

FAZ 29.06

Managerinnen unter der gläsernen Decke

Zu Unrecht vernachlässigen viele Unternehmen heute wieder die Gleichberechtigung der Frauen / Von Anna Loll

„Frauen müssen klug sein, hübsch, gesellschaftlich in jeder Form kompatibel und dann in Job noch so tun, als wären sie ein Mann“, sagt Nannette Schläpfer, Studentin der Wirtschaftswissenschaften in Berlin. „Das überfordert eine Frau natürlich. Wenn es wirklich darum geht, professionell zu sein, dann muß man das Frausein überwinden. Paßt man sich nicht an, fällt man durchs Raster.“ – Einzelerfahrungen einer Berufsinsteigerin?

Physikstudium in Aachen: „Ein Professor begrüßte uns Frauen im Hörsaal mit den Worten: Nach zwei Semestern werden Sie ja Ihren Doktor erreicht haben. Dann will ich Sie hier nicht mehr sehen“, sagt Katrin Suder und lacht. „Das gibt es heute zum Glück nicht mehr. Es hat sich schon sehr viel verändert.“ Es sind nicht mehr nur die Männer, die – ganz bildlich gesprochen – die Hosen anhaben. Suder, inzwischen promovierte Physikerin, ist selbst das beste Beispiel. Von den insgesamt 130 Partnern der Beraterfirma McKinsey in Deutschland ist die Vierunddreißigjährige eine von fünf Frauen. Doch die schillernde weibliche Präsenz in der Öffentlichkeit täuscht über die immer noch bestehenden Hürden und Unterschiede in der Arbeitswelt hinweg. Es sind wenige, die es bis an die Spitze schaffen. Der Berufsweg für ambitionierte Frauen ist nach wie vor schwer in einem Arbeitsmarkt, dessen Regeln männliche sind.

Das wird gern übersehen, vor allem in den Führungsetagen. „Frauenförderung ist kein Thema mehr in den Unternehmen. Ganz nach dem Motto: Man sieht ja, daß Frauen da sind, also müssen wir nichts mehr tun“, sagt Hildegard Maria Nickel, Professorin für Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse an der Humboldt-Universität zu Berlin. Man habe zwar erkannt, daß gemischte Teams gut arbeiten. Trotzdem beobachtet Nickel eine „De-Themenisierung“ der Frauenfrage. „Die Einforderung der Rahmenbedingungen wird an einzelne Frauen gebunden. Wenn die Frau in der richtigen Position und durchsetzungsfähig genug ist, dann mag das funktionieren. Doch diese Politik für die Stärksten reicht natürlich nicht aus.“

Das belegen auch die Zahlen, die jährliche Gleichstellungsskizzen vom Tisch legen. Laut einer Analyse der Hoppenstedt-Gruppe von 2004 arbeiten nur 10 Prozent Frauen in den 80.000 größten deutschen Unternehmen in Führungsposi-

tionen. Es ist so, als ob eine gläserne Decke zwischen den Frauen und den obersten Managementplätzen liegen würde: Zwar kommen die Damen relativ leicht in untere und mittlere Führungspositionen. Doch da ist dann häufig Schlaf.

Die Daten verweisen auf die Hürden, auf die Frauen in der Arbeitswelt treffen. Die Liste ist lang: von der Entscheidung für oder gegen Kinder bis hin zu handfesten Stereotypen Eine schlichter, passive Führungskraft könne man sich nun einmal schlecht vorstellen, stellt die Inter-

Heute in Branchen und Märkte: Risiken und Nebenwirkungen in der Pharmaindustrie Seite 338

stin Feuß, Leiterin der Beratung bei Unterwegwer, und Partner. Dabei hat die Medienauftritte immer gern mit Männern zusammengegearbeitet. Männer nähmen manchen leichter als Frauen, sie vermisse bisweilen ein wenig männlichen Humor.

„Aber wir haben hier schon etwas ganz Besonderes“, ist die hübsche blonde Frau überzeugt. Auch wenn Emotionen viel leicht traditionellerweise als störend in Berufslieben empfunden werden, sei besonders die emotionale Kompetenz der Frauen hilfreich im Beratungsgeschäft.

„Rationales Denken allein funktioniert nicht, wenn die Verpackung fehlt“, ist ihr Chef ebenfalls überzeugt. „Außerdem ist das Arbeitsergebnis bei Frauen häufig besser. Sie denken eher an die Aufgabe; Männer dagegen an ihren persönlichen Vorteil.“ Allerdings bliebe den Männern auch kaum eine andere Möglichkeit, als dem Beruf einen so wichtigen Platz in ihrem Leben einzuräumen. Frauen hätten nach wie vor stärker die Option des reinen Familienlebens. „Ein Mann entkommt nicht, bis er 65 Jahre ist. Frauen haben es vielleicht gar nicht so schlecht“, findet Unterwegwer. Bei der Karriere zurückzustreten sei nicht unbedingt schlimm, wenn man Lebensplanung nicht nur als Karriereplanung sehe.

„Diese Verhaltensunterschiede werden schon in extremem Maße sozialisiert“, ist die Soziologin Nickel in ihrem mit roten Blumen geschmückten Büro in Berlin überzeugt. „Im Sozialisationsprozeß lernen die Mädchen schon früh zuzuhören, sensibler zu sein und sich ruhiger zu verhalten. Mit Jung wird ganz anders umgegangen.“ Die Unterschiede mögen so lange nicht problematisch sein, wie die beiden Geschlechter sich nicht in ihrer persönlichen und beruflichen Verwirklichung eingeschränkt fühlen.

Klare Benachteiligungen jedoch sind ein Problem. Die zeigen sich nicht zuletzt im Materieen. In Deutschland verdienen Frauen bis zu 23 Prozent weniger als Männer in den vergleichbaren Positionen. Auch freut es niemanden, auf Grund seines Geschlechts als weniger kompetent eingeschätzt zu werden. „Als Frau hat man es schwerer, ernst genommen zu werden“, sagt Feuß von Unterwegwer und Partner. „Bei Männern ist anfangs eine Art Vertrauensvorschuß da. Bei Frauen dagegen eher ein Mißtrauen, ob die den Job gut machen können.“ Da greift dann auch manchmal Unterwegwer selbst ein, der sich

sonst dem Alltagsgeschäft seiner Agentur erhält, und übernimmt die Rolle des traditionellen Chefs. „Ich spreche das dann ganz klar beim Kunden an“, sagt Unterwegwer. Die Herren würden die üblichen Arbeitsstrukturen einfach übertragen.

Die Soziologin Nickel kennt dafür eine einfache Erklärung. „Der Fortschritt ist eine Schneck“, sagt die Professorin lakonisch. Lange bestehende Institutionen wie die Spielregeln des Arbeitsmarktes seien durchaus wirkungsmächtig. „Die bauen immer noch auf der Sozialgesetzgebung von Bismarck auf. Und die bezieht sich natürlich auf den männlichen Alleinverdienner.“ Um Anpassung kommen Frauen nicht herum. Das zeige sich schon an der Kleidung im Beruf. „Die Dresscodes orientieren sich daran, daß das Geschlecht verschwindet. Da Männer vermeintlich kein Geschlecht haben, sind die Vorgaben so gestaltet, daß das der Frau zurücktritt“, sagt Nickel.

Aber Anpassung um jeden Preis wollen viele nicht zahlen. Gegen die permanente Verfügbarkeit zum Beispiel, wie sie manche Führungskräfte mit einer völlig ungenutzten Arbeitszeit von 60 bis 80 Stunden die Woche praktizieren, unterscheiden sich viele Frauen bewußt. Sie bleiben dagegen häufig lieber in niedrigeren Positionen, beobachten Nickel aufgrund eigener Studien. „Reflexive Karriereplanung“ sei das, wenn berücksichtigt werde, daß zur Arbeit auch das Leben gehöre.

