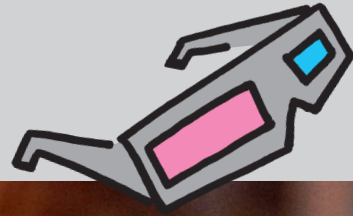


Geschlechterkultur im Wandel

Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen?



20. Bundeskonferenz
der kommunalen Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen
Wuppertal, 2. bis 4.5.2010



C. Munoz-Berz und Dr. H. Höreth



Christine Kronenberg



Carmen Munoz-Berz



Ida Hiller, Dörthe Domzig



Roswitha Bocklage, Jutta Ohl



Marianne Lauhof

Vorwort

Sehr geehrte Teilnehmerinnen, sehr geehrte Referentinnen und Referenten, liebe Gäste der 20. Bundeskonferenz, liebe Leserinnen und Leser!

Mit der 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Wuppertal haben wir Neuland betreten. Unter dem Motto „Geschlechterkultur im Wandel“ haben wir erstmalig einen männlichen Redner eingeladen. Wir wollten nicht nur „unter uns“ über den Stand der Geschlechterverhältnisse debattieren, wir wollten auch wissen, was Männer zu diesem Thema denken und zu welchen Erkenntnissen sie gekommen sind.

Wir legen mit dieser Dokumentation nicht nur einen Überblick über die Beiträge der Konferenz vor, sondern versuchen, mit den Fotos die Stimmung der Bundeskonferenz in den wunderschönen Räumen der Historischen Stadthalle Wuppertal wiederzugeben.

Die spannenden Beiträge der HauptrednerInnen und Forums-Referentinnen sind in der Dokumentation vorhanden. Ebenso die Grußworte des Oberbürgermeisters Jung, der Staatssekretärin Marion Gierden-Jülich, sowie eine Zusammenfassung der Rede der Ministerialdirektorin Eva-Marian Welskop-Deffaa und der Sprecherinnen der BAG.

Dokumentiert sind auch die Beschlüsse der Nichtöffentlichen Sitzung und ein Auszug aus dem Pressespiegel.

Unter dem Motto „Geschlechterrollen im Wandel: Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen“ haben wir uns in Wuppertal mit den Anforderungen an eine emanzipatorische Familienpolitik, mit den Wegen, die zu einer Entgeltgleichheit führen, mit den Möglichkeiten der Partizipation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund und den Bildungschancen von Mädchen und Jungen beschäftigt. Die Rede der Sprecherinnen zeigt weitere wichtige Frauen- und Gleichstellungspolitische Handlungsfelder auf.

Wir haben uns mit Frauen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien vernetzt. Wir haben diskutiert, gestritten und um Positionen gerungen, konnten in der Sonne sitzen und Schwebelbahn fahren.

Liebe Kolleginnen, liebe frauenpolitisch Interessierte, wir möchten mit der vorliegenden Dokumentation an die Themen und die Stimmungen der 20. Bundeskonferenz in Wuppertal erinnern und Interesse wecken, an der nächsten Bundeskonferenz im Frühjahr 2012 teilzunehmen.

Die Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen Roswitha Bocklage, Dörthe Domzig, Ida Hiller, Dr. Hiltrud Höreth, Christine Kronenberg, Marianne Lauhof, Carmen Munoz-Berz



Die ausscheidenden und neu gewählten Sprecherinnen (von links nach rechts)
Carmen Munoz-Berz (Stadt Waldbröhl),
Margareta Seibert (Stadt Hessisch-Oldendorf),
Heidrun Dräger (Landkreis Ludwigslust),
Dr. Hiltrud Höreth (Stadt Aschaffenburg),
Dörthe Domzig (Stadt Heidelberg),
Ida Hiller (Stadt Nürnberg),
Marianne Lauhof (Stadt Dienslaken),
Roswitha Bocklage (Stadt Wuppertal),
Christine Kronenberg (Stadt Köln)

Programm 2010

Geschlechterkultur im Wandel
Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen?

- **Sonntag, 2.5.2010, 18:00**
 Empfang der Stadt Wuppertal
 Kontakte knüpfen – Feste feiern
 20 Jahre Bundeskonferenz –
 25 Jahre Gleichstellungsstelle Wuppertal

Begrüßung durch Oberbürgermeister Peter Jung
 Tanz Compagnie Double C
 Kontakte knüpfen – Imbiss – Party
 Moderation Michaela Maria Drux

- **Montag, 3.5.2010 Erster Konferenztag**
9:00 Anmeldung & Stehkafee
10:00 Eröffnung
 – Roswitha Bocklage, Leiterin Gleichstellungsstelle für Frau und Mann, Stadt Wuppertal, Bundessprecherin
 – Armin Laschet, Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
10:30
 – Frauen und Erwerbsarbeit:
 Aktuelle Einschätzung und politische Impulse
 Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung
 – Geschlechterkultur im Wandel:
 Wer gewinnt in Krisenzeiten?
 Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger, Universität Hamburg, Institut für Psychologie
12:00 Mittagspause

13:00 Foren zu den Themen der Konferenz
Forum 1
 Klassische Familie als Auslaufmodell:
 Konsequenzen für Politik und Gesellschaft
 Prof. Dr. Ute Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Giessen
Forum 2
 Frauen in Führungspositionen:
 Zielquoten als Chance?
 Jutta Wagner, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes
Forum 3
 audit berufundfamilie:
 Netzwerke zur familienbewussten Personalpolitik
 Daniela Scheurlen, Leadership Development
Forum 4
 Karrierefrauen:
 Das bisschen Haushalt macht sich von allein... oder der Job geht immer vor?!
 Dr. phil. Marianne Dierks, Kaiserswerther Diakonie
Forum 5
 Geschlechterverhältnisse & Lachkulturen:
 Althergebrachtes und neue Trends
 Prof. Dr. Helga Kotthoff, Universität Freiburg
Forum 6
 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst:
 Passend für eine moderne Verwaltung und eine geschlechtergerechte Personalpolitik?
 Petra Ganser, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, ver.di Bundesverwaltung

15:30 Pause
16:00
 Rede Eva-Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
17:30
 Schweben & Chillen
 Abendprogramm mit historischer Schwebefahrt & historischen Stadtspaziergängen

- **Dienstag, 4.5.2010 Zweiter Konferenztag**
9:00 Rede der Sprecherinnen

Arbeit in Zukunft: Geschlechtergleichheit durch Verallgemeinerung der männlichen oder der weiblichen Lebensmuster?
 Dr. Michael Hirsch, TU München

10:30 Pause

10:45 Foren zu den Themen der Konferenz

Forum 7
 Eminas Arbeitsplatz:
 Zugänge von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt
 Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg, Katholische Hochschule NRW, Abteilung Köln
Forum 8
 Frauen-Sport-(T)räume:
 Christel Steylaers, Frauenbüro Remscheid und Gabriele Wenner, Frauenreferat Frankfurt am Main
Forum 9
 Demografischer Wandel:
 Frauen in neuen Wohn- und Lebensmodellen
 Dipl. Ing. Katrin Wilbert und Dipl. Volkswirtin Petra Heising, Forschungsinstitut Empirica
Forum 10
 Schlaue Mädchen – Dumme Jungs?
 Warum der Mythos der Bildungsgewinnerinnen sich hält und wie er vielen Mädchen schadet
 Dr. Claudia Wallner, Freiberufliche Referentin und Autorin
Forum 11
 Equal Pay:
 Mit Logib-D zu rechtem Lohn?
 Dr. Thilo Schaefer, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH und Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung
Forum 12
 Indikatoren guter Arbeit unter dem Geschlechteraspekt:
 Was bedeutet „gute Arbeit“ für Frauen?
 Barbara Hemkes, Leiterin der Abteilung Grundsatz, DGB

13:00 Mittagspause

14:15
 Verabschiedung der ausscheidenden Bundessprecherinnen
 Nichtöffentliche Sitzung:
 Antragsberatungen, Aussprache, Wahl der neuen Bundessprecherinnen, Vorstellung des nächsten Konferenzortes

16:30 Ende der Konferenz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Reden zum Empfang	
Peter Jung	5
Oberbürgermeister, Stadt Wuppertal	
Roswitha Bocklage	7
Leiterin Gleichstellungsstelle, Stadt Wuppertal	
Reden zur Konferenz	
Roswitha Bocklage	11
Leiterin Gleichstellungsstelle, Stadt Wuppertal	
Dr. Marion Gierden-Jülich	13
Staatssekretärin, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen	
Eva Maria Welskop-Deffaa	15
Ministerialdirektorin, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
Prof. Dr. Jutta Allmendinger	16
Frauen und Erwerbstätigkeit: Aktuelle Einschätzung und politische Impulse	
Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger.....	21
Geschlechterkultur im Wandel: Wer gewinnt in Krisenzeiten?	
Dr. Michael Hirsch	30
Arbeit in Zukunft: Geschlechtergleichheit durch Verallgemeinerung der männlichen oder der weiblichen Arbeits- und Lebensformen	
Ida Hiller, Marianne Lauhof, Dörthe Domzig	34
Rede der Sprecherinnen	
Foren	
Forum 1	39
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe Klassische Familie als Auslaufmodell: Konsequenzen für Politik und Gesellschaft	
Forum 2	46
Ramona Pisal Frauen in Führungspositionen: Zielquote als Chance?	
Forum 3	52
Daniela Scheurlen audit berufundfamilie: Netzwerke zur familienbewussten Personalpolitik	
Forum 4	56
Dr. Phil. Marianne Dierks Karrierefrauen: Das bisschen Haushalt macht sich von allein, ... oder der Job geht immer vor?!	

Statt Forum 5 – ein Interview –	65
Prof. Dr. Helga Kotthoff Geschlechterverhältnisse und Lachkulturen	
Forum 6	70
Petra Ganser Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst: Passend für eine moderne Verwaltung und eine geschlechtergerechte Personalpolitik?	
Forum 7	75
Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg Eminas Arbeitsplatz: Zugänge von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt	
Forum 8	84
Gabriele Wenner, Christel Steylaers, Kirsten Witte Frauen-Sport-(T)räume	
Forum 9	86
Petra Heising und Katrin Wilbert Demografischer Wandel: Frauen in neuen Wohn- und Lebensmodellen	
Forum 10	94
Dr. Claudia Wallner Schlaue Mädchen – dumme Jungs? Warum der Mythos der Bildungsgewinnerinnen sich hält und wie er vielen Mädchen schadet	
Forum 11	100
Dr. Jörg Schmidt, Dr. Andrea Jochmann-Döll Equal Pay: Mit Logib-D zu rechtem Lohn?	
Forum 12	107
Barbara Hemkes Was bedeutet „gute Arbeit“ für Frauen? Indikatoren guter Arbeit unter dem Geschlechteraspekt	
Die ReferentInnen	110
Beschlüsse der Konferenz	115
Presseresonanz	130

Impressum



Angelika Engstler, Jutta Ohl, Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger, Prof. Dr. Ute Meier-Gräwe, Prof. Dr. Jutta Allmendinger



Reden zum Empfang

Peter Jung
Oberbürgermeister, Stadt Wuppertal

Grußwort

zum Empfang anlässlich der 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Sie bei der 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen hier in Wuppertal begrüßen zu dürfen.

Wir in Wuppertal haben in diesem Jahr ein ganz besonders Jubiläum zu feiern: Die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Wuppertal gibt es seit nunmehr 25 Jahren. 25 Jahre, in denen sich einiges für die Frauen und Männer in Wuppertal verändert hat. Heute ist die Gleichstellungsstelle längst eine anerkannte Institution der Stadt. Sie ist keine bloße Modeerscheinung gewesen, wie manche es damals vielleicht gedacht oder erhofft haben. Viel haben die Mitarbeiterinnen in den vergangenen Jahren erreicht und erfolgreich die anfänglichen Hürden überwunden.

Im Gründungsjahr 1985 gab es noch keine rechtliche Grundlage auf Landesebene, die die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle vorgeschrieben hätte. Damals setzten sich Wuppertaler Frauen für eine Gleichstellungsstelle ein und diese per Ratsbeschluss vom 21.1.1985 auch durch.

Jede der Leiterinnen setzte andere Schwerpunkte und prägte durch ihre Persönlichkeit die Arbeit der Gleichstellungsstelle.

Als erste Leiterin nahm **Petra Glöß** von 1985 bis 1989 die Herausforderung an, die verfassungsrechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. In der Diskussion um Frauen-Nacht-Taxis und die Sicherheit von Frauen sorgte sie für großen Wirbel: Ihr nicht ernst gemeinter Vorschlag eines Ausgehverbots für Männer als preiswerteste Lösung wurde von der Presse prompt für bare Münze genommen. Schwerpunktthemen ihrer Arbeit waren die Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Gewalt gegen

Frauen und Kinder sowie die Beteiligung der Gleichstellungsstelle an Personalmaßnahmen der Verwaltung.

Unter der Leitung von **Klaudia Dmuß** von 1990 bis 1997 wurde ein Frauenförderplan aufgebaut und ein Zentrum zur beruflichen Frauenförderung eingerichtet. Durch die Umstrukturierung der Verwaltung begann Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe zu werden.

Sabine Fahrenkrog, die dritte Leiterin der Gleichstellungsstelle von 1997 bis 2004, sorgte dafür, dass die „Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung“ in allen Bereichen der Stadtverwaltung positioniert wurde. In ihrer Amtszeit trat auch das Landesgleichstellungsgesetz in Kraft, das den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten umfassende Rechte und Pflichten übertrug. Dies war ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Seit dem Jahr 2004 ist **Roswitha Bocklage** Leiterin der Gleichstellungsstelle Wuppertal. In diesen Jahren hat sich einiges verändert: Die Arbeit der Gleichstellungsstelle bezieht sich schwerpunktmäßig nicht mehr nur auf Frauenfragen. Im Zuge des „Gender Mainstreaming“ hat sich der Schwerpunkt hin zur Arbeit für Frauen **und** Männer entwickelt. Dieser Wechsel ist auch im neuen Namen sichtbar, der seit September 2005 nicht mehr „Gleichstellungsstelle für Frauenfragen“ sondern „Gleichstellungsstelle für Frau und Mann“ lautet.

Die Stadt Wuppertal setzt sich schon lange dafür ein, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dabei geht es heutzutage nicht mehr nur um die Mitarbeiterinnen, sondern auch um Väter, die ihre Kinder betreuen möchten. Die Stadt hat hier eine Vorreiterrolle eingenommen. Während Maßnahmen wie eine Reduzierung der Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeiten und Heimarbeit bei der Stadt schon längst selbstverständlich waren, wurde in anderen Unternehmen darüber noch diskutiert. Langsam aber sicher hat sich das Denken über die Jahre hinweg verändert. Immer mehr Wuppertaler Unternehmen setzen heute auf eine innovative, familienfreundliche Personalpolitik.

Die Gleichstellungsstelle hat in Kooperation mit dem FrauenNetz, den Gleichstellungsstellen in den Nachbarstädten und denen u.a. von Polizei und Universität in den vergangenen 25 Jahren die verschiedensten Projekte, Ausstellungen, Fortbildungen, Fachtagungen und vieles mehr realisiert. Mit aktuellen Veranstaltungen, wie dem Equal Pay Day, der auf den starken Einkommensunterschied von Frauen und Männern aufmerksam macht, werden die Menschen dafür sensibilisiert, dass von einer vollständigen Gleichstellung noch nicht gesprochen werden kann.

Projekte, wie der Girl's Day und „Neue Wege für Jungs“, setzen daher schon bei Kindern an. Während die Mädchen in naturwissenschaftliche und technische Berufe hineinschnuppern können, werfen die Jungs einen Blick in die Bereiche Erziehung, Pflege und Gesundheit. Unseren Kindern Möglichkeiten außerhalb des rollentypischen



Schemas aufzuzeigen, ist einer der wichtigsten Ansatzpunkte für einen zukünftigen Wandel, der nicht nur auf dem Papier, sondern auch in den Köpfen der Menschen verankert ist.

Ich danke Ihnen für Ihren stetigen und unermüdlichen Einsatz, der dazu beigetragen hat, dass die geschlechtspezifischen Rollenverteilungen immer mehr kritisch hinterfragt werden. Durch Ihre Arbeit kommen wir der Gleichstellung von Frauen und Männern mit jedem Jahr ein Stückchen näher.

Ich gratuliere der Gleichstellungsstelle Wuppertal herzlich zu ihrem Jubiläum und wünsche ihr auch für die kommenden Jahre viel Erfolg!

Ihnen allen wünsche ich eine erfolgreiche Konferenz und hoffe, dass Sie neben der Veranstaltung auch noch etwas Zeit finden, unsere wunderschöne Stadt zu erkunden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Roswitha Bocklage
Leiterin Gleichstellungsstelle, Stadt Wuppertal

Begrüßung

zum Empfang anlässlich der 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



Liebe Gäste, liebe Kolleginnen, sehr geehrte Frau Engstler, sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Jung, sehr geehrte Frau Fischer, sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Schulz, sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin a.D. Frau Kraus.

Ich könnte Ihnen jetzt noch viel erzählen zu dem, was in den letzten 25 Jahren gedacht, geplant, geschafft, umgesetzt wurde. Ich könnte Ihnen davon erzählen, welche Hürden wir genommen, welche Ziele wir erreicht haben und: wo wir gescheitert sind.

Herr Jung hat viel zu dem berichtet, was die Arbeit der Gleichstellungsstelle ausgemacht hat. Das möchte ich nicht wiederholen. Wir – das Team der Gleichstellungsstelle – präsentieren Ihnen einen optischen Eindruck unserer Arbeit. Die Fahnen, die im hinteren Teil der Halle hängen, sind nur ein kleiner Ausschnitt dessen. Aber: Die Fahnen vermitteln Ihnen: Unsere Arbeit ist bunt. Die Themen sind es, die Strategien sind es, die Ziele sind es. Der Film hat Ihnen gezeigt, wie vielfältig nicht nur die Themen der Gleichstellungsstelle Wuppertal sind: Auch die Themen der Kolleginnen sind es. Ich heiße euch – liebe Kolleginnen – heute herzlich in Wuppertal willkommen.

Ich könnte Ihnen heute auch von dem erzählen, was wir nicht erreicht haben. Das möchte ich nicht.

Heute werde ich einen fundamental wichtigen Aspekt unserer – und der Arbeit aller Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten – herausstellen: **Das Netzwerke!**

Die Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen beginnt heute mit dem Empfang der Stadt Wuppertal. **Die Bundeskonferenz ist die Manifestation eines Netzwerkes, dass seit mehr als 20 Jahren besteht.** Die Bundeskonferenz hilft uns, auf kommunaler, Landes- und Bundesebene erfolgreich Projekte, Maßnahmen und

Kampagnen zu managen, die der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet sind.

Klein fing alles an, wie Ihnen sicherlich meine Vorvorgängerinnen Petra Glöß und Klaudia Dmuß berichten könnten. Sabine Fahrenkrog und ich haben da schon andere Zeiten erlebt. Auch die ersten Frauenbeauftragten haben sich bereits vor mehr als 25 Jahren vernetzt. Das dritte Jubiläum, das wir heute feiern können. Bereits 1984 haben sich fünf, damals amtierende Kolleginnen in Kassel getroffen, um die Bundesarbeitsgemeinschaft zu gründen. Nicht nur aus der Notwendigkeit einer noch jungen Berufsgruppe nach Austausch heraus fand die erste Bundeskonferenz statt, sondern auch aus der Erkenntnis heraus, dass viele vorhandene Probleme nicht auf kommunaler Ebene zu lösen waren. Gesetzlich vorgegebene Strukturen auf Landes- oder Bundesebene führten und führen in der sozialen Wirklichkeit in den Kommunen zur Diskriminierung von Frauen. Dem konnte nur eine Antwort auf Landes- oder Bundesebene Abhilfe verschaffen. So entstand die Lobbyarbeit über die Kommunen hinaus.

Schon während der zweiten Bundeskonferenz 1985 in Köln wurde beschlossen, sich mit dem Thema „Benachteiligung von Alleinerziehenden“ an die Bundesregierung zu wenden. 1986, bei der dritten Bundeskonferenz waren aus den 5 Frauenbeauftragten 54 geworden. 47 von ihnen trafen sich in München und sahen sich mit der Diskussion um hauptamtliche oder ehrenamtliche Frauenbeauftragte konfrontiert. Die damalige Frauenministerin Rita Süßmuth sprach sich klar und öffentlich für hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus und handelte sich in den eigenen Reihen viel Kritik damit ein.

Noch eine Anekdote zu unserer exotischen Berufsgruppe und dann werde ich den geschichtlichen Exkurs verlassen: Während der vierten Konferenz, ein halbes Jahr später, fand die Tagung im Hotel „Römischer Kaiser“ in Dortmund statt. Dort fanden die 120 Teilnehmerinnen im Foyer des Hotels eine Hinweistafel mit der Überschrift „Chefssekretärinnen-Tagung“. Das Hotelmanagement – das von der Existenz von Frauenbüros noch nie gehört hatte – war bei den Begriffen „Frauen“ und „Büro“ wie selbstverständlich von „Sekretärinnen“ ausgegangen. Da es sich beim Römischen Kaiser aber um einen renommierten und entsprechend teuren Tagungsort handelte, musste die geplante Konferenz naturgemäß eine „Chefssekretärinnen-Tagung“ sein.

Aus dem kleinen Kreis der fünf Frauenbeauftragten, die sich 1984 das erste Mal in Kassel getroffen haben, sind mittlerweile 1.800 Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte bundesweit geworden. Darauf können wir stolz sein! 350 Kolleginnen werden in den nächsten zwei Tagen leidenschaftlich debattieren, nach gleichstellungs- und frauenpolitischen Antworten suchen und die Bundespolitik mit Forderungen konfrontieren, die aus unserer Sicht zu einem „Wandel der Geschlechterkultur“ beitragen können.

Um Ihnen ein Bild davon zu geben, wie wir uns in den letzten Jahren verändert haben, möchte ich die Symbolik des Netzwerkes bemühen. Denn das ist Teil unserer

täglichen Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbüros und auch Teil des heutigen Abends.

Ich freue mich sehr, neben den Kolleginnen, die aus der ganzen Bundesrepublik angereist sind, auch unsere Kooperationspartnerinnen und -Partner in Wuppertal und die ehemaligen Kolleginnen der Gleichstellungsstelle – Klaudia Dmuß, Sabine Fahrenkrog und Christine Schmidt – willkommen zu heißen!

„Netzwerke“, so habe ich es nachgeschlagen, brauchen **Netzwerkerinnen** und Netzwerker, es braucht **Strukturen**, es braucht **Ressourcen** und es braucht **Verbindungen**. Das Bild des Netzwerkes macht deutlich, dass die einzelnen Elemente nebeneinander bestehen und voneinander abhängig sind. Sie zeigen keine Hierarchie, sondern sind ein Verbindungsgefüge, das – im besten Falle – trägt. Das Bild des Netzwerkes macht aber auch deutlich, dass es möglich ist, auf Basis dieses Netzes die **Position zu wechseln**, aufzusteigen. Netzwerke sind **Kletterhilfen** und ermöglichen **Seilschaften**.

Was also verbindet kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in so unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen, mit so unterschiedlichem politischen Background, mit so unterschiedlichen Arbeitsstilen? Und: was bewegt eigentlich Andere dazu, sich mit uns zu verbinden? Hierzu sind mir vier Stichworte eingefallen.

Ich gebe, also bin ich!

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben viel zu geben. Ein neues Thema wird in der Kommune verortet. Wenn ich will, bekomme ich Ideen für Veranstaltungen, bekomme Schriftstücke, bekomme Projektbeschreibungen. Wenn ich will, bekomme ich eine strategische Beratung. Denn: Widerstand kennt jede und hat Ideen, wie dieser Widerstand umgangen, aufgelöst, in Watte eingepackt, diplomatisch umschifft... werden kann.

Das Ganze funktioniert natürlich auch andersrum: Damit Netzwerke Bestand haben, muss meine Frage immer sein: Was kann ich zu diesem Netzwerk beitragen?

Grund für die Vernetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist, dass wir viel zu geben haben. Wir geben Know-how, wir geben Ideen, wir geben strategische Erfahrung, wir sind entschlossen und haben Durchsetzungsfähigkeit.

Eine lernt von der Anderen!

Nicht nur, dass wir uns regional zusammenschließen, um Broschüren gemeinsam herauszugeben oder Veranstaltungen gemeinsam zu planen.

Wir haben in jedem Bundesland eine **Landesarbeitsgemeinschaft**, die es uns ermöglicht, uns über aktuelle gleichstellungs- und frauenpolitische Themen auszutauschen. Wir haben auch in – fast – jedem Bundesland Qualifizierungsmaßnahmen für „neue“ Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, um sie mit den jeweiligen Landesgesetzen vertraut zu machen, um zu klären, welches Wissen wir in Bezug auf Projektmanagement brauchen und wie

wir mit Widerständen umgehen können. Wir haben die Landesarbeitsgemeinschaften aber auch, um Einfluss zu nehmen auf frauen- und gleichstellungspolitische Entscheidungen. Dazu ist die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und -ministern, mit den jeweiligen Senatorinnen und Senatoren wichtig und wird nach Möglichkeit intensiv gepflegt.

Wir haben die **Bundesarbeitsgemeinschaft**, die Kontakt hält zu den Sprecherinnen auf Landesebene, die über die Homepage Informationen für alle Kolleginnen bereithält, die sich an Kampagnen beteiligt und sie für die Kolleginnen vor Ort transparent macht, die sich in Arbeitsgemeinschaften mit der Arbeits- und Sozialpolitik, mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und mit der Europäischen Charta zur Chancengleichheit beschäftigt. Wir haben im Sprecherinnengremium Kolleginnen, die in der Bündler-AG häusliche Gewalt vertreten sind, die im Bündnis zum Equal-Pay-Day mitarbeiten und die Kampagne des Deutschen Olympischen Sportbundes zum Thema „Gewalt im Sport“ unterstützen. Wir haben unseren Newsletter, der mehrmals im Jahr als Plattform für die Bundesländer fungiert, um über Kampagnen, Veröffentlichungen, neue rechtliche Regelungen und die Arbeit der Sprecherinnen zu informieren. Wir haben unsere Geschäftsstelle in Berlin und darüber hinaus in einigen Bundesländern Geschäftsstellen für die landesweite Vernetzung.

In der Zeit von 2000 bis 2003 wurde die Bundesgeschäftsstelle kurzfristig aus Bundesmitteln finanziert. Seit 2003 tragen wir – die kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – sie eigenständig. Über das Dienstleistungsangebot und über Projektmittel. Darauf können wir stolz sein!

Ohne die Geschäftsstelle hätten wir keine Übersicht über das, was sich bundesweit in Bezug auf unsere Berufsgruppe und in Bezug auf die Fraueninfrastruktur tut. Und wir hätten keine Ansprechpartnerin vor Ort, die dafür sorgt, dass die Kolleginnen in den einzelnen Gemeinden und Kommunen ihre unterschiedlichsten Fragen beantwortet bekommen.

Wir haben also Strukturen geschaffen, die es uns ermöglichen, uns zu treffen, uns zu informieren, uns zu unterstützen.

Die Anderen lernen auch!

Warum haben Andere Interesse, sich mit uns zu vernetzen? Christine Bergmann, ehemalige Bundesfrauenministerin, sagte im Jahr 2000 bei der Eröffnung der Geschäftsstelle: „Sie bündeln Interesse und Praxiswissen. Deshalb sind sie wichtige Gesprächspartnerinnen.“ Das sind wir immer mehr. Denn: Kampagnen der Länder oder des Bundes laufen ins Leere, wenn vor Ort niemand da ist, die oder der sie aufgreift.

- Wir arbeiten vor Ort daran, den „Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen“ umzusetzen,
- wir arbeiten vor Ort daran, die „Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen“ einzufordern,

- wir arbeiten vor Ort daran, mehr Frauen zu politischem Engagement zu bewegen und die Kampagne „FrauenMacht-Kommune“ mit zu tragen,
- wir arbeiten vor Ort daran, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufzulösen und beteiligen uns am bundesweiten „Girls´Day“ und der Kampagne „Neue Wege für Jungs“,
- wir sorgen vor Ort dafür, dass die Städte, Gemeinden und Kreise „familienfreundlicher“ werden und Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Frauenthema bleibt,
- wir organisieren gemeinsam mit Anderen Aktionen zum „Equal Pay Day“.

Diese Liste ließe sich fortführen.

Aber es geht auch umgekehrt: Wir wissen, was vor Ort notwendig ist, um Chancengleichheit umzusetzen. Wir beraten Ministerien und andere Kooperationspartnerinnen hinsichtlich der Alltagstauglichkeit von Kampagnen. Wir wissen auch, was vor Ort nicht umsetzbar ist und wozu es andere politische Initiativen braucht, als wir sie derzeit haben, wie z.B. die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen oder die Steigerung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten.

Wir machen deutlich, dass ohne Männer keine Gleichstellung zu erreichen ist. Dass sie auf der einen Seite abgeben müssen, nämlich Macht und Geld und sich auf der anderen Seite einbringen müssen, mit Zeit und Ressourcen.

Wir geben unser Know-how weiter und wir haben Forderungen an die Politik. Dafür wird die Bundeskonferenz in den nächsten zwei Tagen die Plattform sein.

Oft sind wir – die sich für Gleichstellungs- und Frauenpolitik, die sich für die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und die Veränderung der Geschlechterkultur einsetzen – uns in den Zielen einig. Nur der Weg, den wir einschlagen müssen, ist oft politisch – noch nicht – umsetzbar. Deutschland ist ein konservatives Land, vieles ist ideologisch geprägt. Wir wissen, was und wie es zu tun wäre, aber...

Aber:

- Wer hätte vor mehr als **20 Jahren** gedacht, dass das Frauenministerium einen „Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen“ aufstellen würde.
- Wer hätte vor **5 Jahren** gedacht, dass das Bundesfrauenministerium die Umsetzung von Hartz IV unter Gleichstellungsgesichtspunkten prüfen würde.
- Wer hätte vor **10 Jahren** gedacht, dass es einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für unter 3-jährige geben wird.
- Wer hätte vor **20 Jahren** gedacht, dass Vergewaltigung in der Ehe einmal strafbar sein könnte und dass die Prävention von sexuellem Missbrauch ein bewegendes bundesdeutsches Thema werden würde.

Gemeinsam mit unseren Bündnispartnerinnen und Partnern aus anderen Verbänden, und in Kooperation mit dem Frauenministerium streiten wir um die richtige Strategie zum „Wandel der Geschlechterkultur“. Das spiegelt sich auf

kommunaler Ebene wieder! Hier finden wir Kooperation, Unterstützung, Know-how und Gleichgesinnte.

Wenn die Wirtschafts- und Finanzkrise die Städte, Gemeinden und Kreise nicht ganz handlungsunfähig macht, ist die Saat für eine „Veränderung der Geschlechterkultur“ nach mehr als 20 Jahren ausreichend gelegt.

Gemeinsam sind wir stark!

Vieles von dem, was kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tun, ist unsichtbar und muss es auch sein. Den Einfluss, den wir auf Personalentscheidungen nehmen können, dürfen wir nicht laut hinausposaunen. Die Beratung, die wir politischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort geben, ist oft nicht sichtbar. Aber die Arbeit ist spürbar. Als „Berufsfeministinnen“ geben wir Hinweise, haben Ideen und schaffen Möglichkeiten. Wir beraten bei Bewerbungsverfahren und signalisieren „da war doch noch was“. Wir agieren in der Verwaltung und sagen „da geht doch noch was“. Wir treffen Politik und sagen „da muss noch was“ **MÖGLICH SEIN**.

Heute sind wir hier, um zu feiern und sichtbar zu sein.

Der Empfang ist ein Dankeschön an all die Kolleginnen, die sich bundesweit als „Berufsfeministinnen“ mit kleinen und großen Erfolgen schmücken können. Der Empfang ist aber auch ein Dankeschön an all die Kolleginnen und Kollegen, die in Wuppertal dazu beitragen, dass sich was tut, dass was möglich ist, dass sich was verändern lässt im Geschlechterverhältnis. Der Empfang ist aber auch ein Zeichen dessen, dass wir nach mehr als 20 Jahren gut vernetzt sind, Ressourcen haben, Anerkennung erhalten und Viele und Vieles bewegt haben.

Den Empfang und die Konferenz haben mit finanzieller Unterstützung das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen und die Stadtparkasse Wuppertal möglich gemacht. Aber ohne die Hilfe aus dem „Background“ wäre es nicht gegangen.

Meinen allerherzlichsten Dank an meine Sprecherinnen-Kolleginnen und Ramona Ebert aus der Geschäftsstelle, unsere KooperationspartnerInnen innerhalb der Stadtverwaltung und das Team der Gleichstellungsstelle.

Ich wünsche mir und Ihnen

- bei der Feier zu 26 Jahren Bundesarbeitsgemeinschaft,
- zur Feier der 20. Bundskonferenz und
- bei der Feier zum 25-jährigen Bestehen der Gleichstellungsstelle Wuppertal viele aufschlussreiche Kontakte, Begegnungen und einen ausgelassenen Abend.

Vielen Dank!



Reden zur Konferenz

Roswitha Bocklage
Leiterin Gleichstellungsstelle, Stadt Wuppertal

Grußwort

zur Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



Liebe Gäste, liebe Kolleginnen, sehr geehrte Frau Engstler, sehr geehrte Frau Gierden-Jülich,

noch haben Sie nicht viel von Wuppertal gesehen. Das wird sich zwar spätestens heute Abend ändern, aber ich möchte Ihnen trotzdem etwas über die Stadt, in der wir dieses Mal tagen, erzählen.

Wir befinden uns hier in der Historischen Stadthalle Wuppertal. Sie wurde 1900 im wilhelminischen Stil erbaut und ist nach einer aufwändigen Restaurierung heute eines der prächtigsten und klangvollsten Konzerthäuser und Tagungsstätten Europas. Der Glanz von damals verbindet sich mit der technischen Ausstattung von heute.

Die Historische Stadthalle spiegelt die Blüte Wuppertals wieder, das 1929 aus den damals eigenständigen Städten Barmen und Elberfeld und den umliegenden Gemeinden entstand.

Als größte Stadt im Bergischen mit einer eigenen Universität und rund 360.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, mit der Wupper, die 34 km mit einem Gefälle von 95 Metern durch das Tal fließt, mit 490 km Wanderwegen und 496 Treppen mit 8.723 Stufen, die die Wege zwischen den Bergen und Tälern verbinden, zeigen 4.500 Baudenkmäler neben der Stadthalle den ungeheuren Reichtum, der Wuppertal vor vielen Jahren ausmachte und prägte. Im Zoo-Viertel, das Ziel einer der Stadtführungen heute Abend ist, lässt sich dies erahnen.

Die Verschuldung der Stadt liegt zurzeit bei rund 1,8 Milliarden Euro und wird, wenn nicht schnellstens gesteuert wird, die Zwei-Milliarden-Grenze noch in diesem Jahr überschreiten. Deshalb macht sich Wuppertal gemeinsam mit anderen Städten in NRW für einen Entschuldungs-

fonds und die Freistellung von den Zahlungen an den „Fonds Deutsche Einheit“ stark.

Auf 7.000 qm zeigt das Von-der-Heydt-Museum Exponate von rund 1.600 Künstlerinnen und Künstlern. Seit seinen Anfängen im 19. Jahrhundert ist das Museum vom Bürgertum der Städte Barmen und Elberfeld geprägt. Vor allem die Elberfelder Bankiersfamilie Von der Heydt und die im Barmer Kunstverein organisierten Kunstinteressierten erwarben bedeutende Werke und stifteten sie „ihrem“ Museum. Die im Februar beendete Monet-Ausstellung konnte u.a. mit Mitteln der Jackstädt-Stiftung realisiert werden. Auch der Wuppertaler Unternehmer Heinz-Olof Brennscheidt unterstützt das Von-der-Heydt-Museum.

Zahlreiche Stiftungen, die eine Ahnung davon vermitteln, wie groß der Reichtum der ehemaligen Textilstadt war, sind in diesen Zeiten immer mehr gefragt. Es gibt allerdings nur eine Stiftung, die sich explizit den Frauen widmet: Die „Hedwig-Wülfing-Stiftung“ wurde um 1928 gegründet, um „höheren Töchtern“, die das Geld nicht aufbringen konnten, eine schulische Ausbildung zu finanzieren. Und: Die Jackstädt-Stiftung hat dazu beigetragen, dass das Frauenhaus ein eigenes Haus kaufen und umbauen konnte.

Nun zu einem anderen Thema

Auf der 13,3 km langen Schwebebahnstrecke schweben ca. 75.000 Fahrgäste täglich in 12 m Höhe über der Wupper und 8 m über den Straßen. In der 100-jährigen Geschichte der Schwebebahn sind mehr als 1,5 Milliarden Menschen über das Wupper-Tal geschwebt. An 20 Bahnhöfen, von Jugendstil bis Hightech, können die Gäste auf ihrer 35 Minuten dauernden Fahrt zu- und aussteigen. 1900 wurde die Schwebebahn von Kaiser Wilhelm dem II und seiner Frau, Prinzessin Auguste Viktoria von Schleswig-Holstein-Sonderburg-Augustenburg, eingeweiht. Deshalb heißt die Fahrt mit der historischen Schwebebahn „Kaiserwagenfahrt“. Wir ändern dies natürlich in „Kaiserinnenfahrt“.

Frau kommt schnell weg: bis nach Essen sind es 30 km, bis nach Düsseldorf 45 km, bis nach Köln 50 km und bis nach Dortmund 50 km. Also: Schnell ins Ruhrgebiet und schnell ins Rheinland. Wuppertal hat 11 Autobahn-Anschlussstellen, IC- und ICE-Anschluss und die Flughäfen von Düsseldorf und Köln liegen mit rund einer halben Stunde Fahrzeit vor der Tür.

Kunst und Kultur, Bildung und Vergnügen

Wuppertal hat neben dem Tanztheater Pina Bausch ein Opernhaus, das nach dem 2. Weltkrieg im Stil der 50er Jahre gebaut und im letzten Jahr frisch renoviert wurde. Auch das Theater, das 1966 eröffnet wurde, ist noch – zumindest teilweise – in Betrieb. Dort hat Pina Bausch ihre ersten Auftritte gehabt. Zur Zeit wird es mit dem „Kleinen Schauspielhaus“ bespielt, es muss renoviert werden, wird aber ggf. nicht wiedereröffnet aufgrund der desolaten Haushaltslage.

Alte Fabrikhallen bieten Räume für Unternehmen, für Kreative aus Kunst und Kultur und nicht zuletzt auch zum Wohnen und für die Freizeit.

4.500 Tiere leben im Wuppertaler Zoo, der von sich sagt, er sei einer der schönsten Zoos in Deutschland. Das Problem ist nur: Alles in Wuppertal ist bergig. Auch der Zoo.

Das Stadion am Zoo bietet mehr als 23.000 Sportbegeisterten gute Sicht und bisher 13 Schwimmbäder in Wuppertal sorgen für ausreichende Bewegungsmöglichkeit für die Wuppertalerinnen und Wuppertaler. Übrigens: Radfahren steht auf der Top Ten-Liste der beliebtesten Sportarten in Wuppertal an zweiter Stelle – auch bei den Frauen, wie die Sportstättenentwicklungsplanung herausgefunden hat.

Wuppertal hat eine Vielzahl von attraktiven innerstädtischen Plätzen mit Außengastronomie und mit seiner multikulturellen Bevölkerung – jedes 2. neu geborene Kind hat einen Zuwanderungshintergrund – verbreiten sie bei Sonnenschein mediterranes Flair. Bei der Führung durch das Luisenviertel können die – meiner Ansicht nach – schönsten Plätze besichtigt werden.

Wuppertal hat 129 Schulen, davon 5 Gesamtschulen mit Ganztagsbetreuung für 51.487 Schülerinnen und Schüler. 46 Kinder- und Jugendeinrichtungen ergänzen das Schulangebot.

Heutige Unternehmensstruktur

Wuppertal wurde geprägt durch Textilveredelung und Metallverarbeitung. Heute finden sich Firmen aus den Bereichen Automotive, Health-Care, Event und Kommunikation, Metallverarbeitung und Produktentwicklung. Sie finden kaum Autos, die nicht mit Wuppertaler Technologie unterwegs sind, oder Events, bis hin zu den Olympischen Spielen, die ohne Wuppertaler Agenturen in Szene gesetzt wurden. Kugellager aus Wuppertal sind in vielen Maschinen zu finden, genauso wie Medikamente oder Instrumente in Krankenhäusern. Oder Ihre Tapete stammt aus Wuppertal und vielleicht auch noch der Bodenbelag. In Wuppertal wurde Aspirin oder der Reißverschluss erfunden und das Tampon o.b. (ohne Binde) 1947 für Europa von Carl Hahn und Heinz Mittag mit Hilfe der Beratung durch Dr. Judith Esser-Mittag (einer Gynäkologin) etabliert.

Noch ein paar Zahlen zum Schluss

Wuppertal liegt mit den Straftaten im bundesdeutschen Ranking auf Platz drei – also: Sie befinden sich in einer der sichersten Städte Deutschlands (auf 100.000 EinwohnerInnen kommen 8.171 Straftaten).

Die Bürgerinnen und Bürger haben durchschnittlich jede und jeder 1.337 Euro Schulden. Damit liegt Wuppertal auf Platz 8 (Schulden je EinwohnerIn = 1.337 Euro).

Die Arbeitsplatzversorgung ist mit 58,7% relativ hoch, hier liegt Wuppertal auf Platz 14.

In Wuppertal leben trotz der Universität relativ wenig Menschen mit einem Hochschulabschluss. Der Anteil der Hochqualifizierten an den Beschäftigten liegt bei 8,7%. Da belegt Wuppertal nur Rang 41 (verglichen mit 11,9% als Durchschnitt der Städte).

Geschlechterverhältnis innerhalb der Stadtverwaltung

Im Stadtrat sind 33% Frauen und 67% Männer vertreten, Wuppertal wird von einer „großen Koalition“ regiert.

Der Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten Wuppertaler Töchter und Eigenbetriebe gestaltet sich sehr unterschiedlich. 2 Gremien haben keine Frau, der Beirat des Tanztheater Wuppertal ist das einzige Gremium mit einem Frauenanteil von 50%. Drei Gremien haben einen Frauenanteil unter 20%, sechs Gremien haben einen Frauenanteil zwischen 30 und 40%.

Gesamtbeschäftigtenzahl 4.190, davon 56,9% Frauen. Die Stadt Wuppertal hat keine Dezernentin, einen Frauenanteil von 21% bei den Stadtbetriebs-, Ressort- und Amtsleitungen und 31% bei den Fachbereichsleitungen. 40% aller weiblichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit, 3% der männlichen.

Ich hoffe, ich habe euch und Ihnen einen kurzweiligen Überblick über Wuppertal verschafft.

Schön, dass alle gekommen sind, ihre Plätze gefunden haben und wir nun mit der Konferenz beginnen können. Ich freue mich!

Vielen Dank!



Staatssekretärin Dr. Marion Gierden-Jülich
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und
Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Grußwort

zur Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Sehr geehrte Frau Bocklage, sehr geehrte Frau Prof. Dr. Allmendinger, sehr geehrte Frau Prof. Dr. Pfau-Effinger, meine sehr geehrten Damen, zunächst möchte ich Ihnen herzliche Grüße von Minister Laschet übermitteln. Er wäre sehr gerne heute zu Ihnen nach Wuppertal gekommen. Leider musste er aus terminlichen Gründen kurzfristig absagen. Wie Sie alle wissen, rückt die Landtagswahl hier in Nordrhein-Westfalen immer näher. Die Anspannung wächst und fordert auch unter terminlichen Gesichtspunkten ihren Tribut. Minister Laschet hat mich deshalb gebeten, ihn zu vertreten. Diese Aufgabe übernehme ich sehr gerne. Wer meine Biographie kennt, weiß: Ich bin der Frauenpolitik mehr als verbunden. Gleichstellungspolitisches Denken ist mir vertraut, es zieht sich als roter Faden durch meinen beruflichen und persönlichen Werdegang. Dabei geht es mir darum, Frauenpolitik immer wieder in den Kontext zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen zu stellen. Denn nicht zuletzt der Demografische Wandel wie auch die aktuelle Wirtschaftskrise verlangen maßgeschneiderte Konzepte für ein gleichberechtigtes Miteinander. Herausforderungen, für deren Bewältigung wir heute mehr denn je Bündnispartnerinnen, stabile Netzwerke und vor allem eine starke Lobby für Frauen brauchen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind all dies. Sie, liebe Kolleginnen, haben sich in vielen Jahren beharrlicher frauenpolitischer Lobby-Arbeit als unverzichtbar erwiesen. Und Sie haben vor allem eins: Sie haben ganz wesentlich dazu beigetragen, dass sich Politik und Verwaltung in den letzten Jahren sichtbar und spürbar verändert haben. Und ich glaube, ich sage nicht zu viel, wenn ich feststelle, dass über den öffentlichen Bereich hinaus das gesamte gesellschaftliche Erscheinungsbild zwar langsam, aber mehr und mehr weibliche Konturen bekommt.

In der Tat: Alle, die sich für Frauenpolitik stark machen, nehmen wahr, dass frauenpolitische Themen in den letzten

Jahren zunehmend in den Mittelpunkt der Politik gerückt sind. Dafür spricht nicht zuletzt, dass wir erstmals von einer Bundeskanzlerin regiert werden. Für bahnbrechend halte ich aber auch die Entscheidung der Deutschen Telekom, die Frauenquote einzuführen. Ein starkes Signal an die gesamte Wirtschaft! Dabei hat mir die Begründung des Telekom-Chefs Rene Obermann für diese Entscheidung besonders gut gefallen: „Mit mehr Frauen an der Spitze werden wir einfach besser“.

Das bestätigt auch die jüngste Ausgabe der „Women Matter“ Studie der Unternehmensberatung McKinsey. Sie macht deutlich, dass ein Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil auf Vorstandsebene auch höhere Chancen hat, die aktuelle Wirtschaftskrise zu bewältigen. „Der Grund dafür“, so McKinsey, „liegt in den entscheidenden Führungsqualitäten. Diese werden von Frauen häufiger angewendet.“ Aussagen, die ich nur unterstreichen kann. Denn lange schon ist klar: Ohne das Qualifikationspotenzial aller Menschen in unserem Land auszuschöpfen, kann unsere Wirtschaft im internationalen Konkurrenzkampf nicht bestehen. Dabei kommt es auf die Potenziale der Frauen besonders an. Gleichwohl möchte ich die Euphorie ein wenig dämpfen. Denn klar ist auch, wir stehen erst am Anfang einer Entwicklung. Das sieht auch die Bundeskanzlerin so: „In vielen Vorstandsebenen werden Chancen vertan. Was die Gleichberechtigung betrifft, ist die Wirtschaft immer noch der geschlossenste Bereich der Gesellschaft.“ Doch ich bin zuversichtlich, dass der Vorstoß der Telekom uns wieder ein Stück voran bringen wird. ...

Für viele Frauen wichtig war auch, dass in der nun zu Ende gehenden Legislaturperiode die Weichen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt wurden. Das Platzangebot für die Betreuung der Kinder ist ausgelastet worden. Mit knapp 40%.

Frauenpolitik ist also längst kein Nischenthema mehr. Der Grundstein für diese Entwicklung ist durch mutige Vorkämpferinnen in den vergangenen Jahrzehnten gelegt worden. Deshalb war das letzte Jahr nicht nur für Frauenrechtlerinnen ein ganz besonderes: Es stand im Zeichen wichtiger Jubiläen: „90 Jahre Frauenwahlrecht“ sowie „60 Jahre Artikel 3 Abs.2 des Grundgesetzes“.

In der Linie dieser frauenpolitischen Ereignisse standen in Nordrhein-Westfalen zwei weitere Jubiläen, nämlich: 20 Jahre Frauenförderung im öffentlichen Dienst und 10 Jahre Bestehen des Landesgleichstellungsgesetzes. Beide sind in besonderer Weise auch mit der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in unserem Land verbunden.

„Viel erreicht – noch viel zu tun!“, unter diesem Motto hat die Landesarbeitsgemeinschaft in ihrer Festveranstaltung im November des vergangenen Jahres Bilanz gezogen. Für mich waren die Feierlichkeiten ein Anlass, noch einmal die bewegte Entstehungsgeschichte des Gesetzes Revue passieren zu lassen: 1989 die Einführung der sogenannten leistungsbezogenen Quote. 1997 dann die Bestätigung durch den Europäischen Gerichtshof. Und schließlich 1999 die Übernahme der Quote in das Landesgleichstellungs-

gesetzt als dessen Herzstück. Ein Weg, der mit vielen Stolpersteinen gepflastert war. Minister Laschet hat in seiner Rede zum LGG-Jubiläum die Entstehungsgeschichte dann auch sehr treffend als idealtypisch für das Grundmuster bei der Durchsetzung von Reformen beschrieben.

„Erst versuchen die Gegner das Ganze zu ignorieren. Dann machen sie sich darüber lustig. Wenn das nicht hilft, wird die Reform offen bekämpft. Führt das am Ende auch nicht zum Erfolg, wird die Reform zähneknirschend hingenommen. Und wenn diese Phase dann auch vorbei ist, wenn sich sozusagen der Pulverdampf verzogen hat, dann wird auch den anfänglichen Gegnern oft klar: Ist doch eigentlich gar nicht so schlecht. Und am Schluss sind dann alle dafür gewesen.“

Ein weiterer Höhepunkt im vergangenen Jahr war für Nordrhein-Westfalen zweifellos die Übernahme des Vorsitzes der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister. Hier durften wir uns bundesweit über eine große mediale Aufmerksamkeit freuen. Vor allem aber hat sich die Konferenz auf unsere Initiative hin intensiv und erstmalig als Schwerpunkt mit dem wichtigen Thema der Integration beschäftigt. Die Schnittstelle zwischen der Integrations- und der Frauenpolitik ist eine besonders lohnende Herausforderung. Denn auch in der Integrationspolitik gilt die Aussage: Der Stand der Gesellschaft entscheidet sich am Stand der Gleichstellung der Geschlechter. Deshalb wollten wir weder Schwierigkeiten noch Erfolge in diesem Themenfeld verschweigen. Befasst haben wir uns mit Fragen der beruflichen und gesellschaftlichen Partizipation von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ebenso wie mit den schwierigen und sensiblen Themen Gewalt und Zwangsheirat. Mit vielen Beschlüssen hat die Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz eine Vorreiterrolle eingenommen. Das zeigt nicht zuletzt die Tatsache, dass die Beschlüsse sowohl durch den Bundesrat als auch im Koalitionsvertrag des Bundes aufgegriffen wurden oder durch andere Fachministerkonferenzen bestätigt worden sind.

Ein ähnlich innovatives Themenfeld hat das Ausrichterland Sachsen mit der diesjährigen Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister Konferenz (GFMK) aufgegriffen. Der Schwerpunkt „Frauen und Gesundheit“ ist fachlich anspruchsvoll und zugleich konfliktträchtig. Ich gehe davon aus, dass die GFMK einmal mehr deutliche Impulse in Richtung Politik und Gesundheitswesen geben wird.

Vieles ist also erreicht und auf dem Weg. Vieles bleibt aber auch noch zu tun, bis das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung erreicht ist.

Ein prägnantes Indiz für Defizite ist die immer noch bestehende Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Auch können wir es uns nicht leisten, dass aus der Familienphase für Frauen eine Karriere Falle wird. Und nicht zuletzt stehen viele Frauen als Alleinerziehende oft vor großen Hürden, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, die ihre Existenz und die ihrer Kinder sichert. Dies ist ein Thema, mit dem wir uns derzeit intensiv auseinandersetzen.

Mich überrascht es nicht, dass unser Informations- und Serviceangebot „Forum Wiedereinstieg“ so stark nachgefragt wird. Mit Forum W haben wir seit 2009 ein rege genutztes Informationsangebot für Wiedereinsteigerinnen geschaffen. Vor allem enthält unser Portal stets aktuelle Hinweise über die lokalen Anlaufstellen, was seine besondere Attraktivität ausmacht.

Ein großes Dankeschön an dieser Stelle an die nordrhein-westfälischen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, ohne die wir die hierfür notwendige Aktualität nicht gewährleisten könnten. Es ist auch Ihr Verdienst, dass unser Portal seit seinem Start bis jetzt nahezu 100.000 Besuche zu verzeichnen hatte.

Sehr geehrte Damen, für mich ist klar: Eine in sich konsistente Strategie zur Förderung von Frauen ist wichtig. Trotz aller Erfolge ist sie weiterhin zwingend notwendig. Deshalb sind wir auch in Zukunft ganz maßgeblich auf die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als kompetente Kooperationspartnerinnen angewiesen. Sie sind unverzichtbar im Gefüge der kommunalen Verwaltung und oft die wichtigsten Ansprechpartnerinnen für frauenpolitische Fragen vor Ort. Bei aller Wertschätzung weiß ich aber auch um die Probleme und Schwierigkeiten, die mit Ihrer Funktion einhergehen. Es ist die Vielzahl an Fragestellungen, mit der Gleichstellungsbeauftragte täglich konfrontiert sind, die zu einer hohen Belastung in diesem Amt führt. Und es kommen weitere Faktoren hinzu: Die anspruchsvolle rechtliche Konstruktion durch das Landesgleichstellungsgesetz und die Gemeindeordnung verlangt einiges von den Akteurinnen. Gleichzeitig haben viele von Ihnen eine oft zu klein bemessene Freistellung. Hinzu kommt die schwierige Finanzlage der meisten Kommunen vor dem Hintergrund von wirtschaftlichen und sozialen Problemlagen, die sich vielerorts verschärfen.

Um so mehr freue ich mich, dass ganz aktuell (am 21. April) eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte für ihr außerordentliches Engagement beim Thema „Gewalt gegen Frauen“ die Verdienstmedaille des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland erhalten hat (Dorothea Beckmann, Gemeinde Rellingen, Schleswig-Holstein). Eine schöne Anerkennung und Würdigung der geleisteten Arbeit. Meinen herzlichen Glückwunsch dazu!

Aber auch allen anderen möchte ich an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich danken und meine Anerkennung aussprechen. Dafür, dass Sie die Aufgabe trotz aller Belastungen nicht in erster Linie als Bürde begreifen, sondern als Herausforderung. Und vor allem: Ihr mit außerordentlich großem Engagement, starker Präsenz und viel Kreativität begegnen.

Sehr geehrte Damen, für die kommenden zwei Tage wünsche ich Ihnen spannende und anregende Diskussionen. Ein Blick in Ihr Tagungsprogramm verspricht hochkarätigen fachlichen Input. Und ich muss gestehen, ein wenig beneide ich Sie. Ließe es mein Terminkalender zu, würde ich gerne bleiben und mich an der einen oder anderen Diskussion beteiligen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ministerialdirektorin Eva Maria Welskop-Deffaa
Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Chancengleichheit
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Grußwort

zur Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



Zusammenfassung des Grußwortes
durch Roswitha Bocklage,
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann, Stadt Wuppertal

Ministerialdirektorin Eva Maria Welskop-Deffaa besuchte am 3.5.2010 die 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Wuppertal.

Sie überbrachte ein großes Dankeschön der Ministerin für die ausgezeichnete Zusammenarbeit der BAG mit dem Ministerium. Gerade die Aktionen zum Equal-Pay-Day hätten ohne das große Engagement der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten vor Ort nicht so großen Erfolg gehabt.

Im Kontext der Diskussion um mehr Frauen in Führungspositionen machte sie deutlich, dass gesetzliche Vorgaben für die Ministerin die „Ultima Ratio“ seien. Sie stimme mit der BAG überein, dass bei den Aufsichtsräten von Unternehmen noch viel nachzuholen sei, diese seien fast ausschließlich männlich besetzt. Der Koalitionsvertrag sehe vor, einen Stufenplan in dieser Legislaturperiode umzusetzen, der u.a. eine aktivere Nutzung und bessere Ausgestaltung von Berichtspflichten vorsehe.

Durch das Beispiel der Deutschen Telekom mit klaren Zielvorgaben erhoffe sie sich neue Impulse für innovative Selbstverpflichtungen der Wirtschaft.

Im Rahmen des Stufenplans fördere das Ministerium ein Projekt des Deutschen Juristinnenbundes, das von großer Wirkung sei: Bei allen Hauptversammlungen der deutschen DAX-Unternehmen würden djb-Mitglieder die bestehende aktienrechtliche Berichtspflicht gezielt nutzen, um nach der Situation der Gleichstellung und Frauenförderprogrammen im Unternehmen zu fragen.

Falls die Aktivierung der vorhandenen Berichtspflichten und die neuen Selbstregulierungsansätze (z.B. des Deutschen Corporate Governance Kodex) keinen Erfolg zeitigen, sei für die Bundesregierung die Frage nach gesetzlichen Mindestanteilsregelungen zu stellen. Es könne nicht sein, dass auf die vielen gut ausgebildeten Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen verzichtet werde. Darüber hinaus wachse der politische Druck durch die Initiativen in anderen europäischen Ländern, die gesetzliche Regelungen diskutieren.

Des Weiteren habe sich ein neuer Schwerpunkt im Ministerium herauskristallisiert, der unter dem Stichwort „Mehr Männer in Kita's“ zusammengefasst werden könne. Das Ministerium arbeite daran, konkrete Projekte und Maßnahmen auf den Weg zu bringen, um die Anzahl männlicher Erzieher zu erhöhen. Hier erhoffe sie sich Unterstützung von Seiten der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Weitere Unterstützung erhoffe sich die Ministerin bei der Umsetzung der bundesweiten Notrufnummer für von Gewalt betroffene Frauen. Diese stehe zwar noch unter einem Finanzierungsvorbehalt, habe aber auch in der öffentlichen Wahrnehmung größere Priorität.

Frau Welskop-Deffaa wünschte der Konferenz ein gutes Gelingen und würde sich über eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit zwischen der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen und dem Ministerium freuen, gerade auch im Hinblick auf den ersten Gleichstellungsbericht, den das Ministerium Ende 2010 von der ExpertenInnen-Kommission entgegennehmen werde.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger

Frauen und Erwerbstätigkeit: Aktuelle Einschätzung und politische Impulse



In welcher Gesellschaft leben junge Frauen?

Die Zukunft ist weiblich, pfeift es von den Dächern – so laut, dass man zunehmend in die Defensive gerät, wenn man abwiegelt und darauf verweist, welch hoher Anteil bei Hausarbeit und Kindererziehung nach wie vor Frauen zukommt, wie deutlich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarer Arbeit sind, wie riesig die Differenz im Nettoeinkommen ist, wie selten Frauen Führungspositionen einnehmen.¹ Wird der Fortschritt nur herbeigeredet, ist er nur ein „Doping für das Selbstgefühl der Frauen“, und soll er „einer Schnecke Beine machen“?² Oder wird er gar weggeredet, werden wir nur eingelullt mit Geschichten prämiierter Weiblichkeit und diskriminierter Männlichkeit?³

Zunächst: Ja, wir sehen viele Zeichen für eine Geschlechterwende. Die demographische Entwicklung Deutschlands, Transformationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, ein mittelfristig eintretender Fachkräftemangel, die gute Bildung und Ausbildung von Frauen – all diese Faktoren sprechen deutlich dafür. Die Bevölkerungszahl sinkt. Gleichzeitig altert die Gesellschaft. Das Zahlenverhältnis zwischen Alt und Jung wird sich rasch und stark verändern. Waren Ende 2005 noch 61% der Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 20 und 65 Jahren, so wird es im Jahr 2050 insgesamt nur noch die Hälfte sein. Heute sind 19% der Bevölkerung über 65 Jahre alt, bis 2050 wird dieser Anteil auf ein Drittel ansteigen. Und noch anschaulicher: Im Jahr 2050 werden 15% der Bevölkerung unter 20 und 15% über 80 Jahre alt sein. 2050, dieses Jahr scheint uns in weiter Ferne. Doch die jungen Frauen von heute sind dann noch nicht einmal 60 Jahre alt.

Erschwerend kommt hinzu, dass die deutsche Wirtschaft einen „doppelten Strukturwandel“⁴ durchläuft. Verglichen mit dem Dienstleistungssektor wächst die Produktion im industriellen Sektor kaum. Seit Anfang der 1990er Jahre werden immer weniger Menschen in diesem Bereich beschäftigt. Dagegen expandieren die wissens- und forschungsintensiven Wirtschaftszweige im industriellen wie im Dienstleistungssektor. Beide Entwicklungen führen dazu, dass Zuwächse in der Wertschöpfung und in der Beschäftigung in Deutschland nur noch auf die wissensintensiven Branchen zurückzuführen sind. Vor allem unternehmensbezogene Dienstleistungen, also Forschung und Entwicklung, Markt- und Meinungsforschung oder IT-Beratung, gewinnen stark an Bedeutung. Damit sinken für Geringqualifizierte die Chancen, Arbeit zu finden, und der Bedarf an höher qualifiziertem Personal steigt.⁵

Doch das Angebot wird knapp. Mit dem Bevölkerungsumbruch gehen hohe Verluste im durchschnittlichen Bildungsniveau einher. In den kommenden Jahren werden sehr viele gut ausgebildete Erwerbstätige in den Ruhestand treten, ohne dass entsprechend viele Menschen nachfolgen, die eine vergleichbar hohe Qualifikation aufweisen. Man stelle sich nur vor: Selbst wenn die nachwachsenden Generationen alle eine wesentlich bessere Bildung als die heute Aktiven hätten, würden dem Arbeitsmarkt absolut gesehen immer noch weniger gut Gebildete als heute zur Verfügung stehen.⁶

Auf diesen Dreiklang von demographischer Entwicklung, Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel verweisen jene, die von Frauen als den „Gewinnerinnen von morgen“ sprechen. Arbeitgeber könnten nicht mehr wählen und wären auf Frauen als Arbeitskräfte mehr denn je angewiesen. Warum?

Was können junge Frauen?

Die vier goldenen Jahrzehnte einer Bildungspolitik, die gute Bildung für möglichst viele ermöglichen wollte, sind vorbei. Damals, zwischen 1955 und 1995, waren die Gewinne hoch: Besuchten 1955 noch 75% eine Hauptschule, so verringerte sich dieser Anteil bis 1995 auf ein Viertel. Dagegen verdoppelte sich beinahe der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten: Gingen 1955 noch 16% aufs Gymnasium, so waren es 1995 bereits 31%. Nach 1995 kam diese Entwicklung zum Stehen. So scheint es. Schaut man jedoch genauer auf die Daten, so erzählen sie zwei ganz unterschiedliche Geschichten. Und keine berichtet von Stagnation. Zunächst die Geschichte der Frauen. In den Jahren zwischen 1990 und 2008 stieg der Frauenanteil unter den Abiturienten auf 56%. Von einer allgemeinen Bildungsstagnation kann also nicht die Rede sein. Im Gegenteil. Frauen führen die begonnene Bildungsexpansion fort. Die zweite Geschichte ist die der Männer. Auch sie erleben keine Stagnation, sie befinden sich in einer Phase der Bildungskontraktion.

Doch damit nicht genug. Auch bei den kognitiven Kompetenzen, einem weiteren Bildungsmaß, öffnet sich die Geschlechterschere. Schauen wir auf die Daten des „Programme for International Student Assessment“, kurz PISA, welches seit dem Jahr 2000 die Kompetenzen von

15-jährigen Schülerinnen und Schülern aller Schulformen in Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften und anderen Bereichen international einheitlich ermittelt und vergleicht.⁷ Und betrachten wir dort zwei Gruppen genauer: Zunächst die Kompetenzarmen – das sind Jugendliche, die unterhalb der PISA-Stufe II liegen.⁸ Diese Gruppe wird vom PISA-Konsortium als „Risikogruppe“ beschrieben, zum Teil als „funktionale Analphabeten“. Unter den Kompetenzarmen finden wir weniger Mädchen. Lag im Jahr 2000 der Anteil kompetenzarmer Mädchen noch bei 18%, so sank er 2006 auf 14%. Bei den Jungen sprechen wir dagegen von konstant hohen Anteilen zwischen 26 und 28%. Schauen wir jetzt auf die Kompetenzreichen, also die Gruppe von Jugendlichen, die über Kompetenzen auf der PISA-Stufe V verfügen. Von den Jungen sind seit der ersten PISA-Befragung konstant etwa 7% im Olymp der Kompetenzreichen. Bei den Mädchen stieg der Anteil über die drei bisherigen PISA-Erhebungen hinweg von 11 auf 13%.

Am Rande sei erwähnt, dass beide Messgrößen, Zertifikate wie kognitive Kompetenzen, so einfach nicht zusammenfallen.⁹ Es gibt Kinder mit hohen kognitiven Kompetenzen, die in der Hauptschule sind, und Kinder mit niedrigen kognitiven Kompetenzen, die das Gymnasium besuchen. Dies gilt wahrscheinlich auch für ein drittes Bildungsmaß: soziale Kompetenzen. Diese werden in einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft zunehmend wichtig. Doch bisher wissen wir über sie vergleichsweise wenig und sind auf die Ergebnisse des nationalen Bildungspanels¹⁰ gespannt.

Lassen wir all diese gesellschaftlichen Entwicklungen auf uns wirken, so kommen wir zu dem Schluss: Die jungen Frauen von heute werden bald heftig umworben. Wollen sie erwerbstätig sein, dann sind ihre Chancen heute und in Zukunft so gut wie noch nie. Die Gründe hierfür haben nichts mit all den Debatten um Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit und „gender mainstreaming“ zu tun. Sie liegen auch nicht in einer höheren Frauen- oder Familienfreundlichkeit. Nein, die Gründe sind schlicht der Tatsache geschuldet, dass Männer Mangelware werden – gut gebildete Männer. Und die Wirtschaft muss bei fallendem Arbeitskräftepotential auf alle – wirklich alle – gut Gebildeten zurückgreifen, die sie bekommen kann. Wenn man dies will, so bleibt viel zu tun.

Wo liegen Hindernisse?

Noch ist Deutschland weit entfernt von einer Chancengleichheit für Frauen und Männer. Die Frauenerwerbsquote liegt mit 69% auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Bei den Männern beträgt der Wert 80%.¹¹ Die Differenz ist damit deutlich größer als in vielen europäischen Ländern mit einer weiblichen Erwerbsquote nahe 75%.¹² Hinzu kommt, dass hinter der Erwerbsquote von Frauen ein relativ geringes Arbeitsvolumen steht. Früher waren weniger Frauen als heute erwerbstätig, das stimmt. Aber diese Frauen arbeiteten oft Vollzeit. Jetzt sind zwar weit mehr Frauen erwerbstätig, jedoch meistens in Teilzeit. Dies gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Ihre Erwerbsquoten sind niedriger als jene von Frauen ohne Kinder, sie arbeiten auch weniger Stunden. Ganz anders die Männer. Sind Männer Väter, so liegen ihre Erwerbsquoten und ihr

Arbeitsvolumen deutlich über jenen von Männern ohne Kinder. Finanziellen Notwendigkeiten ist dies nicht geschuldet, denn gerade besser verdienende Väter arbeiten besonders lange.

Eine berufliche Karriere, gepaart mit steigendem Einkommen, ist eng mit dem Faktor Arbeitszeit verknüpft. In Teilzeit lässt sich nur wenig erreichen, die Karriere stagniert, Führung in Teilzeit ist nicht erwünscht. Damit ist aber auch klar: Frauen mit Kindern finden wir in Führungspositionen kaum. Sind in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten allemal nur 8% der Leitungspositionen von Frauen besetzt, so haben diese Frauen deutlich seltener einen Partner und meist keine Kinder – anders als Männer in vergleichbaren Positionen.

Und ein letztes: Deutschland zahlt nicht den gleichen Lohn für vergleichbare Arbeit. Wir führen nicht einmal die Debatte. Wir stecken noch immer in Diskursen über gleichen Lohn für gleiche Arbeit, was angesichts der deutlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Ausbildungsberufen und Berufsfeldern fast beschämend ist. Und wir reduzieren die Diskussion weiter auf den Vergleich von Stundenlöhnen, ohne das Monateinkommen genügend zu berücksichtigen. Denn hier klaffen die größten Lücken, führen geringere Arbeitszeiten und niedrigere Löhne von Frauen zu einem Monateinkommen, welches oft nicht einmal für das tägliche Leben reicht, geschweige denn für eine ausreichende Altersrente aus eigener Erwerbstätigkeit.

Aus all diesen Gründen sind die meisten Frauen im Ruhestand weiterhin stark von der abgeleiteten Rente ihres (ehemaligen) Ehemannes abhängig. Selbst bei den Jahrgängen, die jetzt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, liegen die Altersrenten von Frauen unter denen der abgeleiteten Renten – zumindest in Westdeutschland.¹³ Die Unterschiede sind dabei so deutlich, dass sich die Situation in der nächsten Zeit nicht wesentlich verändern wird. In Ostdeutschland liegen die eigenen Altersrenten über den abgeleiteten Renten der Ehemänner. Auch aus diesem Grund wird zu fragen sein, inwieweit sich Lebensentwürfe und Lebensverläufe von Frauen in Ost und West auch 20 Jahre nach dem Fall der Mauer noch unterscheiden.

Erwerbsquoten, Erwerbsvolumen und Lohnstrukturen von Frauen können sich nur verbessern, wenn wir entsprechende Rahmenbedingungen bereitstellen. Solange es nicht flächendeckend gute und zuverlässige Einrichtungen für die frühkindliche Erziehung von Kindern gibt, solange wir Halbtagschulen auf Vollzeiterwerbstätigkeit prallen lassen, solange wir Arbeitsstrukturen bieten, die zu wenig flexibel sind für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, solange wir keine Sicherheit geben, nach Zeiten der familienbedingten Teilzeiterwerbstätigkeit wieder Vollzeit arbeiten zu können – solange wird sich an der gegenwärtigen Situation wenig ändern. Der Fortschritt bleibt eine Schnecke.

Es sei denn, frau verzichtet auf Kinder.

Kinder bedeuten Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, verringerte Arbeitszeit, eingeschränkte Verfügbarkeit. Eben all das, was die meisten Arbeitgeber vehement ablehnen – und wozu Mütter weit mehr als Väter bereit sind. Kinder

werden als eine permanente Gefahr gesehen, zumindest in den ersten zehn Jahren des Berufslebens. Sich Arbeit mit nach Hause nehmen? Keine Frage, das ist für die meisten Pflicht. Die Kinder mit zur Arbeit bringen? Keine Frage, das geht nicht. Welten liegen zwischen diesen beiden Welten, Taktgeber möchten beide sein.

Frauen in Deutschland bekommen schon heute nur noch wenige Kinder. Die Quote ist niedrig, seit Anfang der 1990er Jahre liegt sie bei durchschnittlich etwa 1,4 Kindern pro Frau. Vergleichbar geringe Geburtenraten gibt es auf der ganzen Welt sonst nur noch in Italien und in einigen Staaten des ehemaligen Ostblocks. Viele Frauen bekommen gar keine Kinder mehr: In Westdeutschland stieg ihr Anteil von 15% Mitte der 1970er Jahre auf 26% im Jahre 2005, jeweils bezogen auf alle westdeutschen Frauen im Alter von 38 bis 39 Jahren.⁴⁴ In Ostdeutschland erhöhte sich der Anteil kinderloser Frauen in diesem Alter allein zwischen 1997 und 2005 von 8 auf 14%. Ist dies der Preis des Fortschritts?

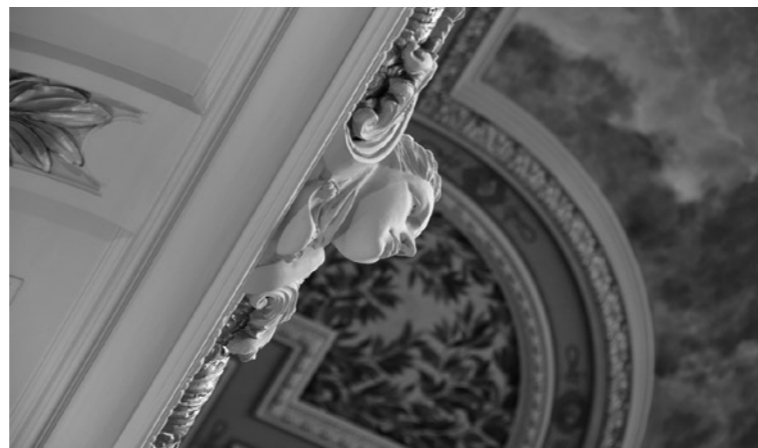
Eine weitere Entwicklung zwingt Frauen zum Handeln. Die Scheidungsquoten sind so hoch wie nie zuvor. Wurden 1993 noch etwa 24% aller Ehen geschieden, sind es 2005 bereits über 40%. Auf abgeleitete Ansprüche von Ehemännern können Frauen immer weniger setzen, das gilt nicht erst seit der Reform des Unterhaltsrechts.

Dieser knappe Blick auf die Sozialstruktur unserer Gesellschaft zeigt, wie vorlaut und frech die Spatzen sind, wenn sie die Zukunft den Frauen versprechen. Dies gilt umso mehr, als wir bislang nur Statistiken präsentiert haben, die wenig über die Wünsche von Frauen auszusagen vermögen. Wollen Frauen überhaupt in noch höherem Maße erwerbstätig werden? Welche Lebensentwürfe haben sie im Kopf? Was ist ihnen wichtig? Wie kennzeichnen sie selbst die Gesellschaft, in der sie leben? Streben sie Macht und Einfluss an? Sind sie bereit, Verantwortung zu tragen?

Was wollen junge Frauen?

Die Studie „Frauen auf dem Sprung“⁴⁵ antwortet hier eindeutig: Junge Frauen wollen Verantwortung tragen. Sie wollen fast ausnahmslos den Dreiklang von Beruf, Kindern und Partnerschaft voll leben und somit das „Und“ der Vereinbarkeit über das „Entweder-Oder“ von Beruf und Familie stellen. Sie haben die Spielregeln verstanden, bauen in ihrem Leben nicht darauf, dass Vater Staat sie alimentiert. Ebenso lassen sie sich nicht ein auf Risiken einer abgeleiteten Versorgung durch den Ehemann. Wenn über 90% der befragten Frauen sagen, sie wollen „auf eigenen Beinen stehen“, so spricht dies für den zweiten Sprung.

Frauen haben ihren Preis, sie lassen nicht alles mit sich machen. Die Erwerbsarbeit ist nicht ihr ganzes Leben. Partnerschaften, Freunde, Kinder und Eltern sind ihnen wichtig. Nicht im Sinne von Alternativrollen, in die sie ausweichen, wenn die Erwerbsarbeit knapp, ungesichert oder wenig zufriedenstellend wird. Auch nicht, weil sie an den Eltern nicht vorbeikommen, oder weil es eben nett ist, Kinder zu haben, einen Partner. Es ist kein „Und“ des Müßens, es ist ein „Und“ des Wollens, ein „Und“ des Verstandes. Die jungen Frauen verfügen über hohe soziale Kompetenzen,



reflektieren gründlich ihr Handeln – unabhängig von ihrem formalen Bildungsabschluss. Sie lassen sich nicht treiben. Mit „weiß nicht“ haben sie auf unsere Fragen so gut wie nie geantwortet. Diese Frauen sind nicht Dornröschen, das nach Jahrzehnten aufwacht und sich fragt, wo die Zeit geblieben ist, das fragt, warum es nun einen Beruf, aber keine Kinder, warum es Kinder, aber keine Berufserfahrung hat. Die jungen Frauen haben aus der Geschichte gelernt. Sie sind nicht die Frauen von gestern, auch nicht die Männer von heute. Dies ist ein weiterer Sprung.

Frauen übernehmen Verantwortung, für ihr eigenes Leben und für die Gesellschaft. Gut gebildete Frauen geben sich hier auf einer Skala von 1 bis 7 einen Wert von 6 Punkten. Frauen überholen damit deutlich ihre Väter, sie überholen ihre Mütter und auch die Männer. Dieses „Raus aus dem Privaten, Rein in die Gesellschaft“ reklamieren sie für sich und schreiben es kollektiv allen Frauen zu. Auch dies ist ein Sprung, und es ist ein wichtiger.

Verantwortung übernehmen Frauen auch im Beruf. Mehr als ein Drittel von ihnen sieht sich später im Chfessel, nicht im Vorzimmer. Sie arbeiten selbstbewusst und eigenständig. Und kaum anders als Männer. In der Studie „Frauen auf dem Sprung“ zumindest konnten wir keine Anzeichen für einen typisch weiblichen Arbeitsstil finden: Die Selbstbeschreibungen der Frauen entsprechen denen der Männer fast völlig. Viele der in den Medien verbreiteten Bilder von den ach so „anders“ führenden Frauen scheinen daher eher auf Stereotypisierungen und hoch selektive Einzelbeobachtungen zurückzuführen zu sein und nicht auf Wesensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Strukturen – und nicht Wesensunterschiede – erklären auch, warum sich Frauen im Vergleich zu Männern im Berufsalltag eher sorgen und leichter nervös werden. Frauen verfügen nun mal über andere Netzwerke als Männer. Wenige Frauen kennen Frauen, die führen. Und alle spüren, dass sie auf dem Weg in Führungspositionen aufmerksamer beobachtet werden, dass kritisch hinterfragt wird, ob sie führen können und tatsächlich wollen. Hierauf gibt es nur eine Antwort: Frauen müssen ihren Mut und ihr Selbstbewusstsein zusammen nehmen, sich einen Ruck geben und beruflich ins Unbekannte springen, sich Unsicherheiten bewusst aussetzen und Ängste ertragen. Anders geht

das nicht. Und wir alle sollten ein bisschen weniger schnell Alternativrollen für Frauen aus dem Hut zaubern und nicht aus jedem Hinweis, dass Frau auch eine Familie möchte, auf ihre Erwerbs- und Führungsunwilligkeit schließen. Wir müssen verstehen, dass sich Frauenleben historisch eben anders darstellen als Männerleben. Mit simplen und oft falschen Zuschreibungen kommen wir jedenfalls nicht weiter.

Solche Stereotypisierungen sind verbreiteter, als wir angenommen haben. Fast identische Vorstellungen von guten Partnerschaften etwa werden völlig unterlaufen und ausgehöhlt durch das vermeintlich sichere Wissen darüber, was das jeweils andere Geschlecht denkt, fühlt und will. Die Vorstellung, Frauen und Männer seien wesensmäßig vollkommen unterschiedlich, ist selbst in den Köpfen der jungen Generation noch fest verankert. Daran haben wir alle gearbeitet, in Wissenschaft, Medien und Politik. Über die Folgen müssen wir uns jetzt nicht wundern.

Fazit: Was ist also zu tun?

Frauen sind auf dem Sprung. Die Gesellschaft wird sich durch sie ebenso verändern, wie sich die Frauen selbst über Generationen hinweg durch und mit der Gesellschaft verändert haben. Die gesellschaftlichen Entwicklungen nach dem Zweiten Weltkrieg prägten die Elterngeneration der jungen Frauen, nur wenige der von uns Befragten erinnern selbst die Zeiten des wirtschaftlichen und moralischen Wiederaufbaus Deutschlands, die Trennung und Wiedervereinigung von West- und Ostdeutschland. Sie selbst wuchsen auf in einer Phase des Umbaus des Sozialstaats, hin zu Eigenverantwortung und Privatisierung und weg von umfassender Versorgung. Wen würde es wundern, wenn diese Botschaft sich bei ihnen nicht eingegraben hätte? Für wie weltfremd würden wir Frauen halten, hätten sie aus den dramatischen Erlebnissen ihrer Mütter und Großmütter keine Konsequenzen gezogen?

Natürlich kann die Gesellschaft die Dynamik der neuen Frauengenerationen wegdrücken, ihr den Schwung nehmen. Bremsklötze aber sind für die Gesellschaft letztlich teurer als Kraftstoffe, die die Dynamik beschleunigen.

Bremsklötze, das sind beispielsweise das Steuerrecht, das Ehegattensplitting, die Finanzierung von Ehe statt Kindern; die Betonung von finanziellen Transfers statt Sachleistungen; das Schneckentempo im Ausbau einer qualitativ hochwertigen Erziehung von Kindern in Kinderkrippen, Kindergärten, Horten und Ganztagschulen; die Ausrichtung von Betrieben an der Lebenswirklichkeit von Männern mit Ehefrauen, die ihnen den Rücken freihalten, Wäsche waschen, Essen kochen und Kinder fast allein erziehen; ein Normalarbeitsverhältnis, Fünf-Tage-Woche, ganztags, Aufstiegsversprechen, ohne jeden Blick auf die Familie; Betriebe, die kurzfristigen Erfolg zelebrieren und „shareholder value“, den Marktwert des Eigenkapitals, maximieren.

Beschleuniger dagegen, das sind Betriebe, die langfristig planen, Nachhaltigkeit leben, die Vielfältigkeit preisen und „corporate social responsibility“, also Verantwortung für soziale und Umweltbelange, zeigen. Staatsausgaben, die mehr auf die Zukunft als auf die Vergangenheit gerich-

tet sind, Aufwendungen also, die für Vorbeugen durch Bildung, Weiterbildung und Gesundheitserziehung stehen, und eben nicht für Sanieren durch Alimentation von Arbeitslosigkeit; das sind Ausgaben, die „Fördern“ mindestens ebenso ernst nehmen wie „Fordern“.

Arbeitgeber müssen sich einstellen auf veränderte Arbeitszeiten, Arbeitstakte, Arbeitsverläufe. Lebensverläufe werden andere Formen ihrer Institutionalisierung finden, mit höherer Freiheit in der Abfolge der unterschiedlichen Phasen: Bildung, Ausbildung, Beruf, Familie, Weiterbildung, Ehrenamt, Rente. Altersgrenzen müssen fallen, über das ganze Leben.

Frauen können umso leichter springen, je mehr Männer sich ihrerseits bewegen. Dies betrifft hauptsächlich ihr Engagement in der Familie. Das weibliche „Und“ von Beruf, Partnerschaft und Kind lebt umso besser, je stärker es mitgetragen wird von einem zweiten „Und“ – den entsprechenden Lebensentwürfen und Lebensverläufen der Partner. Hier muss sich viel tun. Das zeigt sich am deutlichsten bei den Arbeitszeiten. Es stimmt: Männer, die Väter geworden sind, gehen nun in Elternzeit. Sie unterbrechen ihre Erwerbsarbeit. Nach unten wird sichtbar: Sie kümmern sich um ihre Kinder. Ein riesiger Fortschritt. Dann kehren sie zurück, meist schon nach zwei Monaten. Es ist, als ob sie diese Zeit nun nacharbeiten müssten. Sie stürzen sich in die Arbeit, arbeiten mehr als zuvor. Teilzeit steht für Männer noch immer außer Frage. In dieser Phase brechen Unterschiede in den Lebensverläufen von Männern und Frauen weit auf. Zu schließen sind sie nicht dadurch, dass Frauen sich einseitig Männern anpassen. Eine Familie braucht Zeit, mit Überstunden lässt sie sich kaum vereinbaren, Familienzeit und Arbeitszeit muss sich zwischen den Eltern besser verteilen. Und die Umkehr traditioneller Geschlechterverhältnisse muss für Männer lebbar werden. Mehr Männer als von uns vermutet sind mental bereits an Bord. Damit auch sie springen können, brauchen sie Rollenvorbilder – und Arbeitgeber, die Teilzeit nicht sanktionieren und als Zeichen geringen beruflichen Engagements werten.

Frauen und Männer wollen Kinder. Noch sind die von uns Befragten zu jung, um von ihnen zu erfahren, wie viele diesen Wunsch nicht umsetzen. Es werden viele sein, so zumindest lehren uns die älteren Generationen. Die Erwerbsarbeit ist den Frauen über die Zeit noch wichtiger geworden und der Gesetzgeber hat die Sicherung der Lebensverläufe noch enger auf die eigene Erwerbstätigkeit gebunden. Krisenzeiten sind keine Kinderzeiten, auch das zeigt uns die Geschichte. Somit wird in den nächsten Jahren viel davon abhängen, was wir an Sicherheiten bieten. Im Moment steigt die Arbeitslosigkeit gerade unter den Jungen, werden Einstiege in den Arbeitsmarkt schwerer, die Beschäftigungsverhältnisse unsicherer. Diese Risikoverlagerung nach unten hat für die Lebensverläufe der jungen Generation nachhaltige Folgen. Unsicherheit bremst, verhindert sozialen Wandel. Springen müssen nicht nur die jungen Frauen. Wir alle müssen viel tun, ein „weiter so“ gibt es nicht.

