

# Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive

Dokumentation



**Konferenz zum Ersten  
Gleichstellungsbericht  
der Bundesregierung 2011**



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

Mit der Konferenz zum Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen deutlich gemacht, wie wichtig es ist, neue Lösungen für die Veränderung unserer Geschlechterkultur und die Überwindung der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in vielen Phasen ihres Lebens zu präsentieren. Das Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht zeigt: Ein weiter so ist nicht möglich, wenn wir tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit erreichen wollen.

Wir legen mit dieser Publikation nicht nur eine Zusammenstellung der Beiträge der Konferenz vor, sondern geben Ihnen die Möglichkeit, sich zu erinnern, neue Denkanstöße und Anregungen für die Arbeit zu erhalten. Dokumentiert sind auch Auszüge aus der Presseberichterstattung und die Stellungnahme der BAG zum Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Die spannenden Beiträge der Hauptrednerinnen können Sie ebenso nachlesen wie das engagierte Grußwort von Frau Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sowie den Ausblick von Angelika Engstler, Leiterin Abteilung Grundsatzangelegenheiten - Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, bei denen wir uns für die finanzielle Unterstützung der Konferenz an dieser Stelle herzlich bedanken.

Dadurch wurde es uns ermöglicht, uns inhaltlich in die Debatte zu einem sehr frühen Zeitpunkt einzumischen. Die Fotos, die wir in der Dokumentation veröffentlichen konnten, lassen erkennen, wie intensiv diese Gelegenheit zur Diskussion genutzt wurde, wie engagiert nach Ideen und Konzepten für neue Ansätze in der Frauen- und Gleichstellungspolitik gesucht wurde.

Auch die nächste Bundeskonferenz der BAG in Düsseldorf wird sich u.a. in Fachforen mit den Inhalten und Empfehlungen des Gutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht auseinandersetzen, um zur Multiplikation, Vertiefung, und der Erarbeitung des Praxistransfers beizutragen.

Wir danken hier ausdrücklich den Sachverständigen für ihre umfassende und fundierte Arbeit sowie für ihr Engagement, das Gutachten in die Öffentlichkeit zu tragen. Ebenfalls bedanken möchten wir uns bei der Geschäftsstelle für das Gutachten bei der Fraunhofer-Gesellschaft, die uns im Vorfeld der Konferenz tatkräftig unterstützt hat und während der Konferenz aufmerksame Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für alle Teilnehmerinnen waren.

Wir danken ebenfalls der Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für ihre umfassende Unterstützung und wunderbare Kooperation bei der Vorbereitung der Konferenz.

Liebe Kolleginnen, liebe frauenpolitisch Interessierte, wir möchten mit der vorliegenden Dokumentation unseren Beitrag dazu leisten, dass sowohl die Konferenz als auch das Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung nicht in Vergessenheit geraten. Wir möchten aber auch dafür werben, sich weiterhin mit dem Gutachten auseinanderzusetzen, es in politischen Gremien zu diskutieren, Schlüsse für ein „Mehr“ an Chancengleichheit und Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu ziehen.

Die Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen Roswitha Bocklage, Dörthe Domzig, Heidrun Dräger, Ida Hiller, Dr. Hiltrud Höreth, Carmen Munoz-Berz, Margareta Seibert

### **Donnerstag, 24. Februar 2011**

- **12:00 Uhr Anreise/Anmeldung**
- **13:00 Uhr Begrüßung**  
Barbara Becker, Moderation  
Ida Hiller und Roswitha Bocklage,  
Bundessprecherinnen
- **13:15 Uhr Grußwort des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**
- **13:45 Uhr Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**  
Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen
- 14:15 Uhr Nachfragen und Diskussion
- 14:30 Uhr Pause mit Imbiss
- **15:00 Uhr Zeitverwendung und Gleichstellung**  
Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission, Justus-Liebig-Universität, Gießen
- 15:30 Uhr Runde Tische/Diskussion der Empfehlungen
- 16:00 Uhr Präsentation der Arbeitsergebnisse
- 16:20 Uhr Impulse für die praktische Arbeit durch Professorin Dr. Heide Pfarr, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin
- 16:35 Uhr Kaffeepause
- **16:50 Uhr Gleichstellung im Erwerbsleben**  
Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen
- 17:20 Uhr Runde Tische/Diskussion der Empfehlungen
- 17:50 Uhr Präsentation der Arbeitsergebnisse
- 18:10 Uhr Impulse für die praktische Arbeit durch Mechthilde Maier, Leiterin Diversity Management, Deutsche Telekom AG
- 18:25 Uhr Ende des ersten Konferenztages
- **20:00 Uhr Get together**  
Abendessen und Kulturprogramm

### **Freitag, 25. Februar 2011**

- **9:30 Uhr Bildung**  
Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg
- 10:00 Uhr Runde Tische/Diskussion der Empfehlungen
- 10:30 Uhr Präsentation der Arbeitsergebnisse
- 10:50 Uhr Impulse für die praktische Arbeit durch Dr. Claudia Wallner, freie Autorin, BAG Mädchenpolitik, Münster
- 11:05 Uhr Kaffeepause
- **11:35 Uhr Rollenbilder im Recht**  
Podiumsgespräch mit Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg, und Renate Maltry, Deutscher Juristinnenbund  
Moderation: Barbara Becker
- 12:20 Uhr Runde Tische/Diskussion der Empfehlungen
- 12:50 Uhr Präsentation der Arbeitsergebnisse
- **13:10 Uhr Abschluss und Ausblick**  
Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung/Chancengleichheit, BMFSFJ, mit Ida Hiller und Roswitha Bocklage, Bundessprecherinnen  
Moderation: Barbara Becker
- 14:00 Uhr Pause mit Imbiss
- 14:30 Uhr Ende der Konferenz

<b>Begrüßung</b> .....	5
Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Wuppertal, Bundessprecherin Ida Hiller, Frauenbüro Nürnberg, Bundessprecherin	
<b>Grußwort des Bundesministeriums</b> .....	9
Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
<b>Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung</b> .....	13
Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen	
<b>Zeitverwendung und Gleichstellung</b> .....	21
Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission, Justus-Liebig-Universität, Gießen	
Impulse für die praktische Arbeit .....	31
Professorin Dr. Heide Pfarr, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin	
Präsentation der Arbeitsergebnisse .....	34
<b>Gleichstellung im Erwerbsleben</b> .....	37
Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen Professorin Dr. Martina Stangel-Meseke, Mitglied der Sachverständigenkommission, BiTS Business and Information Technology School gGmbH Iserlohn	
Gleichstellung im Erwerbsleben .....	45
Mechthilde Maier, Leiterin Group Diversity Management, Deutsche Telekom AG	
Präsentation der Arbeitsergebnisse .....	52
<b>Bildung</b> .....	53
Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg	
Impulse für die praktische Arbeit .....	59
Claudia Wallner, freie Autorin, BAG Mädchenpolitik, Münster	
Präsentation der Arbeitsergebnisse .....	63
<b>Rollenbilder im Recht</b> .....	65
Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg & Ramona Pisal, Deutscher Juristinnenbund	

Präsentation der Arbeitsergebnisse .....	78
<b>Abschluss und Ausblick</b> .....	79
Angelika Engstler, BMFSFJ, Ida Hiller & Roswitha Bocklage, Bundessprecherinnen	
<b>Stellungnahme der BAG</b> .....	83
zum Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung	
<b>Presseresonanz</b> .....	87
Deutscher Frauenrat e.V. ....	87
Neues Deutschland – Gegen das System Ungleichheit vom 25.2.2011 .....	88
Pressemitteilung der Stadt Remscheid - .....	89
Kommission stellte in Berlin Expertise zur Gleichstellung vor	
Bergisch Gladbach Aktuelles .....	90
Erste Expertise zur Gleichstellung auf Bundesebene vorgestellt - wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis	
Die Sprecherinnen der BAG .....	91
<b>Impressum</b> .....	92

**Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Wuppertal, Bundessprecherin,  
Ida Hiller, Frauenbüro Nürnberg, Bundessprecherin**

### Begrüßung



Ida Hiller und Roswitha Bocklage, Bundessprecherinnen

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen, liebe Kolleginnen und Gäste,

wir begrüßen Sie herzlich zur heutigen Konferenz auf der Ihnen Ergebnisse und Empfehlungen des Gutachtens der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgestellt werden.

Es freut uns sehr, dass die Vorsitzende der Sachverständigenkommission Professorin Dr. Ute Klammer heute hier ist und referieren wird. Herzlich Willkommen auch allen anderen anwesenden Mitgliedern der Sachverständigenkommission, die heute und morgen referieren werden und an dieser Stelle auch ein herzliches Dankeschön für dieses ausgezeichnete, handlungsorientierte Gutachten.

Ein herzliches Willkommen auch an Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die gleich für das Ministerium ein Grußwort sprechen wird. Wir freuen uns auch über die Anwesenheit von Angelika Engstler, unsere direkte Ansprechpartnerin im Ministerium, die morgen in Vertretung

von Frau Welskop-Deffaa an der Abschlussdiskussion teilnimmt und in der Abteilung Chancengleichheit für Grundsatzfragen zuständig ist.

Seit einigen Jahren besteht zwischen dem Ministerium und den Bundessprecherinnen eine gute Kooperation, und es findet ein regelmäßiger Austausch statt. Wir bedanken uns herzlich dafür und auch dafür, dass wir die Möglichkeit haben, in einer sehr frühen Phase die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission zu diskutieren und aus kommunaler Praxis zu kommentieren.

Dank auch für die großzügige Bezuschussung dieser Tagung, die es ermöglichte, auf Teilnahmebeiträge zu verzichten.

Vor genau einem Monat – am 25. Januar 2011 – hat Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Sachverständigengutachten „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ entgegengenommen. Dieses Gutachten wurde noch von der damaligen Frauenministerin Ursula von der Leyen, in Auftrag gegeben. Die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden Grundlage für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sein, der regelmäßig fortgeschrieben werden soll. Das Gutachten analysiert die Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebensverlauf, es wird dabei untersucht, wie sich Entscheidungen auf die berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig auswirken. Außerdem wird politischer Handlungsbedarf in unterschiedlichen Lebensphasen und an den Übergängen im Lebenslauf beschrieben.

So viel sei verraten: Die Empfehlungen der Kommission sind konkret und würden bei konsequenter Umsetzung einen politischen Paradigmenwechsel bewirken, der

mittelfristig zu einer echten Chancengleichheit von Männern und Frauen führt. Erfreulich ist, dass sich einige Handlungsempfehlungen der Kommission mit Beschlüssen unserer Bundeskonferenzen decken, wie z. B. die konsequente Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie, die Quotierung von Führungspositionen, die Quote für Aufsichtsräte, sowie verpflichtende Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und vieles mehr.

Die Empfehlung der Sachverständigen, vorübergehend Quoten einzuführen, belebt die aktuelle Diskussion. Arbeitsministerin von der Leyen forderte eine feste Frauenquote von 30 Prozent für Vorstände und Aufsichtsräte großer deutscher Unternehmen. Die Frauenministerin Schröder dagegen plädiert für die sog. flexible Quote. Danach soll für den Fall, dass sich die Zahl der Frauen in den Führungsgremien in den nächsten zwei Jahren nicht verdreifacht, ab 2013 eine „Pflicht zur Selbstverpflichtung“ gesetzlich festgeschrieben werden. Jedes Unternehmen müsse sich dann selbst eine Quote geben. Die Frauenministerin erhielt Rückendeckung durch die Bundeskanzlerin, die breite Diskussion in den Medien lässt sich dadurch nicht stoppen und wird weitergehen.

Die BAG unterstützt die Argumente von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen und hat sich mit Beschlüssen der Bundeskonferenz in Wuppertal aus dem Jahr 2010 eindeutig für eine Frauenquote für Vorstands- und Aufsichtsratspositionen ausgesprochen. Mit großem Interesse verfolgen wir die politischen Entscheidungen der nächsten Monate.

Der vorliegende Bericht gibt einen sehr guten Überblick über die aktuelle gesellschaftliche Situation und benennt Ursachen für fehlende Chancengleichheit. Eingefordert wird eine konsistente Gleichstellungspolitik während des gesamten Lebensverlaufes, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt.

Der vorliegende Bericht wirft aber auch einen Blick auf z. T. gravierende Unterschiede zwischen dem Leben

von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland. „Teilzeitphasen nehmen einen immer größeren Raum im Erwerbsleben von Frauen ein“, so der Bericht. Aber: während von den 50-55jährigen Frauen in Westdeutschland 61 Prozent im Laufe ihrer Berufstätigkeit 12,7 Jahre in Teilzeit gearbeitet haben, sind es in Ostdeutschland 29,5 Prozent der Frauen, die durchschnittlich 8,4 Jahre in Teilzeit gearbeitet haben.

Auch stellt der Bericht fest, dass in Ostdeutschland das sog. „Zuverdienerinnenmodell“ – Mann in Vollzeit/ Frau in Teilzeit wesentlich weniger verbreitet ist, als in Westdeutschland. In Paarhaushalten mit Kindern bedeutet das in Zahlen ausgedrückt: in Ostdeutschland leben 31 Prozent dieses Modell, in Westdeutschland 47,5 Prozent, also fast die Hälfte aller Paarhaushalte mit Kindern. Und vor ein paar Tagen bestätigte die Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, die attestiert: 45 Prozent der ostdeutschen Frauen finden sich im Gegensatz zu 33 Prozent der gesamtdeutschen Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst.

Diese Ergebnisse veranlassen die BAG Sprecherinnen auf der nächsten Bundeskonferenz intensiver darüber zu diskutieren, wie Frauen in Westdeutschland von diesen Erfahrungen profitieren können. Trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren sind dringend weitere Maßnahmen notwendig, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erreichen.

Für kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte belegen die Ergebnisse die Notwendigkeit weiterhin aktiv an der Chancengleichheit zu arbeiten – dies ist erfreulich in einer Zeit, in der medial vorgegaukelt wird, die Gleichstellungspolitik habe ihr Ziel für Frauen erreicht, und jetzt seien die Männer dran. Der Bericht macht deutlich, dass die Männerfrage nicht die oberste Priorität hat. Für kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist das Gutachten eine Fundgrube und liefert gute Argumentationshilfen gegen weiteren Stellenabbau.

Deshalb haben wir uns auch sehr über eine Passage in der Einleitung gefreut, wie Sie – Frau Dr. Klammer – sich denken können: „Die kommunalen Gleichstellungs-

beauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger- und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig. Gerade in der Kommune wird der Sinn der Lebenslaufperspektive sichtbar.“ Diese Einschätzung ist Auftrag und Ansporn zugleich!

Wie geht es weiter? Nach unseren Informationen ist geplant, dass erste Maßnahmevorschläge noch vor der Sommerpause im Bundestag diskutiert und verabschiedet werden. Aber darauf wird Frau Welskop-Deffaa sicher in ihrem Grußwort noch eingehen.

Nicht behandelt werden im Gutachten die Themen Migration/Integration und Gewalt gegen Frauen, diese Themen sollen in einem weiteren Bericht analysiert werden. Die unzureichende Partizipation von Frauen in politischen Ämtern wird ebenfalls nicht thematisiert, hier würde eine Quotenregelung für Kommunalparlamente, wie z. B. in Frankreich praktiziert, zu Veränderungen führen.

Für die Tagung haben wir ein enges zeitliches Korsett, damit wir gut vorankommen und zielführend diskutieren, wird Barbara Becker die Moderation übernehmen.

Barbara Becker ist mit der Thematik vertraut. Sie hat bereits die Auftaktveranstaltung zur Vorstellung des Berichtsauftrages 2009 in Bonn moderiert. Bevor wir nun an Frau Becker weitergeben, noch ein weiterer Dank, der geht an die Berliner Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, die uns Sprecherinnen bei der Vorbereitung dieser Tagung sehr unterstützten und die Gestaltung des heutigen Abendprogramms übernommen haben. Ein Highlight wird der Auftritt von Serpil Pak sein, einer deutsch-türkischen Schauspielerin und Kabarettistin, die bereits 1992 das Putzfrauenkabarett gründete. Serpil Pak wird sich auf humoristische Weise mit der Chancengleichheit befassen.

Wir freuen uns über das große Interesse an dieser Konferenz, bereits im alten Jahr hatten wir die maximale Teilnehmerinnenzahl von 110 Personen erreicht, leider mussten wir vielen Kolleginnen eine Absage schicken.

Mit der großen Resonanz haben wir nicht gerechnet und falsch geplant, wir entschuldigen uns an dieser Stelle dafür.

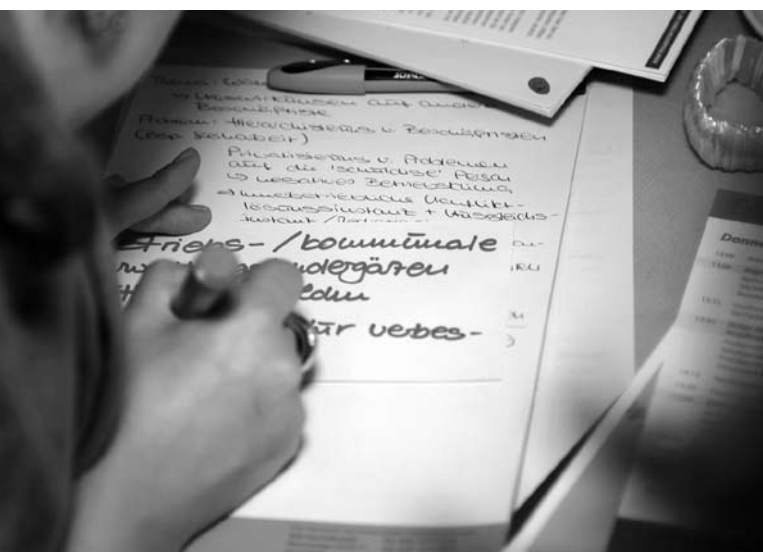
Zuletzt noch der Hinweis, es wird eine Dokumentation wesentlicher Ergebnisse der Tagung geben. Wir wünschen euch und Ihnen viele neue Erkenntnisse für die eigene Arbeit, gute Anregungen für die Maßnahmevorschläge an die Bundesregierung und zwei anregende Tage.

Vielen Dank! Und jetzt übergeben wir an Barbara Becker.



Barbara Becker, Moderatorin





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

### **Grußwort des Bundesministeriums**



Eva Maria Welskop-Deffaa, BMFSFJ

Sehr geehrte Frau Hiller, sehr geehrte Frau Bocklage, sehr geehrte Frau Prof. Klammer, sehr geehrte Frau Prof. Meier-Gräwe, sehr geehrte Frau Prof. Helfferich, sehr geehrte Frau Prof. Stangel-Meseke, sehr geehrte Damen und (wenige) Herren,

im Namens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend darf ich Sie recht herzlich zur Konferenz „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“ hier in der Neuen Mälzerei begrüßen.

Die heutige und morgige Konferenz ist die erste öffentliche Veranstaltung, auf der das fertige Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung diskutiert wird. Vor vier Wochen, am 25. Januar 2011, wurde das Gutachten übergeben – nach zweieinhalbjähriger, unermüdlicher Arbeit. Dafür möchte ich zuerst und besonders Ute Klammer danken. Frau Prof. Klammer hat den Vorsitz der Kommission übernommen, als Frau Prof. Schick vor einem Jahr plötzlich und unerwartet zur Kultusministerin in Baden-Württemberg berufen wurde. Das war eine gute Nachricht für uns, denn sie zeigte: Wer heute verant-

wortlich Fragen der Gleichstellungspolitik bearbeitet, wird wahrgenommen als jemand, der sich mit wichtigen Zukunftsfragen beschäftigt und der sich damit für neue politische Aufgaben qualifiziert. Es war aber auch eine schlechte Nachricht für uns und die Kommission, denn Frau Prof. Schick verließ die Kommission 2010 just zu jenem Zeitpunkt, als die Verdichtung der gemeinsamen Vorüberlegungen zu einem konsistenten Ganzen anstand. Ute Klammer hat neben der Bearbeitung der von ihr übernommenen Kapitel diese Verdichtungsarbeit zusätzlich geleistet und dem Bericht den Stempel der Lebenslaufpolitik überzeugend aufgedrückt.

Alle Mitglieder der Kommission, von denen mehrere im Rahmen dieser Tagung mitwirken und einige auch schon im Raum sind, haben zum Erfolg des Projektes engagiert beigetragen und ihre jeweilige fachliche Expertise umfassend eingebracht. Und sie haben dies nicht am „grünen Tisch“ getan, sondern sie haben sich in einem kontinuierlichen Dialogprozess mit zahlreichen Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich der Geschlechtergleichstellung beraten, darunter auch mit der BAG. Nicht zuletzt für diese dialogische Herangehensweise gilt der ganzen Kommission unser herzlicher Dank. Ich freue mich, dass dieser Dialog heute und morgen eine Fortsetzung findet.

Vor uns liegt das mehr als 200 Seiten umfassende Gutachten mit einer Fülle von Analysen, Ergebnissen, Einsichten und Handlungsempfehlungen. Dieses Gutachten bildet die Grundlage für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der noch in diesem Jahr vom Kabinett an den Bundestag übergeben wird.

Im Hereingehen wurde ich gefragt, warum erst 2011 der Erste Gleichstellungsbericht einer Bundesregierung vorgelegt wird. Das ist eine gute Frage. Es gibt bereits sieben Familienberichte und sechs Seniorenberichte. Aber es gibt noch keinen Gleichstellungsbericht der

Bundesregierung. Offenbar ging man bis zur letzten Legislaturperiode davon aus, dass man Gleichstellungspolitik ohne diese wissenschaftliche Begleitung und Beratung machen könne. Von dieser Vorstellung haben wir uns gelöst und sehen, dass für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Gleichstellungspolitik und für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft eine wissenschaftlich fundierte Berichtskultur ebenso wichtig und fruchtbar ist wie für die anderen Bereiche der Gesellschaftspolitik, für die das BMFSFJ zuständig ist.

Der erste Gleichstellungsbericht kommt jetzt zum richtigen Zeitpunkt. Vor genau 100 Jahren – am 19.03.1911 – fand der erste internationale Frauentag statt. Die Geschichte des Internationalen Frauentages seither ist die Geschichte der Frauenbewegung – gekennzeichnet durch wechselnde Themen und durch phantasievolle Lösungen für drängende Herausforderungen. Das Thema des ersten Frauentags war das Frauenstimmrecht, es vereinte Frauen der sozialistischen und der bürgerlichen Frauenbewegung. Gemeinsam erzielten sie schnell Erfolge: Schon 1918 wurde das Frauenwahlrecht in Deutschland eingeführt.

Was 1911 das Frauenstimmrecht, ist 2011 das Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“. Hier bildet sich eine breite Allianz, hier dringen Frauen verschiedenster Couleur auf rasche und tragfähige Veränderungen, für die es gesetzlicher Vorgaben bedarf. Das zeigt auch das Gutachten der Gleichstellungsberichtscommission. Viele kleine und große Hürden im Lebenslauf machen es Frauen schwer, in Wirtschaft und Verwaltung Top-Positionen zu erreichen. Es ist gut und richtig, dass wir mit Angela Merkel erstmals eine Bundeskanzlerin haben. Und es ist gut und richtig, dass in wenigen Monaten die deutschen Fußballerinnen gute Chancen haben, eine Top-Position im internationalen Wettbewerb zu besetzen (wir alle hoffen, dass sie in Deutschland Fußballweltmeisterinnen werden). Aber damit allein sind Frauen keineswegs automatisch die Wege an die Spitze freigeräumt.

Das Verhältnis der Geschlechter gerecht zu gestalten gehört – über das Leuchtturm-Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ hinaus – zu den Grundvoraus-

setzungen einer zukunftsfähigen Entwicklung. Gleichermaßen faire Chancen für Frauen und Männer zu gewährleisten ist eine Kernaufgabe der Gesellschaftspolitik. Geschlechtergerechtigkeit sichert gesellschaftlichen Zusammenhalt. Daher ist Gleichstellungspolitik 2011 unbestreitbar auf exzellente wissenschaftliche Expertise angewiesen. Die Kommission, die uns diese Expertise zur Verfügung gestellt hat, war breit zusammengestellt: Von der Ökonomie bis zur Jurisprudenz, von der Haushaltswirtschaft bis zur Psychologie waren ganz unterschiedliche Fachrichtungen beteiligt. Die Kommission bestand insgesamt aus sechs Frauen und drei Männern. Ich betone das, weil in einem Wochenmagazin bereits die Mythenbildung begonnen hat mit der Behauptung, dieser Bericht sei kein Gleichstellungs-, sondern ein reiner Frauenbericht.

Das Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht widmet dem Thema Frauen in Führungspositionen ein eigenes Kapitel und eigene Empfehlungen. Aber – und das ist das perspektivisch herausfordernde – es ordnet dieses Top-Thema ein in die Lebensverlaufsperspektive. Dieses Gutachten setzt damit Maßstäbe. Es geht mit frischem Blick an ein altes und zugleich wieder hochaktuelles Thema. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden in diesem Gutachten nicht nach dem Strickmuster betrachtet, wo geht es Frauen schlechter als Männern. Das Zauberwort heißt „Lebensverlaufsperspektive“. Und die Gleichstellung – oder richtiger: Ungleichstellung – über ganze Lebensverläufe hinweg zu betrachten, heißt, sie ein Stück weit neu zu denken!

Wenn man die Lebensverläufe von Frauen und Männern miteinander vergleicht und in ihrer Beziehung betrachtet, dann stellt sich vor allem folgendes heraus: Frauen und Männer fällen Entscheidungen im Lebenslauf oft gemeinsam und auch einvernehmlich, aber es sind allzu oft die Frauen, die in ihrem weiteren Lebensverlauf die negativen Folgen dieser Entscheidungen zu tragen haben, während häufig genug die Chancen vor allem bei den Männern liegen. Und es zeigt sich auch, dass ein – mit einer solchen Entscheidung in Kauf genommener – Nachteil oft einen nächsten fast unvermeidbar nach sich zieht. Es kommt zu einer Kumulation von Risiken im Lebenslauf, wenn an kriti-

schen Übergängen im Lebensverlauf die Weichen falsch gestellt werden. Was das Gutachten „Narbeneffekte“ von Lebensentscheidungen nennt, ähnelt tatsächlich häufig nicht einer gut vernarbten Wunde, sondern lässt sich allzu oft eher als Wundbrand beschreiben, der sich ausbreitet, weil die geschlechtshierarchisch verteilten Risiken durch individuelles Umsteuern kaum mehr zu begrenzen sind. Wenn Paare Kinder bekommen und es allein die Frauen sind, die anschließend ihren Beruf für mehrere Jahre aufgeben, dann verdienen sie häufig ein Leben lang weniger als ihr Partner und ihre kinderlosen Altersgenossinnen. Wollen diese Frauen wieder in den Beruf einsteigen, signalisieren Arbeitgeber und soziales Umfeld, mit einem Minijob ließen sich familiäre und berufliche Erwartungen am besten verbinden – eine fatale Einschätzung mit erheblichen negativen Auswirkungen auf Lebenseinkommens- und Alterssicherungsperspektiven dieser Frauen.

Unter der Leitung von Ute Klammer und Christina Klenner konnte parallel zur Erstellung des Gleichstellungsberichts in einem innovativen Forschungsprojekt gezeigt werden, dass heute rund ein Fünftel der Mehrpersonenhaushalte in Deutschland maßgeblich vom Einkommen der Frau im Haus lebt, in der Hälfte der Fälle als Alleinerziehende. Diese Frauen steuern den Löwenanteil zum Familieneinkommen bei, sie sind die „Ernährerinnen der Familie“. In vielen Fällen sind die Frauen im Verlauf ihres Lebens unfreiwillig in diese Rolle gekommen und waren – anders als die Männer – durch ihre diskontinuierlichen Erwerbsverläufe häufig in keiner guten Ausgangsposition, als sie zur Familienernährerin wurden. Die häufig prekäre wirtschaftliche Situation der Familienernährerinnen-Haushalte spiegelt dies sehr deutlich wider.

Der Blick auf die Familienernährerinnen ist für mich ein gutes Beispiel dafür, wie die innovative Gleichstellungspolitik in Lebenslaufperspektive, aussehen sollte, für die die Kommission wirbt. Es geht um eine Abkehr von einer statusorientierten Gleichstellungspolitik, die sich an der jeweils aktuellen Familien- oder Lebenssituation ausrichtet, hin zu einer Politik, die die Lebensverläufe perspektivisch betrachtet. Die Alleinerziehende von heute kann die verheiratete Frau von morgen sein,

ohne dass ihre ökonomische Verantwortung für die Familie dadurch automatisch kleiner werden muss, wenn z. B. der neue Partner arbeitslos ist. Die Hausfrau und Mutter von heute kann übermorgen geschieden sein, ihren beruflichen Wiedereinstieg schon morgen zu fördern und nicht erst, wenn sie allein erziehend ist, ist ein Gebot lebenslauforientierter Gleichstellungspolitik. Gleichstellungspolitik in Lebenslaufperspektive betrachtet die sich überlagernden Dynamiken in der Familie und im Erwerbsleben und bietet zielgenau und präventiv Unterstützung.

Nur so kann es im übrigen gelingen zu verhindern, dass Frauen bei der Rente, die ja eine Bilanzierung des Erwerbslebens darstellt, weiter mit deutlich geringeren eigenen Ansprüchen dastehen als Männer.

Der Bericht der Kommission fordert die Politik heraus, Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufperspektive zu gestalten, Langfristfolgen zu bedenken und wegzugehen von der statusorientierten Kurzfristpolitik, die den Menschen lediglich ein Auskommen von der Hand in den Mund sichert. Das Gutachten macht darüber hinaus auch deutlich, wie inkonsistent gesetzliche Regeln mitunter ausgestaltet sind, die in der Vergangenheit statusorientiert und ohne Langfristperspektiven entwickelt wurden. Wir brauchen eine Harmonisierung von Familien-, Steuer- und Sozialrecht. Die Vorschläge der Kommission für die Erneuerung des Ehegüterrechts, die auf den ersten Blick vielleicht ein wenig technisch wirken, liefern dazu m. E. besonders interessante Anknüpfungspunkte.

Der Bericht der Kommission fordert die Politik ebenso heraus, „Frauenpolitik“ konsistent zu integrieren in eine Gleichstellungspolitik für beide Geschlechter. Wenn wir heute über Chancengleichheit reden, dann heißt das nicht, dass jetzt keine Frauen mehr gefördert werden – sondern, dass wir darüber hinaus auch Männer ansprechen müssen, deren Lebensperspektiven komplementär mit den Lebensperspektiven der Frauen verbunden sind. Und zwar durchaus in den meisten Bereichen potenziell in einer win-win-Konstellation. Mehr Chancen für Frauen heißt nicht automatisch weniger Chancen für Männer, sondern mehr Chancen für eine geschlechtergerechte Zukunft, in der Frauen

und Männer nach ihren Vorstellungen partnerschaftlich zusammen leben können. So verstanden ist Gleichstellungspolitik Innovationspolitik. Sie sichert die Potenziale für eine zukunftsfähige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft unter den Vorzeichen des demographischen Wandels und des globalen Wettbewerbs.

So verstanden brauchen wir eine Gleichstellungspolitik aus einem Guss. Und dafür braucht es ein starkes Gleichstellungsressort. Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen in meiner Abteilung, die die Stellungnahme der Bundesregierung zum Ersten Gleichstellungsbericht erarbeiten und die meine Abteilung zu einem starken Gleichstellungsressort machen. Die Vereinten Nationen haben im letzten Sommer mit „UN Women“ eine zentrale und schlagkräftige Organisation gegründet, in der die Fäden der Frauenpolitik zusammenlaufen, anstatt – wie bisher – nebeneinander in verschiedenen Organisationen der UN zersplittert. Sie haben damit all jenen, die daran vielleicht noch zweifeln konnten, deutlich gezeigt, wie sehr Erfolge in der Gleichstellungspolitik angewiesen sind auf konzeptionelle Stringenz und überzeugende Koordination.

Ich freue mich, dass die UN dabei im übrigen auch bereits bei der letztjährigen Frauenrechtskommissions-Sitzung das Konzept einer Gleichstellungspolitik in Lebenslaufperspektive aufgegriffen und unterstützt haben. In der ILO haben wir diesbezüglich einen leidenschaftlichen Partner gefunden.

Damit bin ich am Ende meines Grußwortes angelangt und will Frau Prof. Klammer das Feld überlassen, die Ihnen das Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung näher vorstellen wird. Das Gutachten trägt den Titel „Neue Wege, gleiche Chancen“. Frauen und Männer gehen heute viele neue, andere und kreative Lebenswege. Das ist gut so. Gleichzeitig bleibt aber jede Generation neu mit der Frage nach einem guten, partnerschaftlichen Verhältnis von Frauen und Männern konfrontiert. Jede Generation muss dabei eigene Antworten finden. Ich hoffe und ich bin überzeugt, dass diese Konferenz dazu beiträgt, dass heute neue und gute Antworten gefunden werden und ich danke der BAG für ihre Ausrichtung!