Doch der Arbeitsmarkt wandelt sich und bietet Chancen. Laut ILO öffnet sich der Markt zunehmend den eher als feminin eingestuften Eigenschaften wie Kooperationsfähigkeit, Sorgfalt und Verbindlichkeit. Und wo Frauen führen, können sie auch Veränderungen bewirken: „Anpassung passiert natürlich, aber trotzdem sollte man nicht einfach das übernehmen, was die männlichen Kollegen vormachen“, sagt Katrin Suder von McKinsey. Die typisch weiblichen Stärken dürfe man nicht verlieren, sondern müsse sie vielmehr in der Arbeitswelt einsetzen. „Mut zu eigenen Limiten. Man kann zum Beispiel ein Meeting auch mit einer kleinen „Charme-Offensive“ eröffnen“, sagt die Beraterin mit einem Augenzwinkern. Aber auf Klischees wie das der Dreißigjährigen von Herz und Verstand solle man sich gar nicht erst einlassen. Suder ist sticht. „Ohne Leidenschaft und Emotionen kann man keine Führungsposition gut ausfüllen.“

Privatwirtschaft

Zahl der Mütter in Chefpositionen rückläufig

zwd Berlin (mih) – Kinder sind Karrierekiller. Jedenfalls für Frauen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zeigt in seiner Studie über Führungskräfte vom 7. Juni, wie traditionelle familiäre Strukturen die Karrierechancen von Frauen verschlechtern und die von Männern verbessern.

Zwar ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwischen 2000 und 2004 insgesamt leicht angestiegen: in den alten Bundesländern von 20 auf 22 Prozent, in den neuen von 25 auf 28 Prozent. Allerdings ist der Anteil von Müttern in Chefpositionen im gleichen Zeitraum um fünf Prozent

zurückgegangen. Dies ist bei Vätern nicht der Fall: gleichbleibend viele männliche Führungskräfte haben Kinder. Nur 32 Prozent der Chefinnen lebten 2004 mit Kindern zusammen, aber 53 Prozent ihrer Kollegen. Für Frauen lassen sich Führungsposition und Familie deutlich schwerer unter einen Hut bringen als für Männer. Chefs haben meist Frauen, die Teilzeit arbeiten oder gar keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und ihrem Mann den Rücken frei halten. Umgekehrt leben Chefinnen häufiger alleine oder mit Partner, die selber Vollzeit arbeiten, ein Drittel sind sogar selbst Führungskräfte.

Zudem belegt die Studie die Bedeutung des Alters für die Karrierechancen von Frauen: Frauen zwischen 30 und 49 Jahren konnten

seit 2000 gegenüber ihren jüngeren und auch älteren Kolleginnen keine Gewinne als Führungskräfte verbuchen. Die Studie bezeichnet dieses Phänomen als „statistische Diskriminierung“ – unabhängig von den individuellen Familienplänen wird Frauen in diesem Alter unterstellt, sie könnten wegen Kindern ausfallen.

Die Studie ist Teil der Bilanz der freiwilligen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft im Jahr 2001. Als Lösungen schlägt das IAB den Ausbau der öffentlichen wie betrieblichen Kinderversorgung sowie eine flexiblere Gestaltung des Arbeits(zeit)volumens vor. Die Frage, ob es gesetzlicher Regelungen wie einem Gleichstellungsgesetz bedarf, wurde allerdings ausgeklammert. ■

96. Deutscher Katholikentag

Familienpolitik muss auf Männer zielen

(zwd) Saarbrücken – „Familienpolitik müsste in erster Linie Männerpolitik werden“, forderte der Sozialethiker Friedhelm Hengsbach auf dem 96. Katholikentag, der vom 24. bis 28. Mai in Saarbrücken stattfand.

Der Jesuit bemängelte, dass sich die aktuelle Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschließlich an Frauen richte: Männer müssten bereit sein, Familienarbeit zu übernehmen und dafür auch die Karriere hintenanzustellen. Dafür seien die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Bestehende Instrumente wie das Ehegattensplitting hätten nicht dazu beigetragen, Männer zu motivieren, sich stärker an der Familienarbeit zu beteiligen.

Der Frankfurter Sozialethiker diskutierte auf einem Forum der Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) über das Thema „Sozialstaat ohne Zukunft – Zukunft ohne Sozialstaat – Herausforderung an

eine geschlechtergerechte Sozialpolitik“. Die Gießener Familienwissenschaftlerin Uta Meier-Gräwe kritisierte eine Unterbewertung der Familien- und Fürsorgearbeit. Erst durch den „wirkungsmächtigen Gebärstreik“ der Frauen werde das Thema Familie wieder politisch diskutiert. Auch sie forderte eine stärkere Beteiligung der Männer an der Fürsorge- und Familienarbeit. Immer noch schätzten sie deren Wert nicht richtig ein.

Der Großen Koalition attestierte Hengsbach ein falsches Bild von Gerechtigkeit. Diese werde so definiert, dass sie in die geplanten Reformen passe und untere Einkommen schlechter stelle. Dagegen plädierte der Jesuit für ein Gerechtigkeitsbild, das auch Arme, Kranke und Arbeitslose als gleichwertig ansehe. Hengsbach forderte einen Mindestanteil aller am gesellschaftlichen Reichtum.

Auf die zunehmende Priesterzentrierung und die abnehmende Beteiligung von Laien und Laiinnen wies Hengsbach in dem kfd-Workshop

„Gleich & Gerech – Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsfeld Kirche“ hin. Dieser Trend werde durch die Finanzdiskussion in der Kirche noch verschärft. Der Ausschluss der Frauen aus dem Priesteramt stelle die Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsfeld Kirche weiter in Frage. Geschlechtergerechtigkeit sollte auf neue Grundlagen gestellt werden.

Sigrid Häfner, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Evangelische Kirche in Deutschland in Hannover wies auf den im Grundgesetz verankerten Gleichstellungsgrundsatz hin, der auch in der Kirche gelte. Jedoch müsse er dort beharrlich eingefordert und institutionell und strukturell verankert werden. Dazu sei auch ein Gespür für die subtilen Verhinderungsstrategien und die Vernetzung mit Gleichgesinnten notwendig. ■

Gisela Göllner-Kesting

Die Autorin ist Referentin für Erwerbsarbeit bei der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)

Städtebau

Bauen für Frauen und Männer

zwd Köln – Die Erwartungen waren hoch, die dem Modellvorhaben Gender Mainstreaming und Städtebau des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung entgegengebracht wurden. Seine Ergebnisse wurden nach zweieinhalbjähriger Laufzeit am 23. Mai 2006 in Köln der Öffentlichkeit vorgestellt.

Im Städtebau ist man sich darüber klar, dass neuen Entwicklungen mit neuen Konzepten begegnet werden muss. Veränderungen der Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur, aber auch der demographische Wandel und die Anforderungen der Verwaltungsmodernisierung erfordern Leitbilder zukunftsfähiger Stadtentwicklung, die bauliche und soziale Aspekte aufeinander beziehen.

Unter dem Motto 'Versuch macht klug' hat das Projekt experimentelle Forschung unmittelbar mit ihrer praktischen Anwendung verknüpft. Dessau, eine Stadt mit schrumpfender Bevölkerung und Pulheim, das durch seine Nähe zu Köln weiterhin mit steigenden EinwohnerInnenzahlen rechnet, fungierten als Modellstädte. Bremen diente als Referenzstadt, um auch die Strukturen und Aufgabenstellungen einer Großstadt einbeziehen zu können. In allen beteiligten Kommunen konzentrierte sich das Modellvorhaben auf die Themen Freiraumplanung und Partizipation.

Frauen wünschen sich einladende Grünflächen

Frauen – vor allem bedingt durch die Betreuung von Kindern – nutzen Grünflächen anders und häufiger als Männer. Mehr Frauen als Männer nahmen die Möglichkeiten wahr, sich an den Planungen zu beteiligen. Sie wünschten sich eine Verbesserung der Verweil- und Aufenthaltsqualität, die Ausgestaltung von Spielberei-

chen sowie die Gewährleistung von Sicherheit für alle Bevölkerungsgruppen. Bei der Neugestaltung der Freiflächen und Innenhöfe in einem von Plattenbauten geprägten Wohngebiet (Dessau), des Stadtgartens (Pulheim) sowie eines Grünzugs in Bremen wurden ihre Wünsche weitestgehend in die Planungen integriert.

Das Modellvorhaben ist ein erster Schritt auf dem Weg zur Berücksichtigung von Gender-Kriterien in Städtebau, Stadtplanung und Stadtentwicklung. Für die Übertragbarkeit wurden Verfahrensschritte entwickelt, die geeignet sind, Gender Mainstreaming in der planenden Verwaltung zu steuern und umzusetzen. Ziel ist die gendergerechte und damit frauen- und familienfreundliche Stadt, deren Planungen sich möglichst passgenau an den Bedürfnissen ihrer Bürgerinnen und Bürger orientieren.