Literatur

- 1 Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007): *Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*, Frankfurt am Main: Campus.
- 2 Oestreich, Heide (2008): *Doping für das Selbstgefühl. Wird das 21. Jahrhundert weiblich? Mit Angstlust beschwören die Medien die neue Macht der jungen Frauen*. In: taz, die tageszeitung, 07.03.2008.
- 3 Norbert Bolz (2008): *Wir sind alle Feiglinge!* In: taz, die tageszeitung, 08./09.03.2008.
- 4 Belitz, Heike/Clemens, Marius/Gehrke, Birgit/Gornig, Martin/Legler, Harald/Leidmann, Mark (2008): *Wirtschaftsstrukturen und Produktivität im internationalen Vergleich. Studien zum deutschen Innovationssystem*, Nr. 6-2008, Berlin, Hannover.
- 5 Vgl. Belitz, Heike/Clemens, Marius/Gehrke, Birgit/Gornig, Martin/Legler, Harald/Leidmann, Mark (2008): *Wirtschaftsstrukturen und Produktivität im internationalen Vergleich. Studien zum deutschen Innovationssystem*, Nr. 6-2008, Berlin, Hannover.
- 6 Vgl. Fuchs, Johann/Dörfler, Katrin (2005): *Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen*. IAB-Kurzbericht, 11/2005, Nürnberg: IAB.
- 7 *Der Einfachheit halber wird im Folgenden die Lesekompetenz hervorgehoben, die Ergebnisse weichen allerdings nur wenig von denen bei den mathematischen und anderen Kompetenzen ab.*
- 8 *Wir folgen bei den Kriterien für Kompetenzreichtum und Kompetenzarmut den absoluten Definitionen.*
- 9 Allmendinger, Jutta/Ebner, Christian/Nikolai, Rita (2009): *Soziologische Bildungsforschung*. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.): *Handbuch für Bildungsforschung*, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 47-70.
- 10 *Ziel des Nationalen Bildungspanels ist es, Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne zu erheben* (<http://www.uni-bamberg.de/neps/projekt/>).
- 11 Eurostat 2009; *Daten des Jahres 2008*
- 12 Eurostat 2009
- 13 Vgl. *Deutsche Rentenversicherung Bund (2008): Rentenversicherung in Zeitreihen*
- 14 Tivig, Thusnelda/Hetze, Pascal (2007): *Deutschland im Demografischen Wandel*, Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels. *Leider finden sich hier keine Aussagen zu der Kinderlosigkeit bis ins Alter von 49 Jahren.*
- 15 Vgl. Allmendinger, Jutta (2009): *Frauen auf dem Sprung: Wie junge Frauen heute Leben wollen*, Pantheon Verlag: München. *Im Rahmen dieser Studie wurden im Jahr 2007 junge Frauen und Männer im Alter von 17 bis 19 und von 27 bis 29 Jahren befragt. Die gleichen Personen wurden im Jahr 2009 noch einmal interviewt.*

Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger

Geschlechterkultur im Wandel: Wer gewinnt in Krisenzeiten?



Einleitung

Der Beitrag fragt danach, welche Bedeutung heute noch der männlichen Versorgerehe in Europa und in Deutschland zukommt und inwieweit daran bestimmte Risiken geknüpft sind. Dabei wird zwischen ihrer strukturellen Bedeutung, also ihrer faktischen Verbreitung und ihrer kulturellen Bedeutung differenziert. Weiter wird danach gefragt, inwieweit die wohlfahrtsstaatlichen Politiken die männliche Versorgerehe noch fördern und inwieweit daraus erhöhte soziale Risiken für Frauen im Zusammenhang mit der Mutterschaft resultieren.

Grundlegende Merkmale des männlichen Versorgermodells sind die Übernahme der Betreuung kleiner Kinder zu erheblichen Teilen durch die eigene Mutter (im Rahmen der „normalen“ Arbeitszeit), eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder (Erwerbsunterbrechung, Teilzeit), die volle Erwerbstätigkeit der Väter kleiner Kinder und die finanzielle Abhängigkeit von Frauen in der Ehe/Partnerschaft infolge eingeschränkter Erwerbstätigkeit. Der Beitrag zeigt, dass sich in Europa drei verschiedene Typen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung durchgesetzt haben. Nur eines der drei Modelle beruht auf der männlichen Versorgerehe und der damit konstruierten finanziellen Abhängigkeit von Frauen mit kleinen Kindern von einem „männlichen Familienernährer“. Dieses Muster weist auch die höchsten sozialen Risiken für Frauen mit kleinen Kindern auf. Es wird gezeigt, dass die Differenzen zum erheblichen Teil mit den Unterschieden in den vorherrschenden kulturellen Familienmodellen und mit Unterschieden in den wohlfahrtsstaatlichen Politiken zu erklären sind.

Für Deutschland wird gezeigt, dass die männliche Versorgerehe das Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Westdeutschland stark prägt, während in Ostdeutschland, trotz der veränderten wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen seit der Wiedervereinigung, anhaltend ein Muster der elterlichen Vollzeitbeschäftigung

mit externer Kinderbetreuung dominiert. Die Bedeutung der männlichen Versorgerehe für die soziale Sicherung von Müttern mit kleinen Kindern wurde zwar mit der neueren Reform der Familienpolitik teilweise abgeschwächt. Für Frauen mit geringem Einkommen und besonders für alleinerziehende Frauen wurde ihre Bedeutung jedoch mit den Reformen der Familienpolitik und der Arbeitsmarktpolitik wieder gestärkt. Da die männliche Versorgerehe aber nicht mehr in dem von der Politik unterstellten Maß funktioniert, haben die Reformen zu einer deutlichen Erhöhung der sozialen Risiken für arbeitslose Frauen, für Frauen mit geringem Erwerbseinkommen (als „Working Poor“) und für Alleinerziehende geführt. Diese Gruppen sind auch in besonderem Maße von krisenhaften Arbeitsmarktentwicklungen betroffen.

Am Beispiel der skandinavischen Länder wird argumentiert, dass eine Multi-Options-Politik, die auf einer Individualisierung sozialer Rechte beruht, sinnvoll wäre, um die besonderen Risiken, die besonders in Westdeutschland mit der Mutterschaft verbunden sind, zu reduzieren.

Muster der Kombination von elterlicher Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung im internationalen Vergleich

Die europäischen Länder unterscheiden sich zum Teil deutlich im Hinblick darauf, in welchen Formen die Kinderbetreuung jeweils organisiert ist und wie sie mit der Erwerbstätigkeit der Eltern verknüpft ist¹.

Tabelle 1: Vorherrschende Muster der Kombination elterlicher Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in ausgewählten europäischen Ländern

	Anteil formelle Kinderbetreuung (1)	Erwerbstätigkeit in Paaren mit Kindern unter 6 J. (Paare, in denen beide Partner erwerbstätig sind) (2)	
		Mann Vollz.-ET/ Frau Vollzeit-ET	Mann Vollz.-ET/ Frau Teilzeit-ET
Typ A: Vollzeitmodell mit externer Kinderbetreuung			
Finnland	42.9	89	11
Frankreich	67.8	76	23
Schweden	73,0	81	19
Typ B: Vollzeit-/Teilzeitmodell mit mütterlicher Teilzeitbetreuung			
Niederlande	71,7	8	92
Deutschland	38,2	39	61
Österreich	35,7	40	60
Typ C: Vollzeitmodell mit Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie			
Spanien	17.4	81	19
Griechenland	13.5	84	16

Quelle: EU SILC 2006 (2) nach OECD Employment Outlook 2007: 139

¹ Dabei ist die Datenlage leider teilweise lückenhaft. Wie Henning Lohmann (2009) gezeigt hat, sind die meisten Daten, die dem Vergleich zugrunde gelegt werden, veraltet; oft lassen sie sich nicht einmal auf eine Quelle zurückverfolgen. Oft werden länderspezifischen Daten auch auf der Grundlage unterschiedlicher Definitionen erfasst. Auch mangelt es an systematisch angelegten Zeitreihen (vgl. auch EGGE 2009).

Es gibt demnach deutliche Differenzen in den vorherrschenden Mustern der gesellschaftlichen Organisation der Kinderbetreuung im europäischen Vergleich². Dabei lassen sich im Großen und Ganzen drei verschiedene vorherrschende Muster der Kinderbetreuung und Arten der Verknüpfung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Eltern unterscheiden (vgl. auch Tabelle 1):

Typ A: Elterliche Vollzeitbeschäftigung mit externer Kinderbetreuung (Dänemark, Finnland, Ostdeutschland). Dieses Muster beruht auf der Vollzeitbeschäftigung beider Eltern eines Kindes unter 6 Jahren; die Kinderbetreuung wird auf der Grundlage externer Einrichtungen organisiert.

Typ B: Vollzeit-/Teilzeit-Kombination mit mütterlicher Kinderbetreuung in Teilzeit (Großbritannien, Niederlande, Norwegen, Westdeutschland). Dieses Muster beruht auf der Vollzeitbeschäftigung des Vaters eines Kindes unter 6 Jahren. Die Mutter unterbricht ihre Erwerbstätigkeit und ist anschließend in Teilzeit beschäftigt, wobei sie sich die Kinderbetreuung mit einer öffentlichen bzw. öffentlich finanzierten Einrichtung teilt.

Typ C: Elterliche Vollzeitbeschäftigung mit Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie (Spanien, Polen). Dieses Muster beruht auf der Vollzeitbeschäftigung beider Eltern eines Kindes unter 6 Jahren; die Kinderbetreuung wird in der erweiterten Familie durch (meist im Haushalt lebende) Verwandte, alternativ durch Hausangestellte durchgeführt.

Der Typ B weist am ehesten die strukturellen Merkmale der männlichen Versorgung auf; Mütter von kleinen Kindern sind nur eingeschränkt erwerbstätig und nehmen Abstriche in ihrem Erwerbseinkommen in Kauf. Dadurch sind sie mehr oder weniger auf die finanzielle Sicherung durch einen „männlichen Familienernährer“ angewiesen, soweit der Wohlfahrtsstaat nicht die Sicherung übernimmt.

Die Bedeutung von Geschlechterkultur und wohlfahrtsstaatlicher Politik

Für die Erklärung internationaler Differenzen in der gesellschaftlichen Organisation der Kinderbetreuung ist es, so mein Argument, generell wichtig, das Wechselspiel zwischen den kulturellen und wohlfahrtsstaatlichen Kontextbedingungen zu analysieren³.

„Kultur“ wird dabei im Anschluss an Neidhard u.a. als „das System kollektiver Sinnkonstruktionen, mit denen Menschen die Realität bestimmen“ definiert (Neidhard u.a. 1986: 11). Sie beinhaltet vor allem kulturelle Werte, also Vorstellungen der Menschen darüber, was gut, richtig und schön ist, und kulturelle Leitbilder, in denen kulturelle Werte zu einem bestimmten gesellschaftlichen Bereich gebündelt sind. Man kann davon ausgehen, dass es in jeder modernen Gesellschaft bestimmte dominierende Werte und Leitbilder in Bezug auf die Familie, die Geschlechterbezie-



hungen und die Verknüpfung der Geschlechterbeziehungen mit der Verantwortung in den Generationenbeziehungen in der Familie gibt, welche auch in der Form von Normen im institutionellen System verankert und deshalb relativ stabil sind. Solche Leitbilder sind Teil des allgemeinen kulturellen Systems. Neben den jeweils dominierenden können andere, marginalisierte Leitbilder bestehen, die für bestimmte soziale Gruppe relevant sind und im Wandel an Bedeutung gewinnen können. Solche Leitbilder, die sich auf das Verhältnis der Familie zur Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung beziehen, bezeichne ich als „Familienmodelle“.

Bei den kulturellen Leitbildern zur Familie, die in diesem Zusammenhang interessieren, handelt es sich um diejenigen Leitbilder, die sich auf die Kinderbetreuung und das Verhältnis der Familie zur Erwerbsarbeit beziehen. Es handelt sich dabei um kulturelle Werte, die im Hinblick auf die Vorstellung über die „ideale“ Familienform gebündelt sind. Zentrale Dimensionen sind kulturelle Werte in Bezug auf (1) die Beziehung der Familienmitglieder zum Erwerbssystem, (2) den gesellschaftlichen Bereich, der für die Kinderbetreuung zuständig sein soll, (3) die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die im Hinblick auf die Kinderbetreuung adäquat ist. In einer Gesellschaft können ein oder mehrere solcher Familienmodelle dominieren.

Als traditionelle Familienleitbilder, die noch um die Mitte des 20. Jahrhunderts herum von Bedeutung waren, lassen sich zwei Typen kultureller Familienmodelle identifizieren (Pfau-Effinger 2000, 2004a,b):

- Das familienökonomische Modell beruht auf der Erwerbsarbeit von Erwachsenen in der landwirtschaftlichen Produktion. Die Kindheit ist nicht als eigenständige Lebensphase konstruiert. Die Kinderbetreuung wird in der erweiterten Familie „nebenbei“ durchgeführt und ältere Kinder gelten als Arbeitskräfte.
- Das Hausfrauenmodell der männlichen Versorgung beruht auf der Erwartung, dass der Vater eines Kindes als „männlicher Familienernährer“ erwerbstätig ist und den Lebensunterhalt von Frau und Kindern finanziert, während seine Ehefrau nicht erwerbstätig ist und für die Hausarbeit und die Kinderbetreuung zuständig ist. Die Kindheit ist in dem Kontext als Familienkindheit konstruiert („private“ Kindheit).

Nur das Hausfrauenmodell beruhte auf dem Prinzip der männlichen Versorgung und der Nicht-Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen.

In europäischen Gesellschaften geht man inzwischen generell davon aus, dass Frauen und Männer erwerbstätig sein sollten; es dominiert laut Lewis und Guillari das „adult worker model“ (Lewis/Guillari 2005). Innerhalb dieser allgemeinen Vorstellung können mindestens vier verschiedene kulturelle Modelle der Familie unterschieden werden, wie international vergleichende Analysen der Autorin zur historischen Entwicklung kultureller Familienmodelle im europäischen Vergleich gezeigt haben (Pfau-Effinger 2004a,b):

- Das Vereinbarkeitsmodell auf der Basis von Teilzeitbeschäftigung: Es beruht auf der Vorstellung, dass erwachsene Frauen und Männer prinzipiell voll in die Erwerbsarbeit integriert sein sollten. Gleichzeitig gilt die Betreuung kleiner Kinder aber im Wesentlichen als Aufgabe ihrer Mütter, und es wird erwartet, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit zeitweise unterbrechen und anschließend in Teilzeit erwerbstätig sind, wenn kleine Kinder im Haushalt sind.
- Das Doppelversorgermodell mit externer Kinderbetreuung beruht auf der Annahme, dass Frauen und Männer auch dann, wenn sie Eltern sind, in Vollzeit erwerbstätig sein sollten, während die Kinderbetreuung aus der Familie hinaus auf andere Institutionen verlagert wird. In europäischen Gesellschaften gilt dabei im Allgemeinen der öffentliche Sektor als die geeignete Institution für die Kinderbetreuung (Ausnahme: Großbritannien, siehe Meyer/Baxendale 2009).
- Das Doppelversorgermodell mit informeller Kinderbetreuung in der erweiterten Familie: In diesem Modell stößt die vollzeitige Erwerbstätigkeit von Müttern auf Akzeptanz. Man geht aber davon aus, dass die Kinderbetreuung dennoch im Familienhaushalt durchgeführt wird, wobei im wesentlichen (weibliche) Mitglieder der erweiterten Familie als zuständig für die Kinderbetreuung angesehen werden. Das Leitbild korrespondiert mit der vorherrschenden Organisation des Familienhaushaltes als „komplexer Familienhaushalt“ (Flaquer/Escobedo 2009), in der mehrere miteinander verwandte Erwachsene zusammenleben.

Die Tabelle 2 zeigt, dass die Muster der Kombination in den Formen der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern der Kinder unter 6 Jahren in europäischen Gesellschaften, die in Tabelle 1 dargestellt wurden, im Großen und Ganzen auch den Präferenzen der Eltern entsprechen. Die angegebenen Werte geben den Anteil der Befragten an, die die jeweilige Form auch bevorzugen, während der in Klammern angegebene Wert den Anteil der Befragten angibt, die diese Form tatsächlich leben. Es wird deutlich, dass die Differenzen zwischen den drei Typen der Kombination von elterlicher Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung noch größer ausfallen würden, hätten alle Befragten grundsätzlich die Möglichkeit, das von ihnen gewünschte Muster auch zu realisieren.

Man kann davon ausgehen, dass sich in den geäußerten Präferenzen kulturelle Leitbilder ausdrücken, andererseits können sich darin auch die institutionellen Rahmenbedingungen reflektieren. Zur Untersuchung der in einem Land

vorherrschenden kulturellen Leitbilder müssen also auch andere Methoden der empirischen Sozialforschung herangezogen werden.

Ich analysiere diese Differenzen im Folgenden anhand der Ergebnisse eines international vergleichenden EU-Forschungsprojekts „Formal and Informal Work in Europe“, das im Zeitraum von 2002 bis 2006 durchgeführt wurde und von mir koordiniert wurde. Aufgrund der problematischen Datenlage zu den kulturellen Leitbildern zur Familie haben wir länderspezifische Daten von Repräsentativbefragungen und Ergebnisse empirischer Studien sowie Interviews in Haushalten mit Kindern unter 6 Jahren für jedes der Untersuchungsländer erfasst; auf der Grundlage haben wir das/die vorherrschende/n kulturelle/n Leitbild/er zur Familie in jedem der Länder klassifiziert. Die Tabelle 3 zeigt, wie den verschiedenen Mustern der gesellschaftlichen Organisation der Kinderbetreuung auch differierende kulturelle Familienmodelle zugrundeliegen (Pfau-Effinger 2005; Pfau-Effinger/Flaquer/Jensen 2009).

Tabelle 2: Bevorzugte und tatsächliche Muster der Kombination elterlicher Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in ausgewählten europäischen Ländern

	Anteil formelle Kinderbetreuung (1)	Erwerbstätigkeit in Paaren mit Kindern unter 6 J. (Paare, in denen beide Partner erwerbstätig sind) (2)	
		Mann Vollz.-ET/ Frau Vollzeit-ET	Mann Vollz.-ET/ Frau Vollzeit-ET
Typ A: Vollzeitmodell mit externer Kinderbetreuung			
Finnland	42.9	90 (89)	10 (11)
Frankreich	67.8	70 (76)	30 (23)
Schweden	73,0	75 (81)	25 (19)
Typ B: Vollzeit-/Teilzeitmodell mit mütterlicher Teilzeitbetreuung			
Niederlande	71,7	8(8)	92(92)
Deutschland	38,2	33(39)	67(61)
Österreich	35,7	47(40)	53(60)
Typ C: Vollzeitmodell mit Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie			
Spanien	17.4	83 (81)	17 (19)
Griechenland	13.5	86 (84)	14 (16)

Quelle: EU SILC 2006 (2) nach OECD Employment Outlook 2007:139

² Es geht dabei um diejenige Kinderbetreuung, die während der (potentiellen) Erwerbsarbeitszeit der Eltern des Kindes durchgeführt wird, nicht um die Betreuung während der Freizeit, wie Babysitting u.ä.

³ Zu den theoretischen Grundlagen dieser Argumentation und zum theoretischen Ansatz des „Geschlechter-Arrangements“ und der „Geschlechterkultur bzw. des „Arrangements von Arbeit und Familie“ vgl. Pfau-Effinger 2000, 2004 a, b; (2009).

Tabelle 3: Vorherrschendes Muster der gesellschaftlichen Organisation der Kinderbetreuung im Zusammenhang mit den jeweils dominierenden kulturellen Familienmodellen

Vorherrschendes Muster der Kombination von elterlicher Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung	Dominierendes kulturelles Familienmodell
1: Vollzeitmodell mit externer Kinderbetreuung	Modell 5: Doppelversorgermodell mit externer Kinderbetreuung (Dänemark, Finnland, Ostdeutschland, Frankreich)
2: Vollzeit/Teilzeitmodell mit mütterlicher Teilzeitbetreuung	Modell 3: Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe (Westdeutschland) Modell 6: Vereinbarkeitsmodell auf der Basis finanzieller Autonomie betreuender Eltern (Norwegen) Modell 7: Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung (Niederlande)
3: Vollzeitmodell mit Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie	Modell 4: Doppelversorgermodell mit Betreuung durch die erweiterte Familie (Spanien, Polen)

Quelle: Pfau-Effinger/Flaquer/Jensen 2009

In Finnland, Dänemark und Westdeutschland dominiert auf der kulturellen Ebene das „Doppelversorgermodell mit externer Kinderbetreuung“ und ist von maßgeblicher Bedeutung dafür, wie die privaten Haushalte die Kinderbetreuung organisieren. Das bedeutet, dass sich Frauen und Männer, wenn sie Eltern werden – außer in einer kürzeren Phase des Mutterschutzes und der Elternzeit – auf die Erwerbsarbeit hin orientieren und dass die Kinderbetreuung als Aufgabe von Institutionen außerhalb der Familie, im allgemeinen des öffentlichen Sektors, gilt. Die Familienpolitik ist insbesondere unter dem Aspekt von Bedeutung, wie großzügig sie ist, d.h. in welchem Umfang sie die Familien in ihren Bemühungen unterstützt, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung nach den jeweiligen kulturellen Leitbildern zu vereinbaren. Gleichzeitig kann sie gewisse Einflüsse auf die kulturelle Weiterentwicklung ausüben; ein Beispiel stellt die Einführung von Vätern-Monaten in Elternzeitregelungen in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten dar (Eydal 2005). Die Realisierung des vorherrschenden Familienmodells wird in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten im allgemeinen durch ein umfassendes Angebot zur öffentlichen Kinderbetreuung unterstützt; in Wohlfahrtsstaaten des „sozialdemokratischen“ Typs wie Finnland besteht meist sogar ein individuelles Recht von Kindern von 0-6 Jahren auf einen Kindergartenplatz. In Finnland existiert zusätzlich auch eine großzügige Elternurlaubsregelung, die es Eltern ermöglicht, im Anschluss an eine elfmonatige und voll finanzierte Zeit des Mutterschutzes ihre Kinder bis zum Alter von drei Jahren auf der Basis eines die Existenz sichernden Elterngeldes selbst zu betreuen. Diese Regelung wird allerdings nur von der Hälfte der Mütter, und meist auch nur für wenige Monate überhaupt in Anspruch

genommen. Dies lässt sich vor allem damit erklären, dass, anders als etwa in Westdeutschland, eine mehrjährige Zeit der Betreuung der eigenen Kinder nicht den vorherrschenden kulturellen Vorstellungen über eine „gute Kindheit“ entspricht.

Dort, wo dies nicht durchgängig der Fall ist, wie in Ostdeutschland, versuchen Mütter kleiner Kinder, ihre Orientierung an einer Vollzeitbeschäftigung dennoch zu realisieren, notfalls mithilfe der Kinderbetreuung in der erweiterten Familie. Die Tatsache, dass auch in Ostdeutschland dieses Muster und damit ein anderes als in Westdeutschland dominiert, lässt sich vor allem auch darauf zurückführen, dass sich in der Zeit der DDR ein anderes kulturelles Leitbild als in Westdeutschland durchgesetzt hat, nämlich ein Doppelversorgermodell mit externer Kinderbetreuung. Aufgrund einer starken Förderung der Erwerbsarbeit von Müttern und eines breiten Angebots der Kinderbetreuung prägte dieses Modell auch die Praxis der Familie über mehrere Generationen hinweg. Das Modell, das zunächst mit Zwang von oben durchgesetzt wurde, etablierte sich auf der Grundlage der Erfahrungen mehrerer Generationen von Frauen mit der Erwerbstätigkeit langfristig auch als vorherrschendes kulturelles Leitbild in der Bevölkerung. In ihrer Eigenschaft als WählerInnen und auf der Grundlage neuer Organisationen wie von Elternverbänden in der Zivilgesellschaft setzte die ostdeutsche Bevölkerung nach der Wende durch, dass auf der Ebene der Kommunen in Ostdeutschland ein breites Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung bestehen blieb.

Die große Verbreitung eines Modells der Kombination von mütterlicher Kinderbetreuung auf der Basis von Teilzeitbeschäftigung und formaler Kinderbetreuung in Großbritannien und Westdeutschland lässt sich zu einem wesentlichen Anteil damit erklären, dass hier auf der kulturellen Ebene ein „Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe“ vorherrscht. Das betrifft Westdeutschland mit seinem „konservativen“ Wohlfahrtsregime ebenso wie Großbritannien mit seinem „liberalen“ Wohlfahrtsregime. In beiden Ländern wird die Kinderbetreuung im familialen Rahmen durch die Mutter, in Kombination mit außerhäusiger Kinderbetreuung, als die geeignete Form der Kinderbetreuung angesehen. Dementsprechend wird erwartet, dass Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes unterbrechen und anschließend in Teilzeit erwerbstätig sind, bis ihre Kinder nicht länger betreuungsbedürftig sind. Dieses Verhalten von Müttern gilt für die Mehrheit der Bevölkerung als Grundlage einer „guten Kindheit“. Die Möglichkeit, dieses Modell zu realisieren, wird in Deutschland durch ein Recht jedes Kindes von 3-6 Jahren auf öffentliche bzw. öffentlich organisierte Kinderbetreuung unterstützt, während für Kinder unter drei Jahren nur in relativ geringem Umfang Betreuungsangebote bestehen.

Die Differenzen im kulturellen Leitbild in West- und Ostdeutschland führen dabei dazu, dass der Anteil der Kinder unter 3 Jahren in einer öffentlichen Kinderbetreuung deutlich differiert; er ist in Ostdeutschland etwa doppelt so hoch (71%) wie in Westdeutschland (35%), wie die Ergebnisse einer neueren Befragung von Eltern mit kleinen Kindern zeigen (vgl. Tabelle 4). Dabei entspricht der Anteil

der Eltern in Westdeutschland, die ihre Kinder ausschließlich selbst betreuen (36%), auch etwa dem Anteil derjenigen, die diese Form präferieren (34%). Das Angebot an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen ist aber nicht bedarfsdeckend; ca. 17% der Eltern (7/42) erhalten keinen entsprechenden Kindergartenplatz; die meisten weichen auf andere Betreuungsformen aus. In Ostdeutschland ist das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung dagegen offensichtlich bedarfsdeckend. Ein Teil der Eltern, die diese Art der Betreuung in Anspruch nehmen, würde sogar das eigene Kind lieber selbst betreuen oder eine andere Form der Kinderbetreuung wählen.

Tabelle 4: Tatsächliche und gewünschte Art der Kinderbetreuung – Eltern mit Kindern unter 3 Jahren

	Tatsächliche Nutzung (in %) (in Klammern: gewünschte Nutzung)		
	gesamt	Ostdeutschland	Westdeutschland
ausschließl. selbst betreuen	33 (33)	14 (20)	36 (34)
Öffentliche Betreuung	40 (45)	71 (59)	35 (42)
andere	27 (22)	15 (21)	29 (24)

Quelle: Befragung Junge Familie (1) 2007; nach Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008)

Auf der Grundlage von Freistellungsregelungen und der Finanzierung eines Teils der elterlichen Kinderbetreuung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zur „Elternzeit“ wurde darüber hinaus ein erheblicher Teil der unbezahlten, informellen Kinderbetreuung durch die Mütter in bezahlte Kinderbetreuung umgewandelt. In dem Rahmen wurde 2008 auch eine zweimonatige Elternzeit für Väter eingeführt, die auch zu einem relativ hohen Anteil genutzt wird. Allerdings erhält die Mehrheit der Frauen, die die Kinderbetreuung im Rahmen der Elternzeitregelungen übernehmen, nur den Mindestsatz von 300 Euro, der deutlich unter dem Niveau eines existenzsichernden Einkommens liegt (Befragung Junge Familie 2007; nach Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung 2008). Das Gesetz unterstellt hier das Funktionieren der männlichen Versorgerehe und verweist die Frauen auf die Sicherung ihres Einkommens durch einen „männlichen Familienernährer“, dh. Frauen sind darauf angewiesen, den eigenen Lebensunterhalt für einen Teil der Zeit auf der Basis des Erwerbseinkommens ihres Ehemanns zu finanzieren oder Armut in Kauf zu nehmen. Mutterschaft ist deshalb in Deutschland mit erhöhten Armutsrisiken verbunden, das gilt insbesondere auch für allein erziehende Frauen (Betzelt 2009).

In Deutschland ist geplant, das Angebot zur Kinderbetreuung für Kinder im Alter von zwei Jahren auszuweiten, das in Westdeutschland bisher noch relativ gering ist, während in Ostdeutschland ein weitgehend bedarfsdeckendes Vollzeitangebot besteht. Diese Veränderung könnte in Westdeutschland dazu beitragen, dass das Alter, bis zu dem Kinder dem vorherrschenden kulturellen Leitbild zufolge

zu Hause betreut werden sollten, von drei Jahren auf zwei Jahre gesenkt wird.

Wie in Westdeutschland ist auch in Großbritannien der Anteil der Paare mit Kindern unter 6 Jahren hoch, die sich an einem Vereinbarkeitsmodell der Familie auf der Basis von Teilzeitbeschäftigung orientieren. Da wohlfahrtsstaatliche Elternzeitregelungen fehlen, erfolgt die elterliche Kinderbetreuung aber ausschließlich in der Form der informellen, unbezahlten Kinderbetreuung und ist auch im Wesentlichen auf Mütter beschränkt. Dabei ist der Anteil der Paare, die dem Vereinbarkeitsmodell den Vorzug geben würden, höher als der Anteil derjenigen, die es tatsächlich praktizieren (41,8% gegenüber 31,9%; OECD 2007:136).

Die beiden Gesellschaften unterscheiden sich allerdings im Hinblick darauf, welche gesellschaftliche Sphäre als zuständig für die externe Kinderbetreuung angesehen wird. Im „konservativen“ deutschen Wohlfahrtsstaat wird im Wesentlichen der Staat als verantwortlich angesehen, zusammen mit dem Non-Profit-Bereich von Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und selbstorganisierten Initiativen, für dessen Angebote aber auch der Staat aufkommen soll. Für den britischen Wohlfahrtsstaat, der als „liberal“ eingestuft wird, ist im Unterschied dazu bezeichnend, dass primär der gewerbliche Sektor als gesellschaftlicher Bereich gilt, in dem die Kinderbetreuung organisiert werden soll, wenn sie außerhalb der Familie stattfindet. Die Angebote sind dementsprechend teuer und können faktisch nur von den wohlhabenderen Familien bezahlt werden.

Das spezifische Muster der Organisation der Kinderbetreuung in Spanien beruht auf einem kulturellen Leitbild der Familie, das ich als „Doppelversorgermodell mit Kinderbetreuung in der erweiterten Familie“ bezeichne. Es beruht darauf, dass beide Eltern in Vollzeit erwerbstätig sind und die Kinder durch Verwandte betreut werden, die oft auch mit im Familienhaushalt leben. Die Teilzeitbeschäftigung von Müttern spielt in dem Modell nur eine marginale Rolle. Dies wird in den Arbeitszeitpräferenzen von Eltern mit Kindern unter 6 Jahren in der Repräsentativbefragung der OECD von 2001 deutlich. In 25,6% dieser Paare sind beide PartnerInnen in Vollzeit erwerbstätig, aber 59,7% aller Paare würden diese Kombination bevorzugen. Nur 6,3% der Paare mit Kindern unter 6 Jahren organisieren die Kinderbetreuung so, dass der Vater in Vollzeit erwerbstätig ist, während die Mutter Teilzeit arbeitet; der Anteil derjenigen, die dieses Modell bevorzugen würden, ist auch nicht sehr viel höher (11,6%) (OECD 2007: 136). Dabei wurde dem Staat bisher keine größere Rolle für die Realisierung des Doppelversorgermodells der Familie eingeräumt. Stattdessen setzte man auf die Kinderbetreuung durch die erweiterte Familie. Dies ist darin begründet, dass die erweiterte Familie in den süd-westeuropäischen Ländern traditionell einen hohen Stellenwert für die Erbringung von Wohlfahrt hat. Sie wurde offenbar durch die Erfahrungen mit der Diktatur des Franco-Regimes noch verstärkt: Aus der Zeit ist in der Bevölkerung ein großes Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen zurückgeblieben. Die bisherige Lösung ist allerdings brüchig, da es aufgrund des starken Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmend an Verwandten mangelt, die die Aufgabe übernehmen

könnten. Die Migrantinnen, die in vielen Mittelschicht-Haushalten die Kinderbetreuung durchführen, werden dabei als Ersatz für die Verwandten angesehen und oft als „Quasi-Familienangehörige“ bezeichnet. Allerdings wird die Schwarzarbeit, die ebenso wie die Steuerhinterziehung Bestandteil einer kulturellen Tradition in Spanien ist, zunehmend als ein gesellschaftliches Problem angesehen. In dem Kontext wurden vermehrt auch Ansätze zur Ausweitung der öffentlichen Kinderbetreuung entwickelt, und es ist zu erwarten, dass diese in Zukunft weiter ausgebaut wird (vgl. auch Pfau-Effinger 2009b).

Im Hinblick auf das dominierende kulturelle Familienmodell ähnelt die polnische Gesellschaft Spanien sehr deutlich. Dieses Familienmodell war auch in den staatssozialistischen Zeiten Polens dominant und wurde durch staatliche Betreuungsangebote unterstützt. Mit der Transformation zu einer postsozialistischen Gesellschaft ging die Legitimationsbasis für die staatliche Intervention in die Gesellschaft zu großen Teilen verloren, so dass in der Folge auch die öffentlichen Angebote zur Kinderbetreuung vom Staat weitgehend gestrichen wurden. Das Modell der Vollzeit-Erwerbstätigkeit beider Eltern wird nach wie vor realisiert, wobei die Kinderbetreuung nun aber, anders als im Staatssozialismus, im Wesentlichen durch (meist weibliche) Verwandte durchgeführt wird. Ähnlich wie in Spanien sind viele Familien der wohlhabenden Mittelschicht dazu übergegangen, Migrantinnen in Schwarzarbeit im privaten Haushalt zu beschäftigen, die die Kinderbetreuung übernehmen. Insgesamt fällt diese Form der Kinderbetreuung allerdings noch wenig ins Gewicht, da die Zahl der Mittelschicht Haushalte, die sich eine Kinderbetreuung auf der Basis von Schwarzarbeit leisten können, in Polen noch relativ schmal ist.

Die Bedeutung des männlichen Versorgermodells und soziale Risiken in der deutschen Familien- und Arbeitsmarktpolitik

Einer breit akzeptierten Lesart zufolge war die „klassische“ Sozialpolitik der meisten westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten am Prinzip der Dekommodifizierung ausgerichtet, also an der Freistellung der Arbeitskräfte vom unbedingten Zwang zur Arbeitsmarktintegration auf der Grundlage sozialer Sicherung (Esping-Andersen 1990, 1999). Sie zielte damit auf eine Schwächung des Marktprinzips in der gesellschaftlichen Integration der Sozialbürgerinnen und -bürger ab. Seit den 1990er Jahren wurde in diesen Wohlfahrtsstaaten, teilweise auf die Empfehlungen der EU hin (Casey 2004; Suárez/Pascual 2005), ein neuer Typ der Arbeitsmarktpolitik eingeführt, der im Allgemeinen als „Aktivierungspolitik“ bezeichnet wird. Die veränderten institutionellen Regelungen beruhen darauf, dass die Rechte der Arbeitslosen auf soziale Sicherung eingeschränkt und der Bezug von Arbeitslosenunterstützung und bedarfsgeprüfter Mindestsicherung vermehrt an die Bereitschaft zur Arbeitsmarktintegration geknüpft wurden. Die Entwicklung wird in der international vergleichenden Sozialpolitikforschung als eine Stärkung ökonomischer Prinzipien in den wohlfahrtsstaatlichen Politiken interpretiert. Einer in der Sozialpolitikforschung verbreiteten Einschätzung zufolge wurde damit die Politik der „Dekommodifizierung“ tendenziell von einer Politik der „Re-Kommodifizierung“ abgelöst,

so dass es in der Hinsicht in den wohlfahrtsstaatlichen Politiken zu einer Stärkung von Marktprinzipien gekommen ist (vgl. auch Barbier 2005; Clasen/Clegg 2006; Clegg 2008; Gilbert 2002; Jensen/Pfau-Effinger 2005; Jensen/St. Martin 2006; Lessenich 2007; Lütz 2004; Nullmeyer/Rüb 1997; Ostner/Knijjn 2003). In diese Entwicklung lässt sich auch die Einführung der „Arbeitslosengeld II“ – Regelung („Hartz IV“) einordnen.

Damit veränderten sich die Anforderungen an Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern⁴. Diese konnten zuvor oftmals staatliche Transferzahlungen auf der Basis ihrer häuslichen Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, soweit nicht ein einkommensstarker „Familienernährer“ dafür aufkommen konnte. Im Rahmen der „Aktivierung“ wird nun auch von dieser sozialen Gruppe erwartet, dass sie sich aktiv um eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit bemüht. Diese Veränderung war allerdings nicht von einer entsprechenden Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familialen Betreuungsaufgaben begleitet, so mangelt es in Westdeutschland vielfach an Angeboten der öffentlichen Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren und am Nachmittag. Zudem wird die Unterbringung von Kleinkindern in Ganztagsbetreuung in Westdeutschland auch vom vorherrschenden kulturellen Familienmodell nicht unterstützt. Sofern Frauen mit kleinen Kindern nicht in der Lage oder bereit sind, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen, werden sie auf die finanzielle Unterstützung durch einen Lebenspartner oder Ehemann und damit auf die persönliche Abhängigkeit in der männlichen Versorgung verwiesen (vgl. auch Scheiwe u.a. 2009). Insbesondere für Alleinerziehende und Frauen in Geringverdiener-Haushalten haben sich infolge der Aktivierungspolitik die schon bestehenden Armutsrisiken deutlich erhöht (Betzelt 2008; Frericks et al. 2006, 2008; Giddings u.a. 2004; Jährling 2009; Schwarzkopf 2009). Man kann diese Gruppen zudem auch als Verliererinnen von Arbeitsmarktkrisen bezeichnen.

Damit geraten die Aktivierungspolitik teilweise in einen Widerspruch zur Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, die sich zu einer wichtigen Leitlinie der Familienpolitik europäischer Wohlfahrtsstaaten und der Europäischen Union herausgebildet hat. (Betzelt 2008; Dingeldey 2003, 2007; Scheiwe 2007; Spindler 2007). Die Herausbildung solcher Inkomplementaritäten ist auch insofern bemerkenswert, als die Aktivierungspolitik in Deutschland von einer Bundesregierung unter Beteiligung von Parteien wie SPD und Bündnis90/Die Grünen eingeführt wurden, die sich in besonderem Maß die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit zum Ziel gesetzt haben.

Plädoyer für eine multi-optionale Familienpolitik und Individualisierung der sozialen Rechte

In der neueren Diskussion über die Rolle der Familienpolitik für die Gleichstellung im Geschlechterverhältnis wird oft

⁴ Der Begriff der ‚Betreuungsbedürftigkeit‘ ist relativ; er wird in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten unterschiedlich definiert (Pfau-Effinger 2004). Hier wird eine in der empirischen Sozialforschung gängige Definition im Sinne von Kindern im Alter unter 6 Jahren verwendet.



argumentiert, dass die Gleichstellung am ehesten erreicht werden kann, wenn die Familienpolitik ihren wesentlichen Schwerpunkt auf ein umfassendes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung richtet. Die bezahlte Elternzeit wird demgegenüber oft als Hemmnis für die Gleichstellung angesehen, da sie tendenziell zu einer Ausgrenzung von Frauen mit kleinen Kindern beitrage. Dieses Argument verkennt, dass Frauen bzw. Eltern in vielen europäischen Ländern auch danach streben, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, wenn diese klein sind, und dafür ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen und ihre Arbeitszeit anschließend temporär zu reduzieren. Dies ist in besonderem Maße in Ländern bzw. Regionen der Fall, in denen das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgung dominiert, wie in Westdeutschland. Es erscheint deshalb sinnvoll, die Familienpolitik so zu gestalten, dass sie die Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Optionen eröffnet und dass sie verhindert, dass damit besondere soziale Risiken verbunden sind.

Eine solche Politik findet sich in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten. Diese unterscheiden sich von anderen europäischen Wohlfahrtsstaaten nicht nur darin, dass sie ein umfassendes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung sichern, das meist mit einem individuellen Recht jedes Kindes im Alter von 0 bis 6 Jahren auf einen Kindergartenplatz korrespondiert. Sie zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie besonders generöse Elternzeitregelungen haben: In allen skandinavischen Ländern (und in Slowenien) existieren zusätzlich zu einem relativ umfassenden Angebot an formeller, meist öffentlicher Kinderbetreuung auch Elternzeitregelungen, in denen die Zahl der Monate, in denen mindestens zwei Drittel des vorherigen Einkommens des betreuenden Elternteils gezahlt werden, über dem europäischen Durchschnitt von 7 Monaten liegt (nach EU-SILC 2008, OECD 2009, vgl. Pfau-Effinger 2010). Hinzu kommt, dass dies auch diejenigen Länder sind, die über die am weitest reichenden Angebote zur bezahlten Elternzeit für Väter kleiner Kinder verfügen (Escobedo 2009; Moss/Kanther 2009).

Darüber hinaus liegt hier die individuelle Sicherung derjenigen, die vor der Geburt eines Kindes nicht erwerbstätig waren oder ein niedriges Einkommen erzielt haben, bei einem existenzsichernden Einkommen, das deutlich über

dem Niveau der deutschen Hartz IV-Sicherung liegt (Pfau-Effinger/Flaquer/Jensen 2009).

Diese großzügigen Regelungen, die es Müttern bzw. Eltern ermöglichen, ihre Kinder zeitweilig ganztags oder in Teilzeit selbst zuhause zu betreuen, führen dabei nicht zu einer Ausgrenzung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt. Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern im Alter von 3-6 Jahren ist in den europäischen Wohlfahrtsstaaten mit einer großzügigen Elternzeitregelung sogar höher als in denjenigen europäischen Wohlfahrtsstaaten, die keine großzügige Regelung aufweisen (77,3% gegenüber 61,0%, OECD 2008 und eigene Berechnungen).

Wesentliche Schritte zur Abschwächung der besonderen sozialen Risiken, die mit der Mutterschaft in Deutschland verbunden sind, können in der Ausweitung der öffentlichen Kinderbetreuung sowie darin liegen, die Bedeutung der männlichen Versorgung für die soziale Sicherung im Zusammenhang mit Mutterschaft bzw. Elternschaft sehr weitgehend zu reduzieren. Dazu wäre es notwendig, die sozialen Rechte auf ein individuelles, existenzsicherndes Einkommen zu stärken. Dazu eignen sich die folgenden Elemente:

- Ausweitung der individuellen Rechte für Kinder von 1-6 Jahren auf öffentliche bzw. öffentlich finanzierte Kinderbetreuung (und qualitativ hochwertige) Kinderbetreuung mit der Möglichkeit vollzeitiger Kinderbetreuung;
- Einführung einer existenzsichernden, individuellen sozialen Sicherung für einkommensschwache Eltern während der Elternfreistellung (Auszubildende, Studierende, Arbeitslose, „Working Poor“), alternativ wäre auch die Einführung eines allgemeinen, existenzsichernden, garantierten Grundeinkommens (deutlich über dem Existenzminimum von Hartz IV) zu diskutieren;
- Ausweitung und Flexibilisierung der bezahlten Elternzeit für Mütter und Väter (Teilzeitformen).

Literatur

- Bamba, C. (2005): *Cash Versus Services: 'Worlds of Welfare' and the Decommodification of Cash Benefits and Health Care Services*, *Journal of Social Policy* 34 (2): 195–213.
- Barbier, J.-C. (2005): *Citizenship and the activation of social protection: a comparative approach*. In: Andersen, J. G.; Guillemard, A. M., Jensen, P. H.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *The Changing Face of Welfare. Consequences and outcomes from a citizenship perspective*, Bristol: Policy Press: 113–134.
- Barbier, J.-C. (2004): *Systems of social protection in Europe: two contrasted paths to activation, and maybe a third*. In: Lind, J.; Knudsen, H., Jörgensen, H. (Hrsg.): *Labour and Employment Regulation in Europe*, Brussels: Peter Lang.
- Betzelt, S. (2008): *Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit – Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter „Hartz IV“*, *Zeitschrift für Sozialreform* 54 (3), 305–327.
- Casey, B. (2004): *The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: two views of the labour market and the welfare state*, *European Journal of Industrial Relations* 10 (3), 329–352.

- Clarke, J. (2006): *Consumer, clients or citizens? Politics, policy and practice in the reform of social care*, *European Societies* 8 (3), 423-442.
- Clasen, J.; Clegg, D. (2006): *Beyond Activation: reforming European unemployment protection systems in post-industrial labour markets*, *European Societies* 8 (4), 555-581.
- Clegg, D. (2008): *Continental Drift: On Unemployment Policy Change in Bismarckian Welfare States*. In: Palier, B.; Martin, C. (Hrsg.): *Reforming The Bismarckian Welfare Systems*, Malden, Oxford: Blackwell.
- Dallinger, U. (2008): *Die Solidarität der modernen Gesellschaft. Der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dingeldey, I. (2007): *Between workfare and enablement – The different paths to transformation of the welfare state: A comparative analysis of activating labour market policies*, *European Journal of Political Research* 46 (6): 823-851.
- Dingeldey, I. (2003): *Implikationen und Konsequenzen des Konzepts der employability in der Arbeitsmarktpolitik: Die Beschäftigungsfähige Mutter im Ländervergleich*. In: Jutta Allmendinger (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. 2 Bd., 437-454. Opladen: Leske + Budrich.
- EGGE. (2009): *The provision of childcare services – A comparative review of 30 European countries, report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues*. Luxembourg: European Commission, 2009.
- Eichler, M.; Pfau-Effinger, B. (2009): *The "consumer principle" in the care of elderly people – free choice and actual choice in the German welfare state*, *Social Policy and Administration* 43 (6), 617–633.
- England, P. (2005): *Theories of Care*, *Annual Review of Sociology*, 31: 381-399.
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990): *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Eydal, Gudny (2005): *Childcare policies of the Nordic welfare states: different paths to enable parents to earn and care*, in: Pfau-Effinger, B.; Geissler, B. (eds.) *Care and Social Integration in Europe*, Bristol: Policy Press, 153-172.
- Frericks, P.; Maier, R. (2006): *Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich? Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität*. WSI- Discussionpaper No. 147. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Boeckler-Stiftung.
- Frericks, P.; Maier, R.; De Graaf, W. (2006): *Shifting the Pension Mix: Consequences for Dutch and Danish Women*, *Social Policy and Administration* 40 (5), 475-492.
- Frericks, P.; Maier, R.; De Graaf, W. (2008): *Male norms and female adjustments: the influence of care credits on gender pension gaps in France and Germany*, *European Societies* 10 (1), 97-119.
- Giddings, L.; Dingeldey, I.; Ulbricht, S. (2004): *The Commodification of Lone Mother's Labour. A Comparison of US and German Policies*, *Feminist Economics* 10 (2), 115-142.
- Gilbert, N. (2002): *Transformation of the Welfare State. The Silent Surrender of Public Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- Gottschall, K. (2004): *Vom Stuserhalt zur Sozialinvestition? Erziehung und Bildung als Sozialstaatstransformation*, *Zeitschrift für Sozialreform* 50 (1-2), 126-146.
- Green-Pedersen, C.; Kersbergen, K.; Hemerijck, A. (2001): *Neoliberalism, the „third way“ or what? Recent social democratic welfare policies in Denmark and the Netherlands*, *Journal of European Public Policy* 8 (2), 307-325.
- Handler, J.F. (2004): *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe. The Paradox of Inclusion*. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge.
- Hinrichs, K.; Kangas, O. (2003): *When Is a Change Big Enough to Be a System Shift? Small System-shifting Changes in German and Finnish Pension Policies*, *Social Policy and Administration* 43 (6): 573-591.
- Jährling, K. (2009): *Low income households in European welfare states 'after the male breadwinner' – A challenge for politics and for comparative welfare state research*, *Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen*.
- Jensen, P. H.; Pfau-Effinger, B. (2005): *Towards active citizenship*. In: Andersen, G.; Guillemard, A. M.; Jensen, P. H.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *The changing face of welfare consequences and outcomes from a citizenship*. Bristol: Policy press, 1-14.
- Jenson, J.; Saint Martin D. (2006): *Building blocks for a new social architecture: the LEGO Paradigm of an active society*, *Policy and Politics* 34 (3), 429-451.
- Knijn, T.; Martin, C.; Millar, J. (2008): *Activation as a Common Framework for Social Policies towards Lone Parents*. In: Palier, B.; Martin, C. (Hrsg.): *Reforming The Bismarckian Welfare Systems*, Malden, Oxford: Blackwell.
- Lessenich, S. (2007): *Armut verpflichtet: Die Moralökonomie der Sozialstaatsreform in Deutschland*. In: Scheiwe, K. (Hrsg.): *Soziale Sicherungsmodelle revisited. Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimension*, Baden-Baden: Nomos.
- Lewis, J.; Knijn, T.; Martin, C.; Ostner, I. (2008): *Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s*, *Social Politics* 15 (3): 261-286.
- Lohmann, H. (2009): *Konzept und Messung von Defamilisierung in international vergleichender Perspektive*. In: Pfau-Effinger, B.; Sakac-Magdalenic, S.; Wolf, C. (2009): *International vergleichende Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lütz, S. (2004): *Der Wohlfahrtsstaat im Umbruch – Neue Herausforderungen, wissenschaftliche Kontroversen und Umbauprozesse*, in: Lütz, S.; Czada, R. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaat – Transformation und Perspektiven*. Wiesbaden: VS-Verlag, 11-38.
- Maier, R.; de Graaf, W.; Frericks, P. (2007): *Policy for the peak hour of life. Lessons from the new Dutch Life Course Savings Scheme*, *European Societies* 9 (3): 339-358.
- Meuser, M.; Nagel, U. (2005): *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*; in: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*; 2. Auflage, Wiesbaden 2005, S. 71-93.
- Meyer, Traute; Baxendale, Graham (2009): *Formal and informal work in a liberal regime – the case of the U.K.*; in: Birgit Pfau-Effinger; Lluis Flaquer; Per H. Jensen (eds) *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime*. New York: Routledge.
- Moss Peter; Korintus, Marta (2009) (Hrsg.): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*, *Employment Relations Research Series. Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, UK*. <<http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>>.
- Nullmeier, F.; Rüb, F. (1997): *Die Transformation der Sozialpolitik. Vom Sozialstaat zum Sicherungsstaat*, Frankfurt, New York: Campus.
- Oorschot, W. van (2002): *Miracle or Nightmare? A critical review of Dutch activation policies and their outcomes*. *Journal of Social Policy*, 31 (3), 339-420.
- Oorschot, W. van; Opielka, M.; Pfau-Effinger, B. (2008): *The Culture of the Welfare State – Historical and Theoretical Arguments*. In: van Oorschot, W., Opielka, M.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Culture and Welfare State. Values of Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham/UK; Northampton/MA, USA, Edward Elgar.
- Ostner, I.; Knijn, T. (2003): *Commodification and de-commodification*. In: Hobson, B.; Lewis, J.; Siim, B. (Hrsg.): *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar: 141-169.
- Peng, I. (2008): *Welfare Policy Reforms in Japan and Korea: Cultural and Institutional Factors*. In: van Oorschot, W., Opielka, M.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Culture and Welfare State. Values of Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham/UK; Northampton/MA, USA, Edward Elgar, 162-182.
- Pfau-Effinger, B. (2010): *Innovation of family policy and the employment of mothers of young children in European societies*, *Sociologia e Politiche Sociali*, 1 (im Erscheinen).
- Pfau-Effinger, B. (2009a): *Entwicklungspfade und Zukunft der Kinderbetreuung*, *Zeitschrift für Familienforschung, Sonderband*.
- Pfau-Effinger, B. (2009b): *Varieties of undeclared work in European societies*, *British Journal of Industrial Relations*, 47,1: 79-99.
- Pfau-Effinger, B. (2009c): *Unterschiede in der Kinderbetreuung im Ländervergleich im Rahmen kultureller und familienpolitischer Kontextbedingungen*. In: Kapella, O., Rille-Pfeiffer, C., Rupp, M., Schneider, N.F. (Hrsg.): *Die Vielfalt der Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfau-Effinger, B. (2005): *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*. *Journal of Social Policy* 34 (1), 1-18.
- Pfau-Effinger, B. (2004a): *Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences*, *British Journal of Sociology* 55 (3), 77-99.
- Pfau-Effinger, B. (2004b): *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Pfau-Effinger, B.; Flaquer, L.; Jensen, P.H. (2009) (Hrsg.): *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. New York: Routledge.
- Pierson, P. (2001): *Post-industrial Pressures on the Mature Welfare States*. In: P. Pierson (Hrsg.) *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Plantenga, Janneke; Remery, C. (2007): *Work Family Reconciliation: In search of reliable statistics and meaningful indicators. Paper prepared for the meeting of the EU Network of Excellence "Reconciling Work and Welfare in European Societies" (RECWO-WE) in Warsaw, 12-15 June 2007*.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008): *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit*, Essen: RWI.
- Rieger, E.; Leibfried, S. (1999): *Wohlfahrtsstaat und Sozialpolitik in Ostasien. Der Einfluß von Religion im Kulturvergleich*. In: Schmidt, G.; Trinczek, R. (Hg.): *Globalisierung*. Baden Baden: NOMOS.
- Saxonberg, S.; Szelewa, D. (2007): *The Continuing Legacy of the Communist Legacy*, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 14 (3), 351-379.
- Schwarzkopf, M. (2009): *Doppelt gefordert, wenig gefördert – Alleinerziehende Frauen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende*. Berlin: edition sigma.
- Scheiwe, K. (2007): *Existenzsicherung zwischen Sozial- und Familienrecht in der BRD – individualisiert, ehebezogen, familalistisch, care-orientiert? Ein Beitrag mit rechtsvergleichenden Anmerkungen*. In: Scheiwe, K. (Hrsg.): *Soziale Sicherungsmodelle revisited. Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimension*. Baden-Baden: Nomos.
- Skevik, A. (2006): *Lone motherhood in the Nordic countries: sole providers in dual breadwinner regimes*. In: Ellingsaeter, L.; Leira, A. (Hrsg.): *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol: Policy Press.
- Skevik, A. (2005): *Women's Citizenship in the Time of Activation: The Case of Lone Mothers in „Needs-Based“ Welfare States*, *Social Politics* 12 (1): 42-66.
- Spindler, H. (2007): *Abhängig oder unabhängig? Ansprüche auf Fürsorgeleistungen nach dem SGB II, eheliche Unterhaltsleistungen und Erwerbseinkommen und ihre geschlechtsspezifische Wirkung*. In: Scheiwe, K. (Hrsg.): *Soziale Sicherungsmodelle revisited. Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimension*, Baden-Baden: Nomos.
- Stjernø, S. (2008): *Social-democratic values in the European welfare states*. In: van Oorschot, W., Opielka, M.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Culture and Welfare State. Values of Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham/UK; Northampton/MA, USA, Edward Elgar.
- Suárez, E. C.; Pascual, A. S. (2005): *The paradoxes of the active subject in the discourse of the Eu institutions*, *Tijdschrift voor arbeid en participatie* 26 (2/3): 111-135.
- Ullrich, C. G. (2000): *Die soziale Akzeptanz des Wohlfahrtsstaates. Ergebnisse, Kritik und Perspektiven einer Forschungsrichtung*, *Soziale Welt* 51 (2), 131-151.
- Ullrich, C. G. (2003): *Wohlfahrtsstaat und Wohlfahrtskultur. Zu den Perspektiven kultur- und wissenssoziologischer Sozialpolitikforschung*, *Working Paper, Manheimer Zentrum für europäische Sozialforschung*.
- Walker, Robert (2008): *European and American Welfare Values*. In: van Oorschot, W., Opielka, M.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Culture and Welfare State. Values of Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham/UK; Northampton/MA, USA, Edward Elgar.

An dem Forschungsprojekt waren beteiligt: Birgit Pfau-Effinger, Universität Hamburg (Leitung); Per H. Jensen, University of Aalborg; Lluis Flaquer, Autonomous University of Barcelona; Alexander Surdej, Cracow; University of Economics; Traute Meyer, University of Southampton, Pertti Koistinen, University of Tampere

Dr. Michael Hirsch

Arbeit in Zukunft:

Geschlechtergleichheit durch Verallgemeinerung der männlichen oder der weiblichen Arbeits- und Lebensformen?



In diesem Vortrag möchte ich folgende These begründen: Die Grenze der Emanzipation der Frauen, ihrer Gleichberechtigung mit den Männern, ist die Emanzipation der Männer.

Nur wenn sich die Männer verändern, wenn sie sich von ihrer arbeitgesellschaftlichen Rolle als vollzeiterwerbstätige „Familienernährer“ befreien und vermehrt andere Formen von Tätigkeiten neben der Erwerbsarbeit erlernen und praktizieren, – nur dann wird es eine volle Gleichberechtigung der Geschlechter geben.

Die bis heute durchaus erfolgreiche Bewegung der Gleichberechtigung der Frauen wird in Zukunft nur dann eine fortschrittliche Rolle spielen, wenn Frauen- und Gleichberechtigungspolitik nicht nur als spezielles Segment neben Sozial-, Umwelt- und anderen Politiken existiert, sondern mit einer umfassenden demokratischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Reformbewegung verbunden wird. Bisher hat Gleichberechtigung vor allem bedeutet, dass spezielle Rechte für Frauen und spezielle Ämter für Frauengruppen geschaffen werden. Vor allem aber hat Gleichberechtigung bisher bedeutet, dass sich die Frauen verändern; in Zukunft wird es darauf ankommen, dass sich die Männer ändern. Es wird darauf ankommen, nicht mehr nur Sonderrechte für alle möglichen „benachteiligten“ Gruppen der Gesellschaft oder Schutzrechte für die ausgebeutete Natur durchzusetzen, sondern insgesamt unsere herrschende, noch immer männlich dominierte Lebensweise zu ändern. Mit anderen Worten: Um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, müssen wir ein anderes Gesellschaftsmodell vorschlagen.

„Die Zukunft der Arbeit ist weiblich“. Dieser Slogan fungiert heute als Chiffre für eine Veränderung von Arbeits- und Lebensformen.

Es fragt sich nur, ob es sich dabei um fortschrittliche oder um restaurative Änderungen handelt. Die Frage wird sich entscheiden anhand der Alternative: Wird die Zukunft der Arbeit „weiblich“ sein im Sinne einer Fortschreibung gegen-

wärtiger Trends, nämlich dass immer mehr Menschen (auch Männer) von prekärer Beschäftigung, unsicheren Lebenslagen, Einkommensverlust und so genannten „Doppelbelastungen“ betroffen sein werden? Oder wird sie „weiblich“ sein im Sinne einer fortschrittlichen Alternative, die sich bewusst gegen aktuelle Entwicklungen der Verschlechterung und steigenden Ungleichheit von Arbeitsbedingungen wendet im Namen einer allgemeinen Politik der Emanzipation und Gleichheit der Geschlechter und Klassen – im Namen einer allgemeinen Politik der Lebensqualität und der Vereinbarkeit von Familienleben und Berufsleben?

Ich möchte die Frage stellen, wie heute die Hegemonie der Erwerbsarbeit, die eine Vorherrschaft des männlichen Lebens- und Arbeitsmodells ist, wirksam überwunden werden kann. Soll die Gleichberechtigung der Geschlechter durch die Verallgemeinerung der männlichen Lebens- und Arbeitsmodelle erreicht werden – also durch die Übertragung der traditionellen Normalerwartung bezahlter Vollzeiterwerbstätigkeit auf die Frauen? Oder durch die Verallgemeinerung einer eher „weiblichen“ Lebensform: einer Verbindung von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit – also durch die Übertragung weiblicher Lebensmodelle auf die Männer?

Ich gehe von der These aus, dass die Gesellschaft sich hier politisch, ethisch, kulturell und sozial entscheiden muss. Sie muss sich für eine bestimmte Lebensform entscheiden. Jede Gesellschaft trifft, ob sie sich das bewusst macht oder nicht, eine solche Entscheidung.

Ich gehe weiterhin von der These aus, dass die westlichen Gesellschaften hier bisher eine klare Grundsatzentscheidung getroffen haben; es ist die Entscheidung für eine „androzentrische“ Vision der Arbeitsgesellschaft. In dieser Gesellschaft ist nur derjenige oder diejenige als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt, der einer ausreichend bezahlten und qualifizierten Vollzeitstätigkeit nachgeht und sich durch diese Tätigkeit im sozialen Raum definiert und definieren lässt. Dieses Modell ist aber, so möchte ich zeigen, aus prinzipiellen Gründen falsch. Denn es ist weder möglich noch wünschenswert, dass alle erwachsenen Menschen einer bezahlten Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen.

Jede Idee und jede politische Bewegung von Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter muss sich selbst fragen (und von anderen fragen lassen), welchem Gesellschafts-, Rollen- und Lebensmodell sie folgt. Ist Gleichberechtigung nur möglich durch den gleichen Zugang aller Menschen, also auch aller Frauen, zu dem primären sozialen Gut Erwerbsarbeit: zu dem weiterhin ungebrochen gültigen Modell einer männlichen Vorherrschaft, die als wertvolle Arbeit in letzter Instanz nur bezahlte Erwerbsarbeit anerkennt? Ist es sinnvoll, Erwerbsarbeit weiterhin als zentrale Instanz der sozialen Integration und Anerkennung gelten zu lassen, wenn doch offensichtlich der gesellschaftliche Bedarf für wirtschaftliche Arbeit immer mehr zurückgeht – wenn also im Zuge der Emanzipation der Frauen nun immer mehr Menschen um immer weniger ausreichend bezahlte und qualifizierte Arbeitsplätze (um immer weniger anerkannte „Plätze“ in der Gesellschaft) kämpfen?

Ich möchte fragen, ob die organisierte Frauenbewegung gut daran tut, heute das Projekt der Emanzipation unter diesem Vorzeichen weiterzuverfolgen. Und ich möchte begründen, dass eine gehaltvolle Idee der Gleichberechtigung der Geschlechter nur noch im Kontext einer allgemeinen demokratischen, sozialen und ökologischen Fortschrittsperspektive sinnvoll zu denken ist. Mit anderen Worten, nur dann, wenn sich die Bewegung der Emanzipation wirklich von der männlichen Vorherrschaft über die Definition und Rechtfertigung würdiger Lebens- und Arbeitsformen löst und dem ein wirklich anderes Modell entgegengesetzt, kann sie noch als fortschrittlich gelten. Andernfalls wird sie, von einigen ehrenwerten Verbesserungen der durchaus bemühten jeweiligen Personen und Stellen, immer mehr zu einem Mittel der neoliberalen Transformation der Gesellschaft in einen Kampfplatz – in einen Ort, an dem alle mit allen um immer knappere und immer ungleicher verteilte soziale Güter wie Einkommen, sinnvolle Arbeit und soziale Anerkennung kämpfen; in einen Ort, an dem der solidarische, sorgende und betreuende Umgang miteinander mehr und mehr einem entfremdeten, zugleich kommerzialisierten und staatlich verwalteten Gegeneinander Platz macht.

Das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft kann nur zusammen mit dem Ziel einer sozial gerechten Gesellschaft verfolgt werden.

Das Kriterium der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Betreuungs- und Erwerbsarbeit darf dabei nicht androzentrisch interpretiert werden – so als ob man sich der Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit entledigen müsste, um frei zu sein. Das bedeutet, dass das Ziel der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit nicht durch eine Verkürzung der Betreuungsarbeit, sondern nur durch eine markante und generelle Verkürzung der gesellschaftlich vereinbarten Erwerbsarbeitszeiten erreicht werden kann. – Dies ist kein Argument gegen den Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung, sondern gegen ihre einseitig arbeitgesellschaftliche Begründung. In ihrer heutigen Form dient sie nämlich weniger der Emanzipation der Frauen als ihrer Unterwerfung unter den Primat der Lohnarbeit. Denn eine irgendwann tatsächlich vorhandene öffentliche Kinderbetreuung für alle richtet tendenziell eine neue soziale Norm auf: die Norm bezahlter Vollzeitbeschäftigung für alle, Männer wie Frauen. Es handelt sich also um ein kollektives Programm der Arbeitszeitverlängerung, welches letztlich zur Folge hat, dass sich an der androzentrischen Definition der Normalität der Arbeitsgesellschaft nichts ändert. Es führt zur weiterhin fortschreitenden Abwertung und mangelnden Anerkennung von informeller Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit – und zu einer sich noch akzentuierenden Glorifizierung männlich codierter Lohnarbeit.

Der gesellschaftliche Trend zu einer Erzwingung von Mehrarbeit durch die Arbeitgeber im Kontext sich verschärfender Wettbewerbe um qualifizierte Arbeit hat drei Aspekte: Zum einen die erzwungene Bereitschaft zur Selbstaubeutung und zu dauerhaften Überstunden; zum zweiten die dadurch entstehende gegenseitige und sozial wirksame Gewöhnung an irreguläre Arbeitsbedingungen und an Anforderungen, die im Normalfall gar nicht erfüllt werden können; schließlich die geschlechterpolitisch bedeutsame Konsequenz der allgemeinen Mehrarbeit: der überall vorausgesetzte und

gleichzeitig aufs Neue bekräftigte Zwang für ArbeitnehmerInnen und Selbstständige, sich als TrittbrettfahrerInnen in Bezug auf die von anderen geleisteten Versorgungs- und Betreuungsarbeiten zu verhalten. Sie profitieren von der Betreuungsarbeit anderer. War diese Arbeitsteilung früher im klassischen Familienmodell meist eine innerfamiliäre, so wird sie heute zunehmend vergesellschaftet. Sofern Frauen im nennenswerten Umfang erwerbstätig werden, beuten sie zunehmend nicht oder gering entlohnte wie nicht oder gering anerkannte Betreuungsarbeit anderer (Frauen) aus. Es entsteht heute eine neue Dienstboten- und Dienstmädchenklasse und mit ihr eine neue Klasse der bürgerlichen TrittbrettfahrerInnen, um es böse auszudrücken.

Die Zukunft der Arbeit wird im schlechten Sinne weiblich sein, wenn sich die gegenwärtige Entwicklung fortsetzt in Richtung einer zunehmenden Ungleichheit der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Es ist auf diese Weise heute bereits ein Klassenkampf zwischen den Frauen der Mittelschicht und den Frauen der Unterschicht entstanden; eine neue Grenze zwischen „Herrschenden“ und „Dienenden“. Wenn Hausarbeit, Familienarbeit, Erziehungs- und Betreuungsarbeit weiterhin an subalterne Klassen der Gesellschaft delegiert wird, mag es vielleicht mehr individuelle Chancen für einige Frauen geben. Aber die Gesellschaft bewegt sich insgesamt in Richtung 19. Jahrhundert zurück: in Richtung einer Gesellschaft, in der ein Drittel der Bevölkerung als Dienerinnen und Diener beschäftigt ist. Die Schaffung von Beschäftigung im so genannten Dienstleistungsbereich ist meines Erachtens ein katastrophaler Irrweg der Gesellschaft. Den so genannten weiblichen Tätigkeiten widerfährt dabei die letzte Stufe der Entwertung: ihre Überführung in eine billige Warenform.

Gelänge dieses Projekt der Gleichberechtigung vollends, dann wären bald die Frauen wie die Männer geworden – mit dem Resultat einer kollektiven Lernverweigerung der Männer und einer extremen Ökonomisierung der Gesellschaft.

Die Alternative wäre die gleichberechtigte Übernahme von Betreuungsarbeit durch alle Frauen und Männer.

Dies erfordert nicht die Einschränkung, sondern die Ausdehnung des Raums und der Zeit für familiäre, nachbarschaftliche und soziale Arbeit für andere. Dies ist selbstverständlich nur möglich, wenn es zu einer radikalen rechtlichen Reform, das heißt einer radikalen Verkürzung der gesellschaftlichen Normalarbeitszeit kommt – und zu einer dieser entsprechenden kulturellen Revolution, einer wirklichen Veränderung gesellschaftlicher Werte und (Lebens-)Gewohnheiten. Beide Ebenen bedingen sich und setzen einander voraus. Gegen die diesbezüglichen PessimistInnen, die auf die Verfestigung der Mentalitäten der bürgerlichen Arbeitsgesellschaft verweisen, möchte ich auf die überragende Bedeutung des Staates und der Erziehung verweisen. Der Staat ist nicht nur der bei weitem größte Arbeitgeber und Inhaber eines Quasi-Monopols der Bildung und Erziehung, sondern auch die wichtigste Instanz der Definition der Realität. Die gegenwärtige Herrschaft der Idee der Schaffung von Arbeitsplätzen um jeden Preis, und damit der mächtigen Ideologie der Beschäftigung, ist nicht eine ökonomische, sondern eine politische, eine staatliche

Definition und Produktion von Realität. Es ist eine politisch konsentrierte gesellschaftliche Prioritätenentscheidung – eine Entscheidung, die bisher fast unangefochten dominiert, obwohl sie allen vernünftigen Vorstellungen individueller, familiärer, sozialer, ökologischer und kultureller Lebensqualität widerspricht.

Die gesellschaftliche Debatte muss anders geführt werden als bisher. Der in jeder Hinsicht nicht nur wichtige, sondern mittlerweile auch überlebensnotwendige Wandel der Gesellschaft darf sich nicht nur defensiv auf vorhandene Mentalitäten beziehen. Er muss positiv begründet werden, wie André Gorz, der Vordenker der ökosozialen Wende seit Jahrzehnten fordert: „Sich nicht ständig zu fragen, ob die Einzelnen dazu fähig, bereit, willig wären, eine Gesellschaft und Lebensweise zu akzeptieren, die nicht erwerbsarbeitszentriert wäre; sondern sich im Gegenteil zu fragen, wie diese andere Lebensweise und Gesellschaft bereits jetzt effektiv und attraktiv veranschaulicht und vorweggenommen werden könnte [...]“⁵

Das zugleich soziale, ökologische und feministische Projekt der Zukunft muss gegen die Vorherrschaft der Lohnarbeit um die kulturelle Führung in der Gesellschaft kämpfen. Und dabei ist der „Kampf um die Zeitsouveränität“, wie Gorz betont, „der Kampf um die Macht selbst“.⁶ Im Mittelpunkt aller progressiven Forderungen der Gegenwart steht die Forderung nach Autonomie der Zeit für jede und jeden Einzelnen. Der zugleich materiell-rechtliche und kulturelle Kampf für mehr gesellschaftlichen Zeitwohlstand ist ein Kampf gegen die PraktikerInnen und IdeologInnen des Beschäftigungszwangs und des härter werdenden Wettbewerbs, die noch immer die Parteien, die Zeitungs-, Rundfunk- und Fernsehredaktionen, und die Felder der kulturellen Produktion dominieren. Ein neues Lebensmodell ist möglich, wenn die Mehrheit sich dem einfachen Ziel verschreibt: „Weniger arbeiten, damit alle arbeiten und besser leben können.“⁷

Dies ist auch das Leitbild, dem jede fortschrittliche Politik der Gleichstellung der Geschlechter folgen muss. Nicht die Gleichheit mit den (längst obsoleten) Rollenmustern der Männer ist das Ziel, sondern eine Vision wachsender Lebensqualität für alle.

Erst eine positive, eine attraktive Vision einer neuen Lebensform ermöglicht es, neue soziale Gewohnheiten glaubwürdig zu vertreten und eine solidarische Umverteilung von Arbeitszeiten und Verantwortung durchzusetzen – sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch im Bereich der Betreuungsarbeit. Die Bewegung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit wird als Bewegung eines bloßen Verzichts keinen Erfolg haben. Sie muss positive Visionen einer neuen Lebensform vertreten, die auch für Männer attraktiv sind. Der Kampf wird nicht nur auf dem Feld der politischen und juristischen Regelungen, sondern auch auf dem der Erziehung und Sozialisation geführt. Hier müssen

wir uns entscheiden, ob wir wirklich eine alternative Vision des Lebens haben – oder ob wir letztlich nur das überkommene und unhaltbar gewordene männliche Modell bezahlter Vollzeitbeschäftigung in die Zukunft retten wollen. Das betrifft die ganze soziale und kulturelle Frage des Entwurfs von Lebensformen und Lebensläufen. Im Mittelpunkt müssen immer die Lebensbedürfnisse der Einzelnen stehen.

Das bedeutet: Diskontinuierliche Beschäftigung in Teilzeit darf nicht mehr die ökonomische, sozialrechtliche und kulturelle Ausnahme sein, die im Vergleich mit der androzentrisch definierten Norm kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung sowohl wirtschaftlich wie auf dem Feld der sozialen Anerkennung minderwertig bleibt. Dies ist eine in der Tat radikale Forderung. Aber ich sehe nicht, womit sonst man die gültigen Normen, Normalitäts- und Wertmuster der bürgerlichen Arbeitsgesellschaft wirksam in Frage stellen und letztlich überwinden könnte. Daraus folgt die These: Nur wenn die androzentrische Norm, die grundlegende Lebensform, Gewohnheit und Normalitätsvorstellung der männlich codierten Arbeitsgesellschaft nicht verinnerlicht, sondern bekämpft wird, ist eine wirkliche Gleichberechtigung der Geschlechter möglich.

Damit ist ein kultureller, politischer und wirtschaftlicher Bruch mit der Logik und dem Gesellschaftsprogramm der Vollbeschäftigung verbunden. Aber auch ein Bruch mit der Logik des Kampfes um Gleichberechtigung als einem gesonderten sozialen Kampf einer partikularen Gruppe der Gesellschaft; einem Kampf, der kulturell im Inneren der Logik der Arbeitsgesellschaft verbleibt und sich dem Imperativ der Arbeit als Ware und Beschäftigung verschreibt. Die Politik der Gleichstellung darf nicht mehr Arbeitsplätze und mehr Beschäftigung insbesondere für Frauen fordern, sondern im Gegenteil: Weniger Beschäftigung und radikal verkürzte Arbeitszeiten für alle, Frauen und Männer. Denn nur so überwinden wir das Prinzip, dass ein Teil der Bevölkerung strukturell gesellschaftlich benachteiligt ist wegen der zeitlichen Beschränkungen der Fähigkeit zur Erwerbsarbeit.

Mit anderen Worten: die „weiblichen“ Rollenmuster und Lebensformen werden, wie die von mir sehr verehrte amerikanische Feministin Nancy Fraser es fordert, zur Norm für alle gemacht. Ich zitiere aus ihrem wichtigen Aufsatz „Nach dem Familienlohn“: „Der Schlüssel zur Verwirklichung der vollen Gleichheit der Geschlechter in einem postindustriellen Wohlfahrtsstaat liegt also darin, die gegenwärtigen Lebensmuster von Frauen zum Standard und zur Norm für alle zu machen.“⁸

Eine „normale“ Existenz ist eine solche, die die Verantwortung für Betreuungsarbeit mit der Verrichtung von Erwerbsarbeit in allen Phasen des Lebens verbinden können muss – anstatt den Betroffenen strukturelle Lebensnachteile und zeitliche Überforderungen aufzulasten. Dies ist die neue Norm, vor der sich alle Lebensformen, alle gesellschaftlichen Verhältnisse, alle Unternehmens- und Arbeitsbedin-

gungen, alle Arbeitszeitmodelle und alle Biografien rechartigen müssen. Die immer noch in allen gesellschaftlichen Bereichen gültige Norm der Vollzeitbeschäftigung muss also überwunden werden – anstatt nur, insbesondere für Frauen, alle möglichen Schutzbestimmungen und Ausnahmeregelungen einzuführen. Das heißt, es geht um die Einführung ganz neuer Normalitätsstandards im Arbeits- und Berufsleben. Eine qualifizierte und interessante berufliche Tätigkeit muss nicht nur in gesondert begründeten Ausnahmefällen, sondern im Regelfall in Teilzeit ausgeübt werden können (wie auch immer man dann solche Aufteilungen der Zeit in Tagen, Wochen, Monaten oder Jahren organisiert). Jeder Arbeitsplatz, auch eine anspruchsvolle Arbeit und eine so genannte Karriere, muss dann mit erheblich verringerten Arbeitszeiten möglich sein. Das erfordert eine nicht nur je individuelle, sondern eine kollektive Begrenzung der Arbeitsmengen und Arbeitszeiten. Hier sehe ich ein mögliches Bündnis der Frauenbewegung mit einer reformierten Arbeiterbewegung.

Das hier vertretene Programm erfordert natürlich ein grundsätzliches Umdenken in der Gesellschaft. Das betrifft nicht nur den so genannten Mann oder die Frau auf der Straße. Es betrifft auch und vor allem die gesellschaftlichen Eliten.

Sie vor allem müssen ihr Selbstverständnis und ihre Lebensmuster überdenken. Denn nicht nur ihr Einkommen, sondern auch ihre soziale Anerkennung lebt ganz wesentlich von der tief verinnerlichten, aber zugleich sozial kommunizierten, sozusagen öffentlich ausgestellten Bereitschaft zur Mehrarbeit und Selbstaubeutung. Die Eliten leben von der Erzeugung von Sozialprestige durch Mehrarbeit und individuelle Opferbereitschaft.

Vielleicht spricht es ja nicht so sehr gegen die Gesellschaft als für viele Frauen, dass sie da nicht mitmachen wollen. Denn die Karriere, sozusagen das religiöse Herzstück der bürgerlichen Arbeitsgesellschaft, ist eine männliche Idealvorstellung. Sie beruht auf der mental und zeitlich unbegrenzten Bereitschaft für die Verrichtung von Erwerbsarbeit, und auf der Verleugnung anderer familiärer und sozialer Verantwortungen der oder des Einzelnen. Sie beruht auf der extremen Spezialisierung von Fähigkeiten. Der theoretisch gesehen durchaus ehrenhafte zeitgenössische Versuch, den Anteil von Frauen in so genannten Spitzenpositionen zu erhöhen, leidet erheblich unter einem prinzipiellen Fehler. Denn er versucht nicht die sozial vorherrschenden Arbeits- und Lebensbedingungen fortschrittlich und geschlechtergerecht zu verändern. Sondern er schafft das Bild der Frau nach dem Bilde des Mannes um: eine der Erwerbsarbeit geweihte Existenzform. Das Problem ist heute zwar auch, wie man so schön sagt, dass Frauen oft besser sein müssen als Männer, um Erfolg im Beruf zu haben (und dass sie noch immer schlechter bezahlt werden). Das Problem ist vor allem aber die Existenz von prinzipiell ungleichen und irregulären Arbeitsbedingungen. Was wir heute immer noch für normal halten: die vollständige zeitliche Verfügbarkeit der Einzelnen für die berufliche Qualifikation und Tätigkeit, ist in Wirklichkeit ein erheblicher Wettbewerbsnachteil für alle diejenigen, die andere Verantwortlichkeiten, andere Loyalitäten, andere Fähigkeiten pflegen wollen und müssen. Erst wenn immer mehr

Menschen, Männer wie Frauen, öffentlich bekennen: So wollen wir nicht leben, wird sich daran etwas ändern.

Erst wenn die ersten Professuren und die ersten Chefarztstellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben und in Teilzeit ausgeübt werden können, werden wir Bedingungen erreicht haben, die möglicherweise eine Gleichberechtigung der Geschlechter fördern. Es handelt sich hier wohlgerne um eine gesellschaftliche Richtungsentscheidung im Namen einer vielfältigen und autonomen Existenz, und im Namen einer demokratischen, sozialen und ökologischen Gesellschaft. Ob eine solche Änderung gelingt, hängt, wie André Gorz betont, von uns allen ab. Gelingt es uns, die Vision eines anderen Lebens zu entwickeln und glaubwürdig vorzulegen? – Eine Vision, die nicht nur eine Übung des Verzichts auf bestimmte Gewohnheiten und eingeübte Hierarchien des Geschlechts und des sozialen Status wäre, sondern die Vision eines erstrebenswerten Lebens. Und solche Visionen eines anderen Lebens müssten attraktiv nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer sein.

Wir werden also nur dann Erfolg haben, wenn wir uns alle, uns selbst und einander fragen: Wie wollen wir leben? Eine andere Gesellschaft wird nur dann entstehen, wenn wir mit ihr die Idee und die Praxis eines anderen, eines besseren Lebens verbinden können.

Dies wird erst dann gelingen, wenn wir die bisherige politische Problem- und Lösungsformel für alle gesellschaftlichen Probleme (mehr Wachstum, mehr Arbeitsplätze und mehr „Beschäftigung“ um jeden Preis) verabschieden – und mit ihr ein männlich definiertes, um die Lohnarbeit zentriertes Lebensmodell, in welchem man alles verliert, wenn man den „festen Arbeitsplatz“ verliert. Die Einübung neuer Lebensformen und Gewohnheiten wird jedenfalls nicht gelingen, so möchte ich prophezeien, wenn sie von ihrerseits in ihren Lebensgewohnheiten unveränderten Leistungseliten propagiert wird. Anders ausgedrückt: Wenn der 60 Stunden in der Woche arbeitende, konstitutiv überlastete, am Rande des Burnout operierende bürgerliche Politiker, Journalist oder Intellektuelle den Leuten erzählt, sie müssten ihr Leben ändern. Die glaubwürdige Vertretung alternativer Lebensgewohnheiten ist hier das oberste Gebot. Die bürgerlichen Leistungseliten befinden sich hier in einer Falle. Ihr Ringen um berufliche Reputation lässt sie die Disposition zur permanenten Mehrarbeit und Leistungssteigerung so tief verinnerlichen, dass ihre Worte zur gesellschaftlichen Lernfähigkeit und Selbstbeschränkung in sozialer, ökologischer und Gender-Hinsicht ungläubwürdig sein werden.

Daran könnte nur eine intellektuell vorbereitete und politisch-kollektiv vereinbarte Beschränkung der Arbeitszeiten und Arbeitsmengen etwas ändern. Nur die Überwindung der grundlegenden androzentrischen Norm der Gesellschaft: die ungleiche Verteilung nicht nur von Einkommen, sondern auch von sozialer Anerkennung anhand des Kriteriums unbegrenzter Leistungsbereitschaft, eröffnet den Weg in eine fortschrittliche Gesellschaft. Auf dem Weg dorthin müssen wir dem herrschenden männlichen Kult der Arbeit widerstehen und Visionen eines besseren Lebens nicht nur propagieren, sondern da und dort bereits exemplarisch vorleben.

⁵ André Gorz, *Arbeit zwischen Misere und Utopie*, Frankfurt am Main 2000, S. 84

⁶ Ebenda, S. 104

⁷ André Gorz, *Auswege aus dem Kapitalismus. Beiträge zur politischen Ökologie*, Zürich 2009, S. 104

⁸ Nancy Fraser, *Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment*, in: Nancy Fraser, *Die halbierte Gerechtigkeit. Gender Studies*, Frankfurt am Main 2001, S. 67-103 (101)

Ida Hiller, Marianne Lauhof, Dörthe Domzig

Rede der Sprecherinnen



Liebe Kolleginnen, wer sich fragt, wo die Gleichstellungspolitik hingehet, muss zunächst klären, wo sie steht, was voraussetzt, dass wir wissen, woher sie kam.

Wo stehen wir heute?

Barbara Holland-Cunz bezeichnete 1996 Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Institutionen und Verwaltungen als eine der erfolgreichsten politischen Innovationen und freute sich über die wachsende Zahl institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungsbüros. Auch wir halten die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen für eine äußerst erfolgreiche politische Innovation. Leider können wir uns nicht mehr über die ständig wachsende Zahl erfreuen, eher das Gegenteil ist der Fall – aber dazu später mehr.

Zu verdanken hatten wir die Einrichtung dieser Stellen der äußerst produktiven Wut der außerinstitutionellen Frauenbewegung mit ihren öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Themen. Es entstand eine politische Aufbruchstimmung und ein politischer Druck in Deutschland, der den Weg für frauenpolitische Interessenvertretung im politisch-administrativen System geebnet hat. Diese Frauenbewegung, die unsere Arbeit ermöglichte, die uns kritisch begleitete, fehlt heute weitgehend. Teilweise sind neue Unterstützerinnen aus der gewerkschaftlichen, kirchlichen, politischen und Frauenverbandsarbeit dazugekommen, dies ist regional allerdings sehr unterschiedlich und fehlt auch gelegentlich.

Die Bandbreite der von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angestoßenen, unterstützten, erhaltenen, ausgebauten selbst- und mitentwickelten Projekte ist so breit wie die Lebenslagen der ins Auge gefassten Zielgruppen. Es geht um Krisenberatung, Hilfe und Prävention bei Gewalt jeder Art, es geht um Projekte zum Thema Körper, Sexualität und Gesundheit, um Kinderbetreuung, Bildung, Weiterbildung und beruflichen Einstieg wie Wiedereinstieg und Aufstieg, um die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und

Familie und um Existenzgründungen, es geht um Finanzberatung, Wohnprojekte und Anregungen für den Wohnungsbau, verkehrspolitische Initiativen wie Kultur- und Freizeitprojekte oder politisches Engagement.

Nicht in allen Kommunen entstehen die gleichen Projekte und auch nicht die gleiche Bandbreite an Projekten. Dies ist abhängig von der Ausstattung der Frauenbüros, der Qualifikation und der Interessenslage der jeweiligen Kollegin, der Verwaltungsspitze, dem Gemeinderat und der Präsenz von Frauennetzwerken in einer Stadt. Eine besonders prominente Rolle spielt bei den von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgegriffenen Themen der Komplex der gleichberechtigten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, hier insbesondere der Arbeitsmarkt der öffentlichen Arbeitgeberin Stadtverwaltung. Frauenförderpläne entstehen, deren Umsetzung, wenn auch manchmal unter anderem Namen, bis heute Gegenstand regelmäßiger Diskussionen im Stadt- bzw. Gemeinderat sind. Gleichstellungspolitik hat sich heute durchgesetzt als eine Querschnittsaufgabe, die sich sowohl auf die internen Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung bezieht, um Chancengleichheit für die MitarbeiterInnen in den Kommunen durchzusetzen, als auch auf die Leistungen der Stadt mit so genannter externer Wirkung, um Bürgerinnen die gleiche Teilhabe an den Leistungen und Möglichkeiten der Kommune zu sichern. Weitgehend anerkannt ist auch die Funktion von Frauenbeauftragten als Katalysatorinnen und politische Beraterinnen. Ebenso die Anforderung, Gleichstellungspolitik als Top-down- und Bottom-up-Prozesse zu steuern und Frauennetzwerke zu stärken.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bieten bis heute einen maßgeblichen politischen Rahmen für die Interessenvertretung von Frauen auf der kommunalen Ebene, genauso wie in den Interessenszusammenschlüssen auf der Landes- und Bundesebene.

