom.de/eu-kommission/index.htm
(Link: Dialog Europa)
Aktuelle Nachrichten aus Europa zur Frauenpolitik vom Europäischen Netzwerk für Journalistinnen "Dialog Europa"

http://www.europa.eu.int/comm/dg10/women/index_de.html
Newsletter der EU-Kommission "Informationen für die Frau"

http://www.europa.eu.int/comm/dg05/equ_opp/index_de.html
Gleichstellungspolitik der Generaldirektion 5 "Beschäftigung,
Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten"

http://www.europa.eu.int/comm/sg/daphne/en/index.htm
DAPHNE - Programm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

http://www.curia.eu.int
Europäischer Gerichtshof

http://www.europarl.eu.int/
Europäisches Parlament

http://www.db-decision.de oder http://www.fczb.de
Die Europäische Datenbank "Frauen in Führungspositionen" bietet Informationen über Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Europa vom Frauen Computer Zentrum Berlin

http://www.evicarts.org/women/
Europäischer Vergleich von Frauen in Kultur- und Medienberufen

http://www.eaf-berlin.de
Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Projektbüro: TU Berlin

http://www.womenlobby.org/
Europäische Frauenlobby - Dachverband der europäischen Frauen-organisationen

http://www.195.109.137.2/ewl/talentbank.nsf
European Women´s Talent Bank, auf der Homepage der Europäischen Frauenlobby

Familienverbände
http://www.familienplanung.de
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Abteilung Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung

http://www.paritaet.org/vamv/
Verband allein Erziehender Mütter und Väter

http://www.profamilia.de
Pro Familia - Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung

Frauenarchive und Bibliotheken
http://www.frauenmediaturm.de
FrauenMediaTurm in Köln

http://www.uni-kassel.de/frau-bib
Archiv der Deutschen Frauenbewegung in Kassel

Frau und Beruf
http://www.total-e-quality-de/verein.htm
Der Verein Total E-Quality geht auf eine Initiative der Wirtschaft zurück und hat seit seiner Gründung 1994 bisher sieben Mal Prädikate an frauenfreundliche Unternehmen vergeben.

http://www.frauenfinanzseite.de/index.shtml
Informationen für Frauen zu den Themen Karriere, Finanzen, Börse

Frauen und Bildung und Wissenschaft
http://www.bukof.de oder http://www.uni-bonn.de/frauenbeauftragte/bukof.html
Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

http://www.uni-marburg.de/~fempolta
Feministischer Politikwissenschaftlerinnentag

http://www.vifu.de
Virtuelle Internationale Frauenuniversität

http://www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de
Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V. - unabhängiger Interessenverband von Akademikerinnen

http://www.blk-bonn.de/foerderung_von_frauen.htm
Frauenförderung bei der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

http:// www.bremen.de/info/belladonna/index.html
Belladonna - Kultur-, Kommunikations- und Bildungszentrum für Frauen in Bremen

http://ffbiz.de
Frauenforschungs-, bildungs- und informationszentrum, Berlin

http://www.gleichstellungs-fh-bw.fh-nuertingen.de/htm/2_fh_professur/200_index.htm
Karrieretipps für Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen

http://www.lizzynet.de
Kommunikations-, Lern- und Informationsplattform für Mädchen vom Verein "Schulen ans Netz"

http://www.LeaNet.de
Service, Informationen, Treffpunkt und Arbeitsnetzwerk für Lehrerinnen vom Verein "Schulen ans Netz". LeaNet wird finanziert aus Mitteln des BMBF

Frauen- und Geschlechterforschung
http://www.uni-koeln.de/phil-fak/englisch/datenbank/index.htm
"Gender Inn" - Datenbank zur Frauen- und Geschlechterforschung

http://www.uni-bielefeld.de/IFF/
IFF - Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum

http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fraueninfonetz/forsch/iud/dat/datenb.htm
Datenbanken zu den Themen Frauenforschung, feministische Forschung und Genderforschung

http://www.ifg-frauenforschung.de/
Institut Frau und Gesellschaft GmbH in Hannover

http://www.rz.uni-frankfurt.de/~wischerm/
"Feministische Studien" - Zeitschrift zur Gender- und Frauenforschung

http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/
(Link: Veröffentlichungen)
"Frauen-Prisma" - Wissenschaftliche Beiträge zur Frauenforschung

http://www.woman.de/frauimnetz/witwe.html
Schwarze Witwe - Autonome Frauenforschungsstelle in Münster e. V.