Es ist gelungen, die Nutzungsge-wohnheiten und Nutzungsbedürfnisse der unterschiedlichsten Zielgruppen so zu erfassen, dass sie Richtschnur für zukünftige Planungen sein werden. Mit der Frage nach dem Verhältnis von Zielgruppenorientierung und Gender Mainstreaming entstand gleichzeitig ein Anstoß für das Nachdenken über die notwendige Abstimmung von Top-down und Bottom-up-Prozessen. Ziele von Gender Mainstreaming lassen sich nicht ausschließlich partizipativ erkunden, sondern müssen in erster Linie politisch definiert werden. ■

Das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung BBR hat für Juli 2006 eine Publikation *Städtebau für Frauen und Männer – Das Forschungsfeld Gender Mainstreaming im Experimentellen Wohnungs- und Städtebau* angekündigt. Sie ist kostenlos zu beziehen über: gabriele.bohm@bbr.bund.de

Dr. Elisabeth Stiefel
Feministische Ökonomin

zwd

Elterngeld

djb: Geschwisterbonus fördert den Berufsausstieg von Frauen

zwd Berlin (mih/utz) – In einer ExpertInnenanhörung am 3. Juli in Berlin haben Sachverständige den von der Bundesregierung in den Bundestag eingebrachten Gesetzentwurf zum Elterngeld (BT-Drs. 16/1889) überwiegend unterstützt. Aus frauenpolitischer Sicht wurde allerdings Nachbesserungsbedarf angemeldet.

Das Elterngeld liefere Fehlanreize für einen Wiedereinstieg in den Beruf innerhalb der ersten zwölf Monate, bemängelte die Berliner Professorin für Volkswirtschaftslehre Miriam Beblo. Wer mehr als 30 Stunden arbeitet, bekommt kein Elterngeld. So würden Eltern, die bereits innerhalb des ersten Lebensjahres ihres Kindes wieder arbeiten wollen, benachteiligt. Verluste machten zudem Paare, wo beide Teilzeit arbeiten, um sich die Erziehungsarbeit zu teilen. Entsprechend dem Gesetzentwurf halbiert sich in diesem Fall die Anspruchszeit: Statt für 14 Monate wird nur in den ersten sieben Lebensmonaten des Kindes Elterngeld gezahlt, denn zusammen hat das Paar seine 14 Monate Elternzeit dann aufgebraucht. „Die Konstruktion fördert die ‚Vollzeiternzeit‘“, warnte die Sachverständige des Deutschen Juristinnenbundes (djb), Christine Fuchsloch.

Anreiz, zu Hause zu bleiben

Die Juristin wies zudem auf eine mögliche „Mütterfalle“ hin. Wer innerhalb von zwei Jahren nach dem ersten Kind ein weiteres bekommt, soll zum Elterngeld einen „Geschwisterbonus“ erhalten. Dieser soll mögliche Verluste ausgleichen, wenn vor dem Erhalt des Elterngeldes für das zweite Kind nur kurze Zeit oder gar keine Erwerbstätigkeit gegeben war. Mit diesem Bonus würden aber wiederum Mütter ermutigt, weiterhin zu Hau-

se zu bleiben, so Fuchsloch. Entfiele der Bonus, stiege eher derjenige aus dem Beruf aus, der beim ersten Kind erwerbstätig war und weiter Einkommen bezogen hat. „Der Geschwisterbonus ist eine Berufsausstiegsförderung für Frauen mit zwei und mehr Kindern, sie darf keinesfalls ausgeweitet werden“, so Fuchsloch. Dagegen hat sich der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 7. Juli für eine Ausweitung der Frist von zwei auf drei Jahre ausgesprochen.

Auf Kritik stieß der Gesetzentwurf der Bundesregierung auch bei der Opposition. Bei der ersten Lesung im Bundestag am 22. Juni kennzeichnete die frauenpolitische Sprecherin der Linken, Karin Binder, den Gesetzentwurf als „Skandinavian Light Version“ des Elterngeldes. Zwei Vätermonate seien nur ein kleiner Schritt auf dem langen Weg zur gleichen Teilhabe von Frauen und Männern. Zudem könne das Elterngeld ohne eine ausreichende Infrastruktur bei der Kinderbetreuung nicht an das schwedische Vorbild heranreichen. Diese Bedenken teilten auch die Grünen und die FDP.

Kritik von links: sozial ungerecht

Als eine Umverteilung von Arm nach Reich zu Lasten von Geringverdienenden und allein Erziehenden kritisierte Jörn Wunderlich, für die Linke im Frauenausschuss des Bundestags, den Gesetzentwurf zum Elterngeld. Die Linke fordert in ihrem Antrag „Elterngeld sozial gestalten“ (BT-Drs. 16/1877) den Bezug des Sockelbetrags von 300 Euro über zwei Jahre. Der Gesetzentwurf der Regierung sieht nur zwölf Monate vor. SPD und Union wiesen diese Kritik zurück, denn beim Elterngeld handle es sich nicht um eine soziale Transferleistung, sondern um eine Lohnersatzleistung. Zudem werde der Sockelbetrag nicht auf andere Transferleistungen wie etwa Hartz IV angerechnet. ■

Antidiskriminierung Gleichbehandlung gesetzlich vorgeschrieben

zwd Berlin (mih) – Der Bundestag hat am 29. Juni mit breiter Mehrheit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet. Am 7. Juli fand das Gesetz auch die Zustimmung des Bundesrates.

„Bürgerinnen und Bürger werden sich künftig besser gegen Diskriminierung wehren können“, lobte Justizministerin Brigitte Zypries (SPD) das Gleichbehandlungsgesetz. Demgegenüber stimme die Union nur mit „geballter Faust in der Tasche zu“, bekannte der rechtspolitische Sprecher der CDU/CSU-Fraktion, Jürgen Gehb (CDU). In der namentlichen Abstimmung votierten 18 der 226 Unions-Abgeordneten mit Nein. Die Grünen unterstützten das AGG. Linke wie FDP lehnten das Gesetz ab.

Künftig sind im Beruf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung verboten. Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Benachteiligung. Spezifische Fördermaßnahmen, die bestehende Nachteile ausgleichen sollen, bleiben erlaubt

– beispielsweise die Frauenförderung.

Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen Schadens, materiell wie immateriell. Bei einer Nichteinstellung darf die Entschädigung nicht drei Monatsgehälter übersteigen. Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, die Betroffene in der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen soll.

Beweiserleichterung statt Beweislastumkehr

Bei der Beweislastumkehr, die für große Kritik auf Seiten der Wirtschaft gesorgt hatte, musste die SPD zurückstecken: Ursprünglich stand im Gesetzentwurf, dass eine Diskriminierung „glaubhaft“ gemacht werden muss, nun ist die Hürde höher und es müssen Indizien geliefert werden. In Anlehnung an das geltende Arbeitsrecht (§611a BGB) sieht das Gesetz nun eine Beweiserleichterung vor: „Wenn Indizien bewiesen sind, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast

um“, erläutert das Bundesjustizministerium den Kompromiss. Erst dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass eine unterschiedliche Behandlung keine Benachteiligung war.

Kompromiss im Mietrecht

Auch im Zivilrecht sind bei Menschengeschäften in Zukunft Diskriminierungen aufgrund von Rasse, Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion und der sexuellen Identität verboten. In diesem Punkt geht das AGG über die europäischen Richtlinien hinaus. Das Kriterium Weltanschauung ist als Zugeständnis an die Union nicht mehr im AGG enthalten. Das Diskriminierungsverbot gilt auch im Mietrecht, allerdings nur für Vermieter, die mehr als 50 Wohnungen besitzen. Mit diesem Kompromiss wurde der Kritik des unionsdominierten Bundesrates Rechnung getragen.

Möglicherweise muss das AGG wegen einer „Panne“ durch ein neues Gesetz modifiziert werden: Versehentlich war die Regelung im Gesetzestext verblieben und verabschiedet worden, die Verbänden in Vertretung für Einzelne Klagen gegen Diskriminierung erlaubt (siehe auch Kasten). ■

Das Kleingedruckte: Durchsetzung von Gleichbehandlung

Welche Mittel gibt das AGG Benachteiligten an die Hand, um die neuen Rechte geltend zu machen?