Ich wünsche allen Teilnehmerinnen zwei anregende Tage! Und ich danke Ihnen – den kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten – für Ihr Engagement vor Ort täglich neu, in Boomphasen wie jetzt und in Dürrephasen, gleichermaßen kontinuierlich daran zu arbeiten, dass die Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft verbessert werden. Lassen Sie uns gemeinsam eine innovative Lebenslaufpolitik gestalten, die überall in Deutschland nachhaltig – nämlich in Langfristperspektiven – dazu beiträgt, die Lebenschancen für Frauen und Männer fair zu gestalten.

**Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen**

### **Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**



Professorin Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen

Liebe Frau Hiller, liebe Frau Bocklage, liebe Organisatorinnen der heutigen BAG-Tagung; liebe Eva Maria Welskop-Deffaa und Angelika Engstler aus dem BMFSFJ, liebe Anwesende:

Ich kann nicht alle begrüßen, ich kann nur sagen, dass ich mich wirklich sehr freue, dass wir heute mit so vielen engagierten Frauen hier sind, um unser Sachverständigengutachten zum ersten Gleichstellungsbericht für Deutschland zu diskutieren. Herr Dr. Motz, der Leiter der Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht, ist heute offensichtlich unser Quotenmann.

Der Bericht ist Ende Januar dem BMFSFJ übergeben worden. Von der Hausspitze haben wir bis jetzt noch wenig gehört, allerdings ist der Bericht jetzt ja auch noch in einem Verfahren: der Gesamtbericht als solcher wird erst nach der Stellungnahme der Bundesregierung veröffentlicht, und dies kann noch einige Monate dauern.

Nichtsdestotrotz gibt es schon viel Interesse von unterschiedlichen Seiten, und wir sind natürlich auch neugierig

und gespannt darauf, wie die Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Arbeit tatsächlich aufgenommen werden. Selbst wenn wir uns als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verstehen, die diesen Bericht im Auftrag der Bundesregierung oder des Bundesfamilienministeriums erstellt haben, so sind wir natürlich auch an einer Auseinandersetzung zu unseren Ergebnissen und Empfehlungen interessiert, weil es unser ausdrücklicher Auftrag war, politische Vorschläge zu entwickeln. Deshalb freut es uns wirklich, dass die BAG zu den ersten Organisationen gehört, die sich im Rahmen einer größeren Veranstaltung mit dem Bericht auseinandersetzen.

Sie haben dem Programm entnommen, dass ich heute zwei Mal auftreten werde. Mein erster Input ist eine Einstimmung auf den Bericht und die Kommission, denn er ist dem Auftrag der Kommission gewidmet. In dieser Einführung geht es darum, was die Lebenslaufperspektive ist und wieso diese uns neue Anregungen für die Gleichstellungspolitik geben kann.

Am späteren Nachmittag werde ich noch einmal zum Bereich „Erwerbsarbeit“ sprechen, der, wie Sie sehen können, auch quantitativ ein Schwerpunkt des Berichtes ist. Diesen Teil des Berichts habe ich maßgeblich mit Frau Stangel-Meseke aus der Kommission erarbeitet, die sich später sicher gerne am Gespräch beteiligt.

Deshalb sage ich in diesem ersten Teil wenig über Ergebnisse, sondern werde einige Grundlagen zur Arbeit der Kommission wie auch zur Lebenslaufperspektive darlegen. Denn Gleichstellungspolitik aus der Lebenslaufperspektive zu betrachten, war unser Auftrag, während diese Perspektive einigen von Ihnen, die sich in den Kommunen mit Gleichstellung beschäftigen, bisher möglicherweise nicht so geläufig ist.

Ich möchte Revue passieren lassen, wie diese Kommission gearbeitet hat und wie es zur Berufung der Kommission kam: Frau von der Leyen hatte die Kommission im Sommer 2008 auf der Basis des damaligen Koalitionsvertrags berufen. Frau Professor Schick übernahm zunächst den Vorsitz der acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Im Nachhinein ergab sich eine gewisse Verschiebung, denn als sie zur Landesministerin berufen wurde, musste Frau Professor Schick aus der Kommission ausscheiden, da ihr Verbleib in der Kommission demzufolge nicht länger möglich war. Die neue Ministerin Frau Schröder hat mich dann im Mai 2010 zur Vorsitzenden berufen; zudem wurde Professor Bosch als Kommissionsmitglied nachberufen.

Die Kommission hatte den Berichtsauftrag bekommen, handlungsorientierte Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erstellen, die sich an der Lebensverlaufsperspektive orientieren sollten. Schon damals gab es eine Verbindung zum 7. Familienbericht, da dieser erstmals die Lebensverlaufsperspektive zum Thema eines solchen politiknahen wissenschaftlichen Berichts gemacht hatte.

Wir haben insgesamt zweieinhalb Jahre lang zusammen gearbeitet, und ich glaube für alle sprechen zu können, wenn ich sage, dass alle Mitglieder der Kommission das insgesamt als einen sehr anstrengenden, aber auch sehr fruchtbaren Prozess empfunden haben. Wir haben alle dabei sehr viel gelernt und wurden bei unserem Vorhaben durch eine sehr gute Geschäftsstelle unterstützt. Deshalb geht mein Dank an diejenigen, die heute aus der Geschäftsstelle hier sind, an Herrn Dr. Motz und die Mitarbeiterinnen Frau Dr. Röder, Frau Kruse und Frau Stegt. Mein Dank gilt auch Frau Heiß als Kaufmännischer Referentin, die heute nicht dabei ist.

Ich möchte zudem ausdrücklich betonen, dass uns die Gleichstellungsabteilung des Ministeriums selbst hervorragend in diesem Prozess begleitet hat. Was immer jetzt über das Verhältnis zwischen Ministerium und Kommission oder die Aufnahme des Berichtes vielleicht hier und da durch die Presse geistert, die Gleichstellungsabteilung des Ministeriums hat diesen Prozess sehr konstruktiv begleitet. Sie hat uns zwar nicht inhaltlich

„hineingeredet“, aber doch geholfen, indem wir immer auf dem aktuellen Stand der Debatte im Ministerium und in anderen Feldern waren. Ich empfand das als sehr hilfreich – vielen Dank im Nachhinein noch einmal an Eva Maria Welskop-Deffaa und Angelika Engstler sowie auch an die anderen Mitglieder der Abteilung, die hieran mitbeteiligt waren.

Es wurde schon einmal gesagt, dass die Kommission ganz bewusst interdisziplinär zusammengesetzt worden war – wir selbst hatten keinen Einfluss darauf. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es nicht immer selbstverständlich, in solchen interdisziplinären Teams zu arbeiten, denn die Wissenschaftslandschaft legt das heutzutage nicht unbedingt nahe.

In der Kommission waren die Disziplinen von Jura über Wirtschaft, Soziologie, Psychologie und Politikwissenschaften vertreten, also ein breites Spektrum disziplinärer Perspektiven auf die Gleichstellung.

Die Ziele des Berichtes, die uns vorgegeben waren und die wir ebenfalls nicht selber gesetzt hatten, waren zum einen, wesentliche Aspekte im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu fokussieren und noch einmal in eine neue Perspektive zu bringen. Zum anderen sollten wir vorliegende Forschungsergebnisse sondieren. Wir haben also – mit wenigen Ausnahmen – nicht neue empirische Forschung durchgeführt oder für den Bericht machen lassen, sondern haben das aufgearbeitet und verknüpft, was viele Menschen in dieser Republik in Wissenschaft und Praxis schon erforscht und publiziert haben.

Wir haben auch nach ausländischen Beispielen gesehen, haben diese zusammengetragen und aufbereitet, um Wirkungsfelder für eine zukünftige Gleichstellungspolitik aufzuzeigen. Ein international vergleichendes Kapitel haben wir nicht in den Bericht aufgenommen, wir haben aber sehr wohl immer wieder an dieser und jener Stelle internationale Vergleiche herangezogen. Auch da haben wir Best-Practice-Beispiele präsentiert.

Es ging uns darum zu zeigen, dass Gleichstellungspolitik keine Nischenpolitik ist, sondern ein Teil zukünftiger

Innovationspolitik für dieses Land, an dem niemand vorbeikommen kann, der es mit der Zukunft dieses Landes ernst meint.

Da wir das nicht alleine und am Schreibtisch machen konnten, haben wir einen breiten Dialogprozess während der zweieinhalb Jahre unserer Arbeit angestoßen. Ich bin ganz sicher, dass einige von Ihnen hier oder da in der einen oder anderen Funktion ebenfalls beteiligt waren. Wir haben eine Reihe von Hearings zu Themen durchgeführt, die wir im Bericht fokussiert haben, z. B. „Gleichstellung und Wirtschaftskrise“, „Jungen- und Männerperspektive“, „Alter“ und „Migration“. Dabei war „Migration“ für uns ein Querschnittsthema, aber kein eigener Themenschwerpunkt.

Wir haben sehr viele Einzelgespräche geführt und Dialogveranstaltungen durchgeführt, vor allem die schon erwähnte Forumsveranstaltung im Herbst 2009, als wir noch ziemlich am Anfang standen. Dort diskutierten wir, wie wir diesen Bericht angehen könnten.

Inzwischen haben wir vielfach referiert und etwa 20 Fachexpertisen eingeholt, mit denen uns Kolleginnen und Kollegen zu ganz bestimmten Fragestellungen Literatur aufgearbeitet, Modellrechnungen und Auswertungen erstellt haben. Wir haben versucht, diese Expertisen soweit wie möglich und sinnvoll im Bericht zu verwenden. Wir besprechen im Moment, wie dieser Schatz an Expertisen, der für die Gleichstellungskommission erstellt wurde, noch einmal auf andere Weise publiziert werden kann. Wahrscheinlich werden wir einen Expertenband herausgeben, so ähnlich, wie es damals auch die 7. Familienberichtscommission getan hat.

Nun wird dann die eine oder auch der andere fragen: Wieso ist denn dieses Thema drin und ein anderes nicht?

Klar ist, dass wir viele weitere sehr wichtige und spannende Themen hätten behandeln können. Wir mussten sie ausklammern, weil sie nicht mehr in den Bericht zu integrieren waren. Wir haben uns stark an der Lebensverlaufsperspektive orientiert, weshalb einige wichtige Themen herausfielen. Zuerst versuchten wir, zu erläutern,

was eine „Gleichstellung der Lebensverlaufsperspektive“ ist. Wir haben uns mit „Rollenbildern und Recht“ beschäftigt, mit „Bildung“ als wesentliche Ausgangsbedingung für Gleichstellung, mit der „Zeitverwendung“ und mit dem „Erwerbsleben“, ebenso auch mit der Frage: „Was passiert im Alter?“ Das Alter ist ja sozusagen die Bilanz des Lebens. Dabei haben wir auch ein „Modell zu Gender-Accounting“ entwickelt, das wir als mögliches Forschungsprogramm beschrieben haben. „Migration“ haben wir als Querschnittsthema behandelt; des Weiteren das Thema der „Linked Lives“: Hier haben wir das Leben von Frauen und Männern im familiären Zusammenhang betrachtet. Da stellt sich vieles anders dar, als wenn man nur auf die Person selbst schauen würde.

Bestimmte Themen konnten wir nicht behandeln: Leider mussten wir das Thema „Gewalt“ aussparen, das wir als sehr wichtig ansehen, hier aber nicht integrieren konnten. Auch das Thema „gesundheitliche Chancengleichheit“ sehen wir als außerordentlich wichtig für Folgeberichte an. Auch für Migrations- und Integrationsfragen könnte man Gleichstellung noch einmal sehr viel intensiver diskutieren als es uns im Rahmen des Berichts möglich war. Wir haben festgehalten, dass wir das als Aufgabe für zukünftige Berichte ansehen.

Es geht jetzt so weiter, dass eine Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht erarbeitet wird. Wir hoffen, dass das Paket aus Sachverständigenurteilen und Stellungnahme dann noch vor der Sommerpause veröffentlicht werden kann. Da es in diesem Jahr sehr viele Veranstaltungen gibt, hoffen wir, dass eine breite Wirksamkeit erreicht wird und dass die Ergebnisse denen eine Hilfe sein können, die täglich wie Sie selbst mit Gleichstellung zu tun haben.

Wir haben in der Kommission ein Leitbild erarbeitet. Wir waren der Auffassung, dass wir ein Leitbild für Gleichstellung brauchen, das einerseits der Unterschiedlichkeit der Lebenswege Rechnung trägt und verschiedene Optionen eröffnet, aber gleichzeitig davon ausgeht, dass Erwerbsarbeit ein zentraler Anker und eine zentrale Grundlage für die eigenständige Existenzsicherung von Menschen beiderlei Geschlechts in Deutschland ist und auch in Zukunft sein wird.



Dieses Leitbild, das verschiedene Optionen eröffnen soll, orientiert sich an der Idee der Chancengleichheit, auch der Wahlmöglichkeiten. Dabei sind wir vom Ansatz der Verwirklichungschancen von Amartya Sen ausgegangen.

*„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert, sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen.*

*Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet.*

*Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert.*

*Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und Betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“*

Wie Sie sehen, sind viele Gedanken in diesem, zugegebenermaßen umfangreichen, Leitbild vereint.

Ich will kurz auf den Lebensverlauf eingehen, der als Prinzip der wissenschaftlichen Betrachtung oder auch als Grundlage für Gleichstellung möglicherweise nicht jeder von uns gleichermaßen geläufig ist:

<p>NEUE WEGE – GLEICHE CHANCEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM LEBENSVERLAUF</p> <p>WWW.GLEICHSTELLUNGSBERICHT.DE</p>
<p>Die Lebensverlaufsperspektive als Referenzrahmen</p> <p>Die 5 paradigmatischen Prinzipien der Lebenslauftheorie ..... (Elder et al. 2003):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Das Prinzip der lebenslangen Entwicklung</li><li>2 Das Prinzip des aktiven Gestaltens</li><li>3 Das Prinzip von Zeit und Ort</li><li>4 Das Prinzip des „Timing“</li><li>5 Das Prinzip der verbundenen Leben</li></ol> <p>... und ein weiteres, ergänzt von der Kommission:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>6 Das Prinzip der aktiven Lebenslaufpolitik</li></ol> <p>Methodischer Ansatz: Verwirklichungschancenansatz (Sen, Nussbaum)</p> <p>9</p>

In der Lebenslauftheorie oder der Lebenslaufforschung spricht man von verschiedenen paradigmatischen Prinzipien, die eine Rolle dabei spielen, wie sich unser Leben gestaltet und wie auch bestimmte Phasen und Übergänge und Knotenpunkte zu bewerten sind, und welche Ergebnisse diese eigentlich nach sich ziehen. Einmal können wir davon ausgehen – das ist das Prinzip der *lebenslangen Entwicklung* –, dass es im Lebensverlauf immer noch weitere Entwicklungen gibt und dass wir auch individuell eine Möglichkeit haben, sie aktiv zu gestalten, dass eine Gestaltungscompetenz im Sinne von „Agency“ da ist. Zugleich sind wir in unseren Lebensläufen stark durch *Zeit und Ort* geprägt, durch die historische Phase, in der wir leben, durch die Wirtschaftszyklen, durch das Wohnen in der Stadt oder auf dem Land etc. Es ist auch nicht egal, wann im Leben etwas passiert. Das Prinzip des „*Timings*“ sagt z. B., dass das gleiche Ereignis – unterschieden danach, ob es früh oder spät im Lebenslauf passiert – unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Z. B.: Kinder, die man mit zwanzig bekommt, haben einen anderen Effekt auf weitere Einkommens- und Erwerbschancen als Kinder, die man mit dreißig, oder Kinder, die man mit vierzig bekommt. Hier zeigt z. B. die Forschung, dass es eigentlich günstiger wäre, die Kinder früher zu bekommen, während es jetzt viele immer weiter hinaus schieben. Später kommt es dann zu Kinderlosigkeit oder zu großen Qualifikationsverlusten.

Schließlich das Prinzip der „*Linked Lives*“: Wir leben nicht alleine, sondern viele unserer Entscheidungen sind wesentlich davon abhängig, in welchem Kontext wir sie fällen. Wir wählen z. B. eine geringfügige Beschäftigung, weil unser Ehemann einen guten Job hat; oder wir wählen den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, weil ein Pflegebedürftiger in der Familie ist. Wir sind mit anderen Menschen verbunden, und das beeinflusst unsere Entscheidungen und Handlungen.

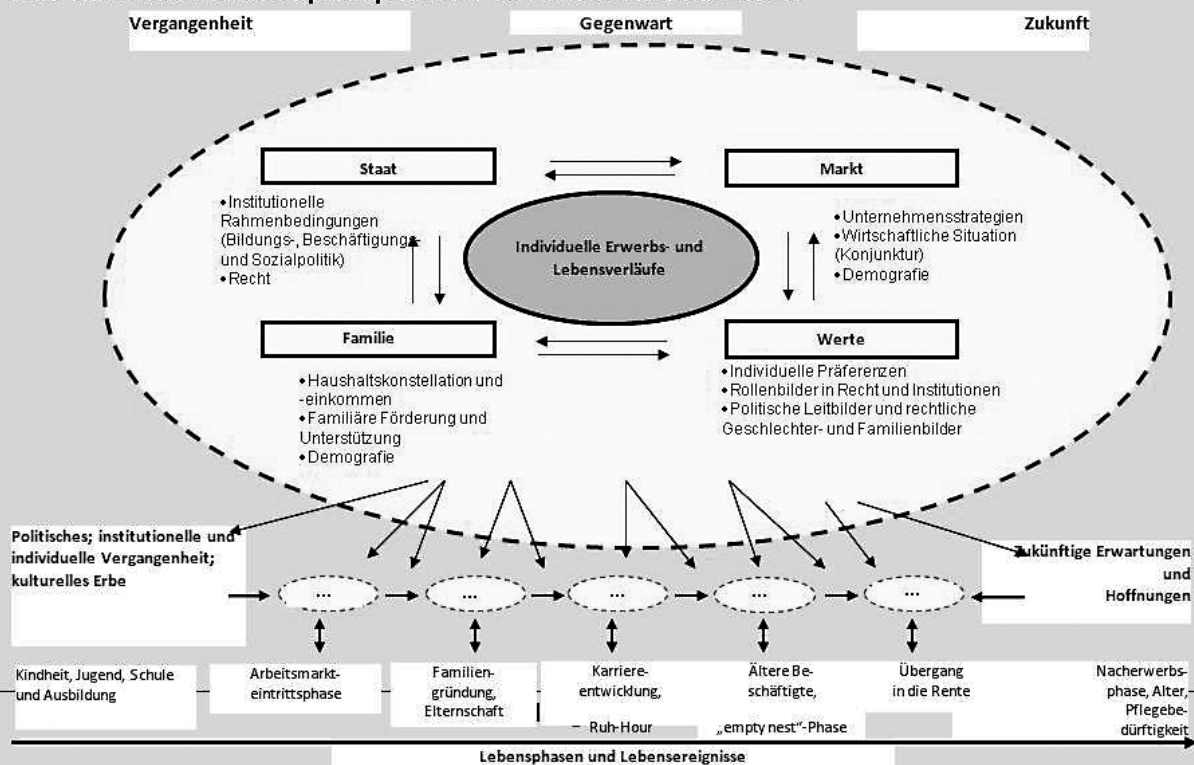
Der Kommission war es sehr wichtig, das Leitbild hier durch ein weiteres Prinzip zu ergänzen, nämlich durch das der „*aktiven Lebenslaufpolitik*“. Damit wollten wir zeigen, dass die Art und Weise, wie wir unser Leben gestalten, nicht nur von den genannten fünf Prinzipien abhängt, sondern maßgeblich von den institutionellen

## NEUE WEGE – GLEICHE CHANCEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM LEBENSVERLAUF

WWW.GLEICHSTELLUNGSBERICHT.DE



### Die Lebensverlaufsperspektive als Referenzrahmen



Rahmenbedingungen, in denen wir uns befinden: Vom Steuersystem, Sozialleistungssystem, vom Wohnungsmarkt, von familienfreundlicher oder nicht familienfreundlicher Politik in Betrieben und vielem mehr. Politik kann Lebensläufe mit gestalten. Das deutlich zu machen, war uns sehr wichtig.

Nun möchte ich Ihnen das Analysemodell des (Erwerbs-) Lebensverlaufs näher erläutern. Sie finden das Bild auf Seite 25 im Bericht. In diesem Bild haben wir versucht, die verschiedenen Elemente und Phasen des Lebensverlaufs und relevante Einflussfaktoren darzustellen.

In der Mitte steht unser individuelles Erwerbsleben, aber das ist keineswegs so frei, wie wir oft zu denken geneigt sind. Die Kommission hat sich stark mit der Idee von Wahlfreiheit auseinandergesetzt. Dahinter steckte der Gedanke: *Sind unsere Entscheidungen wirklich frei?*

*Leben Frauen und Männer anders, weil sie das wünschen? Sind das unterschiedliche Präferenzen?*

Ich würde bestimmt nie behaupten, Frauen und Männer wollten exakt das Gleiche und würden exakt gleich leben, wenn sie es könnten. Aber wir müssen sehen, dass Präferenzen und erst recht die tatsächlichen Lebensumstände durch eine Vielzahl von Faktoren geprägt sind, die nicht primär unser eigener Wunsch sind.

Dazu gehören vor allem die folgenden vier Faktoren, die den individuellen Lebensverlauf rahmen. Da ist zuerst einmal die *Familie*. Wir sind – wie ich schon sagte – über das Band der „Linked Lives“ mit anderen Menschen verbunden, auf die wir auch in unseren Entscheidungen Rücksicht nehmen, den Haushaltskonstellationen, usw.

Wir sind durch eigene Werte geprägt, aber auch durch Werte und Präferenzen beeinflusst, die sich in der Gesell-

schaft, in der wir leben, gebildet haben. Wenn es keine Kinderbetreuung und hohe Grenzsteuerbelastungen für das zweite Einkommen gibt, dann habe ich vielleicht den Wunsch nach einem Teilzeitarbeitsplatz, weil ich es gar nicht anders geregelt bekomme. Werte und individuelle Präferenzen werden also mit dominiert und determiniert durch andere Faktoren.

Der *Staat* greift hier steuernd ein, teils gewollt, teils ungewollt. Teils wird gar nicht vorausgesehen, was eigentlich durch bestimmte institutionelle Regelungen langfristig bewirkt wird. Er setzt die institutionellen Rahmenbedingungen, die uns zu bestimmten Lebensentscheidungen mitbewegen, ohne dass wir das genau quantifizieren könnten: durch das Bildungssystem, das Beschäftigungssystem und die Sozialpolitik.



Barbara Becker, Moderation und Dr. Markus Motz, Leiter Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht, Frauenhofer-Gesellschaft

Auch der *Markt* spielt eine Rolle, denn es ist natürlich ein großer Unterschied, ob ich familienfreundliche Betriebe habe oder nicht. Familienfreundliche Betriebe lassen mir andere Möglichkeiten, mein Leben zu gestalten, als wenn ich eine Arbeitskultur habe, die ganz stark auf Verfügbarkeit setzt und vielleicht nur geringfügige Jobs anbietet. Solche Erwerbsarbeitsbedingungen prägen natürlich auch mein Leben.

Die Rahmenbedingungen prägen mein Leben wie eine Perlenkette: Die Folge von Lebensphasen und Übergängen werden durch die institutionellen Rahmen-

bedingungen immer wieder neu geprägt werden. Gleichzeitig sind sie von dem beeinflusst, was ich schon hinter mir habe, und von dem, was ich mir von der Zukunft vorstelle. Wenn ich mir z. B. vorstelle: *Ich bekomme später eine gute Rente über meinen Ehemann oder eine Hinterbliebenenrente*, dann kann das auch mein heutiges Verhalten schon prägen.

Was hinter mir liegt, kann ich nicht rückgängig machen. Wenn ich einen Beruf gewählt habe, der mit einem niedrigen Einkommen verbunden ist, also einen typischen frauenspezifischen Beruf, dann prägt das natürlich auch diese Kette von „Perlen“, die mein Leben immer weiter bestimmen. Und so wirkt dieser Verbund nicht nur auf die einzelnen Lebensphasen ein, sondern auch auf die Übergänge – und prägt das Leben immer weiter.

Das Entscheidende ist, dass viele unserer Lebensentscheidungen auf spätere Phasen im Leben Auswirkungen haben, die wir vielleicht nicht in Gänze vorweg sehen. Dadurch erschließen sich Lebenschancen in neuen Phasen für Frauen und Männer unterschiedlich.

Ein genereller Befund für Deutschland ist, dass sehr viele Entscheidungen von Frauen und Männern – auch im Verbund ihrer Familie, der Partnerschaft – gemeinschaftlich getroffen werden. Es ist keineswegs heute mehr so, dass es die Männer sind, die sich nicht an der Erziehung der Kinder beteiligen wollen. Viele wollen z. B. partnerschaftliche Modelle, aber es kommt immer wieder zu Retraditionalisierungstendenzen, die sehr viel mit den institutionellen Rahmenbedingungen zu tun haben. Man trifft viele Entscheidungen z. B. zur Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit gemeinsam, aber es führt später dazu, dass die Kosten dieser Entscheidung ungleich verteilt sind. In dem System, das wir haben, tragen die Kosten in späteren Lebensphasen – nach einer Scheidung, bei Arbeitslosigkeit des Mannes, in der Rente – überwiegend die Frauen. Frauen tragen also einen Großteil des Risikos gemeinsamer Entscheidungen, die institutionell mit beeinflusst werden. Diese Tendenz hat sich verstärkt, weil bestimmte Rahmenbedingungen unser Leben nicht mehr so planbar machen, wie es vielleicht früher noch war. Wir sehen z. B., dass Frauen, die einen Rollenwechsel in ihrem Leben hatten,

besonders von Armut betroffen sind. Nicht die, die immer alleine waren, und auch nicht die, die immer verheiratet waren, sondern die, die sich plötzlich in neuen Situationen zurechtfinden müssen, z. B. nach einer Scheidung.

Die Politik hat durch bestimmte politische Entwicklungen, auch Neugestaltungen von institutionellen Bereichen, dieses Ungleichgewicht in gewisser Weise verstärkt, weil man z. B. im Bereich „Nachehelicher Unterhalt“ und „Unterhaltsrecht“ plötzlich viel stärker als früher auf den Arbeitsmarkt verwiesen wird. Plötzlich sind alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft darauf angewiesen, voll dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, um die Bedürftigkeit des Haushalts zu reduzieren. Vorher hat man aber Anreize gesetzt, dass sich Frauen längerfristig überwiegend der Familienarbeit widmen, und viele Qualifikationen sind unterdessen verloren gegangen. Auf einmal sind die Frauen in einer ganz neuen Situation und können dieser nicht mehr gerecht werden. Dazu haben viele institutionelle Regelungen beigetragen. Und wir sehen, dass das Ergebnis nicht zuletzt die große Ungleichverteilung von Einkommen von Frauen und Männern im Alter ist. Das ist dann die echte Lebensbilanz, die bestimmt keinen „Lohn für Lebensleistung“ ausdrückt. Deshalb ist es so wichtig, auf die Folgen von Entscheidungen zu sehen, und zwar beim politischen Handeln, wie natürlich auch in unserem individuellen Handeln.

Wir glauben, dass eine konsistente Gleichstellungspolitik dazu beitragen kann, die langfristigen Folgen solcher Entscheidungen zu antizipieren, mehr bewusst zu machen und andere Steuerungsmechanismen einzusetzen. Wir alle sind selbst natürlich auch gefragt, stärker die Wirkungen unserer Entscheidungen auf den künftigen Lebensverlauf mit in den Blick zu nehmen. Wenn wir das in Deutschland nicht tun, und das ist das Plädoyer des Berichts, dann haben wir ein großes Problem für die wirtschaftliche Entwicklung dieses Landes, weil viele Potenziale durch die Fehlsteuerung, die im Moment erfolgt, verlorengehen.

Damit schließe ich jetzt und sage zunächst einmal Danke, bevor wir dann sicherlich ins Gespräch kommen.



**Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission, Justus-Liebig-Universität, Gießen**

### Zeitverwendung und Gleichstellung



Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen

Liebe Frau Bocklage, liebe Frau Hiller, liebe Frau Engstler, lieber Herr Dr. Motz, liebe Frauen der BAG,

ich freue mich wirklich sehr, heute im Rahmen der Präsentation des Sachverständigengutachtens zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung die Gelegenheit zu haben, Ihnen zum Thema „Zeitverwendung“ „hard facts“ zu liefern. Ich möchte voranschicken, dass ich bereits Mitglied in der Sachverständigenkommission für den 7. Familienbericht der Bundesregierung war. Ich erinnere mich noch genau, dass es am Ende der Kommissionsarbeit eine lange und sehr kontrovers geführte Diskussion zwischen den sieben WissenschaftlerInnen gab, wie wir den Untertitel gestalten sollten. Über den Obertitel: „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit“ waren wir uns schnell einig. Der Vorschlag für den Untertitel lautete: „Plädoyer für eine lebenslaufbezogene und gendersensible Familienpolitik“. Das zweite Attribut „gendersensibel“ war damals 2005 allerdings nicht durchzusetzen, weil die Mehrheit der Kommission befürchtete: *Wenn wir das so formulieren, dann wird der Bericht in der Schublade landen und keiner wird ihn lesen.*

Man sieht, wie schnell sich die Zeiten verändern. Ich freue mich sehr, dass wir das Sachverständigengutachten hier heute – man kann sagen: am Vorabend des 100. Internationalen Frauentages – präsentieren können. Mein Part bestand vor allem darin, noch einmal zu prüfen, welche repräsentativen Daten vorliegen, die uns verlässlich und repräsentativ über konkrete Zeitverwendungsmuster beider Geschlechter – sowohl im Alltag als auch entlang des Lebensverlaufs – Auskunft geben. Das, denke ich, ist wichtig voranzuschicken, weil in vielen Debatten zur Gleichstellung von Frauen und Männern häufig die Meinung zu hören ist, in der jungen Generation müsse doch über dieses Thema nicht mehr geredet werden, hier sei doch schon alles auf einem guten Weg. Da kann man nur sagen: angesichts der Zahlen über die faktischen Zeitverwendungsmuster von Frauen und Männern kommt man schnell wieder auf den Boden der Tatsachen zurück. Ich möchte Ihnen hier einige Aspekte präsentieren.

Die repräsentativen Zeitbudgeterhebungen haben ganz akribisch im Zehn-Minuten-Takt erfasst, welche Aktivitäten die befragten 5.400 Haushalte mit mehr als 12.000 Personen an drei Tagen ausführen: was sie zeitlich für die Erwerbsarbeit investiert haben, was für ihre persönliche Regeneration, wie viel Zeit für die Kinderbetreuung, für die Pflege und so weiter. Man sieht, dass das Volumen der unbezahlten Arbeit, das in der bundesdeutschen Gesellschaft aufgewendet wird, das der Erwerbsarbeit bei weitem übersteigt.

Im Segment der in Deutschland insgesamt investierten 96 Milliarden Stunden für unbezahlte Arbeit verbergen sich die Arbeitsbereiche Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt und auch handwerkliche Tätigkeiten. Man kann erkennen, wie bedeutsam die unbezahlte Arbeit nach wie vor ist, wie hoch die Zeitbindungen dafür ausfallen und dass es keinen Grund gibt, diese gesellschaftlich notwendige Arbeit zu trivialisieren.

Hier geht es – das möchte ich noch mal hervorheben – nicht um Freizeit, sondern hier geht es um unbezahlte Arbeit für Dritte, also um Arbeit für Kinder, für pflegebedürftige Familienmitglieder oder für Nachbarn und hilfebedürftige Menschen, um die sich eine Person ehrenamtlich kümmert.

Es zeigt sich, dass nach wie vor eine sehr starke Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern besteht. Hier fällt insbesondere auf, dass Frauen zwischen 30 und 44 Jahren gegenüber der männlichen Vergleichsgruppe lediglich mit durchschnittlich zwei Stunden Erwerbsarbeit pro Tag am Arbeitsmarkt präsent sind und vergleichsweise viel Zeit für unbezahlte Arbeit investieren.

