

**Selbstbestimmtes Leben für Frauen und Männer
durch Grundeinkommen**

Die jetzt wieder in allen politischen Lagern verstärkt diskutierte Frage, ob die Einführung eines „bedingungslosen Grundeinkommens ohne Leistung“, auch „Bürgergeld“ oder „negative Einkommenssteuer“ genannt, angesichts von Massenarbeitslosigkeit und Zunahme von Verarmung ein soziales Grundproblem lösen könnte, ist nicht zuletzt wegen der Altersarmut von Frauen von hoher frauenpolitischer Relevanz. Das SPD-Organ „Vorwärts“ hat hierzu eine Expertendiskussion gestartet. Bisher haben sich alle männlichen Fachleute, darunter auch der Volkswirtschaftsprofessor Gert G. Wagner (TU Berlin), Vorsitzender der Kammer für soziale Ordnung der EKD, gegen ein Grundeinkommen ausgesprochen. Wagner argumentiert, Arbeit mache „zufriedener als die Zahlung von Transfers“, außerdem widerspräche ein Einkommen ohne Leistung „auch fast allen Gerechtigkeitsvorstellungen der abendlandischen Welt“. Pro Grundeinkommen ist nur die einzige weibliche Diskussionssteilnehmerin, Birgit Zenker, Vorsitzende der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB). Sie verweist darauf, dass das Wirtschaftswachstum mit der „drastischen Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse“ erkaufte werde und spricht von „Charme und Möglichkeit des Grundeinkommens“. Wortlich: „Mit der Entkopplung von Erwerbsarbeit und Einkommen eröffnet sich die Option, Frauen wie Männern ein selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen. Hinreichend ist das Grundeinkommen längst nicht. Ohne kollektive Arbeitszeitverkürzungen, staatlich garantierte Mindestlöhne sowie den Ausbau öffentlicher Infrastruktureinrichtungen wird es keine gleichberechtigte Teilhabe aller an allen Formen der Arbeit und Muße geben. Das sehen freilich nicht alle Grundeinkommensbefürworter so.“
(fpd 14.05.07)

Bald jeder Zweite aus Zuwandererfamilie

Im Jahr 2010 wird jeder Zweite in Deutschland unter 40 Jahren aus einer Zuwandererfamilie kommen. Allein diese Zahl macht deutlich: Die Integration der Migrantinnen und Migranten ist eine riesige Herausforderung, aber auch eine große Chance für unser Land“. Dies erklärte die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer, anlässlich der diesjährigen Bundeskonferenz der Integrationsbeauftragten von Bund, Ländern und Kommunen in Stuttgart. Sie verwies darauf, dass „wesentliche Bereiche der Integrationspolitik, wie frühkindliche Bildung, Schule, Stadtplanung, Kultur und Sport in der Regie der Länder und Kommunen liegen“. Benötigt würden „vor Ort Verbundprojekte für Integration, an denen sich alle relevanten kommunalen und freien Träger beteiligen“. Der Bund, so Böhmer, plane die Erweiterung der Integrationskurse und die Aufstockung des Angebots von 600 auf 900 Stunden, ferner „gezielte Kurse z.B. für Jugendliche und Mütter“. Wortlich: „Während die Mütter den Integrationskurs besuchen, sollte die Kinderbetreuung auch schon bei den unter 3-Jährigen für die Sprachförderung genutzt werden.“
(fpd 11.06.07)

„Auf dem Weg zur Gleichstellung in der Europäischen Union“ - 18 Monate-Plan

Deutschland, Portugal und Slowenien haben sich als aufeinander folgende EU-Ratspräsidentenschaften anlässlich des EU-Gleichstellungs- und Familienminister/innen-Treffens in Bad Pyrmont auf eine gemeinsame Erklärung unter dem Titel „Auf dem Weg zur Gleichstellung in der Europäischen Union“ verständigt. Die Erklärung stellt einen Handlungsrahmen für 18 Monate dar. Die erstmals erfolgte Kooperation als „Teampräsidentenschaft“ soll der Gleichstellungspolitik in der EU mehr Konsistenz verleihen. (fpd 01.06.07)

Der Wortlaut der Erklärung ist anzufordern in der LAG-Geschäftsstelle, Email: info@frauenbueros-nrw.de.

Elterngeld: Jeder dritte Vater erhält mehr als 1.000 Euro

WIESBADEN - Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, erhielten im ersten Quartal 2007 von den 4.000 Vätern, deren Antrag auf Elterngeld bewilligt wurde, rund 33% mehr als 1.000 Euro pro Monat. Knapp ein weiteres Drittel (31%) bezog den Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro. 36% der Väter wurde ein Betrag zwischen 300 und 1.000 Euro bewilligt. Der Anteil der Väter an allen bewilligten Anträgen auf Elterngeld lag bundesweit bei 7%. Insgesamt wurden in den ersten drei Monaten des Jahres 2007 rund 58.400 Anträge auf Elterngeld bewilligt.

Von den Müttern erhielt die Hälfte einen Betrag zwischen 300 und 1.000 Euro und 42% den Mindestbetrag von 300 Euro. Mehr als 1.000 Euro Elterngeld bezogen im ersten Quartal 2007 8,5% der Mütter.

Die unterschiedlich hohen Zahlungsbeträge für Mütter und Väter hängen damit zusammen, dass Väter, die Elterngeld erhalten, häufiger als Mütter vorher erwerbstätig waren und in der Regel ein höheres Einkommen erhielten.

Weitere Auskünfte gibt:
Zweigstelle Bonn,
Dorothee von Wahl,
Telefon: (01888) 644-8167,
E-Mail: jugendhilfe@destatis.de

Die Pressemitteilung ist auch im Internet-Angebot des Statistischen Bundesamtes unter
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/zdw/2007/PD07_028_p002.templateId=renderPrint.psml
zu finden.

Gleiches Geld für Frauen

Hamburg - In Deutschland hat erstmals ein Betriebsrat mit einer Klage auf gleiche Bezahlung von Männern und Frauen auf Grundlage des neuen Gleichbehandlungsgesetzes einen Erfolg erzielt. Der Betriebsrat und das Unternehmen, die Südeltelbe Logistik GmbH vereinbarten einen Vergleich, teilte das Hamburger Arbeitsgericht mit. Bislang verdienten im Lager tätige Frauen bei gleicher Arbeit monatlich bis zu 300 Euro weniger als Männer. (afp)

KSTA, 6.3.2007, .

Kinderbetreuung

Wohnort entscheidet über Chance auf einen Krippen-Platz

zwd Berlin (mln) – Für 15 Prozent der Kinder unter drei Jahren stand zu Beginn des Kindergartenjahres 2006/2007 ein Betreuungsplatz zur Verfügung. Das ist gegenüber dem Vorjahr ein Zuwachs um 1,3 Prozent. Das Ziel des Tagesbetreuungs-aus-baugesetzes (TAG), bis 2010 rund 230.000 neue Plätze zu schaffen, liegt damit aber noch in weiter Ferne. Besonders in den westlichen Flächen-ländern wie Niedersachsen und Nord-rhein-Westfalen ist der Aufholbedarf noch enorm, zeigt der zweite jährliche TAG-Bericht der Bundesregierung vom 11. Juli, der dem zwd vorliegt.