Beweis von Benachteiligung:

Beim Punkt Beweislastumkehr musste die SPD der CDU entgegenkommen: In Anlehnung an § 611a im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) gibt es eine Beweislasterleichterung, aber keine Beweislastumkehr. Bereits seit 1980 ist in § 611a des BGB die „geschlechtsbezogene Benachteiligung“ im Arbeitsleben verboten. Betroffene können Ansprüche auf eine angemessene Entschädigung geltend machen. Bislang ist es allerdings in 25 Jahren nur zu 112 Prozessen auf der Grundlage dieses Paragraphen gekommen. Nach den Erfahrungen des Deutschen Juristinnenbundes (djbb) seien in der Vergangenheit viele Klagen bereits daran gescheitert, dass keine Tatsachen glaubhaft gemacht werden konnten, welche auf eine Benachteiligung hinwiesen, wie es § 611a im Sinne der Beweislasterleichterung fordert.

Beteiligung von Antidiskriminierungsverbänden:

Geht es wirklich vors Arbeitsgericht, müssen ArbeitnehmerInnen weiterhin individuell ihre Rechte einklagen. In Betrieben mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen können sich Betroffene an den Betriebsrat wenden, der ihnen als Beistand helfen darf, ihre Interessen vor Gericht durchzusetzen. Damit wurden die ursprünglich umfangreicheren Vertretungsmöglichkeiten auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurückgeführt. Antidiskriminierungsverbände dürfen weder die Betroffenen im Prozess als Bevollmächtigte vertreten noch deren Rechte an deren Stelle in eigener Regie wahrnehmen (Prozessstandschaft). Ein echtes Verbandsklagerecht, wie es der deutsche Juristinnenbund (djbb) wiederholt gefordert hatte, um den Diskriminierten die Angst vor zeitlichen Belastungen, Kosten und Repressionen zu nehmen, war nicht durchsetzbar.

Fachgespräch im Bundestag Pflegernde in Deutschland brauchen eine Lobby

zwd Berlin (kri) – In Deutschland werden alte Menschen zum überwiegenden Teil von Frauen zwischen 45 und 65 Jahren betreut. Ihre Erwerbstätigkeit haben diese Frauen zugunsten der Pflege meist aufgegeben. Wie mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in anderen europäischen Ländern umgegangen wird, zeigte das Fachgespräch der Grünen Bundestagsfraktion „Pflege: Frauen entlasten – Potentiale von Männern stärken“ am 21. Juni in Berlin.

Während in Deutschland pflegebedürftige Menschen zu 70 Prozent von Angehörigen betreut werden, sieht es in Schweden ganz anders aus. „Die Verantwortung für die Pflege alter Menschen liegt beim Staat. Eine Verpflichtung der Kinder, für ihre Eltern zu sorgen, kennen wir in Schweden nicht“, erläuterte Susanne Karch, Referentin für Arbeit und Soziales der Schwedischen Botschaft in Berlin. Die Folge des skandinavischen Ansatzes: Im Bereich der privaten Pflege arbeiten ebenso viele Männer wie Frauen. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zur deutschen Situation ist der Zeitaufwand, den die Pflegenden investieren. Während in Deutschland rund 80 Stunden pro Woche mit der Betreuung von Angehörigen verbracht wird, nehmen sich SchwedInnen etwa 14 Stunden Zeit. „Ehrenamtliche Pflege ist in Schweden damit in aller Regel mit der Erwerbstätigkeit vereinbar“, betonte Karch. Zum Vergleich: In Deutschland geben 60 Prozent der pflegenden Personen ihren Job auf. Doch auch in dem skandinavischen Land ist der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Während Angestellte der Privatwirtschaft zu 81 Prozent Männer sind, arbeiten im öffentlichen Sektor zu 51 Prozent Frauen. Weil die Pflege Aufgabe der öffentlichen Hand ist, steht für Karch fest: „Auch bei uns arbeiten also vor allem Frauen in der Pflege und Betreuung alter Menschen.“

Im Vergleich zu Großbritannien, wo es große Lobbyvereinigungen für Pflegernde gibt (care about carers), stehen deutsche BetreuerInnen ziemlich allein da. Corinna Barkholdt vom Institut für Gerontologie der Uni Dortmund erklärt das mit dem Ansatz in der deutschen Pflegeversicherung: „Mit ihrer Einführung wurden ausschließlich die Be-

dürfnisse der Pflegebedürftigen in den Mittelpunkt gestellt. Eigene Ansprüche von Pflegenden kommen darin nicht vor.“ Die Konsequenz: Menschen, die ehrenamtlich pflegen, nehmen sich kaum als TrägerInnen eigener Ansprüche wahr.

Deutsche Pflegernde melden keine Ansprüche an

Diese Einstellung könnte nach Meinung Barkholdts dazu führen, dass gut gemeinte Vorschläge für eine Pflegezeit in Deutschland gar nicht angenommen werden: „Bei uns haben Pflegernde oft Angst, sich gegenüber dem Arbeitgeber erkennbar zu geben“, sagte sie. Einen Angehörigen zu pflegen gelte heute als Schwäche und Wettbewerbsnachteil – ähnlich wie die Betreuung kleiner Kinder, erläuterte die Dortmunder Wissenschaftlerin. Auch in diesem Punkt sind die Briten einen Schritt weiter. „Eine jüngst gegründete Initiative setzt sich dort mit VertreterInnen der Arbeitgeber an einen Tisch, um die Vereinbarkeitsoptionen zu diskutieren“, berichtete Barkholdt.

Angehörige sind „größter Pflegedienst der Nation“

Dass Lösungswege für die Situation in Deutschland gefunden werden müssen, zeigen die Prognosen im Bereich der Altenpflege. Nach Berechnungen des Bundesgesundheitsministeriums werden sich die Pflegefälle bis zum Jahr 2050 auf fünf Millionen erhöhen. „Im Augenblick werden etwa zwei Millionen alte Menschen von 987.000 Pflegenden betreut – 232.000 davon sind professionelle Pflegekräfte“, teilte die pflegepolitische Sprecherin der Grünen im Bundestag, Elisabeth Scharfenberg, mit. Bislang seien die Angehörigen der „größte Pflegedienst der Nation.“ ■

Gesetzentwurf Sozialverband plädiert für Pflegezeit

zwd Berlin (kri) – Den Entwurf für ein Pflegezeitgesetz hat der Sozialverband Deutschland (SoVD) am 12. Juni in Berlin vorgelegt. Ziel des Gesetzes ist, für Angehörige von Pflegebedürftigen einen rechtlichen Anspruch auf eine befristete, unbezahlte Freistellung von der Erwerbstätigkeit zu schaffen.

Werde ein Mensch pflegebedürftig, müsse oft unmittelbar entschieden werden, wie er gut versorgt werden kann, betonte SoVD-Präsident Adolf Bauer. Das aber sei gerade für berufstätige Angehörige, die womöglich weit entfernt leben, eine schwierige Situation. Die Lösung: Ein Anspruch auf eine berufliche Auszeit oder eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit.

Sechs Monate Freistellung geplant

Der vom SoVD erarbeitete Gesetzentwurf sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen bis zu sechs Monate unbezahlt freigestellt werden können. Eine einmalige Verlängerung für höchstens weitere sechs Monate soll nach dem Entwurf möglich sein. Die Zeit der Freistellung soll genutzt werden können, selbst zu pflegen oder professionelle Pflege zu organisieren. Auch Sterbebegleitung könnte in dieser Zeit geleistet werden.

Für die Angehörigen, die die Pflege übernehmen, soll der Arbeitsplatz gesichert werden. Sie erhalten nach dem Entwurf ein Rückkehrrecht auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Von der Pflegezeit profitieren nach Ansicht Bauers auch die ArbeitgeberInnen: „Einer Überlastung von MitarbeiterInnen durch Pflege und Beruf wird vorgebeugt und es besteht Planungssicherheit.“ Mit ihrer Einführung sieht Bauer einen wichtigen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geleistet. Wir werden in Gesprächen insbesondere mit Vertretern der Großen Koalition für dieses Konzept werben und uns für seine Umsetzung stark machen“ sagte der SoVD-Präsident. ■

Altenbericht

Häusliche Pflege erhöht Armutrisiko für Frauen

zwd Berlin (awi) – Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64jährigen Frauen hat die Sachverständigenkommission des Fünften Altenberichts angemahnt. Voraussetzung ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Der Altenbericht hat am 5. Juli das Kabinett passiert.