Das hängt mit dem Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft zusammen: Nach der Geburt von Kindern kommt es zu einer deutlichen Asymmetrie in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit nach Geschlecht. Wenn man sich jetzt noch vergegenwärtigt, dass die Gruppe der 30- bis 44-jährigen Frauen heute über ein sehr hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau verfügt, dann wird deutlich, dass die Entscheidung für Ehe und für Kinder mit der weitgehenden Übernahme von unbezahlter Arbeit durch Frauen einhergeht, was aber zu einer erheblichen Verringerung ihres Erwerbsarbeitsvolumens führt und damit zur Entwertung ihres Bildungs- und Qualifikationspotenzials. Darüber hinaus wird deutlich, dass Frauen im Biografieverlauf, auch was die Gesamtarbeitszeit – die Summe aus bezahlter und unbezahlter Arbeit – angeht, mit 43 Wochenstunden im Durchschnitt quer durch alle Lebensphasen immer eine Stunde länger arbeiten als Männer – mit Ausnahme der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen, wo eine etwas höhere Gesamtarbeitszeit bei den Männern zu konstatieren ist.

Wie sieht es mit den wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach 2001/2 aus? Bei diesen Daten handelt es sich um eine aktuellere Studie. Sie belegt, dass sich im Zeitverlauf zwischen 2001 und 2006 die Differenz der geleisteten Erwerbsarbeitszeiten zwischen Männern und Frauen noch deutlicher als 2001 zu Ungunsten der Frauen verschoben hat.



Wöchentliche Erwerbsarbeitszeiten der abhängig Beschäftigten (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte) zwischen 2001 und 2006, Deutschland (in Std.)

	2001	2004	2006
<b>Insgesamt</b>	35,0	34,3	34,0
<b>Männer</b>	39,0	38,5	38,4
<b>Frauen</b>	30,2	29,6	29,1

Quelle: Kümmerling/Jansen/Lehndorff 2008:1

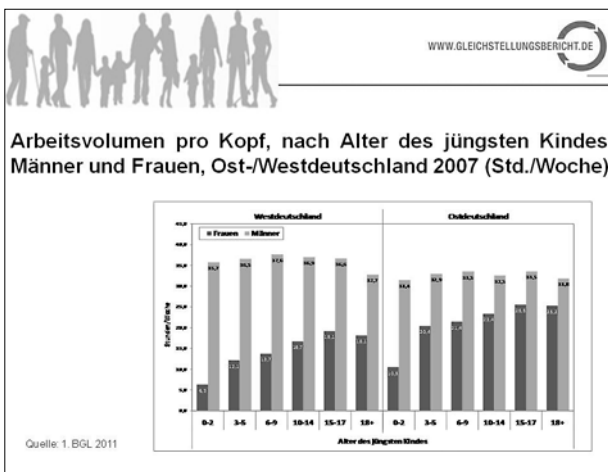
Das heißt: trotz der hohen Bildungs- und Qualifikationsabschlüsse von Frauen beträgt die Differenz der Erwerbsarbeitszeit zwischen Frauen und Männern mehr als neun Stunden pro Woche (!). Und das ist Zeit, die Frauen vor allem in die unbezahlte Arbeit investieren, mit allen Konsequenzen, die das für den beruflichen Wiedereinstieg und dann auch für ihre Alterssicherung hat.

Man kann also festhalten, dass sich seit 2001 der Einfluss von Ehe und Kindern auf den zeitlichen Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung – trotz der öffentlichen Debatte um bessere Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – bei den Frauen nicht abgeschwächt, sondern sogar weiter verstärkt hat.

Dahinter verbergen sich bestimmte Entscheidungen der „Linked Lives“, der miteinander verbundenen Leben von Menschen: In dem Moment, wo Kinder geboren werden, verändert sich im Leben von Frauen sehr viel. Vor allem kommt es in Deutschland zu einer starken Retraditionalisierung von Geschlechterrollen, die mit einer unterschiedlichen Zuweisung der bezahlten und unbezahlten Arbeit an Männer und Frauen einhergeht und Lebensverläufe geschlechtsspezifisch prägt.

Heute ist viel davon die Rede, dass wir die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale von Frauen stärker nutzen müssen. Faktisch zeigen diese Zahlen aber, dass die weibliche Erwerbsbeteiligung in Deutschland zwar nicht nach Köpfen, wohl aber nach Zeitumfang rückläufig ist. Das hat ganz wesentlich mit dem Ausbau der Minijobs in Verknüpfung mit bestimmten einkommenssteuerrechtlichen Regelungen in der Ehe zu tun.

Es bleibt in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass sich Frauen damit keinen Gefallen tun. Zu einer besonders harten „Landing“ kommt es für sie, wenn die Ehe geschieden wird. Denn dann wird seit der Neuregelung des Unterhaltsrechts von Frauen erwartet, dass sie, wenn das jüngste Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, ihren Unterhalt möglichst vollumfänglich selbst erwirtschaften. Die Lebenslaufpolitik in Deutschland verfährt demnach widersprüchlich und inkonsistent, gewährt Unterstützung in einer Lebensphase, die sie in einer anderen wieder abbricht oder in eine andere Richtung lenkt. Leben Frauen in einer Ehe mit einem berufstätigen Partner, dann werden nach Geburt von Kindern für Frauen (Fehl-)Anreize zur Reduzierung ihres Arbeitsangebots am Arbeitsmarkt gesetzt – zuzüglich der Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehemannes. Dafür übernehmen Ehefrauen die Haus- und Sorgearbeit für Mann und Kind(er). Allein erziehende Mütter werden dagegen mit ganz anderen Erwartungshaltungen und Anforderungen konfrontiert. Ihre Chancen auf einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz sind nach langen Auszeiten während der Ehe meist schlecht.



Auch in Ostdeutschland gibt es diese Tendenz zur Absenkung des Arbeitsangebots von Frauen. Zwar verwenden die Frauen dort nach wie vor durchgängig mehr Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit. Gegenüber 2001 ist dieses Volumen allerdings auch deutlich zurückgegangen. Auch dort wird jetzt also mehr Teilzeit gearbeitet und die Ausdehnung von Minijob-Regeln wirkt sich negativ aus.

In Ostdeutschland ist aber auch das Erwerbsarbeitsvolumen von Männern als Folge von Arbeitslosigkeit oder Krankheit zurückgegangen. In bestimmten Paarkonstellationen finden sich Frauen dann in der Rolle der „Familiernährerinnen“ wieder, die sie so nicht angestrebt haben. Allerdings verbleiben sie aufgrund der insgesamt geringeren Löhne in den typischen Frauenberufen überwiegend im Niedrigeinkommenssektor. Damit gehen erhebliche Probleme für die konkrete Alltagsgestaltung dieser Haushalte einher, wie das im Projekt „Familiernährerinnen“ von Ute Klammer und Christina Klenner eindrücklich herausgearbeitet wurde.

Wenn man diese Zahlen des Volumens der weiblichen Erwerbsbeteiligung den artikulierten Lebensentwürfen junger Frauen gegenüberstellt, dann wird deutlich, dass hier eine große Diskrepanz besteht. Es ist der jungen Frauengeneration mit guten Ausbildungsabschlüssen ausgesprochen wichtig, finanziell unabhängig zu sein. Zudem wünschen sich 90 Prozent Kinder und möchten zu 74 Prozent auch Beruf, Arbeit und eine feste Beziehung. Wenn das in so hohem Maße in den Lebensplänen der jungen Frauengeneration verankert ist, dann heißt das im Klartext, dass viele ihre ganzheitlichen Lebensentwürfe offensichtlich nicht realisieren können, sondern deutliche Abstriche vornehmen (müssen), insbesondere nach der Geburt von Kindern. In Deutschland existieren bislang zwei repräsentative Datensätze über die Zeitverwendungsmuster der Bevölkerung. Im Zeitvergleich wird allerdings auch deutlich, dass Frauen zu Beginn des neuen Jahrtausends pro Tag 21 Minuten weniger in die routinemäßigen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten investiert haben als noch Anfang der 1990er Jahre. Bei den Männern sind es 14 Minuten mehr. Das hat wahre Begeisterungstürme bei unseren Männerforschern hervorgerufen, die meinten, damit wäre jetzt die koppernikanische Wende in Sachen Geschlechtergerechtigkeit endgültig auf dem Weg.

Man muss zur Erklärung dieses Phänomens festhalten, dass es sich hier um hochgradig *aggregierte Daten* handelt, welche die Unterschiede zwischen verschiedenen Lebensformen nivellieren. Vergleicht man jedoch den Haushaltstyp „Double Income, no Kids“ – also Paare ohne Kinder – mit Paarhaushalten mit Kindern, so wird



deutlich, dass sich Männer in Paarbeziehungen ohne Kinder im Durchschnitt zeitlich intensiver im hauswirtschaftlichen Bereich engagieren als verheiratete Ehemänner mit zwei Kindern und einer berufstätigen Mutter (jüngstes Kind zwischen 6 und 18 Jahren).

Wie erklärt sich aber, dass Männer 2001/2002 insgesamt mehr Zeit in die hauswirtschaftlichen Arbeitsbereiche investieren als Anfang der 1990er Jahre und Frauen weniger? Das ist eine Folge der sinkenden Kinderzahl pro Haushalt in dieser Dekade und einer Zunahme von Single-Haushalten. Wenn Frauen in Single-Haushalten leben, müssen sie die Backup-Arbeit für Männer nicht übernehmen. Umgekehrt können die Männer, die heute auch häufiger in Single-Haushalten leben, diese Arbeiten nicht an Frauen delegieren. Sobald es allerdings zu den „Linked Lives“ mit Kind(ern) kommt, geht ein Großteil dieser Sorgetätigkeiten unter den heutigen Rahmenbedingungen an die Frauen über.

Allerdings ist bemerkenswert, dass die Aushandlungsprozesse in den Familienhaushalten und die zeitliche Beteiligung der Männer an der Haus- und Sorgearbeit sehr stark vom Umfang der Erwerbsbeteiligung der Frauen beeinflusst werden: Wenn Mütter in Vollzeit erwerbstätig sind, ist auch der Zeitumfang, den Männer in diesen Arbeitsbereichen übernehmen, höher.

Demgegenüber gibt es keinen Unterschied bei der Beteiligung der Väter an der Hausarbeit in Abhängigkeit davon, ob Mütter nicht erwerbstätig sind oder in Teilzeit arbeiten. Das heißt, Mütter, die zwischen 8 und 12 Uhr einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, um „einen Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu behalten“, dann schnell mit dem Auto nach Hause fahren, für ihre Kinder individuell das Essen kochen und dann das Nachmittagsprogramm – ich formuliere immer: „das individuelle Bildungs- und Freizeitprogramm“ – für ihre Kinder organisieren, können ebenso wenig wie die Hausfrauen auf eine nennenswerte Unterstützung ihres Partners setzen. Zum Teil haben sich die Frauen allerdings mit diesen Arbeitsteilungsverhältnissen auch arrangiert.

Wir verlangen heute – und ich arbeite ja schon lange an der Universität und sehe, was in meinem Umfeld passiert – den jungen Frauen Höchstleistungen im

Bereich des Medizinstudiums, der Musikwissenschaften, der Pädagogik oder den Naturwissenschaften ab – auch aus Steuergeldern finanziert – und sie bekommen das wunderbar hin. Aber sobald sie eine Ehe eingehen und die Geburt des ersten Kindes erfolgt ist, schlägt die Traditionalisierungsfalle zu. Das hängt sehr stark damit zusammen, dass gut ausgebildete Frauen heute in aller Regel mit Männern verheiratet sind (oder in einer eheähnlichen Gemeinschaft leben), die sich auch in guten Berufspositionen befinden. In diesen Paarkonstellationen wirken sich die geltenden einkommenssteuerlichen Regelungen so aus, dass es sich im Sinne von „Linked Lives“ auch haushaltsökonomisch zu rechnen scheint, wenn Frauen ihr Arbeitsangebot am Arbeitsmarkt reduzieren und sich stattdessen durch das „Nadelöhr des männlichen Haushaltsvorstands“ mitversichern lassen, einen kleinen Zusatzverdienst in Form eines nicht versicherungspflichtigen Minijobs erzielen und die Sorgearbeit für die Kinder weitestgehend übernehmen.

Doch wir können und sollten es uns nicht länger leisten, dass diese Qualifikations- und Beschäftigungspotenziale brachliegen – oft über einen langen Zeitraum. Das muss man sich auch mal unter volkswirtschaftlichen Aspekten der im Lebenslauf erfolgten Bildungsinvestitionen in die Frauengeneration vor Augen führen und fragen, warum unsere Gesellschaft so fahrlässig damit umgeht.

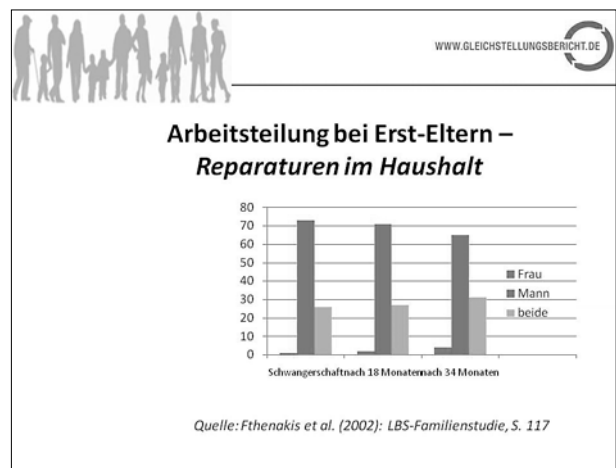
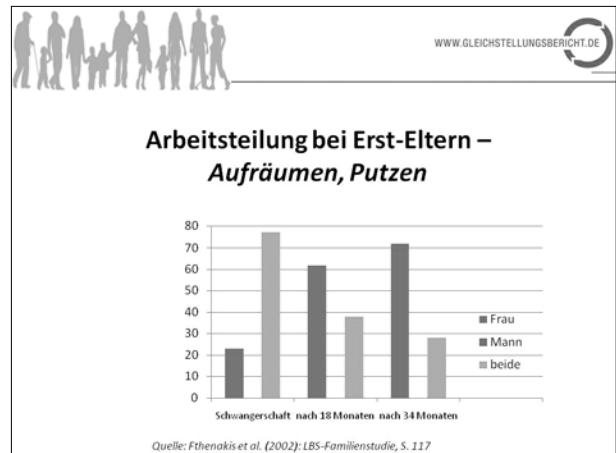
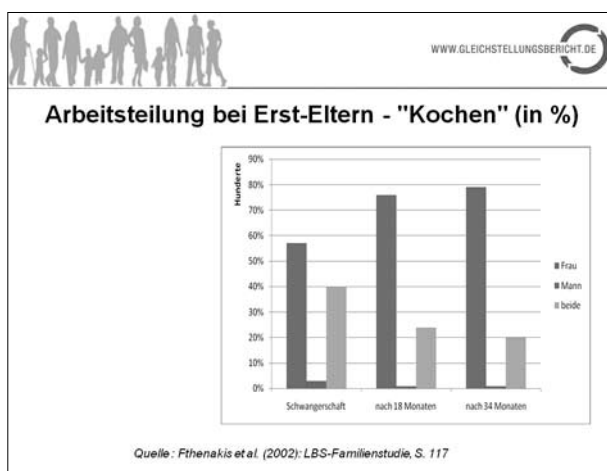
Ich möchte an dieser Stelle betonen, dass mich diese Praxis mit meinem ostdeutschen Hintergrund schon immer sehr verwundert hat. Aber dass das heute, 20 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung, hier zu Lande immer noch so ist und sogar seit 2001 noch weiter zugenommen hat, empfinde ich angesichts des absehbaren Fachkräftemangels in dieser Gesellschaft und angesichts der ausgesprochen erfolgreichen Bildungsbeteiligung von jungen Frauen einfach als eine Katastrophe und als eine völlige Fehlallokation von Geld und Potenzial.

Auffällig ist schließlich, dass es nach wie vor hauswirtschaftliche Arbeitsbereiche gibt, wo sich Männer total zurückhalten, insbesondere im Bereich der täglichen Mahlzeitenversorgung; wir haben das ganz kleinteilig untersucht. Selbst wenn die Frauen Vollzeit erwerbstätig

sind, waren es überhaupt nur 61,1 Prozent der Männer, die in irgendeiner Weise an den drei Aufschreibungstagen etwas für ihre eigene Ernährungsversorgung unternommen hatten. Als Aktivität tauchte das bei 40 Prozent der Männer praktisch nicht auf. Daran haben auch die vielen TV-Kochshows mit männlichen Hauptakteuren offensichtlich nichts verändert. Die ganz routinemäßige Alltagsversorgung – und das ist ein Bereich, der täglich sicher gestellt werden muss, insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben – ist nach wie vor ganz fest in Frauenhand.

Auch über die junge Männergeneration gibt es in dieser Frage kaum etwas über Fortschritte zu berichten: ihre tägliche Ernährungsversorgung wird bei 72 Prozent in der männlichen Altersgruppe zwischen 20 bis 25 vollständig von den Frauen übernommen. Ich will das hier aber nicht als eine vordergründige Männerschelte verstanden wissen: Das ist auch eine Form der Co-Konstruktion, das heißt, da muss es auch immer das weibliche Gegenüber geben, das hier einwilligt und diese Versorgungsleistungen klaglos übernimmt.

Es wäre im Übrigen dringend erforderlich, zeitnah eine dritte repräsentative Zeitbudget-Erhebung durchzuführen, um diese Entwicklungen seit 2001 systematisch weiterzuverfolgen. Das haben wir in unserem Sachverständigen Gutachten auch so formuliert.



Mit dem Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft gehen die Versorgungs- und Fürsorgeaufgaben im Haushalt dann noch einmal stärker auf die Frauen über. Im Handlungsfeld Kochen gab es zunächst immerhin noch einige Männer, die sich während der Schwangerschaft zumindest daran beteiligt haben und ein nicht unbedeutender Teil der Paare haben in dieser Lebensphase gemeinsam gekocht oder abwechselnd. Nach der Geburt des ersten Kindes geht diese Tätigkeit dann jedoch immer mehr an die Mütter über. Das betrifft auch andere Bereiche wie das Aufräumen oder Putzen.

Im Übrigen geht das Engagement der Männer selbst im Bereich der handwerklichen Reparaturen im Haushalt sukzessive zurück: Tätigkeiten, die ja eigentlich in den klassischen männlichen Kanon gehören. Selbst da bringen sich die Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes stärker ein oder sie holen sich Hilfe von außen.

Insgesamt trifft auf sämtliche Formen von unbezahlter Arbeit zu, dass sie nach dem Übergang zur Elternschaft in Paarkonstellationen tendenziell immer mehr an die Frauen übergehen.

Im Übrigen gibt es in Europa kein anderes Land, wo es – im Vergleich der beiden Zeitbudget-Erhebungen von 1991/1992 und 2001/2002 – einen so deutlichen Anstieg des Zeitumfangs für die private Betreuung von Kindern unter 6 Jahren in der Herkunftsfamilie gegeben hat wie in Deutschland und zwar im Osten wie im Westen.

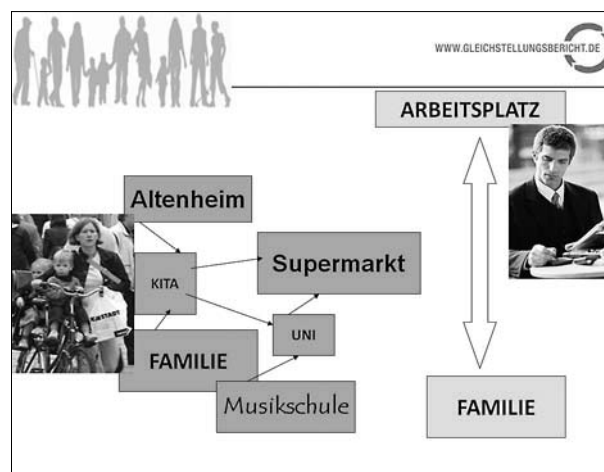
Andere Studien haben aufgezeigt, dass fünf Jahre nach der Geburt des ersten Kindes die Hälfte der Paarbeziehungen im Hinblick auf die gegenseitige Wertschätzung, gemeinsame Unternehmungen, Sexualität usw. auf dem Tiefpunkt ihrer Partnerschaftsqualität angelangt waren. In der Retraditionalisierung von Geschlechterrollen liegt offensichtlich ein erhebliches Konfliktpotenzial, weil sich die jungen Frauen das Zusammenleben mit ihren „Märchenprinzen“ eigentlich anders vorgestellt haben.

Inwieweit sind die Zeitbudgetdaten und die Befunde aus den anderen zitierten Studien auch aus lebensverlaufstheoretischer Perspektive von Interesse? Weil diese alltagszeitlichen Arrangements, wenn sie über Jahre praktiziert werden, eben auch zu den sogenannten „Narben (Scar) – Effekten“ führen, d. h. Frauen haben schlechte Karten beim beruflichen Wiedereinstieg und ihr Lebenserwerbseinkommen liegt deutlich unter dem der Männer. Auch nach einer Scheidung, wenn Mütter beispielsweise zehn oder 15 Jahre gar nicht berufstätig waren, ist es aufgrund einer deutlichen Entwertung ihrer Bildungs- und beruflichen Qualifikationsabschlüsse oft so, dass sie eine schlecht bezahlte Tätigkeit akzeptieren müssen, die weit unter ihrem ursprünglichen Qualifikationsniveau liegt.

Es gibt in dem Zusammenhang auch aktuelle Daten zum beruflichen Wiedereinstieg, nachdem die Kinder aus dem Größten heraus sind. Hier zeigt etwa eine aktuelle Studie von Jutta Allmendinger, dass mehr als die Hälfte der Männer zwar artikulierten, sie wären theoretisch bereit, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn ihre

Frauen dadurch wieder mehr als einen Minijob aufnehmen könnten. Aber die Frauen, die diesen Übergang, den beruflichen Wiedereinstieg, tatsächlich bewältigt hatten, sagten zu 56 Prozent, sie hätten das letztendlich alleine geschultert.

Die dazugehörigen Partner, die der Meinung waren, sie hätten ein modernes Rollenverständnis, waren in der großen Mehrzahl der Auffassung, der berufliche Wiedereinstieg sei eine Frage der professionellen Organisation, die ihre Frauen zu bewältigen hätten.



Bezogen auf die Situation im kommunalen Lebenszusammenhang verdeutlichen Ergebnisse der Mobilitätsforschung, dass es nach wie vor ausgeprägte geschlechtersegregierte Alltagszeiten gibt, was mit den referierten Zeitbudgetbefunden ja durchaus korrespondiert.

Die Frauen agieren und funktionieren derzeit als Puffer, um die unterschiedlichen Alltagszeiten der einzelnen Familienmitglieder auszutarieren, zu koordinieren. Sie sind es, die tagtäglich überbrücken müssen, was zwischen den verschiedenen familien- und haushaltsrelevanten Institutionen Kindergarten, Schule, Arztpraxen, Behörden nicht oder unzureichend abgestimmt ist. Das führt zu multiplen weiblichen Wegeketten, die den schlichten, bipolaren männlichen Wegeketten: „Familie als Refugium, Ort der Entspannung und Rekreation“ an dem einen und „Erwerbsarbeitsplatz“ an dem anderen Pol gegenüber stehen.

Viele männliche Entscheidungsträger kennen die zeitlichen und logistischen Alltagsprobleme mit Kindern eben nicht aus eigener Anschauung. Und hier will ich zu Herrn Hollstein sagen, der in der aktuellen Ausgabe des Focus glaubt, wir hätten in unserem Gutachten ausschließlich Frauenthemen artikuliert, dass er die Handlungsempfehlungen der Kommission offensichtlich nicht richtig gelesen hat. Denn wir formulieren ganz eindeutig:

Das weibliche Bildungs- und Beschäftigungspotential wird in Zukunft nur dann für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand einer alternden Gesellschaft zum Tragen kommen, wenn wir auch die vermeintlich privaten Angelegenheiten anders regeln als heute. Wenn endlich begriffen wird, dass auch Männer Anteile von gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit selbstverständlich in ihren Lebenslauf integrieren und darin ein Gewinn an Lebensqualität erfahrbar wird. Da gibt es noch erheblichen Handlungsbedarf. Wir brauchen ein Leitbild, das es für beide Geschlechter vorsieht, ein verantwortliches und vielseitiges Erwachsenenendasein zu führen, Lebensverläufe von Frauen und Männern, in die unterschiedliche Formen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit, also Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit, aber auch ehrenamtliches Engagement integriert ist. Und wir brauchen Rahmenbedingungen, die es auch ermöglichen, solche vielseitigen Biographien zu leben.

Und noch ein Befund ist aufschlussreich in diesem Zusammenhang: Wir haben für das Sachverständigen-gutachten eine Expertise in Auftrag gegeben, die uns repräsentativ aufgezeigt hat, dass die Frauen heute viel mobiler als Männer sind, solange sie noch keinen Partner und keine Kinder haben.

Das verschiebt sich allerdings im Lebensverlauf und in Abhängigkeit von der Lebensform. Bei Frauen und Männern, die in einer Partnerschaft ohne Kind leben, gleicht sich das Mobilitätsniveau beider Geschlechter an. Sobald Kinder in der Partnerschaft leben, kehren sich die Verhältnisse dann allerdings um – Frauen werden „immobil“. Andere Frauen wiederum antizipieren natürlich auch, dass berufliche Mobilitätsanforderungen

mit den Fürsorgeaufgaben für Kinder kollidieren und verschieben deshalb ihre Kinderwünsche biographisch oder geben sie ganz auf.

Das ist ganz klar eine „Baustelle“: die innerfamilialen Aushandlungsprozesse darüber, wie die Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen aufgeteilt wird – meist mit bekanntem Ausgang nachdem die Familiengründung erfolgt oder aber die Paare verzichten auf Kinder.

Eine andere „Baustelle“ ist die nach wie vor bestehende empfindliche Dienstleistungslücke in unserer Gesellschaft, also das Defizit an öffentlich bereitgestellten Diensten und Serviceeinrichtungen zur Bedarfsdeckung von der Wiege bis zur Bahre. Das reicht überhaupt nicht aus und wird der verstärkten Berufsorientierung von Frauen, den Anforderungen einer gelingenden Work-Life-Balance sowie dem demographischen Wandel in keiner Weise gerecht. Wir tun uns keinen Gefallen, das zu ignorieren.

Und Folgendes möchte ich auch noch einmal mit großem Nachdruck an die Adresse der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten richten:

Was sich gerade in diesem Bereich auf dem schwarz-graumelierten Arbeitsmarkt „Privathaushalt“ an irregulären Beschäftigungsverhältnissen mit Hungerlöhnen abspielt und etabliert hat, ist skandalös. Viele Frauen, oft mit Migrationshintergrund, geraten durch diese Beschäftigungsformen im Lebensverlauf in dramatische Armutslagen hinein. Auch das ist und bleibt ein ganz zentrales gleichstellungspolitisches Thema.

Wir benötigen die Entwicklung einer vitalen Dienstleistungsstruktur allerdings nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familiengründung und Beruf oder von Schulkind und Berufstätigkeit, sondern wir haben zusätzlich das große Thema des wachsenden Anteils an Pflegebedürftigen bei gleichzeitigem Rückgang des Töchterpflegepotenzials, mit dem Kommunalpolitiker in der Vergangenheit rechnen konnten. Die Zahl der Verwandten, die diese Pflegeaufgaben übernehmen können, wird sich bis 2020 fast halbieren.

Das heißt, wir müssen im personenbezogenen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungsbereich in ganz anderen Größenordnungen investieren als heute und damit aufhören, das Thema Haus- und Sorgearbeit einfach auszublenden. So war gestern Abend auf einer Wahlveranstaltung von Frau Künast, die als Bürgermeisterkandidatin für die Hauptstadt Berlin antritt, beim Thema „Die Zukunft der Wirtschaft in Berlin“ ganz viel die Rede von „Kreativwirtschaft“, „Green Economy“ und „Tourismus“, aber absolut kein Wort über die Zukunft und die Wertschöpfungspotentiale des personenbezogenen Dienstleistungssektors zu vernehmen. Damit tun wir uns keinen Gefallen. Auch diesen Bereich brauchen wir ganz dringend, um mehr Gleichstellung zu erreichen.

Haus- und Sorgearbeit kann in Zukunft nicht mehr eindimensional und privat an Frauen adressiert werden. Stattdessen muss es für beide Geschlechter möglich sein, flexible Alltagsarrangements zwischen Beruf, Sorgearbeit und Ehrenamt zu finden, so dass man je nach Lebensentscheidung und Lebensphase auch unterschiedliche Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit integrieren kann, wozu eben auch Sorgearbeit gehört. Eine Gesellschaft kann nicht überleben, wenn sie nicht auch diese Seite von Arbeit als wirklich relevant begreift und strukturell verankert.

Wir haben darüber hinaus in den Handlungsempfehlungen formuliert, ein Gesetz für Wahlarbeitszeiten zu schaffen. Dahinter verbirgt sich folgende Grundidee: Heute kann man, wenn man z. B. ein Kind versorgt oder jemanden pflegt, von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, aber es gibt keinen gesetzlichen Anspruch, auch wieder auf vollzeitnahe Teilzeit oder auf Vollzeit aufzustocken. Diese Möglichkeit sollte aber bestehen. Natürlich sind wir nicht so naiv zu sagen, das müsste mit der Gießkanne für alle Unternehmensgrößen gelten. Aber man könnte einen Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Unternehmen initiieren, um familienfreundliche Arbeitszeitoptionsmodelle in diesem Sinne zu entwickeln. Das haben wir erörtert und auch gefordert: Wenn Leute in Führungsfunktionen die Sorgearbeit für Kinder oder für Pflegebedürftige übernehmen, muss man auch über das Thema kurze Vollzeit von 30 bis 35 Wochenstunden reden können, das darf nicht tabuisiert werden.

Es ist uns wichtig, auf der einen Seite die institutionellen Rahmenbedingungen zu verändern, wozu auch gehören würde, endlich zu einer „Individualbesteuerung“ überzugehen. Auf der anderen Seite brauchen wir aber auch das, was wir die „Entwicklung von Zeitkompetenzen“ genannt haben, sich nämlich das Know-how anzueignen, welche finanziellen und zeitlichen Konsequenzen es hat, wenn ich bestimmte Entscheidungen treffe, welche kurz-, mittel- und langfristigen Folgen hat eine bestimmte Entscheidung für meine berufliche Situation, für meine Alterssicherung? Und es braucht auch Orte, wo das thematisiert wird. Das kann nicht nur privat in der Familie erfolgen. Ich finde, dass auch Schule und Berufsschule geeignete Lebens- und Lernorte sind, wo man das alters- und geschlechtergerecht angehen könnte.

Im kommunalen Lebenszusammenhang ist es schließlich auch von großer Bedeutung, die unterschiedlichen alltagsrelevanten Zeittaktgeber im Wohnumfeld besser zu vernetzen. Ich verweise nur kurz auf das Thema „Randzeitenbetreuung“ – ein brisantes Thema, wo wir noch längst keine überzeugenden Lösungen haben.

Last but not least, und das ist mir als Familien- und Haushaltswissenschaftlerin noch sehr wichtig:

Ab 1. Mai 2011 gibt es das Arbeitnehmerentendengesetz und wir haben keine wirklich guten Konzepte, um die irregulären Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten zu beenden. Schon in den nächsten Jahren, wie dem Bildungsbericht 2010 zu entnehmen ist, werden wir einen erheblichen Arbeitskräftebedarf in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen haben, nicht in erster Linie in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen, wie die öffentliche Diskussion oftmals suggeriert; dort wird lediglich ein moderater Bedarf prognostiziert.

Es besteht folglich ein großer Handlungsbedarf bei der Schaffung von regulären Beschäftigungsverhältnissen – gerade auch im Gesundheits- und Sozialbereich. Wenn wir über Perspektiven reden, wie wir als Gesellschaft wirtschaftlich innovative Pfade einschlagen können, so scheint mir, dass eben auch die Sozialwirtschaft in ganz anderen Dimensionen vorangebracht werden

muss als das derzeit der Fall ist und zwar mit Löhnen, die denjenigen, die diese Arbeiten übernehmen, auch eine Existenzsicherung ermöglichen, egal ob Frauen oder Männer. Wir können noch so viel darüber reden, dass wir in den pädagogischen Berufsfeldern frühkindlicher Betreuung, Erziehung und Bildung oder in den Pflegeberufen mehr Männer brauchen. Solange diese als „ZuverdienerInnen“-Berufe“ strukturiert sind, wird sich nichts verändern. Dann werden wir auch in zehn Jahren wieder darüber reden müssen und feststellen, dass wir nicht vorangekommen sind.

Von daher steht auch die Um- und Neubewertung dieser Tätigkeiten an, und ich glaube, dass das jetzt genug Stoff für die Diskussion liefert. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.



Prof. Dr. Heide Pfarr, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin

### **Zeitverwendung und Gleichstellung: Impulse für die praktische Arbeit**



Professorin Dr. Heide Pfarr, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin

Der Kommissionsbericht bietet eine ausgezeichnete Grundlage für weitere gesellschaftspolitische und rechtspolitische Diskussionen. Den Verfasserinnen und Verfassern ist es gelungen, die Komplexität der Fragestellung aufzugreifen, zu systematisieren und in praxisnahe und problemangemessene Vorschläge umzusetzen.

