

Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin

Federführender Fachbereich Frauenbüro/Gleichstellungsstelle	Drucksachen-Nr. 531/2002
<input checked="" type="checkbox"/> Öffentlich	
<input type="checkbox"/> Nicht öffentlich	
Mitteilungsvorlage	
für ▼	Sitzungsdatum
Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann	05.09.02

Tagesordnungspunkt 14

Frauenpolitische Informationen

Inhalt der Mitteilung

Mit den nachfolgenden Presseartikeln möchte das Frauenbüro die Ausschussmitglieder über aktuelle politische Entwicklungen informieren.

Familienpolitik – Frauenpolitik

Die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG) hat das Jahr 2002 unter das Schwerpunktthema „Aktionen für eine moderne Familienpolitik“ gestellt. Unter dem Motto „Knoten durchschlagen!“ möchten sie „in der gerade in allen Bereichen stattfindenden Debatte um die zukünftige Politik mit und für Familien feministische Akzente setzen“. „Die Familienpolitik ist nicht primär Frauenpolitik. Aber die Familienpolitik ist auch Frauenpolitik. Und sie hat nach wie vor für Frauen eine besondere Bedeutung. Deshalb fordern wir statt kleiner Reförmchen eine grund-legende Reform der Familienpolitik“, erklärten die Sprecherinnen der LAG in Kiel. Insbesondere gehe es „um die Anerkennung von Infrastruktur vor Ort für die Familien und eine durchgreifende Veränderung der Arbeitswelt für Frauen.“ Am 15. Mai, dem „Tag der Familie“, fand in Rendsburg eine gemeinsam von der LAG und dem Landesfrauenministerium organisierte Tagung zum Thema „Wie machen es denn die anderen? Familienpolitik und Gleichstellung im internationalen Vergleich“ statt. Dabei wurde u.a. erörtert, wie es komme, dass Schweden, Dänemark und Frankreich „sowohl die europaweit höchsten Geburtenraten aufweisen und gleichzeitig Spitzenreiter bei der Mütter- und Frauenerwerbstätigkeit“ seien, während Deutschland „in beiden Bereichen zu den Schlusslichtern“ gehöre. (fpd 13.05.02)

Europäischen Strukturfond nutzen

Mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin hat das Bundesfrauenministerium am 18.04.02 ein Modellprojekt „Gender Mainstreaming in Förderprojekten des Europäischen Strukturfonds (ESF)“

gestartet. Die Seminarreihe soll Teilnehmerinnen, die über die Vergabe von ESF-Mittel entscheiden oder mit ESF-Mitteln geförderte Projekte konzipieren und durchführen, für die Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes sensibilisieren und qualifizieren. Zum Abschluss des Projekts soll ein „Leitfaden mit gelungenen Beispielen für Gender-Trainings“ entstehen. Die Bundesregierung messe der Verwirklichung von GM „in allen Politikbereichen große Bedeutung zu“, versicherte Frauen-Staatssekretär Peter Haupt. Vom Finanzvolumen des ESF in Höhe von 60 Mrd. Euro über 6 Jahre ständen 4 Mrd. Euro „für spezifische Frauenfördermaßnahmen zur Verfügung“. Bei konsequenter Beachtung eines geschlechtersensiblen Ansatzes könne „viel für die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen von Frauen in Europa und auch in Deutschland getan werden“. Weitere Informationen zum Projekt können abgerufen werden unter www.spisg.com/gender. (fpd 13.05.02)

Lage der älteren Generation

„Gegenwärtig sind in Deutschland rd. 2,9 Mio Menschen 80 Jahre oder älter, in 50 Jahren 8 Mio, das entspricht gut 11 % der Bevölkerung. Hochaltrigkeit ist dabei überwiegend weiblich. Drei Viertel der über 85jährigen sind Frauen“. Diese zentrale Aussage macht der 4. Bericht zur Lage der älteren Generation („Altenbericht“), den die Bundesregierung am 17.04.02 vorgelegt hat. Das „Anliegen der Sachverständigen, Menschen im hohem Alter möglichst weitgehende Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und Würde zu bewahren“, werde nachhaltig unterstützt, versicherte Bundessenienministerin Christine Bergmann. (fpd 13.05.02)