In ihrer Stellungnahme hat die Bundesregierung den Bericht akzeptiert und unterstützt das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Frauen. Die Regierung will weniger Anreize zur Frühverrentung geben und verweist auf Erfolge beim Ausbau der Kinderbetreuung. Obwohl der Altenbericht mehrfach das Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Pflege thematisiert, macht die Bundesregierung hierzu keine konkreten Aussagen.

Familientätigkeit steht Berufstätigkeit im Weg

Laut Altenbericht liegt die Frauenerwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei 33,5 Prozent (Männer: 52,4 %). Im europäischen Vergleich sei das relativ niedrig. So zeigten die skandinavischen Länder, dass es auch anders geht: In Dänemark sind in dieser Altersgruppe noch die Hälfte (49 %), in Schweden sogar fast zwei Drittel der Frauen (65,2) erwerbstätig. Die Gründe liegen in der Bundesrepublik laut Altenbericht in geringeren beruflichen Aufstiegschancen, Einkommen und Arbeitszeitvolumen. Vor allem die Familientätigkeit stehe den Frauen dabei im Wege – trotz jahrelanger Forderungen seien Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer Mangelware, heißt es in dem Bericht.

Grund für den frühzeitigen Berufsausstieg von Frauen ist oft ein Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Pflege. So gaben 41 Prozent der nicht erwerbstätigen Frauen zwischen 45 und 54 Jahren familiäre Gründe an, die sie von der Erwerbstätigkeit abhielten. An zweiter Stelle rangiert Ar-

beitslosigkeit, die für 23 Prozent der Grund war. Bei den Männern spielen familiäre Gründe kaum eine Rolle – bei ihnen sind vor allem Arbeitslosigkeit und gesundheitliche Probleme die Ursache für den Berufsausstieg.

Der Bericht fordert, häusliche Pflegearbeit stärker anzuerkennen, zumal vorrangig Frauen diese Arbeit übernehmen und damit ein „ungleich höheres Erwerbslosigkeits- und Verarmungsrisiko“ eingehen. Deshalb sollten die sozialen Bezüge der Pflegenden aufrecht erhalten werden. Auch Betriebe sollen die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege verbessern und dabei gefördert werden.

Geringe Rente für Frauen

Wenn Frauen sich um ältere Angehörige kümmern, bedeute dies häufig das Aus ihrer beruflichen Karriere und „nicht selten die Inkaufnahme von Nachteilen bei der sozialen Sicherung“, heißt es im Altenbericht. Vor allem in Westdeutschland sind niedrige Renten ein Phänomen, das in erster Linie Frauen betrifft. Die Hälfte der westdeutschen Frauen erhält weniger als 382 Euro Rente (Männer: 1.055 Euro), im Osten sind es 827 Euro (Männer: 1.030 Euro). Allerdings, so schränkt der Bericht ein, werden vor allem im Westen die Renten um zusätzliche Einkünfte ergänzt. Das führt dazu, dass alleinstehende Frauen dort ein durchschnittliches Einkommen von 1.166 Euro haben – mehr als ihre ostdeutschen Geschlechtsgenossinnen mit 1.119 Euro (alleinstehende Männer West: 1.513 Euro, Ost: 1.282 Euro). ■

Der Fünfte Altenbericht zum Download unter www.zwd.info/Dokumente

Gender auf dem Weg in die Verwaltung

zwd Berlin (mih/utz) - Berlin wende als erstes Bundesland überhaupt das Prinzip des Gender Budgeting an, lobte der Berliner Frauensenator Harald Wolf am 19. Juni. Rund 250 TeilnehmerInnen aus der Berliner Verwaltung bilanzierten auf der Tagung „Verwaltung gendern im Mainstream?“ die Fortschritte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Berlin.

Organisiert wurde die Fachtagung von der Berliner Gender Mainstreaming-Geschäftsstelle, die im Zuge des Implementierungsbeschlusses des Berliner Senats Anfang 2003 als Stabstelle bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen eingerichtet worden war. In acht Diskussionsforen zeigte sich, dass gelungene Umsetzungsbeispiele und die Mühen der alltäglichen Arbeit nahe beieinander liegen. Die TeilnehmerInnen diskutierten mit ExpertInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz über das „Gendern“ von Sport, Statistiken, Gesundheitspolitik, Stadtplanung, Kultur, Bildung, oder der Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Der Bezirk Lichtenberg hat beispielsweise bei der Gestaltung von Kinderspielplätzen gezielt Mädchen miteinbezogen, nachdem eine

Untersuchung gezeigt hatte, dass die Bedürfnisse von Mädchen bislang zu wenig Beachtung fanden. Ziel sind allerdings nicht getrennte Spielplätze für Mädchen und Jungen, sondern solche, die gleichermaßen für Mädchen und Jungen attraktiv sind. Auch konkrete Arbeitshilfen wurden vorgestellt: Die Pressesprecherin der Senatsverwaltung für Justiz, Julian Baer-Henney, zeigte beispielhaft auf, wie Pressemitteilungen gleichstellungsorientiert gestaltet werden können.

Messbare Ziele notwendig

Als eine der Herausforderungen der Zukunft nannten die ReferentInnen, Gleichstellungswirkung messbar zu machen. Dies gelinge nur, wenn zuvor klare Ziele definiert worden seien. Die Umsetzungspraxis habe gezeigt, dass die geschlechterpolitischen Zielsetzungen oft unklar blieben. Dies erschwere das „Controlling“, verbalen Bekenntnissen folgten im schlimmsten Fall keine Taten. Die Gender-Mainstreaming-Expertin Regina Frey kritisierte, dass gerade beim Gender Budgeting vielfach immer noch „Sex-Counting“ statt GM gemacht wird. Statistiken würden aber nur dann Sinn machen, wenn sie mit einer Zielsetzung verknüpft sind.

Bei der Umsetzung von GM greifen

im Idealfall wissenschaftliche Expertise und politischer Handlungswillen ineinander. Wie unterschiedlich die gegenseitigen Erwartungen sind, zeigte die abschließende Podiumsdiskussion über nachhaltige Genderpolitik. Eine „Aktionsforschung“, die praxisorientierte Handlungsempfehlungen gibt, wünschte sich Kristin Körner vom Ministerium für Gesundheit und Soziales in Sachsen-Anhalt. Die Notwendigkeit von Grundlagenforschung, die nicht auf die konkrete Verwertbarkeit ausgerichtet ist, hob dagegen Michael Meuser hervor, Geschlechtersoziologe an der Universität Duisburg-Essen. Susanne Ahlers wiederum, Staatssekretärin im Berliner Frauenministerium, sieht in der Wissenschaft eine kritische Begleiterin von Gender Mainstreaming.

Grenzen der Wissenschaft

Die Ökonomin Mascha Madörin stellte dagegen in Frage, ob Wissenschaft überhaupt in allen Bereichen befähigt ist, GM-Prozesse zu beraten. Beim Thema Gender Budgeting zum Beispiel sei der Beitrag der Wirtschaftswissenschaften nur minimal: Unbezahlte Arbeit sei bis heute nicht Teil von Gender Budgeting-Konzepten. Somit würden in manchen Disziplinen nicht mal die richtigen Fragen aufgeworfen, kritisierte Madörin. ■

Kongo

Vergewaltigungen: Null Toleranz

zwd Köln/Brüssel (mih) - Die Frauenrechtsorganisation medica mondiale hat am 10. Juli anlässlich der anstehenden Entsendung deutscher Truppen in den Kongo einen besseren Schutz von Frauen und Mädchen vor sexualisierte Gewalt und sexuellem Missbrauch durch Soldaten gefordert.

Die Täter sollten vor Gericht gebracht werden, ungeachtet dessen, ob sie Soldaten der internationalen Friedenstruppen oder des kongolesischen (Para-)militärs sind. Die Geschäftsführerin von medica mondiale, Monika Hauser, kritisierte besonders Übergriffe durch UN-Soldaten: Vergewaltigungen, die Frauen 2003 und 2004 durch diese erlitten hätten, seien offensichtlich für die Entscheidungsträger bedeutungslos geblieben, bedauerte Hauser. Die deutschen Soldaten sind Teil der EU-Mission zur Absicherung der Wahlen im Kongo am 30. Juli.

Zwar vertritt die Nato seit 2004 offiziell eine Politik der Null-Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt. Vorgesehen sind sensibilisierende Schulungen mit Informationen über Frauenhandel sowie die Situation von Frauen vor Ort. Die Umsetzung auf nationaler Ebene stehe bei den EU-Staaten allerdings noch aus: „Trotz der Politik der Null-Toleranz der Nato gegenüber sexueller Gewalt und Vergewaltigung durch Soldaten und Friedenstruppen, wissen wir, dass diese Standards noch nicht Bestandteil der militärischen Ausbildung sind“, prangerte Hauser an.