Zu der Themenstellung „Zeitverwendung und Gleichstellung“ habe ich zwei Punkte anzumerken:

Völlig richtig ist die Forderung nach einem Wahlarbeitszeitgesetz. Gerade weil die Kommission die Lebenslaufperspektive konsequent zur Grundlage ihrer Forderungen macht, ist diese Schlussfolgerung zwingend.

Meine erste Anmerkung dazu:

Eine angemessene Lösung in einem Wahlarbeitsgesetz läge darin, allen Beschäftigten ein Zeitkonto zur Verfügung zu stellen, von dem sie je nach den wechselnden Bedürfnissen in ihrem Lebenslauf Zeitkontingente zur Reduzierung ihrer Erwerbsarbeit abrufen können. Beispiel: So richtig und wichtig die gesetzliche Elternzeit ist, ist es doch verfehlt, sie nur im Anschluss an die Geburt eines Kindes zur Verfügung zu stellen und nicht einfach

dann, wenn sie gebraucht wird. Allerdings ist auch die Frage zu beantworten, ob und wie diese Arbeitszeitreduzierungen – vergleichbar der Elternzeit – finanziell unterstützt werden.

Die Reduzierung von Erwerbsarbeitszeiten ist heute nur jenen Personen möglich, die für die Sicherung ihrer Existenzgrundlage auf das ausreichende Einkommen eines Partners/einer Partnerin zurückgreifen können oder die die Belastungen auf sich nehmen, die mit dem Bezug von staatlichen Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit einhergehen. Das ist überaus unbefriedigend, andere europäische Länder sind hier schon weiter. Das niederländische Modell z. B. sieht individuelle Anspargungen von Geld und Zeit sowie steuerliche Vergünstigungen für gesellschaftlich erwünschte Erwerbseinschränkungen vor. Das wäre zu übernehmen. Jedoch: Ute Klammer hat schon früher zu Recht darauf hingewiesen, dass die Überantwortung allein an die Betroffenen bzw. deren Familien nicht ausreicht. Denn es gibt erhebliche Unterschiede. Menschen haben abweichende Bedürfnisse nach erwerbsfreier oder erwerbsgeminderter Zeit und dies zu unterschiedlichen Zeiten. Bei einigen häufen sich z. B. Fürsorgearbeiten, bei anderen bleiben sie ganz aus. Die Geschlechter sind immer noch eindeutig unterschiedlich betroffen. Ein sozialer Ausgleich ist deshalb für bestimmte Lebensphasen und Sachverhalte, die als gesellschaftlich nützlich und unterstützenswert erscheinen, unbedingt erforderlich. Eine lebenslaufzentrierte Sozialpolitik muss über kollektive Systeme für eine finanzielle Abfederung sorgen, die ausreichend intertemporal und interpersonell verteilt. Darüber hinaus müsste Sorge getragen werden, dass von diesen Zeitkonten nicht wiederum in geschlechtsspezifisch ungleicher Art Gebrauch gemacht würde.



Meine zweite Anmerkung zu einem Wahlarbeitszeitgesetz:

Der Anspruch auf Arbeitszeiten, die individuell zugeschnitten sind auf die berechtigten Bedürfnisse der Beschäftigten in eben dieser Lebenslaufphase, hat notwendigerweise Auswirkungen auf andere. Nicht nur auf den Arbeitgeber, dessen organisatorischen Probleme und Kosten nach aller Erfahrung als unlösbares organisatorisches Problem und als ungeheurer Kostenfaktor weit übertrieben dargestellt werden. Nicht alles davon ist aber ganz falsch, jedoch möchte ich in diesen Chor, der schnell zu erfolgsträchtiger Lobbyarbeit wird, nicht einstimmen. Es geht mir um die Auswirkungen individueller Arbeitszeitentscheidungen auf andere Beschäftigte. Die Inanspruchnahme von Auszeiten, das gewünschte Abweichen von den üblichen betrieblichen Mustern betrifft regelmäßig nicht nur diejenige, die das Recht geltend macht, sondern immer auch andere: diejenigen, die dann ihre Arbeit mitmachen oder auf ihre Arbeitsleistung länger warten müssen, diejenigen, die sie vertreten, aber typischerweise nicht dieselben Arbeits- und Entgeltbedingungen bekommen. (Wer ein Recht auf Ausscheiden und dann Wiederrückkehren auf einen Vollzeitarbeitsplatz garantieren will, sollte besser nicht grundsätzlich gegen Leiharbeit und Befristungen sein.) Ein Beispiel, das bereits heute schon vereinzelt Gerichte beschäftigt hat: Wenn jemand wegen Fürsorgearbeit nicht Schichtarbeit machen will, bedeutet das in einem Schichtbetrieb, dass andere noch mehr in belastende Schichtzeiten eingesetzt werden. Das wird keineswegs immer oder auch nur meistens solidarisch mitgetragen, sondern kann zu ganz erheblichen Auseinandersetzungen führen. Solche Belastungen des Betriebsklimas wiederum wirken höchst dysfunktional, auch und gerade auf die mehrfach belasteten Beschäftigten, und behindern deshalb deren Verwirklichungschancen.

Wir müssen daher praktisch bei der Konzeption oder spätestens in der Umsetzung eines Wahlarbeitsgesetzes eine innerbetriebliche Ausgleichs- und Konfliktlösungsinstanz mitdenken. Weder die Überantwortung der Lösung solcher Konflikte allein auf den Arbeitgeber oder gar auf die Gerichte ist zielführend. Dem Arbeitgeber würde nicht getraut, weil er seine eigenen Interessen hinter denen anderer zu verstecken neigt. Die Gerichte anzurufen aus einem lebendigen Arbeitsverhältnis

heraus und um es konfliktfrei fortsetzen zu können, scheidet nicht nur an den typischen Barrieren beim Zugang zu den Gerichten, es wäre auch nicht sinnvoll. Denn Gerichte haben weder genug Einblick in die betriebliche Wirklichkeit noch konfliktlösende, wirklich befriedigende Einwirkungsmöglichkeiten.

Der Kommissionsbericht denkt offensichtlich auch nicht an ganz beliebige Arbeitszeitgestaltung, sondern spricht von Arbeitszeitoptionsmodellen, die von Tarifparteien und Unternehmen zu entwickeln seien. Damit wird der Konflikt vorverlagert und damit sicherlich abgeschwächt, aber er bleibt im Prinzip bestehen. Daneben tritt noch individuelles Begehren wegen unabdingbarer Fürsorgeverpflichtungen.

Als angemessene Vereinbarungs- und Konfliktlösungsinstanz kommt selbstverständlich der Betriebs- bzw. der Personalrat in den Blick. Wir wissen allerdings, dass Betriebsräte nicht flächendeckend vorhanden sind. Und wir wissen auch, dass eine Momentaufnahme ergäbe, dass Betriebsräte und Personalräte für die Wahrnehmung einer solchen Aufgabe nicht gut gerüstet sind. Sie sind allzu oft nicht sensibel für vom Muster abweichende Bedürfnisse, verstehen unter Arbeit nur die bezahlte Erwerbsarbeit. Und sie sind ein Wahlorgan, also eines, das von Mehrheiten im Betrieb gewählt und getragen wird, was wenig garantiert, dass sie sich für Abweichende und Minderheiten einsetzen. Aber unabhängig davon stünden sie auch vor einem Problem, das allein mit Aufklärung und Schulungen nicht zu lösen ist.

Nach allem, was wir wissen, haben Beschäftigte durchaus einen Sinn für ein betriebliches Ordnungssystem, das auf Gerechtigkeits- und Fairnessvorstellungen beruht, die nicht beliebig ignoriert und verletzt werden dürfen. Bedauerlicherweise war etwa über Jahrzehnte in der Bundesrepublik ein Unterschied zwischen den Entgelten von Männern und Frauen Bestandteil dieser Gerechtigkeitsvorstellungen, durchaus getragen auch von der Mehrheit der Frauen. Die Folge war, dass gewerkschaftlich betriebene Aufwertungen von Frauennarbeit typischerweise gefolgt wurden von Entgelterhöhungen bei den Männerarbeitsplätzen, so dass

binnen kurzem die Abstände wieder hergestellt waren – wenn auch auf höherem Niveau. Entscheidungen von Betriebs- und Personalräten werden nach diesen Gerechtigkeitsvorstellungen bewertet und nur bei weitgehender Übereinstimmung akzeptiert. Sie wirken also nur dann befriedend. Auch angesichts der fortschreitenden Individualisierungsprozesse in dieser Gesellschaft kann ich noch nicht sehen, wann endlich weitgehende Berücksichtigungen von Fürsorgebedürfnissen bei gleichzeitiger, dadurch bedingter Mehrbelastung anderer Beschäftigter Bestandteil dieser Gerechtigkeitsvorstellungen sein werden.

Nun spreche ich hier vor Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, die dieses Problem nicht nur kennen, sondern täglich als besondere Belastung in ihrer Aufgabenwahrnehmung erleben. Frauen, die, wenn sie schon länger dabei sind, wissen, dass ihre Position lange als Gefährdung der „normalen“ Mitbestimmung gesehen wurde, Frauen, die auch durchaus Konflikte mit der betrieblichen gewählten Interessenvertretung kennen, ich kann nicht einschätzen, wie oft – selten oder immer mal wieder. Aber sie erfahren eben auch häufig, dass es ihres Einwirkens bedarf, auch auf den Betriebs- oder Personalrat, damit berechnete Bedürfnisse von Fürsorgenden durchgesetzt werden können.

Deutlich machen soll meine zweite Anmerkung zum Themenbereich „Zeitverwendung und Gleichstellung“, dass wir bei einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten die Verwirklichungschancen mitdenken müssen, die eine betriebliche Mediation erforderlich machen.

# Präsentation der Arbeitsergebnisse

Thema 1: **Zeitverwendung und Gleichstellung**

- Lohnausgleich bei Stundenreduzierung der Väter möglich
- Aufstockung der Arbeitszeit der Mütter beachten

**Oberziele verfolgen durch vopflächende Runde Tische**  
 Verwaltung / Politik / Wirtschaft

Sachverständige bringen ihr Wissen in die Kommunalverwaltungen und Gremien ein + einen umsetzbaren Vorschlag auf lokaler Ebene

Einflussnahme auf die Unternehmen (Klein-Modelle, Kinderbetreuung, Netzwerke zu sozialen Dienstleistungen) u. Lohn-gleichheit, existenzsichernd!

**DAS PROGRAMM "STADT DER KURZEN WEGE" WIEDERBELEBEN**

gesellschaftliche u. wirtschaftliche Infrastrukturen (Kindertagesplätze) als Rahmenbed. für Familien

und Beschäftigte, die auf individuelle u. familiäre Lebensentwürfe wirken => müssen besser aufeinander abgestimmt werden

**Neudefinition des Arbeitsbegriffs**

Flurechnung von Ehrenamt und Sorgearbeit auf die Eignung von Führungsfunktionen

- TZ-Börse
- TZ für Führungskräfte

Vergebepreis -> Betriebe bevorzugen familienfreundliche über keine Teiljobs

Frauenbelange in die Mahverkehrsplanung!

Bewertung im Falle von Care-Arbeit -> Wertschätzung d. Unbezoldeten

Best practice Beispiele von Wirtschaftsbetrieben

Beratung u. Unterstützung für Frauen, die sich um Doppelkarrierepaare selbstständig machen wollen

**Kindbetreuung**  
**Randbetreuung**  
 verbessern

Arbeitszeit (Wochenlänge) muss neu definiert werden

**Dienstleistungs-Partner / Nudler / Nudlerclub**

Zusammenarbeit ~~mit~~ zwischen Wirtschaftsförderung u. z.B. "Bündnis Familie" um die kommunale Zeitpolitik zu thematisieren

Studentinnen erhalten bevorzugt einen Kita-Platz (Vollzeit)

- Verbünde der Vereinten Familienverbände an Betrieben

JHA -> Jumparbeit -> Kräfte Arbeits-tätig Familien mit Hausarbeit

• Eventuell Indikatoren bei der Beibehaltung der öffentlichen Dienste

• Betriebsräte haben Bewusstheit für betriebliche Familienarbeit

- gleichmäßige Verteilung im höherwertige Qualifizierungsmöglichkeiten mit Perspektive durch die Jobcenter

• in der Trägerversammlung eine positive Aufteilung für höherwertige Integrationsmaßnahmen fordern - Kontrollmechanismen dafür entwickeln





Professorin Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen

Professorin Dr. Martina Stangel-Meseke, Mitglied der Sachverständigenkommission, BiTS Business and Information Technology School gGmbH Iserlohn

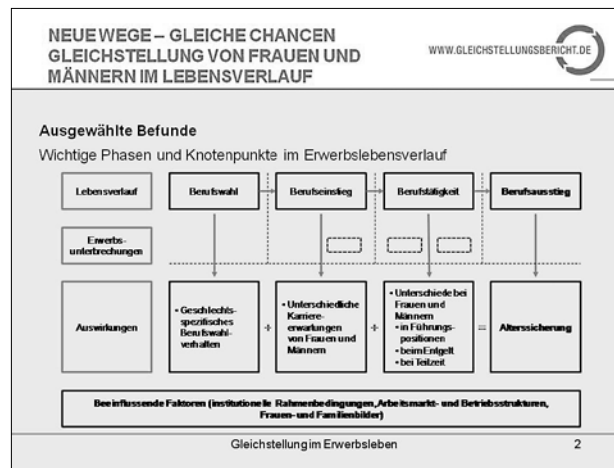
## Gleichstellung im Erwerbsleben



Professorin Dr. Martina Stangel-Meseke und Professorin Dr. Ute Klammer

Liebe Kolleginnen,  
beim Kapitel Erwerbsarbeit spielen sehr viele Aspekte hinein, weshalb ich hier jetzt nur ganz bestimmte Akzente setzen kann. Die Kommission hat über alles gemeinsam beraten, an diesem Kapitel geschrieben haben aber im Wesentlichen Frau Prof. Stangel-Meseke und ich. Sie wird mich deshalb an zwei Stellen unterstützen, wenn es um Führungspositionen und um lebensereignisorientierte Personalpolitik geht, da dies die Themen sind, mit denen sie sich besonders beschäftigt hat.

Ich möchte Ihnen in meinem Beitrag gerne deutlich machen, wo unter der Lebensverlaufsperspektive eigentlich, wie wir sagen, „die Knotenpunkte“ sind, an denen sich die Lebenswege von Frauen und Männern unterschiedlich entwickeln.



Beginnen möchte ich mit dem Thema „Berufswahl“. Wir wissen alle, dass Frauen andere Berufe als Männer wählen, und dass sich in Deutschland eigentlich kaum etwas an der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt getan hat. Noch immer gibt es überwiegend getrennte Frauen- und Männerberufe und nur einen Teil Mischberufe.

„Berufswahl“ ist daher ein sehr wichtiges Thema, ebenso aber auch die Frage, wie der Berufseinstieg eigentlich gelingt und wie sich der weitere Berufsweg gestaltet – in Bezug auf Gehalt, Karrierewege und schließlich auch den Berufsausstieg. Schließlich stellt sich die Frage, wie sich die Alterssicherung als „Bilanz des Lebens“ darstellt.

Vor allem Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen von Frauen wirken sich deutlich auf den weiteren Berufsverlauf aus. Diese Zusammenhänge werden durch vielfältige Faktoren beeinflusst: Da sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, die Betriebsstrukturen, aber natürlich auch die Frauen- und Familienleitbilder, die nach wie vor in den Köpfen der Beschäftigten, der Arbeitgeber, aber auch derer, die die Rahmenbedingungen

gestalten, virulent sind. Sehr wichtig ist uns in dem Bericht, dass das Thema „Frauen und Erwerbsarbeit“ an beiden Ecken und Enden des Spektrums angepackt wird. Auf der einen Seite bei den Niedriglöhnen, geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und prekären Arbeitsverhältnisse, denn diese Themen bestimmen das Erwerbsleben von sehr vielen Frauen in Deutschland. Auf der anderen Seite am oberen Ende bei den Themen Karriereentwicklung, Führungspositionen und Aufsichtsratsmandate – hier sehen wir im Moment eine große politische Debatte. Beide Enden des Spektrums muss man sich sorgfältig ansehen.

Wie sieht es nun aus, wenn wir uns die Befunde zur Erwerbstätigkeit von Frauen vor Augen führen?

Da ist die sog. „europäische Beschäftigungsstrategie“, auch „Lissabon-Strategie“ genannt, wo vor über zehn Jahren 60 Prozent Frauenerwerbstätigkeit als Ziel für die europäischen Länder formuliert wurde. Macht man das zur Grundlage, dann haben wir das Ziel in Deutschland seit über fünf Jahren erreicht. Inzwischen sind wir sogar bei einer Frauen-Erwerbstätigenquote von 66 Prozent. Das sieht erst einmal gut aus, damit liegen wir in der EU auch ziemlich weit oben, wobei die höheren Erwerbsquoten der ostdeutschen Frauen einen wichtigen Beitrag leisten.

Aber jetzt kommt der entscheidende Punkt, die sog. „Frauenerwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten“. Rechnet man das Erwerbsarbeitsvolumen, das Frauen in dieser Gesellschaft leisten, um, dann sehen wir, dass der vermehrte Einstieg von Frauen in die Erwerbsarbeit in Deutschland überwiegend mit einer Umverteilung von Arbeit zwischen den Frauen einher gegangen ist. Es arbeiten zwar immer mehr Frauen, sie tun dies aber in immer kleineren Jobs.

Mithilfe dieser „Vollzeitäquivalenzquote“ zeigt sich also, wie viele Vollzeitbeschäftigte rechnerisch auf dem Arbeitsmarkt sind. Hier sehen wir allerdings in Deutschland seit Jahren kaum Bewegung. Das heißt: Bezüglich des auf Frauen entfallenden Erwerbsarbeitsvolumens hat sich seit Jahren überhaupt nichts getan. Hier liegt Deutschland sogar nur im unteren Mittelfeld der EU-

Länder. In Vollzeitäquivalenten gemessen ist das also ein ganz anderer Befund. Die Expansion der Frauenerwerbstätigkeit ist ganz überwiegend über Teilzeitbeschäftigung und vor allem im Segment der Minijobs gelaufen. Wir haben inzwischen 6,7 Millionen Minijobs in Deutschland; dieses Segment des Arbeitsmarktes ist nach der Neuregelung in den Hartz-Gesetzen, vor allem nach Hartz II in 2003, regelrecht explodiert.

Die Problematik liegt darin, dass man in Deutschland aus dem Minijob-Segment in vielen Bereichen nur schwer wieder herauskommt. Wäre das nur ein Einstiegsjob, den frau vielleicht macht, wenn das Kind klein ist, um dann rasch und einfach in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln, wäre das nicht so kritisch zu beurteilen. Das Problem ist aber die Verfestigung des Minijob-Segments im Sinne dauerhafter Strukturen. Wir haben das im Bericht exemplarisch am Beispiel des Einzelhandels gezeigt. Da sind reguläre Vollzeit-Arbeitsplätze in Minijobs aufgespalten worden und aus diesen kommen die – überwiegend weiblichen – Beschäftigten nicht mehr heraus.

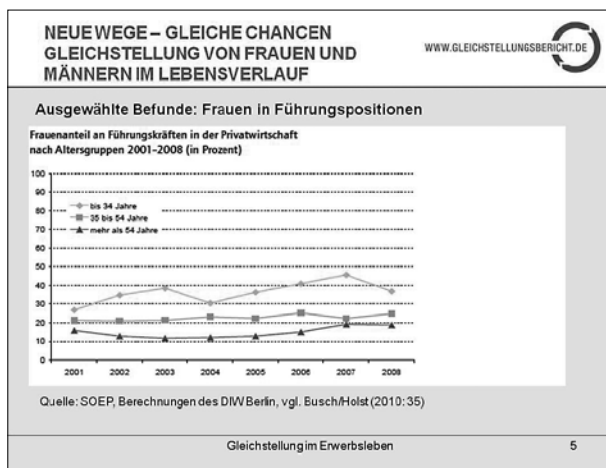
Das heißt, Frauen mit einer qualifizierten Ausbildung bleiben hier dauerhaft geparkt und können, auch wenn die Kinder größer sind, häufig nicht mehr in eine existenzsichernde Erwerbsarbeit wechseln – mit langfristigen Folgen für Aufstiegsmöglichkeiten und die eigene Alterssicherung.

Frauen sind mehr als doppelt so häufig wie Männer von Niedriglöhnen betroffen. Niedriglöhner sind Personen, die weniger als zwei Drittel des sog.n „mittleren Einkommens“ verdienen. In Deutschland erhalten etwa 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen nur Niedriglöhne, was oft, aber nicht immer, mit Geringfügigkeit gekoppelt ist. Da viele der betroffenen Bereiche tarifvertraglich nicht oder nur noch schlecht zu erreichen sind, ist eine Verbesserung der Einkommenssituation kaum ohne gesetzliche Mindestlöhne zu erreichen.

Insgesamt zeigt die Analyse: In keinem Land in Europa haben die Teilzeitarbeitsverhältnisse, die ja in bestimmten Lebenssituationen auch eine gute Sache sein können, ein so geringes Stundenkontingent wie in

Deutschland. Wenn Sie nach Skandinavien schauen, dann sehen sie dort Teilzeitarbeitsverhältnisse, die überwiegend einen deutlich größeren Stundenumfang haben und damit auch existenzsichernd sind. Teilzeitarbeit in Deutschland ist dagegen überwiegend als Zuverdienst konzipiert. Betrachtet man die Entwicklung im Zeitverlauf, so zeigt sich, dass die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern sogar immer mehr aufgegangen ist.

Der Blick auf die Entwicklung zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ stimmt leider auch nicht viel euphorischer: Je höher die Funktion im Unternehmen, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass sie von Frauen ausgeübt wird. Nur 27 Prozent der Führungskräfte sind Frauen.



Ganz niedrig ist der Anteil in den DAX-Unternehmen. In den Top-Unternehmen hat sich trotz der Selbstverpflichtung der Wirtschaft in den letzten zehn Jahren wenig bewegt. Hier sind nur 2,5 Prozent Frauen in Führungspositionen. Wir sehen dabei auch eine altersspezifische Differenzierung. Am wenigsten sind die ältesten Frauen, also über 54 Jahre, in Führungspositionen, etwas häufiger haben die 35- bis 54-Jährigen und noch häufiger die jüngeren Frauen Führungspositionen inne. Das gibt vielleicht Anlass zur Hoffnung, dass jüngere Frauen heute häufiger in Führungspositionen aufsteigen. Das Problem ist jedoch, dass wir noch nicht wissen, wie es mit jungen Frauen weitergeht, wenn sie in neue Lebensphasen kommen.

## Professorin Dr. Martina Stangel-Meseke

Bei den einzelnen Ursachen zu Frauen in Führungspositionen gibt es unterschiedliche Rubriken. Ich betrachte dies stärker aus Sicht der Psychologie. Es sind zunächst eine hohe Anzahl an negativen Stereotypen und Vorurteilen, denen Frauen tatsächlich ausgesetzt sind. Es gibt ein sehr gut untersuchtes Stereotyp, das heißt „Think Manager, think male“. Also immer, wenn man Personen befragt hat, was typische Eigenschaften eines Managers sind, werden etwa Durchsetzungsstärke oder Dominanz genannt, fragt man dann weiter, welche Eigenschaften das seien, bekommt man zur Antwort: „Die eines Mannes und nicht die einer Frau, denn eine Frau ist eher harmonisch, kommunikationsstark“. Diese Stereotypisierung ist bis heute manifest. In der Sozialpsychologie wird daher sogar eine sog. kognitive Gleichstellung gefordert, weil Frauen in Führung eben nicht mit ganz bestimmten Eigenschaften assoziiert werden.

Dann gibt es eine Vielzahl an Vorurteilen gegenüber Frauen in Führung, etwa, dass sie nicht weiterbildungsbereit seien. Obgleich sich das in der Empirie nicht bestätigt, hält sich dieses Vorurteil sehr stark in den einzelnen Personalabteilungen.

Auf der anderen Seite haben wir Sichtweisen von Männern, männliche Mentalitätsmuster, dazu gab es im Auftrag des Familienministeriums eine aufschlussreiche Untersuchung. Hier wurden Männer aus unterschiedlichen Managementebenen interviewt und antworteten, und zwar 2010: „Eine Frau kann im Top-Management gar nicht mitspielen. Da gelten ganz andere Regeln, wie das auch im Sport der Fall ist“.

Die sog. „homosoziale Rekrutierung“ wiederum bedeutet, wenn Männer in den oberen Etagen sind, ziehen sie immer auch Männer nach sich. Gleiches finden wir auch im wissenschaftlichen Bereich. Nicht umsonst gibt es so wenige Professorinnen. Auch zur Ausgestaltung von Führungspositionen kann man zumindest in Deutschland nun sagen, dass sie mit einer Überstundenkultur einhergeht. Hier sagen Männer wiederum, dass Frauen diese nicht leisten könnten. Da wird wieder automatisch gedacht, dass Frauen eine Familie haben



und die ganze Sorgearbeit übernehmen. Aber auch die Sichtweisen von Frauen spielen eine enorme Rolle. Es gibt einen sehr manifesten sozialpsychologischen Befund zur „Kompetenzunterschätzung von Frauen“, und diese sollte man wirklich nicht unterschätzen, denn sie führt immer dazu, dass Frauen sich in ihrer Leistung vielfach zurücknehmen.

Eine interessante Studie im Auftrag von *Spiegel* und *StudiVZ* etwa fragte, wie sich AbsolventInnen gehaltsmäßig einschätzen. Im Ergebnis schätzten sich die Hochschulabsolventinnen mit 400 EURO signifikant unter den Männern ein. Derartige Befundlagen finden sich in der Sozialpsychologie in vielen anderen Studien wieder. Diese Selbstunterschätzung zieht sich leider wie ein roter Faden durch.

Immer wenn es um Themen wie Gehalt und Karriere geht und darum, überhaupt als Führungskraft erkannt zu werden, dann fehlen weibliche Vorbilder in den Führungspositionen, auch da gibt es schon viele Initiativen. Aber aus meiner Sicht, und das stellt sich auch in der Empirie so dar, ist es einfach zu wenig. Diese gerade berichteten Aspekte sowie zusätzliche Erschwernisse in Form von Gesetzen (z. B. Teilzeitbefristungsgesetz) führen dazu, dass z. B. Teilzeit für weibliche Führungskräfte kaum angeboten wird. In der Konsequenz werden Frauen im Erwerb vielfach diskriminiert und können nicht ihren Wünschen und ihrer Qualifikation gemäß einem Erwerb nachgehen.

**Professorin Dr. Ute Klammer**

Ein wesentlicher Befund, der uns auch im Rahmen der Kommissionsarbeit wieder deutlich geworden ist, ist, dass Menschen heute mit ganz anderen Erwartungen in ein Berufsleben starten, als sie es nachher verwirklichen. Das hängt vor allem eben mit dem Phänomen der „Linked Lives“ zusammen, nämlich mit den Entscheidungen in Zusammenhang mit Partnerschaft und vor allem der Ehe. Die hier gemeinsam getroffenen Entscheidungen sind wiederum eng an die institutionellen Rahmenbedingungen gekoppelt.

NEUE WEGE – GLEICHE CHANCEN  
GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND  
MÄNNERN IM LEBENSVERLAUF WWW.GLEICHSTELLUNGSBERICHT.DE

**Ausgewählte Befunde:  
Retraditionalisierung der familiären Erwerbsarrangements**

Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in  
Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)

Geschlechter- arrangement	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 Jahren Ehe	Nach 14 Jahren Ehe
Stark traditional*	25,5	55,0	60,2
Traditional**	29,0	25,7	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n = ...)	1.423	773	518

\* Stark traditional: männlicher Alleinverdiener  
\*\* Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zwerdnerin  
Quelle: eigene Darstellung nach Blossfeld/Schulz (2006: 44)

Gleichstellung im Erwerbsleben 6

Eine Längsschnittuntersuchung von Blossfeld und anderen, die wir in den Bericht aufgenommen haben, zeigt sehr deutlich, wie sich die gelebten Geschlechtermodelle von Männern und Frauen mit zunehmender Ehedauer im Hinblick auf eine zunehmende Retraditionalisierung verändern. So startet nur ein Viertel der jungen Menschen bei der Eheschließung in einem sehr traditionellen Modell der Verteilung von Erwerbs- und Haus- und Familienarbeit, auch aufgrund der ähnlichen Wertvorstellungen und Qualifikationen. Nach sechs Jahren sind es bereits 55 Prozent, die ein sehr traditionelles Modell leben – sprich: Mann arbeitet und Frau ist zu Hause. Nach 14 Jahren Ehe liegt der Anteil der Paare mit einer sehr traditionellen Arbeitsteilung dann sogar bei 60 Prozent. Das Entscheidende daran ist, dass diese Entwicklung mehrheitlich nicht die freie Wahl spiegelt, sondern eine Kombination von Rahmenbedingungen ist, die eben damit beginnen, dass kein KiTa-Platz für das neugeborene Kind da ist, dass die Familie aufs Land gezogen ist und dort keine Arbeitsplätze mehr sind etc. Einer muss dann zu Hause bleiben, der ÖPNV ist nicht auf die Takte der Familie abgestimmt, außerdem sind die Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf dem Lande viel größer als in der Stadt – da ist es rational, dass eine Person zu Hause bleibt. Und dies ist in der Regel immer noch die Frau. Später kommt man nicht mehr in den Beruf hinein, weil das deutsche System der Ehegattenbesteuerung zu einer immensen Grenzsteuerbelastung des zweiten, hinzukommenden Einkommens führt. Das demotiviert und so kommt es dazu, dass Frauen bzw. Familien sich mit diesem ursprünglich ungewünschten Geschlechtermodell einrichten.

Das Entscheidende ist wirklich, dass es nicht die eigentlichen Präferenzen sind, die sich hier dokumentieren. Fragt man Männer und Frauen nach ihren Arbeitszeitwünschen, dann sieht man: sie liegen sehr viel näher aneinander, als es eben tatsächlich in der Realität der Fall ist.

Viele Frauen würden gerne lange Teilzeit oder kurze Vollzeit, d. h. 30 Stunden die Woche, arbeiten. Viele Männer dagegen würden gerne weniger arbeiten, ungefähr einen Vollzeitjob, aber ohne Überstunden. Dies lässt sich allerdings zumeist nicht realisieren. Stattdessen klaffen Arbeitszeitwünsche und Realität bei uns weit auseinander.

Eine weitere wichtige Frage, der wir uns im Gleichstellungsbericht gewidmet haben, ist die, was sich eigentlich momentan in den Betrieben tut. Ist es wirklich so, dass die Familienfreundlichkeit der Unternehmen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat? Es gibt regelmäßige Publikationen, z. B. den *Monitor Familienfreundlichkeit*, die zeigen, dass immer mehr Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit anbieten. Es gibt das Teilzeitbefristungsgesetz, auch Telearbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten und ähnliche Instrumente, die potenziell familienfreundlich sein können.

Wenn wir uns aber wirklich ansehen, wie sich unsere Arbeitswelt verändert hat, dann sieht man sehr deutlich, dass diese potenziell familienfreundlichen Maßnahmen nicht immer, aber sehr häufig, durch Entwicklungen in der Arbeitswelt konterkariert werden, die eine Verfügbarkeitskultur durchgesetzt haben. Das heißt, immer mehr wird erwartet, dass man selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung immer verfügbar ist, weil man zu Hause einen Internetanschluss oder ein Blackberry und andere moderne Kommunikationsmedien hat. Erwerbsarbeit und privates Leben lassen sich damit immer weniger trennen, die Erwerbsarbeit dringt immer tiefer in die Familie ein – auch in einem Teilzeitjob.

Gerade teilzeitarbeitende Frauen sind oft sehr motiviert und überkompensieren ihre Arbeitszeitreduktion durch Akzeptanz dieser Verfügbarkeitskultur noch, um zu zeigen, dass sie trotz Teilzeit voll einsatzfähig sind. Das konterkariert den Anspruch von Familienfreundlichkeit

völlig. Es ist gar nicht mehr so sehr die Anwesenheitskultur, die früher immer bemängelt wurde: „*Abends in Sitzungen – nirgendwo gibt es das, nur in Deutschland*“ –, sondern es ist diese Verfügbarkeitskultur, die die Work-Life-Balance deutlich erschweren kann.

Das Arbeiten nach Zielvorgaben, das sog. „management by objectives“, führt dazu, dass wir alle das Gefühl haben, die Arbeit nicht mehr bewältigen zu können und daher mit nach Hause nehmen zu müssen. Irgendwann gibt man dann auf und sagt: „*Es geht nicht*“. Hieran zeigt sich: Wir können nicht von dem Vorhandensein potenziell familienfreundlicher Maßnahmen auf die tatsächliche Familienfreundlichkeit in einem Unternehmen schließen.