Große regionale Unterschiede

Die Unterschiede zwischen Osten und Westen der Republik sind weiterhin riesig. Während die östlichen Bundes-länder die Platz-Kind-Relation gegen-über 2005 von 39,8 auf 41,1 Prozent steigern konnten, blieben die westli-chen Länder unter der Zehn-Prozent-Marke: 9,4 Prozent der unter-dreijäh-rigen Kinder hatten 2006 einen Be-treuungsplatz, gegenüber 2005 ein Zu-wachs um 1,3 Prozent. Beson-ders eklatant ist der Nachholbedarf in den westlichen Flächenstaaten: In Niedersachsen gehen erst 5,1 Pro-zent der Kleinsten in die Krippe. Bis zur angestrebten Versorgungsquote von 17 Prozent im Jahr 2010 feh-len noch zwei Drittel der Plätze. Von den alten Bundesländern weisen die Stadtstaaten Hamburg mit 21,1 Pro-zent und Berlin mit 37,9 Prozent die höchsten Betreuungsquoten auf. „In der Regel entscheidet der Wohnort maßgeblich über die Chancen, einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren zu finden“, fasst der Bericht die großen regionalen Unterschiede zusammen.

Erstmals weist der Bericht auch al-tersspezifische Besuchsquoten für alle Bundesländer aus. Die Quote bei den unter-Einjährigen beträgt bundes-

weit 2,3 Prozent, bei den Einjährigen sind es 11,6 Prozent. Für die Zweijäh-rigen steigt diese Quote auf 26,6 Pro-zent. Auch hier sind deutliche Diffe-renzen zwischen Osten und Westen zu verzeichnen: In den östlichen Län-dern gehen 40,4 Prozent der Einjäh-rigen in eine Betreuungseinrichtung, im Westen dagegen 5,4 Prozent.

Damit das TAG-Ziel von 230.000 neuen Plätzen bis 2010 erreicht wird, muss die bisherige Ausbaudynamik um mindestens 10.000 Plätze gesteigert werden, rechnet der Bericht vor. Derzeit entstehen bundesweit pro Jahr rund 20.000 Plätze. Verschärfend komme hinzu, dass sich der Bedarf an Betreuungsplätzen in Folge des neues Elterngeldes weiter erhöht.

Kritik: Weit vom Ziel entfernt

Die Vorsitzende der Frauen Union, Prof. Maria Böhmer (CDU), bemän-gelte, dass gerade in den westlichen Flächenländern und Staaten die gestiegene Betreuungsquote vor al-lem durch den Rückgang der Kinder-zahl bedingt sei. Deshalb müsse auf einen „echten“ Ausbau von Betreu-ungsangeboten geachtet werden. Die kinderpolitische Sprecherin der Grü-nen im Bundestag, Ekin Deligöz, kri-tisierte die großen regionalen Unter-schiede. Nur durch die zeitnahe Ein-führung eines Rechtsanspruchs könne hier Abhilfe geschaffen werden. „So-lange aber Bund und Länder beim ak-tuellen Ausbauvorhaben weiter ergeb-nislos um alle Modalitäten feilschen, droht selbst der bisherige Ausbau ins Stocken zu geraten“, kritisierte Deligöz gegenüber dem zwd. Auch die frau-enpolitische Sprecherin der FDP, Ina Lenke, forderte die Bundesregierung auf, endlich die Finanzierungsfrage für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren zu lösen. Von ihrem Ziel, insge-samt 750.000 Plätze für die Kleinsten zu schaffen, sei die Regierung „noch meilenweit entfernt.“ ■

Vereinbarkeit

Geschlechtergerechtigkeit für alle Beschäftigten

(zwf) Berlin – Lange Zeit als „Nebenwiderspruch“ abgetan, gewinnt das Thema Vereinbarkeit immer stärker an Bedeutung. Leider ist mit wachsender Popularität aber auch eine immer stärkere Engführung auf Beruf und Kindererziehung festzustellen. Zudem wird Vereinbarkeit in der Praxis weiterhin vorwiegend als ein individuelles Problem von Frauen behandelt. Es geht aber um mehr als „nur“ um die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern – es geht um eine Vereinbarkeit von beruflichem Leben mit allen anderen Lebensaktivitäten und dies für Männer genauso wie für Frauen. In einem soich umfassenden und gleichstellungsorientierten Sinne bedeutet Vereinbarkeit: Zeit und Möglichkeit zu haben, seine Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen. Und dies für Kindererziehung genauso wie für die Pflegenaher stehender Menschen, für ehrenamtliche Arbeit ebenso wie für Geselligkeit, für Bildung oder für Muße und Erholung. Der Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Vereinbarkeitsvorstellung



Stefan Reuß
Der Autor arbeitet beim Institut für Sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) in Berlin.

lung wird durch zentrale gesellschaftliche Entwicklungstendenzen, wie dem demographischen Wandel und dem prognostizierten Fachkräftemangel, zusätzlich Dringlichkeit verliehen. Zur Umsetzung müssen stärker als bisher Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter der Gender-Perspektive entwickelt werden. Im Endeffekt muss es bei diesen Angeboten darum gehen, das Thema Vereinbarkeit nicht länger als individuelles – oder weibliches – Problem zu begreifen. Vereinbarkeit muss stattdessen in den Unternehmen als zentraler Bestandteil von Personalpolitik verankert werden. Ein weiteres Handlungsfeld besteht in der Fortentwicklung gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen. Es braucht mehr wohlfahrtsstaatliche Unterstützungslösungen, die andere Arrangements von Arbeit und Leben ermöglichen statt behindern! Dabei ist das Elterngeld ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung – ein deutlicher Ausbau der Kinderbetreuung sowie eine Verbesserung von Pflegedienstleistungen müssen dem folgen.

Da die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern de facto unterschiedlich sind, bedarf es zur Verbesserung der Vereinbarkeit für Männer und Frauen einer Dreifachstrategie: Es sind unterstützende Maßnahmen in den Bereichen erforderlich, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist. In der Kurztassung bedeutet das: Mehr Förderung für Frauen im Beruf, mehr Förderung für Männer in der Familie! Drittens braucht es strukturelle Veränderungen, die die Vereinbarkeit beider Geschlechter gleichermaßen fördern, wie etwa Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung oder betriebliche Angebote der Kinderbetreuung. Nur mit diesem Mix aus Frauenförderung, Männerförderung sowie generellen gleichstellungspolitischen Maßnahmen ist eine gelingende Vereinbarkeit für alle Beschäftigten langfristig Erfolg versprechend. ■

Stefan Reuß

Das SowiTra wird auf dem Symposium „Career-Future-Family. Organizing a career and a family – demands, ideas and perspectives in a European comparison“ vom 7. bis 9. September in Berlin einen Input zum Thema Familienpolitik aus der Partnerschaftsperspektive geben. Ausgerichtet wird die Konferenz von den Business and Professional Women (BPW), www.bpw-germany.de