Auch das deutsche Verteidigungsministerium habe in den vergangenen Jahren immer wieder Kooperationsangebote für Schulungen seitens medica mondiale abgelehnt, da es keinen Bedarf sehe, kritisierte Isabella Stock von der Frauenrechtsorganisation gegenüber dem zwd. ■

Nordrhein-Westfalen

Frauenpolitischer Kahlschlag

zwd Düsseldorf (mlh) – Das Strelchen an den Strukturen der Frauenarbeit in Nordrhein-Westfalen (NRW) geht weiter: Nachdem Frauenminister Armin Laschet (CDU) bereits im aktuellen Haushaltsjahr die Mittel für Gleichstellung radikal gekürzt hatte, kündigte sein Ministerium am 22. Juni an, 2007 die Landesförderung für die 46 Regionalstellen „Frauen und Beruf“ auslaufen zu lassen. Weitere Kürzungen verweisen auch auf eine familienfeindliche Politik.

„Trotz der unbestritten erzielten Erfolge der Regionalstellen erscheint es nicht mehr gerechtfertigt, das Netz der Regionalstellen über 2006 weiter aufrechtzuerhalten“, heißt es in dem Schreiben des Frauenministeriums an die 46 Kontaktstellen. Das wäre das Aus für die erfolgreich arbeitenden Regionalstellen: Denn mit der Einstellung der institutionellen Förderung entfällt die Existenzgrundlage, wie Gerda Kieninger, neue ASF-Vorsitzende in NRW, kritisierte. Das Land habe zwar eine Projektförderung in Aussicht gestellt, um die finanziellen Lücken zu schließen, das allerdings sei keine verlässliche Grundlage für die weitere Arbeit. „Das wäre ein Tod auf Raten“, so Kieninger. Bereits im aktuellen Haushalt mussten die Kontaktstellen Kürzungen von 2,21 Millionen Euro verkraften. Auch eine über 2006 hinaus mögliche Förderung durch den Europäischen Sozialfonds wird nicht weiter für „Frauen und Beruf“ genutzt.

SPD: Frauenminister hat mit Frauenpolitik nichts am Hut

Birgit Fischer (SPD), langjährige Frauenministerin in NRW und Vizefraktionschefin im Landtag, äußerte gegenüber dem zwd grundsätzliche Kritik an der Arbeit ihres Nachfolgers Laschet: „Der Frauenminister hat mit Frauenpolitik nichts am Hut“, so Fischer. Das Ministerium dagegen sieht in den Kürzungen eine „weitreichende Modernisierung der Gleichstellungspolitik“ in NRW. „Das Instrumentarium der vom Frauenministerium finanzierten Regionalstellen Frau und Beruf hat sich überholt,

da inzwischen auch andere Ressorts die Erwerbsbeteiligung von Frauen intensiv fördern“, argumentierte Frauenminister Laschet. Eine schöne Rhetorik, die nur die Zerschlagung bestehender Strukturen verschleierte, kritisierte Fischer. In der Realität bedeute das Querschnittsargument lediglich, dass der Frauenminister selber sich nicht um die Frauenpolitik kümmere. „Das ist ein ganz bitterer Prozess“, bedauerte Fischer, denn bislang sei NRW Vorreiter in Sachen Frauenpolitik gewesen. Bei den Projekten beobachte sie eine große Resignation und Frustration. Die Landeskoordination der Regionalstellen Frauen und Beruf sowie das Frauennetzwerk Ruhrgebiet wandten sich mit ihrem Protest an die Presse.

Kindergärten werden teurer

Auch die bekundete Familienfreundlichkeit der Landesregierung wird von SPD wie den Grünen bezweifelt. Bislang hatte das Land die Kommunen mit jährlich 85 Millionen Euro unterstützt, um die niedrigeren Kindergarten-Beiträge für sozial schwache Familien auszugleichen. Die Rüttgers-Regierung hat nicht nur diesen Zuschuss gestrichen, sondern will den Kommunen gleichzeitig untersagen, die fehlenden Gelder durch eigene Mittel zu ersetzen, wie am 29. Juni bekannt wurde. Das hat den Effekt, dass die Elternbeiträge steigen müssen mit der Konsequenz, dass gerade die ärmsten Kommunen künftig die teuersten Kinderbeiträge hätten, warnte Birgit Fischer: „Das ist knallharte familienfeindliche Politik.“ ■

MinisterInnenkonferenzen sollen nicht zusammengelegt werden

zwd Hamburg (utz) – Die Gleichstellungs- und FrauenministerInnenkonferenz (GFMK) wird nicht mit der JugendministerInnenkonferenz (JMK) zusammengelegt – ein Ergebnis ihrer ersten Doppelkonferenz am 18. und 19. Mai in Hamburg.

Allerdings finden die beiden Fachkonferenzen auch im kommenden Jahr zeitgleich statt, und zwar in Potsdam. Unter dem Vorsitz der brandenburgischen Sozialministerin Dagmar Ziegler (SPD) entscheidet sich dann, ob die beiden Konferenzen weiterhin parallel stattfinden werden.

Auf Antrag der unionsgeführten Länder hatte die 15. GFMK am 3. Juni vergangenen Jahres in Schwerin mehrheitlich entschieden, die FrauenfachministerInnenkonferenz mit der Konferenz der JugendministerInnen zusammenzulegen. Dafür ist unter den JugendministerInnen durch den Widerstand der SPD-geführten Länder am 19. Mai allerdings nicht die erforderliche Mehrheit von 13 Stimmen zustande gekommen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten

der GFMK gehörten in diesem Jahr unter anderem die Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels für Frauen, sowie die Rolle von Migrantinnen für ein gelungene Integrationspolitik.

Der zu erwartende Fachkräftesrückgang böte die Chance, eine qualifizierte Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker zu forcieren. Zudem seien die Potenziale von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für die Integrationspolitik stärker zu nutzen. So sollte ihre Rolle in den Familien, bei der Erziehung und bei der Wertevermittlung besondere Beachtung finden. Konkret stellen sich die FachministerInnen vor, die Datenlage über Frauen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Zudem müsse ihr Zugang zu Ausbildung und Beruf verbessert und verstärkt der Dialog mit ihnen über Werte des Zusammenlebens gesucht werden. ■

Diese und weitere Beschlüsse der 16. GFMK haben wir für Sie im Folgenden zusammengefasst. Die Beschlüsse im Wortlaut finden sie unter www.frauen.zwd.info / Dokumente

Arbeitsmarktpolitik

Mindestlöhne gegen prekäre Beschäftigung von Frauen

zwd Berlin (mih) – Armut trotz Arbeit soll es nach Vorstellung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) nicht länger geben: Der DGB hat auf seinem Bundeskongress vom 22. bis 26. Mai in Berlin die Eindämmung des Niedriglohnssektors und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 Euro gefordert. Dies würde vor allem Frauen zu Gute kommen, die mit 75 Prozent im Niedriglohnssektor deutlich überrepräsentiert sind.

Vorangegangen war ein vier-jähriger Diskussionsprozess im DGB, denn nicht alle Einzelgewerkschaften mochten sich bislang hinter einen gesetzlichen Mindestlohn stellen. Wie Vera Morgenstern, Frauensekretärin der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dem zwd erläuterte, ziele die ver.di Kampagne „Arm trotz Arbeit? Wir brauchen einen gesetzlichen Mindestlohn“ gerade auf Arbeitsbereiche von Frauen. Zudem sei die gewerkschaftliche Forderung nach einem Mindestlohn ein wichtiges Gegengewicht zur aktuellen gesellschaftlichen

und politischen Entwicklung: Denn nicht Frauen oder Männer ohne Arbeit seien unwürdig, sondern die wirtschaftlichen Verhältnisse, die Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen, kritisierte Morgenstern.