Was sind wichtige Forderungen aus dem Bericht? Wichtige Forderungen sind: „Fehlreize beseitigen“, „Entgeltgleichheit“ und „Aufstiegschancen schaffen“. Wir sehen eben, dass die faktischen Teilhabechancen für Frauen und Männer noch nicht gleich sind – die formalen sind nicht unser Thema, sondern die faktischen.

Bezüglich des unterschiedlichen „Berufswahlverhaltens“ von Mädchen und Jungen müssen wir Aktivitäten zum Aufbrechen dieser sehr geschlechtsspezifischen Orientierungen schaffen. Wir müssen dabei auch sehen, dass die Männer mehr in Frauenberufe kommen, vor allem auch, wie Prof. Meier-Gräwe in ihrem Referat bereits ausgeführt hat, in die Dienstleistungsberufe, z. B. in die

Pflegeberufe, bei denen ein großer Bedarf an Arbeitskräften absehbar ist.

Wir müssen an die „Minijobs“ heran. Das ist eines der wichtigen Themen der Kommission, aber auch an die „Lohnlücke“, denn ohne Mindestlöhne kommt man an die unteren Löhne von Frauen nicht richtig heran. Das zeigen andere europäische Länder, in denen sich nach der Einführung von Mindestlöhnen das geschlechtsspezifische Lohngefälle deutlich verringert hat. Ansonsten bleiben Frauenjobs immer Zuverdiener-Jobs ohne wirkliche Chance auf Existenzsicherung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind kein nachhaltiges Modell. Man kann natürlich auch etwas über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erreichen, aber dies ist nur für bestimmte Bereiche ein erfolgversprechender Ansatz.

Die Kommission hat sich für „Quoten in Führungspositionen“ ausgesprochen, wobei ganz klar ist: Bei den Aufsichtsräten sehen wir aufgrund der gegenwärtigen Diskussionslage gute Chancen, dass politisch gehandelt wird. Was die Führungspositionen im Allgemeinen betrifft, so muss man sich selbstverständlich die Situation der jeweiligen Branche ansehen. Man kann Frauen auch nicht aus dem Hut zaubern und plötzlich in die Führungspositionen setzen, man muss sich schon ansehen, was in einer bestimmten Branche diesbezüglich kurzfristig und mittelfristig geleistet werden kann. Auf der Basis einer bloßen Selbstverpflichtung der Wirtschaft ohne klare Zielvorgaben kommen wir jedenfalls offensichtlich nicht weiter – diese Erkenntnis müssen wir leider nach zehn ergebnislosen Jahren mit diesem Instrument ziehen. Allerdings ist auch zu betonen, dass sich in vielen Betrieben, gerade auch im Mittelstand, deutliche Verbesserungen zeigen und auch einzelne Großunternehmen wie *Daimler* oder *Telekom* mit überzeugenden Ansätzen gezeigt haben, dass es Wege gibt, wo der Wille da ist. Trotzdem sieht alles danach aus, dass es eines gewissen politischen Drucks bedarf, damit es beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ weitergeht und wir nicht irgendwann in Europa die rote Laterne haben.

Ebenso fordert die Kommission die Politik auf, „Fehlansätze für lange Erwerbsunterbrechungen zu vermindern“ wie etwa die Lohnsteuerklassekombination III/V. Dass es alternativ jetzt IV/IV mit Faktor gibt, das weiß keiner, da diese Option nicht nur freiwillig ist, sondern offensichtlich auch nicht systematisch kommuniziert wird. Ähnlich sind seit 2001 die Möglichkeiten zum Anwartschaftssplitting in der Rente vorhanden, die meines Wissens auch keiner kennt und nutzt oder die Wahl des Ehegüterstandes. Jeder wird bei der Eheschließung über das Namensrecht aufgeklärt, aber nicht über die sehr viel gewichtigeren Auswirkungen des Ehegüterstandes. So etwas muss viel besser ins Bewusstsein dringen. Verkürzungen der Arbeitszeiten müssen reversibel sein, sprich, das Recht zur „Wiederaufstockung von Teilzeit auf Vollzeit“, das im Moment nicht adäquat zu den Reduktionsmöglichkeiten im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist, muss gestärkt werden.

Zudem muss man immer wieder betonen: *„Wenn die Rahmenbedingungen in der Infrastruktur wie die Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht stimmen, kommen wir an bestimmten Stellen nicht weiter“*. Das Elterngeld ist sicher grundsätzlich ein sinnvoller Weg gewesen, um Männer stärker mit in die Elternverantwortung zu holen oder um Familien diese Möglichkeit überhaupt zu eröffnen. Es ist schließlich auch eine Familienstrategie, dass die Frauen aussteigen. Dennoch muss das Elterngeld so gestaltet werden, dass es gleichzeitig für beide Partner auf Teilzeitbasis möglich ist. Die Familienpolitik muss sich zudem mehr auf die Übergänge konzentrieren.

Ein weiterer Punkt sind etwa „Lebenslaufsparmodelle“. Die Niederlande haben damit in Europa die weitreichendsten Erfahrungen gemacht. Ich würde allerdings sagen: es sind aus der Geschlechterperspektive gemischte Erfahrungen. So können entsprechende Modelle dazu führen, dass, wenn wir zukünftig selbst für unsere Ausstiegsphasen sparen (müssen), Männer überwiegend für die frühe Rente und Frauen für die Fürsorgezeiten sparen. Insgesamt entsteht dann ein gesellschaftliches Klima nach dem Motto „Man kann doch selbst für diese Phasen vorsorgen“. Dies schwächt die Akzeptanz sozialer Ausgleichsmechanismen, die wir aber gerade für Fürsorgeleistende weiterhin benötigen

werden. Es macht also nur Sinn, solche Lebenslaufsparmodelle einzuführen, wenn man sie mit sozialen Ausgleichsmechanismen flankiert.

Schließlich, auch das ist der Kommission als Handlungsempfehlung sehr wichtig, müssen junge Menschen beiderlei Geschlechts besser darüber informiert werden, was die Risiken von bestimmten Lebens- und Erwerbsentscheidungen sind. Wir müssen mehr Finanzkompetenz entwickeln. Das ist sicher auch ein Thema für Kommunen, hier bessere Informationsveranstaltungen zu den Möglichkeiten zu machen, z. B. im Ehegüterrecht und in der Rentengestaltung.

### Professorin Dr. Martina Stangel-Meseke

Zur Verwirklichung von Erwerbswünschen und individuellen Zielen ist das lebensereignisorientierte Personalmanagement ein geeigneter Ansatz für die betriebliche Praxis. Die Idee dieses wirtschaftspsychologisch geprägten Konzeptes besteht darin, die Ziele der Unternehmen mit den individuellen Zielen der MitarbeiterInnen zu vereinen, um so eine angenehmes Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich MitarbeiterInnen gemäß ihrer jeweiligen Lebenssituationen entfalten können. Gleichmaßen wird so die Eigenmotivation und die Bindung der MitarbeiterInnen an die Unternehmung gefördert. Das Konzept richtet sich an den Lebensereignissen der Belegschaft aus.

Jede Person unterliegt standardisierten Lebensereignissen, die sich zum Teil wiederholen oder chronologisch versetzt ablaufen. Das heißt: Wir treten zu einem bestimmten Zeitpunkt in irgendeine Organisation ein, beginnen zu arbeiten, dann kommt die Entscheidung „Familie – ja oder nein“, dann gibt es Krankheitsphasen, Pflegefälle – möglicherweise der Eltern –, dann gibt es vielleicht Trennungsphasen von Partnern oder Partnerinnen etc.

All diese Lebensereignisse werden in dem Konzept des lebensereignisorientierten Personalmanagement mit Personalentwicklungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen begleitet. Ein Beispiel ist die „geschlechtergerechte Personalauswahl“. Also wie schafft man

es, Quoten schon am Anfang in ein Unternehmen zu bringen, indem im Rahmen der Personalauswahl Männer und Frauen fair bewertet werden.

Zur Notwendigkeit einer genderfairen Personalauswahl gibt es einige interessante, empirische Studien. So zeigt sich, dass auch Männer, die eher „weibliche Züge“ haben, nicht männlich konnotiert wahrgenommen werden, sondern eher mit „weiblichen Eigenschaften“, die dann wiederum nicht mit einer Führungsposition gemäß dem Geschlechterstereotyp assoziiert sind. In der Summe haben wir hier also Diskriminierungen bei beiden Geschlechtern, die aber ursächlich durch Stereotype gegenüber Frauen verursacht sind. **Da gibt es unheimlich viele Verzerrungen.**

Ferner können auch im Konzept des lebensereignisorientierten Personalmanagements lebensereignisorientierte Arbeitszeitmodelle angeboten werden: „Was ist, wenn jetzt jemand tatsächlich Angehörige hat, die zu pflegen sind? Kann man die Person entlasten, kann man das auch anders in Teams aufteilen?“ oder z. B. Mentoring-Angebote zu familienbezogenen Themen auch für Führungskräfte. Das Ganze sollte immer mit Weiterbildungsmaßnahmen flankiert werden, die sich generell auch einem veränderten Rollenverständnis von Männern und Frauen in den Unternehmen widmen. Da gibt es Unternehmen, die sog. Awareness-Trainings anbieten wie z. B. „Genderspeak“. Dabei setzen sich Männer und Frauen auch unterschiedlicher Hierarchieebenen zusammen und besprechen, was sie an der einen oder anderen Stelle ärgert, wenn sie als Frau oder Mann mit dem jeweilig anderen Geschlecht beruflich in Kontakt treten.

Wichtig ist, die Führungskräfte fest in das Konzept des lebensereignisorientierten Personalmanagements zu integrieren. So ist anzuraten, die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen an Zielvereinbarungen für die verantwortlichen Führungskräfte zu verknüpfen. Das ist wie ein „kleines Controlling“. Es ist immer wieder darauf zu achten, welche Geschlechterverhältnisse und mögliche Ungleichheiten im Unternehmen vorliegen. Dies kann branchenspezifisch sehr unterschiedlich sein können. Das heißt für die Führungskräfte: Inwiefern

schaue ich, dass Männer und Frauen gleiche Chancen haben, beispielsweise Karriere zu machen? *Inwiefern schaue ich, dass auch das, wie es heute so schön heißt, „Diverse“ realisiert wird, dass auch unterschiedliche Nationalitäten, Personen mit Migrationshintergrund Chancen haben, ihren Weg hier zu machen?*

Dies ist ein kurzer Abriss zu Maßnahmen, die die Implementierung des lebensereignisorientierten Personalmanagement flankieren. Es gibt einige Unternehmen, die das bereits sehr erfolgreich durchführen. Wir denken als Kommission, dass das lebensereignisorientierte Personalmanagement ein geeigneter Ansatz für die betriebliche Praxis ist, mehr Möglichkeiten zur Realisierung von Erwerbs- und individuellen Wünschen für beide Geschlechter zu realisieren.



### **Professorin Dr. Ute Klammer**

Der letzte Punkt, den ich ansprechen will ist das große Thema der „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Familienpolitik war in den letzten Jahren sehr stark auf Kindererziehung und Erwerbsarbeit konzentriert, teils mit Erfolg, teils mit weniger Erfolg. Dass das Problem „Pflege und Erwerbsarbeit“ noch richtig auf uns zurollt, wird zwar politisch besprochen, aber es ist noch wenig passiert.

Wir glauben, dass die Anrechnung von Pflegezeiten in der Rente deutlich verbessert werden muss, weil sie nämlich weit hinter dem zurückbleibt, was Kindererziehende bekommen, deren rentenrechtliche Situation in den letzten Jahren deutlich verbessert worden ist.

Wir arbeiten im Bericht zudem heraus, dass die Pflegenden ganz andere betriebliche Unterstützung benötigen, weil Pflege oft wirklich noch als Privatthema behandelt und nicht zu einem Thema betrieblicher Politik gemacht wird.

Wir gehen auch davon aus, dass familiäre Pflege und professionelle Pflege viel besser miteinander verknüpft werden müssen, also auch stationäre Pflege mit häuslicher Pflege vernetzt werden muss, um Pflegenden zu entlasten und um das auch nicht zu einer Falle für Frauen werden zu lassen.

Im Moment sind ungefähr zwei Drittel der Hauptpflegenden Frauen, wobei Männer zunehmend auch involviert sind, aber meist als Mitpflegende. Sehr viele dieser Frauen sind noch im Erwerbsalter, scheiden dann aus dem Erwerbsleben aus und kommen nicht zurück. Also muss es auch hier bessere Kontakthalteprogramme und Wiedereinstiegsmöglichkeiten geben.

Damit will ich jetzt meine Ausführungen schließen. Da ich in der knappen Zeit natürlich nur auf einen kleinen Ausschnitt der Arbeit der Kommission zum Thema „Erwerbsleben“ eingehen konnte, möchte ich Sie gleichzeitig ermuntern, zu Themen, die Sie evtl. vermisst haben, noch einmal direkt den Bericht zurate zu ziehen. Im Übrigen hoffen wir, dass wir mit dem Bericht eine gute Grundlage auch für Ihre Arbeit in den Kommunen schaffen konnten. Vielen Dank!

Mechthilde Maier, Leiterin Group Diversity Management, Deutsche Telekom AG

### Gleichstellung im Erwerbsleben



Mechthilde Maier, Deutsche Telekom AG

Vielen Dank der Vorrednerin. Mein Name ist Mechthilde Maier, ich komme von der *Deutschen Telekom AG*, bin dort Leiterin des Bereiches Group Diversity Management, wie das in unserem englischsprachigen Unternehmen heißt. Ich bin für rund 250.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, die Hälfte aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des gesamten Konzerns haben wir in Deutschland, der Rest, etwas mehr als die Hälfte, ist auf 50 Länder verteilt. Frauen stellen weltweit etwa 30 Prozent an der Gesamtbelegschaft.

Insofern hat mich alles, was ich heute über den Gleichstellungsbericht gehört habe, an meine Startzeit vor zwei Jahren erinnert, als ich damit angefangen habe, in Sachen „Diversity“ Zahlen, Daten und Fakten zu sammeln. Ich dachte, das Einfachste sei der Unterschied zwischen Männern und Frauen, und dass ich somit auch die einfachsten Zahlen, Daten und Fakten finden würde. Da kann ich nur sagen: Weit gefehlt! Ich saß über vielen Statistiken und kaum hatte ich sie ausgewertet, gab es schon wieder Änderungen.

Soweit zu diesem Thema. Trotzdem noch eine weitere kleine Anekdote am Rande: Wenn man mir vor dreißig

Jahren, als ich im zarten aufmüpfigen Alter war, gesagt hätte, dass ich irgendwann einmal für das Thema „Gleichstellung“ stehen und dafür sorgen würde, dass mehr Frauen in Führungsfunktionen kommen, hätte ich das nicht für möglich gehalten. Denn damals hatte ich Gleichstellungspolitik als „lila Latzhosen-Thema“ kennengelernt.

Dennoch stieg ich damals ganz optimistisch ins Berufsleben ein mit der Maßgabe, dass Frau es auch durch Leistung schaffen werde. Diese Hoffnung hat sich als Ammenmärchen herausgestellt. Wenn ich heute darauf zurückblicke, muss ich lächeln und manchmal auch über mich selbst schmunzeln.

Heute vor einem Jahr haben wir die Frauenquote eingeführt und ich möchte Ihnen ein bisschen darüber erzählen, wie es zu dieser Quote kam, warum wir glauben, dass wir dadurch etwas verbessern und auch über die wichtigen Rahmenbedingungen sprechen.

Sie werden viele Déjà-vu-Erlebnisse zu dem haben, was Sie heute gehört haben. Egal ob Deutschland oder die anderen Länder: Der Kreis schließt sich immer wieder; es ist ein Kulturthema, es ist ein Thema von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und es ist ein Thema der eigenen Einstellungen der Frauen, denn die stehen sich selbst noch zu häufig stärker im Weg als die Männer.

Es ist auch ein Thema des Wollens, und dass es einen Fürsprecher für so ein Thema gibt. Eingangs wurde zum Thema „Gleichstellung“ gesagt, dass eine Gleichstellungsbeauftragte notwendig sei. Ich kann das nur unterstützen. Diversity braucht klare FürsprecherInnen. In meiner Rolle habe ich gelernt, wie wichtig die Verschiedenartigkeit von Menschen ist und welcher Gewinn dahinter steckt.

Auch heute kam einmal das zum Ausdruck, was ich so spannend finde: Die unterschiedlichen Brillen, die

man aufhaben kann, und die Stereotypen. Käme hier ein indischer Kollege oder jemand aus Pakistan herein und würde sich in einer bestimmten Art und Weise äußern, würden wir sagen, das sei ein Kulturthema. Den Unterschied, wie sich Frauen und Männer äußern und die ungeschriebenen Spielregeln dahinter haben wir uns nie bewusst gemacht.

Das ist das Thema „Gendertalk“; und es ist so wichtig, sich das bewusst zu machen. Denn erst dann kann ich in einem kritischen Moment entscheiden: Erkunde ich ein bisschen die andere Kultur und adaptiere mich da ein bisschen als Frau in einer richtigen Männerkultur? Oder verstehe ich umgekehrt zumindest, wie er reagiert? Das hat nichts mit Gut und Böse zu tun, aber dazu kommen wir noch.

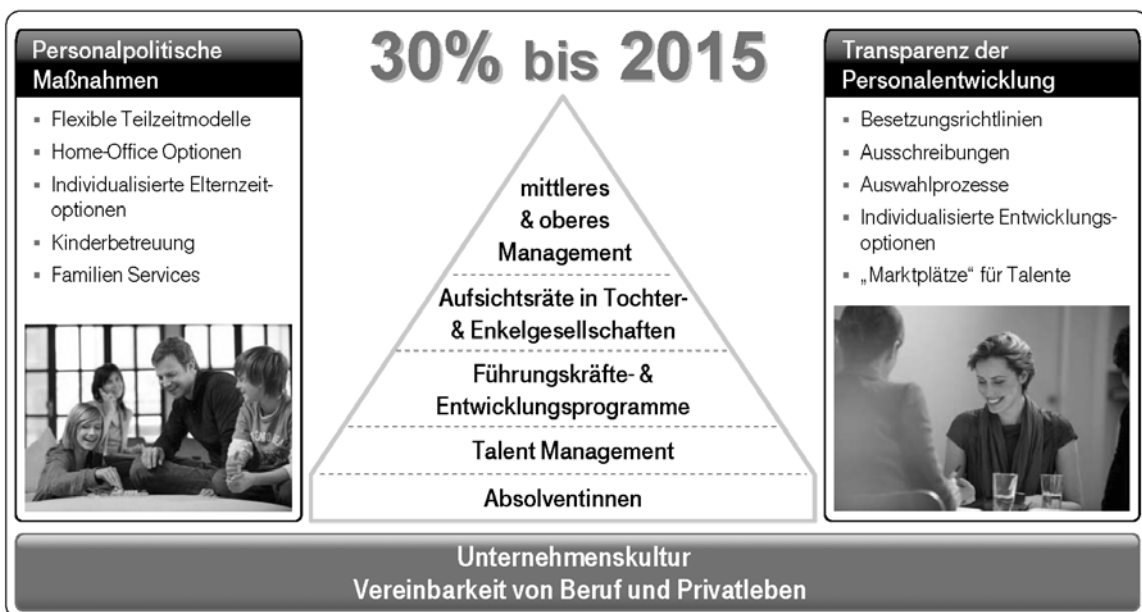
Jetzt aber in medias res: Die Riesenchance, die wir in unserem Konzern haben, besteht darin, dass jede Veränderung einer Krise bedarf. Wir hatten mit dem Thema „Datenskandal“ eine harte Krise. Das war für

uns die Chance, zu sagen: Hier können wir unsere Unternehmenskultur ändern. Wir müssen sie jetzt auch ändern, weil die alte Kultur genau da hinführt, wo sie hingeführt hat.

Wir sind ein globales Unternehmen und ich hatte bereits gesagt, dass über die Hälfte des Umsatzes im Ausland erwirtschaftet wird. Vom reinen Netzprovi-der werden wir jetzt immer mehr zu Vermittlern von Inhalten, die bei uns von den normalen Konsumenten und Konsumentinnen, die Sie hier alle sind, bis hin zu großen KundenInnen bezogen werden, bei denen wir verschiedene Lösungen anbieten – z. B., wenn es um die Übermittlung medizinischer Daten geht, um dafür nicht unbedingt jedes Mal in die Praxis zum Arzt oder zur Ärztin gehen zu müssen.

Als wir die Zielwerte für die Frauenquote definiert haben, war die erste Frage: Wie hoch soll die Frauenquote in Führungspositionen liegen. Eingangs habe ich gesagt, dass bei uns der globale Frauenanteil bei circa 30 Prozent

## Die Umsetzung der Quote.



liegt. Um diesen Anteil gerecht in den Führungsetagen abzubilden, haben wir uns auf eine Quote von 30 Prozent geeinigt. Eigentlich sind wir als ein sehr technisches Unternehmen oder als hochtechnologisch bekannt.

Mich kann niemand davon überzeugen, dass wir, obwohl wir ein technisch geprägtes Unternehmen sind, unbedingt technische Voraussetzungen für alle Positionen bräuchten, denn gerne hielt man mir entgegen: „Wir sind ein technisches Unternehmen und so viele Technikerinnen gibt es nicht.“

Wenn ich mir aber den Vorstand daraufhin ansehe, wie viele Techniker denn da aktuell sitzen, dann sind das nicht viele: Es ist klar, dass der CTIO ein Techniker ist, René Obermann selbst ist keiner, Thomas Sattelberger ist keiner, Dr. Manfred Balz ist keiner, der Finanzvorstand ist keiner und Niek Jan van Damme ist auch keiner. Guido Kerkhoff, den wir jetzt gerade verloren haben, war auch keiner. Insofern mache ich mir Hoffnung, dass wir auch im Vorstand noch Frauen sehen werden.

Die Vielzahl der Maßnahmen, die wir vor der Quote hatten, wie Mentoring-Programme, um etwa Frauen zu unterstützen, sich selbstbewusster darzustellen, waren leider ohne Erfolg. Demgegenüber ist die Frauenquote aber erfolgversprechend.

In einem Unternehmen, das sehr von sog.n. „KPIs“, Kennzahlen, getrieben ist, hilft aus zweierlei Gründen eine Kennzahl, und das ist unsere Quote „30 Prozent bis zum Jahresende 2015“. Einerseits hilft unser hoher Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft, denn ich kann mir nicht vorstellen, dass unter insgesamt 84.000 Frauen nicht ausreichend Frauen zu finden wären, um diese 30 Prozent zu erreichen.

Das zweite ist, dass man eine kritische Masse braucht. Bei uns liegt die kritische Masse ungefähr bei 30 Prozent, denn ansonsten ist die andere Seite so dominierend, dass die Minderheit keine Chance hat, sich mehrwertig in diese Welt einzubringen. Wir wollen nicht, dass Frauen Männer kopieren, das kam ja auch schon einige Male zum Ausdruck: Ist eine Frau zu „bossy“, dann kommt sie auch nicht gut an. Stattdessen wollen wir genau das

nutzen, was Frauen mitbringen – dass sie anders mit Risiken umgehen, dass sie sich nicht übervorschnell als die Tollsten verkaufen und dann die Luft nach hinten ziemlich schnell dünn wird. Vor allem sind Frauen in der Lage, langfristige Beziehungen zu halten, was auch im Vertrieb extrem wichtig ist. Wir wollen Frauen, die in flachen Hierarchien arbeiten, die eben dann das reine Männerbild durchmischen. Das müssen wir schaffen und deshalb brauchen wir die kritische Masse, und das als Minimum.

Wir wollen den Frauenanteil auch ganz besonders in den technischen Disziplinen erhöhen. Im Talentmanagement wollen wir die Frauen genauso zu 30 Prozent wie sonst auch im Betrieb vertreten haben, später soll dieser Wert auf 40 Prozent gesteigert werden. Die gleiche Präsenz gilt für unsere Führungskräfte-Entwicklungsprogramme und in den Aufsichtsräten, deren Mitglieder wir bestimmen können, und als Zielgröße im mittleren und oberen Management, wobei es sich dabei nicht um eine Besetzungsgröße handelt, sondern um eine Zielgröße. Nach wie vor gilt dann das Prinzip der Besten-Auswahl, um in das letzte Drittel hineinzukommen. Damit sind wir bei einem wichtigen Punkt, der vorhin auch angesprochen wurde. Die Kunst wird sein, eine Besten-Auswahl nicht länger so zu gestalten, dass man nach männlichen Bildern sucht und sich anschließend wundert, dass eine Frau nicht ins Bild passt, sondern dass man die Auswahl-Bilder auch so erzeugt, dass dort weibliche Führungskräfte mit ihren Eigenarten ebenso vorkommen und gesucht werden wie die männlichen.

Ganz wichtig ist die Transparenz dieser Maßnahmen, sei es durch Zahlen, Daten, Fakten und indem man immer wieder in die Tiefe geht und hinterfragt, wieso dort ein anderes Zahlenverhältnis ist, wieso Frauen gerade einmal wieder schlechter bewertet wurden, wieso dort ein Gehaltsunterschied ist.

Aber auch im Hinblick auf das Thema Arbeitszeit ist mit der Quote ein Wandel angestoßen worden. Die Teilzeitfalle gilt für Männer und Frauen, und das Thema Auszeiten – also Step-in und Step-out – besteht für Männer und Frauen gleichermaßen. Das hat uns dazu bewegt, dass wir mit sehr harten Policies an das



Thema herangegangen sind und gesagt haben, dass wir Teilzeit auch in der Führung haben wollen. Vom Vorstand wurden jetzt auch unterschiedliche Teilzeit-Modelle verabschiedet, welche sich nicht ausschließlich auf Führungskräfte beziehen. Wir wollen mit der Präsenz aufhören, weg von der Vereinnahmungskultur und hin zu einer Ergebniskultur, d. h. die Möglichkeit einzuräumen, wie sich jemand in Absprache mit dem Team und seinen Kunden und Kundinnen bzw. dem Umfeld den Tag individuell einteilt.

Wir wollen auch das Thema rund um die Elternzeit und die Pflegezeit ganz konsequent begleiten. Für uns steht auch fest, dass das Thema Work-Life ein Enabler für mehr Frauen in Führung ist. Wir haben alle arbeitsvertraglichen und sonstigen rahmenrechtlichen Bedingungen, alles, was man sich unter Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Langzeitkonto und, und, und... vorstellen kann. Die Akzeptanz bei den Männern ist jedoch sehr gering. Sie ist erst gestiegen, als es die Väter-Monate gab. Erst da hat unser Programm work-life@telekom an Attraktivität gewonnen. Wo es jetzt auch

an Attraktivität, vor allem bei Führungskräften gewinnt, ist das zunehmende Bedürfnis, Auszeiten zu haben und einen vorübergehenden Schritt aus dem Arbeitsalltag zu gehen.

Summa summarum, die Quote an sich ist nicht das Ziel. Das Ziel ist eine weiblichere Unternehmenskultur, weil wir glauben, dass sie dann automatisch diverser wird und dass sie im Zusammenleben auch sozialer und vor allem menschlicher wird.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

**Barbara Becker**

Vielen Dank!

**Frage**

*Können Sie vielleicht noch mal genau sagen, was die Konstellation war, dass es bei Ihnen funktioniert hat, dass dieses 30-Prozent-Instrument tatsächlich eingesetzt und durchgesetzt wurde? Sie hatten gesagt, dass Sie mit dem Compliance- und Datenskandal eine harte Krise*

## Der Anfang ist gemacht: Wir sind auf dem richtigen Weg!

### Zwischenfazit 9 Monate nach Einführung

- Erhöhung des Frauenanteils in den Management-entwicklungsprogrammen von **18 auf 33 Prozent**.
- Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen von Top-Nachwuchskräften (start up!) von **33 auf 49 Prozent**.
- Business Leader Team:  
Erhöhung von **zwei auf fünf Frauen**.
- Die Deutsche Telekom hat **zehn zusätzliche weibliche Aufsichtsräte** in den deutschen Tochter- und Enkelunternehmen bestellt, so dass nun **14 Frauen Mandate** in Telekom-Aufsichtsräten wahrnehmen.
- Erhöhung des weltweiten Frauenanteils im mittleren & oberen Management von **19 auf 22,6 Prozent**.



⇒ Die Einführung der Quote hat eine **ernsthafte interne Diskussion** angeregt, die zu unserem Kulturwandel beiträgt.



*hatten, wodurch die Bereitschaft zu Veränderung im Management größer war.*

### **Mechthilde Maier**

Genau, aber in einer Firma geht nichts ohne Business Case und den Business Case habe ich auch nachgezogen.

Aus der Krise heraus mussten wir folgende Themen verändern: „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“, „Verbreiterung des Talentpools aus demographischen Erwägungen“, „nachhaltiges Wirtschaften“ (da habe ich eine Wette gewonnen!), „offene Unternehmenskultur“ und auch das Thema „Gesellschaftspolitische Verantwortung“.

Wir wollen Vorreiter sein, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, und zwar nicht zu Dumpinglöhnen und nicht mit Minijobs, sondern mit kreativen Entwicklungsmöglichkeiten. Es ist uns ein ebenso großes Anliegen wie das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, dem sich Unternehmen zukünftig immer mehr stellen müssen.

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die „Altersarmut“ gravierend ist. Das kam auch heute hier zum Ausdruck, und darin liegt eine hohe gesellschaftliche Verantwortung. Die Investmentfonds zeigen es bereits, und das ist meine gewonnene Wette: Der Anteil der Nachhaltigkeitsfonds hat sich seit Verkündung der Quote verdreifacht, und das sind uns eigentlich die liebsten AnlegerInnen.

### **Barbara Becker**

Ich habe noch zwei Fragen und würde danach das Thema gerne auf die kommunale Ebene heruntertransportieren.

#### **Frage**

*Könnten Sie bitte erläutern, ob sich Ihre Maßnahmen auf alle Ebenen in Ihren Unternehmen beziehen oder nur auf die höher qualifizierten Ebenen? Haben die weniger qualifizierten Arbeitskräfte, die es ja in einem Unternehmen durchaus gibt, die gleichen Chancen wie die auf den oberen Etagen?*

### **Mechthilde Maier**

Das ist eine beliebte Frage, die wir vor allem aus der gewerkschaftlichen Ecke bekommen haben. Die haben gesagt: „Ach, ihr kümmert euch mal wieder nur um die da oben.“ Daraufhin entgegne ich: „Solange es da oben so Wenige sind, müssen wir uns um diese Frauen besonders kümmern, und wir müssen uns vor allem darum kümmern, dass sie von unten nach oben durchkommen. Diese Durchlässigkeit ist nicht da.“

Die Durchlässigkeit bricht an verschiedenen Stellen ab: Eines ist tatsächlich die „Elternzeitfalle“ oder die „Teilzeitfalle“, also die Rückkehr nach einer Auszeit. Das zweite ist das Thema, mit welchen Bildern wir bewerten – egal ob TeamleiterIn oder AbteilungsleiterIn, oder BereichsleiterIn, oder name it whatever –, ob das eine Führungskraft ist. Mit welcher Brille suchen wir die Leute aus?

Ein technisches Unternehmen ist da gefährlich: Wenn ich nur männliche Vorstellungen habe und in die Management Schools hineinschaue, wer der tollste Manager des Jahres ist, dann sind dort fünf Männer aufgereiht und es ist keine Frau dabei. Insofern ist es für Frauen doppelt schwer, hier ein Modell zu haben, mit dem sie sich identifizieren können. Nicht mit einem männlichen Modell, was irgendwie Lust hat, 80 Stunden zu powern, sondern vielleicht mit einem anderen Modell, wo die Familie trotz Führungstätigkeit nicht hinten an stehen muss.

#### **Frage**

*Für wen gilt diese 30-Prozent-Quote?*

### **Mechthilde Maier**

Für das mittlere und obere Management, denn den Vorstand bestimmt ja der Aufsichtsrat, das können wir nicht.

#### **Frage**

*Was heißt „mittleres Management“?*

### **Mechthilde Maier**

„Mittleres Management“ sind alles Leiter und Leiterinnen von Organisationseinheiten, die noch einen sehr hohen strategischen Anteil haben. In Deutschland ist das der außertarifliche Bereich.

## **Barbara Becker**

Die vorletzte Wortmeldung dazu.