Bewohnerinnen von europäischen Altenheimen sind unterernährt und leiden an Austrocknung. Zu diesem Ergebnis kam Ende letzten Jahres eine Experten-Tagung des Europarats. Der UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte kritisierte besonders scharf Deutschland. Dort sind 85 % der Menschen in Pflegeheimen dieser Behandlung ausgesetzt. Zudem werden sie zu oft bei Unruhe mit Psychopharmaka ruhig gestellt. Einem weiteren Bericht, den das Münchener „Forum zur Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen in Deutschland“ für den UN-Ausschuss erstellte, sterben ca. 10.000 Menschen aufgrund der Pflege-Missstände in Heimen frühzeitig. (*Wir Frauen* 1/02)

Im Zusammenhang mit der Novellierung des Landespflegegesetzes ist eine Enquete-Kommission „Zukunft der Pflege in NRW“ gebildet worden.

Flexible Arbeitszeiten: Rollenteilung oder Gleichstellung?

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten begünstigt nach Ansicht von Betriebsrätinnen eher die klassische Rollenteilung als die Gleichstellung der Geschlechter. Auf eine Umfrage „Was bedeuten flexible Arbeitszeiten für Frauen?“ kam das IG-Metall-Organ „IGM-direkt“ zu dem Resümee: „Männer machen Überstunden, Frauen kümmern sich um die Familie. Gleitzeit und Langzeitkonten begünstigen diese klassische Arbeitsteilung.“ „Ich beobachte einen eindeutigen Trend, dass Männer länger arbeiten als Frauen. Sie nehmen immer seltener Freizeit für Über- und Gleitzeitstunden lassen sich häufiger Geld auszahlen“, so eine Betriebsrätin aus Kiel. Eine Kollegin aus Ratingen berichtet: „Teilzeit und Elternurlaub werden fast nur von Frauen genutzt. Offensichtlich halten sie sich nach wie vor für die Erziehung prädestiniert und kommen gar nicht auf die Idee, ihre Partner mehr einzuspannen.“ „Frauen sind auf Flexi schlecht zu sprechen“, so eine Betriebsrätin aus Eningen. Einen Ausweg sieht sie nur in „Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich, damit Männer und Frauen gemeinsam ihr Leben besser gestalten können.“ Trotz gegenläufiger Rechtsentwicklung beobachtet eine Betriebsrätin aus Schwalbach die Tendenz: „Diese Einstellung von Anno Tobak, dass Männer arbeiten und Frauen sich um die Kinder kümmern, nimmt wieder zu.“ Die IG Metall zieht aus diesen Rückmeldungen eine Bilanz, die „wenig Anlass zu Optimismus“ biete:

- Von Arbeitszeiten, die Männer und Frauen gleichmäßig entlasten, besseren Betreuungseinrichtungen oder Ganztagschulen „kaum eine Spur“.
- Neu ist die Tatsache, dass Frauen wenig oder gar nicht aufbegehren und diese Zustände „weitgehend still hinnehmen“.

- Um Familienlasten gerechter zu teilen, halten viele Frauen am langfristigen Ziel der Arbeitszeitverkürzung (35-Stunden-Woche) fest.
- Allerdings sehen sie zur Zeit „keine Chance, diesen Plan zu verwirklichen“.
- Für Arbeitszeitguthaben soll eine Höchstgrenze festgesetzt, Überstunden sollen ausschließlich in Freizeit abgegolten werden. Die Gewerkschaft dazu wörtlich: „Langzeitkonten – so fürchten viele IG-Metall-Frauen – sind nur auf den ersten Blick ein arbeitszeitpolitischer Gewinn. Denn tatsächlich begünstigen sie den Trend, dass Männer zunehmend länger arbeiten und damit die Arbeitszeiten von Männern und Frauen weiter auseinanderdriften.“

(fpd 02.04.02)

Einkommenssituation von Frauen und Männern

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat Fortschritte gemacht. Frauen haben bei Qualifikation und Bildung aufgeholt und ihre berufliche Position verbessert. Doch auf dem Arbeitsmarkt liegen Frauen und Männer bis heute in vielen Bereichen noch nicht gleichauf.“ Dies ist in Kurzfassung die Quintessenz eines „Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“, den die Bundesregierung beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben hat. Der Bericht informiert auf 235 Seiten detailliert über die Entwicklung und analysiert deren Ursachen. „Bisherige Berichte der Bundesregierung beschränkten sich auf die Analyse der so genannten Leichtlohngruppen und blendeten die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes, ihre Ursachen und Auswirkungen weitgehend aus“, betonte das Bundesfrauenministerium. *(fpd 13.05.02)*

Frauenerwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat dem Bericht zufolge „deutlich zugenommen“, allerdings ist das „Arbeitszeitvolumen der Frauen insgesamt jedoch gesunken“, weil Frauen „in steigendem Maße in Teilzeit beschäftigt“ sind. Ihre Teilzeitquote beträgt im Westen 42 %, im Osten 23 %, die der Männer liegt „unter 5 %“. Im Westen waren im Jahr 2000 „nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig“, nämlich 20,3 % der Männer, aber nur 10,5 % der Frauen; im Osten lagen die Anteile auf niedrigerem Niveau wesentlich dichter beieinander: 14,4 % der Männer und 12 % der Frauen. *(fpd 13.05.02)*

Einkommensungleichheit

Das Durchschnittseinkommen von Frauen mit Vollzeitbeschäftigung lag 1997 im Westen bei knapp 75 % und im Osten bei knapp 94 % des Jahresbruttoeinkommens eines Mannes. Der Einkommensabstand verringerte sich im Westen „innerhalb von 20 Jahren um lediglich 2,8 %punkte, im Osten in den 90er Jahren um 1,9 %punkte, meldet der Bericht. Die „Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten“ gründe „u.a. darin, dass bestimmte Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen nicht oder gering bewertet werden“. Außerdem würden „Anforderungsmerkmale diskriminierend ausgelegt und verschiedene Maßstäbe bei der Bewertung vergleichbarer Arbeit von Frauen und Männern angelegt.“ *(fpd 13.05.02)*

Opferschutz

Das Bundesverfassungsgericht hat am 20.03.02 die sogenannte „Vermögensstrafe“ nach § 43a StGB, die im Bereich organisierter Kriminalität – insbesondere Frauen- und Drogenhandel – zusätzlich zur Freiheitsstrafe verhängt werden konnte, für grundgesetzwidrig und damit nichtig erklärt. Die Vermögensstrafe, deren Höhe sich nicht nach der Schuld, sondern dem Vermögen des Täters bemisst, ist eine Strafe und kein „Instrument der Gewinnabschöpfung“, so das Gericht. Insoweit sei sie mit dem „Bestimmtheitsgebot“ der Verfassung unvereinbar. Obwohl das Urteil keine direkten Auswirkungen auf die Strafrechtsvorschriften zum Verfall und zur Abschöpfung illegal erworbenen Vermögens hat, weil hiermit rechtlich keine „Bestrafung“, sondern eine „Wegnahme“ erfolgt, dürfte die BverfG-Entscheidung die Intention der Frauenministerinnen

nicht erleichtern, gegen Widerstand aus der Justiz Gelder aus dem Frauenhandel für den Opferschutz einzusetzen.

(fpd 12.04.02)

Auch Mobbing ist Gewalt

Eine „Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane“ ist in neuer Fassung seit Jahresbeginn bei der Stadtverwaltung München in Kraft. Sie wurde zwischen Oberbürgermeister Christian Ude und der Gesamtpersonalratsvorsitzenden Angelica Hagenstein vereinbart und bezieht in der Neufassung auch die städtische Gleichstellungsstelle für Frauen ein. Die Vereinbarung bezieht auch sexuelle Übergriffe sowie Konflikte ein, die nicht eindeutig Mobbing sind.