Männer und Frauen in Führungspositionen

Unterschiede bestimmen Lebensalltag

zwf Nürnberg (mih) – Frauen an der Spitze sind einsam. Das gilt nicht nur für den alltäglichen Kampf gegen Männernetzwerke im Betrieb, sondern in Teilen auch fürs Privatleben: Frauen in leitenden Positionen leben häufiger alleine und haben weniger Kinder als ihre Kollegen. So ein zentrales Ergebnis der Studie „Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungs-

kräfte“, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Ende Juni publiziert hat. Über die Hälfte aller Führungsmänner lebte 2004 im traditionellen Familienmodell mit Frau und Kindern, aber nicht einmal ein Drittel der Führungskfrauen. Frauen haben weniger Kinder als Männer in vergleichbaren leitenden Positionen, belegt die Untersuchung: Drei Viertel der Frauen hat-

ten 2004 keine Kinder unter 18 Jahren und fast 90 Prozent keine Kinder unter zehn Jahren in ihrer Lebensgemeinschaft. 37 Prozent der weiblichen Spitzenkräfte wohnte mit einem Partner zusammen, 26 Prozent davon allein.

Männliche Führungskräfte können sich auf Partnerinnen stützen, die ihnen den Rücken frei halten, betont die Untersuchung. Deren Partnerin-

nen sind zu einem Drittel gar nicht erwerbstätig, weitere 34 Prozent arbeiten in Teilzeit. Weibliche Spitzenkräfte leben dagegen meist mit Partnern zusammen, die beruflich genauso engagiert sind und großen Wert auf die eigene Karriere legen. „Das lässt vermuten, dass Frauen in Führungspositionen kaum Entlastung von häuslichen Aufgaben durch ihre Partner erfahren“, vermuten die Autorinnen der Studie.

„Sobald Kinder da sind, sinkt die Karrierewahrscheinlichkeit sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der

Privatwirtschaft: allerdings nur bei Frauen und nicht Männern“, lautet das Resümee der Autorinnen. Aber nicht nur Kinder, auch das gebärfähige Alter stellt für Frauen immer noch ein Karrierisiko dar. Während Frauen in der Altersgruppe unter 30 und über 45 ihre Beteiligung an Führungspositionen verbessern konnten, stagnierte der Frauenanteil bei den 30- bis 44-jährigen.

Die Untersuchung basiert auf der Befragung von 16.000 Unternehmen im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2004. Auch die Ergebnisse des Mikro-

zensus 2004 wurden herangezogen. Die Studie skizziert die Arbeits- und Lebenswirklichkeit von Führungskräften und gibt einen Überblick über die betriebliche Situation in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und bei den Selbstständigen. ■

Corinna Kleinert, Susanne Kohaut,
Doris Bräder, Julia Lewerenz: Frauen
an der Spitze. Arbeitsbedingungen
und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Campus Verlag 2007,
ISBN 978-3-593-38359-0

Nationaler Integrationsplan (NIP)

Meinung von Migrantinnen bleibt ungehört

zwd Berlin (mlh) – Der Streit um das Mitte Juni novellierte Zuwanderungsgesetz hat den Integrationsgipfel am 12. Juli überschattet: Während die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Prof. Maria Böhmer (CDU), betonte, dass die Durchsetzung von Frauenrechten ein zentrales Anliegen sei, blieben Vertreter türkischer Verbände aus Protest gegen die Diskriminierung türkischer Migrantinnen dem Gipfel im Kanzleramt

fern. Auch in der Arbeitsgruppe für den Nationalen Integrationsplan (NIP) zum Thema Gleichberechtigung sorgte die Novellierung des Zuwanderungsrechts für Unmut. Denn bei umstrittenen Themen wie dem Aufenthaltsrecht war die Meinung der Migrantinnen nicht gefragt, kritisierte die Vorsitzende des Bundesverbandes der Migrantinnen in Deutschland (BMD), Sida Demirdögen, gegenüber dem **zwd**.

Im Nationalen Integrationsplan haben Vertreterinnen des Staates, der Zivilgesellschaft und der Migrantinnen in zehn Arbeitsgruppen erstmals gemeinsam Ziele der Integrationspolitik erarbeitet und sich in 400 Selbstverpflichtungen auf konkrete Maßnahmen verständigt. Demirdögen wurde zur Mitarbeit in der Untergruppe „Integration durch Recht: Partizipation“ eingeladen, die sich in erster Linie mit Zwangsverheiratung befasst hat. Die Leitung seitens des Bundesjustizministeriums habe zu verstehen gegeben, dass die Diskussion über Verbesserungen im Aufenthaltsrecht in diesem Kontext nicht erwünscht sei. „Sie können gerne Ihre Meinung sagen, wir hören Ihnen gerne zu, aber sie hat keinerlei Relevanz“, schildert Demirdögen das Klima zu diesem Thema.

Streit ums Aufenthaltsrecht

„Wenn man Zwangsheiraten bekämpfen will, muss man mit dem Aufenthaltsrecht beginnen“, betont Demirdögen. Konkret geht es etwa um das eigenständige Aufenthaltsrecht, das Ehepartnerinnen derzeit nach zwei Jahren „ehelicher Lebensgemeinschaft“ erhalten. „Für Opfer von Zwangsverheiratung eine lange Zeit der Abhängigkeit. Zwar gibt es eine Härtefallregelung, nach der auch vor Ablauf der zwei Jahre ein Aufenthalts-titel unabhängig vom Ehepartner gewährt werden kann, allerdings wird diese bislang bei häuslicher Gewalt und nicht bei Zwangsheirat angewandt“, erläuterte Dagmar Freudenberg vom Deutschen Juristinnen-

bund. Auch sie hätte sich ein offenes Ohr für Änderungen im Aufenthaltsrecht gewünscht.

Demirdögen hatte gehofft, auch über andere Themen in der Arbeitsgruppe zu diskutieren: „Zwangsheirat ist nicht das zentrale Thema.“ Sie fürchtet Verallgemeinerungen und Stigmatisierungen, die nicht der Vielfalt und Komplexität der Lebensent-

den Integrationsplan als ein „positives Signal“. Es sei nun eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung, die Maßnahmen auch umzusetzen. Auch Kaltbeger zog eine positive Bilanz der Arbeit: Die Bestandsaufnahme sei geschafft. Zudem habe es in der AG eine erfreuliche Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Vertreterinnen der Ministerien, Behörden und NGOs

NIP – Beispiele für Selbstverpflichtungen

- Der „2. Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“ wird einen Schwerpunkt auf die besonderen Belange von Migrantinnen legen und Maßnahmen gegen Zwangsverheiraten beinhalten.
- Der Bund will mit einer Online-Beratung für Zwangsverheiratete ein niedrigschwelliges Beratungsangebot erproben.
- Der Zentralrat der Muslime erstellt zweisprachige Informationsblätter zu den Themen Zwangsverheiratung und häusliche Gewalt, Situation älterer Migrantinnen, Sexualität und Gesundheitsfürsorge, um diese über die angeschlossenen Moschee-Gemeinden zu verbreiten.
- Die Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sichern zu, die interkulturelle Öffnung in ihren Einrichtungen (Beratung, Betreutes Wohnen, etc.) voranzutreiben und die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen zu berücksichtigen.