Kritik an Mini-Jobs und Kombilöhnen

Der Erhalt einer sozial abgesicherten Arbeit ist eine weitere Forderung des DGB. Kritisiert wurden Mini- und Midijobs wie auch Kombilöhne. Neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte Mini-Jobs sollten nach dem Willen der Delegierten zukünftig wieder voll steuer- und sozialversicherungspflichtig sein. In Mini-Jobs sind überproportional viele Frauen beschäftigt: „Die Armut ist weiblich! Das trifft immer noch zu. Wir sagen: Weg mit den Mini-Jobs“, kritisierte Monika Brandl, Vorsitzende des ver.di-Frauenausschusses. Auch eine flächendeckende Einführung von Kombilöhnen, also die Aufstockung von Niedrigverdiensten durch staatliche Gelder, wurde auf dem Kongress abgelehnt. ■

*zwd Frauen
und Politik
23/1/2006*

Anti-Stalking-Gesetz

Überraschende Einigung zwischen Bund und Ländern

zwd Berlin (mih) – Beharrliche Verfolgung, Belästigung, Bedrohung wird strafbar werden. In schweren Fällen sollen TäterInnen vorsorglich in Haft genommen werden können. JustizministerIn Brigitte Zypries (SPD) präsentierte am 11. Mai dem Bundestag einen Kompromiss zwischen Bundesregierung und Ländern für ein Anti-Stalking-Gesetz.

Zuvor hatten sich Bund und Länder auf keine gemeinsame Linie einigen können. Auf der Tagesordnung hatten noch sehr unterschiedliche Gesetzentwürfe der Bundesregierung und des Bundesrats gestanden, die in erster Lesung beraten wurden. Strittig war nicht nur die Frage, welches Verhalten unter beharrliches Nachstellen fällt, sondern auch ein geeignetes Strafmaß: Die Forderung des Bundesrats nach zehn Jahren Höchststrafe ging weit über den Regierungsentwurf hinaus, StalkerInnen höchstens für drei Jahre hinter Gitter zu bringen. Keine Einigung schien insbesondere beim Streitpunkt „Deeskalationshaft“ in Sicht, deren Verfassungskonformität die alte rot-grüne Regierung in Frage gestellt hatte.

Untersuchungshaft statt Deeskalationshaft

Eine Deeskalationshaft ist nach den Worten von Zypries im Kompromiss nicht vorgesehen. Wie in ihren Ausführungen deutlich wurde, könnte diese durch die Hintertür allerdings doch kommen: In Fällen der Wiederholungsgefahr sollen TäterInnen vorsorglich in Untersuchungshaft genommen werden können. Dafür ist eine Änderung der Strafprozessordnung (§112a) geplant. Dadurch würde die Möglichkeit eröffnet,

StalkerInnen auch kurzfristig hinter schwedische Gardinen zu bringen.

Strafe bis zu zehn Jahren

Unter Stalking wird eine „schwere Belästigung“ gefasst, durch welche die Lebensgestaltung des Opfers „schwerwiegend beeinträchtigt“ wird. Das soll künftig mit bis zu drei Jahren geahndet werden können. Bringt ein Stalker/eine Stalkerin sein bzw. ihr Opfer in Lebensgefahr oder fügt ihm eine schwere Gesundheitsschädigung zu, soll er bzw. sie mit einer Strafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren rechnen müssen. Verursacht er bzw. sie den Tod des Opfers, mit bis zu zehn Jahren.

Fortbildung der Polizei

Einig waren sich Zypries und die bayerische Justizministerin Beate Merk (CSU), die für den Bundesrat sprach, dass das Strafrecht kein Allheilmittel sein kann. Notwendig sei eine Sensibilisierung der Strafverfolgungsbehörden, damit diese in der Lage sind, auch angemessen auf Stalking-Opfer einzugehen. Es könne nicht sein, dass die Polizei von beharrlicher Belästigung Betroffene mit Sätzen wie „Was willst du denn, der liebt dich doch“, abfertige, kritisierte Zypries. Eine Studie zum Stalking der TU Darmstadt hatte vergangenes Jahr gezeigt, dass fast 70 Prozent der Opfer Schwierigkeiten hatten, der Polizei überhaupt den Ernst der Situation zu vermitteln.

Derartige Belästigungen haben zu 81 Prozent Männer zu verantworten. Bei schwererem Stalking, wenn beispielsweise körperliche Gewalt angewandt wird, ist der Frauenanteil nochmal deutlich geringer. Allerdings werden Männer in leichteren Fällen fast genauso häufig wie Frauen Opfer von Stalking – insgesamt sind jedoch gut 87 Prozent der Betroffenen Frauen. ■

ZSD

LA Gazette 3/2006

Frauenpolitik

Kein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft

Von Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen ist keine Initiative für ein die Privatwirtschaft betreffendes Gleichstellungsgesetz zu erwarten. In einem „FAZ“-Interview antwortete sie auf die Frage, wie sie die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz fördern wolle: „Mit Gesetzen und Vorschriften löst man eher Umgehungsstrategien aus.“ Die Ministerin machte deutlich, dass sie das Ungleichgewicht der Geschlechter bei der Besetzung von Führungsämtern mittelfristig für vorgegeben hält. „Bis zum 30. Lebensjahr sind Männer und Frauen in gleichem Maße in Führungspositionen vertreten“, sagte sie, fügte aber hinzu: „Der Anteil der Frauen in Führungspositionen sinkt über die nächsten 20 Jahre auf 20 % und verharrt dort. Das ist allein der Tatsache geschuldet, dass Frauen potenziell Kinder haben können und deshalb die Arbeitgeber weniger in sie investieren, ihnen geringere Aufstiegsmöglichkeiten einräumen, weil sie immer erwarten, - und das ist sehr deutsch -, dass Frauen mit der Geburt eines Kindes aus dem Beruf aussteigen.“ (fpd 12.06.06)

LA Gazette 3/2006

Familienförderung statt Hausfrauenförderung

Für eine „radikale Änderung“ der bundesdeutschen Familienpolitik hat sich die Leiterin des DGB-Projekts „Vorfahrt für Familien“, Christina Stockfisch, ausgesprochen. Aber auch die Gewerkschaften müssten „Konsequenzen ziehen“. Stockfisch kritisiert, dass „hierzulande der Löwenanteil des Geldes vor allem in direkte finanzielle Transferleistungen wie Kindergeld oder Ehegattensplitting“ fließe, während „familienpolitisch erfolgreichere Länder vor allem in Dienstleistungen für Familien investieren“. Deutschland fördere „die Hausfrauenehe, weniger Familien“. In keinem anderen europäischen Land sei der „steuer- und sozialpolitische ‚Hausfrauenbonus‘ so hoch wie in Deutschland“. Die Gewerkschafterin stützt sich auf „Expertinnen, die empfehlen, die bisherige Fixierung staatlichen Handelns auf Geldleistungen durch einen umfassenden Strategie-Mix zu ersetzen“. Dazu gehöre der Ausbau der Kinderbetreuung ebenso wie eine neue Zeitpolitik, bessere Rahmenbedingungen für berufstätige Eltern sowie effektivere finanzielle Leistungen wie z.B. ein Elterngeld als Lohnersatzleistungen.“ Wörtlich schreibt sie in einem Hintergrund-Bericht: „Aus all dem folgt der eindeutige Auftrag an die Politik, einen radikalen Kurswechsel in der Familienpolitik zu vollziehen.“ (fpd 20.06.06.)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (16/1780) hat zwar die parlamentarischen Hürden genommen, blieb aber nicht „ungerufft“. Die erforderliche Mehrheit wurde dadurch gesichert, dass die SPD Zugeständnisse beim AGG machte, die von der Union durch Zugeständnisse bei der Föderalismusreform kompensiert wurden. Im Wesentlichen handelt es sich um eine Einschränkung des Klagerechts von Betriebsräten und Gewerkschaften bei Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen das AGG auch gegen den Willen der Betroffenen. Es muss sich um einen „groben Verstoß“ handeln, und Entschädigungsansprüche entstehen nicht. Insgesamt wurde das ursprüngliche Verbandsklagerecht auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurückgeführt. Das AGG geht nach wie vor – wie das nicht in Kraft getretene rot-grüne Antidiskriminierungsgesetz (ADG) (15/4538) – über die EU-Standards hinaus, indem es z. B. auch Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung als Diskriminierungsmerkmale statuiert, stellt also keine 1:1-Umsetzung des EU-Rechts dar. Die Union konnte aber noch erreichen, dass das Merkmal „Weltanschauung“ entfällt. Der Bundesrat, der mit Unionsmehrheit „Bürokratiezuwachs“ und „Rechtsunsicherheit“ (Bürgermeister Ole von Beust) kritisiert hatte, konnte sich mit der Forderung nach Abrüstung des AGG auf den EU-Minimalstandard nicht durchsetzen. (fpd 03.07.06)