In Nordrhein-Westfalen können sich von Mobbing Betroffene unter der Telefon-Nr. 0180-31.00.113 (Mo bis Do 17 – 20 Uhr) Rat und Hilfe bei ihrem persönlichem Mobbing-Problem holen. Bisher war eine individuelle Einzelberatung nicht möglich. Nach Mitteilung von NRW-Sozialminister Harald Schartau leiden in Deutschland schätzungsweise „21,6 Millionen Menschen unter Mobbing am Arbeitsplatz“. *(fpd 13.05.02)*

Gleichstellung von Frauen im Sport

„Ziel ist der weitere Ausbau einer modernen Sportkultur unter Berücksichtigung weiblicher und männlicher Sportinteressen. Dabei soll nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming gearbeitet werden, das die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Bereichen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen zum Ziel hat.“ Dies ist nach Mitteilung des Deutschen Sportbundes die Zielstellung des „Berliner Memorandums“, das auf der Europäischen Frauensportkonferenz in Berlin verabschiedet worden ist. Christa Thiel, Vorsitzende des DSB-Bundesausschusses „Frauen und Sport“, räumte ein, dass im Sport „vielfach noch männliche Wert-, Orientierungs- und Handlungsmuster“ dominieren, betonte aber, dass mit der „Verbesserung der gesellschaftlichen Bedingungen“ die Sportaktivität und die Mitwirkung von Frauen „auf allen Ebenen zunimmt.“ Es gebe „erfolgsversprechende Wege zur Gleichberechtigung und Gleichstellung“. Das „Berliner Memorandum“ fordert u.a., dass „versteckte Ungleichbehandlungen zwischen den Geschlechtern identifiziert und auch benannt werden“ sowie sichergestellt wird, „dass geschlechterbezogene Statistiken, z.B. zur Nutzung von Sportstätten, erstellt werden und als Handlungsgrundlage zur Anwendung kommen“. Ferner müssten alle Gremien „aus Geschlechterperspektive ausgewogen“ besetzt werden. *(fpd 31.05.02)*

„Familienwahlrecht“

Die alljährlich wiederbelebte, bisher jedoch ergebnislos gebliebene Diskussion um die Einführung eines „Familienwahlrechts“, bei dem Mütter und Väter für jedes Kind eine zusätzliche Stimme erhalten sollen, um den Einfluss von Familien auf die Politik zu erhöhen, ist auch 2002 angelaufen. Initiatoren waren in diesem Jahr Spitzenvertreter der evangelischen und katholischen Kirche. Ihnen folgte der Ehrenvorsitzende der CDU-Sozialausschüsse, Rainer Eppelmann MdB; er forderte „ein allgemeines Wahlrecht von Geburt an, das von den Eltern wahrgenommen werden soll“. Die stellv. SPD-Vorsitzende Renate Schmidt forderte dies zwar nicht dezidiert, sie äußerte aber Sympathie für ein Familienwahlrecht und plädierte für eine „breite Diskussion“ über dieses Thema. Der stellv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Ludwig Stiegler, lehnte ein Familienwahlrecht jedoch als „höchst fragwürdig“ ab. Wenn die einen Eltern das „familienpolitische Heil rückwärts“ suchten, die anderen sich anders entscheiden würden, ergäbe dies zwar ein „Mehrstimmrecht, aber keine Richtung“. Wichtiger sei das „gesellschaftliche Bewusstsein“. *(fpd 17.06.02)*

Schlechte Bezahlung für Frauen

Mit den Ursachen für die schlechtere Entlohnung von Frauenarbeit hat sich in Berlin eine internationale Konferenz „Equal Pay“ befasst. Zu der Tagung war vom Bundesfrauenministerium, den Partnerländern Niederlande, Österreich und Irland, dem DGB, der Gewerkschaft ver.di und der EU-Kommission eingeladen worden. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass Frauen „in den

letzten Jahren bei Qualifikation und Bildung deutlich aufgeholt und die Männer in vielen Bereichen bereits überrundet“ hätten. Dennoch klafften „insgesamt im Erwerbsleben ihre Qualifikationen und ihre tatsächlichen Einkommen und Berufsaussichten noch auseinander“. Wörtlich wurde bilanziert: „Frauen verdienen noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit seit langem rechtlich verankert ist.“ In Deutschland erreichen im Westen abhängig beschäftigte Frauen durchschnittlich knapp 75 % des Jahres-einkommens eines Mannes, im Osten knapp 94 %. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Erwerbsphase „werden im Alter fortgeschrieben“. Die eigen-ständigen Altersrenten liegen in Ostdeutschland bei ca. 60 %, im Westen bei knapp 50 % der Männerrenten, wurde betont. Die Angaben basieren auf dem „Regierungsbericht über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“, der kürzlich vorgelegt wurde. Auf der Konferenz „Equal Pay“ wurden seitens des Bundesfrauenministeriums folgende Einzelheiten besonders herausgestellt:

- Zu Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern tragen traditionelle Geschlechterrollen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und das Berufswahlverhalten von Frauen bei, ferner betriebliche Arbeitsabläufe und das Einstellungsverhalten.
- Während Frauen vor allem in typischen Frauenbranchen (Hotel, Gaststätten, Bekleidung, Nahrung) mit geringen Verdienstmöglichkeiten arbeiten, sind Männer in der Regel in gut bezahlten Männerbranchen (Chemie, Bau, Druck) tätig.
- Die Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten gründet u.a. darin, dass bestimmte Anforderungen an Frauenarbeitsplätze (z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal) nicht oder gering bewertet werden, im Gegensatz zu Kriterien bei männerdominierten Tätigkeiten (Muskelkraft)
- Um das Prinzip der Entgeltgleichheit wirksam voran zu treiben, haben die EU und die Bundesregierung die „Entgeltgleichheit“ zu einem Schwerpunktthema für das Jahr 2002 gemacht.
- Es soll geprüft werden, ob Modelle der Arbeitsbewertung aus anderen Ländern (Niederlande, Schweden, Finnland) in Deutschland übernommen und Initiativen für ein gemeinsames Vorgehen von Tarif- Betriebsparteien für Entgeltgleichheit werden können.

(fpd 01.07.02)

EU-Gleichbehandlungsrichtlinie

Die „Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf“ ist vom Ministerrat der EU und vom Europäischen Parlament (EP) formell verabschiedet worden. Zuvor war in einem Vermittlungsverfahren ein Kompromiss zwischen Ministerrat und EP erzielt worden. Die Änderungsrichtlinie komplettiert die bereits bestehenden Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU. Sie enthält die Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Daneben verdeutlicht sie den Anwendungsbereich für mögliche Ausnahmeregelungen und unterstreicht die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Förderung des Gleichstellungsgrundsatzes. Vom zuständigen Bundesarbeitsministerium wurde mitgeteilt: „Die Änderungsrichtlinie präzisiert und aktualisiert die bereits seit 1976 bestehende Gleichbehandlungsrichtlinie. Nun können wir die in den letzten Jahrzehnten erreichten Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gezielter vorantreiben. Die Änderungsrichtlinie soll in der nächsten Legislaturperiode zusammen mit der Richtlinie 2000/78/EG (Allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und den arbeitsrechtlichen Inhalten der Richtlinie 2000/43/EG (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft) in nationales Recht umgesetzt werden.“ *(fpd 01.07.02)*

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat die Verabschiedung der Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG der EU begrüßt und die Überzeugung bekundet, die neuen Bestimmungen würden dem Gleichbehandlungsgrundsatz „zur besseren Durchsetzung verhelfen“. Besonders begrüßt wurde die Umsetzung eines Anliegens des djb, „dass auch Belästigungen, insbesondere sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, unzulässige Diskriminierungen darstellen“. Ebenfalls positiv zu bewerten seien „die neuen Regelungen zum Mutterschutz, die die Richtlinie zum Mutterschutz sinnvoll ergänzen, Diskriminierungen aufgrund Schwangerschaft oder Mutterschaft ausdrücklich untersagen und einen Vaterschaftsurlaub ermöglichen“. In der Stellungnahme des djb heißt es wörtlich: „Mit der neuen Richtlinie wird zudem der Rechtsschutz für Personen, die Opfer von Diskriminierungen geworden sind, deutlich verbessert. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, eine Entschädigung vorzusehen, und sieht ein Klagerecht für Verbände und Organisationen vor. Für den djb ist ebenfalls von Bedeutung, dass nunmehr neben dem Dialog der Sozialpartner auch die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen ausdrücklich erwähnt wird. Der djb weist darauf hin, dass die Richtlinie den Mitgliedsstaaten ausdrücklich die Befugnis einräumt, in ihrer Antidiskriminierungspolitik und bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern über die Vorgaben der Richtlinie hinauszugehen, dass die Richtlinie dagegen nicht als Argument für eine Absenkung des Schutzniveaus in den Mitgliedsstaaten herangezogen werden kann.“ (fpd 01.07.02)