würde von Migrantinnen gerecht werden. Auch die Anwältin Regina Kaltbeger, die für Terre des Femmes in der AG Integration durch Recht mitgearbeitet hat, bedauerte gegenüber dem **zwd**, dass aufgrund des knappen Zeitrahmens viele wichtige Themen ausgeklammert werden mussten. Dazu gehören etwa die besonderen Probleme von schwulen, lesbischen oder älteren Migrantinnen. Grundsätzlich begrüßte Demirdögen

gegeben. Das sei allerdings erst der Anfang. „Nun müssten die Leitlinien mit Inhalt gefüllt werden, die Arbeit an konkreten Details weitergehen. Die Anwältin ist zuversichtlich, dass die Regierung weiterhin einen Rahmen für die Diskussion bieten wird: „Die Arbeit hat erst begonnen.“ ■

Der Nationale Integrationsplan zum Download unter www.frauen.zwd.info/ Dokumente/Integration



EU-Kommission

Tadel: Ungleichbezahlung schlichtweg absurd

zwd Brüssel (ch) – Das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern in der EU beträgt durchschnittlich 15 Prozent zu ungunsten von Frauen. Die EU-Kommission hat am 18. Juli die Mitteilung „Tackling the pay gap between men and women“ veröffentlicht, in der sie die EU-Mitgliedstaaten auffordert, endlich aktiv gegen die Lohndiskriminierung von Frauen vorzugehen. In den vergangenen zehn Jahren habe sich im Bereich Lohnungleichheit nahezu nichts verändert.

Überrückung durch EU

„Mädchen erreichen in der Schule bessere Ergebnisse als Jungen, und Frauen haben beim Eintritt in den Arbeitsmarkt häufiger einen Hochschulabschluss als Männer“, kritisierte der europäische Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Vladimir Špidla. Die Ungleichbezahlung sei schlichtweg absurd. Mit langfristig formulierten Zielsetzungen will die EU-Kommission die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern immer mehr schmälern. Bereits im Jahr 2003 hatte die Kommission die Staaten aufgefordert, genderechte Ziele zu formulieren, um bis 2010 eine Angleichung in der Bezahlung zu erreichen. Die EU-Kommission will nun stärker überwachen, ob und wie sich die Staaten um Lohngleichheit bemühen und fordert die Länder auf, hierbei stärker auf Hilfe und Rat der Kommission zurückzugreifen.

Deutschland hat Nachholbedarf

In Deutschland betrug der „Gender Pay Gap“ im Jahr 2005 etwa 23 Prozent. Schlechter verdienen die Frauen nur noch in der Slowakei, in Estland und auf Zypern. Am kleinsten hingen sind die Lohnunterschiede in Slowenien, Belgien und auf Malta. Im Insektat verdienen Männer und Frauen durchschnittlich beinahe gleich viel. Der „Gender Pay Gap“ ist dort mit knapp 4 Prozent der niedrigste in der

EU. Die Kommission weist jedoch darauf hin, dass die Frauenerwerbstätigenquote gleichzeitig nirgends so niedrig ist wie auf Malta.

Teilzeit erhöht Pay Gap

Die Kommission erklärt, dass Geschlechterunterschiede in Ländern mit hoher Teilzeitarbeit für einen höheren „Gender Pay Gap“ sind. In Deutschland ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne, wie auch in Großbritannien oder den Niederlanden. Am größten sind die Unterschiede in der Finanzvermittlung. Hier verdienen Frauen in der EU durchschnittlich 37

Katholische Frauen

Integration auch mit Kopftuch

zwd Mainz (mlh) – Die Gleichstellung von muslimischen Frauen darf sich nicht in der Diskussion über das Kopftuch erschöpfen, mahnte die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) auf ihrer Bundesversammlung vom 6. bis zum 9. Juni in Mainz.

In dem Positionspapier „Fremdes achten – Frieden suchen“ fordern die Katholikinnen, bei der Integration von Migrantinnen einen geschlechtsspezifischen Zugang in den Mittelpunkt zu stellen.

Kritisch positionierte sich die kfd zum Kopftuch-Verbot einiger Bundesländer für Lehrerinnen. Es sei problematisch, ein Kleidungsstück – und zwar ein typischerweise weibliches – herauszugreifen und daran die politische Einstellung der Trägerin festzumachen. Denn ähnliche Symbole bei Männern würden nicht in vergleichbarer Weise gewertet. Zudem sei das Tragen des Kopftuches ambivalent: „Es kann sowohl Ausdruck der Unterwerfung unter patri-

Prozent weniger als ihre Kollegen. Als eine der Ursachen für das Lohngefälle nennt die Studie den langsamen Karriereverlauf bei Frauen. Wenn Frauen längere Zeit dafür brauchen, Wege in eine Berufslaufbahn finden, müssen sie das mit einem niedrigeren Gehalt bezahlen. Hinzu kommt, dass die fachlichen Kompetenzen von Frauen und Männern im Allgemeinen ungleich bewertet werden. Gleich fachliche Qualifikationen und Erfahrungen führten nicht zu gleichem Lohn, bemängelt die Kommission.

Die Mitteilung der Kommission zum Download unter www.frauen.zwd.info

kfd

archale Bevormundung sein als auch Zeichen selbstbestimmten Handelns muslimischer Frauen“, heißt es im Beschluss. Für Muslime selbst sei das Tragen eines Kopftuches durchaus mit einer emanzipatorischen Haltung als Frau zu vereinbaren. Die Katholikinnen befürchten eine zunehmend laizistische Ausrichtung des Staates und eine Einschränkung der bisherigen Toleranz gegenüber religiösen Symbolen.

Es müsse darauf geachtet werden, dass frauenspezifische Beratungs-, Bildungs- und Förderangebote Frauen mit Migrationshintergrund sicher erreichen, so der Appell der kfd. Besondere Aufmerksamkeit bedürften Mädchen mit Migrationshintergrund, damit sie zu einem selbstbestimmten und freien Leben ermächtigt werden. Hierzu sei es unabdingbar, die Eltern von der Notwendigkeit einer guten Bildung und Ausbildung ihrer Töchter zu überzeugen. ■ Das Positionspapier unter www.zwd.info/Dokumente/Integration

zwd Frauen. Bulletin

Seite 16 / Nr. 245/2007 - 21. Jahrgang

+ P 44/12

67

Studie

Mit Teilzeit nur am Fuß der Karriereleiter

zwd Berlin (mih) – Je größer der Anteil von Frauen an den insgesamt von der Bevölkerung geleisteten Arbeitsstunden, desto besser sind ihre beruflichen Aufstiegschancen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, die am 14. Juni anlässlich des 17. Global Summit of Women in Berlin vorgestellt wurde.