Beispielsweise haben Frauenförderpläne in den Verwaltungen zur Steigerung des Frauenanteils beigetragen und dazu, dass vom Stellenabbau nicht überproportional Frauen betroffen waren. Vielfach kann der öffentliche Dienst durch das intensive Engagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten seiner Vorbildfunktion bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie gerecht werden. Beispiele dafür sind Teilzeitarbeit, Elternzeit für Frauen und Männer, Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen und vieles mehr.

Im Rahmen der Kampagne zum EQUAL PAY DAY, einem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützten Kooperationsprojekt von Business and Professional Women (BPW Germany), Deutscher Frauenrat (DFR), Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG), wird die gesamte Problematik sowohl auf kommunaler als auch auf Bundesebene im Kontext der Verantwortung der Privatwirtschaft und übriger Schlüsselverantwortlicher öffentlichkeitswirksam aufgegriffen und mit zahlreichen kommunalen Projekten unterlegt.

Durch das öffentliche Einwirken auf politische Entscheidungen auf allen Ebenen, tragen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu einer politischen Kultur bei, die das neue Engagement von Männern bei der Übernahme familiärer Verantwortung unterstützt.

Einen Paradigmenwechsel haben die autonome Frauenbewegung, Frauenprojekte und institutionalisierte Frauenpolitik beim Umgang mit der Gewalt in Beziehungen durchgesetzt. Der Staat schützt die Menschenrechte von Frauen im intimen Raum von Beziehungen, die bis dahin als Privatangelegenheit behandelt wurden. Vergewaltigung in der Ehe wurde ins Strafrecht übernommen, ein Gewaltschutzgesetz und ein Gesetz zum Schutz vor Stalking verabschiedet. Beide Entwicklungen werden auf kommunaler Ebene gestützt durch ein Netzwerk von Polizei, Staatsanwaltschaft, Frauenhäusern, Frauennotrufen und ähnlichen Projekten. In das Netzwerk, das in hohem Maße von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemanagt und gefördert wird, sind auch Kliniken, die Ärzteschaft und Schulen eingebunden.

Vom Frauenprojekt zum Gender-Mainstreaming

Während bei den Frauen- und Gleichstellungsbüros bis in die Anfänge der 90er Jahre eine Ausweitung- und Aufwertungsphase stattfand, die mit mehr Personal, einer Zunahme an Aufgabengebieten und Statuserhöhung verbunden war, in der auch Frauenministerien eingerichtet wurden, fällt in diese Zeit die wachsende Thematisierung der Krise der „Zweiten Frauenbewegung“, welcher die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihren Aufstieg verdanken. Die frauenpolitische Gegenöffentlichkeit findet sich in einem breiten Spektrum verschiedener sozialer Bewegungen wieder, in denen sich sozialistische Feministinnen, Ökofeministinnen, pazifistische und lesbische Feministinnen artikulieren oder AnhängerInnen der Queer-Bewegung ausdrücken. Lebenslagen und Lebenskonzepte erscheinen ganz heterogen. Als „Zäsur“ erscheint die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten. Sie offenbart, dass die westdeutsche Frauenbewegung nicht für eine gesamtdeutsche Frauenbewegung stand.

Kritisiert wird jetzt auch der aufkommende „Berufsfeminismus“, die Bittstellerposition, in die sich Frauen in ihrer Politik gedrängt sehen und der „Defizit-Ansatz“ institutionalisierter Gleichstellungspolitik, in der eine Anpassung an die vorherrschenden männlichen Lebensweisen überwiegt. Kritisiert wird die mangelhafte Thematisierung bzw. Bearbeitung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in den privaten Haushalten. Problematisiert wird, ob staatliche Gleichstellungspolitik mehr sein kann als die rechtlich-politische Modernisierung eines veralteten Geschlechtervertrags, der aber nicht selbst überwunden wird. Gleichzeitig wird Frauenpolitik von aufstiegsorientierten Frauen, die keine Quotenfrauen sein wollen, gemieden bis abgelehnt.

In dieser Zeit wird von der internationalen Frauenbewegung die neue Strategie des Gender-Mainstreaming (GM) entwickelt und sowohl auf europäischer als auch auf Bundesebene übernommen. Frauenbeauftragte sollten diese vermeintlich neue Strategie übernehmen. Viele von uns beobachteten diese Entwicklung sehr kritisch.

Auch mit GM sollten die politisch engagierten Organisationen selbst verpflichtet werden, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. In den Institutionen soll systematisch reflektiert werden, inwiefern politische Maßnahmen und Regelungen geeignet sind, Gleichstellung zu fördern oder zu verhindern. Das Konzept der Querschnittsaufgabe der klassischen Frauenpolitik wird erweitert und noch klarer in die Verantwortung der Leitung einer Organisation gestellt. Im Sinne eines Top-down-Prozesses werden in größeren Städten, in Bundes- und Landesverwaltungen auf der Leitungsebene Ziele und Strategien für Gleichstellung in allen Verantwortungsbereichen formuliert. Deren Umsetzung obliegt allen Mitgliedern der Organisation. Das Konzept impliziert die Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und eine geschlechtersensible antizipatorische Wirkungsanalyse aller Maßnahmen.

Neue Strategie und alte Probleme

Hinter dieser Strategie steht der Gedanke, die Macht der Organisationen dafür zu nutzen, die Mächtigen zum Umdenken und verändertem Handeln zu bringen. Der Versuch des Aufbrechens dieser Kultur führt nach Lang „immer dann zu Widerstand und Gegenwehr, wenn Männer ausschließlich bzw. überwiegend Gefahr für ihre privilegierte Stellung und ihren Hegemonieanspruch sehen.“ Wir haben das alle schmerzhaft erfahren. Dies scheint auch für Frauen auf diesen Hierarchieebenen in gleicher Weise zu gelten. Zu beobachten war leider auch, wie im Rahmen von Gender Mainstreaming-Prozessen aufwendigste Analysen zu Detailproblemen durchgeführt wurden, die das Thema der Geschlechtergerechtigkeit als lächerlichen Bürokratismus erscheinen ließen. Gender Mainstreaming war für viele – auch in Kommunen und Ministerien – nicht salonfähig und wurde teilweise von Diversity Management abgelöst. Gender Mainstreaming wurde und wird vielfach dazu genutzt, klassische Frauenpolitik zu verdrängen und Frauenbeauftragte abzubauen und ihnen neue Aufgaben zu übertragen.

Auf der staatlichen Politikebene ist jedenfalls festzustellen, dass Gender Mainstreaming-Projekte vielfach im Status von Modell-Projekten stecken bleiben und keine umfassende und dauerhafte Integration in Maßnahmen und Verantwortungsbereiche entsteht. Die Bundesregierung hat sich von diesem Anspruch mittlerweile wieder verabschiedet: Sie hat z.B. die ministerienübergreifenden Arbeitsstrukturen, die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich waren, wieder abgeschafft, das Referat für die Koordination von Gender Mainstreaming geschlossen, ohne Alternativen zu diesem Politikansatz zu formulieren, die über Familienpolitik hinaus gehen. Besonders negativ wirkt sich in diesem Zusammenhang die Entscheidung der Bundesregierung in ihrem letzten Bericht an die Vereinten Nationen (CEDAW) aus, sich von der Strategie des Gender Mainstreaming und damit auch der genderanalytischen Organisationsentwicklung zu verabschieden, „weil sie zu vielen Widerständen geführt hat.“ Nicht weniger problematisch stellt sich die Aufgabe der Finanzierung des gerade erst gegründeten GenderKompetenzZentrums durch die Bundesregierung dar.



Stagnation und Rückschritt?

Indizien dafür finden sich bei der institutionalisierten Frauen- und Gleichstellungspolitik angesichts der Verringerung der Zahl hauptamtlicher Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter. Immer häufiger werden ihre Büros mit anderen Sachgebieten zusammengelegt (Bürgerservice, Integrationspolitik, Familienpolitik u.ä.) oder es werden auslaufende Stellen von Mitarbeiterinnen oder Gleichstellungsbeauftragten nicht wiederbesetzt. Gerne wird damit argumentiert, dass doch schon recht viel erreicht worden sei und die Verwaltungsspitze diese Sache jetzt zur Chefsache gemacht habe. Die schwierige Haushaltssituation vieler Kommunen verhindert zudem eine externe Nachbesetzung, dies bedeutet, dass innerhalb der Verwaltung eine geeignete Mitarbeiterin gefunden werden muss. Wenig unterstützend für ein gleichstellungspolitisch fruchtbares Klima ist z.B. die Erhöhung der Einwohnerinnengrenze, ab der eine Kommune eine Gleichstellungsbeauftragte einsetzen muss, genauso wenig die Fassung von Frauenministerien als Appendix von Familienministerien und „Sons-tigem“. Auch durch die demographische Entwicklung – die Kommunen schrumpfen – und durch die Zusammenlegung von Kreisen werden wir weniger. Gleichstellungspolitik gerät angesichts der Finanzkrise auch der kommunalen Haushalte in den Status von Luxusengagement. Und dabei geht es nicht allein um die Frauen- und Gleichstellungsbüros, sondern um die Finanzierung von Frauenprojekten im Rahmen von freiwilligen Zuschussleistungen, sowie aller freiwilligen Leistungen im Rahmen von Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, die eine maßgebliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie für Männer und Frauen sind, um nur zwei Beispiele zu nennen. Die Festschreibung der politischen Kompetenzen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die vielfache Verankerung von Leitlinien und Selbstverpflichtungen insbesondere auf kommunaler Ebene, aber auch die im Grundgesetz verankerte Verpflichtung des Staates auf die Beseitigung von Nachteilen im Geschlechterverhältnis hinzuwirken, beinhaltet keine Garantie für deren praktische Wahrnehmung und Umsetzung. Viele Kolleginnen beklagen, dass sie ihre Rechte nur teilweise wahrnehmen können. Erschwerend kommt hinzu, dass sie ohnehin nach wie vor über keine Sanktionsmöglichkeiten verfügen, wenn beispielsweise Förderpläne nicht eingehalten werden.



Gleichstellungspolitische Standortbestimmung

Wenn wir zum Schluss versuchen möchten, eine gleichstellungspolitische Standortbestimmung vorzunehmen, dann stellen wir fest, dass wir Fortschritt, Stagnation und Ambivalentes gleichzeitig vor uns haben. Viele bekannte Ziele sind uns erhalten geblieben und ebenfalls bekannter dringender politischer Handlungsbedarf auch.

Ja, Frauen können mehr als je zuvor ihre Bildungschancen auf dem Arbeitsmarkt nutzen und haben bessere Bildungsabschlüsse als Männer, aber die unvollständige, in hohem Maße auf Teilzeitbasis funktionierende Integration in das Erwerbsleben und die Zunahme von so genannten prekären Beschäftigungsverhältnissen (Mini- und Midi-Jobs), tragen zu zwischen Frauen und Männern bei. Sie sichern nicht einmal die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und sind Mitverursacher für Altersarmut.

Entgeltgleichheit muss hergestellt werden. Deutschland ist im europäischen Vergleich eines der Schlusslichter mit der größten Entgeltdifferenz. Die Equal Pay Day Kampagne kann zwar öffentlich wirksam auf die gesamte Problematik hinweisen, wirksam handeln aber müssen der Gesetzgeber, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften. Was wir brauchen sind verpflichtende diskriminierungsfreie Lohnmessverfahren. Unternehmen, die sich dieser Prüfung nicht unterziehen wollen, müssen mit Sanktionen rechnen. In der Schweiz ist das bereits der Fall. Erforderlich ist außerdem die flächendeckende Einführung eines Mindestlohns für alle Branchen und eine gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft. Es fehlt außerdem eine Nachbesserung beim Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Trotz des bereits Erreichten: Die neuen beruflichen Möglichkeiten der Frauen ändern bisher kaum etwas an der Vollzeitarbeit von Vätern oder an der Verteilung der unbezahlten Haus-, Familien- und Carearbeit. Sie ändern auch nichts an der Familienunfreundlichkeit und Reproduktionsvergessenheit typischer Arbeitsverhältnisse. Männer müssen einbezogen werden in das Reproduktionssystem und angemessenen Aufgaben übernehmen. Dies wird nur dann möglich sein, wenn die Zeiten der Erwerbsarbeit für alle reduziert werden. Die alte Forderung „30 Stunden für Alle“ muss neu diskutiert werden. Betriebliche Perso-

nal- und Organisationsentwicklung muss Erziehungs- und Betreuungsleistungen stärker unterstützen. Die neue Männerbewegung muss sich mit ihren Vorstellungen nach der Entwicklung anderer Identitäten deutlicher und mit klaren Forderungen an Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften artikulieren.

Defizite bestehen auch bei der Gleichstellung der professionellen Betreuungs- und Pflegeberufe mit den technischen Berufen im Hinblick auf Qualifizierung und Bezahlung. Wir brauchen modifizierte Programme zur Motivation von Mädchen zum Ergreifen naturwissenschaftlicher, gewerblicher, technischer und IT-Berufe und Studiengänge. Wir brauchen gleichzeitig die Motivation von Jungen für soziale und pflegerische Berufe.

Ja, mehr Frauen kommen inzwischen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft, dennoch gelingt es ihnen noch zu selten in Entscheidungspositionen von Politik und Wirtschaft zu gelangen. Im internationalen Vergleich gehört die Bundesrepublik hier inzwischen sogar zu den Schlusslichtern: nur 13% der Führungsetagen sind mit Frauen besetzt. Deutschland liegt damit hinter Litauen und Bulgarien. In den Parlamenten ist weder auf der Bundes- oder Landesebene noch in den Räten eine Parität von Frauen und Männern erreicht. Was wir brauchen ist eine Quote für politische Funktionen und ein Gesetz zur Quotierung der Aufsichtsräte.

In diesem Zusammenhang möchten wir unsere Frauenministerin Kristina Schröder zu ihrer Einschätzung beglückwünschen, gesetzliche Quotenregelungen als eine Art Cortisonbeigabe im Sinn der Schwächung „körpereigener“ Abwehrreaktion zu betrachten. Wir sind gespannt auf die Dosis.

Erreicht wurde inzwischen auch eine größere Akzeptanz des Adult-Worker-Modell: Es fehlt aber eine Gleichstellung der verschiedenen Lebensformen, die Ehezentrierung ist längst nicht in allen Systemen der Existenzsicherung abgeschafft, das Elterngeld ist nicht auf einen gleichberechtigten Bezug für Väter und Mütter ausgelegt. Das Ehegattensplitting oder die Steuerklasse V (die neuen Faktorberechnungen reichen da nicht) sind noch immer nicht abgeschafft, es gibt noch keinen flächendeckenden Ausbau an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, es gibt keine systematischen Vorgehensweisen (altersgerecht strukturiert) zur Überwindung von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen in allen vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen. Angesichts fehlender Arbeitsplätze müssen wir uns auch darüber Rechenschaft ablegen, dass eine erzwungene oder nicht gewollte Erwerbsarbeit von Frauen – und auch von Männern – zu neuen Formen der Ausgrenzung führt.

Viel erreicht wurde beim Thema Verantwortungsübernahme des Staates bei Gewalt in Beziehungen, aber Statistiken des Bundesministeriums für Frauen etc. belegen psychische und physische Gewalterfahrungen bei jeder vierten Frau. Die aktuelle Debatte um den sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt in kirchlichen und weltlichen Erziehungseinrichtungen belegen einen dringenden

Handlungsbedarf und eine ausreichende Finanzierung der Hilfe-, Schutz- und Präventionsnetzwerke auf kommunaler Ebene. Die bestehenden Konzepte für Täterarbeit müssen umgesetzt und finanziert werden. Die Prävention von Gewalt muss Eingang finden in Lehrpläne für ErzieherInnen, Lehrkräfte und Fachkräfte in der Jugendhilfe. In Schulen müssen diese Präventionskonzepte umgesetzt werden.

Wir haben umfassende Netzwerkstrukturen auf vielen Ebenen aufgebaut, doch von einer kulturellen Revolution sind wir weit entfernt. Mehr denn je brauchen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bündnisse auf Landes- und Bundesebene mit Politik, Wirtschaft, aktiven Frauennetzwerken und neugierigen fortschrittlichen Männerbündnissen.

Erfolgversprechend ist die Verstärkung von Kooperationsprojekten mit den gleichstellungspolitisch bzw. feministisch orientierten Wissenschaftseinrichtungen. Neue Perspektiven liegen im europaweiten Engagement. Attraktive Ansatzmöglichkeiten gibt es durch das Programm der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, das sich an alle Schlüsselrichtungen einer Kommune richtet. Und wir brauchen neue gesetzliche Regelungen und Verbindlichkeiten wie beispielsweise die Quotenregelung in Politik und Wirtschaft, um das ehrgeizige Ziel der Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

Um zwei grundsätzlichere Einsichten kommen wir nicht herum:

1. Von selbst geht gar nichts: Weder schreiben sich die vielen Erfolgsgeschichten alleine fort, noch sind wir davor gefeit, dass sie sich ins Gegenteil verkehren.
2. Wir müssen wissen und auch immer wieder neu auf den Punkt bringen, worauf wir genau hinarbeiten: Welches Geschlechterverhältnis hätten wir denn gern? Auf welche Mentalitäten wollen wir uns beziehen? Sollen die Frauen wie die Männer werden? Oder sollen die Männer wie die Frauen heute werden?

Frauen, wir haben viel erreicht, aber eine lange Wegstrecke liegt noch vor uns. Lasst uns gemeinsam an dem Anspruch festhalten, die Welt zu verändern! Wir sind viele! Und mit uns muss man rechnen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.



Foren

Forum 1

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Klassische Familie als Auslaufmodell: Konsequenzen für Politik und Gesellschaft



Chancen- und Konfliktpotentiale im Übergang zur Elternschaft und im alltäglichen Zusammenleben mit Kindern sind zu Beginn des 21. Jahrhunderts außerordentlich vielfältig: Während die einen mit dem Anspruch einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung Eltern werden, zur „Professionalisierung“ von Elternschaft tendieren und um verlässliche Alltagsarrangements zwischen Familie und einer qualifizierten Berufstätigkeit für beide Partner ringen, andere in traditionelle Geschlechterrollen „hineinschlittern“ oder sich bewusst darauf einlassen, bedeutet die Familiengründung in bildungsfernen Milieus oft die Verstetigung von multidimensionalen Armutslagen, was ein gelingendes Aufwachsen von Kindern nachweislich erschwert, zumal nach Trennung oder Scheidung. Ein Bedarf an Unterstützung und Begleitung dieser Statuspassage besteht quer durch alle Bildungsgruppen und Lebensformen. Familienunterstützende Dienste sind gefordert, die vielfältigen Bedarfslagen von Eltern und ihren Kindern in einer kinderentwöhnten Gesellschaft sensibel zu identifizieren und im Verbund verschiedener lokaler Akteurinnen und Akteure tragfähige und passgenaue Settings für eine gelingende Elternschaft zu kreieren, die an den Ressourcen von Müttern und Vätern ansetzen und Fachressortdenken zwischen verschiedenen Professionen im familialen Umfeld konzeptionell wie faktisch überwindet.

Kein Kind oder ein Kind? – Abschied von der bürgerlichen Normalitätsvorstellung von Familie

Zunächst ist nicht zu übersehen, dass traditionelle, am Bild der „guten Mutter“ orientierte Politikstile, in Deutschland, den gut ausgebildeten Frauen mit Kindern den jahrelangen Ausstieg aus dem Erwerbsleben moralisch nahe gelegt und strukturell abgesichert haben, durchaus folgenreich waren: Unter westdeutschen Frauen besteht im Vergleich mit den entsprechenden Alterskohorten aller anderen europäischen Länder das höchste Ausmaß an Kinderlosigkeit. Dabei gilt: Je besser die Ausbildung, umso

ausgeprägter dieser Zusammenhang. Auch Entscheidungen für mehr als ein Kind fallen bei den sehr gut ausgebildeten Frauen immer seltener. Unterbrechungen der Erwerbsbiografie wirken sich nachteilig auf die aktuelle Lebenssituation, aber auch auf die beruflichen Wiedereinstiegschancen und die Alterssicherung aus. Lücken in der Erwerbsbiografie und die Annahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen sind in der Regel gleichbedeutend mit Lücken in der Versicherungsbiografie (Klammer 2004, S.3f.). Während Männer entlang ihrer Erwerbsbiografie bislang ganz überwiegend in Vollzeit arbeiten, geht der Zuwachs der Erwerbsbeteiligung von westdeutschen Frauen wesentlich auf eine Zunahme von ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden zurück, wohingegen der Anteil der in Vollzeit erwerbstätigen Frauen seit 1991 stagniert. Zuzüglich der familienbedingten Unterbrechungen von Erwerbsarbeit ergeben sich daraus kumulative Nachteile für die Lebenserwerbseinkommen und Berufsbiografien von Frauen.

Vergleichende Studien haben darüber hinaus gezeigt, dass etwa in einer Großstadt wie Hamburg 43% der 40- bis 44-jährigen Hochschul- und Fachschulabsolventinnen kinderlos sind gegenüber 27% bei der gleichen Bildungs- und Altersgruppe in Baden-Württemberg und sogar nur 13% in den neuen Bundesländern. Somit wird deutlich, dass insbesondere städtische Lebensformen und hohe Qualifikationen in Westdeutschland sehr ausgeprägt mit Kinderlosigkeit verbunden sind (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006, S. 177). Einer aktuellen Studie zufolge haben drei Viertel der im akademischen Mittelbau Beschäftigten aller Universitäten des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen keine Kinder. Im Zeitvergleich von 1994 und 2004 lag die Quote der kinderlosen Frauen an den Universitäten von Nordrhein-Westfalen konstant hoch bei ca. 78%. Demgegenüber erhöhte sich der Anteil der kinderlosen männlichen Akademiker in diesem Zeitraum von 67% auf 72%, also um 5% Punkte (Metz-Göckel et al. 2009, S.125). Die Entscheidung für Kinder fällt den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offensichtlich noch sehr viel schwerer als ähnlich Qualifizierten außerhalb der Wissenschaft. Folglich erweisen sich die aktuellen Karrierebedingungen als nur äußerst schwer mit Elternschaft zu vereinbaren (ebd.S.9).

Doch nicht nur Akademikerinnen, sondern auch sehr gut qualifizierte Männer verzichten immer häufiger auf Kinder. Das ist u.a. eine Konsequenz der Veränderungen auf dem Beziehungs- und Heiratsmarkt in Richtung einer bildungsbezogenen Homogenität (Blossfeld/Timm 1997): Während noch in den 1970er Jahren Männer überwiegend über höhere schulische und berufliche Abschlüsse verfügten als ihre jeweiligen Partnerinnen, begegnen sich Männer und Frauen – was ihre Bildungsabschlüsse angeht – heute zunehmend „auf gleicher Augenhöhe“; ein Arzt heiratet also nicht mehr eine Krankenschwester, sondern eher eine Ärztin. Damit stellt sich die Frage, wer nach der Geburt eines Kindes wie lange beruflich zurückstecken soll, in einer ganz anderen Tragweite. Die wenigen „neuen Väter“, die sich an der Kinderbetreuung und bei der anfallenden Hausarbeit beteiligen, treffen in ihrem beruflichen Umfeld zusätzlich auf vielfältige mentale Vorurteile: Ihnen wird

mangelnde Karriereorientierung und fehlende Leistungsbereitschaft unterstellt (Gesterkamp 2002, S.103). Auch aus diesem Grund bleiben Kinderwünsche häufig auf der Strecke.

In der Zusammenschau der Ergebnisse zeigt sich, dass die längere Verweildauer im Bildungssystem und die verlängerte, jedoch begrenzte biologische Fertilitätsspanne insbesondere bei Frauen mit Hochschulabschluss dazu führt, die Geburt des ersten Kindes hinauszuschieben. In der Folge fallen berufliche Stabilisierung, Karriereaufbau und Familiengründung in dieselbe kurze Lebensspanne von ca. fünf bis sieben Jahren, der sogenannten „Rush Hour of Life“. Dabei wird aus einer temporär gewollten Kinderlosigkeit (Aufschub der Geburt) auf Grund zwischenzeitlicher Veränderungen häufig eine endgültige, ungewollte Kinderlosigkeit (Nave-Herz 1988). Die 2003 durchgeführte Allensbachstudie „Das subjektive Zeitfenster für die Elternschaft“ hat den Deutschen zudem bescheinigt, dass sie eine „Erst-Mal-Mentalität“ dazu verleitet, zunächst ihre Ausbildung abzuschließen und berufliche Erfahrungen zu sammeln, ehe sie an eigene Kinder denken (Institut für Demoskopie Allensbach 2004). Über 90% der jungen deutschen Frauen und Männer vertreten diese Meinung. Oft raten Eltern ihren erwachsenen und in Ausbildung befindlichen Kindern dringend davon ab, vor einem gelungenen Berufseinstieg überhaupt an die Gründung einer Familie zu denken. Auch dadurch geraten Kinderwünsche besonders pflichtbewusster junger Frauen und Männer unbeabsichtigt in die Sackgasse der Kinderlosigkeit oder aber sehr spät im Biographieverlauf werden dann allenfalls Einzelkinder geboren.

In der Lebensplanung soll die Reihenfolge eingehalten werden: erst Planungssicherheit und eine solide ökonomische Basis, dann Kind(er). Gerade diejenigen, die sich so etwas wie bewusste Elternschaft vorstellen und sehr genau um die Bedeutung von Bildung für ihre Kinder wissen, verpassen demnach über ihre Vorstellungen vom idealen Zeitpunkt für eine geglückte Elternschaft am Ende die Umsetzung ihres Lebensentwurfs mit Kind(ern). Dazu trägt auch die öffentliche Diskussion in unserer Gesellschaft wesentlich bei: Was Kinder heute alles brauchen, was Eltern alles falsch machen – solche Fragen werden gerade von jungen Erwachsenen mit einer hohen Bildung sehr ernst genommen. Es gibt eine wahre Flut pädagogischer Ratgeberliteratur. In der Fachöffentlichkeit wird dafür der Begriff einer zunehmenden „Professionalisierung von Elternschaft“ verwendet. Wenn Erzieherinnen nach der Veröffentlichung der PISA-Studie etwa von einer besorgten, auch in Vollzeit erwerbstätigen Mutter gefragt werden, wie wichtig es ist, dass man am Wochenende mit einem Vierjährigen ins Deutsche Museum nach München fährt, damit das Kind schon in dieser Zeit möglichst viel lernt, verweist das auf den enormen Druck, der auf jungen Eltern lastet.

Mit Blick auf den Anspruch, den junge Eltern mit einer guten Ausbildung darüber hinaus in Bezug auf ihre eigene berufliche Situation haben, baut sich der Kinderwunsch und seine Umsetzung zu einem ehrgeizigen Projekt auf, das in einer biografisch kurzen Lebensspanne umgesetzt werden soll. Angesichts dieser Überforderung ist

ein Scheitern oft vorprogrammiert. Hinzu kommt, dass Eltern in Deutschland das Projekt Kind vor allem als ihre Privatangelegenheit ansehen, für das sie ganz persönlich verantwortlich sind. Vielen Akademikerinnen und Akademikern fällt gar nicht ein zu fragen, warum es keine verlässlichen öffentlichen Betreuungsangebote mit einer guten Qualität gibt, sondern sie suchen gleich nach einer Tagesmutter oder geben ihren Beruf auf. Das hat damit zu tun, dass familienunterstützende Infrastrukturen für Kinder in Deutschland nach wie vor völlig unterentwickelt sind. Zudem gehen auch vermeintlich „moderne“ und dynamische männliche Entscheidungsträger immer noch davon aus, dass eine Mutter mindestens in den ersten drei oder besser noch den ersten sechs Lebensjahren des Kindes die wichtigste Bezugsperson sei, die möglichst den ganzen Tag für das Kind präsent sein soll. Das ist eine Einstellung, die es in dieser Form in den skandinavischen Ländern oder in Frankreich gar nicht gibt und die sich mit dem Aufbau einer eigenständigen Erwerbsbiografie nicht verträgt.

Die Erfahrungen aus der eigenen Kindheit, aber auch die immer längere Verweildauer von bereits erwachsenen Kindern im Elternhaus („Hotel Mama“) befördern solche Einstellungen. Gerade Söhne nutzen den damit verbundenen Rundum-Gratis-Service sehr gern und tun sich später oft schwer, eine gleichberechtigte Arbeitsteilung mit einer berufstätigen Partnerin zu praktizieren. Es ist in diesem Zusammenhang bezeichnend, dass Männer deutschlandweit dem Emanzipationsvorsprung der jungen Frauen deutlich hinterher hinken: So zeigt die aktuelle Männer-Studie der beiden großen Kirchen und des Bundesfamilienministeriums, dass der deutsche Mann traditioneller ist als gedacht: Vor allem in den jüngsten Altersgruppen driften die Vorstellungen über das Zusammenleben in der Familie auseinander: 41% moderne Frauen stehen lediglich 13% modernen Männern gegenüber – Beziehungskonflikte sind also vorprogrammiert. Fast ein Drittel der Männer denkt traditionell und sieht sich in der Rolle des Ernährers. Den Sinn ihres Lebens sehen sie in der Arbeit, wohingegen ihre Frauen für Kinder und Haushalt zuständig sein sollen. Sie akzeptieren heute zwar öfter als noch 1998, dass Frauen auch „hinzuverdienen“, allerdings geht dieses Zugeständnis nicht mit der Bereitschaft einher, mehr Verantwortung für Haushalt und die generative Sorgearbeit zu übernehmen (Keller 2009, S.2). Die Bedeutung von vorgelebten Lebensmustern und Wertvorstellungen in der Herkunftsfamilie wirkt hier offensichtlich erheblich nach. Das zeigt auch ein Blick nach Ostdeutschland. Wer immer eine berufstätige Mutter hatte, nimmt zur Erwerbstätigkeit von Frauen eine andere Haltung ein. Aber auch moderne Männer stimmen heute bundesweit wieder deutlich häufiger als vor zehn Jahren dem Statement zu, dass der Sinn des Lebens im beruflichen Aufstieg liege und dass versage, wer den Aufstieg nicht schafft. Zugleich neigen moderne Männer – der Studie zufolge – zu einer Romantisierung der Partnerschaft. Sie wünschen sich eine romantische Beziehung in der Ehe, einen beruflichen Aufstieg und viel Freizeit (Keller, ebenda.). Auch hier sind Konflikte und die Fragilität von Partnerschaften vorgezeichnet; sie laufen Gefahr, an veränderten Realitäten und an den modernen Lebensvorstellungen der jungen Frauengeneration zu

scheitern, an der Erwartung nämlich, dass sich beide ebenbürtig für Beruf und Familie engagieren.

Hinzu kommt ein evidenter Mangel an konstruktiven Konfliktlösungsstrategien. Das beeinflusst die Qualität der Partnerschaft negativ: Die gegenseitige Wertschätzung, gemeinsame Unternehmungen, Zärtlichkeit und Sexualität nehmen nach der Geburt eines Kindes ab, fast die Hälfte der Partnerschaften sind nach fünf Jahren auf dem Tiefpunkt angelangt (Fthenakis et al. 2002). Auch die engagierte Literaturredakteurin Iris Radisch beschreibt eindrücklich, dass sie, bei der Geburt ihres ersten Kindes sechsendreißig Jahre alt, die damit einhergehenden Veränderungen in ihrer Beziehung zu dem Kindesvater so nicht vorhergesehen hatte. Während sie mit ihrer kleinen Tochter berufsbedingt in einer anderen Stadt lebte und jedes Wochenende per Bahn zu dem langjährigen Lebenspartner anreiste, weigerte dieser sich nach einiger Zeit die beiden zu empfangen: „Er habe eine anstrengende Arbeitswoche hinter sich und müsse sich am Wochenende ausruhen. Wie, fragte ich entsetzt zurück. Und meine anstrengende Arbeitswoche? Und nachts immer noch das regelmäßig weinende Kind? Wird da vielleicht anders gerechnet? Und ja, da war schon klar: Bei Müttern gehen die Rechnungen in der Tat anders“ (Radisch 2007, S.116).

Traditionelle wie moderne Männer scheinen sich vor allem in einem einig zu sein: Frauen gehören nicht wirklich in Führungspositionen wenn sie Kinder haben. So gelangte Christiane Nüsslein-Volhard, Nobelpreisträgerin für Medizin, im Rückblick auf ihren beruflichen Werdegang in Westdeutschland zu der Einschätzung, dass gerade männliche Vorgesetzte und Kollegen fest an die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaftskarriere glauben und die Widersprüchlichkeit ihres Denkens und Handelns gar nicht zu bemerken scheinen. Argumente wie ‚Die Frau gehört zu ihren Kindern‘ wechseln ab mit Statements wie ‚Die Wissenschaftlerin gehört ins Labor, wenn es sein muss auch am Samstag oder Sonntag‘. Dann wieder wird den Wissenschaftlerinnen ihre Kinderlosigkeit zum Vorwurf gemacht, weil sie nicht dafür sorgen, dass ihre Intelligenz weiterverbreitet wird: „Es sind dieselben Leute, die einmal so und einmal genau anders herum argumentieren.“ (Nüsslein-Volhard 2002). Vor allem für Paare mit einer vergleichbar guten Ausbildung wird die Familiengründung aus den genannten Gründen offensichtlich zu einem prekären Drahtseilakt. Die bereits zitierte Studie über die konstatierte dramatische Kinderlosigkeit beim wissenschaftlichen Mittelbau bzw. dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen, dürfte keine Einzelercheinung sein. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es in anderen Bundesländern ähnliche Tendenzen gibt, was aber empirisch noch zu überprüfen wäre. Es handelt sich bei dieser Problematik mitnichten um ein Minderheitenproblem, denn die heutige Studierendenquote von 22% soll in den nächsten zehn Jahren auf 35 bis 40% angehoben werden.

Die gesellschaftlichen Auswirkungen dieser vermeintlich „privaten“ Entscheidungen sind gravierend: Es bleiben immer öfter gerade diejenigen ohne Kinder, die von ihren Bildungsvoraussetzungen und Erwerbsperspektiven her

potenziellen und mehrheitlich gewünschten Kindern bestmögliche Bedingungen des Aufwachsens bieten könnten. Elternschaft heißt in diesen Bildungsmilieus oft nur noch ein Kind zu haben. Dieser Tatbestand kann auf Grund seiner schwerwiegenden Folgen für eine Gesellschaft, die im internationalen Wettbewerb keine anderen Ressourcen einbringen kann außer ihrem Humanvermögen, gar nicht ernst genug genommen werden. Ein Land, das auf das kulturelle und soziale Kapital seiner aktiven Erwerbsbevölkerung angewiesen ist, muss also dafür sorgen, dass auch die bei studierenden jungen Frauen und Männern weit verbreiteten Lebensentwürfe realisierbar sind, nämlich Beruf und Kinder miteinander vereinbaren zu wollen. Das Beharren auf dem Ausstieg von qualifizierten Müttern aus dem Beruf, erweist sich somit auch volkswirtschaftlich als kontraproduktiv. Vielmehr sind familienpolitische Instrumente wie das einkommensabhängige Elterngeld, das auch für Väter die Übernahme generativer Sorgearbeit selbstverständlich einplant, ebenso gefragt, wie eine qualitativ gute und flexible Kinderbetreuung aber auch familienfreundliche Arbeitszeitregelungen in Unternehmen.

Bildungsarmut – und kein Ende in Sicht?

Zu einer nüchternen Bilanz der Bedingungen von Elternschaft in Deutschland gehört schließlich auch das Eingeständnis, dass der lange Jahre ideologisch gehegte und strukturell untermauerte westdeutsche Müttermythos, wonach es für Kinder das Beste sei wenn die eigene Mutter eine Rundum-Betreuung über viele Jahre übernimmt, dazu geführt hat, dass in keinem anderen Land die soziale Herkunft einen derart starken Einfluss auf die Bildungs- und Lebenschancen der Kinder aufweist wie in Deutschland. „Weltmeister in sozialer Selektion“ – ein wenig rühmlicher Titel, der so gar nicht zu dem Selbstverständnis der deutschen Gesellschaft passt, die das Prinzip von sozialer Gerechtigkeit als weitgehend verwirklicht ansieht. Die in den vergangenen Jahrzehnten mit deutscher Gründlichkeit betriebene „Privatisierung“ der Kinderfrage und eine auf Homogenisierung von Lerngruppen fixierte Schulpolitik, haben uns aber noch weitere Probleme beschert. Seit Jahren nimmt der Anteil von Kindern in Deutschland stetig zu deren Eltern beide – nach einer schwierigen Schullaufbahn – ohne beruflichen Abschluss geblieben sind. Das sind denkbar ungünstige Voraussetzungen um Kindern jene Anregung und Unterstützung zu geben, die sie für ein gedeihliches Aufwachsen brauchen. Kinder- und Familienarmut zeigt sich dabei nicht nur am begrenzten Haushaltsbudget, sondern auch in Form von beengten Wohnverhältnissen, Schulfrust, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer mangelnden gesellschaftlichen Teilhabe. Diese Entwicklungen werden durch das bestehende Bildungssystem in Deutschland weder für deutsche Kinder aus der „neuen Unterschicht“, noch für Migrantenkinder abgemildert. Ende 2004 lebten rund 1,12 Millionen Minderjährige von Hilfen zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe). Das entspricht 7,5% aller Mädchen und Jungen unter 18 Jahren in Deutschland. Nichtdeutsche Kinder sind dabei mehr als doppelt so häufig betroffen: (6,5% deutsch vs. 16,1% nicht deutsch). Die Quote der von relativer Einkommensarmut betroffenen Mädchen und Jungen lag gemäß EU-Definition je nach Operationalisierung zwischen 13 und 19% (Statistisches Bundesamt 2006, 35f.). Mitte 2006

bezogen fast 1,9 Millionen der unter 15-Jährigen Sozialgeld (Bundesagentur für Arbeit 2006). 2009 wird bereits von 3 Millionen armutsgefährdeten Kindern ausgegangen.

Während sich in nahezu allen anderen EU-Staaten die Schulleistungen von Zuwandererkindern mit Dauer des Aufenthalts ihrer Familien verbessern, werden sie in Deutschland deutlich schlechter. Die Privatisierung der Kinderfrage und der ausgeprägte westdeutsche Müttermythos haben – pointiert gesagt – gerade für Kinder aus benachteiligten Herkunftsverhältnissen oftmals ein „Zuviel an Familie“ und ein „Zuwenig an kindgerechten und familienergänzenden Betreuungs-, Bildungs- und Förderangeboten“ hervor gebracht. Diese Entwicklung erweist sich aber nicht nur individuell für die Kinder aus benachteiligten Milieus als problematisch, weil erfolgreiche Bildungs- und Lebenschancen verhindert werden. Sie stellt zugleich eine latente Belastung für die bundesdeutsche Gesellschaft insgesamt dar, weil in alternden Gesellschaften eine insgesamt kleiner werdende Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter eine größer werdende Gruppe von hilfs- und transferabhängigen Menschen mittragen muss. In die Bildung der künftigen Erwerbsbevölkerung zu investieren, ist somit eine essenzielle Zukunftsfrage, die durchaus auch ökonomische Relevanz besitzt. Sowohl unter Gerechtigkeitsaspekten, als auch mit Blick auf die Zukunftssicherung der bundesdeutschen Gesellschaft und ihre Positionierung im internationalen Standortwettbewerb, ist es demnach geradezu fahrlässig, wenn mehr als 20% der nachwachsenden Generation bildungsarm bleiben, funktionalen Analphabetismus aufweisen und in der Folge selbst wieder auf staatliche Transferzahlungen zurückgreifen müssen. In anderen Ländern wurden diese Zusammenhänge längst erkannt und der Bildungsarmut von Kindern entschieden der Kampf angesagt (Esping-Andersen 2003).

Auch wenn in den letzten Jahren hierzulande familien- und bildungspolitisch viel in Bewegung gekommen ist, gibt es längst noch nicht unter allen kommunalen und schulischen Akteuren einen breiten Konsens darüber, dass es sich zum Beispiel bei Ganztagsbetreuungsangeboten um Lebens- und Lernorte handelt, die für Kinder und Jugendliche und ihre Sozialisation originäre und/oder kompensatorische Funktionen übernehmen (müssen). Wie notwendig das allerdings wäre, zeigen die Ergebnisse einer vom Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt in Auftrag gegebenen Studie „Gute Kindheit – Schlechte Kindheit“: So hatten im Jahre 2000 rund 43% aller Kinder mit einer Mehrfachbenachteiligung außerhalb des Kindergartens keinerlei Frühförderung erfahren. Dies macht deutlich, dass es um die „öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern“ hierzulande nicht gut bestellt ist (Holz et al. 2005).

Differenzierte und vernetzte Hilfen zur Armutsprävention im Sozialraum als grundlegender Beitrag zur mehr Bildungsgerechtigkeit für benachteiligte Kinder

Kinder, die unter Bedingungen von Armut oder prekärem Wohlstand aufwachsen, brauchen vielfältige Bildungsangebote und Anregung jenseits ihrer Herkunftsfamilie. Sie benötigen Bildungsinstitutionen, die sie viel früher als bisher individuell und ganzheitlich fördern sowie Unter-

schiede beim Erwerb von Bildung abbauen. Eine zukunftsorientierte lokale Bildungspolitik muss sich dem Grundsatz „Bildung von Anfang an“ verpflichtet fühlen. Es braucht eine frühe Förderung aller Kinder, eine kostenlose verpflichtende Vorschule von hoher Qualität und mit zumindest fachhochschulqualifizierten ErzieherInnen, welche die Lernfähigkeit der Kinder mit stimmigen und überprüften pädagogischen Konzepten unterstützen. Hier liegt einer der Schlüssel für die wirksame Förderung von Kindern aus benachteiligten Herkunftsverhältnissen, vorausgesetzt, Eltern und Kinder werden durch diverse Angebote der aufsuchenden und anleitenden Familienhilfe und -beratung bereits nach der Geburt von Kindern unterstützt und durch passgenaue Angebote entlastet.

Das Grundschulsystem und die Sekundarstufen sollten zusätzlich auf ein ganztätiges Modell der Gemeinschaftsschulen umgestellt werden, in dem die Kinder, wie in den meisten europäischen Ländern, mit guten Bildungsergebnissen nach ihren individuellen Begabungen gefördert werden. Es geht um Schulstrukturen, die differenzierte Angebote mit vielen Wahlmöglichkeiten, kleine Klassen und einheitlich hohe Bildungsstandards für alle Begabungsstufen offerieren. Zwecks Ausbildung von sozialer Kompetenz ist es schließlich erforderlich, die Abschottung unterschiedlicher Milieus und Lebenslagen zu überwinden, anstatt sie bereits am Ende der Grundschulzeit zu besiegeln.

Bereits in den 1970er Jahren gab es in der fachpolitischen Diskussion eine wissenschaftlich-konzeptionell begründete Präferenz für Ansätze der psychosozialen Prävention bei Kindern. Beratung und Hilfe sollte in einer entsprechenden Infrastruktur professionell sichergestellt werden. Auf diese Weise war intendiert, Krisen und Konflikte im Vorfeld einer Problemeskalation zu bearbeiten, so dass die Trennung von Kind und Eltern, bzw. vom sozialen Umfeld vermieden werden konnte. In der Konsequenz kam es zum Ausbau von Frühförderzentren und gemeinwesenorientierten Beratungsstellen, die konzeptionell neueste Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie und Pädagogik aufnahmen und dezidiert den Zielen von Prävention und Kooperation folgten. Kontrastiert man den fachpolitisch hohen Stellenwert von präventiven Arbeitsformen mit der heutigen Situation, so fällt eine erhebliche Diskrepanz zwischen Anspruch und sozialer Beratungs- und Hilfepraxis auf. Zwar gehören präventive Ansätze nach wie vor in das Repertoire sozialpädagogischer und psychologischer Dienste als Option. Ihr faktischer Bedeutungsgehalt ist jedoch gegenüber kurativ-interventionistischen Arbeitsformen marginal. Diese Randständigkeit von Prävention steht vor dem Hintergrund des tiefgreifenden Strukturwandels von Kindheit und Familie in einem auffälligen Gegensatz zu den Bedarfslagen; etwa in den Kindertagesstätten. Zahlreiche Umfragen unter ErzieherInnen haben gezeigt, dass die Belastung des Kita-Alltags durch verhaltensauffällige Kinder inzwischen von den Befragten als das größte Problem in ihrem Berufsleben beklagt wird. Der Bedarf an praktischer und präventiver Unterstützung ist in den Kitas offensichtlich so groß, dass ErzieherInnen vielfach das Gefühl haben, weder ihrem pädagogischen Basisauftrag noch den betroffenen Kindern gerecht werden zu können. Diese Diskrepanz verstärkt sich im Grundschulalter der Kinder und läuft in der chronisch



unterfinanzierten und bildungspolitisch vernachlässigten Schulform der Hauptschule offensichtlich immer öfter aus dem Ruder.

Folglich braucht es eine präventiv angelegte und sozialräumlich orientierte Kooperation zwischen sozialpädagogischen, sozialpsychologischen, aber auch familienbezogenen gesundheitlichen und hauswirtschaftlichen Diensten, um Kinder und ihre Eltern so früh wie möglich zu erreichen und beim Aufwachsen zu begleiten. Es geht dabei weniger um die Etablierung neuer Dienste und Hilfsangebote als vielmehr um ihre verstärkte passgenaue Ausrichtung an den veränderten Lebens- und Problemlagen von Kindern und ihrem häuslichen Umfeld sowie um eine strukturell bessere Vernetzung und Abstimmung der bestehenden Infrastrukturen vor Ort. Die Möglichkeiten für kooperative und interdisziplinäre Ansätze im Sozialraum werden bislang allerdings nur unzureichend erschlossen. Es überwiegt noch immer ein Herangehen, bei dem Kindertagesstätte, Schule, Familienbildung und Jugendhilfe ihre je „eigene“ Perspektive von (Armuts-)Prävention oder Bildungsgerechtigkeit entwickeln.

Auch die seit 1997 vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik längsschnittlich erforschten Lebenslagen und Zukunftschancen von (armen) Kindern bestätigen eindrucksvoll, dass sich Armut von früherer Kindheit an zeigt und in langfristigen Wirkungen manifestiert. Arme Kinder sind nachweislich beeinträchtigt, was ihre materielle Situation, ihre soziale Integration und ihre Bildungschancen betrifft. Diese ebenfalls durch PISA und jüngst in PISA-E belegte Erkenntnis zeigt sich keineswegs erst bei den 15-jährigen, sondern bereits bei den 6-jährigen Kindern. Im Zeitverlauf betrachtet, ist diese Entwicklung das Resultat eines Sozialisationsprozesses, der schon im Kindergartenalter – so die Langzeitstudie – erkennbar wird und sich in der Grundschulzeit massiv verstärkt (Holz et al. 2005). Dieser Prozess kumuliert dann durch die soziale Selektion im dreigliedrigen Schulsystem weiter: Auf diese Weise produziert die bundesdeutsche Gesellschaft in zunehmendem Maße „Kellerkinder“ (Klaus Klemm), die ohne oder mit abgewertetem Hauptschulabschluss auf den Arbeitsmarkt treten und dort zunehmend ohne Chance auf eine existenzsichernde Berufsperspektive sind. Der Vergleich mit den Entwicklungschancen nicht armer Kinder

zeigt gleichwohl, dass Beeinträchtigungen und Auffälligkeiten von Kindern frühzeitig und dauerhaft vermeidbar sind. Vielfältige Projekte und Modellversuche, wie sie vor Ort erprobt werden, um arme Kinder und ihre Eltern zu begleiten und wirkungsvoll zu unterstützen, gilt es in die Regelpraxis zu übertragen und durch adäquate politische Rahmenbedingungen auf allen föderativen Ebenen zu flankieren.

Kooperatives und interdisziplinäres Arbeiten als erklärtes Ziel einer stärkeren öffentlichen und professionellen Verantwortlichkeit für Kinder und deren Eltern meint in diesem Zusammenhang mehr als die Abstimmung der Zusammenarbeit verschiedener Dienste unter Beibehaltung einer selbst definierten Zuständigkeit und auch mehr als die Regelung von Schnittstellen und Zuständigkeiten. Es geht ebenso um die gegenseitige Anerkennung der Vielfältigkeit und Wertschätzung der je anderen Fachlichkeit und zwar „auf gleicher Augenhöhe“ und um die gemeinsame eindeutige Klärung der zu bearbeitenden Problematik. An die Stelle des Abarbeitens von Vorgaben hätte die Entwicklung von bedarfs- und passgenauen Konzepten zu treten bei Berücksichtigung der jeweiligen Kontextbedingungen vor Ort. Zugleich ist es erforderlich, Erfolgswertungen und Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam vorzunehmen.

Obwohl es in der Fachöffentlichkeit einen breiten Konsens über die Notwendigkeit zur Kooperation zwischen verschiedenen Diensten gibt, scheitert diese Bestrebung in der Realität sehr oft an versäumtem Verwaltungshandeln, einer ressortgebundenen Finanzierung von Projekten oder auch schon an der Befürchtung, das eigene Profil oder gar die Existenzberechtigung zu verlieren. Deshalb ist es dringend erforderlich, einen Verständigungs- und Kooperationsprozess entlang der Leitfrage zu entwickeln, wie Kindern und ihren Eltern in benachteiligten Lebenslagen eine bestmögliche und individuelle Unterstützung im Sozialraum gewährt werden kann. Dieser Prozess erfordert klare und verbindliche Regeln der Kooperation zwischen allen Beteiligten mit dem Ziel, ein integriertes Gesamtkonzept der kurzen Wege zu entwickeln, in dem die vor Ort bestehenden Angebote bedarfsorientiert aufeinander bezogen und keinesfalls konkurrierende Angebote vorgehalten werden.

Aufgrund der vielfältigen neuen Anforderungen an die professionelle Begleitung von frühkindlicher Förderung und Bildung von Kindern aus benachteiligten Herkunftsmilieus ergeben sich schließlich Konsequenzen für die Qualifizierung und die Weiterbildung der in diesem Prozess zusammenwirkenden Fachkräfte. So ist ihre Sensibilisierung und die Vermittlung von Kenntnissen über gesellschaftliche Strukturveränderungen (Armutsentwicklung, Strukturwandel von Familie und Kindheit) ebenso erforderlich wie der Zugang zu neuesten Ergebnissen der neurobiologischen, entwicklungspsychologischen oder der Resilienz-Forschung. Schließlich erfordert auch die Kooperation mit semiprofessionellen MitarbeiterInnen und Laien bzw. die Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer Hilfesysteme eine hoch professionelle Arbeit, die auf einer entsprechenden Qualifizierung fußt (Meier-Gräwe 2006).

Ein soziokulturelles Existenzminimum für arme Kinder und ihre Familien ist als Einzelmaßnahme keinesfalls hinrei-

chend. Vielmehr sind lebenslaufbegleitende Maßnahmen einer sensiblen Kinder- und Jugendarbeit von der gezielten Frühförderung über eine verlässliche Begleitung und Unterstützung dieser Kinder in der Schulzeit bis hin zu einem gelingenden Ausbildungsabschluss von Nöten (Meier et al. 2003). Für ihre Eltern sind – neben großen Anstrengungen ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt – vielfältige vernetzte Formen von aufsuchender und anleitender hauswirtschaftlicher, sozialpädagogischer und sozialpsychologischer Familienhilfe und Familienbildung notwendig, um Alltagskompetenzen zu vermitteln, Familienbeziehungen zu stabilisieren oder ein „Entgleiten von Zeitstrukturen“ zu verhindern (Meier-Gräwe 2007). Hingegen sind zusätzliche monetäre Transfers insbesondere für jene Familienhaushalte keine Lösung, die schon über mehrere Generationen in Armutslagen leben, weil sich dadurch an der Problemstruktur des Familienalltags und dem Ausgabeverhalten der Eltern schlicht nichts ändert. Gleichwohl gibt es andere Familien, wo es an finanziellen Ressourcen fehlt. Dazu gehören insbesondere alleinerziehende Mütter, die den Alltag mit Kindern überdurchschnittlich häufig mit einem vergleichsweise niedrigen bedarfsgewichteten Haushalts-einkommen bewältigen müssen (Eggen 2006).

Perspektiven

Die Lebensqualität von Kindern und Eltern quer durch alle Bildungsgruppen hängt perspektivisch ganz entscheidend von einem flexiblen und vielfältigen Angebot an passgenauen familienunterstützenden Diensten und einer bedarfsorientierten Qualifizierung des Personals mit hoher Schnittstellenkompetenz ab (Weinkopf 2003, S.135f.). Der Ausbau einer solchen familienergänzenden Infrastruktur hätte zumindest drei positive Wirkungen: Zum einen würde dadurch die Entscheidung für ein Leben mit Kindern für Akademikerinnen und Akademiker leichter und die vielfach beklagte Zeitnot im Alltag ließe sich abbauen. Zum zweiten böte sie Kindern und Eltern aus benachteiligten Familien vielfältige Unterstützung im Sinne einer systematischen Armutsprävention und würde dadurch Folgekosten in Milliardenhöhe vermeiden. Drittens schließlich könnten auf diesem Wege in den Kommunen rationalisierungsresistente Beschäftigungschancen für unterschiedliche Qualifikations- und Berufsgruppen entstehen, die nicht ausgelagert werden könnten und zum Aufbau von Bildungskapital beitragen würden.

Mit dem geplanten Ausbau von Kindertagesbetreuungsangeboten ergibt sich darüber hinaus die Chance, in den konkreten Erfahrungs- und Lernzusammenhängen von Kindern und Jugendlichen zu vermitteln, dass die Familienarbeit keineswegs selbstverständlich oder gar „naturgegeben“ in den Zuständigkeitsbereich von Mädchen und Frauen fällt, sondern Aufgabe von Frauen und Männern ist. Bislang jedoch wird eine differenzierte Auseinandersetzung mit den tradierten Geschlechterrollenmustern in der Schule kaum geführt. Eher wird den Mädchen die Illusion vermittelt, dass ihnen später alle Chancen offen stehen, wenn sie (sehr) gute Schulabschlüsse erreichen. Demgegenüber gibt es bis heute eine erstaunliche Wahrnehmungsresistenz gegenüber der Bedeutung von generativer Haus- und Fürsorgearbeit, für deren Übernahme Frauen nach wie vor verantwortlich gemacht werden, sobald sie sich für

Kinder entscheiden. Auch die daraus folgenden negativen Konsequenzen für ihre Berufsperspektive, ihr Lebenswerbseinkommen und ihre Alterssicherung werden nicht konsequent thematisiert.

Jungen und junge Männer benötigen ihrerseits quer durch alle Bildungsgruppen vielfältige Erfahrungsfelder fürsorglicher Praxis, um ein breites Rollen- und Kompetenzrepertoire erwerben zu können. Denn Konflikt- und auch Gewalterfahrungen, die Frauen in Paarbeziehungen machen, kommen häufiger vor als allgemein vermutet und werden keineswegs nur von Männern mit fehlenden oder geringen Bildungsabschlüssen ausgeübt. 37% der Täter verfügten über höchste Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse und mehr als 60% der betroffenen Frauen haben mittlere und hohe Bildungsabschlüsse und üben einen qualifizierten Beruf aus (BMFSFJ 2009). Außerdem induziert der immer noch weit verbreitete „Rückzug der Männer aus der Familie“ zugunsten von Erwerbsarbeit und Karriere nicht nur Beziehungskonflikte in der Partnerschaft, sondern auch volkswirtschaftlich fatale Effekte: Als Erwachsene treffen Männer in den verschiedensten (Führungs-)Positionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vielfach Entscheidungen, die auf Grund der ihnen meist fehlenden Fürsorge- und Alltagskompetenzen bzw. wegen ihres Mangels an Wertschätzung diesen Aufgabenbereichen gegenüber nicht sachkundig und bedarfsgerecht ausfallen. Wir brauchen ein gesellschaftliches Leitbild, das Männer und Frauen für die Erwirtschaftung ihres Unterhalts durch eigene Erwerbsarbeit gleichermaßen verantwortlich macht wie für die entlang des Lebensverlaufs anfallenden Fürsorgepflichtungen gegenüber Kindern sowie kranken und pflegebedürftigen Familienmitgliedern. Demgegenüber erweist sich ein Festhalten am Leitbild des „global tiger“ als kontraproduktiv: jenes hochmobile und zeitlich unbegrenzt für die Anforderungen des Arbeitsmarktes verfügbare Individuum, das keinerlei Zeit für Familie und die damit in Zusammenhang stehende Arbeit hat, ist als Zukunftsmodell eines vielseitig verantwortlichen Erwachsenenenseins untauglich.

Handfeste Anzeichen für einen neuen Familien- und Vaterschaftsdiskurs werden in jüngster Zeit von der Männerforschung ausgemacht. So untersucht Michael Meuser die vielfältigen Ambivalenzen involvierter Vaterschaft im Kontext lokaler und betrieblicher Strukturvorgaben, aber auch von mental verfestigten Einstellungen (Meuser 2009, S.215f.). Er hält es für durchaus bemerkenswert, dass ein Teil der wissenschaftlichen Väterforschung den Wandel der Vaterrolle nicht nur beschreibt und analysiert, sondern sich zudem für ein Verständnis von Vaterschaft im Sinne von „fathering“ engagiert. In der beginnenden Auflösung der für die bürgerliche Geschlechterordnung typischen Separierung von Arbeit und Leben können neue Geschlechterarrangements allerdings nur dann zur Entfaltung kommen, wenn nicht allein auf einen Bewusstseinswandel, sondern auf die Veränderung von Strukturen gesetzt wird, auf denen das tradierte Vaterschaftskonzept im Kern basiert (Ebenda, S.228).

Das Leitbild eines erwerbstätigen Individuums, das im Lebensverlauf zugleich auch familiäre Fürsorgeaufgaben zu übernehmen hat, kann folglich nur unter bestimm-

ten Bedingungen durchgesetzt werden. Einerseits sollte eine Kontinuität in der Erwerbsbiografie für Frauen und Männer angestrebt werden, andererseits sollten aber auch Unterbrechungen der Erwerbsverläufe lebbar werden, um Erwerbsbiografien an Anforderungen zum Beispiel für (Weiter-)Bildung oder Fürsorgeverpflichtungen im Sinne von „garantierten Optionalitäten“ anzupassen. Das schließt die verstärkte Förderung von Übergängen aus Phasen der Familienarbeit, der Qualifizierung oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbsarbeit und umgekehrt ein. Darüber hinaus sind Wiedereinstieghilfen nach Elternzeit- und Pflegeunterbrechungen erforderlich, aber auch Möglichkeiten des Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit.

Schließlich steht eine Reorganisation des Beginns und des Endes von Erwerbsbiografien an: Sowohl der Eintritt in das Erwerbsleben als auch der Austritt daraus haben sich mehr und mehr zu eigenständigen Phasen entwickelt. Kürzere Schul- und Ausbildungszeiten könnten ebenso wie bessere Bedingungen der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familiengründung zur Dekompression von Erwerbsbiografien beitragen, was angesichts der hohen Lebenserwartung und bei einer flexiblen Gestaltung der Ausstiegsphase machbar wäre. Nur so ließe sich die „Rush Hour of Life“, d.h. die Anforderung, berufliches Engagement, Familiengründung und Fürsorgeaufgaben für Kinder bzw. für pflegebedürftige Angehörige im mittleren Lebensalter synchron bewältigen zu müssen, schrittweise auflösen. Nicht zuletzt deshalb plädiert der 7. Familienbericht der Bundesregierung für eine Neujustierung von Lebensläufen und für einen intelligenten, zielgruppenbezogenen Mix aus Zeit-, Infrastruktur- und monetärer Transferpolitik.

Literatur

- Blossfeld, Hans Peter; Timm, Andreas, 1997: *Der Einfluss des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (49) 3, S. 440-476
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2006: *Grundsicherung für Arbeitssuchende. Entwicklung bis Juli 2006*. Nürnberg. BA
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2006: *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Siebter Familienbericht. Berlin: BMFSFJ
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009: *„Gewalt trifft Frauen in allen gesellschaftlichen Schichten“*. Pressemitteilung vom 6. März 2009
- Eggen, Bernd, 2006: *Zur ökonomischen Situation von Familien. Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung*. Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 457-484
- Esping-Andersen, Gøsta, 2003: *Aus reichen Kindern werden reiche Eltern*. Frankfurter Rundschau, 20.12.2003, S. 7
- Fthenakis, Wassilios E.; Kalicki, Bernhard; Peitz, Gabriele, 2002: *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske und Budrich
- Gesterkamp, Thomas, 2002: *gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe*. Stuttgart: Klett-Cotta
- Holz, Gerda; Richter, Antje; Wüstendörfer, Werner; Giering, Dietrich, 2005: *Zukunftschancen für Kinder. Wirkung von Armut bis zum Ende der Grundschulzeit. Endbericht der 3. AWO-ISS-Studie*

- im Auftrag der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. Berlin, Bonn: AWO*
- Institut für Demoskopie Allensbach, 2004: *Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Geburtenrate. Studie im Auftrag der Landesregierung Baden-Württemberg*. Allensbach am Bodensee
- Keller, Claudia, 2009: *Von der Rolle*. Tagesspiegel, 19. März 2009, S. 2
- Klammer, Ute, 2004: *Arbeitszeit und soziale Sicherung im Lebensverlauf – Empirische Befunde und politischer Handlungsbedarf. Expertise für den 7. Familienbericht*
- Kolbe, Wiebke, 2006: *Neue Väter – oder was? Vaterschaft und Vaterschaftspolitik in Schweden und der Bundesrepublik von den sechziger Jahren bis heute*. Freiburger FrauenStudien 18, S. 145-178
- Meier, Uta; Preusse, Heide; Sunnus, Eva Maria, 2003: *Steckbriefe von Armut. Haushalte in prekären Lebenslagen*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Meier-Gräwe, Uta, 2007: *Jedes Kind zählt. Armutsprävention – eine strategisch unterschätzte Zukunftsaufgabe in Deutschland*. Universitas 3, S. 247-255
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Auferkorte-Michaelis, Nicole, 2009: *Wissenschaft als Lebensform – Elternschaft unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag
- Meuser, Michael, 2009: *Keine Zeit für die Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft*. In: *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Heitkötter et al (Hrsg.). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 215-232
- Nave-Herz, Rosemarie, 1988: *Kinderlose Ehen. Eine empirische Studie über die Lebenssituation kinderloser Ehepaare und die Gründe für ihre Kinderlosigkeit*. Weinheim: Juventa
- Nüsslein-Volhard, Christiane, 2002: *Mehr Frauen an die Forschungsfrente*. Die Zeit, 23.05.2002, S. 36
- Radisch, Iris, 2007: *Die Schule der Frauen. Wie wir die Familie neu erfinden*. München: Deutsche Verlags-Anstalt
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006: *Kinder in der Sozialhilfe 2004*. Wiesbaden
- Weinkopf, Claudia, 2003: *Förderung haushaltsbezogener Dienstleistungen*. In: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 72, S. 133-147

Forum 2

Ramona Pisal

Frauen in Führungspositionen: Zielquote als Chance?

– es gilt das gesprochene Wort –



Das Motto dieser Tagung und der Titel dieses Forums mit der darin gestellten Frage nach Zielquoten als Chance offenbart ein erhebliches Auseinanderklaffen zwischen Anspruch und Wirklichkeit:

- seit 61 Jahren ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in unserer Verfassung verankert, Art. 3 Abs. 2 GG,
- seit 53 Jahren sind die Frauen bürgerlich-rechtlich den Männern gleichgestellt,
- vor 34 Jahren wurde das Ehe- und Familienrecht umfassend reformiert,
- seit 16 Jahren gebietet der Zusatz zu Artikel 3 Abs. 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Diesem Gebot ist die Politik formal vor allem mit der Schaffung von Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen nachgekommen. Auch in das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) von 2006 hat letztlich das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Eingang gefunden. Frau wundert sich eigentlich, warum dieser Verfassungszusatz noch 1994 für notwendig erachtet wurde, denn Wirklichkeit ist:
- gut die Hälfte der Bevölkerung, 51%, sind Frauen,
- fast die Hälfte, nämlich 47% aller Mädchen besuchen ein Gymnasium, aber nur 41% der Jungen,
- seit ca. 30 Jahren machen mehr Mädchen als Jungen das Abitur, inzwischen 28% eines Jahrgangs, bei den Jungen sind es 22%,
- dabei schneiden die Mädchen gut eine Note besser ab,
- der Mädchenanteil an den Abschlüssen mit allgemeiner Hochschulreife beträgt 55,1%, es bleiben 44,9% für Jungen, deren Anteil beim Erlangen der Fachhochschulreife mit 51,6% leicht überwiegt:
- die Mädchen stellen 53,1% der Studienberechtigten, die Jungen nur 46,9%.

Diese Zahlen entstammen öffentlich zugänglichen aktuellen Daten unseres Bundesamtes für Statistik. So verwundert es nicht, dass die Bundeskanzlerin auf der Internet-Seite direktzkanzlerin.de, auf der sich das Bundespresseamt in ihrem Namen zu Fragen der BürgerInnen äußert, auf eine Frage vom 6.6.2007 antwortet: „Tatsächlich ist Gleichberechtigung an den Schulen Realität, weshalb Mädchen aufgrund ihres Entwicklungsvorsprungs, größeren Fleißes und höherer Lernmotivation im Vorteil sind.“ Die Fakten geben ihr Recht: Ohne Hauptschulabschluss, auf Sonderschulen und arbeitslos sind vorwiegend junge Männer.

So geht es zunächst auch erfolgreich weiter für die Mädchen, mit einer kleinen Einschränkung: Zwar ist die Hälfte aller StudienanfängerInnen weiblich, gemessen an den vorstehenden Zahlen liegt hier aber schon ein erster Rückschritt: es bedeutet, dass nicht alle gut qualifizierten Mädchen studieren, während die männliche Hälfte der Studienanfänger mit schlechterer schulischer Vorbildung sich das Studium durchaus zutraut. Ich selbst sehe zahlreiche Bewerbungen von jungen Frauen sogar mit einem Abiturdurchschnitt von 1,0, die Ausbildungsberufe in der Justiz anstreben, anstatt ein Studium aufzunehmen. Über die Ursachen gibt es sicher schon Untersuchungen. Es fällt auf, dass Frauen im Durchschnitt mit ca. 20 Jahren einen eigenen Haushalt gründen, während junge Männer noch mit 25 Jahren zuhause wohnen. Ob dies der Selbstständigkeit der jungen Frauen geschuldet ist oder eher die Folge geringerer elterlicher Unterstützung zur Aufnahme des Studiums, weitere Gründe sind denkbar, lassen wir hier offen:

Denn soweit sie studieren, erreichen auch mehr Frauen (70%) als Männer (67%) einen Abschluss: Frauen studieren zielstrebig und erfolgreicher, sie brechen weniger ab. 51% aller Absolventen sind Frauen.

In den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und auch in den Ingenieurwissenschaften erreichen Frauen deutlich höhere Erfolgsquoten als Männer. In den Fächergruppen Medizin sowie Mathematik/Naturwissenschaften liegen Frauen und Männer in etwa gleichauf. Das lässt den Rückschluss zu: Auch an den Universitäten sei Gleichberechtigung wie an den Schulen Realität.

Damit stehen der Arbeitswelt derzeit so viele und so gut qualifizierte junge Frauen wie nie zur Verfügung, in manchen Bereichen deutlich mehr als Männer, die sich mit Blick auf ihren schulischen und weiteren Ausbildungsweg mit gesundem Selbstbewusstsein, Tatkraft und unbefangenen auf diesem Weg im Beruf fortschreiten sehen. Unwillkürlich denkt Frau an den Titel der Studie von Frau Prof. Allmendinger „Junge Frauen auf dem Sprung“. Sie werden im Vortrag heute Vormittag dazu einiges gehört haben.

Aber der Weg erweist sich als unerwartet steinig, gesprungen wird selten, und wenn er nach oben führen soll, stößt sie zwar nicht gleich, aber doch bald an ein unsichtbares Hindernis – die so genannte gläserne Decke:

- Denn obwohl Frauen über mehr als die Hälfte aller und über die besseren universitären Abschlüsse verfügen, beträgt ihr Anteil an
- der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterschaft an den Hochschulen nur 38%
- den Promotionen 42%
- den Habilitationen 23%
- der Professorenschaft an deutschen Hochschulen 17%, jeweils bezogen auf das Jahr 2008. In diesen Zahlen liegen bereits deutliche Steigerungen gegenüber den Vorjahren.

Das Statistische Bundesamt (Destatis) erklärte dazu in Berlin auf einer Pressekonferenz zum Thema „Hochschulstandort Deutschland 2009“: „Vergleicht man die Strukturen im Jahr 2008 mit den Strukturen im Jahr 2000, so hat sich der Frauenanteil in den höheren Stufen der akademischen Karriere deutlich erhöht. Dennoch gilt nach wie vor: je höher die Position auf der akademischen Karriereleiter, desto weniger Frauen arbeiten in diesem Bereich.“ Eigenartig, wo doch gerade größerer Fleiß und höhere Lernmotivation – ich zitiere die Kanzlerin – sowie ihre unstrittig besonders ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit Frauen für den Einsatz in Forschung und Lehre geradezu prädestinieren müssten! Diese Zahlen indizieren eindeutig: An den Universitäten ist Gleichberechtigung durchaus nicht Realität.

Wo sind sie also, die gut qualifizierten Frauen, wenn nicht in der Wissenschaft? Vielleicht in der Politik? Immerhin haben wir eine Bundeskanzlerin.

Zwar haben die Frauen in Deutschland seit 1918 das aktive und passive Wahlrecht. Sie stellen mit 51% sogar konstant etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung. Trotzdem finden sich in der Politik weit weniger Frauen, als dementsprechend zu erwarten wären: Im deutschen Bundestag waren im Juni 2009 nur 196 weibliche gegenüber 415 männlichen Abgeordneten vertreten. Diese Anzahl, die sich seit 1972 stetig mit jeder Wahl erhöht hatte, ist mit der Wahl 2006 erstmals sogar wieder gesunken, von 32,5 auf 31,6%, und liegt mit 32,1% jetzt immer noch unter dem Wert von 2002. Immer wieder fällt mir dazu das wunderbare Plakat von Klaus Staack aus den siebziger Jahren ein mit dem Titel: „Jeder zweite Abgeordnete ist eine Frau“ vor dem Hintergrund einer rein männlich besetzten Abgeordnetenbank.

Das deutsche Kabinett, das sechzehn Mitglieder zählt und Ende Oktober ernannt wurde, umfasst sechs Frauen (38%), d.h. eine Frau weniger als zuvor, darunter die Bundeskanzlerin, die im übrigen nicht nur die erste Frau in diesem Amt, sondern auch die erste Bewerberin darauf sowie die erste Vorsitzende einer der großen Volksparteien ist.

Neben ihr finden sich jetzt nur noch 5 Ministerinnen gegenüber vorher 6. Im Vergleich zu dem ersten und damals einzigen Ministerposten für die promovierte Juristin Elisabeth Schwarzkopf, Mitglied im djb, im Kabinett Adenauer 1961 – Ressort Gesundheit – eine deutliche Steigerung, trotzdem aber nur ein Drittel der Ministerämter. Zehn werden von Männern innegehalten, und es hat sich nichts daran geändert, dass deren Aufgaben die so genannten harten Ressorts sind. Frauen sind zuständig für Familie,

Bildung, seit 1992 erstmals auch für Justiz – unsere jetzige Bundesministerin der Justiz war gleichzeitig die erste Frau in diesem Ressort – und jetzt auch für Arbeit und Ernährung anstatt Gesundheit und Entwicklung, während die Männer nach wie vor unsere Außenkontakte pflegen, für die innere Sicherheit zuhause und am Hindukusch sorgen, uns im Ernstfall verteidigen, das Geld verteilen und uns verschulden, Bauen und Verkehr, Wirtschaft und Technologie voranbringen sollen. Eine Frau als Außenministerin – im aufgeklärten Deutschland noch eine Utopie. Als Finanzministerin auch auf Landesebene eine seltene Erscheinung. Für die Ressorts Wirtschaft und Verteidigung schlicht undenkbar. Und auf die erste deutsche Bundeskanzlerin haben wir 57 Jahre warten müssen. Glücklicherweise haben Frauen heute eine durchschnittliche Lebenserwartung von 81 Jahren, so dass einige wenige politische Frauen der ersten Stunde, wie z.B. Annemarie Renger, die erste Präsidentin des Deutschen Bundestages, das noch erleben durften. Sie war im übrigen die erste von insgesamt 6 erfolglosen Bewerberinnen um das Amt des Bundespräsidenten.

Unter den Staatsministern, parlamentarischen und beamteten Staatssekretären finden sich nur 10 Frauen gegenüber 45 Männern. Abteilungsleiterinnen sind immer noch sehr selten: eine – Frau Welskop-Deffaa, die Sie am späteren Nachmittag hören werden – im BMFSFJ, eine im BMJ, zwei im BMI. Die weiteren Ministerien habe ich nicht mehr durchforstet, die Suche ist mühsam, denn die Websites machen ihren Aufbau insoweit nicht einfach und transparent. Man muss mühsam die Organigramme scannen.

Eine Pressemitteilung des BMFSFJ vom 1.7.2007 sagt in Auswertung des Ersten Erfahrungsberichtes zum Bundesgleichstellungsgesetz vom Dezember 2006, dass Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst nach wie vor unterrepräsentiert seien: In den obersten Bundesbehörden seien nur 15% der Abteilungsleiterstellen von Frauen besetzt, gegenüber 2004 immerhin ein Plus von 6%, bei den Unterabteilungsleitungen seien es 14,7% (+ 8,6 von 2000/2005) und sogar bei den Referatsleitungen nur 20% (+ 6,5). Dabei sind 53% aller Stellen im öffentlichen Dienst von Frauen besetzt.

Die Landesregierungen spiegeln in der Zusammensetzung der Kabinette die Verhältnisse im Bund sowohl bei den Zahlen als auch bei der Aufgabenverteilung wider. Eine einzige Ministerpräsidentin nur (Heide Simonis) hat es bei 11 und später 16 Ländern und zig Landtagswahlen bis zur Wahl in Thüringen im Jahr 2009 (Christine Lieberknecht) gegeben.

In den Landesverwaltungen, dem übrigen öffentlichen Dienst und in der Justiz fehlen die Frauen ebenfalls in den Führungsetagen. Im allgemeinen treffen wir die Lehrerin an der Grundschule an und nicht als Schulleiterin, obwohl Frauen hier 68% der Stellen innehaben, die Richterinnen am Amtsgericht und nicht als Gerichtspräsidentin, die Staatsanwältin in der allgemeinen Abteilung und nicht als Behördenleiterin, die Polizistin (Anteil 23%) nicht als Polizeipräsidentin. Selbst bei hohem Frauenanteil hat die Leitung ganz überwiegend ein Mann inne.

Die Zahlen sind in den einzelnen Bundesländern leicht unterschiedlich, liegen im Schnitt aber bei einem Anteil der Frauen an Führungspositionen von ca. 25%, wobei der Begriff „Führungsposition“ weit gefasst ist. Für Nordrhein-Westfalen weist der 2. Bericht zur Umsetzung des LGG aus 2008 für die Hochschulen 18%, für die Schulen gut 51% - angesichts des hohen Frauenanteils nur ein relativ hoher Wert – für die Ministerien, Landtags- und Landesrechnungshofverwaltung 26,5% und für die übrige Verwaltung ohne Staatsanwaltschaften und Gerichte 24,5% aus. Vergleichbar der Bundesebene finden sich auf Referatsleiterstellen ca. 27% Frauen, bei den Abteilungsleitungen sind es magere 16%, erfreuliche Zuwachsraten soll es bei den Dienststellenleitungen und deren Vertretung geben (auf 35 bzw. 41%). Allerdings legt der Bericht auch offen, dass Frauen bei den Beförderungen stagnieren, ca. 40%, und nur gut 9% gegenüber 15% bei den Männern von besserer Bezahlung profitieren, unter den Teilzeitarbeitenden sind es sogar nur 6,6%.

In Brandenburg liegt der 5. Bericht zum LGG für den Zeitraum 3/04 – 8/08 vor. Neben einigen positiven Tendenzen, die mitunter auch schlicht dem Personalabbau im öffentlichen Dienst geschuldet sind, besagt er ausdrücklich, dass mit aufsteigender Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppe der Frauenanteil absinkt. In den Besoldungsgruppen A16/R2 lag er bei knapp 30% am Ende des Berichtszeitraums, in B1, B2, C3 und C4 bei nur knapp 17%, R/B 3-4 gut 20%, B5-6, R5-10 nur 6,8%. Das ist sogar noch ein Minus gegenüber 2003 mit 7,7%. Auf der Leitungsebene der Landesobergerichte mit Sitz in Brandenburg findet sich in dieser Zeit keine einzige Frau. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit hat es dort in 16 Jahren unter 10 Positionen, die inzwischen alle mindestens einmal neu besetzt worden sind, nur eine Frau gegeben.

Wo sind dann all' die begabten Frauen? Zuhause wohl kaum, denn mehr als 80% der kinderlosen Frauen sind erwerbstätig, mehr als 60% der Frauen mit Kindern auch. Dann finden wir sie wohl in der Wirtschaft, die bekanntlich für besondere Fähigkeiten besser zahlt als der öffentliche Dienst? Leider auch das ein Irrtum: Nur 2,5% aller Vorstandsmitglieder in den 200 größten Unternehmen in Deutschland – ohne Banken und Versicherungen – sind Frauen. „In Zahlen sind das 21 von 833 Vorstandsposten“, sagt Elke Holst, Autorin der neuen DIW-Studie, die den Frauenanteil in den Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland untersucht. Darunter nur eine Vorsitzende, die Chefin von Ikea. In den Vorständen der 100 größten Unternehmen unterschreitet der Frauenanteil sogar die Ein-Prozent-Marke. Frauen halten dort nur vier von 441 Sitzen, das sind 0,9%.

Bei den 50 größten Unternehmen findet sich bis vor wenigen Wochen nur ein einziges weibliches Vorstandsmitglied: Barbara Kux, die den Einkauf bei Siemens leitet. Sie war die einzige Frau im Vorstand eines Dax-30-Unternehmens bis zur Berufung von Angelika Dammann. Die frühere Unilever-Managerin leitet künftig das Personalressort im SAP-Vorstand. Sie ist damit die zweite Top-Managerin eines Dax-Konzerns. Der DAX repräsentiert mit seinen 30 Unternehmen ca. 60% des gesamten Grundkapitals inlän-

discher börsennotierter Unternehmen, über 75% des im Streubesitz befindlichen Grundkapitals sowie über 80% der Börsenumsätze in deutschen Beteiligungspapieren.

Auch im Finanzsektor stellen Frauen nicht einmal 3% der Vorstandsmitglieder – obwohl sie die Mehrheit der Beschäftigten in dieser Branche ausmachen: Bei den Banken sind nur 2,6%, d.h. 11 Frauen gegenüber 407 Männern, bei den Versicherungen nur 2,8%, ebenfalls 11 gegenüber 381 Männern im Vorstand, davon hat keine den Vorsitz inne.

In den Aufsichtsräten stagniert der Frauenanteil der Top200-Unternehmen seit Jahren bei etwa 10% (214 Frauen/2.175 Männer). Die Frauen werden allerdings überwiegend von den Arbeitnehmern gestellt, und zwar 71,6% aller weiblichen Aufsichtsräte der Top200-Unternehmen. Wird eine Frau von Anteilseignerseite entsandt, entstammt sie nicht selten der Eigentümerfamilie. In mehr als einem Viertel aller Unternehmen gibt es keine einzige Frau im Aufsichtsrat. Den ersten und einzigen Vorsitz hat vor kurzem eine Frau übernommen, Dr. Simone Bagel-Trah bei Henkel. „Die Wahl von Frau Bagel-Trah ist ein ebenso wichtiges Signal für die Wirtschaft wie die Kanzlerschaft von Frau Merkel für die Politik“, sagte Arbeitsministerin Ursula von der Leyen dem „Tagesspiegel“. Das mag zutreffen, spricht aber hinsichtlich der Realität in Sachen Gleichberechtigung Bände.

Bei den Banken sind 16,8% Frauen im Aufsichtsrat, davon haben 4 Frauen auch den Vorsitz inne, gegenüber 96 Männern. Bei den Versicherungen sind 12,4% Frauen im Aufsichtsrat, darunter eine Vorsitzende gegenüber 61 Männern. Allerdings haben auch hier 13% der Banken und 22% der Versicherungen überhaupt keine Frau im Aufsichtsrat, alles nachzulesen im Bericht des DIW.

Eine aktuelle Studie des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) kommt zu einer durchschnittlichen Repräsentanz von 25% Frauen auf Führungsebene in ca. 16.000 Betrieben, wobei der Anteil je nach Größe des Betriebs stark unterschiedlich ist: Kleinere Betriebe werden häufiger von Frauen geführt, vor allem in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gastronomie und Gesundheitswesen; bei mehr als 500 Beschäftigten sind es auch hier nur 9%, im Versicherungs- und Finanzsektor sind Frauen kaum anzutreffen. Wo es um wirtschaftliche Macht geht, sind Frauen wenig vertreten, meint auch diese Studie; die Ergebnisse seien ernüchternd.

Warum ist das immer noch so, obwohl Frauen seit mehr als 50 Jahren selbst bestimmen können, dass und wo sie arbeiten?

Natürlich fällt zuerst das Stichwort der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und die Statistik bestätigt, dass hier ein erhebliches Problem liegt. Die Frauen bekommen Kinder zu Beginn oder im Laufe der ersten Jahre ihrer Berufstätigkeit, nehmen Elternzeit, mitunter mehrfach mit kleinen oder gar keinen Erwerbszeiten zwischendrin, arbeiten Teilzeit, mitunter auch jahrelang, und verpassen so den Anschluss an den beruflichen Aufstieg. Die unterschiedlichen Erwerbsquoten im Vergleich kinderloser Frauen zu Müttern (80/60) und der hohe Frauenanteil



an der Teilzeitarbeit zeigen das deutlich. In den alten Bundesländern gibt es nur für 3% der bis Dreijährigen Betreuungsangebote, in den neuen Ländern für 37%. Entsprechend höher ist dort die Frauenerwerbsquote, was sich aber in der Besetzung von Führungspositionen kaum abbildet. Voll berufstätige Mütter sind als Alleinerziehende entweder gleich mit doppelter Arbeit belastet, oder sie tragen als Partnerin immer noch 80% der Familienarbeit zusätzlich. Das vermindert natürlich ihre Ressourcen für Karriereplanung und Durchsetzung.

So richtig und wichtig die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ist, so wenig wird die Lösung dieses Problems allein den Frauen die Chefetagen öffnen. Schon jetzt sind viele der Frauen selbst im unteren und mittleren Management kinderlos und einsetzbar wie sonst und immer schon nur die Männer. Das sehe ich auch auf der im Verhältnis zur Wirtschaft unspektakulären Ebene der Justiz: Schon im ersten Beförderungsamts haben die Kolleginnen kaum noch Kinder. Führungsaufgaben und Leitungsfunktionen werden ihnen gleichwohl nur vereinzelt übertragen.

Es muss also weitere, von der Familienplanung unabhängige Faktoren geben, die die Frauen am Aufstieg hindern.

Geschlechterstereotype und fehlende Vorbilder münden in ein gläsernes Labyrinth.

Für die Sinus-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat ein Team um den Soziologen Carsten Wippermann zunächst 500 Frauen und Männer in Führungspositionen der Privatwirtschaft befragt und anschließend sog. „Tiefeninterviews“ mit 30 Männern in Führungspositionen geführt. „Alle befragten Männer sprachen sich zunächst sehr positiv aus, aber dann fanden sie eine Vielzahl von Argumenten, was alles gegen mehr Frauen in Führungspositionen spricht, jeder auf seine Weise“, sagt Wippermann.

Drei Typen hätten sich dabei herauskristallisiert:

- Da sei zunächst der Konservative. Er habe noch nie viel von Frauen in Führungspositionen gehalten. Sie seien eine Irritation im inner circle und unerwünscht im Vorstand.
- Dann der Aufgeschlossene: Frauen müssten eigentlich viel stärker in Spitzenpositionen vertreten sein, meint er, aber

das passe nicht zu ihrer Rolle. „Weich, kommunikativ, nachhaltig denkend – das sind Eigenschaften, die nicht mit der Härte, die man für einen Führungsposten braucht, zusammenzubringen sind“, sagt Wippermann.

- Der dritte Typ betrachte die ganze Diskussion als überflüssig. „Er ist der Überzeugung, die Genderbetrachtung ist Humbug, aber es gebe einfach zu wenig Frauen, die überhaupt Spitzenjobs anstreben“ so die Auswertung der Soziologen.

Das besondere Problem liegt darin, dass immer alle drei Haltungen in den Unternehmen vertreten werden. Damit haben Frauen keine Chance: Mit einer der Auffassungen stehen sie immer im Widerspruch. Zwei amerikanische Psychologinnen, Alice Eagly und Linda Carli, sprechen dann auch von „gleichmäßiger Diskriminierung auf dem gesamten Weg vom unteren Management bis nach oben“. Jedenfalls dem Manager Typ 3 kann frau entgegenhalten: „Humbug“ ist allenfalls die damit ausgedrückte Ignoranz. Mit dem „Corporate Governance Dinner“ am 18.10.2007 in Berlin hat der djb 173 Frauen in Führungspositionen eingeladen sowie als einzigen Mann den damaligen Vorsitzenden der Deutsche Corporate Governance Kommission, Dr. Gerhard Cromme, um ihm dort in Anwesenheit der damaligen Bundesjustizministerin eine Liste mit mehr als 400 Namen von Frauen zu übergeben, die für Leitungs- und Führungsaufgaben in Betracht kommen und sich explizit dafür interessieren. Auf diese Frauen zugekommen ist die Deutsche Wirtschaft seitdem nicht.