### **Frage**

*Ich muss noch einmal darauf zurückkommen. Warum ist die Telekom Vorreiterin in der Einführung der Quote? Ich finde das wirklich eine spannende Frage.*

*Sie haben hier fünf gute Gründe für mehr Frauen im Management an die Wand projiziert. Es ist ja auch bekannt, was da steht. Das erfahren wir ja schon seit Jahren gebetsmühlenartig und immer wieder aus unterschiedlichen Studien. Trotzdem ist ja der Widerstand in den meisten Unternehmen – und das erleben wir ja auch gerade wieder – enorm hoch. Also, die Quote ist gerade wieder gescheitert.*

*Was denken Sie, war der entscheidende Punkt? Was war bei der Telekom anders als in anderen Unternehmen, die sich hartnäckig gegen die Quote wehren?*

## **Mechthilde Maier**

Bei uns waren es zwei Dinge: Der nackte Blick auf die Zahlenvorgabe für mehr Frauen in Führungspositionen, und was wir tatsächlich seit 2001 verändert haben. Ergebnis: Ich müsste 200 Jahre alt werden, um zu erleben, dass wir auf 30 Prozent kommen. Auf diesem Managementlevel sind wir ja immer bei um 12,5 Prozent unterwegs gewesen. Das zweite war, dass wir wollen, dass mehr Frauen nicht nur die Chance haben, sondern nachgewiesenermaßen in Führungspositionen kommen, weil wir uns dadurch auch einen wirtschaftlichen Erfolg erwarten. An dieser Stelle habe ich den Finanzer gekriegt, als ich sagte: „Wenn es mit der Frauenquote gut funktioniert, verbessern sich unsere betriebswirtschaftlichen Kennzahlen – das zeigen uns zahlreiche Studien. Und wenn es trotz Einführung der Frauenquote kaum Veränderungen gibt, haben wir zumindest auf dem Talentmarkt etwas gewonnen, denn der Schritt der Telekom wird von Absolventen und Talenten honoriert – auch hier zeigen uns Studien, das ernstgemeintes Diversity Management ein wichtiger Faktor der Arbeitgeberauswahl ist.“

### **Frage**

*Frau Maier, sind Sie schon viele Jahre bei der Telekom und haben dann den Auftrag zu dieser Umstrukturierung bekommen? Oder sind Sie hineingenommen worden, um diesen Prozess anzuleiern?*

## **Mechthilde Maier**

Da müsste ich meinen Chef auch noch mal fragen. Als man mich vor zwei Jahren gefragt hat, ob ich mir Diversity Managerin vorstellen könnte, habe ich ihn gefragt, ob er mich jetzt aufs Altenteil schicken wolle, ich hätte noch vor, 15 Jahre zu arbeiten.

### **Frage**

*Also haben Sie vorher schon da gearbeitet – in welcher Funktion bitte?*

## **Mechthilde Maier**

Ich bin jetzt 20 Jahre im Konzern und habe mich ziemlich genau dann alleinerziehend ins Berufsleben gestürzt, als meine jüngste Tochter gerade in die Schule kam, ich mich von meinem Mann getrennt habe und meine anderen zwei Kinder auch irgendwie einer Ernährung bedurften. Wenn ich heute gefragt werde, ob Kind und Beruf möglich sind, dann antworte ich, dass ich das nicht trotz der Kinder, sondern wegen der Kinder geschafft habe. Die Motivation und das ganze Durchhalten hingen damit zusammen, dass ich in der Ernährerinnen-Rolle war; jetzt einfach auch so ein bisschen an dem gespiegelt, was ich heute gehört habe, sieht man immer ein wenig auf sich selbst.

### **Frage**

*Welche Funktion hatten Sie vorher, bevor Sie diesen Auftrag bekamen?*

## **Mechthilde Maier**

Ich war in verschiedenen Personalfunktionen. Personalleiterin von Niederlassungen, von Gesellschaften und zuletzt von einem sehr großen Bereich als CTIO der T-Systems mit zirka 17.000/ 18.000 Menschen, überwiegend Männern, aber auch sehr toughen Frauen.

### **Barbara Becker**

Vielen Dank!

### **Mechthilde Maier**

Bevor ich gehe: Für das Thema „Gleichstellung“ ist das wichtigste Argument der Mehrwert, den sie schafft! Ich kam von der anderen Kurve. Für Sie, die als Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt sind, ist das ganz wichtig: Sie sorgen für eine ganz wichtige Ressource der Zukunft! Dazu brauchen wir jemanden, der das schiebt, es vertritt und gegen Widerstände geht. Von alleine tut es sich nicht.

# Präsentation der Arbeitsergebnisse

Thema 2: **Gleichstellung im Erwerbsleben**

**GENDER TRAINING TOP DOWN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE**

Keine unge-  
stützte Beschäfti-  
gung in Ver-  
waltung/ bei kom-  
munalen Arbeitsplätzen

Teilzeitaus-  
bildung nach BBiG

Führen in  
Teilzeit

Teilzeitausbildung  
für Frauen nach der  
Familienarbeitszeit

DRUCKMITTEL "DAMPFEN";  
DAS BEKENNTNIS  
ZUM WILLEN ZUR  
VERÄNDERUNG!

ATC-Verfahren  
bei Bewerbungen

Bündnerweite Postkarten-  
aktion der Frauenbüro's  
mit jeweils einer Empfehlung  
aus dem Geschäft

Wir sind  
Vorreiterin!

z.B. um die  
spezifische mündige  
Erwerbstätigkeit  
von BB zu fordern

oder auch auf Internetseiten!

Gleichstellungs-  
ziele in  
kommunale  
Unternehmen

Transparenz in  
der  
Personalentwicklung

Kampagne/Initiative  
gegen Mini-jobs  
z.B. am EPD

BEI DER VERABSCHIEDU-  
N FRAUEN FÖRDER-  
PLÄNE (LEBENSLEISN-  
ORIENTIERTE PERSONALP.  
IMPLEMENTIEREN

VZÄ@  
für die Gebiets-  
körperschaft

Unternehmens-  
vernetzung +  
Thema Gender/Frau

VZÄ@ ausweisen  
für die Gebietskörper-  
schaft

Kampagne gegen  
Mini-jobs

"öffentl. Auftrags-  
vergabe an  
Gleichstellung  
Kooperativen

Problem:  
In Kommunen wird Bischof  
als "ideologisches Thema" wahr-  
genommen und nicht als  
Wirtschaftliches

Gender Training  
für Führung  
und andere

Flexible Arbeitszeitmo-  
delle i.d. Verwaltung  
und  
Ausgestaltung eines  
Rückkehrmanagements  
(Kinderbetreuung / Pflegezeit)

kontakt halten zu  
MÄ in der Elternzeit  
u.i.d. Pflegezeit

WV muss wollen!

Wir sind Vorreiterin  
um die riskanzsichende  
Erwerbstätigkeit von  
Frauen zu fördern!

Wirtschaftlichen  
Vorteile kommunizieren

Anreize F. Väter  
in Elternzeit zu gehen

Rückkehrmanage-  
ment nach der Eltern-  
zeit / Pflegezeit

Finanzierung von Wieder-  
aufnahme nach Familienzeit  
für Frauen die nicht  
im ALG I oder ALG II  
Bezug stehen

Modelle flexibler (organis.)  
Kinderbetreuung  
organisiert zu Kita + Hort

Flexiblere Arbeitszeit-  
modelle innerhalb  
d. Verwaltung  
(wichtige betw. Kennzahlen)

**Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg**

## Bildung



Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Evangelische Hochschule Freiburg

Ich bedanke mich sehr für die Einladung. Es ist für uns wichtig zu sehen, wo und wie die erarbeiteten Vorschläge konkretisiert und umgesetzt werden.

Zu Beginn eine Vorbemerkung: Mich irritiert immer wieder das Missverhältnis zwischen dem Ernst und der Fundiertheit, mit der in der Kommission gearbeitet wurde, und der hohen emotionalen Aufladung des Themas Gleichstellung und der Aufgeregtheit der öffentlichen Diskussion. Dies betrifft insbesondere das Reizthema „Jungen und Bildung“. Ich hoffe, dass der Bericht zu einer Versachlichung der Diskussion und zu einer Differenzierung auch innerhalb der Geschlechter beitragen kann. Ich hoffe, er ist eine Vorlage, Gleichstellung als eine Win-Win-Situation für beide Geschlechter wahrzunehmen und nicht als einseitigen Verlust auf Seiten „der“ Männer oder sogar als neuen „Geschlechterkrieg“. Ich möchte unterstreichen, dass Gleichstellung eine Lösung für Zukunftsaufgaben für die gesamte Gesellschaft darstellt und in besonderer Weise ein innovatives Potenzial hat. Bei der Bildung betrifft das die Zukunftsaufgaben.

### „Nutzung aller Bildungspotenziale“:

Es gilt unter der Geschlechterperspektive Sackgassen und Abwärtsspiralen (im Sinne sukzessiver, langfristig folgenreich kumulierender Einschränkung von Bildungschancen) und „Narbeneffekte“ in den Bildungsverläufen, z. B. aufgrund von Elternschaft während der Ausbildung und anderen Unterbrechungen der Bildungslaufbahn, zu verhindern und Wahlmöglichkeiten zu erweitern.

### „Verankerung von lebenslangem Lernen“:

Wenn aus – an das Geschlecht gebundenen Gründen – Bildungschancen nicht genutzt werden konnten, sind gleiche Chancen, Bildungsdefizite zu kompensieren, für Frauen und Männer notwendig. Allgemein sind gleiche Anschluss- und Weiterqualifikationsmöglichkeiten in jeder Lebensphase für Frauen und Männer zu gewährleisten. Beide Aufgaben sind dann optimal erfüllt, wenn Frauen und Männer gleiche Chancen auf Zugang zu Bildung in jeder Phase des Lebens haben und nutzen können. Die Vision ist ein „geschlechtergerechter Bildungsverlauf“ über die ganze Lebensspanne hinweg.

Die Empfehlungen zur Gleichstellung im Bildungsbereich beinhalten Gestaltungsvorschläge für ein komplexes Bildungssystem mit gewachsenen Strukturen und vielen Akteuren der Bildungspolitik, die wesentlich auf der Bundes- und Landesebene zu finden sind. Dennoch werde ich mich im Folgendem – das verändert die Akzentsetzung gegenüber dem Bericht – vor allem auf die Aspekte beziehen, die für die kommunale Ebene von Interesse sind.

Diese drei Aspekte bestimmen den Zugang zum Thema Gleichstellung im Bildungsbereich:

- Erstens die Lebensverlaufsperspektive mit einem Fokus auf Übergänge im Bildungssystem und auf die (Spät-) Folgen, wenn Bildung nicht in dem dafür vorgesehenen Altersfenster erworben werden konnte.

- Zweitens muss bei dem Thema „Bildung“ prinzipiell soziale Ungleichheit mit einbezogen werden. Das heißt, es muss innerhalb der Gruppe der Jungen und der Mädchen, der Frauen und der Männer differenziert werden.
- Drittens ist neben formaler Bildung und Schule auch informelle und non-formale Bildung (Bildung außerhalb der Schule, ohne formale Abschlüsse) einzubeziehen.

Ich will eingehen

- auf Bildungschancen von Jungen,
- auf die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung,
- auf die Weichenstellungen im Leben in Richtung Frauen- und Männerberufe auch als eine Fragestellung von „Bildung“,
- auf Bildungschancen im späteren Lebenslauf, und auf Gender-Kompetenz als Bildungsinhalt für Professionelle und Lebensplanungskompetenz als Bildungsinhalt für Frauen und Männer allgemein.

### **Bildungschancen von Jungen**

Dieses Thema wird in der Öffentlichkeit hoch emotional diskutiert und häufig werden auf Veranstaltungen die Fragen ausschließlich auf Benachteiligungen von Jungen reduziert. Es ist daher wichtig, immer wieder zu unterstreichen, wie groß die Unterschiede unter Jungen sind – der Verband der Bayerischen Wirtschaft, der nicht unter Feminismusverdacht steht, fand dafür in seinem Jahresgutachten den Begriff der „Chancenspreizung“. Das bedeutet: Es gibt überproportional viele Jungen in der Spitze der Hochbegabten, aber auch unter denen, die das Schulsystem ohne Abschluss verlassen, an Förderschulen sind und die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Statt „die“ Jungen pauschal „den“ Mädchen gegenüber zu stellen, sollte sich die Diskussion vor allem auf die „Risikogruppe“ unter Jungen beziehen, auf Jungen aus bildungsfernen Familien. Die Gründe für schlechte Bildungschancen von Jungen insbesondere aus bildungsfernen Familien mit oder ohne Migrationshintergrund sind vielfältig und liegen nicht nur darin, dass es an männlichen Vorbildern mangelt. Um nur zwei Ansatzpunkte herauszugreifen: Strukturell sind Ausbildungschancen beeinträchtigt,

weil durch den gesellschaftlichen Wandel Männerberufe, die Hauptschulabsolventen ergreifen können, abgebaut werden. Diesem Problemen kann man nicht allein auf der schulischen Ebene begegnen. Ein weiterer Grund ist die Herausbildung einer Gegenkultur gegen schulische Anforderungen mit bestimmten Männlichkeitsinszenierungen wie sie in der Bildungsforschung beschrieben wurden.

Aus der Analyse ergeben sich eine Reihe von Empfehlungen, die auch auf kommunaler Ebene relevant sind: Als Erstes ist frühe Bildung und Arbeit mit den Eltern zu nennen. Zweitens hat die Kommission empfohlen, ein Maßnahmen-Paket für Jungen mit Leistungsproblemen in der Schule anzubieten in Kooperation mit verschiedenen Bildungspartnern und zugeschnitten auf das Alter zwischen 10 und 16 Jahren. Die Angebote müssen über die Schule hinaus reichen, non-formale Bildung einbeziehen und einen generellen Mangel des Bildungssystems kompensieren: Leistungsschwache sind stärker zu fördern. Generell wird an dem deutschen Bildungssystem kritisiert, dass das Augenmerk zu stark der Spitzenförderung und Exzellenzinitiativen gilt, anstatt Schwächere mitzunehmen (andere Länder wie Finnland machen vor, dass dies durchaus mit Spitzenleistungen verträglich ist). Ein solches pädagogisches Paket, das an nichtschulischen Stärken ansetzt, kann gut in kommunale Kooperation umgesetzt werden.

Eine weitere Empfehlung beinhaltet eine „männlichkeitssensible“ Begleitung an den Übergängen vom Primarbereich in den Sekundarbereich, sowie von der Schule in eine Ausbildung oder von der Ausbildung in einen Beruf. Gemeint ist damit eine Begleitung, die die altersabhängigen Entwicklungsbesonderheiten und die Möglichkeiten berücksichtigt, die Übergänge zu bewältigen und Zukunftsperspektiven als Mann zu entwickeln. In dem jungen Alter stellen sich Fragen nach dem Verständnis von Männlichkeit, nach der Anerkennung als Mann und nach dem Platz in der Gesellschaft.

Die letzte Empfehlung gilt einer Etablierung einer gender-kompetenten Berufsberatung oder Bildungsberatung für die Laufbahnen. Der Bericht weist auf ein Modellprojekt zu Gendertraining für Berufs- und Aus-

bildungsberaterinnen und –berater hin, dem wir mehr Bekanntheit und Verbreitung wünschen. Von dieser Empfehlung können auch Mädchen profitieren.

### **Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, beziehungsweise Familie und Studium**

Generell gibt es sehr viele Parallelen zwischen dieser Diskussion (einschließlich der Vereinbarkeit von Familie und *Weiterbildung*) und der Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und *Beruf*. Grundsätzlich ist es angebracht, dort, wo Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt werden, Vereinbarkeit von Familie und Aus- bzw. Weiterbildung mit zu bedenken und die Maßnahmen darauf hin zu prüfen, inwieweit sie auch auf Eltern, Mütter und Väter mit (insbesondere kleinen) Kindern übertragen werden können.

Die Chancen junger Frauen, die während der Ausbildung ein eigenes Kind betreuen, diese Ausbildung abzuschließen, sind stark beeinträchtigt – und dies, obwohl sie einen rechtlichen Anspruch auf eine Teilzeitausbildung haben. Es gibt auf kommunaler Ebene modellhafte Projekte, aber auf der großflächigen Ebene wurden kaum Lösungen entwickelt. Beklagt wird unter anderem eine zu komplizierte und intransparente Existenzsicherung („Paragraphenschwungel“) und fehlende sozialpädagogische Begleitung. Empfohlen wird für diese Zielgruppe ein Förderprogramm (an dem dann auch Kommunen teilhaben) und ein systematischer Austausch über existierende Projekte.

Die Frage der Möglichkeit für (vor allem niedrig qualifizierte) Frauen, eine (Teilzeit-)Ausbildung und die Betreuung eines eigenen Kindes zu vereinbaren, ist deshalb so wichtig, weil eine frühe Mutterschaft soziale Ungleichheit und Benachteiligung für Frauen nach sich zieht. Frühe Mutterschaft hat einen gravierenden „Narbeneffekt“ für den Bildungsverlauf von Frauen, während sich frühe Vaterschaft eher motivierend auf den Bildungsverlauf von Männern auswirkt. Die Chancen, den Ausbildungsabschluss nachzuholen, sinken ab dem 25. Lebensjahr, so dass hier von einer Kumulation von Bildungsnachteilen zu sprechen ist, der entgegenzuwirken ist.

„Studierende Eltern“ sind eine weitere Problemgruppe. Studierende Mütter sind hier stärker belastet und mit der Kinderbetreuung beschäftigt und Elternschaft hat bei ihnen einen stärker nachteiligen Effekt auf den Studienverlauf und die akademische Laufbahn. Studierende Väter sind häufiger neben dem Studium erwerbstätig. Da sich die Empfehlungen an die Bildungspolitik und an die Hochschulen richten, gehe ich darauf nicht näher ein.

Die dritte Problemgruppe ist die der nicht qualifizierten Migrantinnen, die jung eine Familie gründen, aber noch nicht einmal eine Erstqualifikation haben. Zu dieser Gruppe gehören Frauen, die jung wegen einer Heirat zuwandern und von denen in Deutschland eine baldige Familiengründung erwartet wird. Nach der Kinderphase geht es für sie nicht um einen Wieder-Einstieg, da es vorher noch gar keinen Einstieg gab, weder in Bildung, noch in Beruf.



Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie sind für die erste genannte Gruppe ein konzertiertes Programm zur Teilzeitausbildung, das insbesondere der Lebenssituation der jungen Frauen besser gerecht wird als das derzeitige System und das die komplizierte Finanzierung besser zugänglich macht. Die dritte genannte Gruppe braucht spezielle und niedrigschwellige Zugänge zu einer Erstqualifikation, möglicherweise mit einem Quartiersbezug.



### **Weichenstellungen: „Frauen-“ und „Männerberufe“**

Die Aufteilung des Arbeitsmarkts in „Frauenberufe“, „Männerberufe“ und Berufe mit einem ausgeglichenen Geschlechteranteil wird auch in anderen Kapiteln des Gleichstellungsberichts angesprochen. Die Präferenzen von Frauen für Frauenberufe und von Männern für Männerberufe halten sich außerordentlich hartnäckig, was auch daran liegt, dass die Gründe vielschichtig sind und zusammenwirken. Nach wie vor heißt es: Frauen wählen selten Ausbildungen in den Mathematik-, Informatik-, Naturwissenschaften- und Technikbereichen, Männer wählen selten Ausbildungen in dem Bereich personenbezogener Dienstleistungen. Eine Reihe der „Frauenberufe“ in dem Bereich personenbezogener Dienstleistungen ist gekennzeichnet von einem geringen Grad an Professionalisierung, fehlenden bundesweit geltenden und institutionell überprüften Standards und von einer geringen Bezahlung.

Unter der Bildungsperspektive ist die Steuerung der Berufswahl ein wesentlicher Ansatzpunkt. Eine generelle Empfehlung ist die der angemessenen und überfälligen Professionalisierung und Aufwertung von bestimmten „Frauenberufen“ (was im Übrigen auch mit einer besseren Entlohnung verbunden wäre). Im Zuge dieser Professionalisierung werden auch eine Aufhebung der Zweiteilung des Ausbildungssystems in einen dualen und einen schulischen Strang und die Schaffung einheitlicher Standards der Berufsausbildung empfohlen (die duale Ausbildung enthält mehr Elemente einer professionalisierten Tätigkeit, die für gering professionalisierte Berufe im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen ebenfalls zu fordern sind).

Auch die Präsentation von Berufen, z. B. die Berufsbezeichnungen, wirken sich auf die Berufswahl aus und beeinflussen sie in stereotyper Weise. So sind Frauen angesprochen bzw. Männer abgeschreckt, wenn ein Beruf eine Endung mit –helferin oder -helfer hat, umgekehrt sind Frauen von Berufsbezeichnungen mit einem Technik-Bezug abgeschreckt. Auch die symbolische Darstellung von Fachkulturen als „männlich“ oder „weiblich“ hat eine abschreckende Wirkung. Frauen achten zudem auf Vereinbarkeitsoptionen, Männer auf die Höhe des erzielbaren Gehalts, d. h. die Frage der Entlohnung

von Berufen wirft ihren Schatten voraus in den Bereich der Berufswahl. Auch hier finden sich wieder Defizite in der Gendersensitivität der Berufsberatung.

Eine zentrale Empfehlung für die kommunale Ebene ist es, allen Kooperationspartner, die in irgendeiner Art und Weise junge Frauen und Männer mit der Frage der Berufswahl konfrontieren oder sie dabei unterstützen oder begleiten, entsprechende Gender-Kompetenz zu vermitteln und sie zu befähigen, Potenziale für geschlechtsuntypische Berufswahlen aufzugreifen und auszubauen – dies ist bislang unzureichend der Fall. Auch die Mitwirkung bei bereits entwickelten Projekten wie Girls' Day und Boys' Day kann helfen, die Motivation der Mädchen und der Jungen für untypische Berufswahlen zu fördern. Dabei sollte schon früher bei den Wahlen der Leistungsfächer und Leistungskurse in der Schule angesetzt werden und alternative Erfahrungsräume geboten werden.

In der Kommission war es selbstverständlicher Konsens, einen ausgeglichenen Geschlechteranteil auch bei männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften in allen Bereichen zu empfehlen, so wie grundsätzlich in allen Arbeitsmarktsektoren und auf allen Hierarchieebenen. Das bezieht sowohl die Thematik der männlichen Pädagogen in der Kindertagesstätte und in der Grundschule ein, als auch die Förderung von Frauen in anderen Bereichen, in denen Frauen als Lehrkräfte oder als pädagogisches Personal in der Minderheit sind.

Das Argument ist dabei nicht, dass das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft die Leistung und die Entwicklung der Jungen und Mädchen direkt beeinflusst, denn dafür liegen keine empirischen Belege vor. Das Argument ist vielmehr ein prinzipielles, denn im Sinne einer gewünschten Öffnung der Optionen für Mädchen und für Jungen, für Frauen und für Männer, ist es förderlich, Frauen und Männer auf der gleichen Ebene als Erziehungspersonen zu erleben. Allerdings müssen sie erlebt werden als Personen, die in ihrem Agieren nicht die Geschlechtsstereotype und die Geschlechterrollen reproduzieren, sondern in der Öffnung von Männern für „weibliche“ Tätigkeiten und von Frauen auch für „männliche“ Tätigkeiten.

### **Bildungschancen im späteren Lebensverlauf**

Bildungschancen im späteren Lebenslauf zu sichern, hat im Zusammenhang mit der favorisierten Lebenslaufperspektive eine große Bedeutung in dem Kommissionsbericht; die Vision von Möglichkeiten, Bildung auch später zu erwerben, sich weiter zu bilden oder Abschlüsse nachzuholen, entspricht auch der Europäischen Strategie der Verankerung von lebenslangem Lernen. Die Empfehlungen richten sich aber weitgehend auf die Bundesebene: Empfohlen werden neue Finanzierungskonzepte für Bildungschancen in späteren Lebensabschnitten, Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildung und Regelungen der Anerkennung von außerhalb von Bildungseinrichtungen erbrachten Leistungen und nicht formalisierten Kompetenzen. Dies fördert Quereinsteigende und betrifft die Anerkennung der Leistungen speziell von Frauen.

### **Gleichstellung und Lebensplanungskompetenz als Bildungsinhalte**

Bildung ermöglicht nicht nur Gleichstellung, sondern Bildung kann auch Gleichstellung als Inhalt vermitteln. Die entsprechenden Maßnahmen, deren systematische Verankerung empfohlen wird, sind Gender Mainstreaming in allen kommunalen Einrichtungen, die mit formaler, informeller und non-formaler Bildung befasst sind, und die Förderung von Gender-Kompetenz und geschlechtsbewusster Pädagogik bei Bildungspartnern und bei pädagogischen Fachkräften in allen Bereichen. Gender-Kompetenz ist von Sigrid Metz-Göckel und Christine Roloff definiert worden als „das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (...) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“.

Richtet sich diese Förderung der Gender-Kompetenz an im Bildungsbereich Tätige als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, so betrifft die Förderung von Kompetenz, den eigenen Lebenslauf zu gestalten, die Zielgruppe der jungen Frauen und Männer: Sie sollen die Kompetenz erwerben, sich ihre Zukunft vorzustellen und sie zu gestalten ohne dabei durch Geschlechterstereotype eingeschränkt zu sein, und sie sollen die kurz- und

langfristigen Folgen von Entscheidungen abwägen können.

### **Als Zusammenfassung**

Es gibt unter der Lebenslaufperspektive „Pfade der Diskriminierung“, das heißt Pfade, auf denen sich Bildungschancen aus Gründen, die mit dem Geschlecht zu tun haben, schließen mit der Folge von Narbeneffekten im weiteren Bildungsverlauf. Pfade der Geschlechterbenachteiligung sollen sich in „Pfade der Entwicklung unter Geschlechterperspektive“ verwandeln.

### **Positiv formuliert ergibt sich aus der Analyse in dem Kommissionsbericht die Vorstellung:**

Leistungsschwache werden gefördert, sie finden einen Ausbildungsplatz und sind nicht arbeitslos. Wenn das nicht gleich gelingt, dann finden sie später auch jenseits des jungen Erwachsenenalters Nachholmöglichkeiten (diese Vision hat eine Verbesserung vor allem der Situation von Jungen im Blick).

Die Schulabschlüsse lassen sich in entsprechende Anschlussqualifikationen umsetzen, dabei werden die sich aufgrund des Abschlusses eröffnenden Chancen genutzt. Mädchen wählen insbesondere professionalisierte und höher bewertete Berufe ohne Festlegung auf Frauenprofile. Frauenberufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen sind – das ist wichtig und notwendig und macht auch im Zusammenhang mit den Erwerbsfragen Sinn – professionalisiert und angemessen entlohnt, und sie werden auch von Männern gewählt. Eine Familiengründung (in jungem Alter/während der Ausbildung) führt nicht zu einer niedrigen Qualifikation, da Ausbildung und Familie vereinbar sind; umgekehrt können Mädchen und junge Frauen ebenso wie Jungen und junge Männer unabhängig von ihrer Qualifikation aufgrund der vermittelten Kompetenz der Lebensplanung den für ihre persönliche Entwicklung optimalen Zeitpunkt der Familiengründung bestimmen. Eine Familiengründung während der Ausbildung hinterlässt keine Narbe im Bildungsverlauf.



Dr. Claudia Wallner, freie Autorin,  
BAG Mädchenpolitik

## Bildung: Impulse für die praktische Arbeit



Dr. Claudia Wallner, freie Autorin, BAG Mädchenpolitik

Die Lebensverlaufsperspektive als Forschungsansatz liefert uns für die Handlungspolitik vor Ort eine sehr wertvolle Sicht auf die Dinge und damit politische Argumentationen, die uns herausführen aus den momentan massiv geführten und ebenso unsinnigen Debatten um „schlaue Mädchen und dumme Jungs“ in der Bildungspolitik: Betrachten wir Mädchen und Jungen in ihren Bildungsverläufen von der Schule bis in die Berufswahl und -möglichkeiten und die lebenslange Weiterbildung, verbunden mit der Frage der Gewinne der jeweiligen Phasen und Weichenstellungen, dann erhalten wir genau das eben nicht verzerrte Bild, mit dem die Medien zur Zeit so gerne spielen, sondern einen realistischen Blick auf tatsächliche Bildungsverläufe und ihre Erträge im Hinblick auf eine berufliche Perspektive.

Wesentliche Erkenntnisse für die Gleichstellungspolitik sind:

- Es mangelt noch deutlich am Zusammendenken und Zusammenführen der verschiedenen BildungsakteurInnen aber auch -programme und -forschungen, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in der Bildung zu verwirklichen.

- Es braucht Programme, die den Genderansatz in allen Bildungsbereichen verfolgen, es braucht aber vielmehr den Einzug der Geschlechterperspektive in den Alltag von Bildungsplanung und -arbeit und dafür braucht es kontinuierliche Strukturen, die dies unterstützen wie z. B. die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

- Geschlecht ist in der Bildung eine relevante Größe sowohl für Mädchen und Frauen als auch für Jungen und Männer: Gleichstellungspolitik bedeutet, auf beide Geschlechter zu blicken, für beide Geschlechter die Probleme und Förderaspekte ausfindig zu machen und dabei die vorhandenen Geschlechterhierarchien zu erkennen, zu benennen und abzuschaffen – der geschlechterpolitische Blick muss immer dem Geschlecht folgen, für das Benachteiligungen identifiziert werden und diese geschlechterpolitisch einordnen.

- Gender Mainstreaming-Prozesse müssen weiter getrieben werden in den relevanten Bildungsinstitutionen, um Geschlechtergerechtigkeit in die Organisationen, die Personalpolitik und die Praxis als selbstverständlichen und alltäglichen Querschnitt einfließen zu lassen.

Wesentliche Erkenntnisse für die Gleichstellungsarbeit vor Ort sind:

- Die große und umfassende Bedeutung sozial-kultureller Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit für Zugangs- und Erfolgchancen beider Geschlechter zu und in allen Bildungssystemen und -institutionen und für Verhinderungs- und Förderstrukturen innerhalb der Systeme; darin: Herausstellen der unterschiedlichen Folgewirkungen für beide Geschlechter und Verfestigung von Geschlechterhierarchien durch diese Strukturen und Kulturen: nahezu alles hat in der Bildung ein „Geschlecht“: die Lernkultur, die Fächer, die Lehrenden, ihre Geschlechterbilder und -vorurteile, die Berufe, die die Berufsbilder, die AusbilderInnen,

die Institutionen und Organisationen, die Kommunikation, die Arbeitsstile ...

- die Auflösung des für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kontraproduktiven Bildungsgewinner-/verliererdiskurses „Mädchen versus Jungen“ zu Gunsten eines intersektionellen Diskurses, der Ver-/Behinderungsfaktoren der sozialen Herkunft von Mädchen und Jungen (Schicht, Ethnie, sozialer Status und Bildungsgrad der Eltern, Migrationshintergrund...) einbezieht und aufzeigt, welche Mädchen und welche Jungen in welcher Weise wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit im Kontext ihrer sozialen Herkunft wie eingeschränkt und benachteiligt werden

- die Frage, wo verstärken Institutionen und ihre VertreterInnen durch Strukturen aber auch durch Handeln Geschlechterstereotype und damit Ungleichheiten im Bildungsverlauf (bspw. geschlechtsspezifische Anregungs- und Förderkulturen in Kitas, geschlechtsspezifische Lernkulturen in Schulen, Aus- und Weiterbildung, Unvereinbarkeiten in der Gleichzeitigkeit von Bildung und Kindern durch Mangel an Teilzeitschulen und -ausbildungen, klischeehafte Vorstellungen von „weiblichen“ und „männlichen“ Tätigkeits- und Berufsfeldern)?

Aufgaben kommunaler Gleichstellungspolitik in diesem Kontext: Einfluss nehmen auf die Bildungspolitik und -landschaft vor Ort.

- durch Öffentlichkeitsarbeit
- durch Weiterbildung
- durch Vernetzungsangebote
- durch gleichstellungsbezogene Einflussnahme auf die kommunale Verwaltung und Politik
- Verschränkung dieser Aufgabenbereiche

Im Einzelnen ist damit gemeint:

**Impulse für die Gleichstellungsarbeit**

- **Öffentlichkeitsarbeit:**

Kampagnen zu

- Geschlechterstereotypen
- Wirksamkeit durch alle Bildungsbereiche
- Aufdeckung der Verdeckungen
- auf Bundesebene: BAG + Frauenministerium



### Öffentlichkeitsarbeit

Notwendig sind Kampagnen, die die hohe Bedeutung (rollenkonservativer) Geschlechterstereotype für die Bildungswege von Mädchen und Jungen und im weiteren Lebensverlauf von Frauen und Männern deutlich machen und die sensibilisieren und informieren insbesondere über die Wirkung eigener vorurteilsbelasteter Geschlechterbilder und von Geschlechtercodes in den Bildungsinstitutionen. Frauen- und Gleichstellungsstellen haben hier eine Position, aus der heraus (in Kooperation mit Anderen) solche Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit angeregt und durchgeführt werden können (vielleicht sogar konzipiert als Gemeinschaftsprojekt zwischen der BAG und dem Frauenministerium).