LA Gazette 3/2006

Weniger Studienanfängerinnen und immer weniger Mütter in Führungspositionen

Die Zahl der Studienanfänger und -Anfängerinnen war nach Mitteilung des Stat. Bundesamtes im Studienjahr 2005 mit rund 351.900 (-2 % zum Vorjahr) erneut rückläufig. Unter den Erstsemestern waren 170.800 Frauen, was einem Frauenanteil von knapp 49 % entspricht. Die StudienanfängerInnenquote, d.h. der Anteil der Anfänger und Anfängerinnen an der gleichaltrigen deutschen Bevölkerung, liegt für das Studienjahr 2005 bei 36,7 % (Vorjahr 37,1 %). In den Jahren 1999 bis 2002 war die Quote bei den Frauen jeweils höher als bei den Männern. Mit 37,0 % fällt sie in 2005 bei den Männern wieder etwas höher aus als bei den Frauen (36,6 %). Frauen sind in den deutschen Chefetagen „nach wie vor die Ausnahme“. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit Kindern in der Privatwirtschaft ist rückläufig, wie eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Nürnberg) für die Zeit von 2000 bis 2004 ergibt. „Während der Frauenanteil unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in den alten Ländern von 20 auf 24 % stieg, sank die Zahl der Mütter in Führungspositionen.“ Die Partnerinnen von Männern in Führungspositionen hätten meist ihre eigene Karriere zurückgestellt und leisteten Familienarbeit. Die Partner von Führungsfrauen seien dagegen „in der Regel vollzeiterwerbstätig.“
(fpd 09.08.06)

♀

WM-Aufklärungs-Kampagne

Das Ausmaß von Prostitution, insbesondere von Zwangsprostitution, im Umfeld der Fußball-WM 2006 in Deutschland, ist weitgehend im Dunkel geblieben. Es gab zwar im Vorfeld ein auch international beachtetes Medienecho auf die Warn- und Aufklärungskampagne der Frauen- und Sportverbände, aber während und nach der WM keine nennenswerte Berichterstattung über die Geschehnisse im Umfeld der Stadien. Der Vizepräsident des WM-Organisationskomitees, Wolfgang Niersbach, hatte schon zuvor angekündigt: „Stiftung Warentest, Vogelgrippe, Zwangsprostitution, Bundeswehreininsatz: Wenn der Ball rollt, interessiert das nicht mehr.“ Stattdessen feierten die Medien die „Erotik des Fußballs“, die diesmal die Frauen „alters-, szenen- und kenntnisübergreifend“ erfasst habe („FOCUS“). „Vibrierende Alpha-Männer („Bunte“) und die „sexuelle deutschen Frauen zur Aufladung durch dampfende Helden“ hätten die WM verführt. Ob das Gewicht des Problems der Zwangsprostitution im Vorfeld der Spiele überschätzt worden ist, blieb offen. Indizien sprechen für eine solche Interpretation. Gleichwohl sehen sich die Akteurinnen und Akteure der Aufklärungskampagnen gegen Frauenhandel im Zusammenhang mit der WM bestätigt und ziehen – übereinstimmend – eine positive Bilanz.

Ullazette 3/2006

U. Garellke
3/2006

30 Jahre Frauenhäuser in NRW / Basis für den Neuanfang

Gewalt gegen Frauen nimmt zu. Frauenhäuser fahren „Notprogramm“. Paritätischer Wohlfahrtsverband in Nordrhein-Westfalen fordert Rücknahme der Landes Kürzungen

Wuppertal, 20. Juli 2006. Misshandlungen von Frauen sind keineswegs selten. Die vielen Betroffenen brauchen nicht nur Hilfe in einer akuten Krise sondern Unterstützung. Auch ihre Kinder benötigen eine Veränderung, um möglichst gewaltfrei leben zu können. Als vor 30 Jahren die ersten Frauenhäuser in Nordrhein-Westfalen gegründet wurden, gab es vielerorts noch Zweifel an ihrer Existenzberechtigung. Heute zeigt die Kriminalstatistik, dass die häusliche Gewalt weiter steigt. Vor diesem Hintergrund fordert der Paritätische Wohlfahrtsverband in NRW die Rücknahme der 30 %igen Landes Kürzungen. „Der Wegfall der vierten Personalstelle im Frauenhaus bedeutet, dass die Basisstation für einen Neuanfang geschwächt wird. Frauen aus Gewaltbeziehungen und vor allem auch ihre Kinder brauchen eine echte Lebenschance“, betont der Landesgeschäftsführer des Paritätischen in NRW, Dr. Jörg Steinhausen. Die Frauenhäuser in NRW fahren derzeit ein „Notprogramm“, weil der steigende Bedarf bei weniger Personal nicht durch ehrenamtliche Arbeit kompensiert werden kann. Das bestätigt auch Elke Schmidt-Sawatzki, Geschäftsführerin des Vereins „Hilfe für Frauen in Krisensituationen“ im ostwestfälischen Espelkamp. Sie ist Mitglied des Landesvorstandes und Sprecherin des landesweiten Facharbeitskreises im Paritätischen. „Frauen bringen eben nicht nur ein Problem mit. Sie müssen das Trauma der Gewalterfahrung überwinden, sie haben Schulden, können ihre Wohnung oft nicht halten, sie suchen Arbeit und müssen zu Jugend- und Sozialämtern. Wenn sich häusliche Gewalt nicht von Generation zu Generation ‚vererben‘ soll, brauchen wir mehr professionelle Kapazitäten, um den Kreislauf der Gewalterfahrungen zu durchbrechen“, so Schmidt-Sawatzki. Der Paritätische Wohlfahrtsverband appelliert an die Landespolitik, sich in ihren Wahlkreisen über die Arbeit der Frauenhäuser zu informieren und diese Erfahrungen bei den Haushaltsberatungen 2007 in die parlamentarische Arbeit einzubringen.

Mehr Klagen von Männern

Ein Beamter, der Erziehungsurlaub genommen hat und im Anschluss daran bei der Besetzung einer Beförderungsstelle einer Frau unterlag, kann sich nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Wiesbaden (8 E 505/05) nicht auf das Gleichstellungsgesetz berufen. Das Gericht argumentierte, dass nach den Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen seien, also Männer auch dann nicht, wenn sie Erziehungsurlaub geleistet haben.

Ein Mann, der sich auf die Stelle einer „Chefssekretärin/Assistentin“ beworben hatte, nicht angenommen worden war und daraufhin drei Monatsgehälter Schadensersatz wegen „geschlechtsbezogener Diskriminierung“ gefordert hatte, ist vom Landesarbeitsgericht Berlin (10 Sa 2395/05) abgewiesen worden, obwohl das Unternehmen die Stellenanzeige nicht „geschlechtsneutral“ formuliert hatte. Das Gericht verwarf die Klage des Bewerbers, er habe nie eine Chance gehabt, weil das Unternehmen „von Anfang an eine Frau gewollt“ habe. Der Kläger habe sich erkennbar „gar nicht ernsthaft beworben“. In seiner Bewerbung fehlten wichtige Angaben zu den Stellenanforderungen, so dass die Berücksichtigung einer Bewerberin „nachvollziehbar und keineswegs diskriminierend“ gewesen sei.

Die Frauenbeauftragte des kommunalen Amtes für Soziale Dienste hat in einem Verfahren gegen die Stadtverwaltung Bremen durchgesetzt, dass sie „für die Dauer ihrer Amtszeit in einem Umfang von 100 % einer vollen Arbeitskraft von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen ist“. Die Entscheidung der Erinstanz ist inzwischen vom Landesarbeitsgericht Bremen (4 Ca 4253/04) bestätigt worden. (fpd 09.08.06)

♀

Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung soll „beschleunigt und verbessert“ werden, wie auf einem 1. Fachkongress zu dieser Thematik in Berlin mitgeteilt wurde. Beide Instrumente waren 2002 in die Verwaltung eingeführt worden. Berlin, so Frauensenator Harald Wolf, wende „als erstes Bundesland das Prinzip des Gender Budgeting im Haushalt an“. Seit 2005 müssten „auch Senatsvorlagen einen Gender Check auf Geschlechtergerechtigkeit durchlaufen, bevor sie verabschiedet werden können“. (fpd 03.07.06)

U. Garellke 3/2006