„Auf der deutschen Führungsebene ist das traditionelle Versorgermodell so stark vertreten wie nirgends sonst in der Wirtschaft“, sagt der Soziologe Wippermann, und Frau Prof. Allmendinger (Allmendinger u.a.: 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt) macht deutlich, dass dies für das gesamte Erwerbsleben in Deutschland gilt. Das Fraueneinkommen wird nach wie vor als Ergänzungseinkommen angesehen, ein 1,5 Versorger-Modell anstelle eines echten Doppelverdienstes.

Den Geschlechterstereotypen wird zu wenig entgegen gesetzt. Frauen fehlen die weiblichen Vorbilder. Auch und gerade in hohen Führungsämtern. Die Männerdominanz macht die Frauen hier zu Außenseiterinnen und hält sie auch im Abseits: Die 10 mächtigsten Aufsichtsratsmitglieder halten zusammen 32 Aufsichtsratsmandate in 18 DAX Unternehmen. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die Einschätzung der Bundesarbeitsministerin zur Übernahme des Aufsichtsratsvorsitzes bei Henkel durch eine Frau.

Als Außenseiterinnen ist es für Frauen schwerer, in die einflussreichen „Old-Boys“-Networks“ in den Spitzengremien vorzudringen. Diese Männer kennen sich seit Jahren und Jahrzehnten, sie spielen miteinander Golf und Tennis, gehen zusammen bergsteigen und segeln – einzelne Frauen passen nicht in diese Runden. Sie schaffen es maximal, in die untere und mittlere Managementebene zu gelangen. Die wichtige Stufe unterhalb des Topmanagements bleibt ihnen verschlossen. In diese wichtige Ebene unterhalb des Vorstands rekrutieren die Könige ihre Kronprinzen, und die sind männlich. „Ein größerer Frauenanteil könnte für junge Frauen neue Vorbilder schaffen und zu einem Umdenken

führen“ (DIW). Er könnte auch das für den Aufstieg so wichtige Netzwerk bilden. Der Weg zur Karriereleiter führt über das Netz. Erst eine kritische Masse von Frauen in Führungspositionen macht weiblichen Aufstieg planbar und kalkulierbar. Bislang entscheidet hier fast nur der Zufall und das Glück der Stunde.

Was bleibt zu tun? Wo sind die Lösungen? Wie erreichen wir diese kritische Masse in allen Ebenen des Managements?

Der öffentliche Dienst mit seinen Gleichstellungsgesetzen hat selbst nur mäßigen Erfolg erzielt und seine Vorbildfunktion nur unzureichend wahrgenommen. Aber nicht einmal seine bescheidenen Erfolge bilden sich in der Privatwirtschaft ab.

Mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung hat die einflussreiche deutsche Wirtschaft 2001 in letzter Sekunde ein allgemeines Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft verhindert, auf das sich die damalige Koalition geeinigt hatte und das unter Leitung der damals zuständigen Ministerin Christine Bergmann fertig vorlag.

Freiwillige Selbstverpflichtungen sind gut und schön. Sie sind aber bislang ohne messbaren Erfolg, wie die Auswertung ergibt. Nicht einmal der Kodex für gute Unternehmensführung, der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK), sah eine Frauenförderung vor; seit Juni 2009 verlangt er immerhin, auf „Vielfalt/Diversity“ zu achten, worunter auch die Repräsentanz von Frauen fallen soll; soviel scheint Konsens zu sein. Die damalige Bundesministerin der Justiz hatte für die Kommission, die den Kodex erarbeitet und fortschreibt, keine Frau vorgesehen. Erst seit 2009 ist unter den 12 Mitgliedern eine Frau, Daniela Weber-Rey, aus der Großkanzlei Clifford Chance.

Die börsennotierten Aktiengesellschaften sind verpflichtet, eine Erklärung abzugeben, ob sie den Vorgaben des Kodex entsprechen. Obwohl dies hinsichtlich der Frauenrepräsentanz in Vorstand und Aufsichtsrat bei keiner Gesellschaft der Fall ist, wird die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG regelmäßig abgegeben. Über die Homepage der DCGK können Sie das für jede Gesellschaft nachlesen. Verbindliche Vorgaben, Berichts- und Rechtfertigungspflichten sowie Sanktionen scheinen nötig zu sein.

Mit dem Projekt: „Sag‘ mir, wo die Frauen sind – Aktionärinnen fordern ein“ macht der Deutsche Juristinnenbund (djb) diesen Missstand öffentlich. In den Hauptversammlungen fragen Aktionärinnen u.a. nach dem Status quo in Vorstand und Aufsichtsrat und danach, wie die Unternehmen gedenken, den Frauenanteil in diesen Gremien maßgeblich zu erhöhen. Das Projekt wird vom BMFSFJ gefördert und befindet sich gerade in der Hochphase. Eine vorläufige Zwischenbilanz zeigt die Tendenz: Von den Unternehmen ist wenig bis gar nichts zu erwarten. Die Resonanz aus der Wirtschaft auf das Vorhaben der Telekom, den Frauenanteil im Management auf 30% zu steigern, war entsprechend ablehnend. Als erstes Dax-30-Unternehmen führt die Deutsche Telekom eine Frauenquote ein. Bis Ende 2015 sollen 30% der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Mit den

bekanntem Argumenten, vorwiegend vom Typ 3, winkt die Wirtschaft hier insgesamt ab.

Europaweit finden sich im Schnitt nur 11% Frauen im Topmanagement. Deutschland liegt mit 13% noch hinter Litauen (15%) und Bulgarien (17%). Finnland (24%) und Schweden (27%) stehen deutlich besser da, aber das einzige wirklich positive Beispiel bildet Norwegen, wo der Anteil an Frauen in den Aufsichtsräten inzwischen bei 42% liegt. Nur in Norwegen wurden die Unternehmen bislang gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Aufsichtsräte zu 40% mit Frauen zu besetzen. „Das Beispiel Norwegen zeigt, dass wir verbindliche Regeln brauchen, um den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen“, so die DIW-Expertin Holst. „Ohne verbindliche Regelungen wird es keine Trendwende geben.“

Das sehen auch andere europäische Länder so. Frankreich will eine Frauenquote für Aufsichtsräte, die Niederlande sogar eine für die Vorstände. Belgien, Finnland, Österreich, Schweden und Spanien planen ähnliches. Und auch Indien denkt darüber nach, Frauen durch eine verbindliche Quote zu fördern.

International gehört Deutschland laut einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Grant Thornton inzwischen zu den Schlusslichtern.

Schließen wir diese ernüchternde Bestandsaufnahme so, wie wir ihren hoffnungsvollen Anfang eingeleitet haben, wieder mit Worten der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel: „Was die Gleichberechtigung betrifft, ist die Wirtschaft immer noch der geschlossenste Bereich der Gesellschaft.“ Zitat N24
Norwegen hat übrigens nach der letzten Regierungsbildung ein genderparitätisch besetztes Kabinett. Das Beispiel Norwegens und der übrige Befund für Deutschland und Europa zeigen ganz deutlich: ohne verbindliche Vorgaben wird es nicht gehen. Denn es geht um Macht, um wirtschaftliche und politische Macht, um Geld und Einfluss, und davon werden die Manager nicht freiwillig Anteile abgeben. Selbst dann nicht, wenn es wirtschaftlich vernünftiger wäre, wie die Studie von McKinsey zeigt, die darlegt, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen signifikant erfolgreicher wirtschaften. Es geht also sicher nicht nur um Geld im Sinne von Wertschöpfung und Vermögensmehrung, sondern um Macht und Einfluss, die die Männer mit Frauen nicht teilen wollen, aufgrund welcher Vorurteile und Stereotypen auch immer. Nicht einmal in aufgeklärten westlichen Gesellschaften. Auch nicht in Norwegen, jedenfalls nicht schon immer.

Auch hier führten Appelle und freiwillige Zusagen allein nicht zu spürbaren Verbesserungen bei der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. Erst ein deutlicher politischer Wille, der einen breiten demokratischen Konsens in der Gesellschaft aufnahm und umsetzte, führte gegen erhebliche Widerstände, vor allem natürlich aus der Wirtschaft, zum Erfolg. Die NorwegerInnen waren sich darüber einig, dass es einer demokratisch verfassten, fairen Gesellschaft obliegt, jedem Menschen seinen Fähigkeiten entsprechend Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Das wird man in Deutschland nicht anders sehen. Demgegenüber ist es Fakt, dass diese

Perspektive den Frauen durch die Dominanz der Männer in den Führungspositionen der Wirtschaft verstellt bleibt. Was hier noch fehlt, ist der klare politische Wille, diesem Zustand gleichermaßen effektiv abzuwehren. Diesen politischen Willen gilt es zu stärken, auch und gerade durch entschlossenes und solidarisches Handeln.

Frauen haben politisch, gesellschaftlich und auch wirtschaftlich erhebliche Macht: Sie treffen 70% aller Kaufentscheidungen. Warum dabei nicht genderrelevante Fakten berücksichtigen? Mit Blick auf die zahlreichen Veröffentlichungen und allgemein zugängliche Informationen könnten Frauen zunehmend auch unter diesem Aspekt entscheiden, welches Auto sie fahren, wo sie sich versichern und ihr Geld anlegen, mit welchem Anbieter sie in Urlaub fahren und bei wem sie ihre Zahncreme kaufen. Frauen organisieren sich und nehmen gesellschaftlich in vielfältiger Weise Einfluss. Der djb ist eine dafür geeignete Plattform, die die Juristinnen aktuell mit der Hauptversammlungsaktion nutzen. Die dort gestellten Fragen machen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Privatwirtschaft und deren fehlende Konzepte zur Veränderung öffentlich, sie zwingen zum Bericht, zur Rechtfertigung und lenken den Blick auf die Überlegung wirksamer Abhilfemechanismen. Der Verein FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte – und die Arbeitsgemeinschaft der Anwältinnen im Deutschen Anwaltverein (DAV) stehen hier an unserer Seite. Zahlreiche weitere Verbände und Politikerinnen aller Parteien fordern inzwischen laut und stark die tatsächliche Umsetzung dessen ein, was die Verfassung den Frauen seit mehr als 60 Jahren garantiert, und wofür sie viele Jahrhunderte gekämpft haben. „Sie ahnen ja nicht, wie viele Verbände es gibt, die derzeit politischen Druck auf die Bundesregierung ausüben“, zitiert die FAZ unter dem Titel „Frauenquote notfalls per Gesetz“ in ihrer Ausgabe vom 28.4.2010 einen Ministerialrat aus dem Justizministerium. Doch, ich ahne es und ich weiß es, ich bin froh darüber und ich möchte Sie ermutigen, diesen Druck aufrechtzuerhalten und zu verstärken, denn ich bin sicher: Die Zeit ist reif für wirksame Maßnahmen zur Sicherstellung der gerechten und fairen Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben.

In den nächsten Wochen soll es zwar zu einer Ergänzung und Konkretisierung des Deutschen „Corporate Governance Kodex“ zum Thema Geschlechterrepräsentanz in den Aufsichtsräten kommen. Möglicherweise wird es auch die eine oder andere Aktiengesellschaft geben, die sich in der Tendenz der Telekom anschließt oder jedenfalls einzelne Frauen auf herausgehobene Positionen beruft, um ihren guten Willen zu zeigen. Nach meiner Überzeugung werden diese und ähnliche Maßnahmen aber nicht einmal mittelfristig zu sichtbaren und schon gar nicht nachhaltigen Veränderungen führen, da die Erfahrung nicht nur in Deutschland, sondern in Europa und insbesondere auch in Norwegen gezeigt hat, dass freiwillige Selbstverpflichtungen sowie Appelle an demokratische Fairness ins Leere gehen, jedenfalls nicht geeignet sind, innerhalb überschaubarer Zeiträume messbare Fortschritte zu erzielen: Zwei Monate vor Einbringung des Gesetzentwurfes, im April 2003, waren in den norwegischen Aufsichtsräten der allgemeinen Aktiengesellschaften genau 7% Frauen. Zum Stichtag 1.7.2005 waren es nur 15,5%, obwohl die Unter-

nehmen mit einer freiwilligen Erreichung der Zielquote bis dahin das Inkrafttreten des Gesetzes hätten verhindern können. Dem waren aber nur 13% der Unternehmen nachgekommen. Das Gesetz trat zum 1.1.2006 in Kraft. Zum 1.7.2008 erfüllten 96% der Unternehmen die Zielvorgabe.

Für mich ist die Antwort klar: Ja, die Zielquote ist eine Chance, und ich denke, es ist die einzige.

Selbstverständlich bedauere ich, dass hier nicht einfach der demokratische Konsens zur gerechten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben geführt hat oder führen wird, aber wenn es denn so ist, müssen eben gesetzliche Regelungen sein. Als Juristin habe ich damit kein Problem, sofern die Gesetze gut formuliert und wirksam sind. Dann genügt es, wenn das gewünschte Ergebnis eintritt, ob nun aus Überzeugung der Verantwortlichen oder aus Sorge vor Sanktion. Das funktioniert in anderen Bereichen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, ich erwähne nur den Straßenverkehr, nicht anders.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit diesem Wortlaut des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz zitiere ich gleichzeitig Dr. Elisabeth Selbert, die Mutter unseres Gleichberechtigungsentwurfes und natürlich Mitglied im djb, die dazu später gesagt hat:

„Ich hatte gesiegt, und ich weiß nicht, ob ich Ihnen das Gefühl beschreiben kann, das ich in diesem Augenblick gehabt habe. Ich hatte einen Zipfel der Macht in meiner Hand gehabt und den habe ich ausgenützt, in aller Tiefe, in aller Weite, die mir rhetorisch zur Verfügung stand. Es war die Sternstunde meines Lebens, als die Gleichberechtigung der Frau damit zur Annahme kam.“

Lassen Sie uns weiter kämpfen für die Umsetzung dieser Errungenschaft. Die Zeit ist reif für eine neue Sternstunde.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die Diskussion.

Forum 3
Daniela Scheurlen

audit berufundfamilie: Netzwerke zur familienbewussten Personalpolitik



Das audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument zur kontinuierlichen Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch betriebspezifische Verbesserungen aufgezeigt und realisierbare Ziele vereinbart werden. Das von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelte Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH vergeben. Die Schirmherrschaft haben die Bundesministerien für Wirtschaft und Soziales sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übernommen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen, das audit berufundfamilie zu nutzen und unterstützen dessen Weiterentwicklung.

Das audit ist kein einmaliger „Selbsttest“, sondern ein Prozess zur nachhaltigen Optimierung einer familienfreundlichen Gesamtstrategie, in der Unternehmensinteressen und MitarbeiterInnenbelange in eine tragfähige Balance gebracht werden. Das audit ist in allen Branchen und Betriebsgrößen, in Industrie und Gewerbe, in privatwirtschaftlichen Unternehmen und öffentlichen Institutionen einsetzbar, erfasst den Status quo der bereits vorhandenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermittelt systematisch das passgenaue Entwicklungspotential der Betriebe. Im Rahmen der Auditierung werden konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet, deren Umsetzung jährlich von der berufundfamilie gGmbH überprüft wird und die Voraussetzung einer Re-Auditierung bildet, in der nach drei Jahren weiterführende Ziele vereinbart und das Zertifikat, das Qualitätssiegel des audit, bestätigt wird. Es geht nicht darum, möglichst viele Maßnahmen zu finden, sondern die passenden Maßnahmen kreativ und förderlich zu einer Gesamtstrategie zu verknüpfen.

Mehr als 800 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, kleine und mittlere Betriebe sowie Verbände und Organisationen und Top-Unternehmen sind bisher auditiert. Auditierete Unternehmen und Institutionen profitieren vom gesammelten Wissen der berufundfamilie gGmbH, neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFB) an der Universität Münster, die in nutzbaren und zugänglichen Datenbanken zusammen gefasst sind sowie den Erkenntnissen aus der Beratungspraxis der Auditorinnen und Auditoren.

Nutzen des audit berufundfamilie

Als Ergebnis des audit berufundfamilie verfügt ein Unternehmen, eine Institution oder Hochschule über

- eine differenzierte Analyse des Entwicklungspotenzials,
- Impulse für spezifische Handlungsstrategien,
- einen systematischen und gewichteten Maßnahmenkatalog,
- konkrete Ansätze für die verbesserte Personal- und Organisationsentwicklung,
- erhöhte Kompetenzen der Führungskräfte,
- eine gezielte Weiterentwicklung des Unternehmensleitbildes.

Handlungsfelder des audit berufundfamilie

Familienbewusste Personalpolitik wird als kontinuierlicher Prozess verstanden. Sie muss sich konsequent an den Rahmenbedingungen des Unternehmens und den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren, die einem steten Wandel unterliegen. Jeder Arbeitgeber ist anders. Um die individuellen Ziele und Maßnahmen passgenau zu entwickeln, gliedert sich das audit berufundfamilie in acht Handlungsfelder auf, die die klassischen Bereiche der Personalpolitik abdecken.

- **Arbeitszeit:**
Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Beschäftigte können Umfang und Lage der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.
Maßnahmenbeispiele: Servicezeiten, lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Kinderbonuszeit, Sabbaticals
- **Arbeitsorganisation:**
Eine familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzmöglichkeiten und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten. Die Balance von Beruf und Familie wird durch eine flexible Gestaltung von Arbeitsaufträgen, durch multifunktionalen Personaleinsatz und Mitarbeiterbeteiligung erleichtert.
Maßnahmenbeispiele: Teamarbeit, Qualitätszirkel, Vertretungsregelungen, Überprüfung von Arbeitsabläufen
- **Arbeitsort:**
Neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen den Unternehmen Zeit- und Kosteneinsparungen. Den Beschäftigten eröffnen sie flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.
Maßnahmenbeispiele: alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit, Umzugsservice, Jobticket

- **Informations- und Kommunikationspolitik:**
Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen im Unternehmen und sorgt nach außen nachhaltig für eine Imageverbesserung.
Maßnahmenbeispiele: Berichte in der Betriebszeitung, Kontaktperson zum Thema, Informationen in Freistellungszeiten, Familientag
 - **Führungskompetenz:**
Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ihr familienbewusstes Verhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.
Maßnahmenbeispiele: Beurteilungsgrundsätze, Coaching, Führungsleitbild, Führung in Teilzeit
 - **Personalentwicklung:**
Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Die Berücksichtigung der familiären Situation bei Einstellung und weiterer Planung der Laufbahn hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftssichernde Kompetenzen zu erhalten.
Maßnahmenbeispiele: Personalentwicklungsplan, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm, Unterstützung aktiver Vaterschaft, Weiterbildung mit Kinderbetreuung
 - **Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen:**
Beschäftigte mit Familie können auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden. Individuelle Angebote tragen unmittelbar zu einer bedarfsgerechten Familienförderung bei.
Maßnahmenbeispiele: Darlehen, Haushaltsservice, Anrechnung von Erziehungszeiten, Personalkauf
 - **Service für Familien:**
Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen. Es gilt, die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens mit den lokalen Dienstleistungsangeboten abzugleichen, um so familiär bedingte Fehlzeiten zu senken.
Maßnahmenbeispiele: Servicestellen für Familien, Ausbau der Regel- und Ferienbetreuung, Belegplätze im Altenheim
- Das durch das audit entstandene Kompetenz-Netzwerk**
Mehrmals jährlich lädt die audit-Akademie die auditierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen zu Netzwerktreffen mit Fachreferentinnen und Workshops ein. Somit erhalten diese die Möglichkeit, sich fachlich zu informieren, auszutauschen und miteinander zu vernetzen. Dadurch wird die Umsetzung der Ziele im Rahmen der familienbewussten Personalpolitik erleichtert und beschleunigt. Darüber hinaus bietet die audit-Akademie allen an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessierten Arbeitgebern, unabhängig von einer Zertifizierung, Fortbildungsveranstaltungen an, zertifizierte Arbeitgeber profitieren von Vergünstigungen.

www.beruf-und-familie.de

Die Internetplattform informiert alle an dem Thema Interessierten ausführlich über Maßnahmen, verweist auf best practice Beispiele auditierter Unternehmen und stellt vielfältige Literatur, wie z.B. Praxisleitfäden zur Verfügung.

Erfolgsfaktoren des audit berufundfamilie

- Etablierung einer familienbewussten Personalpolitik und Unternehmenskultur
- passgenaue Angebote
- nachhaltiger Prozess
- die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind berücksichtigt
- betriebswirtschaftlich sinnvoll
- Netzwerk auditierter Unternehmen
- Verknüpfung mit regionalen /kommunalen Angeboten

Die Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg

Die Initiative familienbewusste Personalpolitik bildete sich 2003 in Vorbereitung des in Nürnberg geplanten Symposiums: „Effizienz steigern Potentiale fördern“. Im Fokus steht der betriebswirtschaftliche Nutzen von familienfreundlichen Maßnahmen. Die IHK Nürnberg, vertreten durch eine Geschäftsführerin, das Bündnis für Familie der Stadt Nürnberg, vertreten durch den Leiter des Handlungsfeldes Familie und Arbeitswelt, die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Unternehmensberatung Susanne Bohn, Leadership Competence, vertreten durch die Geschäftsführerin, hatten bis dahin unabhängig voneinander Veranstaltungen zum Thema „familienbewusste Personalpolitik“ angeboten und organisiert, wodurch auf eine große, jetzt gemeinsame Datenbank zugegriffen werden konnte. Die Zusammensetzung der Initiative hat sich bis heute nicht verändert und die Aufgaben werden auf alle vier Partner verteilt: Einladung Interessierter, Ansprache und Koordination der Unternehmen und ReferentInnen, Moderation der Veranstaltungen, Pflege der Datenbank und der Homepage. Dieses ist einer der wichtigen Erfolgsfaktoren der Initiative.

Veranstaltungs-Highlights der Initiative

Das Symposium, an dem mehr als 100 UnternehmensvertreterInnen teilnahmen, gliederte sich in drei Teile – ein Erfolgsrezept für weitere Veranstaltungen, die bis heute folgten:

- das audit berufundfamilie wird als Instrument zur Förderung der Nachhaltigkeit familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen vorgestellt.
- die damalige Bundesministerin Renate Schmidt spricht mit VertreterInnen aus Wirtschaft und Politik über familienbewusste Personalpolitik.
- Unternehmen der Region präsentieren ihre firmeninternen Angebote, Familienleben und Beruf in Einklang zu bringen.

Jedes Jahr findet ein Highlight statt:

- Wettbewerb „familienfreundliches Unternehmen“, Verleihung der Urkunden an 15 Unternehmen aus der Region durch den Oberbürgermeister und den IHK Ehrenpräsidenten

- „Ziele der Initiative familienbewusste Personalpolitik“ in der Region und Kooperation der regionalen PartnerInnen für familienbewusste Personalpolitik mit der ehemaligen bayrischen Staatsministerin Christa Stewens
- Eröffnung der Kindertagesstätte „MIKRO“ mit Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen
- Symposium „Die Sandwichgeneration im Spannungsfeld von Familie und Beruf – Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft“ mit Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums, Berlin
- Die Auftaktveranstaltung: Von der Europäischen Metropolregion zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion Deutschlands, unterstützt von der Bertelsmann Stiftung und dem Bundesfamilienministerium

Allen Highlights gemeinsam sind namhafte RednerInnen mit hohem Wirkungsgrad, die gewonnen werden können und UnternehmensvertreterInnen regionaler Unternehmen, die sich für Podiumsdiskussionen zur Verfügung stellen. Darüber hinaus ist genügend Raum zum Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen vorgesehen und ein Ausstellungsthema, welches von Firmen der Region rege genutzt wird. Ein Magnet für alle an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Interessierten und eine geeignete Plattform für best practices.

Regelmäßige Veranstaltungen in der Region:

- Das Interesse an dem ersten Symposium war so groß, dass darauf folgend die erste Veranstaltung in den Räumen eines Unternehmens angeboten und auch wahrgenommen wurde. Ein zweiter Veranstaltungstyp, halbtägig, ist so entstanden:
- wechselnde Unternehmen und Einrichtungen sind GastgeberInnen der regelmäßige Veranstaltungen, stellen Räumlichkeiten und Pausen-Verköstigung zur Verfügung
 - gestalten den ersten Teil, stellen ihre Unternehmen und ihre familienbewusste Personalpolitik mit Schwerpunkten wie
 - „Damit die Familie nicht auf der Strecke bleibt“
 - Work-Life-Balance und Frauenförderung nach amerikanischem Modell
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ...
 - Familienbewusstsein in einem familiengeführten Unternehmen
 - Familienfreundlichkeit motiviert und bringt unternehmerischen Erfolg
 - Praktiziertes Familienbewusstsein
 - Gelebte Familienkultur

Der 2. Teil der Veranstaltung, nach einer für den Erfahrungsaustausch und das Netzwerken genügend langen Pause, wird von den Interessen der Teilnehmenden gesteuert und von der Initiative organisiert.

Daneben werden Themen von allgemeiner Bedeutung bearbeitet, wie

- Praktische Erfahrungen mit dem Audit berufundfamilie®
- Betrieblich organisierte Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten
- „Wiedereinstieg nach der Familienpause leicht gemacht“, erste Ergebnisse einer Befragung.



- Gender Mainstreaming in Unternehmen – wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen gelingen kann
- Betriebliche Sozialberatung – Möglichkeit für kleine und mittlere Unternehmen
- Der Aufbau einer Betriebskinderbetreuung in einem mittelständischen Familienbetrieb – vorgestellt am Beispiel
- „Die Betreuungssituation für Kinder und Jugendliche in der Stadt – geplante Maßnahmen und Möglichkeiten für ein Engagement seitens der Wirtschaft“
- Synergieeffekte durch Vernetzung um nur eine kleine Auswahl zu nennen

Die sich selbst steuernden Arbeitsgruppen, besetzt mit UnternehmensvertreterInnen, präsentieren in diesem Rahmen ihre Ergebnisse: zu den Themen „Eldercare“, „Ferienbetreuung“, „Väter im Betrieb“, „Beschäftigte mit Schulkindern“.

In Kleingruppen tauschen Teilnehmende ihre Erfahrungen zur Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen aus oder es wird ein „Markt der Möglichkeiten“ zu Themen wie „Kinderbetreuung in Nürnberg – Dienstleister und Institutionen stellen sich vor“ oder „hilfreiche Angebote für Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern“ aufgebaut oder ein Thema als Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus regionalen Unternehmen moderiert.

Ca. 130 Unternehmen mit 300 AnsprechpartnerInnen beteiligen sich an den Aktivitäten. Im gegenseitigen Austausch und in der Zusammenarbeit werden Synergieeffekte genutzt, die einzelnen Unternehmen einfacher und schneller die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen ermöglichen.

Vision, Ziele, Maßnahmen:

Parallel zu den ersten Veranstaltungen arbeitete die Initiative in Arbeitsgruppen mit Unterstützung von UnternehmensvertreterInnen an den Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region und formulierte Visionen: Unsere Metropolregion Nürnberg ist die erste Adresse für Familien in Deutschland. Unsere Initiative leistet hierzu aktiv einen Beitrag. Gemeinsames Ziel ist es: Unternehmen für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewinnen

und ihnen den damit verbundenen betriebswirtschaftlichen Nutzen zu vermitteln.

Im gegenseitigen Austausch und in der Zusammenarbeit werden Synergieeffekte genutzt, die einzelnen Unternehmen einfacher und schneller die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen ermöglichen. Ziele auf Ebene der Metropolregion und der Kommunen: Metropolregion und Kommunen unterstützen die Unternehmen in ihrer Initiative. Sie schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen und vertreten die Unternehmensinteressen gegenüber der Landes- und Bundesebene.

Ziele auf Unternehmensebene (angelehnt an den Handlungsfeldern des audits berufundfamilie)

- Arbeitszeit: Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle anbieten
- Arbeitsorganisation: Arbeitsabläufe definieren, die auf Interessen der Familien Rücksicht nehmen
- Arbeitsort: Arbeitsort flexibel wählen können
- Führungskompetenz: Familienbewusste Führung leben
- Informations- und Kommunikationspolitik: Nachhaltig in den Betrieben und in der Öffentlichkeit zum Thema familienbewusste Personalpolitik informieren
- Personalentwicklung: Familiengerechte Personalentwicklung fördern, um Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung und der Karriereplanung zu gewährleisten
- Service für Familien: Ausbau bedarfsgerechter Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Kommunikation und Information:

Die Kommunikationsmittel der Initiative sind die Internetseite www.familienbewusste-personalpolitik.de und ein elektronischer Newsletter. Sie wird von der IHK Nürnberg für Mittelfranken gehostet, die Gesamtbetreuung für Website und Newsletter hat Susanne Bohn, Leadership Competence. Mit den Menüpunkten Best Practices, Dienstleistungen, Veranstaltungen – aktuelle und vergangene mit Veranstaltungsprotokollen und Ergebnisberichten zum Downloaden – und Aktuelles stellt die Initiative alles Wichtige und Wissenswerte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung und bietet die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Thema zu beschäftigen und informiert zu sein. Links zu anderen Bündnissen und Organisationen, die sich ebenfalls mit dem Thema der Vereinbarkeit beschäftigen, runden die Informationsmöglichkeiten ab.

Neben den familienfreundlichen Unternehmen aus der Region können sich auch überregionale Unternehmen, die bereits familienbewusste Personalpolitik zur Unternehmenskultur erhoben haben und als Vorbild und AnsprechpartnerInnen für andere zur Verfügung stehen, kostenlos präsentieren.

Mit dem regelmäßig erscheinenden Newsletter berichtet die Initiative über Aktuelles zum Thema familienbewusste Personalpolitik in Politik, Wirtschaft und in der Region.

Erfolgsfaktoren der Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion:

- Zusammenschluss von IHK Nürnberg, Bündnis für Familie der Stadt Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit und Unternehmensberatung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit Bündelung des gesamten Know-hows,

aber auch der Kontakte zu Unternehmen und PolitikerInnen

- Veranstaltungen, die auf den Interessen und Bedürfnissen der Unternehmen basieren
- Kooperation und Knowledge Sharing der beteiligten Unternehmen und Institutionen
- eine aktuelle und informative Internetseite

Immer mehr Unternehmen nutzen die Initiative zum Austausch von Erfahrungen und zur gegenseitigen Unterstützung und sichern sich dadurch einen hohen Informationsstand. Unternehmen, die sich zudem noch das Zertifikat der berufundfamilie gGmbH erwerben, sorgen für Nachhaltigkeit und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in ihren Unternehmen, der durch die Zielvereinbarung gesichert ist. Die bestehende Vernetzung regionaler Unternehmen ist beispielhaft und führt zu einer Bereicherung für die Metropolregion Nürnberg als ein Wirtschaftsstandort, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernst nimmt.

Weitere Informationen unter

- berufundfamilie gemeinnützige GmbH (Hg.). www.beruf-und-familie.de
- Stadt Nürnberg (Hg.). „Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“. www.familienbewusste-personalpolitik.de

Forum 4

Dr. Phil. Marianne Dierks

Karrierefrauen: Das bisschen Haushalt macht sich von allein

... oder der Job geht immer vor?!



Die Vollzeitwerbstätigkeit nach der Beendigung der Ausbildung bis zur Verberentung ist für beide Geschlechter heute nicht nur die vorherrschende gesellschaftliche Leitkultur, sondern auch aus ökonomischen Gründen als Armutsprävention sinnvoll und geboten. Nach der Novellierung des Unterhaltsrechts und einer Scheidungsquote von über 30% aller Ehen allemal.

Die Frage ist jetzt: Was bedeutet diese Tatsache für die familiäre Fürsorgearbeit?

Dazu möchte ich zunächst im Rahmen eines Vortrages Impulse geben und anschließend mit Ihnen drüber nachdenken und diskutieren.

Der Vortrag gliedert sich in zwei Teile:

- Zunächst werde ich kurz auf die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum „Umfang und Wert der familialen Arbeit“ eingehen.
- Und Ihnen in einem zweiten Schritt die Ergebnisse meiner Studie zum Thema: „Karriere! Kinder, Küche?“ vorstellen. In dieser Studie habe ich Karrierefrauen interviewt, um herauszuarbeiten, welche Phänomene sich durch die erfolgreiche Erwerbstätigkeit der Mütter in allen familienzyklischen Phasen für die Verrichtung der reproduktiven Arbeit (familialen Fürsorgearbeit) ergeben.

Umfang und Wert der familialen Arbeit

Jede Gesellschaft steht vor der Frage, wie sie die kindbezogenen Alltagsarbeiten für die nachfolgende Generation und die Versorgung und Betreuung von kranken und alten Menschen gewährleistet und wie diese Arbeit biografisch im Leben der einzelnen Individuen verortet werden kann.

Nach der „Revolution der vielen kleinen Schritte“⁹ bezüglich des Geschlechterverhältnisses nähern sich weibliche und männliche Lebensverläufe in der BRD kontinuierlich an.¹⁰ Zumindest gibt es zunehmend eine gemeinsame Leitkultur, die die ununterbrochene Vollzeit-Erwerbsarbeit von Frauen und Männern präferiert¹¹ und eine gesellschaftliche Entwicklung, die diese ohne ein (Alters-) Armutsrisiko für beide Geschlechter ökonomisch notwendig macht. Diese Prioritätensetzung beider Geschlechter (und damit aller Erwachsenen) führt zu einer „Dominanz der Erwerbsarbeit“,¹² die die familiäre Arbeit und damit auch die Versorgung und Begleitung von Kindern und alten Menschen gesellschaftlich an den Rand drängt.

Der Verzicht auf Kinder, die Ein-Kind-Familien aber auch die zunehmende Proletarisierung dieser Tätigkeiten in den finanziell eher abgesicherten Bevölkerungsgruppen können auch als Versuche interpretiert werden, diese reproduktive Arbeit im eigenen Leben zu begrenzen.

Mit der mangelnden Sichtbarkeit dieser familiären Arbeit, ihrer Geringschätzung und Entwertung korrespondiert ihre unzureichende eindeutige begriffliche Fassung. Weder im wissenschaftlichen Diskurs noch umgangssprachlich konnte sich bis heute eine einheitliche Definition durchsetzen. Der Begriff Hausarbeit eignet sich wegen seiner begrifflichen Engführung auf die eigentliche materielle Hausarbeit nicht. Im sozialwissenschaftlichen Diskurs etablieren sich zunehmend die Begriffe „Fürsorgearbeit“ und „Reproduktionsarbeit“. In Ermangelung zutreffenderer oder „eingängigerer“ Begriffe verwende ich diese beiden Wörter synonym.

Die Frauenbewegung hatte ab den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts in einer Fülle von Veröffentlichungen die reproduktiven Aufgaben nicht nur als ARBEIT entlarvt und ihre Bedeutung für Wirtschaft, Staat und Gesamtgesellschaft aufgezeigt,¹³ sondern auch die spezifische Logik in Komplementarität und Abgrenzung zur Berufsarbeit herauskristallisiert. Darüber hinaus wurde die Ungleichbe-

9 Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. *Soziale Welt*, 34, 3, S. 307 – 340

10 Vgl. hierzu z.B.: Berger, Peter A. & Sopp, Peter (1992): *Bewegte Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern*. *Zeitschrift für Soziologie*, 21, S. 166 –

11 Vgl. hierzu z.B.: *Nachricht in der 20.00 Uhr Tagesschau vom 3.3.2010, in der Barroso fünf europäische Zukunftsziele verkündet. Ziel Nr.1: Vollzeit-Erwerbstätigkeit von 75% aller 20- bis 65-jährigen Europäer und Europäerinnen.*

12 Oechsle, Mechthild (2002): *Keine Zeit – (k)ein deutsches Problem? In: Hochschild, Arlie (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich, S. XIII*

13 Vgl. z.B. Behning, Ute (Hg.): *Das Private ist ökonomisch. Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien- und Haushaltsdienstleistungen*. Berlin: Edition Sigma. Bock, Gisela & Duden, Barbara (1977): a. a. O. Kontos, Silvia; Walsler, Karin (1979): a. a. O. Sachse, Carola (2002): *Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939 – 1994*. Göttingen: Wallstein

Ravaioli, Carla (1987): *Die beiden Seiten des Lebens. Von der Zeitnot zur Zeitsouveränität*. Hamburg: VSA

handlung zwischen Haus- und Erwerbsarbeit und damit die Minderbewertung und Diskriminierung der von Frauen verrichteten Reproduktionsarbeit herausgearbeitet. Im Wesentlichen wurden die folgenden Diskriminierungsmechanismen aufgedeckt:

- die mangelnde Bezahlung dieser Arbeit (bis hin zur fehlenden Rentenversicherung)¹⁴
- vielfältige Benachteiligungen von Müttern, Haus- und Familienfrauen auf dem Arbeitsmarkt¹⁵
- die Wahrnehmung dieser Aufgaben als „Nichtarbeit“
- mangelnde gesellschaftliche Anerkennung und geringes soziales Prestige¹⁶
- das Abdrängen der Hausarbeit ins gesellschaftspolitische Abseits („Arbeit im Verborgenen“)¹⁷ und ihr Einschließen in die Privatsphäre, die Unsichtbarkeit der Hausarbeit
- die mangelnden Möglichkeiten einer Qualifizierung für diese Tätigkeit¹⁸

Die Benachteiligung und Entwertung drücken sich heute aber auch in einer generellen „strukturellen Rücksichtslosigkeit“¹⁹ der Gesellschaft gegenüber Eltern mit Kindern und einer durchgängig fehlenden Berücksichtigung der Bedürfnisse von Müttern bzw. Eltern bei gesellschaftlichen Entscheidungen aus, so dass Uta Meier von

14 Vgl. z.B. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.)(1997): *Stiegler, Barbara, Das 654-Milliarden-Paket*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 17 ff.

15 *Die vielfältigen Benachteiligungen von Frauen auf die Berufschancen, den Erwerbsverlauf, die Erwerbseinkommensentwicklung bei Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechung sind hervorragend untersucht. Vgl. hierzu z.B. den Überblick von Höpflinger, François; Charles, Maria; Debrunner, Annelies (1991): Familienleben und Berufsarbeit. Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche. Zürich: Seismo. Mayer, Karl Ulrich; Allmendinger, Jutta; Huinink, Johannes (Hg.)(1991): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a. M. et al.: Campus*

16 Pross, Helge (1975): *Die Wirklichkeit der Hausfrau. Die erste repräsentative Untersuchung über nicht erwerbstätige Ehefrauen*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt. Hungerbühler, Ruth (1988): *unsichtbar – unschätzbar. Haus und Familienarbeit am Beispiel der Schweiz*. CH Grösch: Verlag Rüegger. Ochel, Anke (1989): *Hausfrauenarbeit. Eine qualitative Studie über Alltagsbelastungen und Bewältigungsstrategien von Hausfrauen*. München: Profil. Arn, Christof (1997/3): *HausArbeitsPolitik. Leistungen, Probleme und Modelle der Haus- und Familienarbeit*. CH KÖniz: Edition Soziothek

17 Vgl. z.B. Kontos, Silvia; Walsler, Karin (1979): a. a. O. Hungerbühler, Ruth (1988): a. a. O. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.)(1997): a. a. O. Arn, Christof (1997/3): a. a. O.

18 Vgl. z.B. Ketttschau, Irmhild; Methfessel, Barbara; Piorkowsky, Michael-Burkhard (Hg.)(2000): *Familie 2000. Bildung für Familien und Haushalte zwischen Alltagskompetenz und Professionalität. Europäische Perspektiven. Dokumentation der dritten europäischen Fachtagung*, 26. – 28. 9.1999. Baltmannsweiler: Schneider, Hohengehren. Schweitzer, Rosemarie von (2001): *Hauswirtschaftliche Analphabeten in der Wissensgesellschaft*. In: *fundus*, 4, S. 32 – 34. Schweitzer, Rosemarie von (2001): *Hauswirtschaft – ein Berufsfeld im Aufbruch. Der Welttag der Hauswirtschaft und die Notwendigkeit von internationaler Bildung für das Alltagsleben*. Vortrag am 21. März 2001 im Universitätsclub Bonn.

19 Bundesministerium für Familie und Senioren (1994): a. a. O., S. 21

einer „allgemeinen Alltagsvergessenheit“²⁰ in der Bundesrepublik spricht.²¹ An dieser Tendenz haben ganz offenbar auch die in jüngster Vergangenheit zu registrierenden Impulse aus Politik und Gesellschaft nichts verändert. In der jüngsten Brigitte-Studie von Dezember 2009 kommen die Befragten zu dem Ergebnis: „dass die Kinderfreundlichkeit in den letzten beiden Jahren (d.h. von 2007 bis 2009 Anm. M.D.) großen Schaden erlitten hat. Auffallend stark sind die Eltern größerer Kinder frustriert: Fast ein Drittel der Mütter und über die Hälfte der Väter hat offensichtlich sehr schlechte Erfahrungen gemacht. Es gibt nur einen Lichtblick, und der kommt von jungen Vätern mit kleinen Kindern. Allem Anschein nach wird ihnen etwas mehr Sympathie entgegengebracht, ... (aber) die Hälfte der Mütter mit einem etwas größeren Kind (2 – 6 Jahre M.D.) ... meint, dass die beiden Bereiche (Beruf und Familie M.D.) in den letzten Jahren noch schwerer in Einklang zu bringen waren.“²²

1994 wurde im 5. Familienbericht erstmals versucht, die vor allem von Frauen erbrachte Leistung zusammenfassend mit dem Begriff „Humanvermögen“²³ und die durch die Erziehungsarbeit erworbenen Kompetenzen als „soziale Daseinskompetenz“ zu bezeichnen.²⁴ ²⁵ Dabei wird unter dem Begriff „Humanvermögen“ zweierlei verstanden, nämlich die Gesamtkompetenzen aller Mitglieder einer Gesellschaft und die Handlungspotentiale des einzelnen Individuums.

Im Familienbericht heißt es dazu: „D. h. all das, was ihn (den Menschen Anm. M.D.) befähigt, sich in unserer komplexen Welt zu bewegen und sie zu akzeptieren. In diesem

20 Meier, Uta (2002): *Auslaufmodell oder Refugium? Familie im Wandel – Plädoyer für eine stärkere Alltagsorientierung*. In: *Frauenrat 2/2002*, S. 7

21 Beispielhaft stellen Beik & Spitzner (1995) in ihrer Studie zur Verkehrsplanung dieses Vergessen und Negieren der reproduktiven Arbeit bzw. ihre mangelnde Berücksichtigung bei der Gestaltung der Infrastruktur dar. Vgl.: Beik, Ute & Spitzner, Meike (1995): *Reproduktionsarbeitsmobilität. Theoretische und empirische Erfassung, Dynamik ihrer Entwicklung und Analyse ökologischer Dimensionen und Rahmenbedingungen für Handlungsstrategien*. Endbericht zum Teilprojekt 5. „Entwicklungen der Arbeits- und Freizeitmobilität.“ Wuppertal-Institut für Klim, Umwelt, Energie GmbH

22 Allmendinger, Jutta (2009): a.a.O. S. 55

23 Diese Wortkonstruktion wurde 2004 zum Unwort des Jahres ernannt.

24 Bundesministerium für Familie und Senioren (1994): *Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland. Zukunft des Humanvermögens*. Fünfter Familienbericht. Bundestagsdrucksache 12/7560, Bonn, S. 28

25 Dazu heißt es: „Die Anforderungen, die die moderne Gesellschaft an das Wissen, an die Verlässlichkeit, an die Effizienz und Kreativität des Handelns ihrer Menschen stellt, sind in erster Linie Ansprüche an die Qualität und Erhaltung des Humanvermögens in den Familien. Die Bildung von Humanvermögen umfasst vor allem die Vermittlung der Befähigung zur Bewältigung des Alltagslebens, das heißt: den Aufbau von Handlungsorientierungen und Werthaltungen in der Welt zwischenmenschlicher Beziehungen. Gefordert ist sowohl der Aufbau sozialer Daseinskompetenz (Vitalvermögen) als auch die Vermittlung von Befähigungen zur Lösung qualifizierter gesellschaftlicher Aufgaben in einer arbeitsteiligen Wirtschaftsgesellschaft (Arbeitsvermögen im weiten Sinne).“ Ebenda, S. 28

Zusammenhang spielt auch die Fähigkeit zum Eingehen verlässlicher Bindungen und damit die Möglichkeit, Familie leben zu können, eine zentrale Rolle. Schließlich verknüpfen sich in der Familie die Lebenspotentiale aller Gesellschaftsmitglieder. Die Familie ist der bevorzugte Ort der Entstehung und Erhaltung von Humanvermögen.“²⁶

Um Bedeutung, Nützlichkeit und Wert der reproduktiven Arbeit für das familiale/gemeinschaftliche System zu erfassen, ist es notwendig, die ganzheitliche Dimension der Tätigkeit im Blick zu behalten. Erläuternd schreibt Rosemarie von Schweitzer (1990): „Niemand käme auf die Idee, die Leistungen eines Managers nach seinen Zeiten für Telefonieren, Diktieren, Lesen, Korrigieren zu bestimmen, obwohl ein Manager nichts anderes als diese „Produktionstechniken“ anwendet. Er wird nicht nach technischen Aktivitäten, sondern nach seiner Führungsaufgabe und nach seinen Verantwortungsbereichen bewertet. Die „familiale Zeit“ ist somit für diejenigen, die für das Haushalts- und Familiensystem die Verantwortung tragen, eine Managementleistung und eben nicht eine Addition von Produktionsaktivitäten.“²⁷

- D.h. Ziel und Funktion reproduktiver Arbeit besteht darin, einen kontinuierlichen, ökonomischen, hauswirtschaftlichen, räumlichen, kommunikativen und emotionalen (familialen) Lebenszusammenhang herzustellen und zu prägen, eine gemeinsame Alltagskultur, die
- ein gemeinsames Leben und Wirtschaften im privaten und öffentlichen Lebensumfeld ermöglicht
 - die physiologische Lebenserhaltung ebenso sicherstellt wie die materielle Versorgungssicherheit
 - die Pflege und Betreuung bei Bedarf gewährleistet und
 - die Entfaltung und Bildung durch Erziehung und Betreuung der Menschen sichert.²⁸

Die gesellschaftliche Entwertung dieser Tätigkeit drückt sich auch in ihrer fehlenden Berücksichtigung bei der Berechnung des Bruttoinlandsproduktes aus, das als umfassender volkswirtschaftlicher Leistungsindikator im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) gebildet wird. Ins BIP wird nur die bezahlte Arbeit einbezogen, was zu geradezu absurden Phänomenen führt, wie der Nationalökonom List bereits vor 150 Jahren kritisierte: „wer Schweine züchtet, ist ein produktives, wer Kinder erzieht, ein unproduktives Mitglied der Gesellschaft“²⁹ – oder mit dem Hausfrauenparadox von A.C. Pigou (1920) ausgedrückt: „Heiratet ein Mann seine Haushälterin, trägt er zur Verringerung des BIP bei.“³⁰ Die langjährige Kritik

26 Ebenda, S. 28

27 Schweitzer, Rosemarie von; Ehling, Manfred; Schäfer, Dieter (1990): *Zeitbudgeterhebungen, Ziele, Methoden und neue Konzepte*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, S. 13

28 Schweitzer, Rosemarie von (2001): *Hauswirtschaftliche Alphabeten in der Wissensgesellschaft*. In: fundus, 4, S. 34

29 Leipert, Christian & Opielka, Michael (1998): *Erziehungsgelalt 2000. Ein Weg zur Aufwertung der Erziehungsarbeit*, Bonn: Institut für Sozialökologie, S. 51

30 Pigou, A.C. (1962/4): *The Economics for Welfare*. London, S. 33 zitiert nach Arn, Christof (1997/3): *HausArbeitsPolitik. Leistungen, Probleme und Modelle der Haus- und Familienarbeit*. CH Künz: Edition Soziothek, S. 35

an dem Ausschluss der in der Regel von Frauen erbrachten produktiven Haushaltsleistung aus der volkswirtschaftlichen Leistungsbilanz führte in den 90er Jahren dazu, dass das statistische Bundesamt ein an dem Verfahren einer volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung orientiertes Satellitensystem Haushaltsproduktion vorlegte.³¹ Nach dieser amtlichen Statistik wurden in den Jahren 1991 und 1992 in der gesamten BRD jährlich 102 Milliarden Arbeitsstunden unbezahlte Arbeit geleistet, das Gesamtvolumen der bezahlten Erwerbsarbeit betrug dagegen nur 59 Milliarden Stunden! 10 Jahre später, 2001/2002 zeigte sich in den Ergebnissen der zur Zeit aktuellsten Zeitbudgeterhebung, dass sich die geleisteten unbezahlten Arbeitsstunden um 6% auf 96 Milliarden Stunden verringert hatten;³² das Gesamtvolumen der Erwerbsarbeit umfasste 56 Milliarden. D.h. der Umfang der reproduktiven Arbeit betrug das 1,7 fache der Erwerbsarbeit!³³

Der enorme Umfang und der damit verbundene Wert der reproduktiven Arbeit ist aus dem öffentlichen Bewusstsein verdrängt.³⁴ Ihre Marginalisierung und Diskriminierung haben zur Folge, dass Frauen zunehmend bemüht sind,

31 Schäfer, Dieter & Schwarz, Norbert (1996): *Der Wert der unbezahlten Arbeit der privaten Haushalte – das Satellitensystem Haushaltsproduktion*. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.)(1996): *Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung*. Stuttgart et al.: Kohlhammer, S. 15 – 69

32 Berechnet wurde die Haushaltsproduktion nach dem sogenannten Dritt-Personen-Kriterium. D. h. als unbezahlte Arbeit sind nur die Tätigkeiten definiert, die auch von einer dritten Person gegen Vergütung übernommen werden könnten. Es werden folglich nur die Tätigkeiten in die Kalkulation einbezogen, die theoretisch über den Markt ausgeführt werden können, d. h. z.B. das Stillen von Säuglingen fließt nicht in die Statistik ein. Die ausführliche Erläuterung der Berechnungsmethode und zu den Grenzen der ökonomischen Betrachtung der Haushaltproduktion siehe Schäfer, Dieter & Schwarz, Norbert (1996): a. a. O., S. 21 ff. Zur Problematik der Erfassung von Reproduktionsarbeit in Zeitbudgeterhebungen: Beik, Ute & Spitzner, Meike (1995): a. a. O., S. 29 f. In diese Berechnung einbezogen wurden nur die Tätigkeiten aus den folgenden vier Arbeitsbereichen: hauswirtschaftliche Arbeiten, Pflege und Betreuung, handwerkliche Tätigkeit (z.B. Autoreparaturen und Wohnungsrenovierungen), aber auch ehrenamtliche Tätigkeiten und unbezahlte Arbeit in sozialen Organisationen und Vereinen. Schäfer, Dieter & Schwarz, Norbert (1996): a. a. O., S. 27

33 Schäfer, Dieter (2004): *Unbezahlte Arbeit und Haushaltsproduktion im Zeitvergleich*. Beitrag zur Ergebniskonferenz zur Zeitbudgeterhebung 2001/02 am 16. und 17. Februar 2004 in Wiesbaden (Manuskript). In: *Alltag in Deutschland – Analysen zur Zeitverwendung*, Reihe Forum der Bundesstatistik, Bd. 43. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden, S. 3 und 13 ff.

34 Reproduktive Leistungen werden nur sehr begrenzt auf dem Markt gehandelt, so dass die ökonomische Bewertung nur durch ein fiktives Bewertungskonzept möglich war.

Das Bundesamt für Statistik hat entschieden und auf der Grundlage eines Stundenlohnkonzeptes mit dem Netto-Arbeitslohn einer Hauswirtschafterin (11,70 DM) für die alte BRD eine Vergleichsrechnung zu erstellen.

Trotz dieses niedrigen Nettolohnansatzes, zeigen die Berechnungen die enorme ökonomische Bedeutung des haushalterischen Alltagshandelns in unserer Gesellschaft. Der Produktionswert der Haushaltsproduktion betrug demnach 1992 (für die BRD ohne die neuen Bundesländer) 1 279 Milliarden DM, davon entfielen allein

diese Arbeiten in ihrem Leben einzugrenzen. Die alltägliche haushalterische Leistungsreduktion aber auch ein Verzicht auf Kinder oder die Ein-Eltern-Familie können aus meiner Sicht als solche Bemühungen interpretiert werden. Es mehrten sich die Stimmen in der Fachwelt und der Familienpolitik, die vor einem gesellschaftlichen Fürsorgemangel warnen.³⁵ Z. Zt. sind keine starken gesellschaftlichen Strömungen zu erkennen, die sich in einem breiten öffentlichen Diskurs für die Aufwertung dieser Tätigkeit bzw. den Abbau der Marginalisierung bemühen.

Karriere! – Kinder? Küche? Eine explorative Studie zur Ver- richtung der Reproduktionsarbeit in Familien mit qualifizierten berufsorientierten Müttern aus der Perspektive von Frauen nach Beendigung ihrer Erwerbsarbeit.
So hieß das Thema.

Ziel war es, Erkenntnisse darüber zu bekommen, wie familiäre Sozialisation bei mütterlicher qualifizierter Erwerbstätigkeit funktioniert, und dies für alle wesentlichen Phasen der Elternschaft, d. h. von der Familienplanung bis zum Auszug der erwachsenen Kinder aus dem Elternhaus. Die Perspektive ist der „mütterliche Blick“ auf die familiären kindbezogenen Alltagsarbeiten. Diese Forschungsperspektive habe ich auch gewählt, weil pädagogische Professionelle heute eher dazu neigen, nur die Perspektive des Kindes in den Mittelpunkt zu stellen und als einzig gültigen Bewertungsmaßstab gelten zu lassen. Die Perspektive ist also nicht die Makro-Ebene, d. h. es geht nicht um die Bedeutung und Funktion von Elternschaft für Staat und Gesellschaft, eine Blickrichtung, die die bevölkerungspolitisch motivierte öffentliche Debatte zur Zeit stark bestimmt, sondern der Blick ist auf die Mikroebene gerichtet, in dem ich davon ausgehe, dass Menschen für ein gelingendes Leben auf die Entfaltung eines dauerhaften ökonomischen, hauswirtschaftlichen, räumlichen, emotionalen und kommunikativen Lebenszusammenhangs angewiesen sind und Hilfsbedürftigkeit sowie Versorgungsnotwendigkeiten und damit die Erfahrung von Fürsorge zur *conditio humana* gehören.

1 125 Milliarden DM auf die bewertete Arbeitszeit, die sich wie folgt auffächert:

855 Milliarden DM bewertete Lohnkosten für hauswirtschaftliche Arbeiten

91 Milliarden DM bewertete Lohnkosten für handwerkliche Tätigkeiten

127 Milliarden DM bewertete Lohnkosten für Pflege und Betreuung

52 Milliarden DM bewertete Lohnkosten für ehrenamtliche und soziale Hilfen.

Bei einer Berücksichtigung des Wertes der unbezahlten Arbeit im Bruttoinlandsprodukt würde sich dieses von 2 794 Milliarden DM auf 3 955 Milliarden DM erhöhen und die Haushaltsproduktion würde demnach 32 % ! der gesamten ökonomisch ausgewiesenen Wertschöpfung betragen. Schäfer, Dieter & Schwarz, Norbert (1996): a. a. O., (2001/2002: 29 %). Schäfer, Dieter (2004): a. a. O., S. 25

35 Exemplarisch sei hier genannt: Schmidt, Renate (2002): *S. O. S. Familie. Ohne Kinder sehen wir alt aus*. Berlin: Rowohlt

Die Untersuchungsgruppe bestand aus verheirateten Müttern, die während ihrer qualifizierten Erwerbstätigkeit zu irgendeinem Zeitpunkt in leitender Funktion tätig waren und zu dem Zeitpunkt der Befragung bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden waren

Mir ging es darum, mich der Erziehungsarbeit, der familiären Arbeit zuzuwenden und zu fragen: wie kriegen die Frauen beides hin, und was heißt es für die Erziehungsarbeit; und nicht **Beruf** und Kinder, sondern **Karriere** und Kinder in qualifizierten Berufen.

Die Ergebnisse lassen zunächst einen paradoxen Trend erkennen:

- **Obwohl die Anforderungen an die Erziehungsarbeit in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen sind, (wir sprechen von einem Trendwechsel von der Anordnungs- zur Aushandlungspädagogik) und die Bedeutung der Eltern-Kind-Beziehung bzw. die Eltern-Kind-Kommunikation für das Gelingen der kindlichen Entwicklung wissenschaftlich herausgearbeitet wurde, wird die unmittelbare private pädagogische Alltagsarbeit von den erwerbstätigen qualifizierten Frauen trivialisiert oder bleibt unerwähnt – offenbar sind diese Tätigkeiten im Bewusstsein der qualifizierten Frauen entwertet und zur Banalität geworden.**

Die häusliche Arbeit verschwindet aus den Erzählungen und Bilanzierungen der interviewten Mütter, und immer wieder werden deutlich entwertende Aussagen bezüglich der Arbeit von Hausfrauen geäußert. Damit werden nicht nur gesellschaftlich und individuell notwendige Tätigkeiten missachtet, sondern auch eine wesentliche Grundlage der Für- und Mitsorge im alltäglichen Zusammenleben trivialisiert, und der Versorgung von hilfebedürftigen Menschen werden Wertschätzung und Anerkennung entzogen.

Dieses Verschweigen ist aber auch eine Ursache für das Verschwinden reproduktiver Arbeit aus der Betrachtung der Öffentlichkeit, und mensch muss feststellen, dass die Marginalisierung und Tabuisierung auch aktiv durch diejenigen mitbegünstigt wird, die diese Alltagsarbeit Tag für Tag selbst ausführen.

Sprachlich signalisieren also alle befragten Frauen ein abwehrendes und absolut reserviertes Verhalten gegenüber alltäglicher Haus- und Erziehungsarbeit. Auf der Handlungsebene distanzieren sich aber nur die Mütter davon, die es sich finanziell leisten können diese Arbeiten nicht selbst auszuführen. Die Regel ist, dass familiäre und berufliche Pflichten immer miteinander verknüpft werden oder für längere Phasen nur familiäre Aufgaben wahrgenommen werden.

Der Widerspruch zwischen sprachlicher und handelnder Ebene bei den Erzählerinnen deutet darauf hin, dass hier gesellschaftliche Bewertungen vom Stellenwert der reproduktiven Arbeit als nachrangig und wertlos übernommen werden und es darüber hinaus in unserer Gesellschaft an einer Kultur fehlt, geleistete Haus- und Sorgearbeit wertzuschätzen. Es gibt wohl so etwas wie eine durchgängige „kulturellen Dominanz der Arbeitswelt“. Und der „Emanzipationsanspruch von Frauen“ und die Forderung nach „Geschlechtergerechtigkeit“ wird über die Beteiligung in der Erwerbsphäre angestrebt.³⁶

36 Zeiher, Helga (2004): a. a. O., S. 4

● **Mit dem Eintritt der qualifizierten Frau in die Berufswelt verlangt diese insbesondere von den aufstiegsambitionierten zeitliche Verfügbarkeit, terminliche Rücksichtnahme, Einschränkungen und Anpassungen.**

Die Erfordernisse der Erwerbsarbeit dominieren den Lebensrhythmus sowie die zeitlichen und mentalen Belastungen. Ich denke, das ist eine Erfahrung, die viele von uns kennen. Weil die Einbeziehung der Väter in die häuslichen Arbeiten nicht so häufig erfolgt und nur in wenigen Fällen die notwendige Arbeit an ständig verfügbare „Ersatzarbeiterinnen“, d.h. Großmütter oder Haushaltshilfen delegiert werden kann, bestimmen die Erfordernisse der Erwerbsarbeit auch den Lebensrhythmus und den Gestaltungsräume beider Eltern und damit der Gesamtfamilie. Reproduktionsarbeit und damit auch die familiären Bedürfnisse mutieren zu einer Restgröße, deren Erfordernisse grundsätzlich nachrangig behandelt werden.

Die gebräuchliche Formel von der „Vereinbarkeit“ zwischen Beruf und Familie suggeriert, dass es eine Balance zwischen den Notwendigkeiten und Anforderungen gleichberechtigter und gleichwertiger Arbeitsbereiche gibt. Die Wortwahl verdeckt die strukturelle Dominanz der Erwerbsarbeit und verschleiern die Rücksichtslosigkeit gegenüber den Bedürfnissen und Erfordernissen der häuslichen Arbeit. Es gibt in diesem Lebensmodell für beruflich qualifiziert arbeitende Frauen zur Zeit weder ein Gleichgewicht zwischen reproduktiver und Erwerbsarbeit noch eindeutig zuzuordnende personelle und zeitliche Ressourcen für die kindbezogene Alltagsarbeit. Die Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie, die traditionell zwischen den Geschlechtern bestand (und den Ausschluss der Frauen aus der Berufswelt bedingte), wird jetzt vor allem von den Müttern innerhalb des eigenen Lebens geleistet. Trotz vielfacher Balanceakte und z. T. extremer Belastungen gehen diese Zerreißproben nicht nur zu Lasten der erwerbstätigen Mütter, sondern in der Regel zu denen der Erziehungszeiten für Kinder und zu denen der Reproduktionsarbeit, auch wenn diese z. T. arbeitsteilig zwischen den Eltern, privat organisierter Unterstützung und öffentlichen Institutionen erledigt wird. Vor allen Dingen aber kann nicht verhindert werden, dass die Zeitstrukturen des kindlichen Alltags bereits arbeitsweltlich strukturiert werden und die personenorientierten familiären Dienstleistungen damit ihren spezifischen Charakter und an Qualität verlieren.

● **Für beruflich leitende Frauen, insbesondere jedoch für die in Spitzenpositionen ist eine Lebensorientierung in dem Sinne, dass sie selbst regelmäßig die kindbezogene Alltagsarbeiten und eine kontinuierliche Entwicklungsbegeleitung der Kinder leisten, nicht möglich.**

Die alltägliche Erziehungsarbeit wird weitgehend delegiert oder findet ab der mittleren Kindheit nur noch sehr eingeschränkt statt. Es ist, als ob von Frauen in Führungspositionen erwartet wird, dass sie sich in ihrem Alltag völlig auf die Erfordernisse der Erwerbsarbeit einlassen. Es gibt also im normalen Alltag dieser Frauen eine deutliche Distanzierung von der herkömmlichen Norm der Mütterlichkeit. Sie verzichten nicht auf eigene Kinder, verweigern sich in der Alltagsrealität jedoch in unterschiedlicher Ausprägung den Arbeiten, die auch heute noch traditionell mit der Mutterrolle und der Eltern-Kind-Beziehung verbunden werden.

Das Verhalten kann als Überlebensstrategie gewertet werden, als legitime Antwort auf die desolaten Bedingungen, als Mutter in (West-)Deutschland eine eigene beruflich ambitionierte Lebensplanung zu realisieren. Den Frauen gelingt es jedoch nicht, diese in der Alltagspraxis klar erkennbare Distanzierung von der Arbeit mit Kindern sprachlich auch im öffentlichen Raum auszudrücken und zu vertreten; d.h. dazu zu stehen (und ich glaube, Frau von der Leyen ist ein gutes Beispiel dafür). D.h. obwohl sie auf der Handlungsebene die Zuständigkeit für Hausarbeit und Kindererziehung zum Teil oder weitgehend abgelegt haben, können sie sich ideologisch-normativ vielleicht auch mental nicht davon entfernen. Offenbar sind die tradierten Mutterbilder so mächtig, dass die Mütter selbst das Bild von der weiblichen „Vereinbarung“ von Beruf und Familie aufrechterhalten. Der Mythos des problemfreien Gelingens von einem parallelen beruflichen und mütterlichen Engagement bleibt erhalten. Aber genau diese im öffentlichen Raum unterlassenen bewussten Distanzierungen von der alltäglichen Arbeit für Kinder entwertet die von Eltern und z. T. noch insbesondere von Müttern geleistete kindbezogene Alltagsarbeit, und damit all diejenigen, die diese kontinuierlich verrichten. Was kann diese Arbeit wert sein, wenn es anderen Frauen gelingt, sie neben einem anspruchsvollen und anstrengenden beruflichen Engagement zu bewältigen?

● **Die Verwirklichung der doppelten Lebensorientierung Beruf und Familie bedingt nicht nur zeitliche und organisatorische Herausforderungen für qualifizierte erwerbstätige Mütter, sondern wird vor allem durch das überlieferte selbstlose Mutterbild erschwert.**

Es fehlt an lebbaren und gesellschaftlich breit akzeptierten geschlechtergerechten Elternbildern, es fehlt in Deutschland an gesellschaftlichen Lösungen für eine lebensperspektivische Verknüpfung von Elternschaft und beruflichem Engagement für Frauen. Diese Mängel bringen erwerbstätige Mütter, die eine gleichzeitige Verwirklichung der beiden Lebensorientierungen leben, in die absolute Defensive. Es scheint, als ob sie sich bemühen, den (unausgesprochenen) Vorwurf der „Rabemütter“ ununterbrochen vorbeugend abzuwehren. Diese mütterliche Lebensrealität verhindert, dass diejenigen, die weiterhin die Verantwortung für die Sozialisation ihrer Kinder tragen, die alltäglichen Schwachstellen und Zumutungen des von ihnen gelebten Vereinbarkeitsarrangements benennen und dagegen aufbegehren. Eine breite unideologischer, ehrliche und öffentliche Diskussion über die aktuellen Bedingungen der Verwirklichung von Beruf und Elternschaft – und die damit zusammenhängenden Konsequenzen für alle Beteiligten – wird so verhindert.

● **Die hohe Arbeitsbelastung und zeitliche Beanspruchung dieser erwerbstätigen Mütter erfordern ein Bündel von individuellen Strategien und Maßnahmen, um den familiären Alltag und damit einen gesellschaftlich bedingten Konflikt zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zu meistern.**

Eine stärkere Beteiligung der Männer in der häuslichen Arbeit gelingt nur, wenn dadurch die männliche Geschlechtsidentität nicht bedroht wird und sie zu keinem Problem für die Geschlechterbalance in der Paarkonstellation führt. Bei keiner Frau in einer beruflichen Spitzenposition (Dual-Ca-



reer-Couples) wird die häusliche Arbeit über eine stärkere Beteiligung des Ehemannes und Vaters bewältigt. Kann die Betreuung nicht über einen großfamiliären Zusammenhang abgesichert werden (was in der Untersuchungsgruppe nur zweimal möglich war), kommt es zu einer teilweisen Verlagerung sowohl der materiellen Hausarbeit als auch der Erziehungsarbeit in die Arbeitswelt. Die Reproduktionsarbeit wird damit arbeitsteilig zwischen der Familie und einer öffentlichen Betreuungseinrichtung erledigt oder an private Hausangestellte delegiert. Letzteres hat eine Proletarisierung der reproduktiven Arbeit zur Folge.³⁷

Neben einer Dauerbelastung und häufigen Zeitkonflikten der Mütter sowie einer Übernahme von familiärer Arbeit durch die Kinder ab der mittleren Kindheit in Dual-Earner-Familien sind vor allem die beiden folgenden Bewältigungsstrategien feststellbar:

- Es kommt zu einer Absenkung des Leistungsniveaus (Qualität) bei der materiellen Haus-, Unterstützungs- und Erziehungsarbeit, wobei das Erziehungsziel „Förderung der Selbstständigkeit“ des Kindes als legitimer Begründungszusammenhang für eine Reduzierung oder weitgehende Einstellung der elterlichen Erziehungsbegleitung in der mittleren und späten Kindheit benutzt wird.
- Die Zeit wird voll ausoptimiert, so dass der häusliche Alltag zunehmend die Zeittakte und Handlungslogiken der Berufswelt annimmt. Die Erziehungsarbeit orientiert sich stärker an den Notwendigkeiten der kindlichen Versorgung und die emotionale und psychische Beziehungsarbeit tritt in den Hintergrund. Mutterschaft scheint bei qualifizierter Vollerwerbstätigkeit weniger emotional und damit rationaler und funktionaler gestaltet zu werden.

● **Die elterliche kindbezogene Arbeit wird dadurch erschwert, dass es keinen gesellschaftlichen Konsens über die Ausgestaltung der Elternrolle im familiären Alltag gibt.**

Die pädagogischen Leitbilder differieren zwischen den Extremen. Einerseits wird die Familie zum „Dienstleistungsbetrieb für das Kind“ definiert,³⁸ andererseits gibt es ein pädagogisches Selbstverständnis, das mit dem Hinweis auf die Erziehung zur Selbstständigkeit kindliche Gebor-

genheitsbedürfnisse weitgehend oder vollständig leugnet³⁹ und Kinder weitgehend sich selbst überlässt. Dieser mangelnde gesellschaftliche Konsens erschwert das Ausbalancieren der Erfordernisse bei der elterlichen Erziehungsarbeit wenn Beruf und Familie vereinbart werden sollen. Vor allem aber wird das Leben der Mutterrolle durch ein pädagogisches Verständnis belastet, das gelingendes, krisenfreies und „erfolgreiches“ Leben durch eine „richtige“ (mütterliche) Erziehung und eine „gelingene“ Mutter-Kind-Beziehung für herstellbar und möglich hält. Krisen und Schwierigkeiten der Kinder werden damit ursächlich auf mütterliches Fehlverhalten zurückgeführt. Je mehr ein solches einseitiges und verallgemeinerndes Verständnis über die Verantwortung und Macht mütterlichen Handelns gesellschaftlich akzeptiert wird, desto zwangsläufiger scheinen mütterliche Schuld-, Scham- und Versagensgefühle als Reaktion auf problematisch definiertes Verhalten von Kindern und Jugendlichen. Um Mütter vor der erdrückenden Generalverantwortung bezüglich der kindlichen Entwicklung bis ins Erwachsenenalter zu schützen, erscheinen Initiativen und Impulse notwendig, die ein Bewusstsein über den begrenzten Einfluss von Müttern und deren Verantwortung wecken können.⁴⁰

● **Die Ergebnisse der Studie lassen klar erkennen, dass jedes Vereinbarkeitsarrangement spezielle Chancen, aber eben auch besondere Herausforderungen und Problemlagen in sich birgt.**

- Generell sind dabei die drei Vereinbarkeitsarrangements:
- Späte Mutterschaft,
 - kontinuierlich paralleles Vereinbaren und
 - die Erwerbsunterbrechung zu unterscheiden.

Der Vorteil der „späten ersten Mutterschaft“ besteht darin, dass Frauen sich zunächst frei von familiären Verpflichtungen ganz auf ihre berufliche Entwicklung konzentrieren können und mit Beginn der Schwangerschaft bereits beruflich etabliert sind. Die zentrale Gefahr besteht darin,

³⁹ Vgl. Hochschild, Arlie Russell (2002): *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Opladen: Leske + Budrich, S. 245

⁴⁰ Zum mütterlichen Erziehungshandeln zwischen All- und Ohnmacht schreibt Elisabeth Beck-Gernsheim (1988a): „Vielleicht kann man es so sagen, mit nur geringfügiger Übertreibung: Mütter heute sind mit einer ‚unmöglichen Aufgabe‘ betraut. Die einzelne Frau steht den gesellschaftlichen Vorgaben weitgehend ohnmächtig gegenüber, aber gleichzeitig wird ihr von den pädagogischen Beratern immer mehr die Verantwortung aufgeladen, die scheinbare Allmacht über ‚Gedeih und Verderb‘ des Kindes. Deshalb wird die Arbeit für Kinder belastet durch eine historische neue Diskrepanz. Auf der einen Seite wird das Ziel immer höher gesteckt, heißt ‚optimale Förderung‘ jetzt; auf der anderen Seite werden die Bedingungen, um dieses Ziel zu erreichen, in vielerlei Hinsicht ungünstig ‚kinderfeindlich‘ eben. Und die Kluft zwischen schönem Anspruch und Verwirklichungschancen wird zunehmend größer. ‚Auch wenn heutige Eltern sich größte Mühe geben, Kompromisse zu finden..., ihre individuellen Anstrengungen sind doch stets vom Scheitern bedroht. Denn ihre Bemühungen sind letztendlich nichts anderes als private Lösungsversuche für strukturelle Probleme hochindustrialisierter Gesellschaften.“ (Rerrich, 1983, S. 446)“ Beck-Gernsheim, Elisabeth (1988a): a. a. O., S. 152 f.

³⁷ Vgl. Thiessen, Barbara (1997): a. a. O.

³⁸ Vgl. Zeiher (2004): a. a. O., S. 5

dass durch die Möglichkeit zur Geburtenplanung und zum Schwangerschaftsabbruch die Wünsche nach einem Kind überhaupt nicht realisiert werden, weil Frauen vor oder zu Beginn der Schwangerschaft die erforderliche Unterstützungsarbeit nicht erhalten oder die betroffene Frau die Hürden für ein gelingendes Vereinbarkeitsarrangement zwischen Beruf und Familie subjektiv als unüberwindbar erlebt.

Auch wenn sich der Vater aktiv an der Betreuung und Versorgung des Kindes beteiligt und das Kind öffentliche Betreuungseinrichtungen besucht, ist die Mutter vor allem in der Säuglings- und Kleinkindphase durch die weiterhin bestehenden beruflichen Verpflichtungen extrem belastet, so dass weder zeitliche Spielräume für die eigene Regeneration noch für die Gestaltung einer regenerativ orientierten, entspannten familiären Binnenkultur bestehen. Absichtslose, kindbezogene Aktivitäten, Zeit für spontane Wünsche des Kindes oder Ungeplantes haben durch das zwingend notwendige völlig ausoptimierte Zeitmanagement kaum Raum. Die mütterliche Erwerbstätigkeit hat Priorität, die notwendigen Arbeitsleistungen der Eltern orientieren sich nicht in erster Linie an der kindlichen Lebensqualität und gehen zum Teil auf dessen Kosten.

- Das „Drei-Phasen-Modell“ nach Myrdal und Klein (1956) mit einer (langjährigen) weiblichen Erwerbsunterbrechung ist das einzige Vereinbarkeitsarrangement, das die Bildung einer Mehrkindfamilie mit mehr als zwei Kindern zulässt, weil die mit einem solchen Familienmodell verbundenen umfangreichen Erziehungsarbeiten während der sog. „Familienphase“ zur primären und zentralen Aufgabe eines Elternteils (bzw. der Mutter) werden. Neben den unübersehbaren beruflichen Diskriminierungen durch den gesellschaftlich nicht oder nicht gut geregelten beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase birgt dieses Vereinbarkeitsarrangement auch für die Verrichtung reproduktiver Arbeiten erhebliche Nachteile und Probleme:
- Von den nicht erwerbstätigen Müttern wird die gesellschaftliche Geringschätzung der familiären Arbeit übernommen, die innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen den Eltern führt nicht zu einer gleichrangigen Bewertung der Erwerbsarbeit (des Mannes) und der häuslichen Arbeit (der Frau). Diese nachrangige Bewertung der eigenen Tätigkeiten, verbunden mit einem durch die Begrenzung des Lebensraumes auf das „Private“ verursachten Kontakt- und Informationsdefizit, bewirkt, dass die Hausfrau und Mutter selbst der intensiven Unterstützungsarbeit (durch den Ehemann) bedarf und dieser Faktor Ehe und Familie sowie die gelingende Verrichtung der reproduktiven Arbeit belastet.
- Durch die mütterliche Konzentration auf die häusliche Rolle während der Familienphase besteht die Gefahr einer „Übersorgung“ des Kindes und einer Ausgestaltung der Mutter-Kind-Beziehung, die die Ablösungs- und Selbstfindungsprozesse der Kinder als Jugendliche und junge Erwachsene erschweren. Darüber hinaus scheint das Selbstwertgefühl von nicht erwerbstätigen Müttern besonders bedroht oder belastet, wenn Kinder die angestrebten Erziehungsziele nicht erfüllen oder erreichen.
- Die Ergebnisse der Studie lassen deutlich erkennen, dass die Verknüpfung der Mutterrolle mit einem Leben als Hausfrau nicht automatisch eine kindorientierte Perspektive und Handlungsausrichtung bewirken.

- In der beruflichen Wiedereingliederungsphase wird die eheliche Beziehung auf eine besonders harte Bewährungsprobe gestellt, weil sie die Auflösung der ehemaligen Arbeitsteilung in punkto materielle Hausarbeit notwendig macht und die Ungleichzeitigkeit in der beruflichen Entwicklung der Partner das eheliche Zusammenleben belastet.

Paare, die in dieser Studie Berufs- und Familienarbeit kontinuierlich miteinander vereinbaren, sind mehrheitlich „Dual-Career-Couples.“ Die Bewältigung der familiären und beruflichen Rollenkombination für beide Eltern erfolgt in diesem Vereinbarkeitsarrangement weitgehend über die Delegation der reproduktiven Arbeit an bezahlte Hausangestellte. Diese Verlagerung der häuslichen Arbeit in die Arbeitswelt im Rahmen eines privat-rechtlichen Arbeitsverhältnisses setzt eine ökonomisch besonders privilegierte Situation voraus und garantiert die Erledigung der materiellen Hausarbeit sowie der Erziehungsarbeit bis in die mittlere Kindheit der Kinder vergleichsweise problemfrei, vor allem wenn das Betreuungsarrangement durch eine weitere Bezugsperson wie z.B. die Großmutter für Notfälle vervollständigt wird. Deutlich wird, dass gewisse Konkurrenz- und Eifersuchtsgefühle der Mutter auf die angestellte Bezugsperson der Kinder anklingen und es wird eine hohe psychische und physische Belastbarkeit sowie ein weitgehender Verzicht auf Freizeit der Mutter (vor allem in der Säuglings- und Kleinkindphase) mit diesem Lebensmodell verbunden.

Für die Qualität der Erziehungsarbeit wird diese Arbeitsverteilung spätestens mit Beendigung der kindlichen Grundschulzeit jedoch zum Problem. Während die häusliche Versorgung der Familie weiterhin gewährleistet ist, lassen sich die notwendige Erziehungsbegleitung sowie die faktische Wahrnehmung der elterlichen Verantwortung ab der mittleren Kindheit nicht mehr ohne Weiteres an bezahlte Hausangestellte delegieren, weil diese von den Kindern nicht mehr als adäquate und „ebenbürtige Beziehungspartnerinnen“ akzeptiert werden. Die heranwachsenden Kinder haben wenig innerfamiliären Kontakt, die weitgehende Vereinnahmung der Eltern durch berufliche Verpflichtungen bedingt ein ausgedünntes Familienleben, d. h. wenig Kontakt. Das Zusammenleben ist stärker durch ein familiales Neben- als ein Miteinander geprägt, so dass die Gefahr der Entfremdung zwischen den Generationen oder ein weitgehendes „Sich-selbst-Überlassen“ der Kinder die Folgen sind. Da der Beruf bei diesen Elternpaaren einen besonders hohen Stellenwert genießt, engagieren sie sich trotz eines geringen zeitlichen Budgets für familiäre Aufgaben bei der Berufsfindung und Berufseinmündung der erwachsenen Kinder.

- **Auch jede der vier untersuchten familienzyklischen Phasen lässt spezifische Anforderungen und besondere Probleme erkennen.**

Eine begrüßte und geglückte Elternwerdung ist in diese Zielgruppe, d.h leitende Frauen eindeutig an eine ökonomisch abgesicherte Lebenssituation und an eine „altersgemäße“ Platzierung der Geburt geknüpft, so dass eine „gelingende Bewältigung“ der generativen Phase bereits mit einer sorgfältigen Familienplanung einsetzt und

dadurch erschwert wird, dass eine Schwangerschaft zwar aktiv verhindert werden kann; deren Eintreten sich aber dem steuernden Willen und der zielsicheren Planung entzieht. Mit der Mutterwerdung verbundene verklärte Glücksvorstellungen behindern einen authentischen Austausch und einen offenen Dialog über die mit einer Mutterschaft verbundenen Aufgaben, Lebensbedingungen, Chancen wie Herausforderungen und führen insbesondere bei einer erlebten Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Norm und mütterlichem Erleben zu Schuld- und Versagensgefühlen der Mutter.

Mangelndes (Erfahrungs-)Wissen und fehlende Routine im Umgang mit Neugeborenen und Säuglingen führen zu mütterlicher Verunsicherung und Hilflosigkeit sowie zu einem hohen Orientierungsbedarf. Junge Mütter sind deshalb zwingend auf Unterstützungsarbeit und Vermittlung von (Erfahrungs-)Wissen angewiesen, um im Umgang mit dem Neugeborenen Verhaltenssicherheit zu erwerben. Die Betonung der Exklusivität der Mutter-Kind-Interaktion für die zukünftige Entwicklung des Kindes steigert zwar die Bedeutung der Mutter, bürdet ihr aber gleichzeitig eine zusätzlich verunsichernde Verantwortung auf. Für eine Verknüpfung von beruflichem Engagement und Mutterschaft in dieser Phase sind die Rahmenbedingungen der mütterlichen Erwerbsarbeit von zentraler Bedeutung. Dabei sind neben der sozialen Akzeptanz einer mütterlichen Erwerbstätigkeit ebenso die akzeptierende Haltung der Dienstvorgesetzten sowie eingeräumte zeitliche Spielräume bei der Bewältigung der Erwerbsarbeit entscheidend.

In der pflege- und betreuungsintensiven Kleinkind- und Vorschulphase erweist sich die gesellschaftliche Norm von der alleinigen Betreuung des Kleinkindes durch die Mutter auch bei nicht erwerbstätigen Müttern nur in Ausnahmefällen als Realität. In der Regel werden sie bei der Versorgung des Kindes durch andere Personen in vielfältiger Form unterstützt; dabei differiert diese Mitwirkung in Art und Umfang erheblich. Auch vollzeiterwerbstätige qualifizierte Mütter bleiben die Hauptverantwortlichen für die Kleinkinderziehung bzw. für das Betreuungsarrangement.

Mir scheint, dass die Erwerbstätigkeit von Kleinkindmüttern gesellschaftlich immer noch mit Skepsis betrachtet wird. Dies hat zur Folge, dass diese Frauen sich in einem normativen Dilemma bewegen. Sie müssen nicht nur beruflich unter Beweis stellen, dass sie „vollkommen“ leistungsfähig sind, sondern stehen ebenfalls unter einem starken Rechtfertigungsdruck bezüglich des von ihnen gewählten Betreuungsarrangements, welches in jedem Fall als **kindgerecht** ausgewiesen werden muss.

Vor allem in Dual-Earner-Familien werden ältere Geschwister stark in die Versorgung jüngerer Kinder einbezogen und decken „Betreuungslücken“ in der Kleinkindversorgung ab. Deutlich ist erkennbar, dass strukturelle Probleme im Versorgungsarrangement bzw. in der Verknüpfung der beruflich-familialen Anforderung die Qualität der Erziehungsarbeit reduzieren und das familiale Miteinander belasten oder überfordern und damit negativ beeinflussen. Auch wenn eine kontinuierliche Betreuung und Kontrolle des Kindes durch die altersbedingte Entwicklung in der

- Schulkindphase (6 – 13 Jahre) nicht mehr notwendig ist, haben die Eltern in dieser familienzyklischen Phase als Verantwortliche für den Sozialisationsprozess vielfältige Erziehungs- und Unterstützungsleistungen zu gewährleisten. Diese sind in erster Linie
- die Begleitung und Kontrolle der Gesamtentwicklung des Kindes, die Gewährleistung einer umfassenden Sorge,
- eine ausreichende häusliche Versorgung inkl. der Gewährleistung einer regelmäßigen angemessenen Ernährung, die in dieser körperlichen und geistigen Wachstums- und Entwicklungsphase von zentraler Bedeutung ist,
- die Unterstützung und konkrete Hilfestellung bei der alltäglichen Bewältigung des kindlichen Schullalltags (geregelter und pünktlicher Schulbesuch, Pausenbrote, Ansprache oder Ermutigung bei Klassenarbeiten etc.) sowie das Coachen und Managen der kindlichen Schullaufbahn,
- Verantwortung für die Gestaltung der kindlichen außerschulischen (vor allem nachmittäglichen) Situation,
- das „Sich-zur-Verfügung-Stellen“ (oder das Garantieren anderer Personen) als dauerhafte vertrauensvolle Bezugsperson und Beziehungspartner für das Kind, vor allem weil bekannt ist, dass für die Entwicklung der Eigenständigkeit verlässliche, bestärkende und liebevolle Bezugspersonen eine besonders wichtige Rolle spielen.⁴¹

Das Ausblenden des privaten Lebenszusammenhangs von ArbeitnehmerInnen durch die Arbeitgeber am Arbeitsplatz führt vor allem in der morgendlichen „Schulbesorgungsphase“ der Schulkinder bei erwerbstätigen Müttern zu starken zeitlichen Engpässen oder zu Überforderungen bis hin zur nicht Gewährleistung dieser Unterstützungsarbeit für das Kind, wenn diese Aufgabe nicht durch andere Familienmitglieder oder bezahlte Dritte übernommen wird.

Fehlende öffentliche Betreuungsangebote führen darüber hinaus zu auftretenden Versorgungs- und Betreuungslücken im nachmittäglichen Alltag von Schulkindern, weil diese Arbeit in den Kleinfamilien in der Regel nicht durch andere Familienmitglieder abgedeckt werden kann. Da Kinder bei der gegenwärtigen Schulpraxis auf die Begleitung, Unterstützung und Kontrolle ihrer Eltern angewiesen sind, ist der mangelnde elterliche Beistand bei fehlender Kompensation durch andere ein erkennbarer Risikofaktor für die schulische Entwicklung des Kindes und dessen Schullaufbahn. Die beruflichen Anforderungen ermöglichen es den meisten erwerbstätigen Müttern aber nicht, die kontinuierliche Schulbegleitung ihrer Kinder wahrzunehmen. Wird diese nicht durch andere Personen übernommen, gefährden Lernbeeinträchtigungen, Leistungsminde-rungen sowie nur schwer korrigierbare Beeinträchtigung in der Schullaufbahn den Bildungserfolg.