**Impulse für die Gleichstellungsarbeit**

- **Weiterbildung:**

professionsübergreifend zu:

- geschlechtsspezifischen Ausgrenzungsfaktoren in Bildungs(-vermittlungs-)systemen
- Ansätze geschlechtergerechter Bildung

➔ einfordern, anstoßen – nicht immer selbst machen



### Weiterbildung

Geschlechterstereotype zu beseitigen heißt: an den eigenen Einstellungen und Bildern und an den Strukturen und Inhalten der Bildungsinstitutionen und -angebote zu arbeiten. Das erfordert kontinuierliche Weiterbildung der AkteurInnen zu geschlechtsspezifischen Lebenslagen und Lernselbstkonzepten von Mädchen und Jungen, zu geschlechtsspezifischen Ausgrenzungsfaktoren innerhalb der Bildungs- und Bildungsvermittlungssysteme (Berufsberatung, Jugendsozialarbeit ...) und zu Methoden und Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Bildung. Die bisherige Bedeutung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. In vielen Kreisen und Kommunen sind sie die Einzigen, die Mittel für Genderfortbildungen und ihre Organisation zur Verfügung stellen.

In Anbetracht des Umfangs der notwendigen Weiterbildung in diesem Bereich wäre es allerdings sinnvoll, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sich zukünftig mehr mit dem Einfordern und Anstoßen denn mit der Durchführung beschäftigen würden.

**Impulse für die Gleichstellungsarbeit**

• **Vernetzung:**

Zusammenführung der beteiligten BildungsakteurInnen:

- Stereotype wirken lebenslang und übergreifend
- Abhilfe können nur alle gemeinsam schaffen
- Vernetzung von Praxis aber eben auch von Leitungen

➔ Vernetzung als gleichstellungspolitischer Akt



### Vernetzung

Die geschlechtsspezifischen Botschaften an Mädchen und Jungen sind allgegenwärtig und (nicht nur) im gesamten Bildungsbereich hoch wirksam. Bildungsgerechtigkeit ist nur zu verwirklichen, wenn diese Botschaften abgeschafft werden zu Gunsten freier Lern- und Entscheidungsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern. Da es sich dabei also um ein

generelles gesellschaftliches Phänomen handelt, das nur durch ein verändertes Verhalten und veränderte Kulturen im gesamten Bildungsbereich verändert werden kann, müssen die BildungsakteurInnen miteinander vernetzt werden.

Erkenntnisse wie bspw., dass das frühzeitige Orientieren von Mädchen auf Prinzessinnen-, Meerjungfrauen- und Lillyfeeträumen als „typisch Mädchen“ oder das von Jungen auf „wilde Kerle“ und „Bob den Baumeister“ als „typisch Junge“ bereits Weichen stellt, die im weiteren biografischen Verlauf als unterschiedliche Lerninteressen und Bildungserfolge weitergeführt werden und schlussendlich die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausbildungs- und Erwerbsbiografien (mit) begründen, müssen von allen Beteiligten des Bildungssystems wahrgenommen und kritisch reflektiert werden. Es ist überaus hilfreich, wenn AusbilderInnen aus den Kitas hören, wie früh bereits die Geschlechterinszenierungen beginnen oder wenn umgekehrt Kita-ErzieherInnen von AusbilderInnen, JugendarbeiterInnen oder LehrerInnen hören, welche oftmals fatalen Folgen die früh eingeübten Geschlechterstereotype nach sich ziehen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind oftmals eine der wenigen Institutionen vor Ort, denen es gelingen kann, all diese AkteurInnen zusammenzuführen: ErzieherInnen, LehrerInnen, Kinder- und JugendhilfemitarbeiterInnen, AusbilderInnen, WirtschaftsvertreterInnen, MitarbeiterInnen der Argen und der Berufsberatung, VertreterInnen überbetrieblicher Maßnahmen etc.

Eine weitere bedeutsame Ebene der Vernetzung ist die Metaebene, d. h. das Zusammenführen der Spitzen dieser oben genannten Institutionen wie Schulamt, Jugendamt, Arbeitsagentur, IHK, Handwerkskammer, Gewerkschaften zu einem runden Tisch „Bildungsförderung durch Geschlechtergerechtigkeit“. Auch hier können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zentrale wichtige AkteurInnen für den Anstoß oder gar die Durchführung solcher runder Tische sein.

## Impulse für die Gleichstellungsarbeit

### • Politische Intervention:

- Lebensverlaufsperspektive geschlechtergerechter Bildung in Ämtern und Ausschüssen
- Zusammenführung von Ausschüssen und Verwaltungsabteilungen zur gemeinsamen Strategieentwicklung



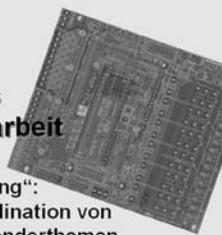
### Gleichstellungsbezogene Einflussnahme auf die kommunale Verwaltung und Politik

Das Thema „Geschlechtergerechtigkeit als Chancengleichheitsfaktor in der Bildung“ muss in alle kommunalpolitischen Ausschüsse und in die entsprechenden Verwaltungen viel stärker als bisher getragen werden – ebenso der Anspruch, mit allen AkteurInnen der Bildung gemeinsame Anstrengungen zu entwickeln und dafür viel stärker als bislang zu diesem Thema zu kooperieren. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben in ihrer Funktion viele Möglichkeiten, dieses Thema in die entsprechenden Ausschüsse und Verwaltungseinheiten zu tragen und sollten dies nutzen.

## Impulse für die Gleichstellungsarbeit

### • Gleichstellungsarbeit als kommunale Steuerungsarbeit

- „Wissen an den Ort der Handlung“:
- Kinder- und Jugendhilfe: Koordination von Mädchen-/Jungenarbeit und Genderthemen
- Schulämter und Bezirksregierungen übernehmen Fortbildung für Schulen



➔ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Headquarter

### Verschränkung dieser Aufgabenbereiche

Klar ist, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zumeist nicht mit den finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet sind, all diese Aufgaben in Eigenregie zu bewältigen. Deshalb ist es wichtig, genau zu konzipieren,

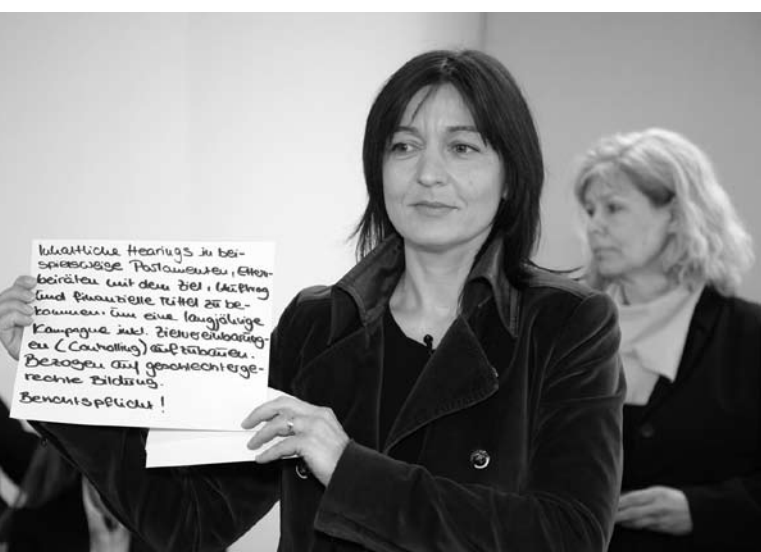
welche der Aufgaben lediglich angestoßen oder gesteuert werden können und welche tatsächlich aus politischer Notwendigkeit heraus bei den Frauen- und Gleichstellungsstellen liegen sollten.

Hilfreich wäre es, sich selbst in diesem Bereich mehr als Steuernde und weniger als Ausführende zu verstehen. „Wissen an den Ort der Handlung“: Das könnte das Motto nachhaltiger kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter sein und dabei könnte die Bundesregierung unterstützen. Die Vision: Die MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendhilfe übernehmen die Koordination von Mädchen- und Jungenarbeitskreisen oder die Organisation von Weiterbildungen zu Genderthemen. Jugendämter, Schulämter oder Landesjugendämter implementieren den Gender-Blick in den eigenen Fortbildungsangeboten. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können sich in diesem Feld von Bildung als lebenslange Aufgabe mit geschlechtsspezifischer Konnotation und Ungerechtigkeiten eher als Headquarter und Steuerung verstehen statt als Ausführende.

# Präsentation der Arbeitsergebnisse







**Professorin Dr. Cornelia Helfferich, Mitglied der Sachverständigenkommission, Evangelische Hochschule Freiburg & Ramona Pisal, Deutscher Juristinnenbund, Moderation: Barbara Becker**

## Rollenbilder im Recht



Professorin Dr. Cornelia Helfferich und Ramona Pisal

### Barbara Becker

So, das letzte große Thema. Vielleicht ist es nicht ganz so emotional besetzt wie das Thema Bildung, doch auch hier finden Übertragungsprozesse statt. Was in der Gesellschaft emotional diskutiert wird, wird natürlich auch in dieser Runde emotional diskutiert, trotzdem halte ich das Thema „Recht, Rechtsprechung, Gesetzesvorgaben“ und „Rollenbilder und Recht“ für eines der maßgeblichen, weil hier die Bundesregierung, das Parlament maßgeblich gestalten kann. Es ist nun mal die gesetzgebende Einrichtung, die die Rahmenbedingungen schafft.

Von daher interessiert mich jetzt Folgendes und ich hoffe, dass Sie mein Interesse teilen: Wie ist es denn in der Kommission so in der Diskussion gewesen? Es gibt ja immer diese zwei Ansätze. Der eine sagt: Rechtliche Rahmenbedingungen müssen Verschiedenes zulassen, müssen alle Möglichkeiten offenhalten. Die andere Möglichkeit ist ja auch die gestaltende. Ihre Kollegin Frau Schuler-Harms hat bei der letzten Forumsveranstaltung auch gesagt: „Die Rechtsprechung und die Rollenbilder

im Recht sind sehr viel innovativer und fortschrittlicher, als sie in der Gesellschaft tatsächlich schon angekommen sind“. Das wäre diese gestaltende Rolle des Rechts. Wie ist das in der Kommission diskutiert worden?

### Professorin Dr. Cornelia Helfferich

Zunächst einmal muss ich sagen, dass man durch das Kapitel „Rollenbilder und Recht“ auch als Nichtjuristin außerordentlich viel über die Bedeutung von Recht, über die Heterogenität von Recht sowie über die Bereiche, in denen Gleichstellung ein Thema ist und sein muss, lernt. So zeigt sich, dass wir uns in einem fortwährenden Wandel befinden, den wir mitgestalten können, mitgestalten sollen und sogar mitgestalten müssen. Ein Wandel, bei dem es vor vielen Jahren noch ein halbwegs konsistentes Familienleitbild gab. Jetzt ist ein solches Familienleitbild im gesellschaftlichen und rechtlichen Umbruch. Für uns als Sachverständigenkommission hat sich daher die Frage gestellt: „*Wie stehen wir in und zu diesem Wandel?*“

Wir haben lange diskutiert, ob wir *ein neues Leitbild vorgeben wollen* oder, entsprechend unserem Ausgangspunkt, dem Maßstab der Verwirklichungschancen im Lebenslauf, dies sogar tun *müssen*. Wenn Familienleitbilder Verwirklichungschancen im Lebensverlauf einschränken, halten wir das für einen Fehlanreiz, der rechtlich nicht privilegiert werden soll. So ist die Kommission zwar zu der Meinung gelangt, dass sich das Leitbild einer individuellen Existenzsicherung von Frauen und Männern – also nicht das „Hausfrauen-Ernährer-Modell“, sondern das Leitbild einer Familie, in der beide (Ehe-) Partner gleichermaßen zum Einkommen beitragen und sich Haus- und Erziehungsarbeit teilen –, stärker mit den Chancen im Lebenslauf verbindet. Wir haben uns jedoch gegen die Vorgabe eines solch normativen Leitbildes entschieden. Konkret ist daher zu fragen: „Ermöglicht das Recht diese Gleichstellung?“ Dabei ist

die Vorgabe nicht normativ, so steht etwa im Bericht: *„Die Ausgestaltung der Ehe ist grundsätzlich frei“*. Will jemand ein Hausfrauen- und Ernährer-Modell wählen, so muss das unserer Auffassung nach immer auch möglich sein. Wir gehen von grundsätzlicher Wahlfreiheit und Optionenvielfalt aus.

Dann kommt jedoch ein „Aber“, und das ist das Entscheidende. Wir haben *die Situation, dass Frauen und Männer diese Optionen oftmals gerade nicht gleichberechtigt aushandeln können*. Die Kommission spricht sich daher im Gutachten dafür aus, dass *die Voraussetzungen für ein gleichberechtigtes Aushandeln gegeben sein müssen*. Auch ist zu beachten, dass wir *in einer Gesellschaft leben, die Entscheidungen mit unterschiedlichen Folgen belegt*. Es gibt keinen gesellschaftsfreien Rechtsraum in Deutschland. Daher ist es nötig, immer auch die rechtlichen und sozialen Folgen von bestimmten „frei gewählten“ Entscheidungen im Lebensverlauf zu diskutieren. So darf (im Recht) nicht weiterhin ein *asymmetrisches Rollenmodell begünstigt werden*. Zusammenfassend heißt das: Mit einer grundsätzlichen Offenheit ist *Gleichstellung die Leitlinie*. Wir sehen jedoch eine Reihe von Einschränkungen, die dann doch eine gewisse Normativität einführen.

Insgesamt wird – wenn sich die Gesellschaft ändert, wenn sich das Recht ändert – die Diskussion immer im Gange bleiben und diesen Wandel aufgreifen. Wir werden heute keinen Endpunkt setzen. Recht ist ein Prozess und entwickelt sich an vielen Stellen in einem komplexen Gefüge fortwährend weiter.

#### **Barbara Becker**

Noch eine Nachfrage: Frau Schuler-Harms hat damals bei der Forumsveranstaltung gesagt, das neue Unterhaltsrecht lege eine sehr progressive Ausgestaltung der Ehe nahe und verändere auch dieses Rollenbild der Ehefrau. Hat die Kommission da schon erste Praxiserfahrungen aufnehmen können? Wie gestaltet sich das in der Praxis?

#### **Professorin Dr. Cornelia Helfferich**

Das ist derzeit stark in der Diskussion, denn es wird gravierende Auswirkungen haben, dass die Unterhaltsberechtigung geschiedener Frauen nach dem dritten

Lebensjahr des Kindes erheblich eingeschränkt ist und sie dann in der Regel eine Erwerbstätigkeit aufnehmen müssen. Verwunderlich ist allerdings, wie wenig davon bei jungen Frauen ankommt und wie wenig sie wissen. Wir plädieren daher dafür, dass Frauen und Männer „Lebensplanung“ lernen sollen, weil es nicht sein kann, so etwas Entscheidendes nicht zu wissen.

#### **Barbara Becker**

Da war gestern auch schon die Aussage: *Die Frauen werden vor der Eheschließung über Namensrecht aufgeklärt, aber all diese relevanten Dinge zum Thema Unterhalt und Eheverträge, die bleiben alle außen vor*. Vielleicht ist das ein weiterer Arbeitsbereich, in dem Sie viel Gutes anregen können, weil es schlichtweg um Informationen geht.

Jetzt eine Frage an Frau Pisal vom Deutschen Juristinnenbund: Sie haben ein interessantes Projekt, das „Hauptversammlungsprojekt“. Ich habe eine diffuse Vorstellung davon, worum es dabei geht. Können Sie dazu ein paar Worte sagen?



#### **Ramona Pisal**

Ja, das werde ich gerne tun, vielen Dank, Frau Becker, auch für die freundliche Begrüßung. Es freut mich, dass Sie den Deutschen Juristinnenbund hier repräsentiert haben möchten und sich unseren Rat und unsere Expertise zunutze machen möchten. Meine Kollegin als Vizepräsidentin im Vorstand des djb, Frau Rechtsanwältin

Maltry, die Sie zunächst eingeladen hatten, ist heute leider verhindert; ich vertrete sie gern.

Die Hauptversammlungsaktion ist mir sehr wichtig, und die möchte ich Ihnen auch sehr gerne vorstellen, weil sie zum Thema Transparenz sehr viel beiträgt. Ich habe hier eine Broschüre zu dieser Aktion mitgebracht, die im Bundesministerium angefordert werden kann.

Zunächst möchte ich aber noch Bezug nehmen auf die wirklich sehr interessanten Ausführungen, die Frau Professorin Helfferich hier eben dargelegt hat. Ich bin Juristin. Für mich ist es ganz selbstverständlich, dass Recht ein Prozess ist. Ich höre also mit Interesse, dass die nicht-juristische Wahrnehmung die eines Status' ist, als hätten wir einen Status, der feststeht, für den es eine konsensuale Regelung gibt und der dann ohne Brüche, über alle Lebenssachverhalte hin, angewendet werden kann. So ist das aber nicht.

Es wird in der Öffentlichkeit oft beklagt, dass Rechtsetzung so schwerfällig ist, dass Rechtsprechung sich so langsam in bestimmte Richtungen entwickelt und dass rechtliche Veränderungen so lange brauchen, bis sie denn in Gang gesetzt und dann auch abgeschlossen werden. Ja, das ist so. Das kann auch gar nicht anders sein, weil es sich ja um gesellschaftliche Prozesse handelt. Recht ist ein Selbstzweck insofern, als es eine tragende Säule eines demokratisch verfassten Staates ist. Es ist aber insofern kein Selbstzweck, als es natürlich dafür gedacht ist, Lebenssachverhalte zu regeln, und zwar eigentlich konsensual zu regeln – Lebenssachverhalte, für die die Mehrheit einer Bevölkerung einen Regelungsbedarf sieht. Da das ein langsamer Prozess ist, in dem alle Strömungen, alle Gruppen, alle Menschen mit eingebunden werden müssen und man auch abwarten muss, ob die beobachtete Entwicklung eine gewisse Nachhaltigkeit zeigt, dauert das zwangsläufig immer seine Zeit. Wenn man Dinge über den Zaun bricht, dann regeln sie zwar für den Moment etwas, sie sind aber nicht wirklich gut. Das haben wir oft erlebt, Spezialgesetze und kurzfristige Maßnahmen, um etwas zu stopfen. Die haben dann oft nicht einmal einen kurzfristigen Erfolg, aber wenn es den gibt, ist es meist nur ein kurzfristiger, und dann setzen Gegenbewegungen ein.

Darum sind Rechtsfolgenabschätzungen, die auch im Gutachten eine Rolle spielen, elementar.

Ich will also sagen: Ja, das dauert lange. Und die Länge dieses Prozesses hat möglicherweise zur Folge, dass ein Konsens, den es in der Gesellschaft gab, der das getragen hat, schon wieder ein anderer ist, dass andere Facetten hinzugekommen sind, dass sich dieser Lebenssachverhalt vielleicht schon durch Zeitablauf geändert hat. Den gibt es dann vielleicht gar nicht mehr in dieser Dramatik.

Wenn Sie sich die Entwicklung, die das Familienrecht oder das BGB genommen haben, die rechtliche Gleichstellungsgeschichte von Frauen anschauen, dann ist das z. B. so: Sie wissen, das BGB ist 1900 in Kraft getreten, aber es hatte drei Jahrzehnte dafür gebraucht. Als es dann fertig war, war es durch die gesellschaftliche Entwicklung zum Teil schon überholt, denn die Frauen, für die man erstmals einheitlich etwas geregelt hatte, waren zum großen Teil schon in einer ganz anderen Situation. Ob das gut oder schlecht war, mag dahingestellt sein, aber die Tatsache, dass es erstmals einheitliche Regelungen gab, die war damals schon ein großer Gewinn.

Das BGB hatte schon nicht mehr im Blick, dass diese Frauen keine ausschließlichen Hausfrauen mehr waren. Die Hausfrauenehe, die durch das BGB letztendlich festgeschrieben worden ist, war zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens schon überholt, weil die Frauen längst als Fabrikarbeiterinnen zum Familieneinkommen beitrugen. Die Fabrikarbeiter konnten ihre vielköpfigen Familien mit nur einem Einkommen überhaupt nicht unterhalten. Natürlich war die Frau in großen Bereichen der Bevölkerung damals schon berufstätig.

Dann kam der Erste Weltkrieg: Frauen mussten Männerarbeiten machen, ganz selbstverständlich, auch wenn sie nach dem Gesetz vielleicht nicht einmal Schicht arbeiten durften. Eine kurze Zeit lang sah es aus, als würde alles bürgerlich ganz gut laufen, aber schon kam dieser zweite große Krieg, in dem Frauen, unabhängig von dem, was ihnen eigentlich von Gesetzes wegen an Rollenverteilung zugeschrieben war, Aufgaben übernehmen mussten, die sie auch ausgefüllt haben, die ihnen

aber vorher verwehrt waren. Und nachher sollten sie ihnen wieder verwehrt werden.

Ich glaube, ohne die bittere Erfahrung und die immensen Herausforderungen dieser beiden Kriege, die die Frauen im täglichen Leben, im Arbeitsleben, in den Erziehungsaufgaben insgesamt geschultert haben, hätte es diesen Wandel oder diese Möglichkeit, die Gleichberechtigung auch rechtlich zu verankern, wahrscheinlich nicht gegeben.

Diese Gelegenheit wäre trotzdem beinahe nutzlos verstrichen, wenn nicht im Wesentlichen eine einzige, mutige Frau, die sehr, sehr gut vernetzt war, Elisabeth Selbert, nicht so viel dazu beigetragen hätte. Also ein einzelner Mensch hat es geschafft, gegen große Widerstände Massen zu bewegen, in Zeiten ohne Internet und ohne Facebook. Das ist eine unglaubliche Leistung. Was sie da an Widerständen hinter sich gebracht hat, das ist immens.

Aber ohne diese historische Entwicklung wäre es vermutlich auch heute noch nicht gelungen. Sie wissen, in der Schweiz durften Frauen erst 1981 wählen. Es ist also eine Gunst dieser traurigen Stunde gewesen, dass zumindest im Wortlaut umgesetzt werden konnte, was eigentlich doch für jeden Menschen selbstverständlich ist: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ steht seitdem im Grundgesetz, und das war eine Revolution. Die der Gesetzgeber aber trotzdem nicht zum Anlass genommen hatte, etwas zu tun. Es hat noch einmal zehn Jahre gedauert, bis dann das Gleichberechtigungsgesetz gekommen ist.

Für mich ist das fast undenkbar. Ich bin 1957 geboren. In dem Jahr hätten Männer noch die Arbeitsverhältnisse ihrer Frauen einfach kündigen können, und zwar ohne es ihnen zu sagen. Männer hatten das Recht, nicht nur ihre Kinder, sondern auch ihre Frauen „maßvoll zu züchtigen“. Männer hatten das Alleinvertretungsrecht über ihre minderjährigen Kinder, natürlich hatten sie den Letztentscheid bei allen ehelichen Angelegenheiten und den sogenannten „Stichentscheid“ des Vaters in allen Angelegenheiten, die die Kinder betrafen. Das ist alles noch gar nicht so lange her. Und manchmal denke

ich, wenn ich Diskussionen höre über Frauen in anderen Kulturkreisen, dass wir so weit auch nicht davon entfernt sind, dass wir sagen könnten, das sei pures Mittelalter. So mittelalterlich ist das alles gar nicht. Die rechtliche Gleichstellung von Frauen ist auch bei uns nicht so selbstverständlich, wie es uns heute vorkommen will und wie wir es vielleicht auch möchten, gerade vor unserem Selbstverständnis als Frauen.

Wir hier gehören im Wesentlichen alle zu Generationen von Frauen, die die Schulen besuchen konnten, die sie wollten, die mit guten Ergebnissen diese Schulen beendet haben, die eine qualifizierte Ausbildung aufnehmen und abschließen konnten und gefördert worden sind, besonders gerade diese 1960er- und 1970er-Jahrgänge. Die Welt schien damals offen. Die Frauen haben gedacht, das geht alles einfach so weiter. Aber es geht eben nicht einfach so weiter. Dieses Rollenbild der Hausfrauenehe, das durch das BGB und auch durch die Lebenswirklichkeit gesetzt worden ist, das wirkt fort, immer noch und auch in der Rechtsprechung, natürlich auch in der Gesetzgebung.

Auch wenn die Gleichstellung formell jetzt geregelt ist mit einer Vielzahl von Gesetzen und Vorschriften auf allen Ebenen, dann wissen Sie, dass diese Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen nach wie vor Rechtsetzung, Rechtsprechung und auch Auslegung durch die Verwaltung stark beeinflussen. Das kommt in dem Gutachten sehr schön zum Ausdruck.

Wenn ich von Überlegungen höre, Pflegezeiten für Berufstätige zu ermöglichen, indem man mit den Unternehmen dazu Modelle vereinbart, dann weiß ich natürlich, dass das heißt: Frauen soll der Ausstieg aus dem Berufsleben einmal wieder nahegebracht werden, und zwar Frauen, die in einem Alter sind, das einen späteren Wiedereinstieg praktisch ausschließt.

Natürlich, die Idee der Gleichstellung ist da, und die ist auch unumstritten. Kein vernünftiger, demokratisch gesinnter Mensch in Deutschland wird dagegen etwas sagen. Wir haben auch exzellente theoretische Möglichkeiten, das zu leben. Die praktischen Möglichkeiten sind aber nach wie vor eingeschränkt. Insofern teile ich den von Frau Helfferich vertretenen Ansatz. Dieses

„Wir geben das Lebensmodell nicht vor“, trägt der Forderung Rechnung, dass *jeder Mensch vollkommen frei ist in der Möglichkeit, seinen Fähigkeiten und Wünschen entsprechend sich zu entwickeln. Alle Paare, Männer, Frauen, gleichgeschlechtlich, hetero, wählen ihr Lebensmodell eigenverantwortlich. Aber sie müssen sich darüber im Klaren sein, wie die Lebenswirklichkeit ist.* Es hat keinen Sinn, an überkommenen Vorstellungen festzuhalten, die die Statistik einfach Lügen straft.

Wenn Frauen heutzutage eine Ehe eingehen und davon ausgehen, dass sie ein Leben lang hält, dann kann das so sein, je nachdem, wie sich diese Ehe und diese Partnerschaft entwickeln. Aber man muss sich darauf einstellen, dass es anders kommen kann und dass man auch heute junge Frauen findet, sehr gut qualifizierte junge Frauen, die ihre Ausbildung hinter sich lassen und sich trotzdem mit Haut und Haaren in eine Partnerschaft mit Kindern stürzen und sich nicht absichern, sich keine Gedanken über die möglichen Folgen dieser Abhängigkeit machen und die dann letztlich um Unterhalt und Alterssicherung und den Wiedereinstieg in einen vor Jahren aufgegebenen Beruf kämpfen müssen. So ist die Lebenswirklichkeit und darum muss die Politik, der Gesetzgeber, darauf mit Rahmenbedingungen reagieren.

### **Barbara Becker**

Ich habe eine Nachfrage an Sie beide, dann kommen wir vielleicht auf dieses Hauptversammlungsprojekt.

Mir ist mit Frau Pisal im Vorgespräch auch etwas ganz Peinliches passiert, von daher sehen Sie, wie stark Rollenbilder wirken, auch bei einer, die von sich immer behauptet, ganz frauenparteiisch zu sein. Ich bin sofort davon ausgegangen, Frau Pisal wäre Familienrechtsspezialistin. Und sie hat gesagt: „Moment, Frau Becker, ich bin Strafrichterin“. Aber trotzdem will ich Sie fragen, am liebsten Sie beide, wenn Sie all dieses jetzt vor dem theoretischen Hintergrund betrachten: Was ist für Sie in der Praxis, für Sie als Kommissionsmitglied die wichtigste Empfehlung, was diesen Bereich „Rollenbilder und Recht“ aus dem Bericht betrifft?

### **Professorin Dr. Cornelia Helfferich**

Das lässt sich meiner Meinung nach sehr gut mit dem Zitat „Die Ausgestaltung der Ehe ist grundsätzlich frei,

aber diese Freiheit rechtfertigt nicht eine einseitige Lastenverteilung“ auf den Punkt bringen. Sicher gibt es auch weitere interessante Beispiele, mit Details, bei denen ich über rechtliche Regelungen erschrocken war: Migrantinnen, die daran gehindert werden, erwerbstätig zu sein, weil das die ökonomische Situation der Familie verschlechtern würde oder viele detaillierte Rechtsprechungen, die außerordentlich problematisch sind. Aber dieses Urteilszitat bringt zentrale Aspekte auf einen Punkt.

### **Ramona Pisal**

Dann komme ich jetzt auf unser Projekt zu sprechen: Mir ist am wichtigsten die gesetzliche Verankerung angemessener Repräsentanz von Frauen in allen Führungsebenen, jetzt nicht nur in den Aufsichtsräten, dazu komme ich noch, sondern in allen Leitungsebenen. Das fängt an bei den Referatsleiterinnenstellen in den Ministerien und Verwaltungen und geht bis in die Vorstandsetagen. Ich gehe davon aus, dass der heutige Anteil von Frauen in Führungspositionen den Anteil von Frauen nicht repräsentiert, die solche Positionen ausfüllen können und auch wollen. Alles andere würde unsere sonstigen Statistiken Lügen strafen.

Es kann nicht sein, dass die Mädchen seit ungefähr 40 Jahren gute Abiturnoten nach Hause bringen, dass sie über die Hälfte aller Hochschulzugangsberechtigungen verfügen und auch zu einem ganz erheblichen Anteil studieren – der Frauenanteil an den Studierenden ist inzwischen sogar ein wenig höher als derjenige der Männer, sie machen häufiger einen Abschluss, ihr Anteil an den qualifizierten Abschlüssen ist etwas höher als bei den Männern und im Schnitt haben sie um eine Note bessere Ergebnisse – es kann also nicht sein, dass, nachdem sie das alles geschafft haben, die Frauen danach verdummen!

Das Zurücktreten der Frauen muss also andere Gründe haben. Vielleicht liegt es daran, dass Frauen möglicherweise irgendwann in dem Alter anfangen, Familien zu gründen. Aber wir wissen, dass das bei gut qualifizierten Frauen ja auch nicht mit 18 Jahren der Fall ist. Also ist die Familiengründungsphase bei gut ausgebildeten jungen Frauen auch eine Phase, in der sie eigentlich

schon auf dem Sprung in die Leitungsebene oder in die zweite Hierarchiestufe sein könnten, wenn wir jetzt mal von unten anfangen. Das Einstiegsalter ins Berufsleben haben sie doch im Allgemeinen hinter sich, wenn sie sich die Entscheidung zutrauen, jetzt auch ein Kind zu bekommen. Das erfordert eine gewisse Konsolidierung im Beruf, die diese jungen Frauen abwarten, die auch mit entsprechenden Männern zusammen sind, die ebenfalls nicht in ihrer ersten Ausbildungsphase oder im ersten Berufsjahr Familien gründen wollen. Das heißt also: In der Zeit müssten sie eigentlich schon einen Stand erreicht haben, an den sich anknüpfen lässt. Das ist aber offensichtlich nicht der Fall.

Frauen bleiben auf den ersten Karrierestufen stehen, übrigens auch im öffentlichen Dienst. Sie bleiben im Eingangssamt einfach stecken.

Ich selbst komme aus dem richterlichen Dienst. Im Land Brandenburg haben wir in der ordentlichen Gerichtsbarkeit derzeit ca. 60 Prozent Frauen in R1, das ist die erste Besoldungsstufe. In R2, dem ersten Beförderungssamt, finden sich nur noch 20 Prozent Frauen. Dieses Ungleichgewicht lässt sich nicht mehr damit erklären, dass wir noch nicht so lange so viele Frauen haben. Wir haben auch schon sehr lange sehr viele Frauen, die zwar Grundschullehrerinnen, aber nicht Rektorinnen sind. Das heißt, da muss es eine strukturelle Diskriminierung geben. Eine andere Antwort lassen diese Zahlen schlicht nicht zu. Und die besteht darin, dass weibliche Kompetenz übersehen wird, dass Frauen nicht gezielt angesprochen und gefördert werden, und dann verlieren sie irgendwann den Anschluss. Bekommen sie in dieser Phase auch noch Kinder und fallen aus, ist an Aufstieg meist gar nicht mehr zu denken.

Dazu bietet der Öffentliche Dienst durchaus Anreize, die ich gar nicht infrage stellen will. Es ist gut, dass es Bereiche gibt, in denen Frauen jedenfalls unter besseren Vereinbarkeitsbedingungen eine Familie gründen können, das ist auch wertvoll. Aber dann lässt der Öffentliche Dienst es zu, dass die Frauen nach diesen beruflichen Auszeiten zurückkommen und keine weitere Entwicklung sehen. Sie werden oft entweder vermeintlich fürsorglich auf ihren alten Stellen eingesetzt und dort vergessen

oder auch, gar nicht fürsorglich, ganz woanders, denn diese Klausel müssen die Frauen ja meistens noch unterschreiben, wenn sie sich „beurlauben“ lassen: die Versicherung, dass sie mit anderweitiger Verwendbarkeit nach Rückkehr einverstanden sein müssen. Sie werden also nicht so eingesetzt, dass man ihre Qualifikationen wertschätzt und nutzt.