Mobbing – höheres Risiko für Frauen

„Mobbing ist kein Randphänomen der Arbeitswelt. Aktuell sind in Deutschland 2,7 %, also über 800.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Mobbing betroffen“. Dies belegt der erstmals von der Bundesregierung vorgelegte „Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland“. Es heißt darin: „Mit der Mobbingquote von 2,7 % liegt Deutschland im Mittelfeld der europäischen Staaten. Die Quote zeigt das Verhältnis der Gemobbten zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen an. Hochgerechnet auf die Dauer eines Erwerbslebens wird etwa jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter mindestens einmal im Verlauf des Arbeitslebens gemobbt. Ein besonders hohes Mobbingrisiko tragen Beschäftigte in sozialen Berufen, wie Sozialarbeiter, Erzieher und Altenpfleger, gefolgt von Verkaufspersonal. In etwas mehr als der Hälfte der Fälle mobben ausschließlich Vorgesetzte oder sind daran beteiligt. Frauen haben im Vergleich zu Männern ein um 75 % höheres Mobbingrisiko. Die am stärksten betroffene Altersgruppe sind die unter 25-Jährigen mit 3,7 %, gefolgt von den 55-Jährigen und Älteren mit 2,9 %. Frauen werden der Studie zufolge anders gemobbt als Männer. Während Männer „ganz überwiegend“ von Männern gemobbt werden, werden Frauen sowohl von Männern als von Frauen gemobbt. Das Mobbing von Männern, so die Untersuchung, erfolge meist „im fachlichen Kontext“, das Mobbing von Frauen dagegen „im zwischenmenschlichen Bereich“. Für das Bundesarbeitsministerium erklärte die P. Staatssekretärin Ulrike Mascher: „Mobbing ist in Deutschland bereits heute arbeitsrechtlich verboten und grundsätzlich auch strafbar. Daher sehe ich keinen Handlungsbedarf für ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz. Arbeitgeber sind verpflichtet, Mobbing zu unterlassen, alles zu tun, um Mobbing in den Unternehmen zu verhindern und gegen Mobbing vorzu-gehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben vielfältige Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren: Ihnen steht insbesondere ein Beschwerderecht zu; sie haben gegen den mobbenden Kollegen bzw. Vorge-setzten bzw. Arbeitgeber einen Anspruch auf Unterlassung und können Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend machen. Arbeitnehmervertretungen wie Betriebs- oder Personalräte haben auch ohne ausdrückliche Beschwerde darüber zu wachen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gemobbt werden und ggf. vom Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu verlangen.“ (fpd 01.07.02)

Frauen und IT-Berufe

Bisher seien „viele Frauen vom technischen Image der IT-Berufsbilder abgeschreckt“ worden, heißt es in einer von der Hans-Böckler-Stiftung publizierten Bestandsaufnahme der Chancen und Risiken

für Frauen in den Informations- und Kommunikationstechnologien. „Die hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen schaffen den Eindruck, es handele sich um männerbezogene Arbeitsstrukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ermöglichen“, heißt es. Um Frauen für diesen bisher männerdominierten Bereich zu interessieren, seien bisher zahlreiche Projekte mit unterschiedlichen Trägern gestartet worden. Auch die Bundesregierung sei aktiv. Um eine „geschlechterdemokratische Gestaltung der Arbeit (zu) ermöglichen“, sei es aber „erforderlich, dass in den neuen Beschäftigungsfeldern familienfreundliche Arbeits- und Betriebsorganisationen, ganzheitliche Arbeitsvorgänge, sichere und gesundheitlich zuträgliche Arbeitsbedingungen sowie eine angemessene Bezahlung eingeführt werden.“

(fpd 17.06.02)

**Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin**

Federführender Fachbereich
Frauenbüro/Gleichstellungsstelle

Unterzeichnung/Mitzeichnung

der beigefügten

Mitteilungsvorlage

Tagesordnungspunkt 14

Frauenpolitische Informationen

Unterzeichnung

Federführender Fachbereich
Frauenbüro/Gleichstellungsstelle

Datum

_____ (Unterschrift)

Mitzeichnung

Ausschussbetreuender Fachbereich

Bürgermeisterin/Verwaltungsvorstand

Datum

_____ (Unterschrift)

Datum

_____ (Unterschrift)