Nachdem die Kinder das Jugendalter erreicht haben, sind alle Mütter (wieder) berufstätig. Der Einstieg in die Erwerbsarbeit wird im Nachhinein vor allem als neue Lebenschance und Bereicherung, als Eröffnung neuer Potentiale erlebt. Die mütterliche Berufstätigkeit hat für die kindbezogene reproduktive Arbeit in dieser familienzykli-

⁴¹ Vgl. Leu, Rudolf (2003): *Vom Sputnik-Schock zur Pisa-Studie: Kindheit und Bildung in den Arbeiten des DJI. In: DJI Bulletin 64, Herbst 2003, S. 3*

schen Phase unterstützende und erleichternde Effekte, vor allem um die Ablösung und Distanzierung zwischen Mutter und Kind zu befördern oder um die mütterliche Dominanz gegenüber dem Kind zu reduzieren.

Bei den beruflich ambitionierten Müttern wird deren Energiepotential nahezu vollständig durch die Erwerbstätigkeit absorbiert, so dass neben der materiellen Hausarbeit nur in Ausnahmefällen innerfamiliär regelmäßige Kontakt- und Beziehungspflege, kontinuierliche Dialoge und ein generationsübergreifendes Miteinander gelebt werden. Üblich ist ein eher ausgedünntes Familienleben, das vor allem durch ein innerfamiliäres Neben- als ein Miteinander gekennzeichnet ist. Legitimiert wird dieser weitgehende Rückzug aus der Elternrolle mit der Selbstständigkeitsentwicklung der jugendlichen Kinder. Dennoch bleiben die meisten Eltern Anlaufstelle und „Basisstation“ in extremen Krisensituationen der Kinder wie z.B. beim Ausbruch einer psychischen Krankheit.

Die Daten dieses Samples lassen die Schlussfolgerung zu, dass Jugendliche heute zur gelingenden Berufseinmündung häufig der Beratung und Unterstützung ihrer Eltern bedürfen. Jugendliche und junge Erwachsene, die diese Hilfestellung nicht erhalten, wechseln in dieser Studie häufiger die Ausbildung, und die Berufseinmündung gestaltet sich schwieriger. Nicht geleistete Unterstützungsarbeit in der Berufsfindungs- und -einmündungsphase erweist sich als Risikofaktor.

Es gibt keine gesellschaftlichen Vor- oder Leitbilder zur Gestaltung der Eltern-Kind-Beziehung im Jugend- und Erwachsenenalter, es fehlt an gesellschaftlich legitimierten Ablöseritualen. In mehr als der Hälfte aller Familien wählen die Jugendlichen für die pubertären Auseinandersetzungen mit den Eltern und der familiären Distanzierung Verhaltensformen, die sie mit dem Gesetz in Konflikt bringen (z.B. Drogenkonsum, als Minderjährige von „Zuhause“ weglaufen) oder die zur Totalverweigerung führen. Für die betroffenen Mütter sind diese Situationen emotional äußerst belastend, verunsichernd und mit der Entwicklung von Schuldgefühlen verbunden. Bei der hohen Anzahl massiver familiärer Konflikte in dieser Forschungsgruppe stellt sich die Frage, ab das Fehlen klarer gesellschaftlich vorgegebener Verhaltensorientierungen für Jugendliche in Verbindung mit eher ausgedünnten Eltern-Kind-Beziehungen starke familiäre Konfliktpotentiale in dieser Phase begünstigen und welche Stützangebote Eltern bzw. Müttern in dieser Phase Erleichterung bieten könnten.

Die Ergebnisse der Studie lassen deutlich erkennen, dass die z. Zt. in Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung vor allem vertretenen gesellschaftspolitischen Forderungen nach einer stärkeren Beteiligung der Männer an der Bewältigung reproduktiver Arbeit und der weitere Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungs- und Ganztagschulplätze für die Bewältigung reproduktiver Arbeiten in Familien mit beruflich engagierten und qualifizierten Müttern zwar notwendig, aber nicht hinreichend sind, um die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Verknüpfung von beruflicher und familiärer Arbeit für hochqualifizierte

Frauen zu erleichtern und der reproduktiven Arbeit einen adäquaten Stellenwert einzuräumen.

Es braucht vielmehr deutliche Impulse, die Bedeutung und Notwendigkeit dieser Tätigkeiten für Individuum und Gesellschaft zu vermitteln. Darüber hinaus erscheinen Initiativen notwendig, die der Trivialisierung, Marginalisierung und Proletarisierung dieser Tätigkeiten entgegenwirken und die Arbeit gesellschaftlich aufwerten. Denn nur wenn es ein öffentliches Bewusstsein für die Notwendigkeit dieser Aufgaben gibt, wird es möglich sein, Zeiträume für deren Verrichtung auszuloten und in der „Mitte des Lebens“ Zeitbalancen zwischen Beruf und Familie zu entwickeln, die eine zufriedenstellende Verknüpfung zwischen beruflichem Engagement und Elternschaft für beide Geschlechter ermöglichen.



Statt Forum 5 – ein Interview – Prof. Dr. Helga Kotthoff

Geschlechterverhältnisse und Lachkulturen

Von witzigen Weibern und komischen Knaben: Ein Gespräch über Geschlechterverhältnisse und Lachkulturen

Helga Kotthoff und Evelyn Thriene, die beide in den frühen achtziger Jahren an der Universität Konstanz Linguistik studiert haben und sich u.a. in den Seminaren über linguistische Frauenforschung begegnet sind, treffen sich 20 Jahre später in Freiburg zu einem Interview über Geschlechterverhältnisse in der Lachkultur. Evelyn Thriene ist Übersetzerin, Helga Kotthoff ist Professorin an der Universität Freiburg und beschäftigt sich neben Gesprächsanalyse und Deutsch als Fremdsprache immer wieder mit Komik und Geschlechterverhältnissen.

Evelyn Thriene:

Komik hat es dir anscheinend angetan, Helga. Du hast das „Gelächter der Geschlechter“ analysiert, hast in anderen Büchern mit linguistischem Besteck auseinandergenommen, wie „Spaß Verstehen“ funktioniert und heute studierst Du auch Medienkomik und Kinderkomik. Was fasziniert dich am Komischen?

Helga Kotthoff:

Vieles. Ich glaube, am meisten begeistert es mich, dass das Komische so eine Art Zick-Zack der Kommunikation ist. Es ist so viel reichhaltiger als ernsthaftes Reden. Man muss schnell kombinieren, es kommt unerwartet, meist ist Anspielung beteiligt und es ist sehr kreativ. Gestern sah ich in unserer Teeküche eine Kollegin die Tassen spülen und rief: „Wird heute mal die hausfrauliche Seite ausgelebt?“ Und sie: „Das ist der ganzheitliche Ansatz.“ Wir haben schallend gelacht. Nachher habe ich mir überlegt, warum wir das witzig fanden. Wir tun so, als sei unsere chronische personelle Unterbesetzung eine enorme persönliche Bereicherung für uns. „Ganzheitlichkeit“ geistert ja als erstrebenswert durch viele Theorien und Moden. Ganzheitlich gilt als gut. Unser Berufsalltag entspricht dem natürlich überhaupt nicht. Wir tun aber so, als würden wir so leben, als wäre der Abwasch im Institut die persönli-

che Bereicherung schlechthin. Gleichzeitig wird auch noch darauf angespielt, wie viel Schwindel mit solchen Etiketten überall getrieben. So ein kleiner Scherz produziert keinen großen Aha-Effekt, keine umwerfende Pointe, aber er vereint blitzschnell etwas nicht Nahliegendes, unterschiedliche Perspektiven. Der kleine Lacher zwischendurch versöhnt vorübergehend mit den Nervereien des täglichen Lebens. Er stellt auch Gemeinsamkeit her. Es macht den Alltag erträglich, wenn wir lachen können und eine komische Perspektive hereinbringen. Nicht umsonst wird in vielen Partnerschaftsannoncen jemand mit Humor gesucht. Wer Humor hat, kann auch zu sich selbst Distanz herstellen. Es lebt sich leichter mit Menschen, die das können.

Es gibt aber doch auch gemeine Arten von Komik.

Klar. Man kann jemanden aufziehen, „verarschen“ oder lächerlich machen. Ich beschreibe in meinem Buch „Spaß Verstehen“ eine Szene, in der der Chef eines Reitclubs, der gleichzeitig Wirt des Reitclubrestaurants ist, den Stallbur-schen, der aber Gast in dem Lokal ist, zum Getränkeholen herunkommandiert: „Benno, mach uns ne Runde Apfelf-korn,“ „Benno, zapf mir ein Bier,“ usw. Er produzierte sich mit dem Rollentausch hauptsächlich vor den Reitschülerinnen am Tisch, die anfangs über dieses Spiel lachen. Benno konnte sich schlecht wehren. Er nörgelte zwar, holte aber die Sachen für den Chef. Der Wirt rief alle zwei Minuten etwas anderes (holst uns ne Schachtel Marboro), bis eine Reitschülerin sagte: „Der arme Benno.“ Dann erst hat der Chef aufgehört. Dieses Treiben ging eben voll auf Kosten eines Hilflosen, der auch nicht mitgelacht hat. Manche Männer können scherzend gut austeilen. Oliver Pocher ging ganz am Anfang der Late-Night-Sendung „Schmidt und Pocher“ ins Publikum und es entwickelte sich folgender Dialog:

Oliver Pocher geht ins Publikum und spricht mit einem jungen Mann:
Oliver Pocher: »Na, wo bist du denn her?« »Aus Türkei.«
Oliver Pocher: »Aus Türkei. Das ist ein ganzer Satz. Und in welche Klasse gehst du?« »Zehnte.«
Oliver Pocher: »Zehnte! Gibt's doch gar nicht in der Hauptschule. Na, und was willst du mal werden?« »Eigentlich Polizist.«
Oliver Pocher: »Auch mal vorn sitzen im Polizeiwagen, was?«

Oliver Pocher führte den jungen Mann hier als ungebildeten Kleinkriminellen vor; der musste gute Miene zu diesem Spiel machen, da alles Andere uncool gewesen wäre. Gerade in der Männerwelt herrscht die Norm, dass auch bei zweifelhaften Späßen mitgelacht werden muss. In der Szene wird das Stereotyp vom türkischen Hauptschüler ausgebeutet.

Humor kann ganz schön aggressiv sein.

Die Psychoanalyse geht davon aus, dass Aggression an jeder Art von Humor irgendwie beteiligt ist. Ich glaube das nicht. Was soll an Absurdität aggressiv sein? Da müsste man schon einen sehr weiten Begriff von Aggression bemühen. Humoristische Aggression ist aber zweifellos Bestandteil vieler Arten von Frotzeln, sich Mokieren, Parodie, Veräppeln und Lächerlich-Machen. Das setzen die

Geschlechter nach wie vor unterschiedlich ein. Man kann auf Kosten von Leuten witzeln, sie geradezu herunterputzen oder ihre Schwächen vor Publikum preisgeben. Direktes Degradieren von Menschen ist nicht „comme il faut“, aber scherzhaftes ist viel schlechter festmachbar. Der Scherzangriff erlaubt generell den Rückzug darauf, dass man den Angriff ja nicht ernst gemeint habe. Frauen erleben das in der sexuellen Anmache. Wenn sie sich wehren, bekommen sie oft zu hören, es sei nicht „so“ gemeint gewesen. Diese Mehrdeutigkeit des Scherzhaften bedeutet aber nicht, dass wir nicht trotzdem Grade an Aggressivität im Alltag unterscheiden können. Aber sie sind nicht eindeutig.

So eine Art von Humor muss man sich leisten können!

Genau. Witzigkeit kennt nämlich sehr wohl soziale und kulturelle Grenzen und orientiert sich daran. Wer witzig ist, rüttelt immer irgendwie an Normen und nimmt sich Freiheiten. Der Wirt rüttelte an der Norm, dass der Gast eigentlich von ihm bedient wird. Das Rütteln kann progressiv oder konservativ sein, Status sichern oder unterlaufen. Der Wirt bekräftigt die Statusordnung, unterstreicht sie mit seinen Scherzen. Mit witzigen Bemerkungen kann man Situationen umdefinieren. Darin steckt immer etwas Status. Wer die Lacher/innen auf seiner Seite hat, hat dann den Trumpf in der Hand. Humor und Witz sind ja nichts zeitlos Gegebenes, sondern kultur- und situationsverflochten. Nicht jede und jeder können sich überall das Gleiche erlauben. Womit vielleicht der Chef beflissenes Mitlachen erntet, kann die Sekretärin total auflaufen. Auch Themen des Witzigen spielen eine Rolle. Sie müssen uns betreffen. Ich habe um 1990 herum in Georgien an einer Uni gearbeitet, wie du ja weißt. Das war in der Zeit der georgischen Unabhängigkeitsbewegung. Diese Bewegung war heilig und ungeheuer wichtig. Trotzdem gab es im vertrauten Kreis auch Witze darüber, die wir umwerfend komisch fanden. Es war eigentlich Tabu, über diese hochgeschätzte Bewegung zu witzeln. Und genau deshalb tat es gut. Die Georgier/innen brauchten eben auch dazu mal ab und zu Distanz. Später habe ich die Witze in Deutschland erzählt und keiner konnte viel damit anfangen. Die georgische Unabhängigkeitsbewegung stand meinen deutschen Bekannten einfach nicht nahe. Sie hatten deshalb auch nicht das Bedürfnis, etwas Angebetetes mal auf Distanz zu setzen. Es ist immer mehr im Spiel als die Pointe an sich.

Es ist ja ganz schön peinlich, wenn man etwas Witziges sagt und keiner lacht.

Meistens ja. Humoristische Einwürfe in ernsthafte Gespräche sind klein, aber oho. Es soll gelacht werden. Und wenn nicht? Dann ist es, als würde eine zum Gruß hingestreckte Hand nicht genommen. Rose Coser hat in den späten sechziger Jahren große Unterschiede zwischen dem öffentlichen und privaten Humor von Frauen gezeigt. Sie hat Mitarbeiterbesprechungen in einer amerikanischen Uni-Klinik aufgezeichnet. Amerikanische Chefärztinnen, die es immerhin gab, hielten sich in größeren Teambesprechungen unter KollegInnen deutlich stärker mit ihrem Humor zurück als beim intimeren Kaffeepausch. Die Frauen waren, wie Coser beobachtet hatte, eigentlich ziemlich humorvoll, zeigten ihren Humor aber nur dort, wo sie nicht Gefahr liefen, zu überlegen oder

zu unterlegen zu wirken. Die Herren Kollegen witzelten hauptsächlich über die Patienten und die unter ihnen stehenden Assistenzärzte. Das hätte man wohl aus dem Mund der Frauen kaum gebilligt. Selbstironie konnten sie sich aber auch nicht erlauben, denn der wirkt statusabbauend. Und ihr Status war dafür nicht stabil genug. Humor kann in unterschiedliche Richtungen gehen. Sarkastischer Humor macht das Gegenüber oder die Sache eher klein, selbstironischer macht sich selbst klein. Beides hat im Alltag prinzipiell seine Berechtigung. Aber im Berufsalltag ist es für Frauen gefährlich. Mit Sarkasmus machen sie sich unbeliebt und mit Selbstironie bauen sie ihre wacklige Autorität ab. Zum Glück gibt es auch noch weniger gefährliche Arten des Scherzens. Aber man sieht, dass mit dem Spaß nicht zu Spaß ist.

Geht denn Frotzeln immer auf Kosten des Anderen?

Vordergründig ja. Trotzdem gilt: Was sich liebt, das neckt sich. Im Frotzeln wird etwas auf die Schippe genommen, was man erst einmal bemerkt haben muss. Ich habe in meiner Gesprächssammlung von Abendessen unter guten Freunden und Freundinnen viele, sehr witzige Frotzelszenen gefunden. Beim Frotzeln ist immer gute Beobachtung im Spiel, aber es ist trotzdem ein gewagter Akt. Z.B. tischt in einer Runde unter Studentinnen und Studenten die Gastgeberin zu billigeren Wein auf und einer sagt: „Ja, Lilo, da hättest du aber einen Einser davor schreiben können.“ Er meint, sie hätte auf dem Preisschild, was noch an der Flasche klebte, den Wein um 10 Euro verteuern müssen. Es geht dann eine Weile frotzelnd hin und her und alle genießen das gewagte Spiel. Frotzeln zeigt die Tragfähigkeit einer Beziehung. Bei einer Party, wo man niemanden kennt, kann man am Frotzeln erkennen, wer mit wem schon länger befreundet ist. Männer haben im Frotzeln eine härtere Gangart. Bei bestimmten, sehr draufgängerischen jungen Frauen kann man sehr gewagte Frotzeleien aber auch beobachten, nicht so sehr bei den netten Mädchen. Die Art von Humor, die Leute praktizieren, hat mit ihrer sozialen Identität zu tun. Es gibt dabei Kulturunterschiede. Der in Österreich so beliebte „Schmäh“ hat viel Ähnlichkeit mit Frotzeln.

Witz versetzt in den Mittelpunkt. Fühlen Männer sich im Mittelpunkt wohler?

Zumindest historisch war es so, dass sie den Platz gepachtet hatten. Je publikumsträchtiger die Situation, umso mehr fanden sich nur Männer als aktive Humoristen im Rampenlicht, z.B. als Chef, der sich in der Mitarbeiterbesprechung witzige Bemerkungen erlaubt oder als Büttenredner bei einer Karnevalsveranstaltung, als Clown, Slapstick-Komiker im Film oder Humorist mit Herz im Fernsehen – von Charly Chaplin bis Heinz Ehrhard.

Und was ist mit Heidi Kabel und Helga Feddersen?

Tolle Komikerinnen! Heidi Kabel ist ja kürzlich 95 Jahre alt geworden. Helga Feddersen hat leider nur das Alter von 60 erreicht. Dann gibt es auch noch Ingrid Steeger, die heute noch in Talk-Shows „Klimbim“ aus ihrem Leben zum Besten gibt. Und nicht zu vergessen: Elke Heidenreich. Sie hat leider ihre Metzgersgattin aus dem Kohlenpott schon vor vielen Jahren von der Theke abtreten lassen. Alle vier haben ein Millionenpublikum sehr gut unterhalten.



Sie verkörpern unterschiedliche Facetten des witzigen Weibes, vom polternden Hausdrachen mit Herz über das ältliche Frollein und die niedliche Biene mit hochgeschobenem Pullover bis zum gestandenen Weibsbild mit Mutterwitz und Mundwerk. Ich fand Ingrid Steeger manchmal etwas kläglich. Sie war ziemlich attraktiv und das wird leider in den Medien immer mitausgebeutet. Sie musste sich sehr sexy und ein bisschen blöd geben. Es hat auch davor Komikerinnen gegeben, wie z.B. Liesl Karlstadt, die allerdings in den Feuilletons neben Karl Valentin bestenfalls etwas schulterklopfende Anerkennung abbekam. Schlechtestenfalls wurde sie nur als eine Art Wand gesehen, an der Valentins Querschläger aufprallen konnten. Komikerinnen wie Helga Feddersen oder Ingrid Steeger luden zum Lachen über die von ihnen inszenierten Frauentypen ein, kaum zum Lachen über die Welt und ihre Widersprüche. Sie machten entweder auf trutschig oder auf sexy. Oder sie waren so nett wie Lieselotte Pulver im „Wirtshaus im Spessart“. Ungefährlich nett oder selbst die Zielscheibe oder Partnerin eines Komikers. So ungefähr war das Repertoire für eine Komikerin in der Öffentlichkeit. Aber Kabel, Feddersen und Heidenreich haben das schon stark ausgebaut.

Die weibliche Komik ist also nicht business as usual.

Sicher nicht. Sie ist quite unusual. Von Immanuel Kant bis Rudi Carrell vernehmen wir doch, Humor wäre männlich und die Frau des witzigen Wortes gar nicht mächtig. Der olle Freud hat uns den Spaß an der Zote abgesprochen. Zu deren Genuss müsse das Überich ausgetrickst werden und das sei bei uns eh nicht so stark ausgebildet.

Frauen erzählen sich wirklich kaum Sexwitze.

Na ja. Wir Mittelschichtsfrauen erzählen uns kaum Sexwitze. Wir halten das für verklemt. In Fabriken kriegst du rote Ohren über die Sexwitze von Frauen. Wir müssen einfach anerkennen, dass nicht alle Frauen den gleichen Humor haben. Leider lachten Frauen oft auch auf Kosten von Frauen. Sie erzählen zum Teil die gleichen frauenfeindlichen Sexwitze wie die Kollegen. Frauen solidarisieren sich auch im Scherz nicht unbedingt mit Frauen. Das haben wir ja seinerzeit in den Seminaren schon heftig diskutiert. In der Hinsicht hat sich aber auch einiges geändert. Außerdem kommt es immer auf die Situation an, in der der Witz erzählt wird. Wenn Schülerinnen sich untereinander Blon-

dinenwitze erzählen, grenzen sie sich implizit auch vom Ideal der Barbie-Puppe ab, mit dem sie ja aufwachsen. Im Herrenclub spielt der gleiche Witz eine andere Rolle.

Was hat sich denn geändert?

Es ist ein öffentlicher Resonanz- und Entfaltungsboden für einen Humor von Frauen entstanden, der auch eine eigene Perspektive auf Frauenleben integriert. Clowninnen wie Gardi Hutter präsentieren sich als Boxkämpferin im Ring, nebenbei kurz den Säugling fütternd. Witze auf Kosten von Männern sind ja seit Langem in Umlauf, und zwar nicht nur in feministischen Kreisen. Karikaturistinnen wie Claire Bretecher, Marie Marcks und Franziska Becker nehmen unseren Alltag aufs Korn. Sie zeigen uns dabei als Subjekt unseres Lebens. Im Fernsehen wird sogar „gender“ bewitzelt, z.B. bei Missfits, Hella von Sinnen und Maren Kroymann. Kaya Yanar bewitzelt türkische Macho-Typen. Hella von Sinnen spielte zum Beispiel ein Hausmütterchen, das zwischendurch noch kurz als Domina in den Werkzeugkeller geht. Maren Kroymann spielte eine Kosmetikverkäuferin, die der Kundin von allen Cremes und Wasserchen abrät. Anke Engelke hat auch viele Frauentypen sehr witzig parodiert. Da werden Widersprüche in den Anforderungen an heutige Frauen sichtbar. Daneben verfängt sich Comedy auch manchmal in den Widersprüchen heutiger Frauenrollen, z.B. Ally McBeal. Die ist zwar Anwältin in einer renommierten Kanzlei, kämpft aber mit dem souveränen Auftreten und legt oft anmutig ihr Köpfchen schief, ganz das klassische Frauchen auf der Suche nach Liebe. Von einem weiblichen Woody Allen sind wir aber noch weit entfernt. Gerda Wurzenberger hat in einem NZZ-Folio von 2002 geschrieben: Als ältere Frau, schlecht frisiert, mit einem Hundeblick hinter einer schwarzen Hornbrille, sentimental, melancholisch, ununterbrochen von ihren psychischen Problemen labernd, wäre eine komische Anti-Heldin noch immer nicht akzeptabel. Auch ein weibliches Pendant zu Mr. Bean ist undenkbar. Wer fände es wohl witzig, wenn Mrs. Bean sich an den Zähnen herumbohrt?

Woher kommt's?

Da müssen wir wohl doch das gute alte Wort Patriachat bemühen. Humor passt vor allem nicht zum Ideal der Dame. Bis in die fünfziger Jahre wurden Damen in Etikettiefibeln angewiesen, nur ja nicht zu laut zu lachen oder sich gar mit selbst erzählten Witzen in der Tischgesellschaft hervorzutun. Das sollten sie tunlichst den Herren überlassen. Die Einschränkung der weiblichen Komik hatte gleichzeitig mit der Kontrolle des Körpers und der des Geistes zu tun. Auch das Lachen sollte silberhell erklingen und nicht etwa grölend herausplatzen (so die seinerzeitigen Vorschläge von „Mrs. Manners“ in der Washington Post). Die Frau sollte wirklich an ihrem Lachen arbeiten! Sie sollte es dem Tischherrn möglichst oft gönnen. Aber bitte nicht Herumgrölen und auf die Schenkel klopfen. In den adligen Salons galten diese Einschränkungen übrigens weniger. Die Bürgerin und die Kleinbürgerin wurden am meisten eingeschränkt. Auch Schicht spielt eben eine Rolle. Den Bäuerinnen und Arbeiterinnen war es auch eher egal, ob man sie für fein hielt. Aber die hatten nun auch nicht gerade die große Bühne gepachtet für ihre Scherze.

Extrem patriachalische Gesellschaften, wie die afghanische unter den Taliban, haben Frauen lautes Lachen in der Öffentlichkeit gleich ganz verboten.

Im Westen wurde nur zwischen wohlklingendem Unterstützungslachen und gefährlichen Lacharten unterschieden. Auch hierzulande sollten Frauen sich nicht darin üben, schlagfertig zu sein oder sich mit spaßigen Geschichten im Mittelpunkt größerer Runden wohlzufühlen, ganz zu schweigen vom witzigen Angriff. Noch heute praktizieren Jungen das untereinander mehr als Mädchen.

Die starke Diskriminierung der närrischen Seite der Frauen ist wohl eine Art von Körperkontrolle.

Ja. Es galt nicht als sittsam und damenhaft, den Clown zu spielen und herumzualbern. Komik spielt mit der Verformung des Körpers, die Grimasse entstellt das Gesicht. Mr. Bean darf an die Ekelgrenzen herangehen, Mrs. Bean nicht. All das war nicht vereinbar mit den gesellschaftlichen Anforderungen des Schönseins und der Zurückhaltung an die Frau und ist auch heute noch schwer vereinbar. Daneben hängt die Ausgrenzung der weiblichen Komik auch damit zusammen, dass der komische Akt immer eine Art von Norm bricht, und wenn es nur eine sprachliche Norm ist. Frauen sollten nicht aus der Norm fallen und hatten diese auch nicht von einer Metaebene her ins Lächerliche zu ziehen. Humor transportiert ja auch Erkenntnis. Nicht umsonst hat der Humor in Diktaturen immer schlechte Karten. Im Humor steckt Souveränität, subjektive Schöpferkraft, der eigenwillige Zugriff auf die Welt.

Die Herstellung ungewöhnlicher Perspektiven verschafft Einsichten, aber auch Erleichterung.

Insofern hilft das, Probleme, Spannungen und Ungerechtigkeit anzugehen. Humor nimmt die Verbissenheit aus der Sache. Das Ausmaß an eigenwilliger Subjektivität, die Möglichkeit, Ängste und Probleme offensiv anzugehen und die Potenz zur Definition von Normalität stand und steht Frauen weniger zu.

Ich erlebe aber jede Menge witziger Geschäftsfrauen und Handwerkerinnen.

Zum Glück. Heute können Frauen sich zumindest in westlichen Gesellschaften viel mehr als in den sechziger Jahren darauf verlassen, dass KollegInnen, Unter- und gar Übergeordnete die Hand nehmen, die ihnen eine Frau symbolisch mit ihrem Humor reicht.

Janet Holmes führt in Neuseeland eine groß angelegte Studie zu Humor am Arbeitsplatz durch. Sie sieht nur wenige Unterschiede im Scherzverhalten von Männlein und Weiblein. Sie sagt, geschlechterübergreifend liegt die wichtigste Funktion von Humor in der Arbeitswelt darin, Beziehungen positiv zu halten, also Kollegialität zu zeigen. Holmes zeigt aber doch verschiedene humoristische Strategien, die trotzdem noch mit Gender zu tun haben: Sie stellt unter Frauen insgesamt freundlichere Formen des Scherzens fest. Es ist anders als zu Cosers Zeiten. Chefinnen halten sich nicht mehr zurück, Chefs witzeln auch mal auf eigene Kosten. Männer untereinander fordern sich dauernd mit witzigen Attacken gegenseitig heraus. Die müssen dann schlagfertig gekontert werden. Dann ist mann jemand. Daneben belegt ihr Team auch, dass in der Arbeitswelt leider auch noch ganz platt sexistische Witzformen auftauchen,

z.B. in Form sexueller Belästigung. In manchen Büros kursieren sexistische Witze, dass es kracht. Manche Frauen wissen sich zu wehren, manche nicht. Umgekehrtes hörst du nach wie vor kaum.

Wenn man etwas leicht scherzhaft sagt, wird es oft auch eher akzeptiert.

Ja. Es ist nicht so gesichtsbedrohlich. Kritik ist genießbarer, wenn sie mit einer Prise Humor geliefert wird. Meine Tante hatte einen viel zu fetten Dackel. Der war unwahrscheinlich verhätschelt und wir haben ihr auch ab und zu gesagt, dass sie dem weniger zu essen geben soll. Sie war dann beleidigt und warf weiterhin dem Dackel vom Tisch alles Mögliche zu, wenn er bettelnd mit seinem Hundeblick vor dem Tisch stand. Einmal kam ein Freund von mir mit zu Besuch zu ihr. Der begrüßte also den dicken Dackel ganz überschwänglich und sagte witzelnd: „Na Purzel, die wie-vielte Schlankheitskur hast du denn abgebrochen?“

E.T. und H.K. HEHEHEHE

Meine Tante lachte aus vollem Halse. Sie hat den Dackel damit später selbst geneckt – UND – sie stellte die übertriebene Zusteckerei etwas ein. In freundlich-scherzhafter Kritik bleibt eben immer ein verbindendes Element.

Und der Dackel wurde ansehnlicher. HEHE

Und beweglicher.

Das ist dann eigentlich ein guter Rat an Chefs und Chefinnen.

Das würde ich schon sagen. Man muss halt aufpassen, dass die Scherze nicht von oben herab kommen. Aber auch für Untergeordnete ist Humor eine gute Strategie. Wie bringe ich meiner Chefin bei, dass sie ihre e-mails mal beantworten soll? Übertriebene Freude zeigen, wenn sie mal mit „ja“ oder „nein“ reagiert hat? Also leichte Ironie? Das ist oft nicht schlecht.

Ich bin mal vor vielen Jahren mit einer Freundin in eine super-teure Boutique geraten. Die hat dann vor der Verkäuferin sich ganz ostentativ die Preisetiketten angeschaut und dann gesagt: „Ach, Sie haben ja in Lire ausgezeichnet.“ Wir haben uns alle amüsiert. Es war ein Einverständnis mit der Frau hergestellt, dass das Zeug in dem Laden für Normalsterbliche nicht bezahlbar war. Das bleibt aber implizit. Hätte meine Freundin die Verkäuferin gefragt, ob sie die Preise nicht auch unglaublich findet, hätte die wohl nur mit der Schulter gezuckt. Sie kann schließlich nichts dafür.

Woher kommen eigentlich Unterschiede im Humor? Es gibt doch Leute, die gehen zum Lachen in den Keller und solche, die immer einen Scherz auf der Zunge haben. Eigentlich ist das nicht erforscht. Aber es gibt natürlich enorme Unterschiede. Ich glaube, dass es mit Familienstilen zu tun hat. Man muss Humor als Kind erlebt haben, daran teilgenommen haben. Es ist wichtig, dass gelacht wird, wenn Kinder etwas verballhornen oder Rätselwitze erzählen. Ich finde es spannend, dass z.B. Hella von Sinnen sagt, bei den Geburtstagsfeiern in ihrer Familie wäre die Parodienummer von zwei Tanten der Höhepunkt des Abends gewesen. Und sie konnte auch solche Nummern vorführen und hatte Erfolg damit. Es gab in der Familie ein Publikum für sie, das applaudierte. Franziska Becker sagt auch, ihre Mutter hätte einen trockenen Humor gehabt

und Maren Kroymanns Mutter parodierte als Berliner in Tübingen die Schwaben. Für Kinder ist es sehr wohltuend, wenn in der Familie gelacht und gewitzelt wird. Sie schauen sich ab, wie solche Performances aussehen. Denn auch die Darbietung will praktiziert werden, die Imitation von Dialekten und Sprechweisen, die Parodie, das Hin und Her der witzigen Bemerkungen. Das heißt ja auch immer, dass man sich miteinander gut unterhält. Die Glotze verliert an Bedeutung, wenn versucht wird, das Komische aus eigenen Erlebnissen herauszuholen. Wir haben ja nicht nur im Theater eine Bühne, sondern überall. Aber man muss sie herstellen.

Gönnen Eltern Jungen mehr witzigen Auftritt?

Es gab dazu in den siebziger Jahren in USA groß angelegte Studien von Paul McGhee. Er fand, dass im Schulalter die Schere zwischen Jungen und Mädchen stark auseinander ging. Jungen waren die kleinen Spaßmacher und die Mädchen lachten und lächelten. Aktives Scherzen wurde bei ihnen weniger goutiert, also übten sie sich darin weniger ein. Eine neuere deutsche Studie von Marion Bönsch-Kauke hat weniger krasse Unterschiede zu Tage gefördert. Aber sie sieht auch die Mädchen, die miteinander kichern und die Jungen, die im Humor mehr austeilen.

Braucht Humor Selbstbewusstsein?

Ja. Viele Formen verlangen einen kleinen Auftritt, nicht nur Witze. Man muss sich etwas herausnehmen. Auch witzige Geschichten aus dem eigenen Alltag wollen gut erzählt werden. Humor ist eine Alltagskunst. Diese verlangt Praxis; wer es oft macht, kann es auch.

Warst du ein witziges Kind?

Ich bin ja die Älteste von drei Schwestern. Ich musste also vernünftig sein und mir und den Kleineren die Wege freikämpfen. Also war ich Schülersprecherin und das ist natürlich keine Clownsrolle. Witzig war ich eher im kleinen Kreis, nicht so sehr in der Schule, mehr unter Freundinnen. Wir haben Nachmittage lang herumgeblödel. Ich habe das in bester Erinnerung.

Ist dir Selbstironie wichtig?

Sehr. Ich brauche das. Wenn ich erzähle, dass ich aus Versehen in den falschen Zug gestiegen bin, dann will ich keine Ratschläge dazu hören, besser auf die Anschlagtafeln am Bahnhof zu gucken. Das weiß ich selbst. Ich will, dass die ZuhörerInnen es mit mir auf die leichte Schulter nehmen. Ich will nicht perfekt sein müssen und ich will in meinem Privatleben auch niemanden um mich herum haben, der oder die ein Image von Perfektion pflegt. Frauen sind oft sehr lustig in ihrer Selbstironie, aber auch viele Männer. Kaya Yanar zeigt z.B. im Fernsehen viel Selbstironie. Deshalb darf er sich erlauben, über andere Ethnien zu witzeln. Wer nicht über sich lachen kann, ist eine traurige Erscheinung. Freud sah den Humor auf eigene Kosten als Zeichen von Reife.

Frauen sind reifer.

Aber hallo.

Und Humor mit Biss – wer beisst wen?

Franziska Becker hat uns mit ihren Karikaturen oft gebissen, den Frauen Klamottenticks und andere Schwächen vorgehalten. Der witzige Biss ist immer besser als der moralische Zeigefinger. Ich glaube, wir brauchen jetzt gleich mal was Richtiges zu beißen.

Ganz kurz noch. Welche Komikerin gefällt dir im Moment am besten?

Mir gefallen viele. Am erstaunlichsten ist sicher z.Z. Shazia Mirza aus London. Sie ist Moslemin pakistanisch-britischer Herkunft und bewitzelt sowohl die britische Gesellschaft als auch moslemische Sitten und Tabus und überhaupt die Widersprüche mehrkultureller Settings. Sie stand schon im Oktober 2001 auf der Bühne und sagte: Ich bin Shazia Mirza. Das ist zumindest, was in meinem Pilotenpass steht.

Wow!

Tja. Die nimmt sich das heraus, was die gute Komikerin braucht. Nimmst du eine Vorspeise?

Hinweis:

Aufgrund der Dynamik im Forum „Geschlechterverhältnisse und Lachkulturen“ war eine Dokumentation des Beitrages nicht möglich. Frau Prof. Dr. Helga Kotthoff hat uns deshalb das Interview zur Erläuterung des Themas zur Verfügung gestellt.

Forum 6

Petra Ganser

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst:

Passend für eine moderne Verwaltung und eine geschlechtergerechte Personalpolitik?



Einkommen von Frauen und Männern – einige Vergleiche

Die Differenz zwischen den Entgelten von Frauen und Männern hält sich hartnäckig und wird regelmäßig neu berechnet und veröffentlicht. Sie betrug in Deutschland im Jahr 2009 durchschnittlich 23% (EU-Durchschnitt 17,4%). Dabei variierte sie, zum Teil sogar recht deutlich, zwischen Bundesländern, zwischen ländlichen und städtischen Regionen, zwischen Branchen und Berufen, zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen, zwischen Unternehmen mit und ohne Betriebs- oder Personalrat. Im Schnitt erhalten Frauen 15,08 Euro in der Stunde, Männer 19,50 Euro⁴². Der Gehaltsunterschied zieht sich quer durch die Branchen: In keinem Wirtschaftszweig verdienten Frauen im Schnitt mehr als Männer.

Bislang konnte der Verdienstabstand von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft innerhalb der amtlichen Statistik nicht vergleichend untersucht werden.⁴³ Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand⁴⁴ fällt in der Privatwirtschaft (22,6%⁴⁵) wesentlich höher aus als im öffentlichen Dienst (7%) und innerhalb des öffentlichen Sektors bei den Tarifbeschäftigten (7,8%) höher als bei den Beamtinnen und Beamten (1,7%).

42 September 2009

43 Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts hat das Statistische Bundesamt nun eine Zusammenführung verschiedener Datenquellen durchgeführt, welche die Analyse vergleichender Daten ermöglicht. Dargestellt werden die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor im Zeitraum 2007 bis 2008.

44 Aus: „Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft“, BMFSFJ, September 2009

45 Diese und auch die folgenden Prozentangaben, die in der Zusammenfassung aufgeführt werden, beziehen sich beispielhaft auf das 4. Quartal 2008.

- Differenziert nach Beschäftigungsart zeigen sich in der Privatwirtschaft zwischen Voll- und Teilzeitarbeitenden deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Lohnabstand von Frauen und Männern (Vollzeit: 20,5%; Teilzeit: 3,8%). Demgegenüber bewegt sich der Indikator im öffentlichen Dienst für beide Beschäftigungsarten auf vergleichbarem Niveau (Vollzeit: 7,2%; Teilzeit: 7,5%).
- Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland liegt der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst weit unter dem der privaten Wirtschaft. Vergleichbar mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen ergibt sich jeweils für den Osten Deutschlands ein geringerer Verdienstunterschied als für den Westen.
- Eine Untergliederung in Wirtschaftszweige verdeutlicht einen in der Privatwirtschaft besonders ausgeprägten Lohnunterschied in Wirtschaftsabschnitten mit vergleichsweise hohem Frauenanteil (zum Beispiel in den Wirtschaftsabschnitten ‚Kredit- und Versicherungsgewerbe‘ oder ‚Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen‘). Auch im öffentlichen Dienst ergibt sich für den Wirtschaftszweig ‚Erziehung und Unterricht‘ (14,7%, Frauenanteil: 65,8%) ein im Vergleich zum Abschnitt ‚Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung‘ (8,4%, Frauenanteil: 44,6%) höherer Verdienstunterschied von Frauen und Männern.
- Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor fällt der geschlechtsspezifische Verdienstabstand unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung im Vergleich zu allen übrigen Leistungsgruppen⁴⁶ am höchsten aus. Bei den ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im öffentlichen Dienst tätig sind, kann ein Verdienstunterschied in eine andere als die sonst ‚übliche Richtung‘ festgestellt werden: In dieser Leistungsgruppe liegt der Verdienst von Frauen im Durchschnitt über dem der männlichen Kollegen. (Anm. dies stelle ich in Frage, da aus unseren Erfahrungen und Untersuchungen andere Ergebnisse herausgekommen sind, z.B. Projektbericht Hannover, 2001).
- Im zeitlichen Verlauf lassen sich insgesamt lediglich geringfügige Veränderungen des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes ausmachen.

Der Gehaltsreport 2009 des manager magazins zeigt auf, dass Frauen, die in den Führungsetagen angekommen sind, durchschnittlich 28% weniger verdienen, als ihre männlichen Kollegen. Im oberen Management ist der Gehaltsunterschied mit 30% sogar noch größer. Eine Managerin eines großen Unternehmens verdiente im Schnitt 98.000 Euro. Dagegen bezog ein Mann in gleicher Position 139.000 Euro im Jahr. Ein leitende Angestellte im Marketing bekommt 61.000 Euro, ihr Kollege 81.000 Euro. Bereits bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zeigt sich ein deutlicher Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern. Frauen mit bis zu 3 Jahren Berufser-

46 Die amtliche Statistik unterscheidet fünf Leistungsgruppen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung (1), herausgehobene Fachkräfte (2), Fachangestellte (3), angeleitete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (4) und ungelerte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (5).

fahrung verdienen durchschnittlich 18,7% weniger als ihre männlichen Kollegen.⁴⁷

Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl vollständig erklären. Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.⁴⁸

- Der Gender Pay Gap (GPG) steigt mit den Berufsjahren: Frauen mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren verdienen 18,7% weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,8%.
- Im Westen fällt der GPG höher aus als im Osten. Dort geht er, anders als im Westen, mit wachsender Zahl der Berufsjahre zurück.
- In den Wirtschaftssektoren variiert der GPG bei BerufsanfängerInnen zwischen 4,9% (Energie/Wasser) und 21,2% (Kredit/Versicherungsgewerbe).
- Je größer der Betrieb, desto größer der absolute Einkommensrückstand weiblicher Berufsanfänger. Relativ bleibt der GPG jedoch weitgehend gleich.
- Nach Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede des GPG bei BerufsanfängerInnen. Er reicht von unter 10% in EDV/IT-Berufen bis zu 20% und mehr z.B. in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung.
- Im europäischen Vergleich mit sieben anderen Ländern liegt Deutschland beim GPG im oberen Drittel. Die Spannweite des GPG bei BerufsanfängerInnen reicht von 9,4% in Belgien und 9,8% in Dänemark bis zu 26% in Polen und 30,4% in Spanien.

Je älter die Beschäftigten sind, desto größer klappt die Lücke zwischen männlichem und weiblichem Einkommen. Während Frauen im Alter von bis zu 24 Jahren etwa 7,8% weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, wächst die Differenz bei der Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren bereits auf 17,5% an (in dieser Lebensphase werden viele Frauen schwanger). Bei den 35 bis 39-Jährigen erhöht sich der Verdienstabstand auf 22%. Der Einkommensrückstand wird bei Frauen ab 55 Jahren besonders deutlich: Sie verdienen rund 26,7% weniger⁴⁹. Die größten Unterschiede gab es der Statistik zufolge bei unternehmensnahen Dienstleistungen. Dort bekommen Männer brutto fast 30% mehr als Frauen. Auch im Kredit- und Versicherungswesen sind die Unterschiede deutlich: Dort verdienen Frauen 29% weniger, im verarbeitenden Gewerbe sind es 28%. Im Westen ist der Unterschied sogar noch größer als

47 Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Projekts LohnSpiegel, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung bearbeitet wird, im Auftrag des Bundesfrauenministeriums.

48 Grundlage der Untersuchung ist der Datensatz der LohnSpiegel-Datenbank, die auf einer seit 2004 laufenden Online-Erhebung basiert. Die Auswertung bezieht 106.000 Datensätze ein, darunter rund 16.000 Datensätze von Berufsanfängerinnen und -anfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung. Für den europäischen Vergleich zogen die Forscher 75.000 Datensätze für BerufsanfängerInnen aus 8 Ländern heran.

49 Auswertung einer Online-Umfrage von 63.000 Fragebögen der Hans-Böckler-Stiftung



im Osten: Im früheren Bundesgebiet liegt der Gehaltsunterschied von Männern und Frauen bei 25%. In den neuen Ländern sind es nur 6%. Das liegt vor allem daran, dass Männer im Westen durchschnittlich 49% mehr verdienen als im Osten. Bei Frauen beträgt die Differenz 19%. Am geringsten fallen die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen im Bergbau aus, dort liegt der Abstand bei 5%, im Gastgewerbe sind es 13%.

Die Einführung von Mindestlöhnen⁵⁰, aber vor allem die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen branchenübergreifenden existenzsichernden Mindestlohnes – wie ihn verdi und NGG fordern – würde die Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen deutlich verringern. Empirisch ist das durch zahlreiche Studien, die in Großbritannien seit der Einführung des Mindestlohnes durchgeführt worden sind, belegt. Von Niedriglöhnen – und von Löhnen unter dem Existenzminimum – sind in Deutschland vor allem Frauen betroffen: 70% der Beschäftigten im Niedriglohnssektor sind weiblich. Ein besonderes Problem sind die Minijobs: drei Viertel der Stundenlöhne sind hier unter 7,50 Euro. Davon sind vor allem Frauen betroffen. Eine Lohnuntergrenze würde das ganze Lohngefüge stabilisieren. Vermutlich würde die Lohnspreizung insgesamt – und damit auch die zwischen Männern und Frauen abnehmen (in Großbritannien hatte der Mindestlohn diesen Effekt). Die Ausgestaltung muss allgemein, branchenübergreifend und existenzsichernd erfolgen. Bisher wurden bei der Aufnahme einzelner Branchen ins Entsendegesetz vor allem Branchen mit einem hohen Anteil männlicher Beschäftigter berücksichtigt (u.a. Bauhauptgewerbe, Gebäudereinigung, Abfallwirtschaft). FriseurInnen, ArzthelferInnen, Beschäftigte in Gastronomie und Einzelhandel – typische Frauenbranchen sind bislang ohne Mindestlohn.

Die Höhe des Entgelts wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst: Frauen konzentrieren sich auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen häufiger aus dem Erwerbsleben aus, weil sie sich um die Familie kümmern.

50 siehe auch BT-Drs. 17/874

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle hat folgende...	
Ursachen	Dimensionen
<ul style="list-style-type: none"> ● Unterschiedliche Produktivitätsmerkmale bei Männern und Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dauer der Ausbildung verschieben ● andere bevorzugte Fachgebiete ● fragmentiertere Erwerbsverläufe bei Frauen: Arbeitserfahrung, Dienstalter am Arbeitsplatz geringer
<ul style="list-style-type: none"> ● Unterschiedliche Merkmale der Unternehmen und Sektoren, die Männer und Frauen einstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Größe des Unternehmens ● Branche ● Gewerkschaftliche Organisierung der Unternehmen und Sektoren
<ul style="list-style-type: none"> ● Unterschiede bei den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern 	<ul style="list-style-type: none"> ● Frauen sind in besser bezahlten Positionen unterrepräsentiert ● Frauen sind überrepräsentiert in Berufen, in denen weniger bezahlt wird ● Frauen und Männer werden in unterschiedlichen Bereichen derselben Berufsgruppe angesiedelt ● Frauen sind bei Teilzeit überrepräsentiert
<ul style="list-style-type: none"> ● Unterschiede in der Stundenzahl bezahlter Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ● Männer arbeiten in bezahlter Erwerbsarbeit länger als Frauen
<ul style="list-style-type: none"> ● Diskriminierung beim Entgelt 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Unmittelbar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Höhere Bezahlung für Männer bei gleicher oder ähnlicher Arbeit ● Unterschiedliche Stellenbezeichnung (und Entgelt) für gleiche oder ähnliche Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ● Mittelbar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unterbewertung der mit „weiblichen“ Arbeitsplätzen verbundenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten ● Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Systemen der Stelleneinstufung und der Arbeitsentgeltung

Quelle: Ziegler u.a., 2009 © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Diskussion um den richtigen Weg bei der Aufdeckung von Entgeltungleichheit

In der Koalitionsvereinbarung hält die derzeitige Bundesregierung fest: „Wir wollen das Prinzip ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ für Frauen und Männer umsetzen und damit die Entgeltungleichheit überwinden. Wir werden in der Wirtschaft dafür werben, dass beratungsunterstützte Logib-D einzusetzen.“ Das greift jedoch zu kurz: Um Benachteiligungen von Frauen abzubauen, muss ‚gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit‘ in den Fokus genommen werden. Nur bei dieser Betrachtungsweise wird die Bewertung von inhaltlich verschiedenen Tätigkeiten von Frauen und Männern darauf geprüft, ob sie hinsichtlich ihrer Anforderungen von Belastungen von gleichem Wert und daher gleich zu bezahlen sind (z.B. AltenpflegerIn und TechnikerIn). Logib-D prüft jedoch zu kurz, da es nicht gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit prüft, sondern gleiche Humankapitalausstattung von Frauen und Männern. Entgeltgleichheit ist demnach gewährleistet, wenn gleiches Entgelt für gleiche mitgebrachte Ausbildung, gleiches Dienstalter und gleiche potentielle Erwerbserfahrung gezahlt wird. Diese Variablen, die bei Logib-D als objektiv lohnklärende Faktoren gelten, stehen nicht nur im Widerspruch zu tariflichen Grundsätzen (bezahlt wird die übertragende Tätigkeit und nicht die Person, die sie ausführt), sondern auch zum Arbeitsrecht. Der Europäische Gerichtshof hat diese vermeintlich objektiven Faktoren als potentiell diskriminierend befunden.

Von daher sind die (tariflichen) Regelungen und die betriebliche Entgeltpraxis unter die Lupe zu nehmen. Der Glaube, Arbeitsbewertung ist ‚personenunabhängig und damit auch geschlechtsneutral‘ ist nicht zutreffend. Gerade deshalb sind die Auswirkungen neutraler Arbeitsbewertung auf mittelbare Diskriminierung zu hinterfragen und damit Transparenz herzustellen. Ein Instrument, dies zu prüfen ist der EG-rechtskonforme Entgeltgleichheitstest ‚eg-check.de‘. Auf Basis der geltenden Rechtslage werden alle Vergütungsbestandteile einzeln nach möglicher Diskriminierung durchleuchtet. Alle Entgeltbestandteile können dabei einen dreistufigen Test durchlaufen, der Ursachen sowie Ausmaß der Ungleichbehandlung aufdeckt.

Vereinbarkeit Familie und Beruf – Bewusstseinswandel notwendig

Notwendig ist ein grundlegender gesellschaftlicher Bewusstseinswandel, bei dem Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf Frauen fokussiert, sondern Mütter und Väter gleichermaßen in die Verantwortung nimmt. Deshalb sind Rahmenbedingungen erforderlichen, die Frauen die gleichen Berufs- und Karrierechancen ermöglichen wie Männern. Neben dem Staat sind auch Unternehmen gefordert, sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten einzusetzen. Familien wünschen sich eine innerbetriebliche Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeiten. Viele Mütter – und teilweise nicht berufstätige Mütter – betonten in einer repräsentativen Umfrage des Instituts für Demografie Allensbach überdurchschnittlich oft die Notwendigkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, eine bessere, bezahlbare und flexible Kinderbetreuung (insbesondere auch für das 1. – 3. Lebensjahr) ist dafür eine Grundvoraussetzung und würde den Wiedereinstieg in den Beruf extrem erleichtern.

Klassische Rollenverteilung?!

Trotz wichtiger und richtiger Fortschritte in der Familienpolitik (Elterngeld) herrscht immer noch die klassische Rollenverteilung: in jeder zweiten Familie arbeiten zwar mittlerweile beide Elternteile, jedoch in drei Viertel aller Familien arbeitet der Mann in Vollzeit. Männer⁵¹ nehmen noch deutlich seltener und kürzer das Elterngeld in Anspruch als Frauen. Vorbehalte gegen aktive Väter sind tief verwurzelt; Kindererziehung wird in der Gesellschaft und Arbeitswelt mehrheitlich immer noch als Frauensache betrachtet. Inwiefern Männer sich an familiären Aufgaben beteiligen und ihre Vaterschaft ausgestalten, dies entscheidet sich innerhalb des Dreiecks Familie, Arbeitsbedingungen und persönliche Ressourcen⁵². Innerhalb dieses Dreiecks zeichnen sich in der jüngeren Vergangenheit Veränderungen ab, die auch zu neuen und anderen Vorstellungen von Vaterschaft führen. Nach der letzten großen Väterstudie Ende der 90er Jahre lassen sich rund 20% der Männer zu den so genannten ‚Neuen Vätern‘ zählen – Tendenz steigend⁵³. Sie vertreten gleichberechtigte Vorstellungen von Partnerschaft, Berufsbeteiligung und Verantwortung für Kinder. Nur noch knapp 30% der Väter begreifen ihre Rolle

51 seit Einführung des Elterngelds nimmt jeder achte Mann diese Möglichkeit in Anspruch – vorher jeder 30.

52 Döge 2007

53 Zulehner/Volz 1998

in der Familie als ‚Ernährer‘ – 70% sehen sich als ‚Erzieher‘, die nicht nur den Lebensunterhalt der Familie sichern wollen/müssen, sondern auch aktiv Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten⁵⁴. Die gesellschaftliche Realität hinkt allerdings hinterher: 6% aller abhängig beschäftigten Väter arbeiten in Teilzeit (stat. Bundesamt 2005). Jedoch haben rd. 15% der Väter einen Antrag auf das neue Elterngeld gestellt⁵⁵. Solange Väter, die ihre Kinder betreuen wollen, beruflich benachteiligt werden (durch einen Karriereknick oder den Wechsel in eine Teilzeitstelle), werden Väter vor diesem Schritt zurückschrecken. Die Situation könnte sich jedoch bessern, wenn Kinderbetreuungszeiten für Väter allgemein akzeptiert und praktiziert würden.

Ein Karriereknick durch kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen und längere Verweildauer in gering qualifizierten Teilzeitbeschäftigungen sind vor allem in Deutschland häufig. Mütter, die ihre Karriere nach der Geburt für ein oder zwei Jahre unterbrechen, tun dies oft zum Wohle der Mutter-Kind-Beziehung. Wird die Betreuungszeit zwischen Vater und Mutter aufgeteilt, fällt der Karrierebruch für die Frauen schwächer aus. Reformen und Personalpolitik können hier wegweisend wirken, aber nur wenn dies auch von der Unternehmenskultur unterstützt wird. Die Unternehmenskultur entscheidet ebenfalls darüber, welche Auswirkungen Erwerbsunterbrechungen oder der Wechsel in Teilzeitbeschäftigungen auf die Karriere haben. Erhalten Eltern nach der Rückkehr aus der Elternzeit die gleichen Chancen wie ihre KollegInnen, deren gleichwertige Erwerbsbiografie nicht unterbrochen wurde, dann erfolgen Karriereschritte lediglich mit ein bis zwei Jahren Verzögerung. Die nachhaltigen Auswirkungen auf die Berufs- und Gehaltsentwicklung sind dann minimal. Wenn Teilzeit als sinnvolle Karriereoption angesehen wird, wäre ebenfalls viel erreicht. Eine Mutter, die ihre alte Tätigkeit in Teilzeit ausüben kann, wird sicherlich schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren, als wenn sie Vollzeit arbeiten muss oder in eine geringer qualifizierte Teilzeittätigkeit herabgestuft wird. Letzteres ist eine weitere Ursache für den Verdienstabstand. Solange unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeitmodelle für Väter und Mütter nicht wirklich akzeptiert, sondern lediglich toleriert werden, wird es keinen wirklichen Wandel geben.

Wer geht in Elternzeit?

Bei der Entscheidung, welcher Elternteil nach der Geburt ganz oder teilweise zu Hause bleibt, ergibt in der Regel immer die gleiche Tendenz: Frauen bleiben zu Hause, weil sie weniger verdienen als der Mann. Daran hat auch die Einführung des Elterngelds nichts geändert. Ein Betreuungsgeld für Eltern, die ihre Kinder zu Hause erziehen wollen ist dabei kontraproduktiv. Es fördert einerseits das Fernbleiben der Kinder von Bildungseinrichtungen – andererseits unterstützt es einen langen Ausstieg von Müttern aus dem Erwerbsleben. Langfristig gesehen ermöglicht dies auch keine eigenständige Alterssicherung. Altersarmut kann dabei nicht ausgeschlossen werden. Auch ein Abdrängen von Frauen in Minijobs basiert auf dem traditio-

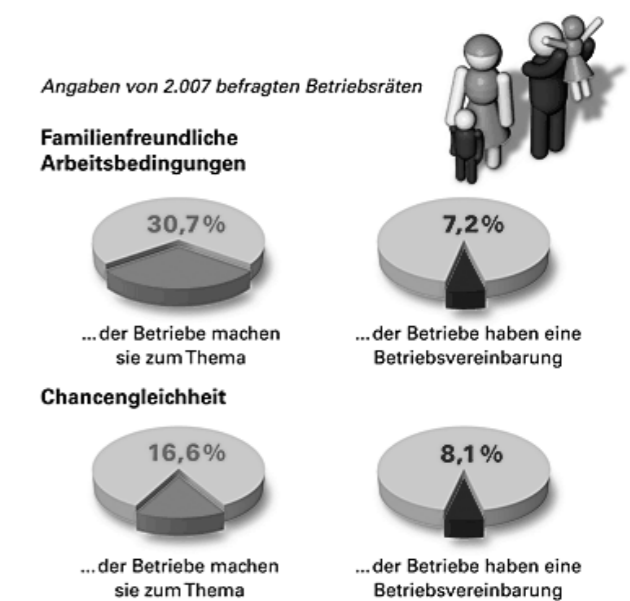
54 Fthenakis/Minsel 2002

55 derzeit wird an einer Studie „Väter in Elternzeit“ gearbeitet; dazu gehört eine Online-Befragung von Vätern mit Elternzeiterfahrung www.vaeter-in-elternzeit

nellen Familien- und Geschlechtermodell. Ebenso wurden mangelnde Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lange Zeit mit den traditionellen Leitbildern gerechtfertigt. Instrumente wie das Ehegattensplitting und das Betreuungsgeld begünstigen und festigen das alte Modell der ‚Versorger-Ehe‘. Bekanntlich steigt der Splittingvorteil mit dem Einkommensunterschied zwischen den EhepartnerInnen. Eine in der Diskussion befindliche Alternative besteht darin, das bisherige Ehegattensplitting aufzulösen, indem die Einkommen auch in Ehen individuell besteuert und dabei übertragbare Grundfreibeträge als gegenseitige Unterhaltspflicht der PartnerInnen berücksichtigt werden.

Familie ist heute vielfältig: Interessen reicher und armer Familien, Ehen und Paaren ohne Trauschein, gleichgeschlechtlichen Paaren mit und ohne Kindern, Groß-, Hausfrauen- und Beidverdienerfamilien, binationalen und eingewanderten Familien, Familien Alleinerziehender usw. lassen sich oft schwer auf einen Nenner bringen, doch spiegelt dies die gesellschaftliche Wirklichkeit.

Familie und Beruf – im Betrieb erst selten geregelt



Quelle: BSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2005, © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Die modernisierte Familienpolitik (Stichworte Elterngeld und Krippenplätze) geht zwar nun von einem neuen Leitbild, dem der berufstätigen Mutter, aus. Doch auf der anderen Seite hat der Staat bisher die Anreize für die traditionelle Arbeitsteilung innerhalb der Familie (noch) nicht aufgehoben. In Tarifverträgen finden sich Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und privaten Interessen; darüber hinaus bestehen betrieblichen Vereinbarungen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind jedoch nur in knapp jedem dritten Betrieb ein Thema. Noch nicht mal ein Fünftel aller Betriebe beschäftigt sich mit dem Thema Chancengleichheit. Hier gilt es anzusetzen – vor allem auch vor dem Hintergrund des in den nächsten Jahren zu erwartenden Fachkräftemangels. Gut ausgebildete Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen haben, einer

beruflichen Tätigkeit nachzugehen sowie Familie und Beruf gleichermaßen miteinander in Einklang zu bringen. An diesen Rahmenbedingungen gilt es anzusetzen, damit Frauen die gleichen Berufs- und Karrierechancen ermöglicht werden, wie Männern.

Wiedereinstieg misslungen

Nur zwei Drittel der Männer und Frauen in Elternzeit kehren danach in den Betrieb zurück. Das ist das Ergebnis einer Blitzumfrage der ver.di-Frauen unter Betriebs- und Personalräten in der Region Stuttgart⁵⁶. Gründe für einen misslungenen Wiedereinstieg, die arbeitgeberseitig zu verantworten sind, betreffen vor allem ungünstige Arbeitszeit und Arbeitsort: „Generell keine Bereitschaft des Arbeitgebers, Teilzeit zu ermöglichen“, „Lage der Arbeitszeit“, „Umfang der angebotenen Teilzeit hat nicht gepasst“, „Kein passendes Angebot“, „Entfernung“, „Arbeitgeber-Androhung, ungünstig zu versetzen.“ „Arbeitgeber bezieht sich in Argumentation stark auf Personalüberhang, der abgebaut werden muss“, „Auf bestimmter Hierarchie-Ebene wird in Einzelfällen niedrigere Aufgabe zugewiesen verbunden mit finanziellen Einbußen – für die Dauer der (befristeten) Teilzeit“, „Arbeitszeit und Arbeitsort entsprechen nicht den Wünschen“, „zu wenig Arbeitszeit – z.B. nur ein Tag pro Woche“

Was tun Gewerkschaften?

- arbeiten an der Beseitigung von Tarifvertragsregelungen, die sich diskriminierend auswirken können
- Studien zur Entgeltdiskriminierung wurden vorgelegt, die bei an der Ausgestaltung von Entgeltordnungen mit einbezogen werden
- Informationen über die verschiedenen Arbeitsbewertungsverfahren (summarische, analytische) und deren Vor- und Nachteile in Hinblick auf ein diskriminierungsfreies Ergebnis
- Pilotprojekte wurden initiiert, an Hand derer die verschiedenen Methoden zur Arbeitsbewertung angewandt und verglichen werden können
- Grundsätze zur Tarifarbeit wurden erarbeitet, diese schaffen Bewusstsein, auch bei ihren Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen
- Erarbeitung von Handlungshilfen zur Gestaltung diskriminierungsfreier Tarifverträge
- Forderungen nach diskriminierungsfreien Tarifverträgen bzw. Entgeltregelungen haben in der Tarifarbeit Eingang gefunden und werden gegenüber Arbeitgebern eingebracht

Diese Arbeiten haben gerade in den letzten Jahren dazu geführt, dass mehr diskriminierungsfreie Tarifwerke entstanden sind. Die Umstellung von Tarifverträgen ist jedoch eine Herausforderung, die sich über viele Jahre erstreckt. Tarifverträge sind jedoch immer das Ergebnis eines politischen Aushandlungsprozesses, der von beiden Seiten (Gewerkschaft und Arbeitgeber) getragen werden muss.

Zum Weiterlesen und weitere Hintergrundinfos

- ver.di (Hg.). „Schritt für Schritt zur Entgeltgleichheit“. <www.entgeltgleichheit.verdi.de>.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). „Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de“. <www.eg-check.de/>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). „Logib-D“. <www.logib-d.de>.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). „Verdienen Sie, was Sie verdienen?“. <www.frauenlohnspiegel.de>.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). „Gender – Chancengleichheit im Arbeitsleben“. <www.boeckler-boxen.de/1127.htm>.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.). „Ich bin mehr wert“. <<http://www.dgb-frauen.de/themen/dokumente/flyer-ich-bin-mehr-wert.pdf>>.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hg.). „DGB-Index Gute Arbeit“. <www.dgb-index-gute-arbeit.de>.
- Online-Befragung von Vätern mit Elternzeiterfahrung www.vaeter-in-elternzeit.de
- Sonderauswertung Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen 2007 www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen

Forum 7

Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg

Eminas Arbeitsplatz: Zugänge von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt



Was ist Eminas Arbeitsplatz?

„Eminas Arbeitsplatz“: An wen oder welche Arbeitssituation denken wir, wenn wir das hören? Ich habe diese Frage in unterschiedlichen Seminaren mit Erwachsenen oder Studierenden gestellt, die Ergebnisse waren ähnlich. Bei einer gedanklichen Auseinandersetzung mit „Eminas Arbeitsplatz“ tauchen Bilder auf von Frauen in unqualifizierten Arbeitsfeldern, etwa als Teil einer Putzkolonne in Behörden oder Firmenbüros, als Zimmermädchen im Hotel, vielleicht auch als Friseurin oder Hilfschwester im Krankenhaus. „Emina“ wird auch gerne als eine moslemische Frau assoziiert, wir können sie uns gut als Hausfrau und Mutter vieler Kinder vorstellen. Ja, manche Befragte hatten sogar ganz klar eine bestimmte Nachbarin, Bekannte oder Tante vor Augen – aus der Türkei, dem Kosovo oder Italien. Der Name „Emina“ ist keinem speziellen Kulturraum eindeutig zugeordnet, er ist aus deutscher Sicht allerdings „eindeutig fremd“. Und das reicht, um ihn in unseren Vorstellungen scheinbar „eindeutig“ zu verorten. Entscheidend bei diesem kleinen Gedankenexperiment ist, dass wir uns „Emina“ nicht als Lehrerin, Polizistin, persönliche Vorstandsassistentin, Unternehmensberaterin oder als Stadtplanerin in einer kommunalen Behörde vorstellen.

Kommen diese Bilder in unseren Köpfen nicht vor, weil es sie nicht gibt oder weil wir sie nicht für möglich erachten? Die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen in Deutschland ist sehr vielschichtig. Sie reflektiert, dass wir faktisch seit dem Zweiten Weltkrieg eine Einwanderungsgesellschaft sind und entsprechend schon viele Generationen selbst eingewanderter oder mitgewanderter Bevölkerungs-

gruppen haben und ebenso viele Generationen Nachgeborener. Zu unterschiedlichen Zeiten sind unterschiedlich große Gruppen ArbeitsmigrantInnen aus Südeuropa, Ausiedlerfamilien aus Polen, Rumänien und der ehemaligen Sowjetunion sowie Flüchtlinge und spezialisierte Fachkräfte aus der ganzen Welt in Deutschland eingereist. Sehr unterschiedliche Migrationsmotivationen und vor allem rechtliche Rahmenregelungen haben zu sehr differenzierten Lebenssituationen geführt. Entsprechend ist die Frage nach Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten nur differenziert zu analysieren und zu bewerten.

Diese Vielfalt möchte ich in nachfolgenden Beitrag etwas eingrenzen, indem ich die allgemeinen Entwicklungsmöglichkeiten von jungen Frauen aus Zuwandererfamilien in Deutschland fokussiere. Im Mittelpunkt steht die Frage nach ihrer Integration im Bildungs- und Berufssystem. Welche Chancen und Risiken kennzeichnen ihre Entwicklungsmöglichkeiten? Ziel ist, die Potenziale für qualifizierte Schul- und Berufsabschlüsse wahrzunehmen, um sie stärker als bisher auch gezielt zu fördern, damit wir morgen oder übermorgen an „Emina“ auch selbstverständlich als Fahrzeugbauerin, Lehrerin oder Ministerin denken!

● Integration im Bildungs- und Berufssystem

Der Arbeitsmarkt gilt als Schlüsselinstanz für die gesellschaftliche Teilhabe – nicht nur für die Migrationsbevölkerung! Denn über die berufliche Position bestimmt sich wesentlich die soziale Positionierung in der Gesellschaft. Wenn man gleiche Teilnahmekancen in der Aufnahmegesellschaft als Ausdruck für Integration ansieht – worin Wissenschaft und Politik heute übereinstimmen – dann sind gleiche Bildungschancen für MigrantInnen der Schlüssel für ihre Integration. Denn Bildung ist in modernen Gesellschaften die zentrale Ressource für die Teilnahme am ökonomischen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben. Das erworbene „Bildungskapital“ (Bourdieu) bestimmt wesentlich die Lebenschancen, wie etwa sozialen Aufstieg, und die Lebensrisiken, wie etwa Arbeitslosigkeit oder Armut. Entsprechend wichtig ist es, die schulische Integration der jungen Menschen aus Zuwandererfamilien und ihre Übergänge in Ausbildung und Erwerbsarbeit genauer zu betrachten. Gelingt es, dass sie dieselben Kompetenzen und Bildungsabschlüsse erzielen und die gleichen Ausbildungschancen haben wie die übrige Gleichaltrigenbevölkerung?

Im Folgenden werde ich zunächst einige Befunde vorstellen, die die strukturelle Situation verdeutlichen und anschließend einige sozialpsychologische Aspekte diskutieren, die zu einem vertiefenden Verständnis führen.

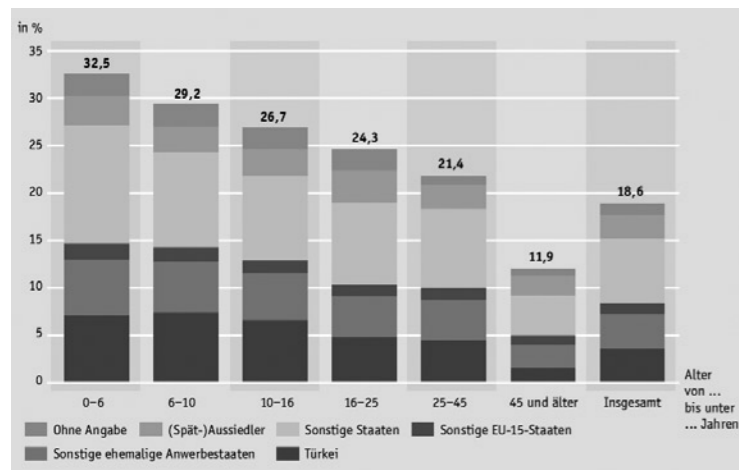
Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Bekanntlich haben knapp 19% aller in Deutschland lebenden Menschen einen eigenen oder abgeleiteten Migrationshintergrund, d.h. mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil. Dieser Durchschnittswert differenziert aber deutlich nach Altersgruppen: je jünger die Bevölkerung, desto höher der Anteil mit Migrationsgeschichte. Bei den für das Bildungssystem relevanten unter 25jährigen beträgt der Anteil über 27%, also etwa 6 Mio. Menschen. Die meisten von ihnen wurden bereits in Deutschland

⁵⁶ <https://stuttgart.verdi.de/frauen/wiedereinstieg>

geboren. Betrachtet man allein die Gruppe der Kinder im Vorschulalter bis 6 Jahre, trifft der Migrationskontext für jedes 3. Kind zu (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 143), (vgl. Anhang 1). Diese Ausgangslage zeigt eindrücklich, wie wichtig die Integration der jungen Menschen aus Zuwandererfamilien ins Bildungs- und Berufssystem für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands ist. Dabei sind Jungen und Mädchen in etwa gleich häufig vertreten.

Anhang 1
Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2005 nach Altersgruppen und Herkunftsreligionen (in %)



Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 143

Bildungschancen und Schulabschlüsse

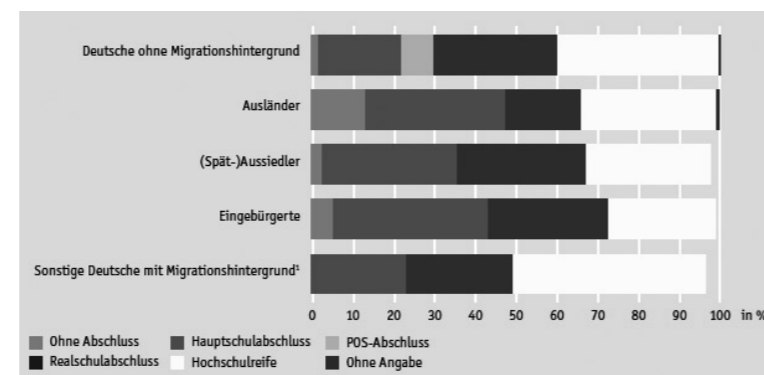
Die politische Leitidee der Chancengleichheit im Bildungssystem orientiert sich am Leistungsgedanken (meritokratisches Prinzip): gemäß den individuellen Fähigkeiten und dem Leistungsvermögen sollen alle die gleiche Chance auf die Entwicklung ihres Potenzials haben. Die einzelne Bildungskarriere sollte sich demnach unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft einzig am Leistungsverhalten bemessen. Es gehört allerdings zu den gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen, dass sich das Leistungsvermögen in Sozialisationsprozessen entwickelt, die Kinder im jungen Alter insbesondere in den Herkunftsfamilien und in (vor)schulischen Einrichtungen prägen. Und die sozialen Einflüsse auf die Kinder variieren hier beträchtlich, wobei die Sozialisations- und Lernbedingungen unter anderem stark mit dem sozioökonomischen Status und der ethnischen Herkunft der Eltern zusammenhängen.

Die verfügbaren Forschungsergebnisse zu dieser Fragestellung sind komplex. Sie operieren jedoch mit unterschiedlichen statistischen Konzepten, denen unterschiedliche Definitionen der Zielgruppen zugrunde liegen („Ausländer“- vs. „Migrationskonzept“). Trotz aller Differenzen im Detail zeichnet sich übereinstimmend die Tendenz ab, dass MigrantInnen im deutschen Bildungssystem aufgrund ihres niedrigen sozialen Status und aufgrund ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt sind (Geißler/Weber-Menges 2008). Beide sozialen Faktoren bedingen Nachteile in der

Leistungsentwicklung sowie Nachteile in der Bildungsbeilegung.

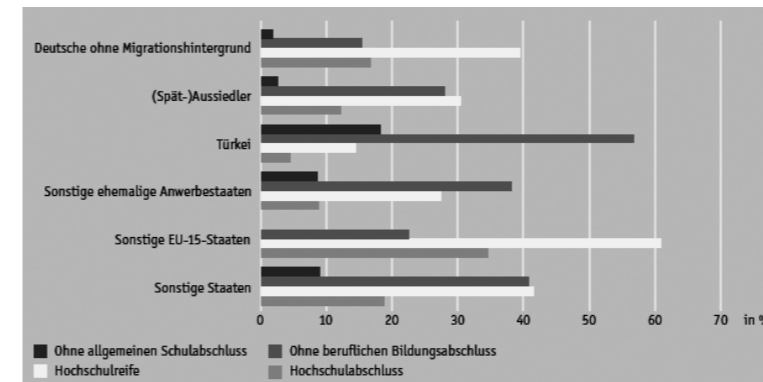
Allerdings zeigt die detaillierte Analyse auch, dass es hier deutliche Unterschiede nach (früherer) Staatsangehörigkeit gibt: MigrantInnen aus den ehemaligen Anwerbestaaten, insbesondere aus der Türkei, verfügen über das niedrigste Qualifikationsniveau (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f). Am besten schneiden noch Jugendliche kroatischer, slowenischer und spanischer Herkunft ab (Geißler/Weber-Menges 2008, 17). Ebenso fällt aber auf, dass Personen aus sonstigen Staaten bei der Hochschulreife und den Hochschulabschlüssen sogar deutlich besser abschneiden als Deutsche ohne Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f). Konkretisiert für die SchülerInnen in der Sekundarstufe zeigen Kinder vietnamesischer und ukrainischer Herkunft überproportional erfolgreiche Bildungskarrieren, und auch Kinder aus dem Iran und der russischen Föderation zeichnen sich durch hohe Bildungserfolge aus (Geißler/Weber-Menges 2008, 17), (vgl. Anhänge 2 + 3).

Anhang 2
Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 35 Jahren 2005 nach Migrationstypen und allgemeinen Schulabschlüssen (in %)*



aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 147

Anhang 3
Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 35 Jahren 2005 nach Migrationshintergrund, Herkunftsreligionen und ausgewählten Bildungsabschlüssen



aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 148

Es bleibt noch die Frage, welche Bedeutung hier geschlechtliche Unterschiede erlangen? Statistisch differenzierte Auskünfte über die Unterschiede nach Migrationsstatus und Geschlecht sind leider bis heute Mangelware. Eine sekundäranalytische Aufbereitung des Mikrozensus 2005 nach Geschlecht und Migration kommt zum Ergebnis, dass in allen Migrationsgruppen die Mädchen höhere Schulabschlüsse als die Jungen aufweisen; dies gilt besonders für junge Frauen osteuropäischer Herkunft und aus außereuropäischen Staaten (BMFSFJ 2009, 99ff). Obige Ausführungen gelten hier analog.

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse bestehende Differenzen des erreichten Bildungsniveaus in der migrantischen Bevölkerung: Zum einen bildet sich auch hier eine höhere Bildungsorientierung der Mädchen ab, wie sie für Deutschland insgesamt typisch ist. Zum anderen zeichnen sich zwei gegenläufige Entwicklungen ab: Es gibt ein großes Potenzial an Unqualifizierten, ebenso wie sichtbare Anteile an gut und sehr gut Qualifizierten – insbesondere in der Zweiten und Dritten Migrantengeneration. Demnach gelingt es dem deutschen Bildungssystem also, die qualifizierten MigrantInnen zu fördern, nicht jedoch die Bildungshemmnisse bei den Problemgruppen auszugleichen. Berücksichtigt man, dass die meisten Kinder und Jugendlichen bereits in Deutschland geboren sind, reflektiert dieses Ergebnis die bisher nur unzureichend gelungene soziale Integration im Bildungswesen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 148f).

Übergänge in Ausbildung und Erwerbsarbeit

Die schlechten Bildungschancen der MigrantInnen sind nur teilweise auf ihre Kompetenzdefizite zurückzuführen, sondern haben auch etwas mit mangelnder Förderung und mit Diskriminierungen im Bildungssystem zu tun, die bereits im vorschulischen Bereich beginnen. Der Bildungsbericht 2006 verweist nachdrücklich auf die zeitlich verzögerten Bildungskarrieren der MigrantInnen, die sich durch Klassenwiederholungen oder Schulwechsel ergeben. Deutlich wird, wie sensibel insbesondere

die verschiedenen Übergangssituationen sind. So haben SchülerInnen aus Zuwandererfamilien nicht nur mehr Schwierigkeiten, auf weiterführende Schulen zu gelangen, sondern auch größere Probleme, sich dort zu halten. Dies gilt insbesondere für türkischstämmige Jugendliche. Ursächlich sind hier nicht nur bildungsferne Elternhäuser und ungünstige Lernbedingungen, sondern teilweise ist dies auch ungerechten Leistungsbeurteilungen in den Schulen geschuldet. Einen korrigierenden Einfluss nehmen hier die Bildungsinteressen der Eltern: ihr Interesse an einer guten Schulbildung ihrer Kinder wächst nachweislich und führt dazu, dass sie sich – wie einheimische Eltern – durchaus auch über die Empfehlungen der Lehrkräfte hinwegsetzen und ihre lernmotivierten Kinder auf weiterführende Schulen schicken (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 165). Insgesamt gibt es viele empirische Belege dafür, dass für die weiterführenden Bildungskarrieren ein leistungsunabhängiger sozialer Filter in Kraft ist, d.h. der gymnasiale Abschluss für Akademikerkinder in Deutschland sechsfach wahrscheinlicher ist als für Facharbeiterkinder (Geißler/Weber-Menges 2008, 20).

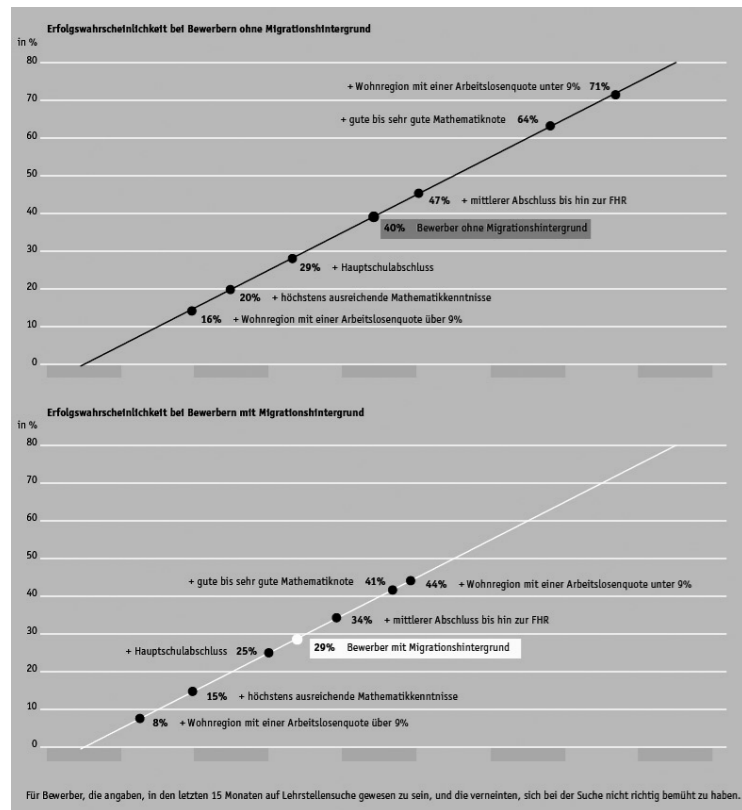
Erhöhte Schwierigkeiten haben Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Übergang in Berufsausbildung. Im Wettbewerb um die knappen Lehrstellenplätze sind sie offensichtlich die Verlierer: ihr Anteil an den Auszubildenden im Dualen System geht seit 1994 kontinuierlich zurück und liegt deutlich unter ihrem Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung. Ihr Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung weist mehr Hürden auf als der ihrer Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Deren Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung sind fünfmal so hoch wie die der ausländischen Jugendlichen. Doch auch bei gleichem Ausgangsniveau sind ihre Chancen immer noch doppelt so hoch, wie eine große Hamburger Untersuchung nachwies (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 156). MigrantInnen müssen also bessere schulische Vorleistungen erbringen, um ihre „Chancen“ wahrnehmen zu können.

Genau dieses Muster findet sich aber auch, wenn man die Ausbildungschancen geschlechtsspezifisch analysiert: hier sind es die Mädchen, die die besseren schulischen Vorleistungen erbringen müssen – und die dennoch in viel geringerem Umfang ihre Wünsche realisieren können (Bothfeld u.a. 2005, 77f). Berücksichtigt man zudem, dass Mädchen Ausbildungsberufe präferieren, die wenige Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten (vgl. die bekannte „Hitliste“ der beliebtesten Ausbildungsberufe für Mädchen) so wird deutlich, dass der Übergang von der Schule in den Beruf für junge Frauen mit Migrationshintergrund problematischer ist.

Interessant sind auch die Ergebnisse einer Befragung, die 2004 mit 740.000 bei der BA gemeldeten BewerberInnen um eine Ausbildungsstelle durchgeführt wurde. Hier zeigte sich, dass die „Erfolgswahrscheinlichkeit“ unabhängig vom Geschlecht auch noch durch andere Faktoren mitbestimmt wird, etwa durch die Mathematiknote oder die Arbeitslosenquote in der Wohnregion. Und dennoch: bei Vergleichbarkeit der Ausgangsbedingungen war die Einmündungswahrscheinlichkeit“ der BewerberInnen ohne

Migrationshintergrund stets signifikant höher und betrug durchschnittlich 40% zu 29% (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 156; 295), (vgl. Anhang 4).

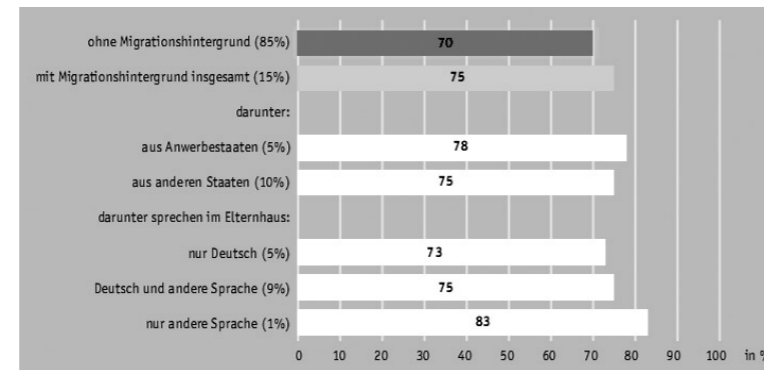
Anhang 4
Einmündungswahrscheinlichkeiten von BewerberInnen mit und ohne Migrationshintergrund



aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, 295

Trotz dieser vielen ungünstigen Faktoren ist der Wille zum Bildungsaufstieg nicht zu übersehen, der sich auch in einer zunehmenden Studierneigung widerspiegelt. Interessanterweise ist die Übergangsquote bei Studienberechtigten mit Migrationshintergrund (sog. „Bildungsinländern“) höher als bei denen ohne Migrationsbiographie, am höchsten bei denjenigen, in deren Elternhaus gar kein Deutsch gesprochen wird (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 157), (vgl. Anhang 5).

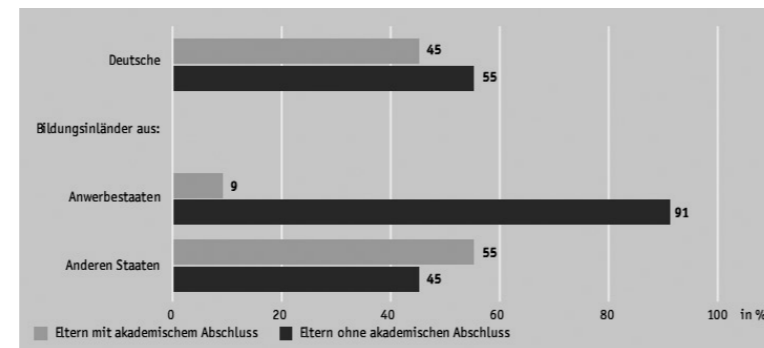
Anhang 5
Übergangsquoten Studienberechtigter 2005 nach verschiedenen Gruppen*, mit Migrationshintergrund** (in %)



aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 157

Erste Studien lassen erkennen, dass sich diese Studierenden aus sehr unterschiedlichen sozialen Milieus zusammensetzen. Studierende aus „anderen Staaten“ weisen häufiger eine hoch gebildete Familienherkunft auf, während die Nachfahren der ArbeitsmigrantInnen ganz überwiegend aus bildungsfernen Haushalten entstammen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 158), (vgl. Anhang 6). Hier wirkt also weniger die ethnische als die soziale Herkunft. Dies schlägt sich auch in der Beliebtheit der Fachhochschulen wieder, an denen sich Bildungsinländer häufiger immatrikulieren. Für die Fächerwahl hingegen ist analog der Wahl des Ausbildungsberufs wieder primär der Geschlechtsfaktor dominant.