Frauen und Gesundheit
http://www.wiralle.de
Kölner Verein "Wir alle - Frauen gegen Brustkrebs"

http://www.gesundheit-fuer-frauen.de/
Informationsdienst zum Thema "Frauen und Gesundheit"

http://www.ifg-frauenforschung.de/whnet/index.htm
Europäisches Netzwerk Frauengesundheit

http://www.womens-health.com
Themen zu Frauengesundheit (engl.)

http://www.medizin-forum.de/selbsthilfe/frauenzentrum
Dachverband der Frauengesundheitszentren in Deutschland e. V.

Frauen in Gewerkschaften
http://www.dgb.de/kontakte/frauen.htm
Deutscher Gewerkschaftsbund

http://www.gew.de/www/aktuell/suche/frauen.htm
Bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaften gibt es keine spezifische Frauenseite. Wenn Sie bei Suche das Stichwort "Frauen" eingeben, erhalten Sie jedoch eine Liste mit Frauenthemen

http://www.igmetall.de/frauen/index.html
IG Metall

http://www.oetv.de/framesets/kt_fs_frau.htm
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

http://www.dag.de/frauen
Deutsche Angestelltengewerkschaft

Frauen in Parteien
http://www.spd.de/asf/
SPD

http://www.gruene.de/durch/frau/1info.htm
Bündnis 90/Die Grünen

http://www.cdu/frauen-union/
CDU

Frauenpresse und News
http://www.frauennews.de
eZine für Frauen: Nachrichten und Informationen aus aller Welt

http://www.europeanwoman.net/
eZine für Frauen mit kostenlosen Webdiensten

http://www.wdr.de./tv/kultur/frau-tv/
Frau-TV: WDR-Sendung für Frauen

http://www.zickenpost.de

Intenetzeitung für Mädchen (und Jungen)

http://www.womanticker.de
Medienagentur für Frauen mit aktuellen Nachrichten und Informationen

http://www.polwiss.fu-berlin.de/osi/projekte/fempol/
"Femina Politica" - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft

http://www.rz.uni-frankfurt.de/~wischerm/
"Feministische Studien" - Zeitschrift zur Gender- und Frauenforschung

http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/
(Link: Veröffentlichungen)
"Frauen-Prisma" - Wissenschaftliche Beiträge zur Frauenforschung

http://www.lespress.de
"lespress" - Lesbenzeitung

http://www.frauennetz.de
Online-Magazin für Frauen mit breit gefächertem Themenspektrum

http://www.frauenlinks.de
Frauenspezifische Themen

http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fraueninfonetz/index.html
Mailingliste des Fraueninfonetzes

http://www.zweiwochendienst.de
Informationsdienste zu den Themen "Frauen und Politik" sowie
"Bildung, Wissenschaft, Kulturpolitik"

Frauen und Technik
http://www.tal.cs.tu-berlin.de/finut
Verein Frauen in Naturwissenschaften und Technik

http://www.lovelace.fh-bielefeld.de
Koordinierungsstelle der Initiative "Frauen geben Technik neue Impulse"

http://www.frauen-technik-impulse.de
Kompetenzzentrum "Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie"
an der FH Bielefeld. Träger ist der Verein "Frauen geben Technik neue Impulse"

http://www.shu.ac.uk/witec
WITEC - European Network for Women in Science, Engineering und Technology

http://www.gdch.de/frauen/index.htm
Arbeitskreis Chancengleichheit in der Gesellschaft Deutscher ChemikerInnen

http://www.informatikerin.hs-bremen.de
Internationaler Frauenstudiengang Informatik an der Uni Bremen

http://www.life-online.de
Life e.V. - Frauen entwickeln Ökotechnik, Berlin

Frauen gründen Unternehmen
http://www.gruenderinnen.de
Internetkurse für Existenzgründerinnen

http://www.frau-und-beruf-nrw.de
Beratung für Existenzgründerinnen durch die 50 Beratungsstellen
"Frau und Beruf" in NRW

http://www.change-online.de
Bundesweite Börse zu Unternehmensnachfolgen, unterstützt vom Bundesfrauenministerium

http://www.u-netz.de
Virtuelles Unternehmerinnenforum mit Datenbank (Informationen zu 966 Frauenunternehmen), Firmenportraits, Kooperationsbörse, Unternehmerinnen-Netzwerk -
entstanden aus den Unternehmerinnentagen Ruhrgebiet

http://www.pepperpoint.net
Dienstleistungspool von Unternehmerinnen in Berlin und Brandenburg sowie Kompetenzzentrum für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen

http://www.gruenderinnen.de
Internetkurse für Existenzgründerinnen

http://www.weiberwirtschaft.de
Größtes Gründerinnenzentrum der Bundesrepublik in Berlin

http://www.zfw.de/dgf/
Deutsches Gründerinnenforum e.V.

http://www.vdu.de
Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.