Auch in Deutschland behindern fehlende flexible Arbeitszeitmodelle und der geringe Anteil von Frauen an der Gesamtarbeitszeit weibliche Karrieren. Im Ranking der 23 untersuchten europäischen Länder liegt Deutschland hinsichtlich der Karriereaussichten für Frauen im Mittelfeld. Die besten Aussichten auf einen Platz an der beruflichen Spitze haben Frauen in Finnland, Schweden und Norwegen. Schlusslichter sind Spanien, Italien und Luxemburg. „Die Studie belegt erstmals den Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an der Gesamtarbeitszeit und der Anzahl von Frauen in Führungspositionen“, unterstrich Claudia Funke, die bei McKinsey die Untersuchung durchgeführt hat.

Italien Schlusslicht –

Deutschland im Mittelfeld

In Deutschland leisten Frauen 38 Prozent der Gesamtarbeitszeit, in Finnland sind es 46 Prozent und in Norwegen 43 Prozent. Hier ist jeder dritte Posten im Topmanagement mit einer Frau besetzt, Deutschland kann lediglich einen Frauenanteil von 11 Prozent vorweisen. In Italien ist nur auf jeder 30. Top-Führungsposition eine Frau, der weibliche Anteil an den in Italien insgesamt verrichteten Arbeitsstunden liegt bei 33 Prozent.

„Eine höhere Beschäftigungsrate von Frauen allein reicht aber nicht, damit mehr Frauen in Führungsposi-

sitionen kommen“, betonte Funke. Sie warnte vor der Teilzeitalle, in die Frauen tappen, wenn diese die Hauptverantwortung für Kinder übernehmen. Notwendig seien flexible Arbeitszeitmodelle, die auch für Männer attraktiv sein müssten. Auszeiten für die Kinderbetreuung und Phasen von Teilzeitarbeit sollten für Frauen wie Männer selbstverständlich möglich sein – allerdings nicht dauerhaft, stellte Co-Autorin Katrin Suder als zentrale Schlussfolgerung der Studie fest. Die Arbeitszeit von Frauen und Männern müsse sich angleichen, sonst werde es nicht gelingen, den

Anteil weiblicher Führungskräfte langfristig zu erhöhen, so Suder.

Auch die Wirtschaft hat ihre Hausaufgaben in Sachen Frauenförderung noch nicht gemacht: „Talentmanagement von Frauen muss Chefsache sein“, forderte Funke. Ein Vorstand sollte für sein Unternehmen konkrete Ziele bei der Erhöhung des Frauenanteils anstreben. Als Maßstab schlägt die Studie den sogenannten „Fair Share“ vor, also den jeweiligen Anteil von Hochschulabsolventinnen in den Fächern, die für die jeweilige Branche relevant sind. ■
www.mckinsey.de

Führungskräfte

Immer noch allein unter Männern

zwd Berlin (mih) – In 77,5 Prozent der Vorstände der 200 größten Firmen der Welt sitzt wenigstens eine Frau. Insgesamt sind Frauen mit 11,2 Prozent in dieser weltweiten wirtschaftlichen Führungsriege deutlich unterrepräsentiert. Anlässlich des 17. Global Summit of Women

Lebensmittelkette Royal Ahold an. Frauen haben dort vier der sieben Vorstandsposten inne. Mit der Deutschen Post, der Deutschen Bank und der Allianz haben es auch drei deutsche Unternehmen unter die ersten zehn gebracht.

stelte die Präsidentin des Weltfrauenbundes, Irene Natividad, am 14. Juni in Berlin die aktuelle Studie zu Frauen in Führungspositionen von Corporate Women Directors International vor.

Seit 1990 treffen sich weibliche Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zum „Davos der Frauen“. Zum 17. Global Summit of Women vom 14. bis zum 16. Juni in Berlin kamen über 1.000 Frauen aus aller Welt, um sich über Karriereentwicklung, Unternehmensführung oder gesellschaftliche Themen auszutauschen.

men Directors International vor.

Untersucht wurden die Vorstände der „Global Fortune“, die 200 weltweit größten Firmen aus insgesamt 24 Ländern. Die USA bleiben weiterhin Vorreiterin. Hier bringen es Frauen auf 17,6 Prozent der Vorstandsposten. In Europa erreichen Großbritannien mit 13,9 und die Niederlande mit 12,2 Prozent die besten Werte. Besonders schwer haben es Frauen in Japan: Gerade einmal fünf der 389 Vorstandsposten sind in Japan mit Frauen besetzt. Die Top-Ten-Liste der zehn frauenfreundlichsten Unternehmen führt die niederländische

„Es gibt keinen natürlichen Fortschritt, durch den der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt“, unterstrich Natividad. Nur die Länder, die Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen haben, konnten auch Fortschritte verzeichnen. Sie hob das Beispiel Norwegens hervor: „Mit der gesetzlichen Vorgabe, dass 40 Prozent der Vorstandsposten in börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt werden müssen, wird das Ungleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften kontinuierlich abgebaut.“ ■
www.globewomen.com

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Protestbrief an EU-Kommission



Prof. Sibylle Raasch, djb
Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

(zwd) Berlin – Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat sich am 19. Juni mit einem Brief an die EU-Kommission gewandt. Darin wird dargelegt, an welchen Punkten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Versuchungsverstöße. Zwar hat das AGG den Diskriminierungsschutz für Frauen verbessert. In zentralen Punkten bleibt es jedoch unterhalb der Anforderungen der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, die es umsetzen sollte. Einiges wurde im Vergleich zu den bisherigen Regelungen im BGB (§§ 611a ff.) sogar verschlechtert.

Eine unzulängliche Umsetzung ist es, wenn die betriebliche Altersversorgung und der Kündigungsschutz vom Schutz des AGG ausgenommen werden. Denn das Betriebsrentengesetz und das Kündigungsschutzgesetz schützen nicht speziell gegen Geschlechtsdiskriminierung. Der Schutz vor Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie vor sexueller Belästigung und das Viktimierungsverbot hätten über das Arbeitsrecht hinaus auch auf das Zivilrecht erstreckt werden müssen. Die Schadensersatzpflicht bei Diskriminierung wurde bei Arbeitgebern unzulässiger Weise vom Verschulden abhängig gemacht. Bei der Anwendung geschlechtsdiskriminierender Tarifverträge hatten Arbeitgeber sogar nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – beides ein Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes. Die differenzierten Vorgaben der EU-Richtlinien gegen Entgeltdiskriminierung fanden im AGG keine Aufnahme. Die Verbandsbeteiligung bei Diskriminierungsklagen ist auf die erste Gerichtsstanz und Verfahren nur bis zu 5.000 Euro begrenzt. Die Richtlinien sehen eine solche Begrenzung nicht vor.

Eine Verschlechterung ist es, wenn nach dem AGG „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen“ eine Ausnahme rechtfertigen. Nach § 611a BGB waren bisher Aus-

nahmen vom Diskriminierungsverbot nur gestattet, soweit das Geschlecht „unverzichtbare Voraussetzung“ für die ausübende Tätigkeit war. Die Ausschlussfrist für Ansprüche wegen Geschlechtsdiskriminierung wurde von der Benachteiligung bei Bewerbungen auf alle Fallgestaltungen, zum Beispiel sexuelle Belästigung und Kündigung, ausgedehnt, wo es bisher keine besonderen Ausschlussfristen gab. Auch betrug die Frist nach § 611a Abs. 4 BGB „mindestens“ zwei Monate und war in vielen Fällen länger. Nach dem AGG beträgt sie immer nur noch zwei Monate. Die Frist beginnt außerdem schon, wenn die Ablehnung einer Bewerbung zugegangen ist. Im nicht untypischen Fall, dass die Anzeichen für eine Geschlechtsdiskriminierung erst später bekannt werden, wird der Diskriminierungsschutz dadurch unwirksam.

Nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 VAG müssen bei der privaten Krankenversicherung die Prämien weiterhin das Geschlecht berücksichtigen. Nach der Richtlinie 2004/113/EG dürfen Kosten für Schwangerschaft und Mutterschaft nicht nur den Frauen angelastet werden. Andere Kosten dürfen nur noch unter engen Voraussetzungen berücksichtigt werden, müssen es aber nicht.

Sibylle Raasch

www.djb.de/Stellungnahme 07-11

Studie

Gleichstellung in der Mitte der Gesellschaft angekommen

zwd Berlin (gev) – Junge und gut ausgebildete Frauen haben ganz besonders von der Gleichstellungspolitik profitiert und sehen für sich selbst gleichberechtigte Zukunftschancen. Bei jungen Männern mit niedrigem oder ganz ohne Schulabschluss ist von der Gleichstellung nicht viel angekommen. Sie sind immer noch sehr stark traditionellen Rollenbildern verhaftet. Diese Ergebnisse hat die im Mai veröffentlichte und im Auftrag des Bundesfrauenministeriums erstellte SINUS-Milieustudie „Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau“ erbracht. Die Studie geht der Frage nach, welche Rollenbilder und Ansichten zur Gleichstellung in den unterschiedlichen Milieus vorherrschen.

Gleichstellung für zwei Drittel persönlich wichtig

Mit Milieus sind Gruppen von Menschen gemeint, die ähnliche Lebensstile und Wertvorstellungen teilen und gleichzeitig aus einer Schicht, zum Beispiel der Mittel- oder Oberschicht kommen. Insgesamt ist Gleichstellung der Studie zufolge für zwei Drittel der Bevölkerung ein persönlich wichtiges Thema.

Von allen Milieus bedeutet den „Postmateriellen“ das Thema am meisten. Sie gehören der oberen Mittelschicht an und bildeten in den 60er und 70er Jahren die Speerspitze der Frauenbewegung. Den geringsten persönlichen Wert messen die „Traditionsverwurzelten“ dem Thema bei. Sie gehören zur Unterschicht und leben klassische Rollenbilder. Die „Bürgerliche Mitte“ stellt die Mehrheit in der Bevölkerung. Bei ihr hat die Studie ein überdurchschnittliches Interesse an Gleichstellung ermittelt.

35 Prozent der Bevölkerung möchte in einer Familie leben – egal ob mit oder ohne Kinder. Mann und Frau arbeiten Vollzeit und kümmern sich beide zu gleichen Teilen um den Haushalt und

gegebenenfalls den Nachwuchs. Für dieses Modell ist die Zustimmung bei den „DDR-Nostalgischen“ mit fast 70 Prozent am höchsten, bei den Postmateriellen wird es von knapp 60 Prozent favorisiert.

Am zweit häufigsten ist mit 34 Prozent das Familienmodell erwünscht, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau dazuverdiert. Die Zustimmung liegt hier jeweils sowohl bei den Traditionsverwurzelten, bei der Bürgerlichen Mitte als auch bei den „Konservativen“ und „Etablierten“ aus der Oberschicht hoch. Ein Siebel wünscht sich das klassische Modell, bei dem der Mann Vollzeit arbeitet, und die Frau zu Hause bleibt. Mit 30 Prozent wollen die Traditionsverwurzelten am häufigsten diese Familienkonstellation.

Die Bereitschaft Teilzeit zu arbeiten, ist in allen Milieus zu 20 bis 30 Prozent vorhanden. Die DDR-Nostalgischen lehnen es mit 89 Prozent am stärksten ab, die Arbeitszeit zu senken, während die Postmateriellen hier die größte Offenheit zeigen.

Elterngeld kommt an

Ein weiteres Ergebnis: Männer übernehmen vorwiegend Aufgaben im Haushalt und in der Kinderbetreuung, wenn die Frau Vollzeit arbeitet. Von den politischen Gleichstellungsmaßnahmen ist der Bevölkerung das Erziehungsgeld mit 86 Prozent gefolgt vom Elterngeld und Frauenhäusern am bekanntesten. Mit 16 Prozent haben die wenigsten vorher vom Konzept des „Gender Mainstreaming“ gehört. Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Frauen und das Elterngeld wurden von über der Hälfte der Befragten als sinnvoll angesehen. Nur elf Prozent sind von der Nützlichkeit des Girls' Day überzeugt. ■

Die Studie unter www.frauen.zwd.info/
Dokumente/Gleichstellung

Änderung der Besteuerung ab 2009

zwd Berlin (mih) – Die Bundesregierung will eine gerechtere Besteuerung für Ehepaare einführen. Die mit hohen Abschlägen verbundene Lohnsteuerklasse V soll deshalb entschärft werden, kündigte Finanzstaatssekretärin Babara Hendricks am 24. Mai in Berlin an. Die Steuerklasse V wird zu 94 Prozent von Ehefrauen gewährt und gilt als Beschäftigungshemmnis.

Das Bundesfinanzministerium plant, ab 2009 ein freiwilliges Anteilsverfahren einzuführen, durch das EhepartnerInnen entsprechend ihres Anteils am gemeinsamen Bruttoeinkommen besteuert werden. Dadurch würden „objektive Motivationsprobleme“ der in Steuerklasse V eingestuftten Frauen gelöst, so Hendricks. Denn nicht nur das Nettoeinkommen, sondern auch davon abhängige Leistungen wie Arbeitslosen- oder Elterngeld würden mit dem neuen Modell steigen.

Vier Millionen Ehepaare entscheiden sich derzeit für die Steuerklassen III/IV, die sich bei einem großem Einkommensgefälle lohnen. Da die Paare so veranschlagt werden, als ob der Besserverdienende 60 Prozent und

der Geringverdienende 40 Prozent des gemeinsamen Einkommens erwirtschaftet, greift die Steuerprogression für das höhere Gehalt weniger stark, für das geringere entsprechend mehr. Ein Beispiel: Eine Frau wählt bei einem Jahreseinkommen von 15.000 Euro Steuerklasse V, ihr Gatte geht mit 35.000 Euro jährlich auf Steuerklasse III. Er zahlt jährlich 2.952 Euro Lohnsteuer, sie muss trotz geringeren Gehalts 3.400 Euro an den Fiskus abführen. Am Ende des Jahres käme auf das Paar noch eine Nachzahlung von 270 Euro zu, insgesamt hätten sie 6.722 Euro Steuern gezahlt.