Anhang 6
Beruflicher Abschluss der Eltern von Deutschen und Bildungsinländern aus Anwerbestaaten und anderen Staaten (in %)

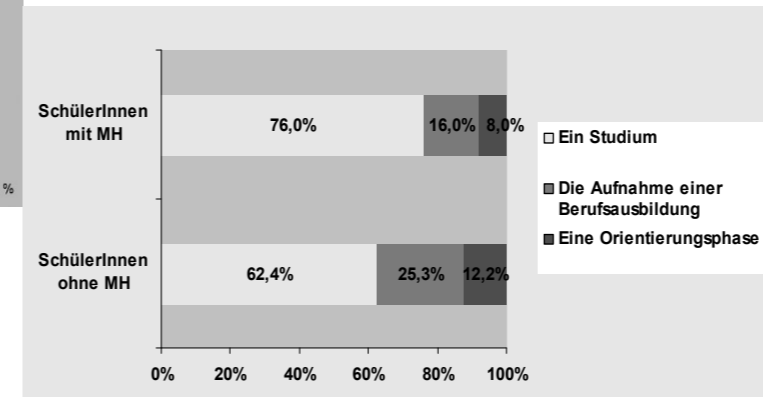


aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 158

Eine eigene empirische Studie mit Kölner Sek. II – SchülerInnen bestätigt solche Befunde: In der Stufe 11 hatten sich bereits 55% der Mädchen aus den Zuwandererfamilien aktiv mit Studien- und Berufsmöglichkeiten auseinandergesetzt gegenüber 48% der Mädchen ohne Migrationshintergrund, aber auch nur 40% der Jungen aus den

Zuwandererfamilien. Und die Studierneigung der Kölner SchülerInnen mit Migrationshintergrund war in der Stufe 12 mit 76% deutlich stärker ausgeprägt als bei den SchülerInnen ohne Migrationshintergrund (62%) (Schmidt-Koddenberg/Tempel 2010), (vgl. Anhang 7).

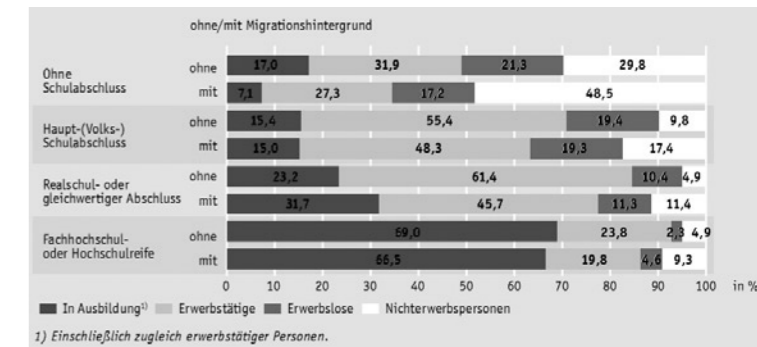
Anhang 7
Welchen Schritt streben Sie am ehesten für die Zeit nach der Schule an? (2009)



aus: Schmidt-Koddenberg/Tempel: Kölner BWO-Studie 2008-2010 – lfd. Forschungsprojekt zur Berufswahlorientierung von Kölner Schülerinnen und Schülern in der Sek. II

Wie sieht es mit dem Übergang ins Erwerbsleben aus? Bekanntlich nimmt die Erwerbstätigkeitsquote der Frauen stetig zu (aktuell 64%; BpB 2009) und steigen die Erwerbschancen mit dem Vorbildungsniveau. Doch Ergebnisse der sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus belegen, dass erreichte schulische und berufliche Abschlüsse oft nicht adäquat umgesetzt werden können und insbesondere für Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt scheinbar nur zum Preis schlechterer Arbeitsbedingungen gelingt (BMFSF 2009, 138ff). Auch die Daten des Bildungsberichts belegen die deutlich schlechteren Übergangschancen von Jugendlichen mit Migrationsbiographie auf allen Niveaustufen. Dies führt zu einer niedrigeren Erwerbstätigkeitsquote, mithin zu einer unzureichenden Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 159) (vgl. Anhang 8).

Anhang 8
Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 26 Jahren 2005, nach Migrationshintergrund, Ausbildungs- und Erwerbsstatus und allgemeinen Schulabschlüssen



aus: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld, S. 160

Der Anteil der Nichterwerbspersonen im der Altersgruppe der 20-26jährigen weist zudem deutliche Differenzen nach Migrationsstatus auf, am höchsten (22,5%) ist er bei den Türkischstämmigen und am niedrigsten bei den Deutschen ohne Migrationsgeschichte (6,6%), bei den AussiedlerInnen beträgt er 9,5% (a.a.O.). – An dieser Übergangsschwelle wirken aber ganz offensichtlich auch geschlechtsspezifische Einflüsse: beispielsweise beträgt die Nichterwerbstätigenquote der deutschen Frauen ohne Migrationsbiographie nach Schulbesuch knapp 9%, die der Frauen mit Migrationsbiographie aber 23%, bei den türkischstämmige jungen Frauen sogar fast 37% (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 161; 302). Hier sind geschlechtsspezifische Rollenmuster als Barriere für die Erwerbsbeteiligung zu vermuten, deren Bewältigung offensichtlich nicht gelingt.

Zusammenfassend sind die Probleme von jungen Menschen aus Zuwanderfamilien beim Durchgang durch das Deutsche Bildungssystem und beim Übergang in das Beschäftigungssystem nicht zu übersehen. Dabei lassen sich drei Faktoren identifizieren, die für den Übergang in Ausbildung und Erwerbsleben von besonderer Relevanz sind: die Geschlechtszugehörigkeit, die Schichtzugehörigkeit bzw. soziale Herkunft und der Migrationsstatus. Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind aber nicht per se dreifach diskriminiert und chancenlos. Die Situation ist differenzierter. Die geschlechts-, schicht- oder migrationspezifischen Einflüsse wirken in verschiedenen Konstellationen unterschiedlich, mal verstärken sie sich, mal kompensieren sich ihre Wirkungen. So, wie sie wesentlich die Gestaltung familiärer Sozialisation bedingen, bestimmen sie auch die gesellschaftlichen Teilhabechancen und die Wahrscheinlichkeiten einschlägiger Diskriminierungserfahrungen.

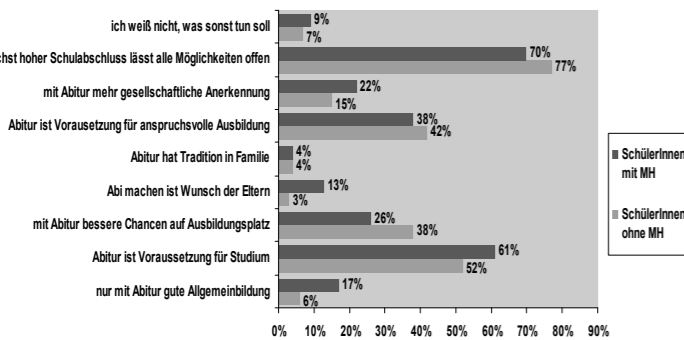
● **Entwicklungschancen und Hindernisse für junge Frauen mit Migrationshintergrund**

Um zu verstehen, welche Wirkung die strukturellen Faktoren in dieser mehrdimensionalen Matrix im Einzelfall entfalten, gilt es jedoch zusätzlich sozialpsychologische Faktoren zu berücksichtigen. Im Folgenden will ich einige Aspekte hervorheben und näher beleuchten, die Hinweise auf Haltungen und Einstellungen geben.

Bildungsaspirationen

In Gesprächen mit ExpertInnen aus der Beratungspraxis ist allenthalben zu hören und in empirischen Studien nachzulesen, dass sich die Bildungsansprüche der Eltern ausländischer Herkunft – auch aus den Anwerbestaaten – in den letzten Jahren erhöht haben. Dies reflektiert, dass die Bedeutung von Bildung für gesellschaftliche Teilhabe und als Mittel des sozialen Aufstiegs für die eigenen Kinder akzeptiert ist. In unserer aktuellen Kölner Studie gaben die SchülerInnen aus Zuwandererfamilien in der Stufe 12 sehr viel häufiger an, dass sie das Abitur auf Wunsch der Eltern machen. Und auch ihre größere Zustimmung zu der Einschätzung, dass die gesellschaftliche Anerkennung mit dem Abitur höher sei, zeigt deutlich die vorhandenen Bildungsaspirationen (vgl. Anhang 9). Diese Einstellung ist für die Bildungskarriere der Kinder grundsätzlich förderlich, für die Töchter stellt sie eine wichtige Rahmung dar.

Anhang 9
Welche Aussagen des Abiturs treffen auf Sie heute zu?



aus: Schmidt-Koddenberg/Tempel: Kölner BWO-Studie 2008-2010 – lfd. Forschungsprojekt zur Berufswahlorientierung von Kölner Schülerinnen und Schülern in der Sek. II

Emotionale Unterstützung

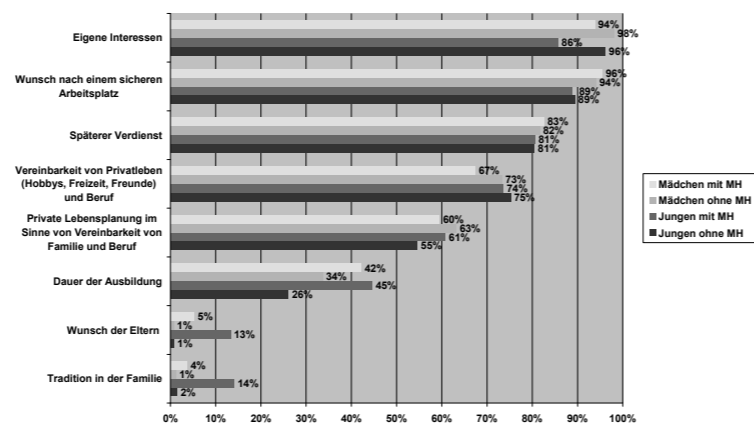
Die positive Einstellung zur Bildung ist das eine, die konkrete Unterstützung aber die andere Sache. Jenseits der materiellen Möglichkeiten, die in Migrantenfamilien oft begrenzt sind, sind auch eine persönliche Anteilnahme und emotionale Unterstützung hilfreich. Untersuchungen belegen, dass Jugendliche aus Zuwandererfamilien unabhängig vom Geschlecht eine solche emotionale Unterstützung von ihren Eltern oft erfahren (Boos-Nünning/Karakasoglu 2004). Diese fußt nicht zuletzt in vielen Fällen darauf, dass Eltern den klaren Auftrag an ihre Kinder delegieren, das „Familienprojekt Migration“ mit ihrem Bildungs- resp. sozialen Aufstieg zu einem sichtbaren Erfolg zu führen (vgl. King/Koller 2006; Apitzsch 2009). Das Zutrauen in die Leistungsfähigkeit ihrer Kinder kann dabei andere fehlende Unterstützungsmöglichkeiten und ungleiche Lernchancen

zwar nicht ersetzen, aber durchaus teilweise kompensieren. Für junge Frauen sind darüber hinaus im Einzelfall engagierte Lehrpersonen oder andere erwachsene Verwandte, oft auch ältere Schwestern, von großer Relevanz für die Gestaltung ihrer Bildungsbiographie (Schmidt-Koddenberg/Schlich 2006, 46f).

Ansprüche und Lebensziele

Die oben aufgezeigte insgesamt höhere schulische Leistungsbereitschaft der Töchter kann als Hinweis dafür gelten, dass sie – sehr realistisch! – Bildung und Leistung für ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten höher bewerten. Sie sehen darin offensichtlich eine wichtige Voraussetzung, um auch eigene Ziele und Interessen zu erreichen. Studien über Bildungsbiographien von jungen Frauen mit Migrationshintergrund weisen häufig auf eine Doppelperspektivität hin: die Töchter bejahen sowohl Werte und Orientierungen ihrer Eltern als auch solche der Mehrheitsgesellschaft (vgl. Gültekin 2003, Ofner 2003). Das Anspruchsniveau der jungen Frauen aus Zuwandererfamilien erscheint aktuell insgesamt hoch zu sein. Ein interessantes Einzelergebnis findet sich auch in unserer Kölner Studie zur Berufswahlorientierung: die Mädchen mit Migrationshintergrund bewerteten sowohl die „eigenen Interessen“ als auch den „Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz“ als Kriterien für die Studien- und Berufswahl deutlich höher als die Jungen mit Migrationshintergrund (vgl. Anhang 10). Insgesamt lässt ihr Berufswahlorientierungsverhalten klare Muster einer individuellen Lebensgestaltung erkennen. Diese sind bekanntlich aber nicht in jedem Fall „familienkompatibel“.

Anhang 10
Bewertung von Kriterien für die Studien- und Berufswahl mit „(sehr) wichtig“, 2008



aus: Schmidt-Koddenberg/Tempel: Kölner BWO-Studie 2008-2010 – lfd. Forschungsprojekt zur Berufswahlorientierung von Kölner Schülerinnen und Schülern in der Sek. II

Double-Bind-Botschaften

Die Delegation der Eltern an ihre Kinder, das „Familienprojekt Migration“ mit ihrem Bildungsaufstieg zum Erfolg zu führen, hat unterschiedliche Auswirkungen für Söhne und Töchter. Im Umgang damit stehen ihnen unterschiedliche Strategien zur Verfügung. Von Bedeutung sind hier die

unterschiedlichen Adoleszenzmuster von männlichen und weiblichen Migrantenjugendlichen. Söhne können sich offensichtlich einfacher und früher von familiären Erwartungen distanzieren, ohne dass es zu einem eklatanten Bruch kommt. Hingegen liegt bei Töchtern eher eine familienorientierte Prägung der Jugendphase vor. Bei gleichzeitig hohen Bildungsansprüchen erhalten Töchter dann sog. Double-bind-Botschaften, etwa in der Art: „Sei erfolgreich, aber entferne dich nicht von unserer Familie“! Töchter stehen vor der Herausforderung, einerseits den elterlichen Ansprüchen zu genügen, ohne die eigenen aufzugeben, oder anders: sie müssen einen Weg finden, ihre eigenen Ziele zu verfolgen, ohne das Familiensystem als Ganzes zu „verraten“. Nicht alle Töchter finden hier Lösungen, und viele junge Frauen geraten beim Übergang nach der Schule deshalb in kritische Situationen, verharren auf Pfaden „unter ihren Möglichkeiten“: sie werden Arzthelferin anstatt Mediengestalterin und Erzieherin anstatt Sozialarbeiterin oder Soziologin. Glücklich können sich diejenigen schätzen, denen es gelingt, ihre Situation zu reflektieren und konstruktiv so zu transformieren, dass ihre individuell erfolgreiche Bildungs- und Berufsbiographie auch als Machtgewinn für die ganze Familie gedeutet wird. In diesem Prozess sind Mütter wichtige Protagonistinnen (vgl. Apitzsch 2009).

Selbstvertrauen

In Interviews mit Studentinnen iranischer, albanischer, türkischer und polnischer Herkunft war beeindruckend, wie die jungen Frauen trotz erfahrener Demotivierung, Enttäuschungen, Diskriminierung und vielfacher Belastungen an ihren Zielen festgehalten haben. Aufgrund ihrer Fähigkeiten zum Perspektivenwechsel und dem abverlangten Verständnis für andere Einstellungen und auch Geduld entwickelten sie im Laufe ihres Lebens eine enorme Belastbarkeit, Durchsetzungskraft und einen hohen Selbstplatzierungswillen, um ihren Studienwunsch umzusetzen. Zugleich blieb das „Wissen“ um diese persönlichen Kompetenzen oft im Verborgenen, es wurde teils erst im Laufe des Studiums reflexiv angeeignet. Auch ExpertInnen aus den Beratungseinrichtungen berichten, dass am Ende der Schullaufbahn bei den jungen Frauen aus Zuwandererfamilien oft eine Unterbewertung der eigenen Kompetenzen (z.B. Mehrsprachigkeit, Belastbarkeit) vorliege und Bewerbungssituationen entsprechend suboptimal gerieten (Schmidt-Koddenberg/Schlich 2006, 51ff).

Vorurteile

Wenn Kinder und Jugendliche häufig die Rückmeldung bekommen, dass das, was sie können und ihre Identität ausmacht, nichts wert oder einfach „falsch“ und „unpassend“ ist, trägt dies auf Dauer nicht zur Entwicklung von Selbstbewusstsein bei. Kinder aus Zuwandererfamilien sind häufig mit solchen Vorurteilen konfrontiert und erleben bewusste und unbewusste persönliche Diskriminierungen durch Verantwortliche im (Aus)Bildungssystem, die über die Gestaltung ihrer Laufbahn insbesondere in den Übergangspassagen wesentlich (mit)entscheiden. Vor allem türkisch- und arabischstämmige junge Frauen sind hier prädestinierte Zielscheibe für kulturalistische Zuschreibungen (vgl. Mar Castro Varela/Clayton 2003). Auch noch als gut qualifizierte akademische Bewerberinnen begegnen

ihnen Einstellungsvorbehalte (vgl. Akman et.al. 2005), was keinesfalls immer mit Unerfahrenheit und mangelnder Information in den Betrieben zu erklären ist. Im Ergebnis aber sind solche Haltungs- und Einstellungsmuster auf Seiten der Mehrheitsangehörigen Teil eines Prozesses der ständigen Reproduktion von Ungleichheiten zu Lasten motivierter junger Frauen.

● **Fazit und Perspektiven**

Wahrnehmung vorhandener Entwicklungspotentiale

Vorliegende empirische Befunde belegen die Notwendigkeit, das Thema unbedingt differenziert zu betrachten. So wenig wie die Gruppe der jungen Frauen mit Migrationshintergrund homogen ist, so wenig einheitlich ist ihr Bildungs- und Erwerbsverhalten. Wohl gilt für junge Frauen aus Zuwandererfamilien aufs Ganze gesehen das, was tendenziell für alle weiblichen Jugendlichen in unserem Land gilt: sie sind offensichtlich bildungsmotivierter und leistungsbereiter. Allerdings gelingt es ganz offensichtlich nicht durchgängig, diese Haltung und das erworbene schulische Bildungskapital in den Erwerbsbiographien weiterzuentwickeln. Hier wirken insbesondere geschlechtsspezifische Rollenmuster und Einstellungen kontraproduktiv. Aber auch schichtspezifische Faktoren bescheiden besonders in den Übergangspassagen die Entwicklungspotentiale spürbar. Die Entfaltungsmöglichkeiten der jungen Frauen aus Zuwandererfamilien unterliegen zusätzlich den spezifischen Bedingungen und Optionen, die an ihren konkreten Migrationsstatus geknüpft sind (z.B. als Tochter von ArbeitsmigrantInnen, als Eingebürgerte, als Aussiedlerin) incl. der vorurteilsbelasteten Interaktionen mit Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft. Insgesamt lassen sich somit drei Faktorenbündel identifizieren, die die Entfaltung ihres Entwicklungspotentials prägen: die soziale Herkunft, die Geschlechtszugehörigkeit sowie ihr Migrationsstatus. Entscheidend für eine differenzierte Einschätzung ihrer Situation ist, dass die drei Faktoren nicht zwangsläufig kumulativ diskriminierend wirken, sondern im Einzelfall sehr unterschiedliche Wirkungen entfalten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund über ein gehöriges Entwicklungspotential verfügen, dass es – auch frauenpolitisch – unbedingt stärker zu fördern gilt, im Interesse der Betroffenen wie um unserer gesellschaftlichen Zukunft willen.

Handlungsansätze für kommunale Gleichstellungsbüros

Um das vorhandene Entwicklungspotenzial junger Frauen aus Zuwandererfamilien stärker und systematischer zu fördern, sehe ich auf kommunaler Ebene im integrations- und gleichstellungspolitischen Kontext einige Ansatzpunkte.

- Ganz allgemein können im Rahmen der „Arbeitsroutinen“, die auf Aktionen und Maßnahmen im Bildungs- und Erwerbsverhalten von jungen Frauen zielen, z.B. girl's day, Equal-pay-day, Mentorinnenprogramme, Personaleinstellungen in der Kommune, „Frauen mit Migrationshintergrund“ systematisch mitgedacht werden. Und das heißt auch, ihre je spezifischen Barrieren für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe wahrzunehmen und falls erforderlich, zum Thema zu machen.
- Bei der Entwicklung kommunaler Integrationsprogramme, wie sie in Folge des Nationalen Integrationsplans von 2007 in vielen Kommunen sukzessive entstehen, können

die kommunalen Gleichstellungsbüros die Möglichkeit nutzen, an entsprechenden genderspezifischen Zielsetzungen aktiv mitzuwirken und in Folge ihre Umsetzung zu betreiben. Und dabei ist insbesondere der zentrale Integrationsindikator „Förderung der Bildungschancen“ ja keineswegs auf den schulischen Raum eng geführt, sondern umfasst vielfältige Handlungsansätze im Jugendhilfebereich, in der Elternbildung, der Fort- und Weiterbildung von Lehr- und Beratungskräften soweit dem Ausbau des schulischen Übergangsmanagements.

- Um die Zugangschancen von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt langfristig zu verbessern, ist als flankierende Maßnahmen für vorhandene individuelle Kompetenzen und Qualifikationen das Beratungs- und Unterstützungsangebot in der Kommune systematisch quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. Eine strukturelle Zieldimension ist dabei die Vernetzung und partnerschaftliche Kooperation von Schulen, Unternehmen, Eltern, Beratungs- und Vermittlungsinstanzen. Konzeptionell sind die Ansätze auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie die Wahrnehmung und Stärkung vorhandener Potenziale, z.B. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen, zu richten.
- Regelmäßige Informations- und Öffentlichkeitskampagnen, an denen sich auch das Gleichstellungsbüro beteiligt, können zu einer positiv konnotierten Wahrnehmung beitragen und die Bereitschaft der verschiedenen kommunalen Akteure fördern, die eigenen Veränderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zu überprüfen. Als Beispiel für eine solche Öffentlichkeitsaktion sei auf die aktuelle Kölner Initiative „Eminas Arbeitsplatz“ verwiesen.

„Eminas Arbeitsplatz“ – Eine Initiative für mehr Frauen mit Migrationshintergrund in qualifizierten Positionen

Hinter dem Namen „Eminas Arbeitsplatz“ verbirgt sich ein Projektverbund, bestehend aus Katholischer Hochschule NRW, Abt. Köln, Interkulturellem Referat, Integrationsrat und Gleichstellungsamt der Stadt Köln, Sozialverband InVia und Arbeitsagentur, der mit einer stadtweiten Plakatkampagne und einer gleichnamigen Website dafür wirbt, Frauen mit Migrationsbiographie auch in qualifizierten Berufen zu positionieren.

Die Plakatkampagne und der zugehörige Internetauftritt verfolgen zweierlei Ziele: Zum einen will die Aktion ganz allgemein dazu anregen, die eigene Wahrnehmung zu überprüfen (Sensibilisierung der Öffentlichkeit) und zum anderen will sie Frauen mit Migrationshintergrund motivieren, sich selbst mehr zuzutrauen und sich auf adäquate Stellen zu bewerben. Ansprechen will die Aktion damit also alle Personen, die sich mit der genannten Thematik beschäftigen, wie

- „Betroffene“, Unternehmen als potentielle ArbeitgeberInnen, erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund, die ihre Geschichte weitergeben möchten, um anderen Frauen Mut zu machen,
- LehrerInnen und Eltern, die durch ihr Verhalten einen großen Einfluss auf die jungen Frauen haben und ihnen unterstützend zur Seite stehen können.

Die Bilder der Plakatkampagne zeigen potentielle Arbeitsplätze für gut qualifizierte Frauen. Die Fotos präsentieren

die verschiedenen Wirkungsbereiche (z.B. Labor, Schule, Gerichtssaal, Audimax) jeweils aus Sicht der Arbeitnehmerin, die ihn innehat. Bewusst sind keine Frauengesichter auf den Fotos zu sehen, um gängige Klischees bezüglich des Aussehens nicht zu unterstützen. Allein der anders klingende Name Emina in der Headline „Eminas Arbeitsplatz“ deutet auf die Zielgruppe hin. Unterstützend wirkt hier eine erklärende Subline „Initiative: Mehr Frauen mit Migrationshintergrund für qualifizierte Positionen“. Flankiert wird die zweiwöchige Plakatierung auf großen und kleinen Werbeflächen im Stadtbild und in der U-Bahn durch verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen an verschiedenen Orten in der Stadt. (vgl. Anhänge 11 + 12)



Literatur

- Akman, Saro; Gülpinar, Meltem; Huesmann, Monika; Krell, Gerrau-de (2005): *Auswahl von Nachwuchskräften: Migrationshintergrund bei Bewerbungen*. In: *Fachzeitschrift für Personalführung*, Heft 10/2005, 72-75.
- Apitzsch, Ursula (2009): *Die Macht der Verantwortung. Aufstiegsprozesse und Geschlechterdifferenzen in Migrationsfamilien*. In: Löw, Martina (Hg.): *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie*. Wiesbaden 81-94.
- Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin (2004): *Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem Aussiedlerhintergrund*. BMFSFJ (Hg.). Berlin.
- Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christine; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid (2005): *WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009): *Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005*. Berlin.
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2009): *Zahlen und Fakten. Soziale Situation in Deutschland*, 2. Aufl. Bonn.
- Geißler, Rainer; Menges-Weber, Sonja (2008): *Migrantenkinder im Bildungssystem: doppelt benachteiligt*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 49/2008, 14-22.
- Gültekin, Nevâl (2003): *Bildung, Autonomie, Tradition und Migration: Doppelperspektivität biographischer Prozesse junger Frauen aus der Türkei*. Dissertation. Opladen.

- Gümen, Sedef (2003): *Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft – (k)ein Thema für die Frauenforschung? Die (Ir) Relevanz von Einwanderungsprozessen in der (west)deutschen Frauenforschung*. In: Mar Castro Varela, Maria (Hg.). *Königstein/Taunus* 30-57.
- King, Vera; Koller, Hans-Christoph (Hg.) (2006): *Adoleszenz – Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) (2006): *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld.
- Mar Castro Varela, Maria do; Clayton, Dimitra (Hg.) (2003): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*. Königstein/Taunus.
- Ofner, Ulrike (2003): *Akademikerinnen türkischer Herkunft: Narrative Interviews mit Töchtern aus zugewanderten Familien*. Berlin.
- Schmidt-Koddenberg, Angelika; Schlich, Christina (2006): *Interkulturelle Kompetenz als Ressource für die Berufswahlorientierung von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie*. BMFSFJ (Hg.). Köln.
- Schmidt-Koddenberg, Angelika; Tempel, Simone (2010): *Kölner BWO-Studie 2008-2010 – Berufswahlorientierung von Kölner Schülerinnen und Schülern in der Sek. II (noch lfd.)*.

Forum 8

Gabriele Wenner, Christel Steylaers, Kirsten Witte

Frauen-Sport-(T)räume



Einführung

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) plant, Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sportentwicklungsplanung für Gleichstellungsbeauftragte und MitarbeiterInnen in Sportbünden herauszugeben. Ein erster Entwurf liegt bereits vor. Ziel des Workshops war, einerseits Anregungen und Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten, andererseits Beispiele guter Praxis für die Broschüre zu sammeln.

Wie funktioniert organisierter Sport? – Wie ist die Situation von Frauen im Sport?

- Der DOSB wird von einem Präsidium und einem Direktorium geleitet. Ihm gehören an:
 - 16 Landessportbünde
 - 61 Spitzenverbände
 - 20 Verbände mit besonderen Aufgaben
 - 2 IOC – Mitglieder (Thomas Bach, Claudia Bokel)
 - 15 persönliche Mitglieder (z.B. Heike Drechsler, Birgit Prinz)

Der DOSB ist die bundesweit größte Personenvereinigung mit mehr als 27,5 Mio. Mitgliedschaften in über 91.000 Vereinen und 97 Verbänden und ca. 8,7 Mio. Freiwilligen davon helfen 6,6 Mio. bei Veranstaltungen, im Spiel- und Wettkampfbetrieb

- davon engagieren sich 2,1 Mio. Menschen ehrenamtlich
- ca. 1 Mio. auf der Vorstandsebene
- ca. 1,1 Mio. auf der Ausführungsebene

Der ehrenamtliche Beitrag zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung beträgt 8,5 Milliarden Euro. Die Zahl der bezahlten Stellen im Sport liegt bei 240.000. 2.400 Sportvereine bieten derzeit einen Ausbildungsplatz an.

Die weitaus meisten Mitglieder hat der Fußball Bund (2009: 6,68 Mio.) und der Turner Bund (2009: knapp 5 Mio.).

39,5% der Mitglieder sind weiblich. Damit sind im Sport 22,3% aller Frauen und 35,49% aller Männer organisiert.

Anteil der im Sport organisierten Frauen und Männer

Altersgruppe	weiblich	männlich
bis 6 Jahre	23%	25%
7-14 Jahre	60%	79%
15-18 Jahre	42%	63%
19-26 Jahre	21%	38%
27-40 Jahre	20%	29%
41-60 Jahre	21%	32%
über 60 Jahre	12%	25%

Die größten Diskrepanzen ergeben sich somit in den Altersgruppen der 19 – 26 Jährigen sowie der über 60-Jährigen.

Den höchsten Frauenanteil in absoluten Zahlen verzeichnet der Turnerbund.

Großer Handlungsbedarf besteht beim Thema „Frauen in Führungspositionen“: Auf der Präsidialebene der einzelnen Verbände sind Frauen nur zu unter 20% vertreten.

Ein weiteres schwieriges Themenfeld stellt der Organisationsgrad von Migrantinnen im Sport dar: Nur jedes 7. Mädchen mit Migrationshintergrund treibt Vereinssport. Bei den 10 – 11 jährigen Mädchen sind es nur 21% (zum Vergleich: 58% der deutschen Mädchen). Die Mitgliedschaften im Verein von erwachsenen Migrantinnen wird auf unter 1% geschätzt. Insgesamt wünschen sich aber 45% dieser Mädchen mehr Möglichkeiten, Sport zu treiben.

Sportentwicklungsplanung: Wie ist es, wie soll es sein?

- Wesentliche Elemente der Sportentwicklungsplanung sind:
- Bevölkerungszusammensetzung
 - Analyse: WER treibt WO WELCHEN Sport?
 - Welche Sportvereine gibt es vor Ort?

- Gewerbliche Sportangebote
- Sonstige: Volkshochschule, Betriebssport, selbstorganisierter Sport
- Welche Sportflächen sind vorhanden?
- Welche Hallenkapazitäten gibt es?
- Welche Bedürfnisse wird die Bevölkerung zukünftig haben?
- Entwicklung der Sportvereine
- Wie können die vorhandenen Kapazitäten angepasst/ausgebaut werden?
- Wie müssen Sportstätten beschaffen sein (Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, Sicherheit)
- Die bisherige Sportentwicklungsplanung leidet vielfach unter Mängeln. Diese sind z.B.:
- Orientierung an der Sportlobby vor Ort
- Bevorzugung von Massen- und Trendsportarten
- Vernachlässigung von Differenzierungsmerkmalen wie Geschlecht, Alter, besondere Zielgruppen, werden nicht zielgruppenspezifisch durchgängig erfasst
- Planung „im stillen Kämmerlein“

Eine fortschrittliche Sportentwicklungsplanung arbeitet vernetzt und integrierend. In einer geschlechterparitätisch besetzten Planungsgruppe sitzen Vertreterinnen und Vertreter der Kommunalpolitik, des organisierten Sports, der verschiedenen sozialen Gruppen, der öffentlichen Institutionen, des kommerziellen Sports sowie der Kommunalverwaltung (Sportamt, Gleichstellungsbeauftragte, Stadtplanung). Die hohe Beteiligung vieler Personen und Gruppierungen führt zu hoher Identifikation.

Die Sportentwicklungsplanung ist integrierter Bestandteil der Stadtentwicklungsplanung in enger Verzahnung mit der Jugend- und Altenhilfeplanung und anderen innerkommunalen Planungsprozessen. Eine ausdifferenzierte Sportentwicklungsplanung trägt zur Zufriedenheit der Bevölkerung bei (weicher Standortfaktor).

Frauengerecht / Gendergerecht / Diversity

>>> Gender Diversity

Es besteht Einigkeit darüber, dass Sportentwicklungsplanung die Bedarfe und Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen einbeziehen muss. Die Kategorie „Geschlecht“ zieht sich dabei als roter Faden durch alle anderen Kategorien, wie z.B. Alter, Behinderungen, ethnische Herkunft. Insofern sollten sich die Handlungsempfehlungen nicht ausschließlich auf das Thema „Geschlecht“ beziehen, sondern den Diversity-Ansatz aufgreifen und die Geschlechtergerechtigkeit in allen sozialen Kategorien messen und verbessern.

Welche Ansatzpunkte werden für die Handreichung gesehen?

- Es sollte bundesweit eine gesetzliche Verpflichtung zur Sportentwicklungsplanung geben
- Genderaspekte im Sportentwicklungsplan
- Sportstättenplanung, -renovierung
- Gendertraining für den Sportausschuss in Kommunen
- Genderbudgeting
- Wie kann die konkrete Umsetzung von Planungen realisiert werden? Erkenntnisse gibt es reichlich, es mangelt am nachhaltigen Transfer
- Strukturen der Sportvereine/Sportorganisationen

- Wie können mehr Migrantinnen für den Sport gewonnen werden?
- Sportangebote für Migrantinnen dürfen nicht kontraproduktiv zu Integrationszielen laufen
- Informationen zu Zielgruppen
- Wie schaffe ich gute Bedingungen für die vielen Sportaktivitäten von Frauen (mehr als von Männern) außerhalb der Sportvereine?
- Wie können die Angebote besser vernetzt werden (Vereine/gewerbliche Angebote)?
- Betriebssport/Gesundheitsmanagement mit einbeziehen
- Problem: Vereine teilen die Sportstätten und das Geld unter sich auf
- Die Vergabe von Hallenzeiten sollte geschlechtergerecht geregelt werden.
- Das Thema „Gewalt im Sport“ sollte angesprochen werden

Beispiele guter Praxis durch die Teilnehmerinnen

Neu-Isenburg:

- Frauen- und Mädchensportnacht
- Konzept für eine neue Sport- und Freizeithalle
- Mädchenprojekt: Aneignung von Sportstätten

Saarbrücken:

- Saarbrücker Frauenlauf in 9 Jahren von 150 auf 700 Teilnehmerinnen
- Besonderheiten: Benefiz, Angebote für sportliche und normale Frauen
- Walking wird zeitgewertet

LK Nienburg (Niedersachsen)

- Mädchen-Fußball-Camp
- Dokumentation: 40 Jahre Frauenfußball im Landkreis

Bochum

- SSB Mentoring: Frauen in Führungspositionen
- Migrantinnen zu Übungsleiterinnen ausbilden
- Genderbudgeting Frauen Fußball WM

Wartburgkreis

- 12 x Frauensporttag und Infobörse für Frauen

Duisburg

- Workshop Frauen/Mädchen und Sport für Sportausschuss (Politik und Verwaltung mit Genderabteilung der Sporthochschule Köln)
- Gender-Prüfung der Ausschussvorlagen
- Frauen in Sportförderrichtlinien

Forum 9
 Petra Heising und Katrin Wilbert

Demografischer Wandel: Frauen in neuen Wohn- und Lebensmodellen



● **Wie der demografische Wandel die Wohnungsnachfrage verändert**

„Weniger, älter, bunter“ – diese Umschreibung für den demografischen Wandel in Deutschland ist inzwischen zum geflügelten Wort geworden. Sie beschreibt die Folgen des Geburtenrückgangs seit Ende der 1960er Jahre vor allem in Westdeutschland⁵⁷ („weniger“ – „älter“) und auch Folgen der starken Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte in den 1960er Jahren und dem Familiennachzug in den 1970er Jahren: Viele der Zuwanderer von damals sind hier geblieben und haben inzwischen Nachkommen in der zweiten und dritten Generation, die mehr oder weniger stark integriert, teilweise auch schon eingebürgert sind, aber immer noch als Personen „mit Migrationshintergrund“ gelten und damit die Gesellschaft „bunter“ machen.

Aber ist das alles? Ist damit der demografische Wandel schon umfassend beschrieben? Oder passiert noch mehr? Es ist Demoskopien längst auch bekannt, dass die durchschnittliche Haushaltsgröße schon allein aufgrund des Altersstruktureffekts in Deutschland stetig sinkt. Weil ältere Menschen nach der Familienphase in kleineren Haushalten leben als jüngere Menschen in der Familienphase und weil es von diesen älteren wegen der steigenden Lebenserwartung immer mehr gibt, werden die Haushalte schon allein aufgrund der Alterung der Gesellschaft im Schnitt immer kleiner. Der Grund liegt auf der Hand: Durch die längere Lebensdauer sinkt der Anteil der Familienphasejahre am Lebenszyklus.

Zusätzlich zu diesem Altersstruktureffekt hat sich innerhalb nur weniger Jahre aber auch das individuelle Haus-

⁵⁷ Anfang der 1990er Jahre zudem auch in Ostdeutschland

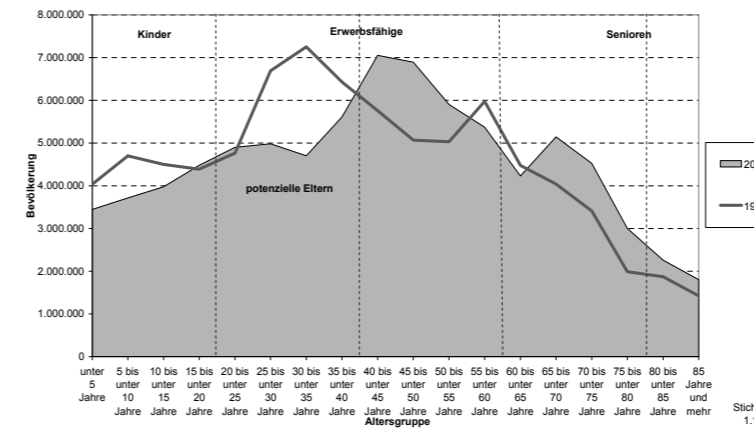
haltsbildungsverhalten der jüngeren Menschen drastisch verändert: Immer weniger junge Menschen finden sich zu Paaren zusammen. Ob gewollt oder ungewollt lässt sich an den Statistiken alleine nicht ablesen. Fest steht, dass immer mehr allein in einer eigenen Wohnung wohnen, statt diese mit einem Partner zu teilen – eine Entscheidung, die die Wohnungsnachfrage messbar erhöht hat. Es gibt inzwischen eine Vielzahl neuer Wohn- und Lebensmodelle in Deutschland, die zum einen aus einem neuen Selbstverständnis einer neuen Generation junger, von klein auf intellektuell und finanziell emanzipierter Frauen in Deutschland entstanden sind, zum anderen aber auch aus einer beide Geschlechter und breite Altersgruppen betreffenden grundsätzlichen Lockerung dauerhafter menschlicher Bindungen, wie sie in vielen westlichen Kulturen zu beobachten sind. Zusammen mit den wachsenden Anforderungen einer immer komplexer und schneller werdenden Arbeitswelt, reicht zudem die Devise „eine Wohnung pro Haushalt“ häufig nicht mehr aus: Auch die wachsende Zahl der Fernpendler und der Fernbeziehungen verlangt nach zusätzlichen (Pendler-)Wohnungen. All diese Faktoren führen in der Summe zu einer wachsenden Wohnungsnachfrage in Verbindung mit einer Vielfalt neuer Wohn- und Lebensmodellen, die nicht nur von Frauen initiiert sind, aber auf jeden Fall immer auch die Frauen betreffen.

● **Weniger – älter – bunter: ein zackiges Gebirge der Altersstruktur**

Eine Gesellschaft ohne historische „Schocks“ (Kriege, Zuwanderungswellen), in der jede Generation sich in gleicher Stärke reproduziert, in der also jede Frau (und auch jeder Mann) im Schnitt zwei Kinder in die Welt setzt, hätte eine Altersstruktur, in der jede Altersgruppe etwa gleich stark vertreten ist. Dies ist in Deutschland aber seit längerem

nicht mehr der Fall. Statt einer „Hochebene“, die eine gleichmäßige Altersstruktur darstellt, bildet die deutsche Altersstruktur ein zackiges Gebirge (vgl. Abbildung 1): Die heute 40 Jährigen haben einen Kinderjahrgang (der heute 15 Jährigen) erzeugt, der nur noch zwei Drittel ihrer eigenen Jahrgangsstärke ausmacht.

Abbildung 1
 Alterstruktur der Bevölkerung in Deutschland – 2009 im Vergleich zu 1996



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung, empirica

Dieser „demografische Wandel“ wird noch vielfältige und weitreichende Folgen für die Gesellschaft haben und ist seit Jahrzehnten absehbar, aber erst seitdem die ersten Veränderungen auch sichtbar und spürbar werden, ist dieser „Wandel“ auch in die öffentliche Diskussion gelangt: Weniger Erwerbspersonen bei mehr Rentnern belasten die Renten- und Sozialkassen. Die Steuereinnahmen des Staates nehmen ab und lassen die Handlungsspielräume sinken. Betreuung und Pflege der wachsenden Zahl von Hochbetagten und Dementen stellen organisatorische und finanzielle Herausforderungen dar, die noch nicht gelöst sind.

Wir hätten die Folgen davon schon früher gespürt, wenn nicht die starken Zuwanderungen junger Menschen mit zudem höheren Geburtenquoten und hoher Erwerbsproduktivität für einen gewissen Ausgleich und eine Abschwächung der Folgen des demografischen Wandels in Deutschland gesorgt hätten. Das Problem, vor dem wir jetzt stehen, ist noch nicht einmal so sehr das Schrumpfen der Einwohnerzahl an sich, sondern die „Zackigkeit“ des Gebirges: Da dieses Altersgebirge jedes Jahr weiter nach rechts wandert (jeder wird jedes Jahr genau ein Jahr älter), ändern sich die Problemstellungen und damit auch die Anforderungen an Gesellschaft und Kommunen, insbesondere die Nachfrage nach altersspezifischer Infrastruktur, ständig.

● **Einfluss des demografischen Wandels auf die Wohnungsnachfrage**

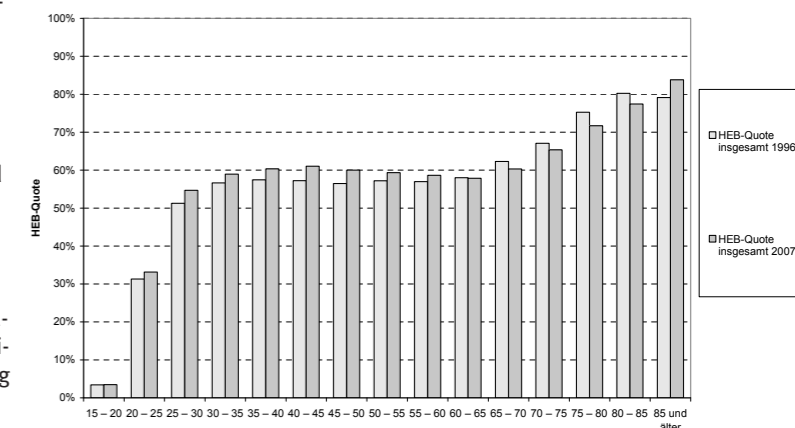
Der Einfluss des demografischen Wandels auf die Wohnungsnachfrage hat zwei Dimensionen, eine quantitative und eine qualitative: Es stellt sich nicht nur die Frage, wie viele Wohnungen in Zukunft in Deutschland noch benötigt werden, sondern auch, welche Anforderungen diese

in Zukunft erfüllen müssen. Und daran schließt sich eine weitere Frage an: Falls die vorhandenen Wohnungen die Ansprüche nicht erfüllen: Kann man die alten Wohnungen an die neuen Bedürfnisse anpassen oder müssen neue Wohnungen mit neuen Qualitäten gebaut werden? Was genau muss anders werden? Ob eine vierköpfige Familie eine gemeinsame Wohnung sucht oder ob vier Singles je eine Wohnung für sich alleine suchen, ist nicht nur wichtig, weil im letzteren Fall viermal (!) so viele Wohnungen benötigt werden, sondern auch, weil der Familienhaushalt typischerweise andere Ansprüche an eine Wohnung stellt. Um die Art der Nachfrage nach neuen Wohnformen näher beschreiben zu können, muss also eine Vorstellung davon existieren, in welchen Haushaltszusammensetzungen die zukünftige deutsche Bevölkerung leben wird.

Haushaltsbildungsverhalten im Lebensablauf

In Laufe des Lebens verändert sich die Wahrscheinlichkeit, Haushaltsvorstand zu sein in zwei großen altersspezifischen „Stufen“ (vgl. Abbildung 2)⁵⁸: Im Alter zwischen 20 und 30 Jahren werden viele Haushaltsvorstand, weil sie aus ihrem Elternhaus ausziehen und erstmals einen eigenen Haushalt gründen. Im Alter zwischen 70 und 80 Jahren steigt die Wahrscheinlichkeit Haushaltsvorstand zu sein noch einmal deutlich an, weil bei vielen der Partner stirbt und sie dadurch (unfreiwillig) selbst zum Haushaltsvorstand werden.

Abbildung 2:
**Altersspezifische Haushaltsquoten*;
 1996-2007, Deutschland**



* Anteil der Haupteinkommensbezieher (HEB) nach Alter und Geschlecht
 Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

Während von den 30- bis 50-jährigen in Deutschland etwa 80% mit Partner⁵⁹ (davon die Hälfte als Haushaltsvorstand)

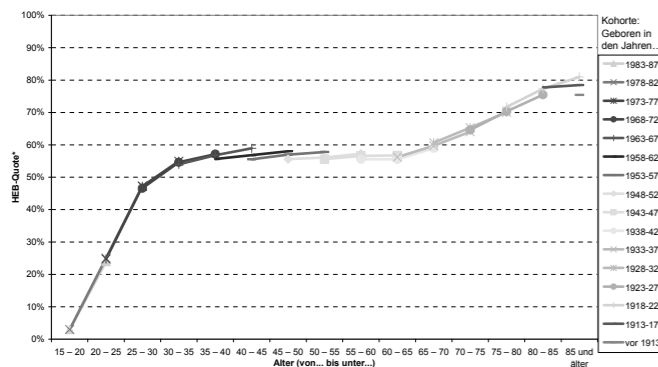
⁵⁸ Datengrundlage der folgenden Analyse sind die Mikrozensus-erhebungen des Statistischen Bundesamtes, in der bei Haushaltsbefragungen Alter und Geschlecht des jeweiligen Haupteinkommensbeziehers erfragt werden. Dieser Haupteinkommensbezieher wird im Folgenden auch Haushaltsvorstand genannt.

⁵⁹ Die Bezeichnung, ob mit oder ohne Partner, ist hier unabhängig von der Kinderzahl. Es handelt sich hier um Schätzungen unter der Annahme, dass immer nur gleichaltrige Partner in

und 20% ohne Partner leben, leben von den über 85 Jährigen in Deutschland 70% als Singles (vgl. Abbildung 2)⁶⁰. Dabei hat sich der Anteil der Personen, die ohne Partner leben, bei den jüngeren in den letzten zehn Jahren erhöht (bei den 35-40 Jährigen von 16% auf 20%), während er bei den älteren gesunken ist (bei den 75- bis 80 Jährigen von 50% auf 44%). Der Rückgang bei den älteren liegt in der messbar gestiegenen Lebenserwartung begründet, der das „Verwitern“ hinauszögert. Die Veränderungen bei den jüngeren hingegen sind nicht „natürlich“ begründet, sondern deuten auf eine aktive Verhaltensänderung hin, die aufhorchen lassen sollte.

Hier hat sich tatsächlich das aktive Haushaltsbildungsverhalten innerhalb der letzten zehn Jahre zwischen den verschiedenen Geburtsjahrgängen verändert. Selbst in westdeutschen Kleinstädten (vgl. Abbildung 3) lebten die 45 bis 50 Jährigen früher häufiger in Partnerschaften als dies die 45 bis 50 Jährigen heute tun. Für die 40 bis 45 Jährigen gilt das auch. In einer reinen Trendfortschreibung werden diese geburtenstarken Jahrgänge, wenn sie dann einmal 60 bis 65jährig sind, also noch häufiger als Singles leben als sie dies heute schon tun – und damit auch wesentlich häufiger als die heute 60-65 Jährigen.

Abbildung 3:
Haushaltsvorstandsquoten* in westdeutschen Kleinstädten nach Alter – Kohortenbetrachtung



* Als Haushaltsvorstand werden hier die Haupteinkommensbezieher (HEB) gemäß Mikrozensus interpretiert.
Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

Diese aktiven Verhaltensänderungen müssen bei einer Abschätzung der zukünftigen Wohnungsnachfrage noch viel stärker als bisher mit berücksichtigt werden. Dass in jeder Altersgruppe schon heutzutage und wahrscheinlich

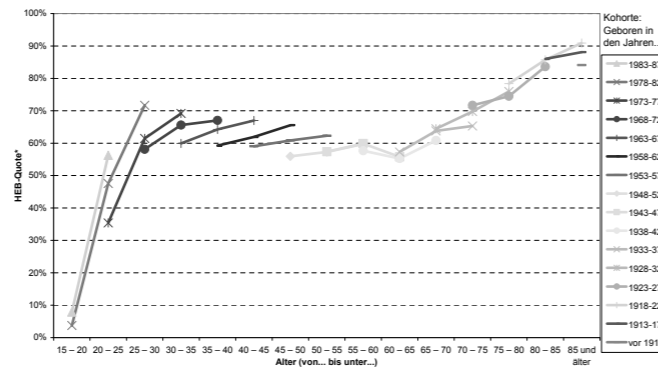
einem Haushalt leben und dann auch immer nur maximal zwei Erwachsenen zusammen. Würde sich eine Haushaltsgemeinschaft statt aus zwei immer aus vier gleichaltrigen Erwachsenen bilden, würde rein rechnerisch der Anteil der Single-Haushalte bzw. der Haushalte ohne Partner (Alleinerziehende) noch höher liegen. 60 Lesehilfe: Eine HEB-Quote (Haupteinkommensbezieher-Quote) von 60% bedeutet, dass die übrigen 40% kein Haushaltsvorstand sind (z.B. weil sie in einer Partnerschaft leben, in der sie nicht der Haupteinkommensbezieher sind). Zusammen mit ihrem Partner leben damit schätzungsweise 80% der Personen dieser Altersgruppe in einer Partnerschaft und folglich die übrigen 20% ohne Partner (aber ggf. mit Kindern).

noch verstärkt in der Zukunft immer mehr Menschen ohne Partner leben wollen (oder müssen), wird die Wohnungsnachfrage in Deutschland noch zusätzlich zum Altersstruktureffekt steigen lassen. Entsprechend mehr Wohnungen werden benötigt und dies auch mit entsprechend neuen Anforderungen – etwa an die Sicherheit und Barrierefreiheit, z.B. für die wachsende Zahl alleinziehender und alleinerziehender Frauen.

Haushaltsbildungsverhalten in verschiedenen Regionen

Noch dramatischer sind die Veränderungen im Haushaltsbildungsverhalten in ostdeutschen Großstädten (ab 100.000 Einwohnern), und zwar hier ausschließlich bei den Jüngeren, den „Nachwendegeborenen“. Die älteren Jahrgänge in ostdeutschen Großstädten verhalten sich nicht anders als ihre Vorgänger-Generation (vgl. Abbildung 4: Die Kurven aller Geburtsjahrgänge vor 1950 liegen fast übereinander). Aber von allen 30 bis 35jährigen in ostdeutschen Großstädten lebten vor zehn Jahren nur 20% ohne Partner, während es heute schon 40% sind, also ein doppelt so hoher Anteil und damit fast schon die Hälfte der gesamten Altersgruppe!

Abbildung 4:
Haushaltsvorstandsquoten* in ostdeutschen Großstädten nach Alter – Kohortenbetrachtung



* Als Haushaltsvorstand werden hier die Haupteinkommensbezieher (HEB) gemäß Mikrozensus interpretiert.
Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

Das Haushaltsbildungsverhalten ist also nicht nur alters-, sondern auch regionalspezifisch: Je nach Wohnort und Zusammensetzung der Bevölkerung werden für die gleiche Anzahl Personen unterschiedlich viele Wohnungen benötigt. Wie wird dieser Trend in Ostdeutschland weiter gehen? Ist das noch ein Nachwendeschock, der sich langfristig wieder an die alten Verhaltensweisen anpassen wird? Oder handelt es sich um einen dauerhaften Trend, der sich möglicherweise von Jahr zu Jahr noch weiter verstärken wird? Wie viele und welche Arten von Wohnungen werden in ostdeutschen Großstädten noch Zukunft haben?

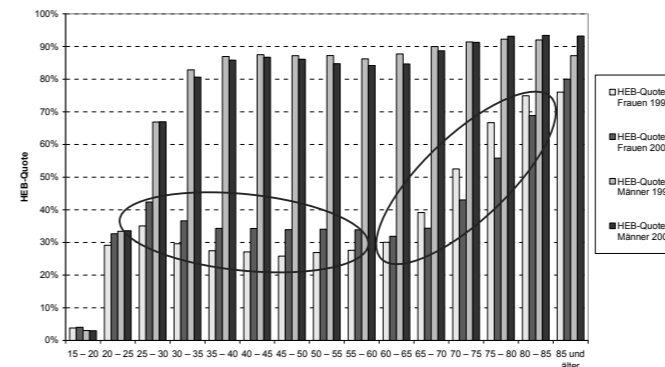
Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Abbildung 5 zeigt, dass sich die Veränderungen der letzten zehn Jahre offenbar vor allem bei den Frauen niederschlägt: Mehr Singles bei Männern bedeutet gleichzeitig auch mehr weibliche Haushaltsvorstände. Jüngere Frauen

sind heute häufiger Haushaltsvorstand als früher. Nicht nur weil Frauen immer häufiger mehr verdienen als ihre Männer, sondern vor allem, weil sie überhaupt seltener in Partnerschaften leben (vgl. Abbildung 2).

Zur Untersuchung neuer Wohn- und Lebensmodelle und insbesondere in Bezug auf eine geänderte Wohnungsnachfrage, ist es dabei nicht so entscheidend, wer von beiden mehr verdient oder wie sich die einzelnen Paare die Rollen zwischen Erwerbstätigkeit und Kindererziehung untereinander aufteilen, sondern zunächst einmal, wie viele überhaupt noch als Paare zusammenleben. Der Unterschied, ob es sich bei vier Personen um eine Familie, zwei Paare oder vier Singles handelt, hat wesentlich größere Auswirkungen auf die Wohnungsnachfrage als die Frage, ob bei einem Paar/einer Familie eher die Frau oder der Mann Haupteinkommensbezieher ist.

Abbildung 5:
Haushaltsvorstandsquoten* in Deutschland nach Alter und Geschlecht, Vergleich 1996 und 2007

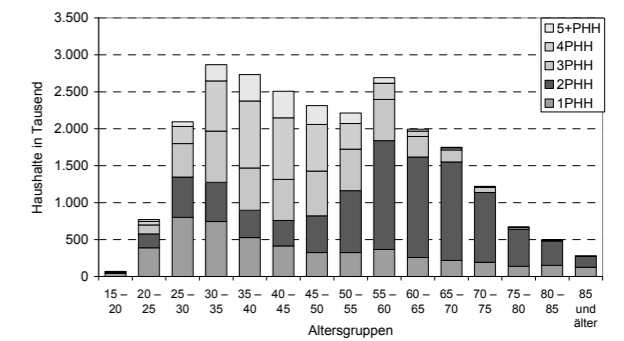


* Als Haushaltsvorstand werden hier die Haupteinkommensbezieher (HEB) gemäß Mikrozensus interpretiert.
Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

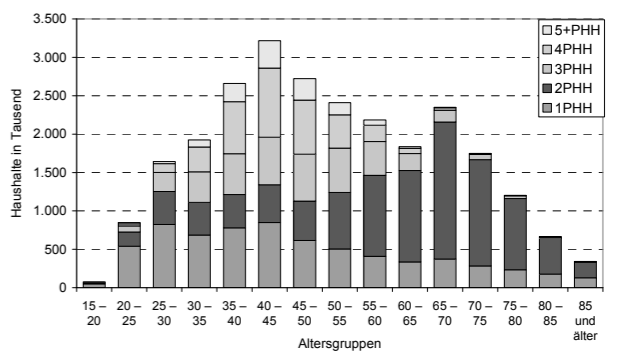
Auch wenn Abbildung 5 zeigt, dass sich bei den Haushaltsvorstandsquoten der Männer in den letzten Jahren scheinbar weniger verändert hat als bei den Frauen (Männer waren auch früher schon häufig Haushaltsvorstand), haben sich auch die Lebensmodelle von Männern in der Vergangenheit messbar verändert. Die Veränderungen bei den Männern liegen aber nicht in der Haushaltsvorstandsquote an sich, sondern in der Zusammensetzung ihres Haushalts, dem sie vorstehen: Deutschlandweit lebt inzwischen ein Fünftel aller Männer zwischen 40 und 45 Jahren als Single. Und während die 40-45jährigen Männer früher noch zu drei Viertel einem Haushalt mit mindestens drei Personen (also meist einer Familie) vorstanden, trifft dies heute nur noch auf gut die Hälfte der Männer in dieser Altersgruppe zu. Das heißt, sie leben nicht nur häufiger ohne Partner, sondern zudem auch noch seltener mit Kindern.

Abbildung 6:
Haushalte nach Geschlecht und Alter des Vorstands – Vergleich 1996 und 2007

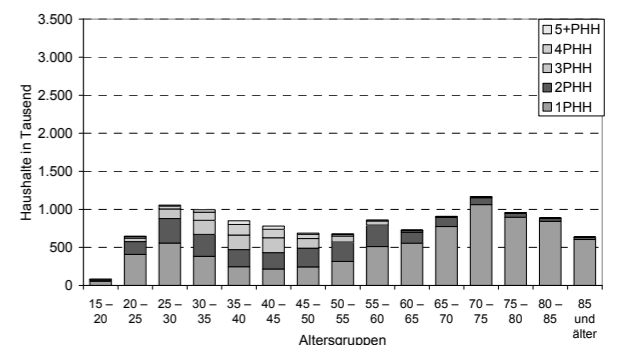
1996 Männer



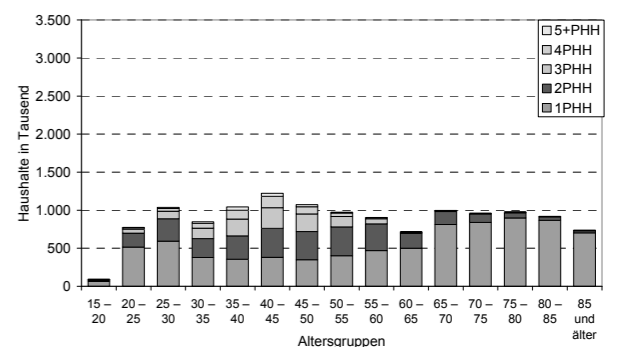
2007 Männer



1996 Frauen



2007 Frauen



Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

Die absoluten Veränderungen zeigt Abbildung 6. Die gelben und orangefarbenen Felder stehen vor allem für Familien (Haushalte mit drei und mehr Personen), die roten für Paar-Haushalte und die blauen für Single-Haushalte. Dass sich die Höhen der Säulen verschoben haben, liegt an der sich nach rechts schiebenden Altersstruktur der Bevölkerung (vgl. Abbildung 1: Die starken Jahrgänge sind inzwischen über 40 Jahre alt). Interessanterweise hat sich aber auch die Struktur der Männerhaushalte zwischen 1996 (oben links) und 2007 (unten links) verändert: Innerhalb von nur zehn Jahren hat die Zahl der Single-Haushalte (blau) bei den Männern – und parallel auch bei den Frauen – deutlich zugenommen und die Zahl der Haushalte mit Kindern in den typischen Familienphase-Altersjahrgängen ist zurückgegangen. Die Zahl der Frauenhaushalte (rechts) ist insgesamt gestiegen, weil viele nicht mehr in einem Paar-Haushalt leben, und auch bei den Frauen gibt es absolut mehr Single-Haushalte als noch vor zehn Jahren.

Analog zur Altersstruktur der Bevölkerung wird sich in den nächsten Jahren auch die Altersstruktur der Haushalte weiter nach rechts verschieben (die starken Jahrgänge werden in 20 Jahren über 60 Jahre alt sein), und dabei wird sich gleichzeitig auch die Zusammensetzung der einzelnen Säulen im Trend weiter verändern. Wenn der Trend zur „Versingelung“ anhält, wird dies dabei die Säulen systemimmanent auch in ihrer Höhe beeinflussen.

Abbildung 7:
 Entwicklung der Bevölkerung und Haushalte in Deutschland, 1996 bis 2007

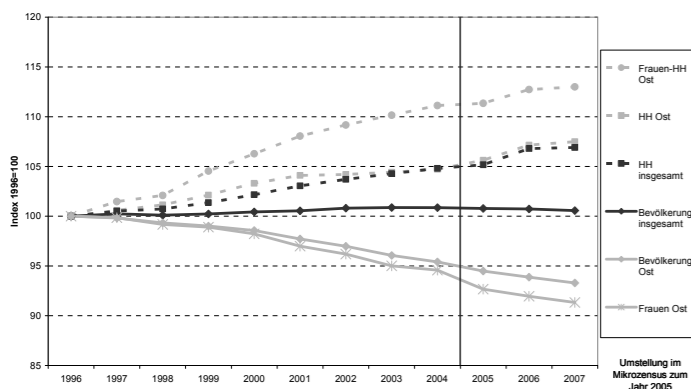
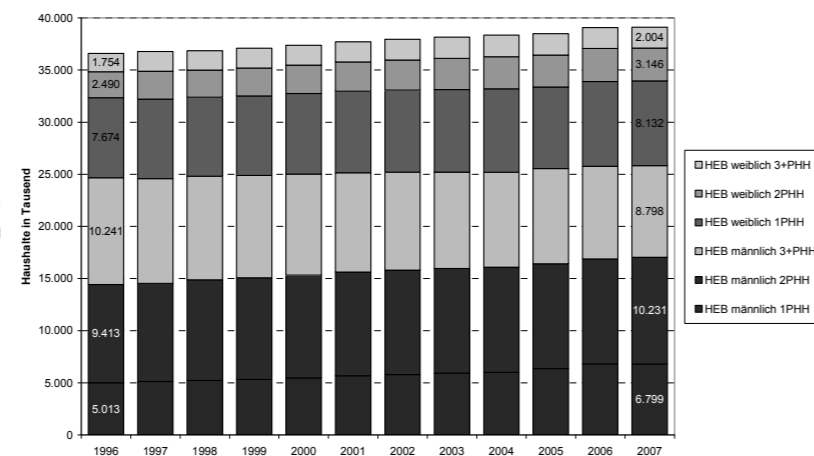


Abbildung 8:
 Haushalte in Deutschland nach Geschlecht und Alter des Haupteinkommensbeziehers, 1996 bis 2007



Quelle: Mikrozensus, eigene Darstellung

Durch diese Veränderungen im Haushaltsbildungsverhalten ist die Zahl der Haushalte in den letzten zehn Jahren von 37 Mio. auf 39 Mio. gestiegen (vgl. Abbildung 8), obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der Einwohner konstant geblieben ist.⁶¹ Damit werden für eine gleiche Einwohnerzahl heute etwa 2 Mio. Wohnungen mehr benötigt als noch vor zehn Jahren!

Die einfache Lösung: „Wenn Deutschland schrumpft, braucht es also weniger Wohnungen“ stimmt so nicht, wenn gleichzeitig immer mehr immer einzeln wohnen wollen. Neben dem weniger-älter-bunter, kommt auch noch ein „vereinzelter“ hinzu. Und in Bezug auf die damit einhergehenden Wohnansprüche möchte man auch noch ein „differenzierter“ hinzufügen.

● **Bisheriges Wohnungsangebot noch zu starr: Neue Lebensformen verlangen nach neuen Wohnformen**

Parallel dazu gibt es in Deutschland immer weniger „Lebensmodelle“. Stattdessen werden individuell sehr unterschiedliche „Lebensformen“ entwickelt, bei denen jede Person und jeder Haushalt ihren/seinen eigenen Weg zwischen Arbeits- und Privatwelt, zwischen Wohnen und Arbeiten, suchen muss. Wo die Nachfrage vielfältig ist, muss auch das Angebot vielfältig sein. Der Trend dorthin hat schon begonnen, muss aber noch weiter gehen. Die viel größere Ausdifferenzierung der Lebensgestaltung macht auch eine viel größere bauliche Ausdifferenzierung der passenden „Lebenswelten“ nötig!

Auch die traditionellen Familien stehen heute vor neuen Herausforderungen. Nach der Geburt arbeiten Frauen meist weiter (oft Teilzeit). Für die Eltern ist es nicht immer leicht zwei Arbeitsplätze in der Nähe zu finden (v.a. Akademiker), deshalb spielt bei größer werdenden Pendlerentfernungen eine verkehrsgünstige Lage eine zunehmende Rolle. Eben-

⁶¹ Die Einwohnerzahl in Deutschland ist den letzten 10 Jahren nur von 81,1 auf 81,5 Mio., also um 400.000 Einwohner, gestiegen.

so besteht vermehrt Bedarf nach mehr Heimarbeitsplätzen für Mütter und Väter (von Firmen unterstützt), technischer Aufrüstung (DSL-Anschlüsse) und einem eigenen Arbeitszimmer. Häufiger als früher ist das gewünschte Wohnobjekt dann beispielsweise ein kleines stadtnahes Reihenhaus mit Garten, wegen der Kinder in ruhiger Wohnlage, aber zentral. Dieses Haus muss nicht unbedingt das Traumhaus sein, aber praktisch soll es sein (Lebensabschnittserwerber). Ein späterer Umzug in eine schönere Immobilie wird nicht ausgeschlossen.

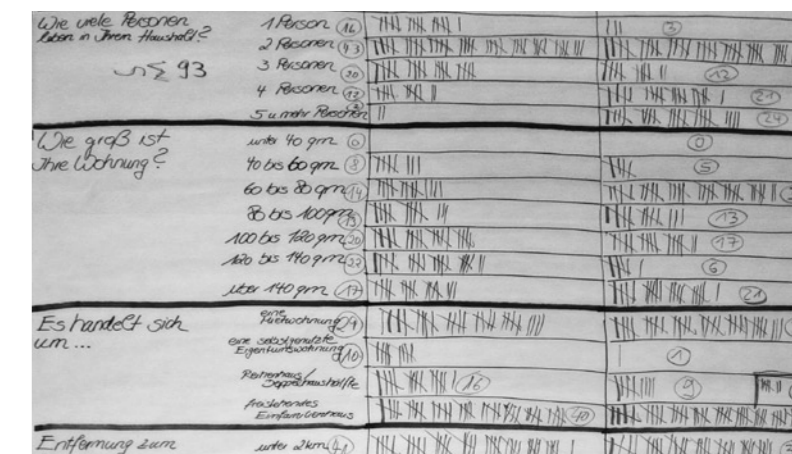
Neben den klassischen Familien gibt es inzwischen wie oben gesehen vermehrt auch Single- und Paarhaushalte ohne Kinder. Sie leben häufig in einer Eigentumswohnung in der City oder in einem Einfamilienhaus im Grünen, mit großer Wohnfläche, luxuriöser Ausstattung, Dachterrasse/Garten/Fernsicht. Statt der klassischen Familien mit Kindern sind dies immer häufiger auch kleinere Haushalte. Da dies nicht nur durch die wachsende Zahl von Senioren geschieht, sondern auch, weil immer mehr jüngere – und damit erwerbstätige – Menschen in kleinen Haushalten leben, müssen diese Wohnungen aber dennoch in der Nähe der Arbeitsplatzstandorte liegen. Sie dürfen dabei aber nicht unbedingt kleiner sein, weil zumindest ein Teil der Erwerbstätigen ohne Kinder über entsprechend höhere Pro-Kopf-Einkommen verfügen als dies typischerweise bei Familien der Fall ist. Die Anforderungen an die Wohnung hinsichtlich Lage, Ausstattung und Qualität sind also dennoch relativ hoch, wie auch folgende Beispiele zeigen.

- Scheidungskinder, die am Wochenende beim anderen Elternteil wohnen, benötigen in dieser Wohnung ein weiteres (Kinder-/Gäste-)Zimmer. Die Wohnung muss also größer sein als die „normale“ Haushaltsgröße vermuten ließe.
- Die erforderliche räumliche Mobilität Hochqualifizierter führt immer häufiger zu Wochenpendlern. So nimmt sich beispielsweise der Familienvater am Arbeitsort eine zweite (deutlich kleinere Wohnung), um dort unter der Woche zu wohnen, damit seine Familie nicht umziehen und seine Partnerin keinen neuen Job suchen muss. Die Familie braucht also nicht nur eine, sondern zwei Wohnungen – mit jeweils sehr unterschiedlichen Ansprüchen an jede Wohnung.
- Auch die Zahl der Wochenendpendler nimmt zu: Wenn in einer Partnerschaft beide in (dauerhaft) unterschiedlichen Städten arbeiten, sucht sich jeder eine Hauptwohnung in der Nähe seiner Arbeitsstelle und sie besuchen sich gegenseitig am Wochenende. Auch hier fragt ein Haushalt nicht nur eine, sondern zwei Wohnungen nach. Beide Wohnungen sind ein Hauptwohnsitz und werden jeweils individuell auf Dauer eingerichtet.
- Junge erwerbstätige alleinstehende Frauen, kümmern sich inzwischen häufiger als früher selbst um die Schaffung von Vermögenswerten, z.B. durch den Kauf von Eigentumswohnungen. Damit treten ganz neue Zielgruppen am Markt auf, die möglicherweise auf andere Aspekte bei der Wohnungssuche achten als Familienväter oder auch alleinstehende Männer.

Eine Spontan-Befragung der Workshop-Teilnehmerinnen, in der nach der Lebenssituation der eigenen Mutter gefragt wurde, als diese so alt war, wie die Teilnehmerin heute, zeigte folgendes Ergebnis (vgl. Abbildung 9):

- Während früher fast die Hälfte der Frauen (also die Mütter der Teilnehmerinnen) in größeren Haushalten (mehr als 3 Personen) lebten, leben ihre Töchter heute überwiegend in 2-3-Personen Haushalten oder auch als Single.
- Trotz der kleineren Familien/Haushalte leben die Töchter heute in größeren Wohnungen als ihre Mütter damals.
- Während die Mütter mit ihren Familien entweder in einer Mietwohnung oder im freistehenden Einfamilienhaus wohnten, wohnen ihre Töchter inzwischen auch in eigenen Eigentumswohnungen. Auch die Nutzung von Doppelhaushälften und Reihenhäusern hat zugenommen.
- Während einige Mütter früher mehr als 10 km zur nächsten Stadt (Einkaufsmöglichkeit) zurückzulegen hatten, liegt für ihre Töchter die nächste Stadt maximal 10 km entfernt.

Abbildung 9:
 Ergebnis der Kurzbefragung



Quelle: Eigenes Foto

● **Generationengerechte Quartiersentwicklung ist auch frauengerecht!**

Während die geringe Beteiligung von Frauen in Planungsprozessen in den 1980er Jahren noch beklagt wurde, so gab es in den 1990er Jahren spezielle Architekturwettbewerbe von Frauen für Frauen. So zum Beispiel während der IBA-Berlin, IBA-Emscher-Park (z.B. in Lünen), Frauen-Werk-Stadt-Wien oder aber auch bei der Entwicklung der Stadterweiterung Freiburg-Rieselfeld. Wenn man sich die Entwürfe und auch realisierten Projekte anschaut, so gibt es wenige Überraschungen in der Konzeption der Planungen. Auch die frauenorientierte Planung stellt die Familie in den Fokus. Im Vordergrund der Projekte stehen nutzungsneutrale Grundrisskonzepte (mit in etwa gleich großen Zimmern, zentralen Wohnküchen und ausreichend Abstellflächen), Sicherheitsaspekte bei der Erschließung (z.B. transparente, überschaubare Treppenhäuser und Laubengänge), Frei- und Grünflächen mit Blockkontakt zu den Wohnungen, Gemeinschaftsflächen und die zentralen Lagen der Objekte mit fußläufiger Erreichbarkeit von wichtigen Infrastruktureinrichtungen zur Alltagserleichterung für Frauen und Familien. Diese speziellen Wohnformen für Frauen – oder besser gesagt die ausschließliche Vermarktung der Wohnprojekte als „Frauenwohnformen“ – sind allerdings Nischenprodukte geblieben.

In der aktuellen Forschungsdiskussion spielen reine Wohnformen für Frauen kaum noch eine Rolle. Vielmehr stehen die Städte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels heute vor der Herausforderung ein Wohn- und Lebensumfeld für alle Generationen attraktiv zu gestalten und die starke Ausdifferenzierung im Haushaltsbildungsverhalten zu beachten (was nicht nur Frauen betrifft). Der Rückgang der Bevölkerung bei gleichzeitig veränderter Altersschichtung hat Auswirkungen auf die Lebensqualität und das Zusammenleben vor Ort. Familien finden in den Städten häufig kein adäquates Wohnungsangebot, was ein besonderes Problem für Frauen darstellt, da sie eine Doppelbelastung mit Familie und Beruf nur schwer mit langen Pendlerentfernungen bewältigen können. Älteren Menschen fehlt zunehmend die Unterstützung im Alltag und ganze Stadtquartiere verlieren an Qualität. Hinzu kommt die Abnahme traditioneller Haushaltsstrukturen und Erwerbsbiografien.

Im ExWoSt-Forschungsfeld „Innovationen für Familien- und altengerechte Stadtquartiere“ wurden attraktive Wohnnachbarschaften, die einen generationenübergreifenden Ansatz verfolgen, entwickelt und erprobt. empirica hat im Auftrag des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) mehrere Modellprojekte deutschlandweit begleitet. Die Ergebnisse zeigen, dass Wohnquartiere für Jung und Alt den Alltag für alle Generationen erleichtern und insbesondere auch für Frauen. Die Planungskriterien der früheren frauenorientierten Projekte finden sich auch in der Planungsidee einer Quartiersentwicklung für Jung und Alt wieder.

Beispiel 1: In Braunschweig hat die Stadt als Projektsteuerer eine generationenübergreifende Nachbarschaft auf einer innerstädtischen Konversionsfläche initiiert. Hierdurch sind bezahlbare Wohnformen für Familien im Braunschweiger Zentrum entstanden. Durch die Auswahl unterschiedlicher Bautypologien und die Berücksichtigung des Universal Design wird eine Mehrgenerationennachbarschaft realisiert. Das Quartier wird vor allem von jungen Akademikerhaushalten aus Braunschweig nachgefragt, da den Frauen zum einen durch die zentrale Lage und zum anderen durch die Nähe zu anderen Familien die Kinderziehung und der Arbeitsalltag erleichtert wird. Dieses Beispiel zeigt, dass Familien die Nähe zu anderen Familien suchen, da die Organisation des Familienlebens dadurch erleichtert wird: z.B. spontane Unterstützungsnetzwerke zwischen Eltern oder kurzzeitige Betreuung aufgrund der räumlichen Nähe. Familienviertel kompensieren teilweise den Stress, dem Familien durch diffuse Raumbeziehungen ausgesetzt sind. Dieser Trend zu Familienvierteln konnte empirica erstmals auch empirisch nachweisen: So sind in den letzten Jahren in mehreren Großstädten Familienviertel entstanden (z.B. Prenzlauer Berg, vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10:
 Ausgewählte Familienviertel

Kernstadt	Einwohner ('07, '08)	Relativer Kinderanteil ('95)	Relativer Kinderanteil ('07/'08)
Berlin Prenzlauer Berg*	50.839 ('07)	104% ('93)	136% ('07)
München Glockenbach-Viertel	5.508 ('08)	123%	138% ('08)
Hamburg Elmsbüttel* (nördl. U-Bhf Fruchallee) Elmsbüttel* (Gebiet zw. Lappebergsallee u. Kieler Str.)	3.771 ('07) 4.613 ('07)	96%	132% ('07) 116% ('07)
Köln Sechzig-Viertel (Teil von Nippes)	6.681 ('07)	102%	137% ('07)
Hannover Zoo-Viertel Östliche-List*	4.313 ('08) 12.481 ('08)	84% 105%	118% ('08) 128% ('08)
Freiburg Oberwiehre	6.681 ('08)	91%	117% ('08)

*ausgewählte statistische Gebiete

Quelle: empirica-Studie „Deutschland bis 2040“
 im Auftrag der BayernLB

Als Familienviertel werden bestehende Wohngebiete in zentralen Lagen definiert, deren relativer Kinderanteil (relativ zum Kinderanteil in zentralen Lagen) deutlich gestiegen und überdurchschnittlich hoch ist. Familien bilden dabei immer noch die Minderheit in Großstädten, sie leben aber nun deutlich konzentrierter.

Beispiel 2: In Kassel haben acht Frauen ein Gemeinschaftswohnprojekt durch eine Zusammenarbeit mit der Genossenschaft Vereinigte Wohnstätten 1889 eG realisieren können. Das fachliche Know-how und die finanziellen Möglichkeiten der Genossenschaften machten das Projekt erst möglich. Die Frauengruppe wurde frühzeitig in den Planungsprozess integriert. Sie besitzen das alleinige Belegungsrecht für die Wohnungen. Das Projekt ist eingebettet in eine Gesamtumstrukturierung eines Wohnquartiers. Neben dem Umbau von Geschosswohnungen in Maisonettewohnungen mit Einfamilienhausqualität (inkl. Integration einer Kindergrippe) wurde ein altengerechter Neubau errichtet. Hierdurch ist ein Quartier für Jung und Alt entstanden. Die zwei Beispiele zeigen, dass sowohl frauengerechtes Wohnen zur allgemeinen Verbesserung der Wohnqualität für alle Altersgruppen und Geschlechter beiträgt als auch, dass Wohnquartiere für Jung und Alt den Kriterien von „frauengerechten“ Quartieren entsprechen. Folgende Planungskriterien spielen eine entscheidende Rolle für die frauen- bzw. generationengerechte Quartiersentwicklung:

- Differenzierte Bautypologien und Wohnangebote (u.a. auch Eigentums- und Mietangebote)
- Barrierearme oder -freie Wohnungen in allen Größen und Preislagen
- Gemeinschaftsflächen und Potentiale für ein Quartiersnetzwerk
- Kinderspielflächen in Sicht- und Rufentfernung vom Haus
- Verkehrssichere Erreichbarkeit von Betreuungs-, Bildungs- und Freizeiteinrichtungen

- Sicherheitsaspekte beachten: Vermeidung von Angsträumen
- Hohe Familiendichte = Familienfreundlichkeit
- Nutzungsneutrale Grundrisse (gleichberechtigtes Wohnen und Arbeiten in gleichgroßen Räumen)
- Flexible Anpassung an wechselnde Familiensituationen (nutzungsneutrale Qualität der Räume, „Schalträume“ zwischen Wohnungen)
- Erleichterung von Hausarbeit und Kinderbetreuung (z.B. integrierter Essplatz, Wohnküche)

Nun liegt es an den Kommunen neue Lebenswelten (für Frauen bzw. für alle Generationen) baulich zu gestalten. Wenn Kommunen als Projektsteuerer auftreten, können sie innerstädtische Wohnquartiere mobilisieren und mit günstigen Bodenpreisen und familienfreundlichen Bauformen ein attraktives Angebot für Familien schaffen. Die Förderung von Quartiersentwicklungen für Jung und Alt (sowohl als Neubau wie auch im Bestand) sollte dabei im Vordergrund stehen.

● **Fazit**

Das Wohnungsangebot muss heute also auch in qualitativer Hinsicht den neuen Lebensformen von Haushalten nachkommen. Es geht nicht mehr nur darum, überhaupt Wohnraum zu schaffen (auch das ist trotz schrumpfender Bevölkerung erforderlich), sondern auch darum, diesen in intelligenten Wohnformen und in lebensnahen Wohngebieten unterzubringen. Wohnquartiere sollen die Lebenswelten von Jüngeren und Älteren, von Familien, Paaren und Singles praxisnah und alltagstauglich unterstützen und damit nachhaltig eine Lebenswelt schaffen, die den Anforderungen an den modernen Alltag in seiner ganzen Vielfalt gerecht wird. Lebendige Wohngebiete werden zu so komplexen Gebilden, wie sie den einzelnen Lebenswirklichkeiten entsprechen.

Dazu ist es nötig, noch viel genauer hinzuschauen, was tatsächlich und nachhaltig benötigt und gewünscht wird. Je nach Region und Stadtteil, ob Kleinstadt oder Großstadt (hier unterscheiden sich die Bedarfe der einzelnen Quartiere schon allein aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungszusammensetzungen), im ländlichen Umland von Großstädten oder in ländlichen Gebieten mit großer Entfernung zur nächsten Stadt werden jeweils andere Wohn- und Lebensformen bevorzugt. Neben der unterschiedlichen Wirtschafts- und damit Zuwanderungsdynamik einzelner Regionen muss auch die Alterszusammensetzung und das regionalspezifische Haushaltsbildungsverhalten berücksichtigt werden, wenn man die zukünftige Wohnungsnachfrage quantitativ und qualitativ beschreiben will. In dem abgesteckten quantitativen Rahmen muss dann nach der optimalen Kombination der erforderlichen Qualitäten gesucht werden.

Der Wohnungsbau der letzten Jahrzehnte war zu sehr „auf Masse“ aus, auf den Bau gleichförmiger Objekte in homogenen Wohngebieten. Die Folge sind die heutigen Reihenhausbaugebiete, aus denen die Kinder alle gleichzeitig fortziehen und deren Bevölkerung gleichzeitig altert. Der Wohnungsbestand dünnt im gesamten Wohngebiet gleichzeitig aus, die altersspezifische Infrastruktur (Spielplätze)

wird nicht mehr ausgelastet und die sinkende Kaufkraft des Wohngebiets senkt die Rentabilität weiterer Angebote. Ältere Frauen wohnen alleine in großen Häusern und großen Wohngebieten, die ursprünglich nicht für Seniorinnen gebaut wurden.

Aus den Überlegungen zur Diversifizierung der Nachfrage müssen zwangsläufig auch diversifizierte Angebote folgen, um den Wohnungsmarkt und auch die Sozialstruktur eines Gebiets im Gleichgewicht zu halten. Wie genau diese Diversifizierung erfolgen soll, dazu sind aktuelle weitere Forschungen erforderlich, die sich sehr nah an den individuellen Bedürfnissen von (jüngeren und älteren) Frauen orientieren müssen. Zur Erforschung der individuellen Bedürfnisse, die durch eine intelligente Gestaltung der Wohngebiete befriedigt werden könnten, müssen diejenigen befragt werden, die im Alltag am meisten von den neuen Wohn- und Lebensformen betroffen sind, meist also die Frauen. Egal, ob es sich um Mütter handelt, die heute häufiger (Teilzeit) arbeiten als früher, oder um Migrantinnen, die immer mehr integriert werden wollen, oder um Erwerbstätige, die sich dennoch weiterhin zuständig für die Pflege ihrer Eltern fühlen, oder um Seniorinnen, die noch lange selbständig sein wollen. Sie sind es, die sich immer noch am meisten in Wohngebieten aufhalten und deren Lebensalltag sich in den letzten Jahren am meisten verändert hat und weiter verändern wird. Sie sind die wahren Expertinnen in der Frage, wie sich auch das Wohnungsangebot noch verändern muss, um den neuen Realitäten gerecht zu werden. Sie gilt es zu befragen: Wie möchten sie heute leben? Wie möchten sie in zehn und wie in zwanzig Jahren leben? Danach das zukünftige Wohnungsangebot ausrichten, scheint der einzige nachhaltige und damit auch sozial- und immobilienwirtschaftlich sinnvolle Weg zu sein. Weitere Forschungen auf diesem Gebiet sollten daher auch in der öffentlichen Diskussion auf allen politischen Ebenen angestoßen werden.

Literatur

- empirica: *Deutschland bis 2040 – Langfristige Trends und ihre Bedeutung für den Immobilienmarkt*. Bayerische Landesbank (Hrsg.). München 2009. Download: www.bayernlb.de/internet/In/ar/sc/Internet/de/Downloads/0300-Immobilien_oeffHand_Sparkassen/Immobilienstudie2040/Immobilienstudie2040Langversion.pdf
- empirica: *Kinder- und Familienfreundlichkeit deutscher Städte und Gemeinden*. Wüstenrot Stiftung (Hrsg.). Ludwigsburg 2008. www.wuestenrot-stiftung.de/Publikationen
- BMVBS (Hrsg.): *Stadtquartiere für Jung und Alt. Bilanz zum Forschungsfeld „Innovationen für familien- und altengerechte Stadtquartiere“*. Berlin 2010. www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/FP/ExWoSt/Forschungsfelder/InnovationenFamilieStadtquartiere/01_Start.html
- BMVBS (Hrsg.): *Migration/Integration und Stadtteilpolitik – Städtebauliche Strategien und Handlungsansätze zur Förderung der Integration*. www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BMVBS/Online/2010/DL_ONo82010,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/DL_ONo82010.pdf

Forum 10

Dr. Claudia Wallner

Schlaue Mädchen – dumme Jungs?