http://www.diespinnen.de
Die Regionalstelle "Frau und Beruf" in Essen bietet Beratungen für Existenzgründerinnen an

Gewalt gegen Frauen
http://www.terre-des-femmes.de
Menschenrechtsorganisation

http://www.solwodi.de
Frauenverein, der gegen Sextourismus, Menschenhandel und Gewalt in der Ehe kämpft.
Vorsitzende und Gründerin: Schwester Dr. Lea Ackermann

http://www.qweb.krinnoforum.se/trafficking/
Menschenrechtsorganisation, die sich gegen Frauenhandel wendet (auf englisch)

http://paritaet.org/frauen/
Frauenhauskoordinierungsstellte - Der Paritätische Gesamtverband e.V.

http://www.frauennotrufe.de
Kooperations- und Interventionsprojekt Notruf und Beratung, Kiel

Institutionen, Organisationen und Verbände
http://www.dji.de/abt4/default.htm
Deutsches Jugendinstitut, Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitik

http://www.kfd.de
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands

http://www.medicamondiale.org/
Hilfe und Therapie für kriegstraumatisierte Frauen in Bosnien-Herzegowina und im Kosovo

http://www.frauenrat.de
Deutscher Frauenrat - Dachverband der Frauenorganisationen und-gruppen in Deutschland

http://www.kas.de/wir/arbeitsbereiche/frauenpolitik/frauen_frameset.html
Frauenabteilung der Konrad-Adenauer-Stiftung

Internet-Branchenbücher für Frauen
http://www.fibb.de
Frauen-Internet-Branchenbuch mit bisher 64 Rubriken zu frauengeführten Unternehmen, freiberuflichen Frauen sowie Frauengruppen und -organisationen

http://www.powercat.de
Internet-Service, Frauen Suchmaschine und Aufbau eines Frauen-Branchenbuches

Suchmaschine zu Frauenthemen
http://www.woman.de/suche/index/.html

Internet/Multimedia
http://www.w4w.net
Provider von Frauen für Frauen

http://www.diemedia.de
Frauen Informationen Online
http://www.frauen-computer-schulen.de
Liste der Frauen-Computer-Schulen und Frauen-Technik-Zentren in Deutschland und Österreich

http://www.woman.de
"Woman only Mail and News" - Computervernetzung und Kommunikation für Frauen e.V.

http://www.frauen-ans-netz.de/
Initiative der Telekom, der Zeitschrift Brigitte, dem BMBF, der Bundesanstalt für Arbeit, Frauen geben Technik neue Impulse e.V., Frauen-Computer-Schulen und Frauen-Technik-Zentren

http://www.informatik.fh.luebeck.de/Multimedia/MultimediaAnHochschulen/
Informationen zu dem Forschungsprojekt "Multimedia an Hochschulen für Frauen"

http://www.klick.link-m.de
Surf-Tipps und Informationen für Internet-Einsteigerinnen

http://www.frauenweb.at
Internetserver von Frauen für Frauen an der TU Wien

http://www.initiativeD21.de/content/ag4.pdf
Bericht der Arbeitsgruppe "Frauen und IT" der Initiative D21

http://www.gruenderinnen.de
Internetkurse für Existenzgründerinnen

http://www.internetfrauen.w4w.net/
Hamburger Fraueninitiativen im Internet mit interessanten Links und Themen aus dem gesamten Bundesgebiet

http://www.webgrrls.de
Netzwerk für Frauen in den neuen Medien / Mailinglisten für private und geschäftliche Informationen

http://www.ceiberweiber.com/home.htm
Die CeiberWeiber (EU-Projekt im Rahmen der Initiative NOW in Österreich) verknüpfen neue Informationstechnologien mit Frauenpolitik und Bildungsarbeit, Aufbau eines europäischen Mentorinnen-Netzwerkes

Mentoring
http://www.eaf-berlin.de/PWLST.html
Internationales Mentoring-Programm "Preparing Women to Lead" zur Förderung von weiblichen Führungskräften

http://www.dji.de/4_mentoringfrauen/default.htm
Mentoring für Frauen: Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen, Deutsches Jugendinstitut, Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitk

http://www.uni-koblenz.de/%7ealp/index.html
Ada-Lovelace-Projekt an der Universität Koblenz-Landau: Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften

Vereinte Nationen
http://www.un.org/womanwatch/index.html
UN Internet Gateway on the Advancement and Empowerment of Women

http://www.unicef.de
UNICEF - Kinderhilfswerk der vereinten Nationen

Impressum:

Herausgeberin:

Die Frauenbeauftragte
Medizinische Universität zu Lübeck
Ratzbeurger Allee 160
23538 Lübeck
e-mail: voigts@medinf.mu-luebeck.de

Druck: MUL