Bereits im Koalitionsvertrag hatten SPD und Union vereinbart, eine gerechtere Verteilung der Steuerlast zwi-

schen Eheleuten in Angriff zu nehmen. Bei dem freiwilligen Anteilsverfahren müssen Gatte und Gattin nur auf ihren prozentualen Anteil am gemeinsamen Bruttoeinkommen Steuern zahlen. In dem genannten Beispiel würde er dann 4.705 Euro Lohnsteuer zahlen, sie 2.017 Euro. In der Summe auch 6.722 Euro, allerdings fairer verteilt.

Erfolg für Gleichstellung

SPD-Chef Kurt Beck begrüßte die Vorschläge aus dem Bundesfinanzministerium. „Sie sind ein Signal an viele berufstätige Frauen und Männer mit geringerem Einkommen als ihre Ehepartner, dass ihre Arbeit geschätzt wird.“ Auch die Vorsitzende der Frauen-Union, Maria Böhmer (CDU), lobte das Modell: „Mit dieser Regelung wird die Motivationsphase in den Beruf zurückzukehren. Dies ist auch ein gleichstellungspolitischer Erfolg.“ ■

CDU-Programmdebatte

Familienbild: Ein Hauch von Modernisierung

zwd Berlin (min) – Die CDU stehe für eine moderne Gleichstellungspolitik, die darauf abziele, verteilte Rollenbilder zu überwinden. So steht es im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm, den die Programmkommission der CDU am 7. Mai verabschiedet hat. Konkretisierungen für eine explizite Frauenpolitik finden sich im Entwurf jedoch nicht. Im großen Kapitel zur Familienpolitik versucht die CDU den Spagat zwischen alten Werten und neuen Wirklichkeiten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei ein Kernbestandteil christlich-demokratischer Politik. Sie dürfe nicht allein als Aufgabe von Frauen wahrgenommen werden, formuliert die Programmkommission und fordert die partnerschaftliche Aufteilung von Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern. Zu einem familienfreundlichen Klima gehöre auch die „Anerkennung der gleichen Entfaltungsfreiheit der Geschlechter und der Wunsch von jungen Männern und Frauen nach Entfaltung in Familie und Beruf.“ Auch die Erziehungsarbeit von

Vätern müsse gesellschaftlich anerkannt werden.

Gleichzeitig hält die CDU an der Ehe als Basis von Familie fest. „Sie ist die beste und verlässlichste Grundlage für das Gelingen von Familie.“ Deshalb müsse die Ehe auch künftig in besonderer Art und Weise gefördert werden, beispielsweise steuerlich wie bisher durch das Ehegattensplitting. Die CDU spricht sich darüber hinaus für ein Familiensplitting aus. Damit will sie steuerliche Anreize setzen, mehrere Kinder zu bekommen. Zudem sollen Eltern in der gesetzlichen Renten-

versicherung gegenüber kinderlosen Versicherten besser gestellt werden.

Gegenüber Lebensformen jenseits der Ehe signalisiert die CDU Offenheit: „Wir respektieren die Entscheidung von Menschen, die in anderen Formen von Partnerschaften ihren Lebensentwurf verwirklichen.“ Das gilt nicht nur für wilde Ehen, sondern auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften. Eine Gleichstellung mit der Ehe lehnt die CDU jedoch ab, genauso wie das Adoptionsrecht für Homosexuelle. Ihre Familiendefinition können somit nur Heterosexuelle leben: „Familie ist überall dort, wo Eltern für Kinder und Kinder für Eltern dauerhaft Verantwortung tragen.“

Das neue Grundsatzprogramm soll vom CDU-Parteitag im Dezember verabschiedet werden und das derzeitige Programm „Freiheit in Verantwortung“ aus dem Jahr 1994 ablösen. ■

Informelles Treffen der EU-GleichstellungsministerInnen

EU will Geschlechterstereotype überwinden

zwd Bad Pymont (mlh) – Die europäische Team-Ratspräsident-schaft aus Deutschland, Portugal und Slowenien will mit einem 18-Monats-Programm die Gleichstellung der Geschlechter nachhaltig in den EU-Mitgliedstaaten voranbringen.

Eine entsprechende gemeinsame Erklärung hat Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen (CDU) gemeinsam mit der slowenischen Staatssekretärin Marjeta Cotmanden und ihrem portugiesischen Kollegen Jorge Lacao im Rahmen des informellen Treffens der europäischen Gleichstellungs- und FamilienministerInnen am 15. und 16. Mai in Bad Pymont vorgestellt.

Der Abbau von Geschlechterstereotypen ist das verbindende Anliegen für die Gleichstellungspolitik der Teampräsidentschaft, heißt es in der Erklärung „Auf dem Weg zur Gleichstellung in der Europäischen Union“. Denn Rollenbilder würden zur Erklä-

rung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts herangezogen, so die Begründung. Deshalb will die Teampräsidentschaft in den insgesamt 18 Monaten ihrer Zeit als EU-Spitze die Mitgliedstaaten ermuntern, alle Formen von Rollenstereotypen in Bildung, Kultur, den Medien, auf dem Arbeitsmarkt und bei Entscheidungsfindungen zu „beseitigen“.

Deutschland, Portugal und Slowenien wollen den Anteil von Frauen



Cotman, von der Leyen, Lacao

in Führungspositionen steigern und den ungleichen Einkommen von Frauen und Männern entgegenarbeiten. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für Frauen wie Männer soll verbessert werden. Außerdem will die Teampräsidentschaft Migrantinnen fördern, besonders in den Bereichen Bildung und Beschäftigung.

Auf Konferenzen und politischen Terminen wollen Deutschland, Portugal und Slowenien Bewusstsein wecken, gute Praxisbeispiele austauschen und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe voranbringen. Für Mitte nächsten Jahres haben sie zudem eine Evaluation angekündigt, um den Erfolg ihrer Initiative zu bewerten. ■

Zwischenbilanz:

Emanzipation erfolgreich und unumkehrbar

zwd Köln (mlh) – Nein, als direkte Antwort auf die Weiblichkeitsbeschwerden einer ehemaligen Tagesschausprecherin will Alice Schwarzer ihr neuestes Buch „Die Antwort“ nicht verstanden wissen, aber als Replik auf neue Frauenverdummung und altes Machotum, auf Fundamentalismus und Biologismus, auf Dämonenwahn und andere Abarten des Backlash.

Islamismus und Abtreibung, Prostitution und Pornographie sind die alten bekannten und nach wie vor aktuellen Themenfelder der Feministin, in denen sie den alltäglichen Sexismennachspürt. Aber auch die Frauen kommen bei Schwarzer nicht ungeschoren davon, sind sie doch mit Bemerkungen wie „Bist du schon wieder dicker geworden...?“ die „gna-

denlosen Vollstreckerinnen“ der Mägersucht. „Der Grad der Gleichberechtigung der Geschlechter ließ sich schon immer an den Körpern von Frauen und Männern ablesen“, so die Autorin.



Und doch: Als Buch der Freude, der strahlenden Bilanz, versteht die Emma-Herausgeberin ihre Veröffentlichung. Mit dem vielfältigen Ruf nach einem neuen Feminismus setze die Emanzipation nun zum zweiten Sprung an: „Nach der Revolution in den Köpfen und der Reform der Gesetze soll nun die gelebte Gleichberechtigung der Geschlechter strukturell verankert werden, in Familie und Gesellschaft“, schreibt Schwarzer in der Einleitung ihres Buches. Das gesellschaftspoli-

tische Zauberswort dafür heiße Familienpolitik, das administrative Gender Mainstreaming, so Schwarzer.