Warum der Mythos der Bildungsgewinnerinnen sich hält und wie er vielen Mädchen schadet



Bildung gewinnt immer mehr an Bedeutung

Lernen und der Erwerb von Bildung als lebenslange Aufgabe werden immer mehr zum Schlüssel für eine gelingende Biographie und für die Entwicklung einer Gesellschaft, die sich zusehends von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft entwickelt. Zwei Entwicklungen in der BRD verweisen darauf, welchen deutlichen Bedeutungszuwachs Bildung in den nächsten Jahren erfahren wird und wie sehr gute Bildung in den richtigen Feldern entscheiden wird über die Möglichkeiten junger Menschen, das eigene Leben selbst bestimmt durch eigene Erwerbstätigkeit bestreiten zu können. Dazu zwei Entwicklungen, zitiert aus der aktuellen Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“ 2008:

- Bis 2050 wird sich der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre) von heute 61% an der Gesamtbevölkerung auf dann 52% reduziert haben. Im Rentenalter werden dann 34% der Bevölkerung sein und nur 15% wachsen als unter 20jährige nach. D. h., es werden rein statistisch deutlich mehr gut ausgebildete Erwerbstätige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als von unten nachwachsen.
- In der deutschen Wirtschaft vollzieht sich ein Strukturwandel: Die Produktion im industriellen Sektor stagniert und damit der Bedarf an Fachkräften und ArbeiterInnen. Expandieren werden dagegen insbesondere die wissensintensiven Dienstleistungsbranchen, insbesondere die unternehmensbezogenen wie Forschung und Entwicklung oder IT-Beratung.

Gebraucht werden zukünftig also mehr qualifizierte Fachkräfte bei einem quantitativen Absinken der nachwachsenden Bevölkerung. D. h., der Anteil der hoch qualifizierten Menschen muss in den folgenden Generationen deutlich ansteigen, das Bildungsniveau der Bevölkerung muss erhöht werden.

Was wir aber seit 1995 zu verzeichnen haben, ist eine Stagnation in der Bildungsexpansion: Während in der Alt-BRD der Anteil von GymnasiastInnen an allen SchülerInnen von 1955 bis 1990 von 16% auf 30% verdoppelt werden konnte, stagniert ihr Anteil seitdem (heute 32%). Die Zeiten der Bildungsexpansion ist also seit vielen Jahren vorbei, was in Anbetracht der o. g. Perspektiven und Anforderungen hochgradig kontraproduktiv ist. Der Anteil von Jugendlichen mit hohem Schulabschluss muss entgegen dem aktuellen Trend in den folgenden Generationen wieder anwachsen. Die Frage ist, wie dies gelingen kann. Warum ist der Anteil z.B. von AbiturientInnen in der BRD im europäischen Vergleich so gering? Warum gelingt es nicht, mehr Jugendliche zu höheren Schul- und Bildungsabschlüssen zu bringen? Offenbar ist es in vergleichbaren Gesellschaften möglich, ein deutlich höheres Bildungsniveau zu erreichen. Sind also Kinder und Jugendliche in der BRD dümmere oder fauler als anderswo, oder wo liegen die Ursachen für das vergleichsweise schlechte Bildungsniveau der nachwachsenden Generationen?

Aktuelle Forschungen zur Bildung zeigen: Lernen ist offensichtlich unabhängig von dem individuellen Lernvermögen nicht für alle gleich möglich, denn in Schule und Ausbildung zeigen sich deutlich gruppen- und schichtspezifische Unterschiede. Ethnie, Schicht und Geschlecht – schrieb schon der 12. Kinder- und Jugendbericht⁶² – haben wesentlichen Einfluss auf die Bildung und vor allem die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen. Aktuelle Forschungen bestätigen diese Erkenntnis. Insbesondere die PISA- und IGLU-Studien zeigen, dass in kaum einem anderen der untersuchten Länder die Faktoren Ethnie, Schicht und Geschlecht solch dramatische Auswirkungen auf die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen haben. Der Junge mit Migrationshintergrund aus einer Familie, die in Armut lebt und bildungsfern ist, hat bezüglich der Bildungschancen das katholische Mädchen vom Lande abgelöst, das in den 50er und 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts als Prototyp der Bildungsbenachteiligung galt. Der Anspruch auf Chancengleichheit, wie er in diversen Gesetzen allen BürgerInnen garantiert ist, wird in der Bildungsfrage nicht eingelöst.

Die Frage, ob Mädchen die Bildungsgewinnerinnen von heute sind, muss also eingebettet werden in die Bildungsgesamtsituation der BRD. Sie darf nicht ausschließlich oder hauptsächlich – so wie bisher – reduziert werden auf den Vergleich mit Jungen. Wie also genau ist die Bildungssituation der nachwachsenden Generationen heute in der BRD und wie ist innerhalb dieser Gesamtsituation wiederum die Situation von Mädchen?

OECD-Studie⁶³ zeigt: Bildungspolitik greift in der BRD offenbar noch nicht

Im internationalen Vergleich aber auch im Vergleich unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen setzt sich in Deutschland ein Negativtrend fort: Die Tendenz, dass die BRD im

62 BMFSFJ (Hg.): Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Berlin 2005
63 Die Studie „Bildung auf einen Blick“ 2008 der OECD ist im Bertelsmann Verlag erschienen. Bestellinformationen unter: <http://www.wbv.de/info/oecd-bildungsstudie-2008.html>

internationalen Vergleich bei der Ausbildung von AkademikerInnen weiter abgehängt wird, setzt sich fort, und von Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung kann auch weiterhin keine Rede sein. Zu höherer Bildung kommen nach wie vor mehrheitlich diejenigen, deren Eltern auch bereits akademisch ausgebildet sind. Dies sind zwei durchaus im Zusammenhang stehende zentrale Erkenntnisse der aktuellen OECD-Studie.

Anfang September 2008 stellte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ihre Studie „Education at a glance/Bildung auf einen Blick“ vor⁶⁴. Das jährlich erscheinende Kompendium vergleicht die Bildungsentwicklungen in 30 Ländern. Neben 20 europäischen Ländern sind Korea, Japan, Kanada, Neuseeland, die USA, Chile und Mexiko an der Studie beteiligt, deren Ziel es ist, dass alle beteiligten Länder im Jahresrhythmus sowohl ihre eigenen Bildungsentwicklungen nachvollziehen als auch überprüfen können, wie sie im Vergleich zu anderen Ländern abschneiden.

Die Studie untersuchte im Schwerpunkt die Ausweitung des Bildungssektors. Dabei muss für die OECD-Staaten im Durchschnitt festgestellt werden: Es bestehen trotz deutlicher Anstrengungen, die Bildungssysteme zu verbessern und damit auch das Bildungsniveau der nachwachsenden Generationen zu erhöhen, weiterhin erhebliche Mängel. Das Bildungsniveau steigt zwar im Durchschnitt seit Jahren kontinuierlich, doch es steigt nicht in allen Ländern gleichermaßen, es steigt nicht entsprechend dem wirtschaftlichen Bedarf und es steigt nicht ausreichend in prosperierenden Bereichen: Zu gering vertreten sind immer noch Bildungsabschlüsse in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und der Mathematik.

Bildungsausgaben in der BRD zu gering

Deutschland investiert immer noch zu wenig in die Bildung: Während im OECD-Durchschnitt 6,1% des Bruttoinlandsprodukts in Bildung investiert werden, sind es in der BRD nur 5,1% (in 2009 waren es dann nur noch 4,8%). Insbesondere im Primärbereich liegen die Ausgaben unter dem OECD-Schnitt.

Studienberechtigung und Studium

Doch die guten Ergebnisse zuerst. Innerhalb von 21 Jahren ist im OECD-Durchschnitt der Anteil einer Alterskohorte, die ein Studium beginnen, von 37% auf 57% angestiegen. Im OECD-Mittel erreichen 60% eines Jahrgangs einen Sek II-Abschluss, der zur Aufnahme eines Studiums berechtigt. In der Europäischen Union⁶⁵ sind es sogar durchschnittlich 62% eines Altersjahrgangs. Die absolute Spitze nimmt Finnland ein, wo 95% eines Jahrgangs die Studienzugangsberechtigung erlangen. Die BRD allerdings ist hier weit abgeschlagen mit lediglich durchschnittlich 40% eines Altersjahrgangs. Die Studienanfängerquote ist entsprechend gering: Während sie im OECD-Mittel bei 56% liegt und in der EU bei 55%, sind es in Deutschland lediglich

64 Die Basisdaten der Studie stammen überwiegend aus den Jahren 2005 und 2006

65 EU-Daten auf der Grundlage von 19 Staaten, da die Daten vor der Osterweiterung erhoben wurden

35% eines Jahrgangs, die ein Studium aufnehmen. Das liegt auch daran, dass Kinder aus bildungsfernen Schichten kaum Zugang zum Hochschulstudium finden. Wer in Deutschland studieren will, sollte einen Akademiker zum Vater haben. Dann sind die Chancen, an der Uni zu landen, doppelt so hoch. Nur 16% der StudentInnen stammen aus Arbeiterfamilien. Damit gelingt es in der BRD nicht, für Chancengleichheit zu sorgen. Ganz anders z.B. in Spanien und Irland: 40% der spanischen Studierenden kommen aus Arbeiterfamilien, in Irland ist die Wahrscheinlichkeit zu studieren für AkademikerInnen- und Arbeiterkinder fast gleich hoch.

Bei den Studienfächern sind es die Geistes- und Erziehungswissenschaften sowie Kunst, die mit einem Anteil von 33% den größten Anteil an allen gewählten Studienfächern ausmachen (OECD 23%, EU 22%). Die zweitgrößte Fächergruppe ist mit 28% bei den StudienanfängerInnen die der Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, die im OECD- (38%) und EU-Mittel (37%) deutlich stärker vertreten ist. Das Studium der Mathematik und der Informatik ist in der BRD überdurchschnittlich hoch belegt (9% zu 5,3% in der OECD). Obwohl in kaum einem anderen OECD-Land ein größerer Anteil der Studierenden einen Abschluss in naturwissenschaftlich-technischen Fächern erwirbt, sind aufgrund der insgesamt geringen AbsolventInnenquote in Deutschland Hochqualifizierte in diesen Fächern deutlich unterrepräsentiert.

Bei den HochschulabsolventInnenquoten liegt Deutschland weiter abgeschlagen auf dem drittletzten Platz im OECD-Vergleich. Sind es im OECD-Durchschnitt 37% eines Jahrgangs, die einen Hochschulabschluss vorweisen können (EU 35%), so sind es in der BRD lediglich 21% eines Jahrgangs (7% mehr als 1995). „Deutschland verliert bei der Ausbildung von Hochqualifizierten trotz einiger positiver Schritte weiter an Boden“, so die für Bildung zuständige OECD-Direktorin Barbara Ischinger. Besonders bemerkbar macht sich das Problem in den naturwissenschaftlichen und den technischen Fächern. Dort seien Hochqualifizierte unter den jungen Berufstätigen „deutlich unterrepräsentiert“, so die OECD. Im OECD-Schnitt kommen auf 100.000 Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren 1.649 Hochqualifizierte mit naturwissenschaftlich-technischem Studium. In Deutschland sind es laut Bildungsbericht nur 1.423⁶⁶.

Insgesamt ist festzustellen, dass Ausbildungsniveau und wirtschaftliche Erfordernisse im OECD-Durchschnitt nicht zusammen passen: der Anteil anspruchsvoller Arbeitsplätze in der Wirtschaft übersteigt im Allgemeinen das potenzielle Angebot an Arbeitskräften mit entsprechend hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau. Der bereits seit vielen Jahren herauf beschworene Humankräftemangel ist also inzwischen Realität. Gefragt sind offensichtlich auch verbesserte Orientierungsmechanismen am Übergang von der Sek II ins Studium: Im Durchschnitt der 19 Länder, für die entsprechende Daten vorlagen, liegt die StudienabbrucherInnenquote bei 31%. D.h., fast ein Drittel der Studie-

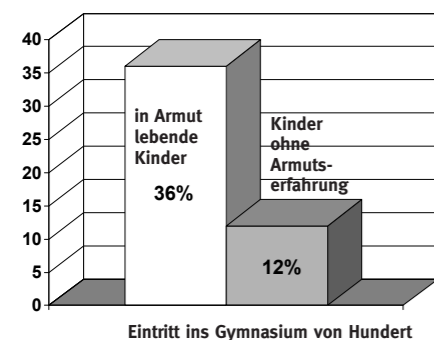
66 www.tagesschau.de/inland/bildung120.html

renden schließt den Studiengang, in den sie sich eingeschrieben haben, nicht ab. Das verweist deutlich darauf, dass die Beratung und Unterstützung bei der Berufswahl-orientierung offenbar nicht funktioniert. Berufsorientierung in der Oberstufe wird offenbar noch nicht ernst genug genommen.

Bildungschancen sind nicht für alle gleich

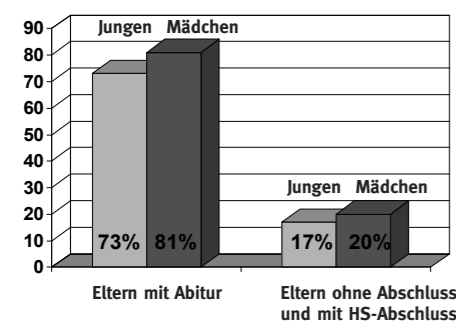
„Besser, Deine Eltern sind reich, herkunftsdeutsch und gebildet!“ Dieser Grundsatz gilt offensichtlich für Kinder im deutschen Bildungssystem. Bildungsferne Eltern, leben in der Unterschicht und/oder ein Migrationshintergrund bedeutet für Mädchen und Jungen, deutlich schlechtere Chancen im Bildungssystem zu haben und auch in der Schule sogar bei gleicher Leistung schlechter eingeschätzt zu werden.

Armut verhindert Bildung massiv



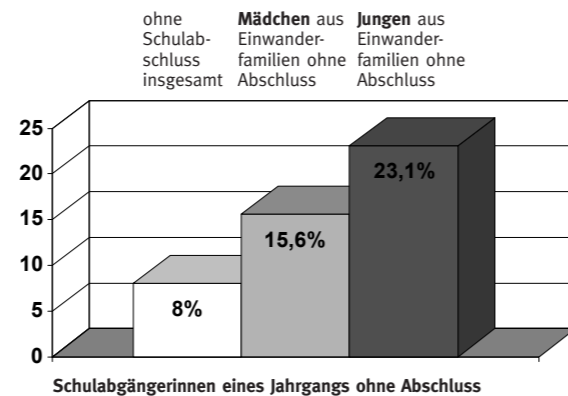
Kinder, die nie in Armut lebten, gehen dreimal häufiger aufs Gymnasium als Kinder aus armen Familien.

Abitur macht, wessen Eltern auch Abitur haben!



Noch deutlicher ist der Unterschied in Bezug auf den Bildungsgrad der eigenen Eltern. Hier ist das Verhältnis zwischen Kindern von Eltern mit Abitur oder mit Hauptschul- bzw. ohne Abschluss noch größer und liegt bei etwa 4:1. Aber auch ein Migrationshintergrund wirkt sich deutlich negativ auf die Bildungsbiographie von Mädchen und Jungen aus: bei den Mädchen sind es doppelt so viele, bei den Jungen sogar dreimal so viele Jugendliche, die ohne Abschluss von der Schule abgehen wie im Gesamtdurchschnitt aller SchülerInnen.

Migrationshintergrund behindert die Bildungschancen massiv



Innerhalb all dieser Gruppen schneiden Mädchen immer besser ab als Jungen, d.h., sie sind nicht ganz so massiv von Ausgrenzung betroffen wie Jungen. Aber trotzdem haben Mädchen mit Armutserfahrung, Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten deutlich schlechtere Bildungschancen und -zugänge als Mädchen und Jungen, die sozial besser gestellt sind.

Mädchen in der schulischen Bildung

- In der Schule sind Mädchen insgesamt erfolgreicher als Jungen. Das gilt für Mädchen
- aus allen Schichten
- mit und ohne Migrationshintergrund
- aus bildungsfernen Familien
- in Armut und in von Arbeitslosigkeit betroffenen Familien.

Gymnasien sind mädchendominiert, Hauptschulen jungendominiert ...

	Mädchen	Jungen
Hauptschule	43,7%	56,3%
Realschule	49,1%	50,9%
Gymnasium Sek II	56,0%	44,0%

Hier ist im Geschlechtervergleich ein deutlicher Bildungsvorsprung von Mädchen zu erkennen, der die These stützt, Mädchen seien die Bildungsgewinnerinnen von heute. Relativiert wird dies erst, wenn man in die beiden Geschlechtergruppen schaut und hier die Schulverteilung betrachtet:

	Mädchen	Jungen
Ohne Hauptschulabschluss	7,1%	11,9%
Hauptschulabschluss	22,2%	28,6%
Realschulabschluss	42,9%	38,5%
FH/HS-Reife	27,8%	21,0%
Insgesamt	100%	100%

Hier wird deutlich, dass fast ein Drittel der Mädchen unterhalb des Realschulabschlusses abschließt und mehr als zwei Drittel unterhalb der (Fach-)Hochschulreife. Das kann nicht als Bildungsgewinn betrachtet werden, auch wenn die Situation von Jungen noch schlechter ist. Referenzrahmen kann hier eben nicht der Vergleich mit den Jungen sein, sondern der Bildungsstand insgesamt.

Bei den ausländischen Mädchen (und Jungen auch) sieht die schulische Bildungssituation noch schlechter aus:

55% der Mädchen und 65% der Jungen ausländischer Zugehörigkeit erreichen den Realschulabschluß nicht

	Mädchen	Jungen
Ohne Hauptschulabschluss	15,6%	23,1%
Hauptschulabschluss	39,7%	41,8%
Realschulabschluss	31,9%	25,9%
FH/HS-Reife	12,8%	9,2%
Insgesamt	100%	100%

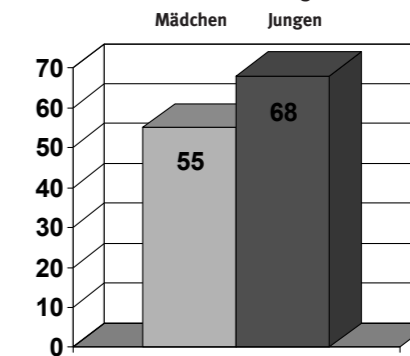
Hier sind es lediglich knapp 13% der Mädchen, die die (Fach-)Hochschulreife erreichen. Bildungsgewinnerinnen sehen anders aus!

- Mädchen sind in der Schule im Vorteil:
- sie fühlen sich wohler in der Schule
- sie werden im Durchschnitt besser benotet
- sie sind in der Lesekompetenz weit voraus
- sie zeigen ein besseres Lernverhalten
- sie zeigen höheres Engagement und bessere Konzentration
- sie zeigen in der Grundschule ähnliches Interesse in Mathe und NaWi wie Jungen.
- Aber:
- die Selbsteinschätzung von Mädchen in Naturwissenschaften und Mathematik ist deutlich schlechter als die von Jungen bei gleicher Leistung
- ihre Benotung in diesen Fächern ist auch schlechter bei gleicher Leistung
- ihre Leistungen hier sinken zunehmend, sie wählen die Fächer ab
- sie haben eine schlechtere Selbsteinschätzung.

Mädchen in der Ausbildung

Der Bildungsvorsprung von Mädchen in der Schule schlägt sich nicht in besseren Chancen oder anderen Berufswahlen in der Ausbildung nieder. Vielmehr kann man von einem Bildungstau der Mädchen sprechen, da sich ihre erhöhte Bildung nicht entsprechend auszahlt.

Mädchen in der Ausbildung:



Einmündung ins duale Ausbildungssystem pro Jahrgang in %

Mädchen absolvieren eher Ausbildungen im Fachschulbereich als im dualen Ausbildungssystem. In der dualen Ausbildung entscheiden sie sich immer noch mehrheitlich für die klassischen Frauenberufe:

- Bürokauffrau
- Arzthelferin
- Kauffrau im Einzelhandel
- Friseurin
- zahnmedizinische Fachangestellte.
- In der Fachschulausbildung sieht es ähnlich geschlechtsspezifisch aus: 90% der Mädchen werden
- Erzieherin
- Altenpflegerin
- Sozialarbeiterin/-pädagogin
- Heilerziehungspflegerin.
- Der Dienstleistungssektor bleibt Frauendomäne und damit die eher schlecht bezahlten, aufstiegsarmen und teilzeitorientierten Berufe.

Frauen in der tertiären Bildung

Was den Frauenanteil am Studium angeht, so sind in der BRD erhebliche Fortschritte zu verzeichnen: 55% der StudienanfängerInnen sind inzwischen weiblich, womit sich der Trend des Überhangs von Mädchen im Sek II-Bereich fortsetzt. Damit erreicht die BRD nahezu OECD- und EU-Niveau.

Auch in Fächern, die bislang als "Männerfächer" galten, steigt der Frauenanteil: So werden die Fächer Biowissenschaften, Physik und Agrarwissenschaften nahezu paritätisch belegt von den StudienanfängerInnen (49% Frauen). Mathematik und Informatik weisen einen Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen von 35% auf, was der international höchste Frauenanteil ist (24% OECD, 23% EU).

Frauenstudien sind:

- Sprach- und Kulturwissenschaften (72%)
- Kunst- und Kunstwissenschaften (65,8%)
- Medizin (61,3%).

Bildung und Beschäftigung aus Genderperspektive

Auch weiterhin ist ein deutlicher Zusammenhang von Bildung und Beschäftigungschancen zu verzeichnen: Je höher die Bildung, umso größer die Beschäftigungsquote. Bei den Frauen sind es im OECD-Mittel 79,4% aller Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss, die in Beschäftigung waren (EU 81,2%, BRD 79,8%), bei den Männern

sogar 89,1% in der OECD und 88,5% in der EU (BRD 87,6%). Dramatisch niedriger liegen dagegen die Erwerbsquoten bei Personen mit einem Abschluss unterhalb des Sek II-Abschlusses: So waren lediglich 47,6% der Frauen mit solchen Abschlüssen im OECD-Mittel erwerbstätig (EU 45,2%, BRD 46,4%) und 70,3% der Männer (EU 66,6%, BRD 64,6%).

Besonders gravierend ist der Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung bei den Frauen: In der BRD unterscheidet sich die Beschäftigungsquote um 33%-Punkte zwischen den Frauen mit hohem oder niedrigem Bildungsabschluss. Bei den Männern sind es noch 23%. Frauen sind insgesamt weniger in Beschäftigung als Männer, und je niedriger die Bildung, desto gravierender die Bedrohung, keine Beschäftigung zu finden. Männliche Hochschulabsolventen haben immer noch die besten Aussichten auf einen Erwerbsarbeitsplatz, Frauen mit einer geringen Bildung die schlechtesten. Der Bildungsgrad ist der wesentliche Faktor, der den Zugang zum Arbeitsmarkt bestimmt, und die Geschlechtszugehörigkeit spielt wiederum innerhalb beider Bildungsgruppen eine Rolle zu Ungunsten von Frauen. Dabei gilt: je niedriger der Bildungsabschluss, desto höher der Erwerbsbeteiligungunterschied zwischen Frauen und Männern. Liegt er in der EU bei den hoch Ausgebildeten bei 7,3%-Punkten zu Ungunsten der Frauen, so ist er bei Personen mit einer Ausbildung unterhalb des Sek II-Abschlusses mit 21,4%-Punkten Unterschied zwischen Frauen und Männern dreimal so hoch (BRD: 7,8 zu 18,2%-Punkte).

Mädchen als Bildungsgewinnerinnen von heute?

- in Bezug auf die schulische Bildung insgesamt JA! ABER:
- in der Schule verlieren sie frühzeitig Kontakt zu den MINT-Fächern und Selbstbewusstsein
- der Leistungsvorsprung in der schulischen Bildung schlägt sich nicht in der Ausbildung nieder
- Mädchen brauchen eine erheblich bessere Bildung als Jungen, um auch nur annähernd so gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben
- wer weniger als das Abitur hat, hat nur eine 50%ige Erwerbsbeteiligung – das sind über 70% der Mädchen in der BRD
- auch Mädchen brauchen insgesamt eine deutlich bessere Bildung
- insbesondere randständigen Mädchen fehlt der Bildungszugang
- Mädchen brauchen eine Kompetenzerweiterung in zukunftssträchtigen Feldern
- die vergleichsweise gute Bildung von Mädchen muss sich in Ausbildungschancen niederschlagen

Mädchen als Bildungsgewinnerinnen? Diese These stimmt nur, wenn ALLE Mädchen mit ALLEN Jungen verglichen werden. Sie stimmt nicht, was das Bildungsniveau von Mädchen insgesamt angeht und sie stimmt nicht für ALLE Mädchen, nicht mal für die Mehrheit der Mädchen.

Fazit – was ist zu tun?

Auch für Mädchen müssen weiterhin erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um ihr Bildungsniveau

- insgesamt zu heben und um die bislang ausgegrenzten Gruppen von Mädchen chancengleich zu beteiligen:
- Mädchen brauchen mehr Zutrauen zu ihren Leistungen
 - Mädchen brauchen Ermutigung im MINT-Bereich
 - Mädchen brauchen Rollenerweiterung im MINT-Bereich
 - die bessere Leistung muss honoriert werden in Ausbildung und Beruf
 - die Bildungsübergänge müssen für Mädchen verbessert werden.

Auch für die so genannten Bildungsgewinnerinnen gibt es noch viel zu tun.

Literatur

- Allmendinger, Jutta. „Demographischer Wandel und Gender – ein blinder Fleck?“. *Stadt der Frauen e. V. (Hg.)*. <www.berlin-stadt-derfrauen.de/pdf/nehrling_demografie.pdf>.
- Blossfeld, Hans-Peter, et al. „Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem – Jahresgutachten 2009“. 2009. *Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hg.)*. <www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Geschlechterdifferenzen_im_Bildungssystem_Jahresgutachten_2009.pdf>.
- Blossfeld, Hans-Peter, et al. „Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem – die Bundesländer im Vergleich“. März 2009. *Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hg.)*. <www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Dokumentation_2009.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.). „Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“. Juni 2005. <www.frankfurt.de/sixcms/media.php/738/Entwicklung%20der%20Chancengleichheit%20von%20Frauen%20und%20M%C3%A4nnern%20am%20Arbeitsmarkt_2005_06.pdf>.
- Bundesjugendkuratorium (Hg.). „Schlaue Mädchen – dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs“. September 2009. <www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf>.
- Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Landtag NRW (Hg.). „Macht.Fernsehen.Frauen. Einfluss des Fernsehens auf die Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen.“ Juli 2008. <www.gruene.landtag.nrw.de/cms/default/dokbin/243/243427.frauen_macht_fernsehen.pdf>.
- Burkhardt, Anke. „Selektion nach Geschlecht im Bildungswesen“. April 2004. *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.)*. <www.zvw.uni-karlsruhe.de/download/selektion_nach_geschlecht.pdf>.
- Cornelißen, Waltraud. „Bildung und Geschlechterordnung in Deutschland. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule“. April 2004. *Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.)*. <www.dji.de/bibs/161_2150CornelissenLMU.pdf>.
- DGB-Bundesvorstand (Hg.). „Ausbildungsreport 2009“. <www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf>.
- OECD (Hg.). „Bildung auf einen Blick 2009“. 2009. <www.oecd.org/dataoecd/41/61/43638066.pdf>.
- Prenzel, Manfred. „Geschlechterdifferenzen im Sekundarbereich und in der Berufsausbildung“. März 2009. *Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hg.)*. <www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Zukunft_D_Prof_Prenzel_12.03.2009_final.pdf>.
- Solga, Heike und Rosine Dombrowski. „Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung“. März 2009. *Hans-Böckler-Stiftung (Hg.)*. <www.boeckler.de/pdf/p_arbp_171.pdf>.

Sparkassen-Finanzgruppe

Fair, menschlich, nah. Unsere Sparkasse.



Seit fast 200 Jahren ist die Sparkasse in Wuppertal mehr als nur ein Kreditinstitut. Sie unterstützt fair, menschlich und durch Nähe die Menschen und Unternehmen in unserer Stadt und stärkt damit den Standort Wuppertal. Dadurch hat sie sich zu einem wertvollen und unverzichtbaren Bestandteil des Lebens in der Schwebelahnstadt entwickelt. www.sparkasse-wuppertal.de

Sparkasse. Gut für Wuppertal.



Forum 11
Dr. Jörg Schmidt

Equal Pay: Mit Logib-D zu gerechtem Lohn?



Das Projekt Logib-D

Das Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gewinnt international wie national an Bedeutung. Um dem bestehenden Entgeltunterschied von 23,2% im Jahr 2008 entgegen zu wirken⁶⁷, bietet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend interessierten Unternehmen das freiwillig nutzbare Analysetool „Logib-D“ („Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“) für die betriebliche Praxis über die Internetseite www.logib-d.de an.

Das ursprünglich aus der Schweiz stammende Computerprogramm Logib wurde für die Nutzung in Deutschland umprogrammiert, jedoch ohne dass es – wie in der Schweiz – verbindlich wäre. Mit Hilfe von Logib-D können Unternehmen nicht nur den durchschnittlichen Unterschied in den Entgelten weiblicher und männlicher Beschäftigter ermitteln. Insbesondere bietet Logib-D auch die Möglichkeit herauszufinden, inwiefern gegebenenfalls bestehende Entgeltunterschiede auf entgeltrelevante Faktoren, wie zum Beispiel Qualifikationsunterschiede, zurückzuführen sind.

Logib-D richtet sich an Arbeitgeber, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche etc. und ist ein PC-Programm für die betriebliche Praxis. Mit diesem Tool können interessierte Unternehmen unter Gesichtspunkten von Chancen- und Entgeltgleichheit die Personal- und Entgeltstruktur ihres Unternehmens analysieren. Dazu wird einerseits eine zweistufige Entgeltanalyse durchgeführt, die auf der Methode der statistischen Regressionsanalyse basiert. Diese Methode liefert eine um verschiedene Merkmale, wie z.B. Ausbildungs-, Dienstjahren und (potenziellen) Erwerbsjahren, „bereinigte“ Entgeltlücke.

67 Statistisches Bundesamt, 2010, Gender Pay Gap 2008: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der EU, Pressemitteilung Nr.079 vom 05.03.2010.

Zusätzlich werden zahlreiche beschreibende Statistiken für die genannten Kriterien präsentiert. Damit stellt Logib-D nicht nur neuartige Informationen zur Entgeltstruktur bereit. Diese geben auch Auskunft über geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzen und über die Verteilung von Männern und Frauen im Betrieb. Da die Auswertungen auch für einzelne Niederlassungen, Betriebsteile und Standorte berechnet werden können und sich die Ergebnisse einzelner Jahre vergleichen lassen, bestehen vielfältige Auswertungsmöglichkeiten. Die Unternehmen erhalten dadurch Hinweise für Ursachen eines ggf. bestehenden Entgeltunterschieds sowie konkrete Ansatzpunkte zur Reduzierung einer bestehenden Entgeltlücke.

Das übergeordnete Ziel von Logib-D besteht darin, durch die Sensibilisierung möglichst vieler Unternehmen für das Thema Entgeltgleichheit und die Darstellung von betriebswirtschaftlichen Vorteilen bei Anwendung von Logib-D ein Klima in den Betrieben zu schaffen, das Anregungen zu einer stärker auf Chancengleichheit ausgerichteten Personal- und Vergütungsstrategie geben soll und damit letztlich zu einer Reduzierung der Entgeltlücke beiträgt⁶⁸. Eine freiwillige Nutzung und eine positive Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit sind dafür zentrale Voraussetzungen.

Mit Blick auf die Ergebnisse aktueller Studien lässt sich zeigen, dass Entgeltgleichheit und insbesondere Gender Diversity positive Erfolgsfaktoren sein können (z.B. eine höhere MitarbeiterInnenmotivation, bessere Umsatz-/Ergebniszahlen durch größere Meinungsvielfalt, etc.)⁶⁹. In Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels und immer mobiler werdender Arbeitskräfte können Arbeitgeber zudem ihre Attraktivität für potenzielle BewerberInnen behaupten bzw. steigern, wenn sie die Ergebnisse von Logib-D veröffentlichen oder in einer betrieblichen „Fair-Pay-Strategie“ nutzen. Unternehmen können damit nicht nur Kostenvorteile erzielen, sondern auch signalisieren, dass sie sich für Chancen- und Entgeltgleichheit einsetzen. In Branchen, die zunehmend auf ausgezeichnet ausgebildeten (weiblichen) Nachwuchs angewiesen sind, kann Logib-D ein Wettbewerbsvorteil sein.

Logib-D bietet zudem mit der Methode der statistischen Regressionsanalyse ein weiteres Instrument für personalpolitisches Benchmarking. Diese Methode ist in Unternehmen vielseitig einsetzbar. Sie bietet Orientierung bei der betrieblichen Entgeltpolitik und eignet sich für ein regelmäßiges Reporting. Dies könnte insbesondere auch für Unternehmen interessant sein, die sich in ihrem Leitbild zu Chancen- und Entgeltgleichheit bekennen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet im Rahmen der beratungsgestützten Einführung von Logib-D zusätzlich 200 interessierten Unternehmen in den Jahren 2010 bis 2012 kostenlos eine standardisierte Vergütungsberatung auf Basis von Logib-D an. In regelmäßigen Abständen werden in diesem Zeitraum

68 Vgl. Schmidt, Jörg, 2010, Betriebliche Analyse der Lohnleichheit – mit Logib-D!, in: Der Betrieb, Nr. 17, S. 957-958.
69 ebd.

Beratungspakete an jeweils 25 Unternehmen (Tranche) vergeben, die sich über die Internetseite www.logib-d.de beworben haben. Unter den BewerberInnen wählt ein von Bundesministerin Dr. Kristina Schröder berufener Projektbeirat pro Tranche die teilnahmeberechtigten Unternehmen aus. Dem Gremium unter Vorsitz eines Staatssekretärs des Bundesfamilienministeriums gehören neben VertreterInnen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auch zwei VertreterInnen aus Pilotunternehmen an, die Logib-D bereits in ihrem Unternehmen eingesetzt haben. Die Beratungsleistung wird von der Unternehmensberatung Baumgartner & Partner erbracht und umfasst neben einem detaillierten Abschlussbericht auch konkrete Hilfestellungen, wie eine stärker auf Chancengleichheit ausgerichtete Entlohnungsstrategie im Betrieb umgesetzt werden kann.

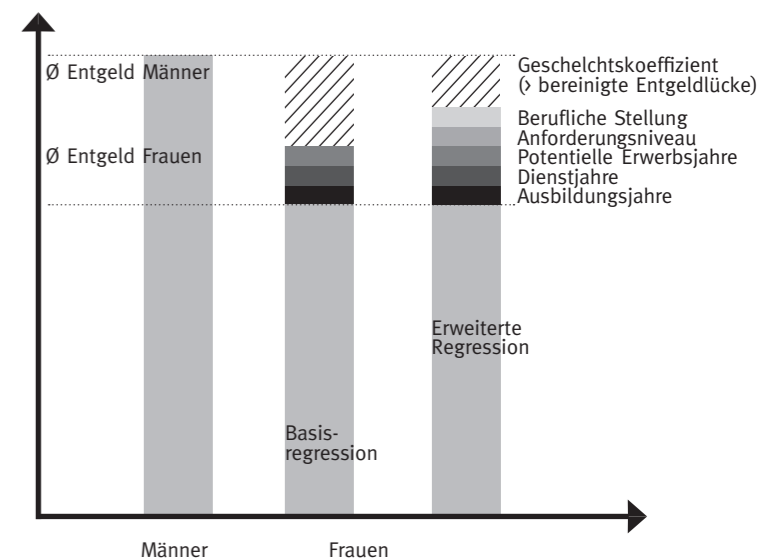
Das Instrument Logib-D

In Logib-D wird eine zweistufige Regressionsanalyse berechnet, die um zahlreiche deskriptive Statistiken ergänzt wird. Im Rahmen der Regressionsanalysen wird der durchschnittliche Entgeltunterschied im Betrieb um personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale „bereinigt“. Es wird ein Vergleich der Entgelte von Frauen und Männern „unter sonst gleichen Bedingungen“ durchgeführt, d.h. es wird der prozentuale Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern ermittelt, der sich bei gleicher Zahl an Ausbildungs-, Dienstjahren und gleicher (potenzieller) Berufserfahrung berechnet (Ergebnis der Basisregression). In der zweiten Stufe werden zusätzlich die Kriterien „Anforderungsniveau“ und „berufliche Stellung“ berücksichtigt (Ergebnis der erweiterten Regression, vgl. Abbildung 1).

Diese „bereinigte“ Entgeltlücke beschreibt, welcher Anteil des Entgeltunterschieds nicht durch die berücksichtigten Merkmale erklärt werden kann. Welche weiteren Ursachen der Entgeltungleichheit zugrunde liegen, lässt sich nur anhand zusätzlicher Analysen klären. Dazu können die in Logib-D ebenfalls zur Verfügung gestellten Statistiken ebenso hilfreich sein, wie die zu Logib-D angebotene Vergütungsberatung⁷⁰. Letztlich kann nur eine umfassende geschlechtsbezogene Analyse, die die Strukturen des jeweiligen Betriebs berücksichtigt, die Ursachen für Entgeltungleichheit aufdecken.

70 ebd.

Abbildung 1: Bereinigung der Entgeltlücke



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Strub (2005)⁷¹

Da für die Erklärung der verbleibenden Entgeltdifferenz viele weitere Aspekte in Betracht kommen, die nicht Bestandteil der Regressionsberechnung sind, wie etwa der ausgeübte Beruf, der Beschäftigungsumfang etc., wäre eine einfache Gleichsetzung der hier berechneten Entgeltlücke mit Entgeltdiskriminierung nicht sachgerecht.

Zwar wäre es wünschenswert, weitere Merkmale in die Regressionsanalysen aufzunehmen, die die Entgelthöhe erklären können. Allerdings erfordert dies – aufgrund der Methode der Regressionsanalyse – auch eine größere Beschäftigtenanzahl und daher größere Betriebe. Da aber Logib-D auch für kleinere Unternehmen nutzbar sein und der Erhebungsaufwand für die Unternehmen auf ein vertretbares Maß reduziert werden soll, kann nur eine begrenzte Zahl an Variablen integriert werden.

Die Auswahl der Variablen folgt anerkannten wissenschaftlichen Standards. So gehören gerade die Ausbildung, die betriebsbezogene und die allgemeine Berufserfahrung zu den bedeutendsten entlohnungsrelevanten Kriterien. Demnach wäre eine höhere Entlohnung für Beschäftigte gerechtfertigt, die gegenüber anderen Beschäftigten in einer vergleichbaren Position eine erhöhte Produktivität für das Unternehmen erbringen, z.B. qualitativ bessere (Dienst-)Leistungen erbringen. Dies gilt auch unabhängig vom Geschlecht einer Person⁷². Das Anforderungsniveau und die berufliche Stellung werden im Anschluss für die Art und den Umfang der Arbeitsbelastung sowie die finanzielle und personelle Verantwortung zusätzlich in die Berechnung integriert, um das durchschnittliche Entgelt von Frauen und

71 Vgl. Strub, Silvia, 2005, Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohnleichheit zwischen Frau und Mann im Beschäftigungswesen des Bundes, Bern.

72 Vgl. Schmidt, Jörg, 2010, Betriebliche Analyse der Lohnleichheit – mit Logib-D!, in: Der Betrieb, Nr. 17, S. 957-958.

Männern außerdem auch bei gleichen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen statistisch vergleichen zu können.

Die daneben in Logib-D zur Verfügung gestellten beschreibenden Statistiken bereiten insbesondere Daten zur geschlechtsspezifischen Entgelt- und Personalstruktur auf. Diese zeigen nicht nur Details zur geschlechtsspezifischen Stellenbesetzung anhand von Anforderungsniveau und beruflicher Stellung (sowie den übrigen Merkmalen) auf, sondern geben auch jeweils Aufschluss über die Entlohnung differenziert nach einzelnen Merkmalen.

Da die Modellierung von personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen in Logib-D einen Kompromiss darstellt, erheben die Regressionsberechnungen in Logib-D auch nicht den Anspruch, Entgeltunterschiede umfassend zu erklären, sondern vielmehr Ursachen aufzuzeigen, die Ansatzpunkte für tiefergehende Analysen bieten und Anregungen für konkrete Handlungsoptionen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit darstellen können.

Fazit

Logib-D ist ein Werkzeug zur Analyse betrieblicher Entgelt- und Personalstrukturen. Die Auswertungen von Logib-D können und sollen durch weitergehende betriebspezifische Analysen ergänzt werden. Bei Interesse können sich Unternehmen auch für ein kostenloses Beratungspaket bewerben⁷³. Die Nutzung von Logib-D ist freiwillig und zielt darauf ab, Unternehmen für das Thema Entgeltgleichheit zu sensibilisieren und ihnen gleichzeitig betriebswirtschaftliche Vorteile bei einer Anwendung von Logib-D aufzuzeigen. Unternehmen, die Entgeltgleichheit praktizieren, können letztlich viele Vorteile realisieren, u.a. im Zusammenhang mit der Rekrutierung und Bindung gut ausgebildeter (weiblicher) Fachkräfte.

⁷³ Entsprechende Details finden sich unter www.logib-d.de.

Forum 11

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Equal Pay: Mit Logib-D zu gerechtem Lohn?



Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern erweist sich (nicht nur) in Deutschland als besonders hartnäckig. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland mit einer Entgeltdifferenz von 23% einen der letzten Plätze ein. Seit längerem wird deshalb unter Gleichstellungs- und EntgeltpolitikerInnen, aber auch in der Wissenschaft darüber diskutiert, mit welchen Instrumenten die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt offengelegt und beseitigt werden kann. Da die Ursachen der Entgeltlücke vielfältig und komplex sind, ist dies kein einfaches Unterfangen. Bislang standen Methoden zur Analyse und Neubewertung von Arbeit im Mittelpunkt der Debatten.

Eine neue Entwicklung war das statistische Prüfverfahren Logib, das in der Schweiz im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes eingesetzt wurde und die betriebliche Entgeltpraxis transparent machen sowie Hinweise auf Ungleichbehandlung geben soll. Die deutsche Variante des Verfahrens, Logib-D, steht nunmehr zum freiwilligen Selbsttest zur Verfügung. Allerdings entspricht das Verfahren nach Auffassung verschiedener WissenschaftlerInnen⁷⁴ und gleichstellungspolitischer Akteure und Akteurinnen⁷⁵ nicht den rechtlichen und praktischen Anforderungen, die an ein solches Instrument zu stellen sind. Mit Unterstützung

⁷⁴ vgl. z.B. Tondorf, Karin: *Logib-D – ein Weg zur Entgeltgleichheit?*, in: *djbZ* 3/2009, S. 130-133 (*Zeitschrift des deutschen Juristinnenbundes*);

Tondorf, Karin: *Betriebliche Prüfung von Lohnungleichheit – mit Logib-D?*, in: *Der Betrieb*, Nr. 11 vom 19.03.2011, S. 616-617
Klenner, Christina; Ziegler, Astrid: *Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? Die Grenzen der freiwilligen Selbsttests*, *WSI Report* 03/März 2010

⁷⁵ siehe hierzu z.B. die *Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes (djb)* vom 9. März 2010, download unter <http://www.djb.de/Kom/K1/st10-3/>, sowie die *Einschätzung auf der Homepage des Deutschen Frauenrates* <http://www.frauenrat.de>,

der Hans-Böckler-Stiftung wurde deshalb ein alternatives Instrument entwickelt, das den Anforderungen Rechnung trägt: eg-check.de⁷⁶.

In diesem Beitrag werden zunächst die Anforderungen an ein Prüfinstrument zur Entgeltgleichheit erläutert. Daran anschließend wird das Konzept des Prüfinstrumentariums eg-check.de und einige seiner Instrumente im Beispiel vorgestellt. Mit einem Vergleich zwischen Logib-D und eg-check.de schließt der Beitrag ab.

● Anforderungen an ein Prüfinstrument zur Entgeltgleichheit

- Ein Prüfinstrument, mit dem Entgeltgleichheit rechtlich einwandfrei geprüft werden kann und das für die Praxis verwendbare und verlässliche Ergebnisse liefert, muss mindestens fünf Anforderungen genügen:
- Das Prüfsystem muss am geltenden Recht (AGG, Unionsrecht) anknüpfen, da sonst Prüfergebnisse bei rechtlichen Auseinandersetzungen nicht verwendbar wären. Rechtssichere Ergebnisse benötigen sowohl betroffene Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen als auch Arbeitgeber.
 - Ansatzpunkt der Prüfungen muss die Arbeit von Frauen und Männern sein, also die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten oder Stellen. Denn der Grundsatz, den es umzusetzen gilt, lautet: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.
 - Jeder Entgeltbestandteil muss für sich geprüft werden. Dies ist nicht nur eine unionsrechtliche Anforderung⁷⁷, sondern ergibt sich auch daraus, dass jeder Entgeltbestandteil eine eigene Begründungslogik hat. Wenn ihr bei der Prüfung nicht gefolgt wird, können konkrete Ursachen einer möglichen Benachteiligung nicht entdeckt und nicht beseitigt werden.
 - In die Prüfung sind auch die tariflichen oder betrieblichen Regelungen zum Entgelt einzubeziehen. Nur so können eventuelle mittelbar diskriminierende Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen entdeckt und beseitigt werden.
 - Die Prüfergebnisse müssen eine verlässliche Basis für die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung liefern. Ansonsten könnte es sein, dass finanzielle Anpassungen erfolgen, aber nicht erforderlich oder sogar rechtlich angreifbar sind.

Logib-D erfüllt die genannten Anforderungen nicht, weshalb mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung das Prüfinstrumentarium eg-check.de entwickelt wurde.

● Das Konzept von eg-check.de

- Ziele:
- Mit eg-check.de wird das Entgelt nach den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit geprüft.
 - Verantwortliche und Betroffene werden für die Ursachen und Mechanismen von Benachteiligungen sensibilisiert.
 - Das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung wird sichtbar gemacht.

sowie den Antrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben des DGB-Bundesfrauenausschusses an die diesjährige DGB-Bundeskongferenz

⁷⁶ Es steht zur Verfügung auf der Internetseite www.eg-check.de
⁷⁷ EuGH-Entscheidung vom 17.05.1990, Rs. C 262/88 „Barber“

- eg-check.de unterstützt die Beratung von Beschäftigten, die sich diskriminiert fühlen.
- Mit den Ergebnissen von eg-check.de lassen sich Rechtsansprüche besser begründen – auch im Rahmen von Entgeltgleichheitsklagen.
- AnwenderInnen:
- Das Prüfinstrumentarium des eg-check.de wendet sich an eine Vielzahl von Personengruppen.
- Es kann von Betriebsparteien ebenso verwendet werden wie von Tarifparteien.
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können es im Rahmen ihrer Tätigkeit ebenso einsetzen wie Personen, die rechtlich beraten, und RichterInnen.
- Gewerkschaften und Interessenverbände können es nutzen.
- Auch für betroffene Beschäftigte selbst kann das Instrumentarium hilfreich sein, die eigene Situation in einem ersten Schritt einschätzen zu können.

Anwendungsszenarien:

Das Instrumentarium des eg-check.de bietet in einer Reihe von Situationen Unterstützung durch vielfältige Wege zur Prüfung von Entgeltgleichheit. Entscheidend sind die jeweilige Ausgangssituation und das konkrete Prüfinteresse. Nachfolgend einige Szenarien:

- Personalleitung und Personalrat wollen umfassend prüfen, ob Entgeltgleichheit in ihrer Behörde gewährleistet ist. Sie listen alle Entgeltbestandteile auf, die bei ihnen eine Rolle spielen und entscheiden sich dann für einen „Prüf-Fahrplan“. Sie beginnen mit dem Grundentgelt (Grundstufe), weil dieser Entgeltbestandteil der größte ist und die Höhe anderer Komponenten beeinflusst.
- Eine Beschäftigte aus der Allgemeinen Verwaltung hat die Vermutung, dass ihre Tätigkeit zu gering bezahlt wird, insbesondere im Vergleich zu bestimmten Arbeitsplätzen im technischen Bereich. Sie möchte deshalb wissen, ob ihre Tätigkeit richtig bewertet und eingruppiert wurde.
- Eine Gleichstellungsbeauftragte vermutet eine Benachteiligung von Frauen beim Leistungsentgelt. Sie konzentriert sich daher bei der Analyse auf die entsprechende Dienstvereinbarung und auf geschlechterbezogene Statistiken zur Vergabepraxis von Leistungsprämien.
- Eine Beschäftigte vermutet eine Benachteiligung bei der Vergütung nach Rückkehr aus der Elternzeit. Sie wurde in eine niedrigere Stufe ihrer Entgeltgruppe eingestuft als zu Beginn der Elternzeit. Sie will daher eine Klärung herbeiführen, die sich auf die Entgeltregelung zur Stufensteigerung beim Grundentgelt bezieht.
- Eine gewerkschaftliche Tarifkommission will eine Entgeltreform durchsetzen, da die geltenden Eingruppierungsbestimmungen veraltet und intransparent sind und nicht alle Anforderungen berücksichtigen, die insbesondere bei „Frauentätigkeiten“ von Bedeutung sind. Sie will daher aufzeigen, inwieweit sich die bestehende Bewertung benachteiligend auf Frauen auswirkt und wie ausgewählte Tätigkeiten von Frauen und Männern mit einem geschlechtsneutralen System der Arbeitsbewertung eingestuft werden können. Ggf. wird auch eine Klage vorbereitet, um der Tarifforderung Nachdruck zu verleihen.

Bislang prüfbare Entgeltbestandteile:

Mit dem zur Zeit vorliegenden Instrumentarium können die folgenden Entgeltbestandteile überprüft werden:

- anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- Leistungsvergütung
- Überstundenvergütung
- Erschwerniszuschläge
- Arten von Prüfinstrumenten:
- Für jeden Entgeltbestandteil stehen drei verschiedene Prüfinstrumente zur Verfügung, die einzeln, in Kombination oder insgesamt einsetzbar sind – je nach Anwendungsfall.
- Statistiken stellen Daten auf betrieblicher Ebene zusammen, die Hinweise auf mögliche unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen geben können.
- Regelungs-Checks enthalten Fragen zur Identifizierung diskriminierender Bestimmungen in tariflichen oder betrieblichen Entgeltregelungen
- Paarvergleiche prüfen das Entgelt einer Frau und eines Mannes nach bestimmten Kriterien (je nach Entgeltbestandteil) auf der individuellen Ebene

● Die drei Instrumente von eg-check.de – illustriert an Beispielen

Beispiel 1: Statistik zum Grundentgelt: Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

Die folgende Abbildung 1 zeigt in Auszügen eine beispielhafte Statistik, wie sie von eg-check.de für die Prüfung des Grundentgelts vorgesehen wird.

Abbildung 1:
Statistik zum Grundentgelt, Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Arbeit Frauen/Männer	Besetzt durch		Entgelt Frauen/Männer		
	m	w	Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in Euro/Monat	Gezahltes Grundentgelt in Euro/Monat	
Kaufm. Assistenz	2	5	2.500	2.700	2.500
Leitung Küche	-	1	3.750	-	3.750
Leitung Werkstatt	1	-	3.900	3.900	-

Die Statistik zeigt, dass die Position der Kaufmännischen Assistenz nach geltendem Tarifvertrag mit 2.500 Euro im Monat zu vergüten ist. Die fünf weiblichen Kaufmännischen Assistentinnen erhalten diesen Betrag auch tatsächlich als Grundentgelt. Die beiden männlichen Kaufmännischen Assistenten erhalten jedoch im Durchschnitt eine höhere Grundvergütung, nämlich 2.700 Euro im Monat. Die Frage ist also, ob in diesem Fall gleiche Arbeit gleich vergütet wird. Es wäre also im Einzelfall zu prüfen, welcher der beiden Männer ein höheres Grundentgelt erhält, oder ob dies für beide gilt. Die jeweiligen Begründungen für diese höhere Vergütung müssten auf ihre rechtliche Tragbarkeit hin geprüft werden. Auf keinen Fall lassen sich niedrigere Grundentgelte von Frauen mit folgenden Argumenten rechtfertigen:

- Sie ist noch nicht so lange im Betrieb!

- Sie ist jünger!
- Sie hat eine kürzere Ausbildung!
- Sie hat nicht mehr gefordert!
- Sie leistet weniger!
- Sie hat keine Familie zu versorgen!
- Sie arbeitet nicht so häufig länger!
- Sie ist noch nicht so lange erwerbstätig!

Auch Besitzstände können nicht ungeprüft als Rechtfertigung von Entgeltunterschieden dienen.

Beispiel 2: Statistik zum Grundentgelt: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

In Abbildung 2 wird das Augenmerk auf andere Daten der Statistik zum Grundentgelt gelegt, nämlich die Vergütung der Küchen- und der Werkstattleitung.

Abbildung 2:
Statistik zum Grundentgelt: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

Arbeit Frauen/Männer	Besetzt durch		Entgelt Frauen/Männer		
	m	w	Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in Euro/Monat	Gezahltes Grundentgelt in Euro/Monat	
Kaufm. Assistenz	2	5	2.500	2.700	2.500
Leitung Küche	-	1	3.750	-	3.750
Leitung Werkstatt	1	-	3.900	3.900	-

Die Leitung der Küche ist einer Frau, die der Werkstatt einem Mann übertragen. Die Werkstattleitung ist in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Der Entgeltunterschied beträgt 150 Euro pro Monat. Küchenleiterin und Werkstattleiter erhalten zwar das tariflich vorgesehene Entgelt, doch es erscheint einer Überprüfung wert, ob die beiden Leitungspositionen nicht gleichwertig sind und deshalb gleich vergütet werden müssten. Für diese Frage sieht eg-check.de einen Paarvergleich vor, der als nächstes Beispiel dargestellt wird.

Beispiel 3: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

Dieser Paarvergleich basiert auf Verfahren zur Arbeitsbewertung, die als diskriminierungsfrei anerkannt sind, wie z.B. das Schweizer Verfahren ABAKABA oder das britische System NJC⁷⁸. In einem umfangreichen Prüfbogen wird abgefragt, in welchem Umfang die weiblich besetzte und die männlich besetzte Position bestimmte Arbeitsanforderungen stellen. Das Ergebnis der Abfrage ist ein Zahlenwert, der die Wertigkeit der Arbeitsplätze ausdrückt und direkt miteinander vergleichen lässt. Nachträgliche Gewichtungen

⁷⁸ ABAKABA = Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch
NJC = Arbeitsbewertungssystem für die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich, das von einem nationalen, von Arbeitgeberinnen und Gewerkschaften gemeinsam besetzten Ausschuss (National Joint Council) entwickelt wurde

- der Arbeitsanforderungen sind möglich. Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten berücksichtigt die folgenden Anforderungsbereiche, die jeweils noch weiter in Untermerkmale ausdifferenziert sind:
- Anforderungen an das Wissen und Können
 - Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen
 - Anforderung an die Verantwortung
 - physische Anforderungen

Abbildung 3 zeigt das Ergebnis des Paarvergleichs für die Küchen- und Werkstattleitung im Überblick. Es zeigt sich, dass beide Arbeitsplätze gleich hohe Anforderungen stellen und deshalb gleich vergütet werden müssten.

Abbildung 3:
Ergebnisblatt zum Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

Anforderungen/Belastungen	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
1. ... an Wissen und Können	12	12
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	5	5
3. ... an Verantwortung	6	5
4. Physische Anforderungen	3	4
Summe der Punktwerte, ungewichtet	26	26

Beispiel 4: Regelungs-Check zur Leistungsvergütung
Die Regelungs-Checks des eg-check.de dienen dazu, tarifliche oder betriebliche Entgeltregelungen auf diskriminierende Bestimmungen zu untersuchen. Sie bestehen aus einer Reihe von Fragen zu unterschiedlichen Regelungsspekten des jeweiligen Entgeltbestandteils. Jede Frage wird ergänzt durch Erläuterungen, die den Hintergrund der Frage beschreiben, rechtliche Grundsätze darstellen oder auf Gerichtsentscheidungen verweisen.

Die Abbildung 4 zeigt als Beispiel einen Auszug aus dem Regelungs-Check zum Leistungsentgelt. Er besteht insgesamt aus 21 Fragen zu folgenden Bereichen:

- Einheitlichkeit der Regelungen für alle Beschäftigten
- Ausschluss von Beschäftigten von der Leistungsvergütung
- Einfluss leistungsfremder Faktoren
- diskriminierungsfreie Definition und Auswahl von Leistungskriterien
- Verfahren zur Leistungsfeststellung und -bewertung
- Leistungsmaßstab
- Berücksichtigung von Leistungsbedingungen
- einzelvertragliche Vereinbarungen
- Auswertung der Vergabepraxis

Abbildung 4:
Auszüge aus dem Regelungs-Check zur Leistungsvergütung

Fragen	Erläuterungen
2. Werden bestimmte Beschäftigtengruppen aus der Regelung ausgeschlossen? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Es würde gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, wenn Beschäftigtengruppen überwiegend eines Geschlechts ausgeschlossen würden.
9. Gibt es unter den Kriterien solche, die von Beschäftigten mit Familienpflichten schlechter erfüllt werden können bzw. Kriterien, die derart ausgelegt werden können? (z.B. Flexibilität, Fortbildung) <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Die ausgewählten Leistungskriterien müssen geschlechtsneutral sein. „Flexibilität“ kann bei entsprechender Definition Frauen benachteiligen, die aufgrund von Familienpflichten ihre Arbeit weniger leicht flexibel gestalten können als Männer (EuGH „Danfoss“).

● **Vergleich zwischen Logib-D und eg-check.de**

Zum Abschluss dieses Beitrages soll ein kurzer Überblick die Unterschiede zwischen den beiden Prüfinstrumenten deutlich machen, die im Zentrum dieses Forums stehen.

Während Logib-D eine geschlechterbezogene Darstellung der Entgeltstruktur zum Ziel hat und auf der ökonomischen Humankapitaltheorie basiert, kann mit eg-check.de, ausgehend von den rechtlichen Grundlagen des AGG und des Unionsrechts, eine Prüfung von Entgeltgleichheit vorgenommen werden. Während bei Logib-D Entgeltgleichheit dann als gegeben angesehen wird, wenn bei gleicher Ausstattung mit Humankapital gleiches Entgelt gezahlt wird, definiert eg-check.de Entgeltgleichheit als die Zahlung gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Logib-D stellt ein Excel-Tool zur Verfügung, das Regressionsanalysen durchführt und pauschal erklärte wie nicht erklärbare Anteile an der Entgeltlücke berechnet. Eg-check.de hingegen stellt für jeden Entgeltbestandteil separate Instrumente zur Verfügung, ebenfalls als Excel-Tabellen im Internet zum Download. Während sich Logib-D insbesondere an Arbeitgeber als Anwender wendet, kann eg-check.de einer Vielzahl von Personengruppen nützlich sein. Die Aussagekraft der Ergebnisse besteht bei Logib-D in der Zusammensetzung der betrieblichen Entgeltlücke. Eg-check.de trifft Aussagen zur Höhe festgestellter Benachteiligungen, zu diskriminierenden Elementen in tariflichen und betrieblichen Regelungen sowie zu konkreten Ursachen der Benachteiligung. In Abbildung 5 sind die Unterschiede in einer Übersicht zusammengestellt.

Abbildung 5:
Vergleich von Logib-D und eg-check.de

Aspekte	Logib-D	eg.-check.de
Ziel	Geschlechterbezogene Darstellung der Entgeltstruktur	Prüfung von Entgeltgleichheit
Grundlage	Ökonomisch: Humankapitaltheorie	Rechtlich: AGG und Unionsrecht
Definition von Entgeltgleichheit	Gleiches Entgelt bei gleicher Ausstattung mit Humankapital	Gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit
Prüfmethode	Regressionsanalysen	Statistiken, Regelungs-Checks, Paarvergleiche
Prüfung des Arbeitsentgelts	Pauschal: regelmäßiges Bruttomonatsentgelt und unregelmäßige Bestandteile	Jeder Entgeltbestandteil separat
Zielgruppe	Arbeitgeber	Sehr viele, s. oben
Aussagekraft der Ergebnisse	Aussagen über die Zusammensetzung der betrieblichen Entgeltlücke	Aussagen über die Höhe von Benachteiligungen Diskriminierende Elemente in Regelungen Ursachen der Benachteiligung

Forum 12
Barbara Hemkes

Was bedeutet „gute Arbeit“ für Frauen?

Indikatoren guter Arbeit unter dem Geschlechteraspekt



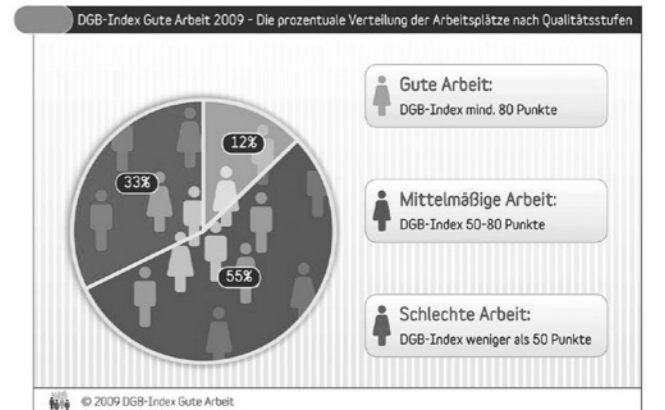
„Die Menschen arbeiten für Geld, aber nicht nur für Geld. Deswegen kommen Forscher auch nicht recht weiter, die meinen, Arbeit sei eine reine Last, für die ein entsprechendes Schmerzensgeld namens Lohn gezahlt werde. Teilweise ist sie (die Arbeit) auch eine Quelle von Glücksgefühlen oder gar ein Lebensinhalt, und sie ganz zu entbehren, macht die meisten Menschen in den Industriegesellschaften unzufrieden. Kein hyperrationales Wesen handelt da, sondern ein vielfältig interessierter Zeitgenosse.“
(Uwe Jean Heuser)

Gute Arbeit kann man messen: Der DGB Index Gute Arbeit

Bisher war die Bewertung des Arbeitsplatzes vor allem eine individuelle und private Sache. Im öffentlichen Raum dominiert die quantitative Sicht auf den Arbeitsmarkt (=wie viele Arbeitsplätze gibt es?). Diese wird nun mit dem DGB-Index Gute Arbeit durch eine qualitative Bewertung von Beschäftigung (= wie gut sind die Arbeitsplätze) ergänzt. 2007 wurden erstmalig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland systematisch und umfassend befragt, wie sie ihre Arbeit bewerten. „Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird“ – unter dieser Maßgabe werden seitdem jährlich die Urteile und Ansprüche der Beschäftigten erhoben.

Das Ergebnis: Gute Arbeit fällt nicht vom Himmel. Und: kein Job garantiert per se gute Arbeit oder schlechte. Dies ist wohl die wichtigste Erkenntnis des DGB-Index Gute Arbeit. Jeder Arbeitsplatz in einem Unternehmen kann gut sein – mit einer angemessenen Vergütung, ohne übermäßige Belastungen sowie durch Förderung und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Umso erschreckender ist, dass nur 12% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit als gut bewerten. Jeder dritte Beschäftigte sagt sogar, sein oder ihr Arbeitsplatz sei schlecht. Dieses bedenklich stimmende Urteil der Beschäftigten über die Qualität der Arbeitswelt wurde durch den DGB-Index Gute

Arbeit 2007 offenkundig: der Indexwert erreichte gerade mal 58 Punkte von 100 möglichen Punkten. Im Klartext: Die Beschäftigten hierzulande bewerten ihre Arbeitsbedingungen mittelmäßig bis eher schlecht.



DGB-Index Gute Arbeit, 2009

Grundlage des DGB Index Gute Arbeit sind umfangreiche arbeitswissenschaftliche Studien, die für die Index-Entwicklung zusammengeführt wurden. Ermittelt wird der Index über eine repräsentative Abfrage des Ist-Zustands und deren Bewertung durch die Beschäftigten in den Bereichen bzw. Ebenen

- Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit (was bekomme ich),
- Belastungen (wie belastet mich meine Arbeit) und
- Ressourcen (was bietet mir meine Arbeit).

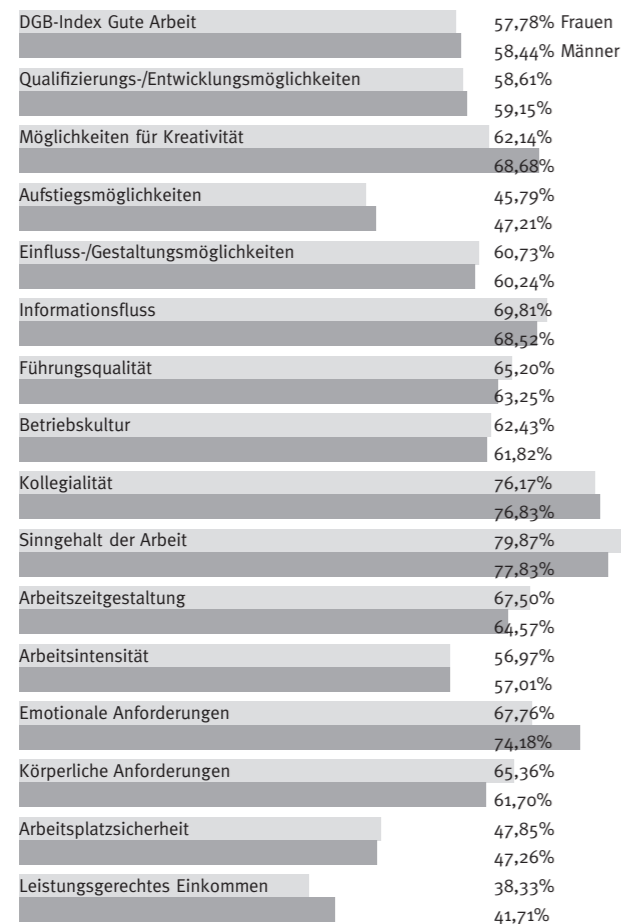
Diese Ebenen werden gegeneinander gleichgewichtet und sind mit 31 Fragen hinterlegt. Die Umfrage mit einer Stichprobe von mehr als 6.500 Befragten führt die TNS Infratest Sozialforschung GmbH durch, die Auswertung leistet das wissenschaftliche Institut inifes.

Natürlich ist es schwierig, die Komplexität qualitativer Bewertungen mit Indices zu fassen. Dieses Verfahren bietet aber eine wichtige Chance, die Qualität der Arbeit zu einem Politikum zu machen – denn damit wird Gute Arbeit messbar und vergleichbar. Und wenn – wie seit 2007 kaum verändert – von 100 möglichen Qualitätspunkten weniger als 60 ermittelt werden, ist klar, dass es bei der Gestaltung der Arbeitswelt erhebliche Defizite gibt, die aufgearbeitet werden müssen. Auch aus dem Vergleich einzelner Branchen, Berufe oder Länder erhält man hilfreiche Erkenntnisse, die nicht nur zur Zustandsbeschreibung dienen, sondern auch Anhaltspunkte zur Verbesserung der Arbeitswelt bieten. So wurde u.a. deutlich, dass Leiharbeitsplätze – der boomende Bereich auf dem Arbeitsmarkt – besonders schlecht benotet wurden. Dieser Befund ist wahrscheinlich für die Meisten von uns wenig erstaunlich. Bemerkenswert ist aber, dass nicht jeder Leiharbeitsplatz schlecht bewertet wird. Wenn die Bedingungen stimmen, kann auch eine Leiharbeitsfirma einen guten Arbeitsplatz bieten. Sicherlich mag man einzelne Kriterien des DGB-Index kritisieren, entscheidend ist jedoch: Gute Arbeit misst sich nicht nur am Verdienst. Neben dem Einkommen fließen Belastungen am Arbeitsplatz so wie „weiche“ Faktoren, etwa Qualifizierung oder auch Betriebsklima gleichermaßen in die Beurteilung ein. Und tatsächlich hat sich herausgestellt, dass Lohn und

Gehalt wichtig, aber nicht unbedingt entscheidend für die Beschäftigten sind. Schlecht wurde Arbeit vor allem dann bewertet, wenn die Beschäftigungsperspektive als unsicher empfunden oder kaum persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten gesehen wurden.

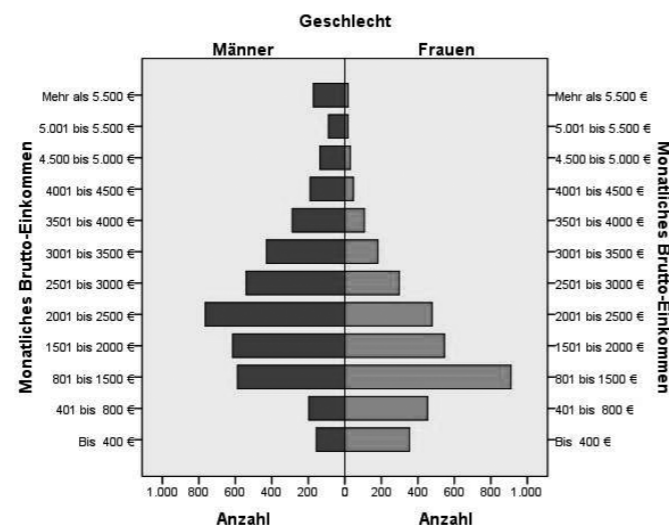
Genderspezifische Betrachtungen: Einkommen, Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Beschwerden

Nicht zuletzt genderspezifische oder -relevante Fragen können über diese umfangreiche Erhebung untersucht werden. Dabei fällt durchaus auf, dass sich auf den ersten Blick gar keine besonderen Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen durch Frauen und Männern ergeben. Tatsächlich beurteilen weibliche Beschäftigte die Arbeitswelt insgesamt genauso skeptisch wie ihre männlichen Kollegen – dabei gibt es mehr Frauen als Männer (12,1% zu 11,9%), die ihren Arbeitsbedingungen eine gute Note geben, noch mehr Arbeitnehmerinnen aber geben ihr eine schlechtere Note als Arbeitnehmer (34,0% zu 31,6%). Diese – leichten – Differenzen lassen sich auch in der Bewertung der einzelnen Dimension erkennen, die dem Index Gute Arbeit zugrunde liegen.



Die Beurteilung der einzelnen Dimensionen und Ebenen, DGB-Index Gute Arbeit, 2009

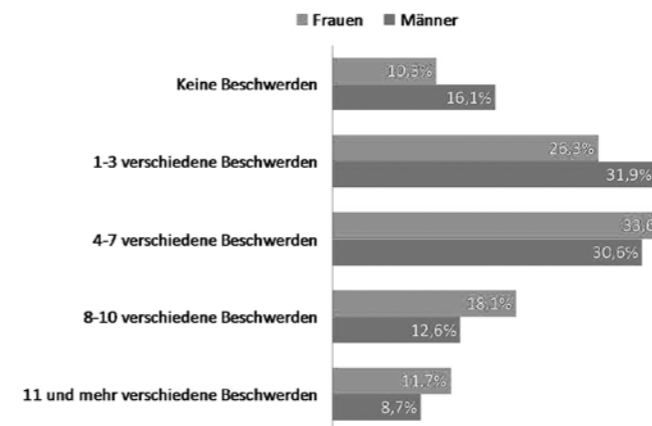
Bisher gibt es im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit keine Auswertungen, die sich schwerpunktmäßig mit dem Gender-Aspekt beschäftigten oder explizit geschlechtsspezifische Bewertungen der Arbeitswelt vornehmen. Es gibt aber einige Einzelaspekte, die nahelegen, dass eine solche Untersuchung durchaus sinnvoll sein könnte. So bestätigt der Index, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen erheblich sind.



Einkommensunterschiede von Männern und Frauen, DGB-Index Gute Arbeit, 2009

Obwohl Männer und Frauen die Qualität ihrer Arbeit weitgehend einheitlich bewerten, zeigen sich in puncto Arbeitszufriedenheit auffällige Unterschiede. Frauen sind zufriedener mit ihrer Arbeit als Männer. Während 21,8% der Männer stabil zufrieden sind, sind es bei den Frauen immerhin 27,8%. Dagegen sind 17,8% der Frauen unzufrieden; bei den Männern beläuft sich die Zahl der Unzufriedenen auf fast 21%.

Arbeitszufriedenheit scheint dabei nicht mit den zuvor bestätigten Einkommensunterschieden zu korrespondieren. Hier liegt der Indexwert weiblicher Beschäftigter mit 38,3 Punkten unter dem ohnehin schlechten Gesamtindex. Die vergleichsweise hohe Arbeitszufriedenheit ist auch angesichts der stärkeren gesundheitlichen Beschwerden, die Frauen gegenüber Männern angeben, verwunderlich. So klagen Frauen über mehr Beschwerden, die zudem häufiger auftreten. Nur rund 10% der Frauen geben an, keine Beschwerden zu haben; Männer dagegen bezeichnen sich zu 16,1% als beschwerdefrei. Andersherum klagen mehr als 30% der Frauen über mehr als acht Beschwerden. Bei Männern liegt diese Zahl mit rund 20% deutlich niedriger. Auch berichten 25% Frauen, dass sie fast täglich Probleme etwa mit dem Nacken oder Rückenbereich haben – das sind fast 10 Prozentpunkte mehr als bei den männlichen Kollegen. Gleichzeitig geben Frauen häufiger als Männer häufiger an, dass sie trotz Krankheit zur Arbeit gehen.



Gesundheitliche Beschwerden – Häufigkeit, DGB-Index Gute Arbeit, 2009

Der gar nicht so kleine Unterschied: Arbeitszeit und Gute Arbeit

Vollzeitbeschäftigte Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer. Bei den Teilzeitbeschäftigten werten die Männer deutlich schlechter. So lautet zugespitzt der bemerkenswerte Befund beim Vergleich der Bewertungen von Frauen und Männern in Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung. (Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden. Bis zu 34 Stunden Wochenarbeitszeit werden als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet.) Auffällig ist zunächst, dass zwischen vereinbarten, tatsächlich geleisteten und gewünschten Arbeitsvolumina große Diskrepanzen zu verzeichnen sind. Sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte arbeiten – egal ob Mann oder Frau – mehr als vereinbart. Dabei wünschen sich Vollzeitbeschäftigte geringere Arbeitszeitvolumina, während Beschäftigte in Teilzeit mehr Arbeitsstunden vereinbaren möchten. Frauen haben allerdings deutlich geringere vereinbarte (und somit auch geringere tatsächlich zu leistende) Arbeitszeiten als Männer.

Tatsächliche, vereinbarte u. gewünschte Wochenarbeitszeit

Männer, Vollzeit:	Tatsächliche Wochenarbeitszeit 45 Std.
mind. 35 Std./Woche	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 Std.
	Gewünschte Wochenarbeitszeit 39 Std.
Frauen, Vollzeit:	Tatsächliche Wochenarbeitszeit 43 Std.
mind. 35 Std./Woche	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 39 Std.
	Gewünschte Wochenarbeitszeit 36 Std.
Männer, Teilzeit:	Tatsächliche Wochenarbeitszeit 29 Std.
bis zu 34 Std./Woche	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 24 Std.
	Gewünschte Wochenarbeitszeit 33 Std.
Frauen, Teilzeit:	Tatsächliche Wochenarbeitszeit 25 Std.
bis zu 34 Std./Woche	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 22 Std.
	Gewünschte Wochenarbeitszeit 27 Std.

Arbeitszeiten, DGB-Index Gute Arbeit, 2009

Von den kürzesten vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten berichten Vollzeitbeschäftigte der Metallindustrie sowie aus dem Maschinen- und Fahrzeugbau in Westdeutsch-

land – ein Bereich in dem deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Im Branchendurchschnitt gelten hier 38 Wochenstunden als vereinbart. Im Regelfall werden vier Stunden pro Woche länger gearbeitet. Auch in Ostdeutschland sind die Vollzeitbeschäftigten der Metallindustrie und des Fahrzeugbaus sowie des Versicherungs- und Bankengewerbes mit 39 Wochenstunden Vorreiter der vertraglichen Arbeitszeitverkürzung und damit der Angleichung an das westdeutsche Arbeitszeitniveau. Am längsten sind die branchendurchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten mit 41 vereinbarten Wochenstunden und tatsächlich geleisteten 49 Stunden in West- und 47 Stunden in Ostdeutschland im Gastgewerbe und Verkehrswesen.

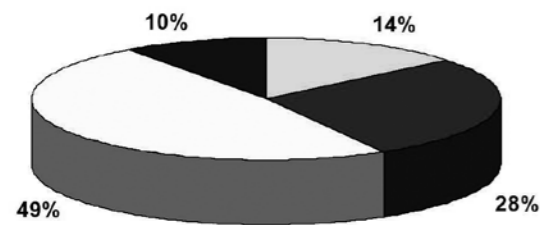
Die Arbeitszeitrealitäten und -wünsche von Teilzeitbeschäftigten weisen ebenfalls erhebliche branchenspezifische Unterschiede auf, auch wenn ausnahmslos die gewünschte Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten liegt. Hinter dieser Kluft zwischen gewünschter und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit offenbart sich ein sehr niedriges Lohnniveau, dessen materielle Folgen durch unfreiwillig niedrige Arbeitszeiten weiter zugespitzt werden. Ebenfalls massive Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit zeigen sich im Groß- und Einzelhandel, wo in der Mehrzahl Frauen zu finden sind. Die Wunscharbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dieser Branche liegt in Ostdeutschland mit 32 Wochenstunden und in Westdeutschland mit 28 Wochenstunden deutlich über der vertraglichen (23h/22h) und der tatsächlichen (25h) Arbeitszeit. Im Bereich Erziehung und Unterricht stellt sich für die Teilzeitbeschäftigten das Problem, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten zu stark von den vertraglichen Abweichen (ca. 7h/12h). Auch diese Beschäftigten befürworten eine Aufstockung ihrer vereinbarten Arbeitszeit, jedoch unterhalb des Niveaus ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Relativ nah liegen die Arbeitszeitwünsche und -realitäten von Teilzeitbeschäftigten im Maschinen- und Fahrzeugbau, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der (westdeutschen) öffentlichen Verwaltung beieinander.

Unter den vollzeitbeschäftigten Frauen haben 34% schlechte Arbeit, unter den vollzeitbeschäftigten Männern sind es 32%. Der Anteil an Guter Arbeit ist bei den Männern in Vollzeit (14%) größer als bei Frauen in Vollzeit (12%). Anders bei den Teilzeitbeschäftigten: Nur 9% der teilzeitbeschäftigten Männer haben Gute Arbeit. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen ist es ein überdurchschnittlich hoher Anteil von 16%. Demgegenüber geben deutlich mehr teilzeitbeschäftigte Männer (35%) an, unter schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen zu arbeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen (28%). Die genauere Betrachtung der Bewertung der einzelnen Dimensionen gibt weiteren Aufschluss: Frauen, die Vollzeit beschäftigt sind, empfinden die emotionalen Anforderungen besonders kritisch. Diese Dimension bewerten Frauen in Vollzeit mit 66 Punkten nicht nur unterdurchschnittlich (allgemeiner Durchschnitt: 73 Punkte), vielmehr auch deutlich schlechter als vollzeitbeschäftigte Männer (76 Punkte).

Kein Thema nur für Frauen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life Balance)

Beim DGB Index Gute Arbeit (2007) bezeichneten nur 58% der befragten Beschäftigten das Verhältnis zwischen ihrem beruflichen und privaten Leben als ausgewogen. 42% dagegen meinen, dass die berufliche Arbeit zu wenig Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt.

Ist das Verhältnis zwischen "Beruf und "privatem Leben" bei Ihnen ausgewogen?



Legend: Nein In geringem Maß In hohem Maß In sehr hohem Maß

Work-Life-Balance, eigene Grafik, DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Dabei zeigen sich teilweise überraschende Unterschiede bei der Beurteilung der sogenannten Work-Life-Balance: Während die Urteile von Männern und Frauen über die gegenwärtige Vereinbarkeit von beruflichem und privaten Leben kaum von einander abweichen, klaffen die Bewertungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gewaltig auseinander: Nur jeder zweite vollzeitbeschäftigte Mann bzw. jede zweite vollzeitbeschäftigte Frau gab bei der DGB-Befragung an, dass ihnen die Arbeit insgesamt genügend Zeit für ihre privaten Interessen lässt. Unter den Teilzeitbeschäftigten gaben dagegen drei Viertel der Befragten eine positive Bewertung ihrer gegenwärtigen beruflichen und privaten Balance ab. Dies kann auch als Hinweis gesehen werden, dass mit Hilfe von reduzierten Arbeitszeiten sich die Chance auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits-, Familien- und privaten Zeiten deutlich erhöht, während dies im Rahmen von Vollzeitarbeit vielfach nicht gelingt – unabhängig vom Geschlecht. Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance korrespondiert zudem mit der Qualität der Arbeitsbedingungen. Berichten Beschäftigte von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen (d.h. DGB-Index 80 Punkte und mehr), dann fällen sie auch zu mehr als drei Vierteln (78%) ein positives Urteil über die Balance zwischen ihrem beruflichen und privaten Leben. Sind die Arbeitsbedingungen mittelmäßig, geben dies nur noch zwei Drittel (65%) an; diejenigen die ihre Arbeitsbedingungen als eher schlecht beurteilen, liegen mit nur 40% noch darunter. Vor allem Beschäftigte in Branchen, die häufig durch Schicht-, Nacht- bzw. Wochenendarbeit geprägt sind, wie beispielsweise das Gast- und Verkehrsgewerbe, die Baubranche oder die Chemie und Kunststoffherstellung bzw. -verarbeitung, beurteilen die Vereinbarkeit zwischen beruflichem und privatem Leben überdurchschnittlich pessimistisch. Im Gegensatz dazu fällt das Urteil der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung sowie dem Bereich

Unterricht und Erziehung besser aus. In diesen Branchen arbeiten viele Beschäftigte im Rahmen von Arbeitszeitmodellen, die explizit auf eine bessere Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben ausgerichtet sind.

Neben dem Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Balance von beruflichem und privatem Leben beeinflusst auch die familiäre Situation – insbesondere die familiäre Arbeitsteilung – die Beurteilung der Work-Life-Balance: Mit rund 50% geben Alleinerziehende und Alleinverdiener/innen mit Familie am häufigsten an, dass ihnen die Arbeit zu wenig Zeit für Familie und Freunde lässt, Beschäftigte in anderen Familienkonstellationen berichten mit einem Anteil von 40% seltener von solchen Einschränkungen.

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Abbildung 9 Work-Life-Balance II, DGB-Index Gute Arbeit, 2007

Insgesamt verweisen die Ergebnisse jedoch darauf, dass die Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben erheblich stärker von beruflichen bzw. betrieblichen Faktoren – wie die Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung – bedingt wird, als von der familiären Konstellation. Besonders deutlich wird dies anhand der Aussagen von kinderlosen Männern und Frauen zur Work-Life-Balance. Arbeiten diese im vergleichbaren Umfang und unter vergleichbaren Arbeits- und Einkommensbedingungen fällt ihr Urteil über die Balance zwischen beruflichem und privaten Bedürfnissen nahezu identisch aus. Schlechte Arbeitsbedingungen – ebenso wie lange Arbeitszeiten – verdoppeln auch bei kinderlosen Vollzeitbeschäftigten das Risiko von Vereinbarkeitsproblemen. Bei Teilzeitbeschäftigten erhöhen schlechte Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeit von Vereinbarkeitsproblemen um 50%. Dieser Zusammenhang gilt auch für erwerbstätige Mütter und Väter – d.h. für jene Gruppe, die in besonderer Weise auf eine geeignete Balance zwischen beruflichem und familiärem Leben angewiesen ist.

Die Ergebnisse der DGB-Befragung Index Gute Arbeit zeigen, dass sowohl Väter und in noch stärkerem Maße Mütter von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Beruf und Familie profitieren: 93% der Mütter und 88% der Väter, die in Betrieben arbeiten, die sich in sehr hohem Maß für die Belange von Familien engagieren, berichten

von einer ausgewogenen Balance zwischen beruflichem und außerberuflichem Leben. Beschränkt sich das Engagement der Betriebe auf ein geringes Maß, reduziert sich auch der Anteil von Müttern und Vätern mit ausgeglichener Work-Life-Balance (Mütter: 53%; Väter: 40%). Ignorieren die Arbeitgeber – nach Aussage der Befragten – die Belange von Familien, dann konstatieren zwei Drittel der Mütter und der Väter Vereinbarkeitsprobleme.

Zu den wichtigen Meilensteinen bei der Verbesserung der Work-Life-Balance zählen eine angemessene Leistungsanforderungen, reduzierte körperliche und emotionale Belastungen, höhere Arbeitsplatzsicherheit, mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie ein umfassender Informationsfluss im Rahmen einer wertschätzenden und unterstützenden Führungs- und Betriebskultur. Betriebe, die schon heute die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien in besonderer Weise berücksichtigen – etwa in Form von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, besonderer Arbeitsorganisation oder auch durch das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung – belegen eindrucksvoll, dass diese Maßnahmen darüber entscheiden, ob das Verhältnis von Arbeit und Familie für Eltern zum fragilen Kraftakt oder zu einer gelungenen Verbindung wird.

Fazit: Gute Arbeit ist auch eine Frage des Geschlechts

Eine detaillierte Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit eröffnet die Möglichkeit, konkret Defizite auszuspielen und Ansatzpunkte zu finden, die Qualität der Arbeitswelt zu verbessern. Damit wird die Arbeitswelt als Gestaltungsraum (wieder) entdeckt. Das Interesse ist groß, sich mit Fragen der Qualität von Arbeit zu beschäftigen – denn es geht alle Beschäftigten an, egal ob am Fließband oder im Büro, ob im Vertrieb oder in der Entwicklungsabteilung, ob Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Der Index Gute Arbeit bietet Chancen, qualitative Ansprüche an die Arbeitswelt wieder stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu bringen. Damit eröffnen sich auch Möglichkeiten für eine genderspezifische Betrachtung der Arbeitswelt.

Wie wichtig dies ist, kann anhand der zum Teil großen Probleme, berufliches und privates Leben miteinander zu vergleichen, aufgezeigt gemacht werden. Dieses Thema wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch weiter an Bedeutung gewinnen: Erstens sind immer mehr Menschen mit Kindern – insbesondere Mütter – berufstätig. Das bedeutet auch, dass Väter in stärkerer Weise zeitlich und organisatorisch im familiären Bereich gefordert werden – auch damit stellt sich die Anforderung eines ausbalancierten beruflichen und privaten Lebens verstärkt. Mit den Neuregelungen des Rentenzugangs, d.h. der Erhöhung des Renteneinstiegsalters und der Abschaffung der vorzeitigen Ausstiegsoptionen, erhält die Notwendigkeit eines lebenslangen Ausbalancierens von beruflichen Anforderungen und ausreichender Erholung eine weitere Zuspitzung: Wenn heute die Phase des Nebeneinanders von familiärer und beruflicher Arbeit vorbei ist, dann sind die Beschäftigten zwischen 45 und 50 Jahre alt und haben noch rund 20 Jahre berufliche Arbeit zu bewältigen. Bei dem vielfältigen, physischen wie psychischen Anforderungsniveau, wird dies nur mit einer dauerhaften Balance zwischen beruflichem und privatem Leben möglich sein. Doch wäh-

rend es Hinweise gibt, wie diese für Männer wie Frauen gleichermaßen wichtige Balance durch eine angemessene Arbeitszeitgestaltung und familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb hergestellt werden kann, wissen wir noch zu wenig über spezifische Belastungsfaktoren, aber auch über Faktoren zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die auf Männer und Frauen unterschiedlich wirken. So zeigten die Einzel-Ergebnisse zu Arbeitszufriedenheit einerseits und gesundheitliche Belastungen andererseits einen scheinbaren Widerspruch auf: Frauen verzeichnen insgesamt mehr und häufigere Gesundheitsbeschwerden, sind aber gleichzeitig zufriedener an ihrem Arbeitsplatz als ihre männlichen Kollegen. Was heißt also Gute Arbeit für Frauen? Mit dem DGB-Index Gute Arbeit ist immerhin ein Anfang gemacht worden, Indikatoren für Gute Arbeit unter dem Geschlechteraspekt zu ermitteln. Es sollte nicht beim Anfang bleiben.

Quellen:

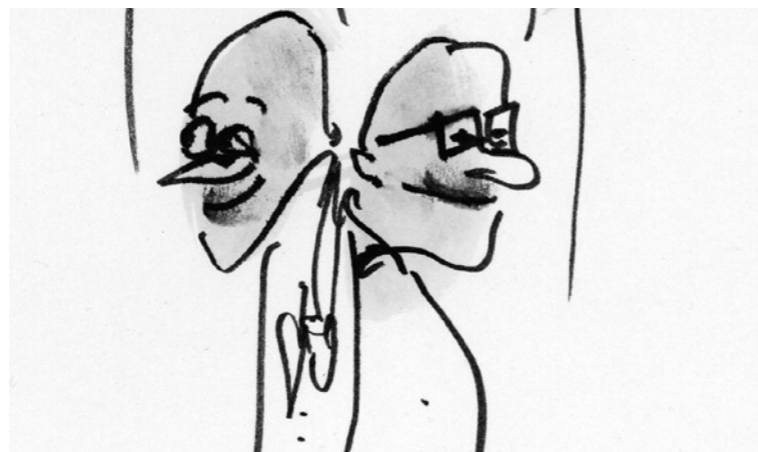
Die angeführten Daten beruhen auf den Erhebungen des DGB-Index Gute Arbeit 2009, zu finden unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de
Zum Thema Work-Life-Balance wurde 2007 eine Sonderstudie aufgelegt. Die Daten zu Einkommen, Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Beschwerden wurden von Seiten der Geschäftsstelle des DGB-Index Gute Arbeit exklusiv für diesen Beitrag zur Verfügung gestellt und wurden bisher in dieser Form noch nicht veröffentlicht.



Das humoristische ...



... Zusammenspiel ...



... kann sparsam sein.



Die Referentinnen und Referenten

Prof. Dr. Jutta Allmendinger Ph.D., geb. 1956, ist seit 2007 Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität in Berlin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Sie studierte Soziologie und Sozialpsychologie in Mannheim, absolvierte ein Graduiertenstudium in Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Statistik in Wisconsin und promovierte 1989 an der Harvard University. Prof. Dr. Allmendinger war am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und an der Harvard Business School tätig, habilitierte sich 1993 an der Freien Universität Berlin und war Professorin für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München (1992-2007). Sie war Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (1999-2002) und leitete von 2003 bis 2007 das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Aktuell ist sie Mitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats. Zudem ist Prof. Dr. Allmendinger seit 2007 Mitglied der Expertinnen- und Expertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung, seit 2008 Mitglied des Sozialbeirates der Bundesregierung und seit 2009 Mitglied des Hauptausschusses für Mindestarbeitseinkommen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Soziologie des Arbeitsmarkts, Bildungssoziologie, Soziale Ungleichheit, Sozialpolitik, Organisationen und Lebensverläufe.

Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger Dr. rer. pol. ist Professorin für Soziologie und Inhaberin des Lehrstuhls Sozialstrukturanalyse sowie Co-Direktorin des Zentrums für Globalisierung und Governance an der Universität Hamburg. Sie war tätig an den Universitäten Göttingen, Bremen und Jena sowie als Gastprofessorin an Universitäten in Tampere, Aalborg und Barcelona. Die Schwerpunkte ihrer Forschung liegen in den Bereichen Ansätze und Methoden des Gesellschaftsvergleichs; internationaler Vergleich von Familienpolitiken, Frauenerwerbstätigkeit, gesellschaftlicher Organisation von Kinderbetreuung und Pflege; Gender Arrangements, formelle und informelle Arbeit; Verhältnis von Kultur und Institutionen. Des Weiteren war Prof. Dr. Pfau-Effinger an der Leitung einer Reihe internationaler Forschungsprogramme beteiligt und hat Forschungsprojekte der EU und der DFG geleitet. Sie ist Mitglied des Governing Committee des EU Network of Excellence und des Reconciling Work and Welfare in European Societies' (RECWOWE). Ihre Publikationen umfassen 14 Bücher und mehr als 90 wissenschaftliche Aufsätze in Büchern und in wissenschaftlichen Zeitschriften wie: Kölner Zeitschrift für Soziologie; Soziale Welt; British Journal of Sociology; British Journal of Industrial Relations; Comparative Sociology; European Societies; Innovation. European Journal of Social Research; Journal of Social Policy; Social Policy & Administration; Work, Employment and Society; und Environment and Planning A.

Weitere Informationen: www.wiso.uni-hamburg.de/institute/institut-fuer-soziologie/personal/professorinnen/birgit-pfau-effinger/

Dr. phil. Michael Hirsch, geb. 1966, Philosoph und Politikwissenschaftler, ist seit 2008 Wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl für Politikwissenschaft der TU München. In den Jahren 1991-1998 war er Mitarbeiter an sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschungsinstituten im In- und Ausland. 1998-2008 bekam er Lehraufträge für Politische Theorie und Ideengeschichte an den Universitäten Frankfurt am Main und Prag, für Ästhetik und Kunsttheorie an der Akademie der Bildenden Künste München und an der Merz-Akademie Stuttgart. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Politische Theorie der Gegenwart, Kunsttheorie und Praktische Philosophie. 2007 veröffentlichte Dr. Michael Hirsch das Buch „Die zwei Seiten der Entpolitisierung. Zur politischen Theorie der Gegenwart“. Sein aktuelles Buch trägt den Titel, „Zur Überwindung der Arbeitsgesellschaft. Eine neue Ökonomie der Zeit“. Weitere Informationen: www.pol.ws.tum.de

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, geb. 1952, Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Von 2003 bis 2005 Mitglied der Sachverständigenkommission des Siebten Familienberichts der Bundesregierung, 1. Vizepräsidentin der Deutschen Liga für das Kind, seit 2007 Mitglied im Kompetenzzentrum für familienbezogene Leistungen des BMFSFJ, seit 2008 Mitglied der Sachverständigenkommission des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Familien-, Haushalts- und Geschlechtersoziologie, Nachhaltiges Haushalten, Armuts- und Zeitforschung.

Ramona Pisal ist geboren und aufgewachsen im Rheinland. Sie hat Rechtswissenschaften an den Universitäten Gießen und Köln studiert. Für kurze Zeit war sie als Rechtsanwältin in zwei Kanzleien mit vorwiegend bzw. ausschließlich versicherungsrechtlichen Mandaten tätig, bevor sie in den richterlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen eintrat und als Richterin bei dem Land- und Amtsgericht Mönchengladbach in Zivil- und Strafsachen eingesetzt wurde. Mitte der 90er Jahre ließ sie sich an das Amtsgericht Potsdam abordnen. Neben der richterlichen Arbeit übernahm sie dort auch die Aufgabe der Pressesprecherin. Nach Abordnung an das Brandenburgische Oberlandesgericht folgte die Versetzung in den richterlichen Dienst des Landes Brandenburg und Ernennung zur Richterin am Oberlandesgericht. Nach insgesamt fünf Jahren in einem Zivilsenat, dort vorwiegend mit Bausachen befasst, gehört sie seit 2001 dem 2. Strafsenat an, zuständig für Rechtsbeschwerden, Revisionen, allgemeine Beschwerden in Strafsachen, Rehabilitierungsverfahren u.a., den sie seit 2006 als Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht leitet. Neben der richterlichen Tätigkeit war sie für mehr als neun Jahre Pressesprecherin des Brandenburgischen Oberlandesgerichts. Seit 2002 nimmt sie die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten des Brandenburgischen Oberlandesgerichts wahr und seit Inkrafttreten dieses Gesetzes ist sie Beschwerdestelle nach dem AGG.

Im Dezember 2006 wurde Ramona Pisal Vorsitzende des Landesverbandes Brandenburg im Deutschen Juristinnenbund (djb). Seit September 2007 ist sie Vizepräsidentin im Bundesvorstand des djb. Dem Deutschen Juristentag (djT) und dem Deutschen Richterbund (DRB) gehört sie als Mitglied an. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist ein Schwerpunkt der Arbeit des djb, der dazu das Projekt „Sag' mir, wo die Frauen sind – Aktionärinnen fordern ein“ gestartet hat. Frauen in Führungspositionen sind auch im öffentlichen Dienst und der Justiz nicht selbstverständlich, wie Ramona Pisal u.a. aus ihrer Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte weiß. Den Gründen hierfür und Möglichkeiten zur Abhilfe gilt ihr besonderes Interesse.

Daniela Scheurle, geb. 1955, Leadership Development, Nürnberg, Beratung-Training-Coaching. Studium der angewandten Sprachwissenschaften und Betriebswirtschaft (Dipl. Kfm.) an den Universitäten Heidelberg, Mannheim und Hamburg. Personalreferentin in einem internationalen IT-Unternehmen, anschließend HR Managerin eines internationalen Wissenschaftsverlages mit dem Schwerpunkt Personalentwicklung. Seit 1992 selbständige Management Beraterin und Business Coach im Bereich Führungskräfte- und Organisationsentwicklung bis ins Top Management bei internationalen Unternehmen und Krankenhäusern der Maximalversorgung. Schwerpunkte liegen in der Begleitung von Veränderungsprozessen, im Coaching von weiblichen Führungskräften des oberen Managements und im Recruiting von Spitzenkräften durch Integration von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in moderne Unternehmensstrukturen. Lehrtätigkeit für Schlüsselqualifikationen, Referentinnen-tätigkeit zu Themen des Wandels der Führungskultur und -rolle, Diversity und der zukünftigen Gestaltung von Arbeitswelten. Seit 2008 Auditorin der Hertie-Stiftung für das audit berufundfamilie. Weitere Angaben finden Sie unter www.optionsBerterteam.de, www.beruf-und-familie.de

Dr. Marianne Dierks, geb. 1954, studierte an der Ev. Fachhochschule Hannover Sozialarbeit und schloss ein Lehramtsstudium an der Universität Hannover ab. Ferner absolvierte sie ein Studium an der Universität Bonn in dem Bereich MA in Social Services Administration und promovierte an der Universität Hamburg (2005) zum Thema: „Karriere! Kinder, Küche?“, in dem es um Reproduktionsarbeit in Familien mit qualifizierten berufsorientierten Müttern ging. Sie hatte Lehraufträge an der FHS zu den Themen: Bildungsökonomie und Schulentwicklung. Sie leitet in der Kaiserswerther Diakonie, Düsseldorf den Unternehmensbereich „Bildung und Erziehung“ (Projekt- und Qualitätsentwicklung, strategisches Management, Personal- und Finanzverantwortung). Inhaltliche Schwerpunkte: Frauen im Management, Reproduktionsarbeit/family-work, Bildungsmanagement und Organisationsanalyse und -entwicklung.

Prof. Dr. Helga Kotthoff, geb. 1953, studierte Slavistik und Germanistik in Tübingen und Konstanz. Weiterhin promovierte sie mit einer Studie zu deutsch-englischen Unterschieden in argumentativen Gesprächen; Habilitation

im Themenfeld der Scherzkommunikation. Außerdem war sie Professorin für Germanistische Linguistik/Deutsch als Fremdsprache an der Universität Freiburg im Breisgau. Sie war beteiligt an einigen Forschungsprojekten zu den Themen: linguistische Höflichkeitsstrategien, ritueller Alltagskommunikation in Georgien (z.B. Lamentation im Trauerfall), Geschlechterdifferenzierung in Gesprächen und Scherzkommunikation. Zudem kann sie zahlreiche Publikationen in diesen Gebieten vorweisen. Ihr erstes Buch erschien im Jahre 1988 mit dem Titel: „Das Gelächter der Geschlechter.“ Dies lässt erkennen, dass sie das Themenfeld von Gender und Humor seit mehr als 20 Jahren begleitet. Ihr Schwerpunkt liegt allerdings bei der Gesprächsforschung.

Petra Ganser, Referentin für tarifpolitische Grundsatzfragen beim ver.di-Bundesvorstand, Berlin. Befasst sich seit Jahren mit tarifpolitischen Fragestellungen u.a. zur Aufwertung von Frauentätigkeiten im Zusammenhang mit diskriminierungsfreien Tarifverträgen bzw. Entgeltstrukturen. Verantwortlich für die Kampagne zur „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ und Projektleitung des Vergleichsprojektes „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten“ bei der Stadt Hannover, die von der Gewerkschaft ÖTV [heute ver.di] initiiert wurden. Mitglied des Arbeitsstabes für eine neue Entgeltordnung zum TVöD. In beratender Funktion Mitarbeit in verschiedenen Gremien zur Überprüfung von Tarifverträgen der Gewerkschaft ver.di. Weitere Informationen: www.entgeltgleichheit.verdi.de

Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg, geb. 1955, absolvierte die Katholische Hochschule NRW, Abt. Köln, im Fachbereich Sozialwesen. Im Anschluss schloss sie ein Studium in den Bereichen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln, ab. Sie beteiligte sich in ihrer langjährige Forschungspraxis in und außerhalb von Hochschulen an den Themenfeldern Migration/Integration und Gender und führte praktische Tätigkeiten in der Frauenbildungsarbeit aus. Seit 1997 ist sie Professorin für Soziologie im Rahmen des Studiengangs „Soziale Arbeit“. In den Jahren 2000-2006 belegte sie das Amt der Prorektorin an der Katho NRW. Seit 2001 arbeitet sie im interdisziplinären Forschungsschwerpunkt „Gender und Transkulturalität“ mit und ist dort seit 2006 Sprecherin. Hier geht es um die Durchführung von anwendungsorientierten Forschungs- und Evaluationsprojekten, u.a. zur Verbesserung von Berufswahlorientierungsprozessen und zur Etablierung von interkulturellen Kompetenzen in Ausbildungs-Curricula an Hochschulen in NRW. Weitere Informationen: <http://GenTra.katho-nrw.de/>

Christel Steylaers, geb. 1959, ist Diplom Politologin (FU Berlin) und seit 1986 Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Remscheid. Sie war und ist langjährige Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen (1994-2000, erneut seit 2007) und war Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen (2000-2006).

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Tarif- und Beamtenrecht, Landesgleichstellungsgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Gabriele Wenner, geb. 1964, studierte in den Jahren 1983-1985 Architektur in Trier, sowie Diplom-Pädagogik in Mainz in den Jahren 1985 – 1990.

Seit 1990 ist sie nun Diplom-Pädagogin mit Zusatzqualifikationen in klientenzentrierter Gesprächsführung, themenzentrierter Interaktion, Interpersoneller Kommunikation, systemischer Organisationsberatung, Change Management und Personalführung.

Berufliche Stationen sind: Kolpinghaus Mainz, pädagogische Mitarbeiterin, Aufbau geschlechtsdifferenzierter Jugendarbeit (1990 – 1992); kommunale Frauenbeauftragte der Stadt Bad Kreuznach, während dieser Zeit Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Rheinland-Pfalz, (1992 – 2001).

Seit 2002 Leiterin des Frauenreferates in Frankfurt am Main mit 10 MitarbeiterInnen, eines der größten Frauenbüros in Deutschland. Schwerpunkte: Frauen in Führungspositionen, GM, Internationale Projekte.

Von 2005 – 2008 war sie Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die 19. BUKO fand vom 17.-19.08.2008 in Frankfurt unter dem Titel „Finanzen-Fakten-Feminismus, Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“ statt.

Seit 2008 ist sie im Auftrag der BAG-Sprecherinnen Ansprechpartnerin für das Thema Frauen und Sport. Außerdem ist sie Mitglied in der Kommission der Frauenbeauftragten beim Deutschen Städtetag und beratendes Mitglied der AG Frauen beim Rat der Regionen und Gemeinden Europas.

Kirsten Witte, geb. 1978, Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB), Referentin im Ressort Chancengleichheit und Diversity. Sie hat erste Erfahrungen im Bereich „Frauen und Mädchenarbeit im Sport“ als ehrenamtliches Mitglied des Landesausschuss „Frauen im Sport“ des LSB Sachsen gesammelt. Seit 2008 arbeitet sie im DOSB im Themengebiet Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Sport. Derzeit leitet sie das Projekt „Strukturierter Dialog – Frauen an die Spitze“. Ziel dieses Projektes ist es, in Zusammenarbeit mit den Verbandsvertreterinnen und -vertretern der Mitgliedsorganisationen des DOSB neue Strategien zu entwickeln, die Frauen einen chancengleichen Zugang zu den Führungspositionen des Sports ermöglichen und sichern.

Petra Heising, geb. 1966, (Dipl.-Volkswirtin) studierte Volkswirtschaftslehre in Bonn und Nancy/Frankreich. Nach Abschluss ihres Studiums begann sie 1991 ihre berufliche Tätigkeit bei empirica, wo sie u.a. an der Kommission „Zukunft Stadt 2000“ des Bundesbauministeriums teilnahm. Nach zwei Jahren wechselte sie zur neu gegründeten IBG (Immobilien-Beratungs-Gesellschaft) in Bonn, um dort die Abteilung Regionale Marktforschung mit aufzubauen. Nach der Rückkehr von einem zweijährigen USA-Aufenthalt, arbeitet sie nun seit 2001 wieder als Projektleiterin im empirica-Team.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Prognosen und umfassende Szenarien zur langfristigen Stadt- und Regionalentwicklung (Bevölkerung, Infrastruktur, Wirtschaft/Arbeitsmarkt und Wohnen), Immobilienwirtschaftliche Marktforschung, insbesondere Demographie und Perspektiven der regionalen Wohnungsnachfrage sowie Modellrechnungen zu regionalen Kaufkraftströmen – Bundesweite Immobilienmarktumfrage.

Weitere Informationen: www.empirica-institut.de

Katrin Wilbert, geb. 1978, (Dipl.-Ing. Stadtplanung, Immobilienökonomin (GdW)), schloss 2005 ihr Studium im Bereich Stadtplanung ab, welches sie in Koblenz und Kaiserslautern absolvierte. 2008 beendete sie ihr Studium zur Immobilienökonomin (GdW) an der Südwestdeutschen Fachakademie der Immobilienwirtschaft e.V. Nach Abschluss ihres Studiums zur Stadtplanerin war sie zunächst auf freiberuflicher Basis für empirica im Lehrgebiet Stadtsoziologie (TU Kaiserslautern), die Forschungsgesellschaft für Gerontologie (FG) in Dortmund und den Verband der Wohnungswirtschaft Rheinland Westfalen tätig.

Sie ist seit 2009 – nach vierjähriger Mitgliedschaft im Aufsichtsrat – nebenamtliche stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Gemeinnützigen Wohnungsgenossenschaft Bonn eG. Seit 2007 arbeitet sie hauptberuflich als wissenschaftliche Mitarbeiterin für empirica. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind seither: Immobilienwirtschaftliche Marktforschung und Investorenberatung für Wohnen, Beratung von Wohnungsunternehmen, Wohnungs- und Immobilienmarktanalysen, Stadtentwicklung und Stadtumbau (u.a. Beratung von Eigentümerstandortgemeinschaften), Ermittlung von Nutzerbedürfnissen (qualitative und quantitative Erhebungsmethoden), sowie Analyse (Befragungen, Experteninterviews, städtebauliche Bewertung) und konzeptionelle Empfehlungen auf Quartiersebene

Weitere Informationen: www.empirica-institut.de

Dr. Claudia Wallner, geb. 1961, Freiberufliche Referentin, Autorin und Praxisforscherin, Münster. Sie beteiligt sich seit 20 Jahren an der Entwicklung und Qualifizierung von Mädchenarbeit in Deutschland und dem benachbarten Ausland. Sie war Mitbegründerin der BAG Mädchenpolitik e.V. deren Arbeitsschwerpunkte folgende sind: Lebenslagen von Mädchen, Mädchenarbeit, geschlechtergerechte Bildung, Gender Mainstreaming, Gender in der Kinder- und Jugendhilfe, Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit. Im Bereich der Geschlechterpolitik kann sie diverse Veröffentlichungen vorweisen, u.a. „Feministische Mädchenarbeit: Vom Mythos der Selbstschöpfung und seinen Folgen“ (2006).

Weitere Informationen: www.claudia-wallner.de

Dr. Jörg Schmidt, geb. 1975, Koordinierungsstelle Logib-D, Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Studium der Volkswirtschaftslehre in Göttingen und Promotion in Münster; seit 2007 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, wissenschaftlicher Referent im Arbeitsbereich „Beschäftigung und Qualifikation“ innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik, seit 2008 im Hauptstadtbüro des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln tätig.

Dr. Andrea Jochmann-Döll, Geb. 1962, ist Industriekauffrau sowie Diplomkauffrau und bei der GEFA beschäftigt, in den Bereichen Forschung + Beratung (Gender.Entgelt.Führung. Arbeit); 1990 promovierte sie zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen“ an der Universität Trier. Anschließend war sie fünf Jahre Führungskraft und Frauenbeauftragte in der Stahlindustrie. Nun ist sie freiberufliche Beraterin und Wissenschaftlerin und bildete sich weiter in gestalterorientierter Organisationsberatung.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen.

Barbara Hemkes, geb. 1953, Pressesprecherin und Leiterin der Abteilung Grundsatz/Presse, Öffentlichkeit/Medienpolitik, DGB. M.A. Germanistik; Master Higher and Further Education.

Sie hat wissenschaftliche und anwendungsorientierte Projekte geleitet. Ihre Arbeitsschwerpunkte waren die Beratungstätigkeit u.a. in den Themenfeldern nachhaltige Unternehmensentwicklung und –kommunikation, betriebliche Bildung und E-Learning, u.a. beim DGB Bildungswerk, CIM (Südafrika), Universität Clausthal-Zellerfeld; seit 2007 arbeitet sie beim DGB NRW.

Im Sommer 2010 wechselte sie ins Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und leitet dort das Ministerbüro.



Beschlüsse der Konferenz

Einführung paritätisch besetzter Wahlvorschlagslisten

in den Kommunalparlamenten Deutschlands

Beschluss

Die BAG fordert alle Länderparlamente auf, ihre Kommunalwahlgesetze in der Form zu ändern, dass die Wahlchancen von Frauen bei Kommunalwahlen verbessert werden, indem bei der Aufstellung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Wahlvorschläge von Parteien und Wählervereinigungen eine alternierende paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern gewährleistet wird, sofern, wie im Regelfall, sowohl Frauen als auch Männer Mitglieder der Parteien und Wählervereinigungen sind.

Eine paritätische Besetzung der KandidatInnenliste bedeutet, dass sie sich aus 50% weiblichen Bewerberinnen und 50% männlichen Bewerbern zusammensetzt, wenn ausreichend Frauen und Männer kandidieren. Stehen weniger Kandidatinnen oder Kandidaten zur Verfügung, so kann nur eine entsprechend niedrigere Quote erreicht werden, allerdings ist das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber auszuschöpfen.

Begründung

Die Untersuchungen der Fernuniversität Hagen dokumentieren einen durchschnittlichen Anteil von Frauen in den deutschen Großstadtparlamenten von 32,8% mit einer Spannweite von 15,2 bis 47,5%.

16 Jahre nachdem der staatliche Gleichstellungsauftrag mit Verfassungsrang ausgestattet wurde und dies auch im europäischen Verfassungsvertrag bekräftigt worden ist, hat sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Gemeinderäten und in Kreistagen kaum verändert. Alle flankierenden Maßnahmen, wie die finanzielle Förderung von Mentoringprogrammen für Frauen, Initiativen der Landeszentralen für politische Bildung, alle Appelle an die Parteien und Wählervereinigungen, mehr Frauen auf die Wahlvorschlagslisten zu setzen, haben sich als untaugliche Mittel erwiesen, der Unterrepräsentanz von Frauen bei der KandidatInnenaufstellung entgegenzuwirken.

Parteien und Wählervereinigungen haben im Rahmen ihrer Parteienautonomie nur in unzureichendem Maße Satzungsregelungen entwickelt, welche die Benachteiligung von Frauen beenden. Ohne eine gesetzliche Paritätsregelung mit einer verbindlichen alternierenden Besetzung der Wahl Listen wird sich daher diese allseits als inakzeptabel bezeichnete Situation nicht wesentlich ändern; ein Eingreifen des Gesetzgebers ist daher unabdingbar erforderlich.

Eine Paritätsregelung ist nachweislich geeignet, den Frauenanteil in Kommunalparlamenten zu verbessern, denn überall dort, wo Parteien quotierte Listen aufgestellt haben, wurde die Repräsentanz von Frauen deutlich verbessert.

Evaluierung der beiden Messinstrumente Logib D und EG Check

Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die vorliegenden Messinstrument Logib D und EG Check zu evaluieren und dann zu entscheiden, welches der beiden Instrumente verpflichtend für alle Unternehmen eingeführt wird. Nach Schweizer Vorbild sollen Unternehmen, bei denen Lohndiskriminierung festgestellt wird, sanktioniert werden.

Begründung

Das Einkommen von Frauen liegt weiterhin deutlich unter dem der Männer. In Deutschland klafft zwischen den Geschlechtern eine Lohnlücke von durchschnittlich 2%. In Europa zählt Deutschland mit einem relativ großen durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen zu den Schlusslichtern. Die Bundesregierung hat sich verpflichtet, den Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen bis zum Jahr 2020 auf 10% zu reduzieren.

Mit Logib D wird den Unternehmen seit 2009 ein Instrument zur Verfügung gestellt, mit dem Entgeltstrukturen messbar gemacht werden können. Es ist den Unternehmen freigestellt, sich dieser Prüfung zu unterziehen. Kritikerinnen sind der Ansicht, dass Logib D diskriminierungsverdächtige Entgeltdifferenzen nicht aufdeckt. Alternativ zu Logib D entwickelten Wissenschaftlerinnen der Hans-Böckler-Stiftung ein weiteres Messinstrument, den so genannten EG Check. Der EG Check vergleicht Tätigkeitsmerkmale und die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und zielt im Unterschied zu Logib D nicht auf personenbezogene Merkmale ab.

Die Bundeskonferenz der BAG fordert deshalb eine Evaluierung beider Messmethoden, um anschließend zu entscheiden, ob und ggfs. mit welchen Änderungen eines der beiden Instrumente verpflichtend eingeführt wird, um das Ziel der Reduzierung der Entgeltungleichheit zu erreichen.

Da es in der Bundesrepublik in den letzten Jahren nicht gelungen ist, den Entgeltunterschied zu verringern, ist die bisherige Strategie der Freiwilligkeit gescheitert und es müssen gesetzliche Regelungen zur Herstellung der Lohngleichheit erfolgen. Der Staat darf sich bei seiner unionsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Verpflichtung, die bestehende Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, nicht auf freiwilliges Handeln einzelner Unternehmen verlassen.

Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen

Beschluss

Es ist eine Regelung im Deutschen Aktiengesetz zu veranlassen, dass die Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften bis zum Jahr 2015 mindestens zu 40% mit Frauen besetzt sein müssen. Ziel ist eine paritätische Vertretung.

Es soll eine zentrale Datenbank eingerichtet werden, in die sich potentielle Aufsichtsratskandidatinnen und -kandidaten eintragen können.

Begründung

Beide Forderungen resultieren aus den positiven Erfahrungen mit der gesetzlichen Regelung aus Norwegen, die seit 2002 gilt und eindrücklich zeigt, dass die Quote ein erfolgreiches Mittel ist, um die Anteile der Frauen in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen zu erhöhen. Die Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft sind bisher fest in Männerhand, dies gilt auch für Aufsichtsratspositionen, in denen der Frauenanteil gerade einmal 10% beträgt. Deutschland zählt damit zu den Schlusslichtern in Europa. Nachweislich erzielten Firmen mit mehr Frauen im Management eine höhere Eigenkapitalrendite.

Wir unterstützen deshalb die Forderungen der Nürnberger Resolution, die eine gesetzliche Frauenquote von 40% bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen fordert.

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu verabschieden, in dem u.a. festgelegt sind:

1. Personalentwicklungsmaßnahmen, die an Chancengleichheit orientiert sind und die innerhalb jeweils zu bestimmender Fristen insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen entsprechend ihrer Repräsentanz im Betrieb erhöhen.

2. Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenzen und deren Ursachen durch die Einführung von diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystemen und

3. transparente, nicht diskriminierende Entgeltsysteme und deren Bestandteile (Zulagen, Zuschläge, Leistungsprämien, etc.).

Begründung

In Führungspositionen privatwirtschaftlicher Unternehmen in Deutschland sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Großzügige Schätzungen gehen von einem Frauenanteil von 25 bis 30% aus, andere Untersuchungen liegen mit 9 bis 13% wesentlich niedriger oder verzeichnen sogar einen Rückgang. Je höher die Funktion in einem Unternehmen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese von einer Frau ausgeübt wird. Weniger als 3% Frauen sind als Vorstandsmitglieder in führenden deutschen Unternehmen tätig.

Die Ergebnisse der freiwilligen Vereinbarung von Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2001 sind ernüchternd und zeigen keine Erfolge.

Ein weiterer Indikator für andauernde Diskriminierung von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt ist die durchschnittliche Einkommenslücke von 23%, die bei den Frauen im Vergleich mit den Männern besteht und tendenziell größer wird.

Gesetzliche Regelungen und verbindliche Quoten sind dringend erforderlich, um die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen und die längst geltende Norm der Lohngleichheit zu gewährleisten.

Umsetzung einer geschlechtergerechten Familienpolitik

Beschluss

Die Bundeskonferenz fordert die Bundesregierung auf, eine geschlechtergerechte Familienpolitik umzusetzen. Hierzu werden alle familienpolitischen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf traditionelle Rollenbilder überprüft.

1. Eigenständige wirtschaftliche und soziale Sicherung für alle

1.1 Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, insbesondere hinsichtlich der ausreichenden Entlohnung und Aufstiegschancen müssen sichergestellt werden.

1.2 Der berufliche Wiedereinstieg – auch in Teilzeit – ist zu fördern, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist.

1.3 Die Arbeitszeiten müssen für Frauen und Männer familienfreundlicher gestaltet werden.

1.4 Das Steuersystem ist auf eine individuelle Einkommensbesteuerung umzustellen.

1.5 Die Gesamtbelastung der Altersvorsorge muss gerecht zwischen Männern und Frauen verteilt werden (u.a. durch Unisextarife, Teilung erworbener Ansprüche in der Ehe).

2. Erziehungs- und Betreuungsleistungen in der Familie unterstützen

2.1 In der Familie werden wichtige Erziehungs- und Betreuungsleistungen erbracht. Um die Familie insgesamt zu stärken und zu unterstützen sind flankierend bedarfsgerechte Betreuungssysteme zwingend erforderlich.

2.2 Geschlechtergerechtigkeit lässt sich nur dann verwirklichen, wenn Familienpflichten und Erwerbsarbeit auch zwischen Eltern gleichmäßig aufteilbar sind. Dies setzt eine in qualitativer und quantitativer Hinsicht gleichwertige Stellung von Frauen und Männern im Beruf voraus.

2.3 Männer müssen im gleichen Umfang wie Frauen an den Familienpflichten teilhaben. Dies setzt auch bei Arbeitgebern ein Bewusstsein voraus, dass die Bedeutung von Vätern im Familienleben erkennt. In einer individualisierten Gesellschaft muss aber die Aufgabenteilung im Detail zwischen den LebenspartnerInnen ausgehandelt werden können.

2.4 Pflgende Familienangehörige müssen stärker als bisher anerkannt und unterstützt werden. Dazu zählen neben materiellen Hilfen (wie durch die Pflegeversicherung) Qualifizierungs-, Beratungs- und Entlastungsangebote. Ebenso ist an Tagespflegeeinrichtungen zu denken, die die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsaufgaben erleichtern, denn es sind primär Frauen (Töchter, Schwiegertöchter), die Familienangehörige pflegen.

3. Eine bessere Infrastruktur für Familien vor Ort sicherstellen

3.1 Kindertageseinrichtungen fördern und unterstützen die Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und beinhalten ein großes bildungspolitisches Potential. Es fehlen Kindertageseinrichtungen – insbesondere für 0 bis 3jährige Kinder – und Ganztagssschulen.

3.2 Der bestehende Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz von vier Stunden täglich für drei- bis sechsjährige Kinder ist auszuweiten zu einem Rechtsanspruch auf wohnortnahe Ganztageseinrichtungen auch für Kinder unter drei Jahren und Schulkinder umzusetzen.

3.3 Freiwerdende Kindergartenplätze sind nicht abzubauen, sondern in Einrichtungen für unter Dreijährige und Ganztagsplätze auszubauen.

3.4 Der konkrete sozialräumliche Betreuungsbedarf ist von den Kommunen umfassend zu ermitteln und als Teil der Jugendhilfeplanung bedarfsgerecht fortzuschreiben.

3.5 Familien sollen flexibel wählen können zwischen Teilzeit- und Ganztagsbetreuung, zwischen freien und öffentlichen Trägern, zwischen Kindertagesstätte und qualitativ anspruchsvoller privater Tagespflege.

3.6 Das Wohnumfeld ist für Familien in besonderem Maße von Bedeutung. Durch die Mischung von Wohnen, Arbeitsplätzen, Dienstleistungs-, Versorgungs- und Kindertageseinrichtungen wird ihnen die Kombination von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit erleichtert.

3.7 Flexible Wohnformen müssen möglich sein, z.B. durch nutzungsneutrale Grundrisse der Wohnungen und Angebote für Gemeinschaftsaktivitäten.

Begründung

Die Familienpolitik der Bundesregierung ist nicht durchgängig gleichstellungsorientiert. Etliche Maßnahmen tragen letztlich zu einer Verfestigung traditioneller Rollenbilder bei, die die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hervorgerufen bzw. verfestigen und sich dem politischen Ziel der Gleichstellung widersetzen.

Eine geschlechtergerechte Familienpolitik schafft Grundlagen und Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Familien- und Erwerbsarbeit. Die Lebensbedingungen von Frauen werden durch Familienpolitik ganz erheblich gestaltet.

Die Lebensrealität von Familien hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Neben der auf Ehe gegründeten Familie gibt es heute vielfältige Formen in Gemeinschaft mit Kindern oder Eltern zu leben und Verantwortung füreinander zu tragen. Besonders zu berücksichtigen ist, dass die Geschlechterrollen (wie „Frau, Mann, Mutter, Vater, Mädchen, Junge, Bruder, Schwester“) die Dynamik des Familiengeschehens prägen. Traditionelle Rollenvorstellungen und neue, aus veränderten Gesellschaftsstrukturen resultierende Lebenskonzepte, werden zunehmend zum Diskussionsgegenstand und damit verhandelbar. Ein bewusster Umgang mit geschlechtsspezifischen Verhaltensmustern in der Familie kann bspw. Themen wie häusliche Gewalt oder sexuelle Gewalt stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken oder zum Wandel klassischer Normen (z.B. „neue Vaterrolle, Berufs- und Lebensplanung von Mädchen und Jungen“) beitragen.

Um Familien ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist es erforderlich, jedes Lebensmodell eigenständig finanziell abzusichern, im rechtlichen Sinn „gleich zu stellen“ und durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.

Eltern obliegt die Verantwortung zur Erziehung der Kinder. In der Wahrnehmung dieser gesellschaftlich notwendigen Leistung werden Eltern von Staat und Gesellschaft unterschiedlich, oft nicht hinreichend, gefördert und unterstützt. Unter dem Schutz der staatlichen Ordnung hat immer noch die Institution Ehe den Vorrang vor der Familie – zum Nachteil all derer, die sich für andere Lebensformen entschieden haben oder sich darin wieder finden.

Eine lebendige entwicklungsfähige Gesellschaft hat die Erziehung und Förderung der nachwachsenden Generation ebenso im Blick wie sie den Erfahrungsschatz der älteren Menschen in ihr Zukunftskonzept aufnimmt. Aus der Wertschätzung aller in einer Gesellschaft lebenden Gruppen ergibt sich letztlich die Würde jedes Individuums. Somit kommt einem gut ausgebauten bedarfsgerechten Bildungs- und Betreuungssystem für Kinder und alte bedürftige Menschen existenzsichernde Bedeutung für die gesamte Gesellschaft zu.

In der Bundesrepublik sind die Frauenerwerbsquote und die Geburtenrate niedriger als in anderen Ländern. Das liegt vorrangig an mangelnder Kinderbetreuung und fehlenden Ganztagschulen, der Ausgestaltung des Steuersystems, den Strukturen des Arbeitsmarktes und dem „Ar-

mutsrisiko Kind“. Die Entwicklung in anderen europäischen Ländern zeigt, dass mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen auch die Zahl der Geburten hoch sein kann. Maßnahmen, die eine höhere Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern fördern, sichern unsere Altersversorgung.

Um auch in Deutschland diesem Ziel näher zu kommen, müssen die oben genannten Punkte berücksichtigt werden.

Evaluation des neuen Unterhaltsrechtes

Beschluss

Das Bundesarbeitsministerium, das Bundesjustizministerium und das Bundesfrauenministerium werden aufgefordert, eine Evaluation der Rechtsprechung in Bezug auf das neue Unterhaltsrecht vorzunehmen. Die Auswirkungen auf die Existenzsicherung der Frauen soll dabei besonders berücksichtigt werden.

Begründung

Die Unterhaltsreform enthält unbestimmte Rechtsbegriffe und schafft Raum für richterliches Ermessen. Die vorliegenden Urteile zeigen, dass die Entscheidungen ob und wie lange Betreuungsunterhalt gewährt wird und ob ehebedingte Nachteile vorliegen, unterschiedlich ausfallen und von den Werte- und Moralvorstellungen der Richterinnen und Richter beeinflusst sein können. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Existenzsicherung von Frauen.

Das neue Unterhaltsrecht geht von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen aus, die noch nicht entsprechend entwickelt sind. Die Idee der verstärkten Eigenverantwortung bezüglich des nahehelichen Unterhalts kann schwer realisiert werden. Denn der naheheliche Betreuungsunterhalt ist nunmehr auf einen regelmäßigen Anspruch bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes begrenzt und kann lediglich aus Billigkeit unter Berücksichtigung kind- oder elternbezogener Gründe verlängert werden. Obwohl damit, nach BGH, kein automatischer Wechsel von der elterlichen Betreuung zu einer Vollzeitberufstätigkeit verbunden ist und ein gestufter Übergang bis hin zu einer Vollzeitberufstätigkeit ermöglicht wird, stellt die reale Erwerbssituation von Müttern meist nicht ausreichende Möglichkeiten für die eigenständige Existenzsicherung dar. So ist beispielsweise die Berufsrückkehr für Alleinerziehende nach der sog. „Hausfrauenehe“ oftmals erschwert aufgrund noch nicht ausreichender Kindertagesbetreuung, sowie nur eingeschränkter und/oder bürokratischer Qualifizierungsmaßnahmen. Die hohen Arbeitsmarktanforderungen wie Flexibilität und Verfügbarkeit erklären zum Teil, warum Frauen mit Kindern vorwiegend in Teilzeitarbeitsverhältnissen oder Minijobs vorzufinden sind.

Durch systematische Auswertung der Rechtsprechung soll festgestellt werden, in wie weit richterliche Urteile Frauen mit besonderer Härte treffen.

Versorgungsausgleich

für bis zum 31.12.1991 geschiedene Frauen im Gebiet der ehemaligen DDR

Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert mit der geplanten Einführung eines einheitlichen Rentensystems in Ost und West die Benachteiligung durch den fehlenden Versorgungsausgleich für Frauen, die bis zum 31.12.1991 im Gebiet der ehemaligen DDR geschieden worden sind, zu beseitigen.

Begründung

In der Bundesrepublik Deutschland ist der Versorgungsausgleich nach einer Scheidung 1977 gesetzlich normiert worden. Durch das Rentenüberleitungsgesetz ist diese Regelung bisher nicht übernommen worden.

Der Einigungsvertrag hat die Ansprüche auf Versorgungsausgleich und Hinterbliebenenrente zwar fixiert, die entsprechenden Regelungen aber zunächst ausgesetzt. Damit sind insbesondere ältere geschiedene Frauen in den neuen Ländern, die wegen Kindererziehung nicht oder nicht voll erwerbstätig oder mithelfende Familienangehörige in kleinen Unternehmen waren, in ihrer Versorgungssituation schlechter gestellt, weil sie an der Teilhabe der Rentenanwartschaften des früheren Ehemannes vom Gesetzgeber bisher ausgeschlossen sind.

Es wurden in der Vergangenheit verschiedene Modelle für eine faire Regelung diskutiert, wobei entscheidend ist, dass bei der anstehenden Novelle des Rentenrechts die Lage dieser Frauen überhaupt berücksichtigt wird.

Frauenpolitische Forderungen zum SGB II

Hintergrund:

Nach wie vor ist das SGB II von einer modernen, die Menschenwürde achtenden, geschlechtergerechten Ausgestaltung weit entfernt. Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen hat sich bereits in vielen Stellungnahmen und Resolutionen dazu geäußert.

Die „Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht“ hat ebenfalls aufgezeigt, dass das SGB II herkömmliche Geschlechterrollen zementiert, anstatt sie zu verändern. Wichtig sei deshalb auf strukturellen Ebene, dass sich die Zieldefinition der Träger der Grundsicherung ändere. Ziel der Integrationsarbeit müsse es sein, auch Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Ziele zu definieren.

Der neue „Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende“ sieht

vor, Gleichstellungsbeauftragte mit umfangreichen Rechten und Pflichten einzusetzen. Dies begrüßen wir ausdrücklich.

Es sind allerdings noch einige Punkte offen, die unabhängig von der neuen Organisationsform der Grundsicherungsträger aus gleichstellungspolitischer Sicht umgesetzt werden müssen.

Beschluss zu zentralen Punkten des SGB II

Die Bundesregierung wird deshalb erneut dazu aufgefordert, folgende zentrale Punkte umzusetzen:

1. Den individuellen Leistungsanspruch für jedes erwachsene Familienmitglied zu ermöglichen und damit die Aufhebung von Bedarfsgemeinschaften umzusetzen.

2. Aufnahme eines geschlechtsspezifischen Controllings in die strategischen Ziele und das Benchmarking.

3. Schulungen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen des Fallmanagements flächendeckend einzusetzen.

4. Geschulte Fachdienste für besondere Zielgruppen, z.B. Schwerbehinderte, Migrantinnen, junge Schwangere unter 25 Jahren einzurichten, um zu gewährleisten, dass diese alle rechtmäßigen Hilfsangebote in Anspruch nehmen können.

5. Gezielte Hilfen für Alleinerziehende zu konzipieren.

6. Kostenerstattung für Verhütungsmittel oder eine alternative gesetzliche Regelung (z.B. über die gesetzliche Krankenversicherung), damit alle Frauen unabhängig von ihrem Einkommen die Wahlmöglichkeit in Bezug auf die Art der Schwangerschaftsverhütung haben.

7. Anpassung der Leistungen für Hilfebedürftige und Kinder an den tatsächlichen Bedarf. Dazu gehört auch, dass bei einer allgemeinen Anpassung des steuerlichen Existenzminimums für Kinder (Kindergelderhöhung) diese auch für Kinder in der Grundsicherung erfolgen muss.

8. Darüber hinaus sollte allen Kommunen, die optieren wollen, bei Vorliegen der Voraussetzungen, diese Möglichkeit gegeben werden.

Begründung

Noch immer sind auf struktureller Ebene gleichstellungspolitische Ziele nicht fester Bestandteil der Umsetzung des SGB II. Umfassende Maßnahmen werden in der „Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht“ dargestellt.

Beschluss zum Härtefallkatalog

Darüber hinaus wird das Bundesarbeitsministerium aufgefordert, den Härtefallkatalog unter Hinzuziehung von Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Sozialverbände, Frauenorganisationen, Arbeitsloseninitiativen, Gewerkschaften, Familienverbänden u.a. auszuarbeiten. Dabei dürfen weiterführende Einzelfallentscheidungen durch das Fallmanagement nicht ausgeschlossen werden.

Begründung

Die Forderung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen nach flexiblen Hilfsmöglichkeiten und Ermessensspielräumen für das Fallmanagement sehen wir durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bestätigt.

Der vorgelegte Katalog von Härtefällen ist allerdings nicht ausreichend. Auch wenn die Positivliste ausdrücklich als nicht abschließend bezeichnet ist, halten wir es angesichts der ersten Rechtssprechung für erforderlich, die Härtefälle weiter zu konkretisieren.

Übernahme von Kosten der Familienplanung

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, die Sozialgesetzbücher II, III und XII dahingehend zu ergänzen, dass die Kosten für ärztlich verordnete Verhütungsmittel für Personen mit geringem Einkommen, die das 20. Lebensjahr vollendet haben, vom Staat übernommen werden.

Begründung

1994 hat die Internationale Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung in Kairo erstmals jedem Menschen das Recht auf Zugang zu Aufklärung und Familienplanung, Schutz vor HIV/Aids sowie zu Gesundheitsversorgung rund um Schwangerschaft und Geburt zuerkannt.

Damit garantiert auch Deutschland jeder Bürgerin und jedem Bürger, die Familienplanung individuell zu bestimmen. Dieses Menschenrecht ist mittlerweile jedoch in Deutschland wieder beschnitten worden.

Mit Einführung des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes besteht für Menschen, die zur Sicherung ihres Unterhaltes staatliche Leistungen erhalten oder ein geringes Einkommen haben, nicht mehr die Möglichkeit, einen Antrag auf Kostenübernahme ärztlich verordneter Verhütungsmittel zu stellen.

Da die Preise für Verhütungsmittel gestiegen sind, hat sich die Lage zusätzlich verschärft. Teure und nachhaltige Methoden, wie Sterilisation und Hormonspirale sind für diesen Personenkreis überhaupt nicht mehr finanzierbar. Die Ergebnisse einer Masterarbeit an der Hochschule Merseburg aus dem Jahr 2006 bestätigen ebenso die Tendenz, dass Menschen mit geringem Einkommen zunehmend auf billigere und unsichere Verhütungsmethoden zurückgreifen, wie eine Umfrage des pro familia Bundesverbandes unter den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen im Jahr 2007 bestätigt.

Verhütung ist vom sozialen Status abhängig. Das Menschenrecht auf freie Wahl der Verhütungsmethode, die größtmögliche Sicherheit bietet und individuell gesundheitlich verträglich ist, ist nicht mehr für alle garantiert.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, verbindliche Regelungen für Frauen und Männer mit folgenden Voraussetzungen zu treffen:

- Bezug unterhaltssichernder Leistungen nach dem SGB II
- Bezug unterhaltssichernder Leistungen nach dem SGB XII
- Bezug unterhaltssichernder Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) oder §§ 59 ff. SGB III (BAB)
- Bezug von Leistungen nach dem Wohngeldgesetz
- Unterschreitung einer Einkommensgrenze, die sich nach den Bestimmungen des SGB XII errechnet

Berlin und Baden-Württemberg haben auf Landesebene entschieden, die Kosten empfangnisverhütender, ärztlich verordneter Mittel, die von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht übernommen werden, bedürftigen AntragstellerInnen weiterhin zu erstatten.

In Schleswig-Holstein wird momentan in einigen Kommunen an einer regionalen Lösung gearbeitet. Vorbild ist ein Flensburger Projekt, das vom örtlichen Frauenforum angeregt und 2009 von der Ratsversammlung beschlossen wurde. Es handelt sich um eine freiwillige Leistung der Stadt Flensburg und ist auf bis zu drei Jahre begrenzt. Für 2010 stehen ca. 25.000 Euro zur Verfügung. Für die Umsetzung ist die dortige pro familia Beratungsstelle zuständig. Wie groß der Bedarf ist, bestätigt zum eine die hohe Zahl der Anträge, zum anderen das Interesse von Beratungsstellen, Politik und Verwaltung aus ganz Deutschland an dem Projekt.

Auch in einigen anderen Kommunen in Deutschland, wie zum Beispiel Bonn, Rhein-Sieg-Kreis, Paderborn, Bielefeld und Münster gibt es auf Initiative von Schwangerschaftsberatungsstellen Modelle der Finanzierung. Es wurde die Notwendigkeit erkannt, überbrückende Hilfen zu den gekürzten Leistungen des Bundes schaffen zu müssen.

Somit ist es abhängig vom Wohnort, von den Kenntnissen über die Möglichkeiten und auch vom persönlichen Mut, ob Menschen mit geringem Einkommen Unterstützung bei der Finanzierung von Verhütungsmitteln erhalten.

Eine bundeseinheitliche Regelung ist von daher dringend geboten, sodass das Menschenrecht auf sexuelle und reproduktive Gesundheit jeder und jedem zugänglich ist.

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, auf die Einführung von Mindestlöhnen in allen Branchen hinzuwirken bzw. das Entsendegesetz dementsprechend anzupassen.

Begründung

Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen beträgt in der EU durchschnittlich 17,4%. Dagegen verdienen in Deutschland Frauen 23% weniger als Männer (Eurostat).

Die EU-Kommission hat darauf hingewiesen, dass diese Unterschiede in der Entlohnung nicht ohne weiteres mit einer schlechteren Bezahlung von Frauen zu erklären seien. Vielmehr seien Frauen u.a. überwiegend im Niedriglohnsektor beschäftigt oder arbeiteten nur Teilzeit.

Von allen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, sind 68% weiblich. Insbesondere die Beschäftigung im Niedriglohnsektor hat für Frauen nicht nur unmittelbare, sondern auch langfristige Folgen. Einerseits können sie mit dem Verdienst häufig ihren Lebensunterhalt nicht eigenständig sicherstellen. Andererseits wirken sich niedrige Verdienste während der Berufstätigkeit auch negativ auf den Rentenbezug aus, sodass viele der Frauen im Alter auf Sozialleistungen angewiesen sein werden.

Mindestlöhne sorgen daher für Gleichberechtigung, denn sie befreien Frauen von Lohnarmut und Abhängigkeit, nach wie vor den größten Hemmnissen für die Beseitigung der strukturellen Ungleichheit von Männern und Frauen.

„Erlaubnispflicht“ für Bordelle

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbüros setzt sich dafür ein, dass durch gewerberechtliche Regulierungen eine „Erlaubnispflicht“ von Bordellen und bordellartigen Betrieben sowie Standards für die Arbeitsbedingungen von Prostituierten eingeführt und vorangerieben werden.

Begründung

Das Menschenrecht auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung in der Prostitution ist erfahrungsgemäß dann am ehesten geschützt, wenn für „Außenstehende“ die Arbeitsbedingungen transparent sind und wenn gute Zugangsmöglichkeiten für die im Milieu tätigen Frauen

zur qualifizierten Beratung und zu einem qualifizierten Hilfenetz bestehen.

Aus frauenpolitischer Sicht kann Prostitution kein Beruf für Frauen sein, dennoch ist Prostitution eine gesellschaftliche Realität und für Frauen oft die einzige Möglichkeit der Existenzsicherung.

Durch die Einführung des Gesetzes zur Verbesserung der Rechtsstellung von Prostituierten (ProstG) vom 20.12.2001 wurde die eigenverantwortlich ausgeübte Prostitution vom Makel der Sittenwidrigkeit befreit. Eine Reihe von Paragraphen wurde daraufhin im Strafgesetzbuch gestrichen, ohne diese durch neue Regelungen für Sicherheit und Kontrolle zu ersetzen.

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Frauenhandel“ (1) verfolgt das Thema kontinuierlich und hat sich für die Einführung einer „Erlaubnispflicht“ für Bordelle und bordellartige Betriebe ausgesprochen.

Eine stärkere rechtliche Regulierung von Bordellen und bordellartigen Betrieben fordert auch der bundesweite Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess (KOK e.V.). Als bundesweite Vernetzung der Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel erhofft sich dieser von der Einführung der „Erlaubnispflicht“ für Bordelle und bordellartige Betriebe auch verbesserte Rahmenbedingungen für die Sicherheit und Gesundheit der in der Prostitution tätigen Frauen (2).

Durch die Ausgestaltung als „erlaubnispflichtiger“ Betrieb könnten dann Regelungen des Ausländer-, Bau-, Gesundheits- und Gewerberechts eingefordert, überprüft und vollzogen werden. Eine bundesweit einheitliche Regelung ist anzustreben, denn es wäre u.E. problematisch, wenn die Regelung der Prostitution von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich gehandhabt werden würde.

Die Untersuchungen zu den Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes (3) verdeutlichen, dass von dem gegenwärtig kontrollfreien Raum vor allem die Bordellbetreiber profitieren. Diese geben den Prostituierten z.B. vor, wie hoch die Zimmermiete sein muss und lassen die Frauen zusätzlich die sozialen und wirtschaftlichen Risiken alleine tragen.

Eine Aufnahme der „Erlaubnispflicht“ in die Gewerbeordnung ist von daher dringend zu empfehlen: Mit einer „Erlaubnis“ soll das Recht, ein Bordell zu betreiben, erst erworben und nicht nur kommentarlos zugestanden werden. Prostituierte können prüfen, ob es sich um ein „erlaubnispflichtiges“ Bordell handelt und wer für dieses verantwortlich ist.

Im „Erlaubnisverfahren“ wäre z.B. die Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit des Betreibers/der Betreiberin und der im Bordell angestellten Personen, ein Beschäftigungsverbot für unzuverlässige (vorbestrafte)Personen, die Eignung der Räume, die Vorlage aller Geschäftsunterlagen (z.B. die Mietverträge mit den Prostituierten um Mieter zu unterbinden) möglich.

Für die Frauen hat das „Erlaubnisverfahren“ sichere Arbeits- und Lebensbedingungen zur Folge, wie z.B. Schutz vor Ausbeutung, Zwang und Gewalt, Arbeitsschutz, Gesundheitskontrollen, Hygieneprüfungen, sichere Sexualpraktiken (Sex nur mit Kondomen) und der Schutz von Minderjährigen (4).

Weiterhin muss ein gutes und flächendeckendes Beratungsangebot für Prostituierte auf- und ausgebaut sowie Ausstiegswilligen entsprechende Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden.

Quellen:

(1) Regulierung von Prostitution und Prostitutionsstätten – ein gangbarer Weg zur Verbesserung der Situation der Prostituierten und zur nachhaltigen Bekämpfung des Frauenhandels? Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Mai 2009

(2) <http://www.kok-buero.de>

(3) Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten (Prostitutionsgesetz – ProstG). Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Januar 2007

(4) Runder Tisch „Prostitution“ der Universitätsstadt Marburg, Marburg, 2009
Am Runden Tisch „Prostitution“ wirken auch Mitarbeiterinnen von FIM (Frauenrecht ist Menschenrecht) mit. FIM besteht seit 1980 als Beratungszentrum für Frauen mit Hauptsitz in Frankfurt und ist Fachberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel und zuständig für die hessenweite Koordinations- und Bildungsarbeit.

Einführung der Workplace Policy

Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die von TERRE DES FEMMES in Deutschland eingeführte Strategie der Workplace Policy in Unternehmen der Privatwirtschaft und Behörden einzuführen.

Dazu fordern wir die Bundesregierung auf:

1. Die Strategie der Workplace Policy in geeigneter Weise gesetzlich zu verankern
2. Die Konzepte und Erfahrungen zu nutzen und die Menschenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES einzubinden
3. Die Unternehmen und Behörden in geeigneter Weise zu informieren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen

Begründung

Aufgrund der hohen Anzahl von Fällen Häuslicher Gewalt (lt. Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend von 2005 erlebt jede vierte Frau Häusliche Gewalt) ist es sehr wahrscheinlich, dass in Unternehmen MitarbeiterInnen beschäftigt sind, die entweder als Opfer oder als TäterIn von Häuslicher Gewalt betroffen sind.

Die Auswirkungen von Häuslicher Gewalt sind nicht nur auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen stark das Arbeitsleben betroffener Beschäftigter. Viele der Betroffenen werden sogar am Arbeitsplatz verfolgt.

All dies beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten negativ und führt oft zu Fehlzeiten. Dies hindert ArbeitnehmerInnen daran, ihre Arbeitsleistung dem Unternehmen vollständig zur Verfügung zu stellen.

Betroffene Personen können durch die betriebliche Unterstützung, die eine Workplace Policy beinhaltet, ihre Qualifikationen im vollen Umfang zur Verfügung stellen und wahren sich weiterhin ihre finanzielle Unabhängigkeit. Unternehmen und Verwaltungen haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein erhebliches Interesse daran, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu schützen.

Strafverfolgung bei begangenen sexuellen und gewalttätigen Handlungen an Kindern und Jugendlichen

Beschluss

Die Bundeskonferenz fordert das Bundesministerium der Justiz auf, die Verjährungsfrist der Strafverfolgung bei begangenen sexuellen und gewalttätigen Handlungen an Kindern und Jugendlichen aufzuheben.

Begründung

Die momentane öffentliche Diskussion macht deutlich, was wissenschaftliche Untersuchungen belegen – Opfer sexueller und gewalttätiger Handlungen brauchen häufig viele Jahre, wenn nicht sogar Jahrzehnte, um sich diesen traumatisierenden Erlebnissen stellen zu können. Jedes Opfer geht dabei seinen ganz eigenen, individuellen Leidens- und Bewältigungsweg.

Jede gesetzte Verjährungsfrist ist somit willkürlich und kann zu einem weiteren traumatischen Erlebnis führen: endlich hat das Opfer es geschafft, sich dieser frühkindlichen Gewalterfahrung zu stellen und Hilfe annehmen zu können, da stellt es fest, dass der/die Täter/in nicht mehr gesetzlich verfolgt werden kann aufgrund der Verjährungsfrist.

Eine generelle Streichung der Verjährungsfrist gibt den Opfern ein positives Signal, sich jederzeit gegen den/die Täter/in wehren zu können, sofern sie diesen Schritt gehen wollen.

Haftpflichtprämien bedrohen die Existenz des Hebammenberufes

Beschluss

Die Bundessprecherinnen werden aufgefordert, das Anliegen der Hebammen durch geeignete Maßnahmen (z.B. Aufforderung an die Bundesregierung oder an die Krankenkassen) zu unterstützen.

Begründung

Seit Monaten weist der Hebammenverband Krankenkassen und Politik darauf hin, dass durch die steigenden Haftpflichtprämien – bei stagnierenden Einnahmen – verstärkt freiberuflich tätige Hebammen aus der Geburtshilfe gedrängt werden.

War es früher selbstverständlich, dass eine Hebamme neben Vorsorge und Wochenbettbetreuung auch Geburten begleitet hat, so ist deren Anteil parallel zum Anstieg der Haftpflichtprämien drastisch gesunken.

Von den freiberuflichen Hebammen sind gerade noch 23% mit Geburten als Beleghebamme im Geburtshaus oder zu Hause tätig, obwohl es einen anhaltenden Trend gibt, Stellen für angestellte Hebammen in Kliniken abzubauen und stattdessen ins Belegsystem umzuwandeln. Ab dem 1.7.2010 erreichen die Haftpflichtprämien der Hebammen eine Höhe, die befürchten lässt, dass die Versorgung der Frauen nicht mehr flächendeckend sichergestellt werden kann. Den massiven Prämiensteigerungen stehen Gebühren gegenüber, die ohnehin inakzeptabel niedrig sind. Für die Betreuung einer Geburt, inklusive acht Stunden vor der Geburt und drei Stunden danach, bekommt die Hebamme 237 Euro, für eine Geburt im Krankenhaus 445 Euro, für eine Geburt im Geburtshaus und 537 Euro für eine Hausgeburt.

Bei einer Rundumbetreuung mit Vorsorge, Kursen, Geburt, Wochenbett und Stillzeit betreut eine klinisch tätige Hebamme ca. 30 Frauen im Jahr, außerklinisch etwa 10 Frauen. Bei allen reichen nun die Einnahmen aus der Geburtshilfe gerade mal zur Deckung des neuen Versicherungsbeitrages von 3.689 Euro.

Auch ohne Geburtshilfe ist es um die Einkommen der freiberuflichen Hebammen nicht rosig bestellt. Für einen Hausbesuch im Wochenbett erhält die Hebamme 26,52 Euro. Nach Abzug aller Kosten bleiben davon durchschnittlich 7,50 Euro.

Durch diese Schieflage zwischen Einkommen und Ausgaben ist die Existenz vieler Hebammen akut gefährdet!

Deshalb hatte der Deutsche Hebammenverband große Hoffnungen in die Verhandlungen mit den Krankenkassen über den „Ausgleich der Haftpflichtprämienhöhung“ gesetzt. Leider wurden diese Verhandlungen am 29.3.2010 für gescheitert erklärt. „Der Grund für das Scheitern“, so Martina Klenk, die Präsidentin des Hebammenverbandes, „sind die Spitzenverbände der Krankenkassen, die nicht bereit sind, die Vergütung für Hebammenleistungen auf ein Niveau anzuheben, das der hohen Verantwortung des Hebammenberufes gerecht wird und die massiv gestiegenen Versicherungsprämien kompensieren könnte. Die Schieflage wird zu einem reduzierten Angebot außerklinischer Geburtshilfe und Beleggeburten führen. Dadurch wird zukünftig das Recht der Frauen auf eine freie Wahl des Geburtsortes ausgehebelt.“, so die Präsidentin.

Verschärft wird diese Situation auch dadurch, dass zunehmend wohnortnahe geburtshilfliche Abteilungen an Kliniken aus Rentabilitätsgründen schließen. Dies könnte innerhalb weniger Jahre zu einer Monopolstellung großer geburtshilflicher Versorgungszentren führen. Auf dem freien Markt bewirken Monopolisierung und fehlende Konkurrenz immer eine Reduzierung, bzw. Verschlechterung des Leistungsangebotes. Dies befürchtet der Hebammenverband nun auch für die geburtshilfliche Situation in den Krankenhäusern.

Die Leidtragenden sind die Mütter und Kinder mit ihren Familien, die dieser desolaten Versorgungssituation ausgeliefert sind.

Quelle: Dt. Hebammenverband e.V.



Ramona Ebert



Die Pressefrauen der Konferenz:
Anke Spiess und Michaela Heiser

Presseresonanz

TAZ vom 4.05.2010

GLEICHSTELLUNGSGESETZ Für Privatwirtschaft gefordert

WUPPERTAL | Die Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Auch wenn Mädchen und Frauen bessere Bildungsabschlüsse aufwiesen, profitierten sie nicht davon und gelangten auch nicht in Führungspositionen, hieß es auf der Tagung gestern in Wuppertal. Nötig seien daher gesetzliche Regelungen und Quoten, um die Gleichstellung zu sichern. Eine freiwillige Vereinbarung habe zu keinerlei Erfolg geführt. (epd)

Rheinische Post vom 4.05.2010

Frauen: dominanter werden

Die Bundeskonferenz der Frauenbüros prangert Benachteiligung im Beruf und veraltete Rollenzuweisungen an. 300 Expertinnen arbeiten in der Historischen Stadthalle an einer Zukunft mit größerer Gleichberechtigung.

VON ISABEL KLAAS

WUPPERTAL „Jede Person muss bis ins Alter für sich selbst und für ihre Unabhängigkeit sorgen“, sagt Ida Hiller, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg. „Unsere Gesellschaft kann es sich nicht erlauben, dass Frauen keiner bezahlten Arbeit nachgehen.“ Und die Frauen selbst könnten es erst recht nicht. Hiller und rund 300 weitere Frauen sind seit Sonntag bei der Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in der Historischen Stadthalle in Wuppertal zu Gast. Drei Tage lang beleuchten sie alte und neue Rollenbilder im Familien- und Berufsleben.

Mit dem Fazit der letzten Jahre sind die Frauen nicht zufrieden: Deutschland ist Schlusslicht in Sachen Gleichberechtigung, sagen sie. Obwohl mehr Frauen als Männer qualifiziertere Abschlüsse vorweisen können, profitieren sie

nicht davon: Sie sitzen nach wie vor selten in Vorstandsetagen. Sie werden schlechter bezahlt. Das statistische Bundesamt ermittelt für 2009: im Schnitt verdienen Frauen 15,08 Euro pro Stunde und Männer 19,50 Euro. Frauen finden nach der Familienphase nur schwer oder gar nicht zurück in den Beruf. In der Politik sind sie fleißig, können sich aber nur selten bis in die Spitze vorarbeiten.

„Die konventionellen Rollenzuweisungen sind in Deutschland noch immer sehr ausgeprägt“, prangert Hiller an. Gut verdienende Männer hätten zwar oft mehrere Kinder. Doch je mehr Nachwuchs für ein turbulentes Leben Sorge, desto seltener seien Abteilungsleiter und Manager zu Hause, um sich am Familienleben zu beteiligen. Erziehung und Pflege sei nach wie vor die Domäne der Frau. Erziehungsurlaub werde überwiegend von ihr genommen. Weiterhin herrsche das Vorurteil, wer seine Kinder in

Kindertagesstätten und Tagesschulen gebe, sei eine Rabenmutter. Und zum Dank für 20 Jahre und mehr Familienarbeit drohe nach Scheidung oder Tod vielen Frauen die Altersarmut.

Ramona Pisal, Vorsitzende Richter am OLG Brandenburg und Vizepräsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, erklärte die freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Beseitigung der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen für gescheitert. „Wir brauchen Gesetze“, forderte sie. In der Privatwirtschaft zeige sich: Obwohl Männer die Finanzkrise herbeigeführt hätten, sei die Wirtschaftskompetenz der Frauen nicht gefragt.

Roswitha Bocklage, Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann in Wuppertal, nutzte die Möglichkeit zum kritischen Blick in die eigene Verwaltung. „Wir haben keine Frauen im Verwaltungsvorstand, seit die einzige Dezernentin

gegangen ist. Man hätte diesen Posten wieder mit einer Frau besetzen sollen.“ Abteilungsleitungsstellen seien lediglich zu 31 Prozent in Frauenhand. „Wir müssen lauter, stärker und pointierter auftreten“, forderte Dörthe Domzig aus Aschaffenburg. Die Befürchtung, dass Frauen im Berufsleben eher auf dem Rückzug als auf dem Ab-sprung sind, ist vielen Teilnehmerinnen der Bundeskonferenz ein Dorn im Auge. Sie wollen Frauen aus der „Zuversicherungs-Rolle“ herausholen, während die Kinder gut untergebracht sind. „Bei uns hapert es an Kinderbetreuung für unter Dreijährige. Durch die schlechte Finanzlage vieler Kommunen, können die ihre Verpflichtung zur Einrichtung ausreichender Plätze umgehen. Die Folgen treffen die Frauen“, so Domzig. Bis die Forderung der Bundeskonferenz der Frauenbüros „Rosarot für Männer und Himmelblau für Frauen“ Realität wird, bleibt ein hartes Stück Arbeit.

Frauenpotitscher Dienst vom 5.05.2010

**„Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen? Geschlechterkultur im Wandel!“
Bundeskonferenz der Frauenbüros**

(fpd) Unter dem Motto „Geschlechterkultur im Wandel: Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen?“ findet vom 02.-04.05.2010 in Wuppertal die 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) statt. „Gemeinsam mit Fachfrauen aus Politik, Institutionen, Verbänden und Vereinen, mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ wollen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten „aktuellen gleichstellungspolitischen Fragestellungen widmen“. Erwartet werden mehr als 300 Gleichstellungsbeauftragte aus dem ganzen Bundesgebiet. Auf dem Programm stehen 12 Foren zu folgenden Themen:

- (1) „Klassische Familie als Auslaufmodell: Konsequenzen für Politik und Gesellschaft“ – (2) „Frauen in Führungspositionen – Zielquoten als Chance?“ – (3) „audit berufundfamilie: Netzwerke zur familienbewussten Personalpolitik“ – (4) „Karrierefrauen – Dass bisschen Haushalt macht sich von allein... oder der Job geht immer vor?“ – (5) Geschlechterverhältnisse und Lachkulturen: Althergebrachtes und neue Trends“ – (6) „Tarifvertrag für den öff. Dienst: Passend für eine moderne Verwaltung und eine geschlechtergerechte Personalpolitik?“ – (7) „Eminas Arbeitsplatz: Zugänge von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt“ – (8) „Frauen-Sport-(T)räume“ – (9) „Demografischer Wandel: Frauen in neuen Wohn- und Lebensmodellen“ – (10) „Schlaue Mädchen – dumme Jungs? Warum der Mythos der Bildungsgewinnerinnen sich hält und wie er vielen Mädchen schadet?“ – (11) „Equal Pay: Mit Logib zu gerechtem Lohn?“ – (12) „Indikatoren guter Arbeit unter dem Geschlechteraspekt: Was bedeutet ‚gute Arbeit‘ für Frauen?“

**„Mindestens 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten und ein gesetzlicher Mindestlohn
Abschlussklärung der Frauenbeauftragten**

(fpd) Die Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros beschloss am 4.Mai in Wuppertal folgende Abschlusserklärung:

„Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, mindestens 40 % Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und einen gesetzlichen Mindestlohn für alle Branchen. Das fordert die 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.“

- Frauen verdienen in Deutschland durchweg weniger als Männer.

Das geht aus neuesten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2009 hervor. Im Schnitt verdienen danach Frauen 15,08 Euro in der Stunde, Männer 19,50 Euro. Der Gehaltsunterschied zieht sich quer durch alle Branchen.

Petra Ganser (ver.di), Referentin des Bundeskongresses, stellte fest: 70 % der Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind weiblich. Sie geht davon aus, dass eine Lohnuntergrenze das ganze Lohngefüge stabilisiert und damit auch die Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen abnehme.

- Immer noch sind Frauen in Führungspositionen in Deutschland eher selten.

Im internationalen Vergleich gehört die Bundesrepublik Deutschland inzwischen sogar zu den Schlusslichtern: Während in Norwegen der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten bei 42 % liegt, sind Frauen in Deutschland mit 13 % in den Führungsetagen völlig unterbesetzt. Deutschland liegt damit noch hinter Litauen (15 %) und Bulgarien (17 %).

Diese Situation sei skandalös, sagte Ramona Pisal (Deutscher Juristinnenbund) auf der Bundeskonferenz: ‚Die freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen gehen ins Leere‘. Deutschland soll es Frankreich, den Niederlanden, Spanien und Schweden nachmachen, die dem Unternehmen gesetzlich vorschreiben wollen, wie viele Sitze in Aufsichtsräten und Vorständen von Frauen besetzt werden sollen. Nur dann hätten diese in Deutschland und den meisten Nachbarländern in Zukunft eine Chance auf Spitzenpositionen.

- Ultima ratio: Privatwirtschaft könnte verpflichtet werden.

‚Wenn sich in Zukunft nicht genügend Unternehmen selbst verpflichten, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, dann werden wir im äußersten Fall eine Mindestanteilsregelung im Stufenplan festlegen‘. Das sagte Eva-Maria Welskop-Deffaa, Abteilungsleiterin für Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen und Familien und verweist auf den Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Dort haben sich CDU und FDP auf einen Stufenplan für mehr Frauen in Führungspositionen verpflichtet.

Die Sprecherinnen der Bundeskonferenz begrüßen die Initiative der Bundesregierung. Wichtig ist jedoch, so Roswitha Bocklage, Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, dass der Stufenplan keine Zukunftsvision bleibt, sondern so bald wie möglich umgesetzt wird. Deshalb wird die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) die weiteren politischen Schritte aufmerksam begleiten.“

Rundschau vom 8.05.2010



It's raining women 300 Frauenbeauftragte drängelten sich auf den Stufen der Stadthalle zum Abschluss ihrer Bundeskonferenz am Mittwoch. Wuppertals Gleichstellungsbeauftragte Roswitha Bocklage, eine der sieben Bundessprecherinnen, hatte die dreitägige Tagung organisiert, die mit der Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft abschloss. Danach sollen Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen einen 40-prozentigen Anteil stellen - derzeit liegt er bei 13 Prozent. Darüber hinaus forderte die Konferenz einen gesetzlichen Mindestlohn für alle Branchen.



Man sieht, das Männer abnehmen und Frauen zulegen



Berg- und Talfahrt Gleichstellung



Glauben Sie an das, was Sie sagen?



Ist Machtkonstellation kostensparend?

Kölner Newsjournal
www.koelner-newsjournal.de/news/20-bundeskonferenz-kommunaler-frauenbueros-und-gleichstellungstellen.html
Das Online-Magazin für Köln

20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

In Wuppertal ging am 04. Mai 2010 die 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen mit der Verabschiedung eines umfangreichen Forderungskatalogs zu Ende. Diese Bundeskonferenz findet alle zwei Jahre statt und formuliert Positionen und künftige Arbeitsschwerpunkte in der Gleichstellungspolitik. Außerdem ist sie eine Plattform zur Vernetzung mit Experten und Expertinnen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien. Drei Tage lang diskutierten rund 350 Teilnehmerinnen über neuste Daten und Fakten zur Gleichstellung. Was so schnell wie möglich umgesetzt werden muss, bringt Christine Kronenberg, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln und zugleich Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft, auf den Punkt: „Wir brauchen ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, mindestens 40 Prozent der Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und einen gesetzlichen Mindestlohn für alle Branchen“. Auch im 21. Jahrhundert verdienen Frauen in Deutschland durchweg immer noch weniger als Männer. Diese traurige Tatsache geht auch aus neusten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2009 hervor. Danach verdienen Frauen im Schnitt 15,08 Euro in der Stunde, Männer dagegen 19,50 Euro. Dieser Gehaltsunterschied zieht sich quer durch alle Branchen. 70 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind weiblich. Hierzulande sind Frauen in Führungspositionen immer noch eine Rarität. Im internationalen Vergleich gehört die Bundesrepublik inzwischen sogar zu den Schlusslichtern: Während in Norwegen der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten bei 42 Prozent liegt, sind Frauen in Deutschland mit 13 Prozent in den Führungsetagen völlig unterbesetzt. Damit liegt Deutschland sogar noch hinter Litauen (15 Prozent) und Bulgarien (17 Prozent). Ob dies nun an den mangelnden Fähigkeiten des weiblichen oder aber am Ego des männlichen Geschlechts liegt, das sei mal – mit einem Augenzwinkern – dahingestellt.

Rga.Online
www.pipeline.de/cgi-bin/pipeline.fcgi?userid=1&publikation=2&template=druck.html&redaktion=2&artikel=109437938

Gleichstellungs-Konferenz in Wuppertal (red.) Mehr als 300 Gleichstellungsbeauftragte aus dem ganzen Bundesgebiet treffen sich vom 2. bis 4. Mai in der historischen Stadthalle – und auch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Radevormwald, Juliane Dyes, ist dabei. Anlässlich der 20. Bundeskonferenz stehen alte und neue Rollenbilder von Frauen und Männern im Mittelpunkt diverser Vorträge und Arbeitsgruppen. Veränderungen sollen dabei aufgespürt und deren Auswirkungen auf Familie und Gesellschaft untersucht werden. Im Blickpunkt steht auch eine aktuelle Bilanz zum Thema Arbeitswelt: Wer sind die

Gewinner, wer die Verlierer der Krise, welche Rolle spielt die Geschlechterfrage in Vorstandetagen, Leitungs- und Entscheidungsgremien und bei den Gehältern? Im Forum „Schlaue Mädchen – Dumme Jungs“ steht die Frage nach den tatsächlichen Gewinnern des Bildungssystems im Vordergrund. Einen weiteren Schwerpunkt bilden verschiedenen Foren zu alternativen Wohn-, Arbeits- und Lebensmodelle. Die Bundeskonferenz findet alle zwei Jahre statt und formuliert Positionen und künftige Arbeitsschwerpunkte in der Gleichstellungspolitik. Sie ist außerdem eine Plattform zur Vernetzung mit Experten und Expertinnen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien.

Firmenpress
Presse mgffi

Staatssekretärin Dr. Marion Gierden-Jülich eröffnete 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Staatssekretärin Dr. Marion Gierden-Jülich eröffnete 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW teilt mit: „Das frauenpolitische Themen in den letzten Jahren zunehmend in den Mittelpunkt der Politik gerückt sind, ist nicht zuletzt auch ein Verdienst der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen unseres Landes, die sich in vielen Jahren beharrlicher frauenpolitischer Lobby-Arbeit als unverzichtbar erwiesen haben“, machte Dr. Marion Gierden-Jülich, Staatssekretärin im Frauenministerium, heute (3. Mai 2010) bei der Eröffnung der Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros in Wuppertal deutlich. Gleichzeitig hob die Staatssekretärin hervor, dass es bei der Gleichstellung von Frauen trotz aller Fortschritte noch Defizite gebe. Frauen sind im Erwerbsleben den Männern noch immer nicht gleichgestellt. So ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa noch groß. Es liegt in der gesamten Europäischen Union im Durchschnitt bei 17,4 Prozent. In Deutschland ist der Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Männern und Frauen mit 23 Prozent noch größer. Vor allem Alleinerziehende stehen oft vor großen Hürden einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Die Frauenpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen, darunter ein Modellprojekt zu geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit in Kooperation mit IKEA und der „National-Bank“, den kontinuierlichen Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten oder die Landesinitiative „Netzwerk W“ und das „Forum W“ zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs, die an diesen Herausforderungen ansetzten. Dr. Gierden-Jülich: „Eine in sich konsistente Strategie zur Förderung von Frauen ist trotz aller Erfolge weiterhin zwingend notwendig. Deswegen sind wir auch in Zukunft ganz maßgeblich auf die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als kompetente Kooperationspartnerinnen angewiesen, sie sind unverzichtbar im Gefüge der kommunalen Verwaltung und oft die wichtigsten Ansprechpartnerinnen für frauenpolitische Fragen vor Ort“. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) ist das Netzwerk der hauptamtlichen, kommunalen Frauenbeauftragten und

Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland. Ziel ist es, die Interessen von Frauen auf Bundesebene zu vertreten, ein bundesweites Forum für frauenpolitische Diskussionen zu schaffen, den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Gleichstellungsbeauftragten zu sichern und Fragen des Berufsstandes zu klären. In den nordrhein-westfälischen Kreisen, Städten und Gemeinden setzten sich 375 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

dpa-notizblock

Frauenbeauftragte: Frauenquote in den Aufsichtsräten

Wuppertal (dpa/lnw) – Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt ist nach Meinung kommunaler Frauenbeauftragter in Deutschland Wunschdenken. Immer noch verdienen Frauen im Schnitt deutlich weniger als Männer. Nach neusten Berechnungen des statistischen Bundesamtes verdienen Frauen im Schnitt 15,08 Euro die Stunde, Männer 19,50 Euro. 70 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor seien weiblich. Rund 350 deutsche Frauenbeauftragte forderten am Dienstag bei ihrer Bundeskonferenz in Wuppertal einen gesetzlichen Mindestlohn für alle Branchen und eine gesetzliche Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. In Deutschland seien nur 13 Prozent der Aufsichtsräte weiblich. Damit liege Deutschland hinter Litauen und Bulgarien und gehöre international zu den Schlusslichtern. Die freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen ginge ins Leere. Deutschland solle Unternehmen den Frauenanteil gesetzlich vorschreiben. Entsprechende Gesetzesvorhaben gebe es in den Niederlanden, Spanien und Schweden. Nur so hätten Frauen eine Chance auf Spitzenpositionen.

epd-WEST/Soziales/Frauen

Frauenbeauftragte fordern Gleichstellungsgesetz zur Privatwirtschaft – Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten tagt in Wuppertal

Wuppertal (epd.) Die Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Auch wenn Mädchen und Frauen bessere Bildungsabschlüsse aufweisen, profitierten sie nicht von diesen und gelangten auch nicht in Führungspositionen, hieß es auf der diesjährigen Tagung am Montag in Wuppertal. Es brauche daher gesetzliche Regelungen und Quoten, um die Gleichstellung zu sichern, sagte Ida Hiller, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg und Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros. Eine freiwillige Vereinbarung habe in diesem Bereich zu keinerlei Erfolg geführt. Weiterhin werden bei der 20. Bundeskonferenz unter anderem Anträge zu einem Paritätsgesetz, dass die Repräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik erhöhen soll, und zur Aufhebung der Verjährungsfrist bei der Strafverfolgung von Sexualstraftätern verabschiedet werden. Bereits im Vorfeld hatte Roswitha Bocklage, Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, eine gesicherte und ausreichende Finanzierung der Beratungsstellen für Missbrauchsopfer gefordert.

Gerade vor dem Hintergrund der bekannt gewordenen Missbrauchsfälle innerhalb der Kirchen seien diese Beratungsangebote existenziell wichtig. In armen Städten kämpfen sie aber derzeit ums Überleben, da sie zu den sogenannten freiwilligen Leistungen der Städte gehören. „Wenn wir aus der Finanzkrise herauskommen wollen, dann müssen wir die Kompetenzen der Frauen nutzen“, sagt Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg. Es sei nicht richtig, dass Frauen nach der Erziehungszeit oftmals nur in Teilzeitbeschäftigungen zurück gingen. Dadurch fielen spätere Rentenzahlungen geringer aus und Kommunen müssten mit Sozialleistungen einspringen. Auch dürfen Frauen nicht von der Ausübung beruflicher Möglichkeiten ausgeschlossen werden. Es brauche zudem eine bundesweite Kampagne, mit welcher bestehende Rollenbilder verändert werden müssten. Rollenzuweisungen seien in Deutschland noch sehr ausgeprägt und die Haupterziehungszeit werde von Frauen verantwortet, sagte Hiller. Domzig kritisierte eine zunehmende biografische Einengung in Schule und Kindergarten. „Diesen Konservatismus können wir uns nicht leisten“, sagte die Frauenbeauftragte. Die 20. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen steht noch bis Dienstag unter dem Motto „Geschlechterkultur im Wandel: Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen?“. Mehr als 300 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus dem ganzen Bundesgebiet diskutieren über alte und neue Rollenbilder von Frauen und Männern.

Impressum

Herausgegeben von der
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt
Geschäftsstelle der BAG
Rheinsberger Str. 77
10115 Berlin

Tel.: 030/41 71 54 06
Fax: 030/41 71 54 07

bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.de

Die Zusammenstellung der Texte und Bildbeiträge sowie
die Gesamtherstellung erfolgte mit der gebotenen Sorgfalt,
jedoch ohne Gewähr.

Titel und Fotos: Antje Zeis-Loi, Stadt Wuppertal, Stadtbe-
trieb Schulen, Medienzentrum
Foto S. 82, S 91, S. 100 und Grafiken
je von den ReferentInnen gestellt
Karikaturen S112, S.131: www.druxache.com
Redaktion: Ida Hiller, Stadt Nürnberg, Frauenbüro und
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal, Gleichstellungsstelle
für Frau und Mann
Koordination: Ramona Ebert, Geschäftsstelle der BAG kom-
munaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
Korrektur: Eva Löhner, Stadt Nürnberg, Frauenbüro
DTP: Roy Mackel, Wuppertal
Design, Satz und Produktion: Ute Seifert, Stadt Wuppertal,
Stadtbetrieb Schulen, Medienzentrum
Druck: Fa. Hitzegrad, Wuppertal
Auflage 1000 Stück/November 2010

Die Bundeskonferenz und die Herausgabe der Dokumen-
tation wurden gefördert durch das Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Bild oben
Die neu gewählten Sprecherinnen (von links nach rechts)
Carmen Munoz-Berz (Stadt Waldbröhl),
Margareta Seibert (Stadt Hessisch-Oldendorf),
Heidrun Dräger (Landkreis Ludwigslust),
Dr. Hiltrud Höreth (Stadt Aschaffenburg),
Dörthe Domzig (Stadt Heidelberg),
Ida Hiller (Stadt Nürnberg),
Roswitha Bocklage (Stadt Wuppertal),

Bild unten
Das Team der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Wuppertal (von links nach rechts)
Martina Völker, Bärbel Mittelman, Ulrike Kirst,
Frank Hardt, Ramona Ebert (Geschäftsstelle Berlin),
Roswitha Bocklage, Lena Cocu, Mona Rimmel
und Gabriele Kohaupt (ohne Bild)



Impressionen
der 20. Bundeskonferenz
der kommunalen Frauenbüros
und Gleichstellungsstellen
2010