Die Chancen für die nächste Runde stehen gut, denn der Feminismus sei dort angekommen, wo er hingehört: In der Mitte der Gesellschaft. Den Vorabdruck des eigenen Werkes in der FAZ sieht Schwarzer als Beleg für ihren Optimismus, ebenso wie die Frauenpolitik der konservativen Ministerin Ursula von der Leyen, der sie „uneingeschränkt“ zustimmen kann. Feministisches Denken sei nie parteigebunden gewesen, sondern lediglich eine Frage von Selbstbestimmung und der Teilhabe von Frauen am Beruf und von Männern am Familienleben. ■

Alice Schwarzer: Die Antwort. Klempner & Witsch, Köln 2007, 208 Seiten, 17,90 Euro, ISBN 978-3-462-03773-9

Gebärmutterhalskrebs

Schutzimpfung umstritten

zwd Berlin – Die Etablierung einer präventiven Impfung gegen den Gebärmutterhalskrebs wird in diesen Tagen hoch gelobt. Die Ständige Impfkommission (STIKO) am Robert-Koch-Institut Berlin empfahl diese Impfung Ende Februar für alle Mädchen im Alter von 12 bis 17 Jahren, kritische Stimmen verhallen indes.

Schon bevor der erste Impfstoff gegen den Gebärmutterhalskrebs auf dem Markt eingeführt wurde, häuften sich Superlative zwischen medizinischem Meilenstein und Durchbruch in der Krebsprävention. Ärzte und Ärztinnen der Pädiatrie und Gynäkologie forderten wenig später in einer strategischen Verbändea Allianz die Einführung der Impfung gegen Papilloma-Viren durch die Krankenkassen und abgestimmte Impfprogramme.

Erklärte Hoffnungen sind groß, der wissenschaftliche Erfolg nach 30 Jahren Forschungsarbeit preisgekrönt. Nun kam die STIKO-Empfehlung für die generelle Impfung gegen die gefährlichsten humane Papillomaviren (HPV) Typ 16 und 18 für Mädchen im Alter von 12 bis 17 Jahren. In einer Vorveröffentlichung des Epidemiologischen Bulletin heißt es, Ziel sei die rasche Reduzierung der Krankheitslast. In Deutschland liegt sie bei 6.500 Neuerkrankungen im Jahr. Vor allem Frauen zwischen dem 35. und 55. und nach dem 60. Lebensjahr erkranken, etwa 1.700 sterben jährlich. Mit der Impfung aller Mädchen möglichst vor ihrem ersten Geschlechtsverkehr versprechen sich Befürworterinnen eine Verringerung der Erkrankungen um mehr als 60 Prozent.

Nutzen der Impfung bislang nicht erwiesen

Fast alle deutschen Krankenkassen haben sich mittlerweile in die Übernahme der Kosten von insgesamt drei empfohlenen Impfungen eingeklinkt. Ein gutes Geschäft, sieht man sich die variierenden nationalen Preisspannen zwischen knapp 300 Euro (USA) und 500 Euro (Deutschland) an. „Zugleich bleibt der Nutzen

für die Frauen bisher ungesichert“, kritisiert Sylvia Groth vom Frauengesundheitszentrum Graz. Ihrer Ansicht nach führt die Festschreibung in die allgemeine Impfpraxis in Deutschland wie auch Österreich weit weg von dieser grundlegenden Fragestellung. Aufgrund bisher fehlender Untersuchungen zu Langzeiteffekten wisse heute niemand, ob durch eine Impfung tatsächlich für immer ein Schutz vor Gebärmutterhalskrebs möglich ist. Ebenso bestehen erhebliche Wissenslücken über alle Auswirkungen der Impfungen. Groth fordert deshalb systematische nationale Dokumentation und Kontrolle, wie sie in Australien gemeinsam mit Pharma-Unternehmen erreicht wurde.

Aufklärung erforderlich

Rar sind zudem Informationen für eine möglichst selbstständige Impfentscheidung, kritisieren europäische Frauengesundheits-Fachleute. Weder die Abhängigkeit eines Erkrankungsrisikos von der Anzahl und dem Verhalten der Sexualpartnerinnen oder vom persönlichen Immunstatus noch alternative Schutzmöglichkeiten, zum Beispiel über Kondome, seien Themen dieser Tage.

Obwohl die Virusübertragung durch infizierte GeschlechtspartnerInnen erfolgt, stehen allein Frauen im Fokus aktueller präventiver Maßnahmen. Ulrike Hauffe, Gleichstellungsbeauftragte in Bremen, empfand sich vor wenigen Tagen über eine weitere „Medikalisierung des Frauenkörpers“. Auch der Entdecker des Impfstoffes, Prof. Harald zur Hausen, forderte in einem Zeit-Interview die Einbeziehung von Jungen in Impfprogramme. Der Forschungs-

gruppenleiter am Deutschen Krebsforschungszentrum Heidelberg Prof. Lutz Gissmann verweist gegenüber dem zwd jedoch dazu auf einen weiteren mehrjährigen Forschungsbedarf. Das Robert-Koch-Institut machte dieser Tage die gesundheitsökonomische Rechnung auf, dass die männliche Einbindung in die Impfprogramme nur etwa zwei Prozent Senkung des Krankheitsrisikos bedeuten würde. Impfstrategien hätten schon deshalb bei Mädchen mehr Aussicht auf Erfolg, weil sich 87 Prozent gynäkologisch untersuchen lassen, bis sie 17 Jahre als sind. Gleichaltige Jungen zur medizinischen Vorsorge zu bewegen, steht dagegen seit Jahren auf der Agenda der Kinder- und Jugendmedizinern.

Vorsorge erreicht wenig

Frauen aus der Unterschicht

Dabei wären 90 Prozent des Gebärmutterhalskrebses nach Auffassung des Public-Health-Experten Rolf Rosenbrock von der TU Berlin mit dem Ausbau bisher erfolgreicher Früherkennung zu verhindern. Probleme sieht Rosenbrock heute in der Qualität der Befunderhebung, aber vor allem in einer deutlich geringeren Vorsorgeteilnahme von Frauen aus der Unterschicht, obwohl sie ein dreifach höheres Erkrankungsrisiko gegenüber anderen Gruppen haben. Systeme persönlicher Einladungen sowie eine zugehende Versorgung in sozialen Brennpunkten könnten diese Missstände hierzulande erheblich effektiver beheben, argumentiert Rosenbrock in einem Dossier im gesundheitspolitischen Forum. Solche Konzepte würden aber nur eine geringe Chance haben wegen der „großen und breiten Sympathie für die Impfung als individuelle passive Prävention durch ärztliches Handeln“, so Rosenbrock. Bis zu einer solchen flächendeckenden Vorsorge ist noch ein weiter Weg. ■

Ines Nowack

Die Autorin arbeitet mit dem Schwerpunkt Frauen und Gesundheit als freie Journalistin.