Qualifikationen haben sie in der Zwischenzeit sicher erworben, denn jeder weiß: Eine junge Mutter ist belastbar, denn sie hat maximal vier Stunden Schlaf hintereinander, sie muss ihr Leben neu regeln, ihren Tagesablauf in den Griff bekommen, sie muss damit klarkommen, dass sie eine Zeitlang ganz anders beschäftigt ist und viel lernen muss. Also Frauen wie Männer, die Familie gründen, erwerben in dieser Zeit Qualifikationen, die nachher im Beruf nicht gezielt abgefragt werden. Und es gibt auch keine Instrumente, wie dies geschehen könnte. Darüber sollten auch wir als Gleichstellungsbeauftragte nachdenken: wie man dahin kommen könnte, nach der Rückkehr von Männern und Frauen aus Elternzeiten sie so einzusetzen, dass die Qualifikationen, die sie in dieser Zeit erworben haben, sich nicht in einem Beurteilungsverlust niederschlagen. Denn im Allgemeinen ist es so: Sie kommen zurück und haben einen Beurteilungsnachteil, den sie nicht mehr aufholen können. Das sehe ich bei den jungen Kolleginnen. Die fehlende Präsenz wirkt nach. Über Jahre können sie das nicht mehr aufholen. Dagegen kommen sie nicht an.

#### **Barbara Becker**

Es gibt dazu auch Ideen aus dem Plenum, die würde ich nachher gerne mal abfragen. Denn auf den Öffentlichen Dienst haben wir ja mehr Zugriff, als auf Bereiche außerhalb.

#### **Ramona Pisal**

Noch viel eklatanter allerdings ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wirtschaft. Gut qualifizierte Frauen haben zum Teil gar keine Kinder – ob freiwillig oder ob es sich nicht ergibt, das kann ich nicht beurteilen, das ist auch eigentlich gleich. Ein Anteil von fast 30 Prozent Frauen, die keine Kinder haben, bildet sich in Führungspositionen in der Wirtschaft aber gleichwohl nicht im Ansatz ab. Sie kennen die Zahlen alle, der

neue DIW-Bericht war im Januar da. Danach haben wir zwischen 2,2 Prozent und 3,2 Prozent Frauen in den Vorständen der 200 größten Unternehmen. Das sind in Zahlen inzwischen ganze 29, nur 29 von 906 Vorstandsmitgliedern. Bei den Aufsichtsräten haben sie zwar 10 Prozent der Mandate inne, aber das ist der Mitbestimmung geschuldet. Von Arbeitgeberseite wird nur jede vierte Frau, also wieder nur 2,5 Prozent, in den Aufsichtsrat entsandt, die anderen drei kommen von Arbeitnehmerseite. Das heißt, Frauen bilden sich da nicht ab, nicht einmal in Bereichen, wo Frauen eigentlich im ganzen Betrieb überrepräsentiert sind. Das war schon vor fünfzig Jahren so. Stieg eine Putzkolonie abends vor der AOK aus, dann waren das sechs Frauen mit Eimern und Gerätschaften und ein Mann. Das war der Leiter. So ist es eben und auch heute mit Abstrichen immer noch, und da muss man dringend ansetzen. Darum meine ich, dass die gesetzlichen Initiativen und die Diskussionen, die jetzt laufen zu dem Teilthema Frauen in Aufsichtsräten genutzt werden müssen. Es ist ein kleiner Ausschnitt, den man jetzt politisch am Wickel packen könnte, den man regeln könnte, mit Vorbildwirkung für andere Bereiche. Es ist machbar, es ist verfassungsrechtlich unbedenklich, es gibt schon einen schönen Entwurf von den Grünen und es gibt parteiübergreifend Ideen in den anderen Parteien.

Es sieht so aus, als würde sich endlich ein solidarischer Konsens abzeichnen unter Frauen und auch unter Männern, denn es ist ja nicht so, dass wir Front gegen alle Männer machen wollen. Ein vernünftiger, demokratisch aufgestellter Mann teilt unsere Ziele. Der hat nämlich eine Frau zu Hause, die er nicht unterrepräsentiert sehen möchte, und er hat Töchter, für die er gleiche Chancen will. Darum ist diese Aktion so wichtig. Und wieder einmal soll dem politischen Druck das Wasser mit „freiwilligen Selbstverpflichtungen“ abgegraben werden. Diese Selbstverpflichtung, das haben wir gesehen, hat 10 Jahre lang überhaupt gar nichts gebracht. Und sie wird auch in Zukunft nichts bringen. Das zeigt auch unsere Aktion.

Der Deutsche Juristinnenbund führt ein Projekt durch, das vom Frauenministerium gefördert wird. Eine der Broschüren dazu habe ich dabei, den Zwischenbericht.

Wir haben im letzten Jahr 70 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften besucht. Wir haben gefragt nach dem Frauenanteil in den Betrieben, in den Führungspositionen. Die Ergebnisse waren ernüchternd, das wissen Sie, das kann bei den Zahlen ja auch nicht anders sein. Wir haben nach den Instrumenten gefragt, mit denen man denkt, Abhilfe zu schaffen, wir haben nach Zielvorgaben gefragt. Die Auskünfte dazu waren, bis auf wenige Ausnahmen, vollkommen unbefriedigend. Die meisten Unternehmen sehen keine Notwendigkeit, machen sich keine Gedanken und haben keine geeigneten Instrumente, sondern reden sich irgendwie lapidar heraus oder sind manchmal auch ganz offen und sagen: *Nein, das wollen wir nicht. Frauen können das nicht und wollen das nicht und wir finden auch gar nicht genug Frauen.*

Wir haben die Ergebnisse in dieser Broschüre zusammengefasst. Das Fazit ist ganz einfach: Lang genug ist Zeit gewesen. Seit 50 Jahre ist allen klar, die Gleichberechtigung ist durchzusetzen. Immer wieder hat das Bundesverfassungsgericht deutlich gemacht, dass daran zu arbeiten ist. Seit 10 Jahren gibt es die Selbstverpflichtung, schon bei der Abgabe dieser Selbstverpflichtung bestand die „Drohkulisse“ eines Gesetzes. Dieser Gesetzesentwurf war fertig, Christine Bergmann hatte ihn im Wesentlichen erstellt. Die Wirtschaft hat ihren Einfluss geltend gemacht, dann ist er in die Schublade gelegt worden. Stattdessen ist diese Selbstverpflichtung herausgekommen. Die sollte dann mit einer Kommission, die gute Unternehmensführung überwacht und begleitet, umgesetzt werden. Diese Kommission wurde von der Bundesregierung zusammengestellt. Keine einzige Frau war darin vertreten, übrigens genau wie jetzt im Januar mit der Berufung der Enquete-Kommission: 17 Politiker, 17 Sachverständige, und keine Frau unter diesen Sachverständigen, nicht eine einzige.

Das heißt, ich glaube nicht an die Selbstverpflichtung. Ich glaube nicht, dass sich von selbst etwas tut. Ich gehe davon aus, dass wir hier jetzt wieder einen Lebenssachverhalt haben – da schließt sich der Kreis zu meinen Eingangüberlegungen – den ein großer Teil der Bevölkerung als einen einheitlichen Lebenssachverhalt begriffen hat. Ich meine auch, dass es im Wesentlichen einen



Konsens darüber gibt, dass hier mit rechtlichen Mitteln Abhilfe geschaffen werden muss, damit sich dieser Status in einem Sinne verändert, wie die Gesellschaft ihn wünscht. Das kann nur dahin gehen, dass wir für jeden Menschen seinen Fähigkeiten, seinen Möglichkeiten und seinem Willen entsprechende gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten bieten. Wenn wir uns dieser Initiative jetzt anschließen, wenn wir das befördern und nicht lockerlassen, dann werden wir einen großen Fortschritt erreichen und einen Schritt weiter sein.

### **Barbara Becker**

Wo kann man die Broschüre beziehen?

### **Ramona Pisal**

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ. Sie ist unter Publikationen zu finden und heißt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“. Wenn Sie auf unsere Seite gehen, finden Sie die Aktion, die ist dann auch dahin verlinkt, dort finden Sie es auch: [www.djb.de](http://www.djb.de).

Wir haben sie im letzten Dezember in der Bertelsmann-Stiftung vorgestellt und am 16. November 2011 wird es, das kann ich hier schon ankündigen, eine Abschlussveranstaltung geben, denn wir sind seit dem 21. Januar wieder dabei. Auch in diesem Jahr besuchen wir wieder die Hauptversammlungen, wahrscheinlich noch mehr als im letzten Jahr, und wir sind gespannt, was die Auswertung ergibt, die wir dann im November im Rahmen der Abschlussveranstaltung präsentieren werden.

### **Barbara Becker**

Vielen Dank bis dahin. Sie haben schon angekündigt, Sie mögen mit uns gerne auch noch über den öffentlichen Dienst reden. Jetzt habe ich eine Frage. Ich würde die Diskussion gerne etwas öffnen. Wenn es Wortmeldungen gibt, entweder noch mal Fragen an Frau Dr. Helfferich in Bezug auf den Bericht, Rollenbilder und Recht, oder konkret zu Frau Pisal, dann melden Sie sich bitte.

### **Frage**

*Ich muss einen kleinen Moment ausholen. In der Kommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beim Deutschen Städtetag haben wir uns sehr intensiv mit*

*der Situation von studierenden Müttern beschäftigt und haben eine Menge zusammengetragen. Das ist im Bericht noch einmal deutlich geworden. Ich habe jetzt aber nur die Zusammenfassung gelesen und finde als eine Forderung die Teilzeitausbildung. Die kann eine Lösung sein, aber ich würde sie nicht präferieren. Ich wäre eher dafür zu sagen: Alle Hilfen, um das Studium vollständig zu beenden, müssen aus einer Hand kommen. Es gibt nach meiner Erfahrung eine große Anzahl von Studentinnen, die ganz bewusst während des Studiums ein Kind bekommen und damit sagen: Dann kann ich nachher durchstarten. Für die wird es dann aber so schwer! Denn wir haben auch in mehreren Sitzungen festgestellt: Studentinnen bekommen ihre finanziellen Unterstützungen von ganz vielen Stellen: Hier das BAföG, da das Wohngeld, und dort dann vielleicht noch vom Jobcenter was, sie haben aber keine Zeit. Mütter können nicht nebenbei auch noch arbeiten gehen. Alle diese Probleme möchte ich nur andeuten. Wir sind dann in eine Sackgasse geraten, weil wir gesagt haben: Eigentlich müssten sie ihr Geld aus einer Hand kriegen, denn daran scheitern sie, nicht so sehr an der Teilzeitausbildung. Die Kinderbetreuung ist zum Teil durch die Unis auch schon ganz gut geregelt. Gibt es denn da irgendwelche Überlegungen oder Möglichkeiten, dass man das für Studentinnen aus einer Hand organisieren kann?*

### **Professorin Dr. Cornelia Helfferich**

Der Forderung würde ich mich sofort anschließen. Ich glaube, dass das das große Problem ist. Die Hochschulen haben Fortschritte gemacht, aber die Situation hat sich de facto nicht verändert. Frau Meier-Gräwe hat in Gießen und ich habe in Freiburg ein Forschungsprojekt zur Familie und Familiengründung im Studium gemacht, und ich sehe da wenig Möglichkeiten. Die Situation hat sich vielmehr noch dadurch verschärft, dass Teilzeitausbildungen nicht mehr vom BAföG finanziert werden. Das heißt, wir erleben hier einen dramatischen Rückschritt und sind damit noch weiter von dem Ziel entfernt. Das gleiche Problem stellt sich übrigens auch bei der Finanzierung von beruflicher Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter.

In der Kommission wurde diskutiert, ob es Möglichkeiten gibt, Mittel aus einer Hand zu fordern. Das würde es für alle, egal ob berufliche Ausbildung oder Studium,

außerordentlich erleichtern. Allerdings haben wir keine Möglichkeiten gefunden, wie eine solche Forderung realistisch umgesetzt werden kann. Uta Meier-Gräwe kann das sicher noch ergänzen.



Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen

### Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe

Wir haben in den vergangenen Jahren ein großes Projekt gefördert von der Hessenstiftung „Familie hat Zukunft“ realisiert. Es wurde genau untersucht, wie studierende Eltern und Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus mit Kindern ihren Alltag an der Universität gestalten und welche Barrieren sie dabei überwinden müssen. Am Ende stellte sich heraus, wie groß der Beratungs- und Unterstützungsbedarf sowohl bei den Studierenden mit Kind als auch bei den jungen Eltern war, die in die Lehre und Forschung eingebunden und/oder mit der Erarbeitung ihrer Promotion befasst waren. Es war ein Glücksumstand für diese Eltern, dass sich die Stiftung in Kooperation mit dem Studentenwerk Gießen zur Einrichtung einer halben Servicestelle an der Universität entschieden hat, welche die Koordinations- und Vernetzung zwischen verschiedenen Stellen (Bafög-Amt, Studentenwerk, Sozial- und Jugendamt, Wohnraumvermittlung etc.) nach dem Grundsatz „Alles aus einer Hand“ übernimmt und die Eltern dadurch wirksam entlastet. Das läuft sehr gut. Zunächst wurde gesagt: „Wir wollen erst mal probieren, ob das auch wirklich angenommen wird.“ Inzwischen ist die Nachfrage so groß, dass diese Stelle um fünf Jahre verlängert wurde.

Für unsere Universität war diese Stiftungsförderung ein Segen, aber solche Serviceangebote braucht man eigentlich an allen Hochschulen.

Ich möchte gerne noch hinzufügen, dass wir inzwischen bundesweit auf Daten zurückgreifen können, die zeigen, dass die Umstellung der Diplomstudiengänge auf die Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland nicht zu dem von vielen Politikerinnen und Politikern erhofften Effekt geführt haben, dass sich eine größere Zahl von Studierenden dann häufiger bereits während der Ausbildung für Kinder entscheiden wird. Das Gegenteil ist der Fall. Bundesweit gab es vorher sieben Prozent studentische Eltern, im vergangenen Jahr waren es nur noch fünf Prozent.

Aufgrund der zeitlichen Verdichtung und der komplexen Anforderungen an die Organisation des Studienalltags nach der Umstellung auf die internationalen Abschlüsse ist das eigentlich nicht verwunderlich. Die Studierenden müssen ihren Alltag nunmehr wie einen straffen Erwerbsalltag organisieren. Die Diplomstudiengänge haben diesbezüglich mehr an Spielraum geboten. Deswegen bleibt heute beispielsweise kaum mehr Zeit für einen Nebenjob, um das Studium zu finanzieren. Und das bedeutet eben auch, dass die Lebensphase Studium noch weniger an Möglichkeiten als vorher bietet, Ausbildung und Familiengründung miteinander zu verbinden. Hier besteht also ein wirklich großer Handlungsbedarf, um das biographische Zeitfenster für Elternschaft zu öffnen. Das erfordert auch weit mehr als die Einführung von Teilzeitstudiengängen, hier brauchen wir ganzheitliche, alltagstaugliche Lösungskonzepte. Auch der Blick über den deutschen Tellerrand kann hier hilfreich sein.

### Frage

*Meine Frage noch mal ganz kurz an die Juristin: Gäbe es denn irgendeinen Zipfel, den man packen könnte, um zu regeln, dass das Geld aus einer Hand kommt?*

### Ramona Pisal

Nein, ich kann Ihnen keine befriedigende Antwort darauf geben. Ich nehme auch an, dass das Ding sein werden, die man eher auf Länderebene regeln muss, wo es evtl. keine Bundeszuständigkeit gibt.

Ein guter Vorschlag in Hinblick auf die Ausbildung überhaupt, auch nach den üblichen Zeiten, ist im Gutachten der Hinweis auf ein Erwachsenen-BAföG, auf eine BAföG-Möglichkeit, die sich auf ein Lebensalter bezieht, in dem man eigentlich seine schulische und studentische Laufbahn beendet hat.

Ich sehe auch gerade an dem Beispiel einer jungen Frau, die noch während der Schulzeit ein Baby bekommen hat, deswegen ihre schulische Laufbahn unterbrach und die jetzt dabei ist, sich berufsbegleitend fortzubilden, nachdem sie eine Ausbildung gemacht hat, wie wertvoll das wäre, wenn es eine solche einheitliche Sicherung des Lebensbedarfes aus einer Hand gäbe. Ob man das alles über das BAföG regeln kann, das weiß ich nicht. Dann hätten wir natürlich eine Bundeszuständigkeit. Ich weiß aber nicht, inwiefern das zwischen Land und Bund geteilt wäre.

Aber sicherlich ist die Möglichkeit des BAföG überhaupt, auch wenn es nur eine Teilleistung ist für Erwachsene in diesem Bereich und auch gerade für Frauen, die ja oft ihre Ausbildungsbiographien unterbrechen, weil ungeplant oder geplant relativ früh Kinder kommen, eine wertvolle Möglichkeit, die ich mir notiert habe, die ich auch als wertvolle Anregung empfunden habe, um der Idee nachzugehen.

#### **Professorin Dr. Cornelia Helfferich**

Wichtig ist, dass die Weiterbildungsförderung im Erwachsenenalter nicht nur, wie anfangs beim „Meister-BaföG“, für technische Berufe mit einem handwerklichen Meisterabschluss anwendbar ist. Das hat sich inzwischen zwar geändert, das gibt es aber immer noch in den Voraussetzungen für die Finanzierung. Hier ist aufzupassen, dass die vollzeitschulischen Ausbildungen angemessen aufgegriffen werden. Es darf nicht sein, dass faktisch und ungerechtfertigterweise die wenig professionalisierten personenbezogenen Dienstleistungsberufe hier wieder aus einer sinnvollen und wichtigen Regelung im Bereich der Erwachsenenförderung herausgenommen werden. Unter der Perspektive von Gender Mainstreaming ist zu prüfen, ob die Umsetzung vom Erwachsenen-BAföG auch angemessen auf die Vorausbildung von Frauen und von Männern bezogen ist.

#### **Barbara Becker**

Ich habe zwei Wortmeldungen aus dem Publikum. Vorher möchte ich Ihnen noch eine kurze Orientierung in Bezug auf die Zeit geben: Diese zwei Wortmeldungen. Dann würden wir gerne noch etwas zum Thema Öffentlicher Dienst hören, dann machen wir noch einmal Tischrunden, holen uns diese Ergebnisse noch mal ab und kommen dann zu der Schlussrunde. Bitte schön.

#### **Frage**

*Ja, ich würde gerne noch einmal auf dieses Ursprungsthema „Rollenbilder und Recht“ reflektieren und auch noch mal hören, was Sie ansonsten vielleicht noch für Ideen zu dem Thema haben. Mir ist überhaupt erst im Verlauf dieses Berichts klar geworden, was eigentlich das Recht für eine Bedeutung hat für das, wie wir leben. Ich bin von Haus aus Politologin und habe da eben auch nicht so genau hingeschaut. Wenn ich mir aber angucke, wer denn die Gesetze bei uns in Deutschland macht, ist das der Deutsche Bundestag. Wer sitzt im Deutschen Bundestag? Immer noch überwiegend Männer. Es sind so zwei Drittel ungefähr, und das sind alles oder fast alles Männer, die Frauen zu Hause haben. Die profitieren vom Ehegattensplitting, deshalb wird es nicht abgeschafft. Die profitieren von der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung, deshalb wird sie nicht abgeschafft. Und die lassen sich scheiden und deshalb haben wir eines der modernsten Scheidungsgesetze, das man sich überhaupt vorstellen kann, zum Nachteil der Frauen. Man guckt ins eigene Portemonnaie und danach werden unsere Gesetze gemacht, danach werden die Lobbys zusammengesucht. Das geschieht für uns zum Nachteil, weil wir nicht ausreichend vertreten sind. Deshalb finde ich, ist dieses Thema Partizipation, was eigentlich auch ein ganz, ganz altes ist, so unglaublich wichtig. Haben Sie da vielleicht noch Ideen für uns?*

#### **Professorin Dr. Cornelia Helfferich**

Der Bericht enthält noch eine immanente Forderung, wie innerhalb der rechtspolitischen Diskussion eine Weiterentwicklung angestoßen werden kann. Im Bericht werden die gesellschaftliche und die rechtliche Ebene sehr gut zusammengebracht und Recht wird in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet. Nun ist dieses aber wenig konsistent. Gesellschaftlicher Wandel erzeugt

immer Inkonsistenzen und Widersprüchlichkeiten dieser Art: Teils wird Altes tradiert, teils Neues geschaffen. Das liefert für Juristinnen und Juristen Hinweise, wie sich die Rechtsprechung weiterentwickelt und wie man in diesem dynamischen Prozess Ansatzpunkte findet, indem man rechtsimmanent argumentiert, die gesellschaftliche Entwicklung als Orientierungspunkt nimmt und sagt: Das widerspricht einer anderen Entwicklung im Recht. Dann ist zu fragen: *Wen kann man für den Wandel gewinnen?* Der Deutsche Juristinnenbund etwa spielt eine ganz hervorragende Rolle in Bezug auf die Gleichstellung; Nichtjuristinnen nehmen das oft nicht genug wahr, sollten das jedoch dringend deutlicher wahrnehmen und mitverfolgen.

### Frage

*Ich finde das Kapitel im Bericht so spannend, weil es ganz viel noch mal deutlich macht. Aber: Das würde ja bedeuten, dass sich die Gesellschaft darauf verständigt, dass sie die Rechtsetzung an der Chancengleichheit für Frauen und auch Männer ausrichtet. Ich habe nur nicht das Gefühl, dass sich die Gesellschaft darauf verständigt hat, dass sie das auch möchte. Denn wenn sie das täte, dann wären bestimmte Gesetze, wie z. B. die Mitversicherung, der Güterstand, das Thema Bedarfsgemeinschaft längst vom Tisch. Ich merke, dass mich ein bisschen unruhig macht, dass ich nicht den Eindruck habe, dass sich die Gesellschaft wirklich faktenorientiert darauf verständigt. Dann hätten wir viele Probleme vor Ort nicht mehr, wie Frauen, die sich bei uns beraten lassen, weil sie nach der Scheidung große Probleme haben. Ich hätte bei den gesetzlichen Veränderungen gerne mehr Power.*

### Barbara Becker

Bei der Anmerkung „da hat sich die Gesellschaft nicht drauf verständigt“ hat Frau Doktor Helfferich den Kopf so gewiegt, warum?

### Professorin Dr. Cornelia Helfferich

Ich denke, es gibt eine Lobby für eine Besitzstandswahrung bei den männlichen Gesetzesvertretern, und es gibt auch Frauen, die davon profitieren und die daran festhalten. Dennoch denke ich, wir können und wir werden nicht mehr zu den alten Rollen zurückkommen. Wir sollten aber mehr schauen, wo es Verbündete im

Bereich von Gesetzgebung und Rechtsprechung gibt, wer diese sein können und wie innerhalb des Rechtes, der Rechtsprechung etwas vorangebracht werden kann. Recht ist – das ist nach dem Bericht klar geworden – bei der Durchsetzung von Gleichstellung ein wichtiges Instrument.

### Barbara Becker

Genau. Da würde ich auch gleich gerne noch etwas zum öffentlichen Dienst hören, denn wir haben ja lauter kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Raum sitzen. Was kann da noch gestaltet werden, aus Ihrer Praxiserfahrung oder auch aus Ihrer Sicht als Funktionärin eines großen, maßgeblichen Verbandes?

### Ramona Pisal

Das ist ein weiter Bogen, der da jetzt gespannt ist. Wie gerade gesagt wurde: Wenn man anfängt, Jura zu studieren, dann wird nicht ganz zu Unrecht gesagt, das seien oft die Leute, die eigentlich gar nicht so recht wissen, was sie machen wollen und dann machen sie erst mal Jura, das kann man ja immer gebrauchen. So ist das vielleicht am Anfang.

Dann hat man ein Semester oder ein paar Wochen hinter sich gebracht und fängt an, die Zeitungen zu lesen und das plötzlich mit ganz anderen Augen. Auf einmal wird einem dann nämlich klar, was das eigentlich ist, Jura: Jura ist Politik. Jura ist die Spielregel des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Jura ist die konkrete Ausgestaltung unserer Demokratie. Was das alles bedeutet, sehen Sie dann, wenn Sie eine einzige Tageszeitung aufschlagen oder einmal die Nachrichten hören. Es gibt fast keine Nachricht, die nicht einen rechtlichen Bezug hat. Insofern ist Recht spannend und ganz wichtig für alle Bereiche.

Das, was Sie als Konsens selber fühlen und sehen und das, was Sie an geschaffenen Fakten sehen, driftet auseinander, da stimme ich Ihnen zu. Es gibt ein wunderbares Plakat von Klaus Staeck aus den 1960er-Jahren, das ist kein ironisches, sondern es war damals ein Aufrufplakat, ein Appellplakat: In wunderbar schönem altmodischem Ambiente ist die Abgeordnetenbank aufgebaut, und darin sitzen Frauen mit der Unterschrift: „Jeder zweite Abgeordnete ist eine Frau“. Das ist ein wunderbares

Plakat, aber es ist 50 Jahre alt, und heutzutage sind nur 32,1 Prozent der Abgeordneten im Bundestag Frauen. Ich kann Ihnen so viel zum Begriff der kritischen Masse sagen, der ja auch immer eine Rolle spielt: 30 Prozent sind keine kritische Masse. Ich habe noch nie gesehen, dass Frauen irgendwo, wenn etwas maßgeblich ist, über 30 Prozent kommen. Ganz im Gegenteil, wenn sie diese Marke erreichen, wird es irgendeinem zu gefährlich und der Stand sinkt wieder. So geschehen bei der Bundestagswahl 2002, wo wir das unterschritten haben und dann zwei Wahlen gebraucht haben, um wieder aufzuholen. Also diese 30 Prozent sind eine ganz magische Grenze. Die gilt übrigens auch für Richterinnen an den Bundesgerichten: Über 30 Prozent kommen sie nicht.

Da kann ich nur sagen: Wir müssen uns solidarisieren. Frauen müssen ganz genau und gemeinsam überlegen, wo sie ihre Kreuze machen. Sie haben politisch und wirtschaftlich einen ganz immensen Einfluss. Sie müssen sich über alle Interessen hinweg für dieses Ziel verbünden und alles andere links und rechts liegenlassen. Es geht nur darum, sonst nichts, kein Multitasking, keine Befindlichkeiten, kein nichts. Da ist das Ziel wichtig genug; es hilft nur, an einem Strang zu ziehen. Ich vergleiche das für mich immer mit einem vollen Wassereimer, der aus einem Brunnen gezogen werden muß: Tiefer Brunnen, schwerer Wassereimer, viele haben gezogen, bald ist das Ding über den Rand gehievt, aber es ist so ein letzter großer Anlauf noch einmal nötig, und wir brauchen noch ein paar Hände, die mitziehen. Die wollen auch dazukommen, aber andere verstellen ihnen den Weg mit der scheinheiligen Frage: „Willst du dir die Arbeit antun? Laß' es doch. Hier hast du einen Becher Wasser und morgen und übermorgen gebe ich Dir auch noch einen“. Und dann ist der Wassereimer wieder weg, tief unten. In der Phase sind wir nach meiner Einschätzung gerade: Wenn wir jetzt nicht alle an einem Strang ziehen, dann ist der Eimer wieder weg. Wenn wir diese Gelegenheit jetzt nicht beim Schopf greifen, dann wird es wieder Jahrzehnte bis zu einer neuen Chance dauern. Darum müssen wir gemeinsam mit aller Kraft daran arbeiten, in allen Bereichen.

Frauen haben immense wirtschaftliche Macht. Drei Viertel aller Kaufentscheidungen werden von Frauen

getroffen. Nutzen Sie das doch. Entscheiden Sie doch bewußt auch unter dem Genderaspekt, in welchem Drogeriemarkt Sie einkaufen gehen, mit wem Sie telefonieren, welches Auto Sie fahren. Es gibt den Ansatz dazu, Sie können das jetzt schon nachvollziehen:

Im letzten DIW-Bericht steht im einzelnen nachzulesen, wo Frauen in Führungspositionen einigermaßen repräsentativ vertreten sind. Es wird über kurz oder lang Statistiken geben, anhand derer Sie sehen können, welche Betriebe ihre Frauen fair entlohnen. Treffen Sie Ihre Entscheidung. Genauso wie man sich entscheiden kann, grün oder biologisch oder regional einzukaufen, kann man auch Gender einkaufen. Man müsste das Label vielleicht noch erfinden, aber ich bin sicher, es wird erfunden werden. Arbeiten wir daran. Ich sehe keine andere Möglichkeit, es geht nur über politische Einflussnahme. Überlassen Sie diese politische Einflussnahme Leuten, die das anders sehen? Oder nehmen wir es selbst in die Hand? Sind wir schwach und können nicht genug Kräfte bündeln und solidarisieren? Dann werden wir es nicht durchsetzen. Es muss erkämpft werden.

Was mit Macht, Einfluss und Geld zu tun hat, das wird einem nicht geschenkt. Sie werden auch nicht über die ökonomische Komponente, die jetzt immer herausgestellt wird, dazu kommen, dass mehr Frauen und mehr Teilhabe in maßgeblichen Positionen anzutreffen sind. Das werden sie nicht, denn es geht nicht nur um Geld und darum, ob es sich wirtschaftlich mit den Frauen besser rechnet, dann wären wir längst viel weiter. Es geht auch ganz platt um Macht und Einfluss, nicht-geldwerte oder vielleicht nur in zweiter Linie geldwerte Instanzen.

Zum Öffentlichen Dienst: Der Öffentliche Dienst sollte eine Vorreiterrolle einnehmen. Das tut er in gewissem Maße, indem die Zahlen dort ein bisschen besser sind, aber sie sind nicht signifikant besser, das kann ich Ihnen sagen.

Es gibt eine wunderbare Aufstellung von Sybille Uken, die die Landesgleichstellungsgesetze miteinander vergleicht und zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt, was deren Schlagkraft betrifft oder nicht. Das Berliner LGG hat z. B. immer einen sehr, sehr guten Ruf genossen,

aber Sie haben vielleicht auch über die regionalen Grenzen hinaus mitbekommen, dass es dort einen ziemlichen Skandal in der Berliner Besetzung eines landeseigenen Betriebes gegeben hat, indem ohne Ausschreibung die Stelle vergeben worden ist auf dem üblichen Weg: Es zählte nicht die Qualifikation, es gab keine Bewerbung, es wurde nichts öffentlich gemacht. All diese Eintrittskarten, die immer verlangt werden, wenn es darum geht, Frauen in Führungspositionen zu bringen – Anforderungsprofil, Auswahl, Qualifikation – hat es nicht gegeben. Es wurde ein Mann ausgeguckt. Das hat erheblichen Ärger gegeben und es hat ziemlich viel gebracht, dass die Frauen sich das definitiv nicht haben gefallen lassen. Die Vorschriften waren eindeutig, nicht nur über das LGG, sondern auch über das Betriebsgesetz.

Frau Uken hat das zum Anlass genommen, mal diese LGGe in den Blick zu nehmen und zu sagen, was die leisten oder eben nicht leisten können. Wir haben in Brandenburg gar kein so schlechtes LGG und in Berlin eben auch nicht. Aber das Problem ist, dass Sanktionen fehlen. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sind sehr, sehr unterschiedlich. Ich war im November in Rheinland-Pfalz, die Gleichstellungsbeauftragten dort haben praktisch überhaupt keine Handhabe. Die können gerade noch beanstanden, aber diese Beanstandung hat keinerlei Wirkung. Es steht nur in der Akte, daß sie beanstandet haben, und das ist es. Dann gibt es Länder, da hat es Wirkung, vielleicht auch aufschiebende Wirkung, Brandenburg steht da nicht allzu schlecht da. Sie bieten einen weiteren Weg der Überprüfung an, den zu beschreiten man willens und in der Lage sein muss, aber damit sind die Möglichkeiten dann erschöpft. Das heißt letztendlich, wenn sich alle einig sind, und bei solchen Sachen sind sich ja immer alle Entscheidungsträger einig, bleiben die Maßnahmen nach dem LGG ohne Erfolg.

Die Landesgleichstellungsgesetze haben messbare Erfolge dementsprechend nicht gebracht. Sie sehen Anstiege von einem Prozent im Durchschnitt im Jahr. Ich bin der Überzeugung, die hätte es auch alleine aufgrund der Demographie und der Tatsache gegeben, dass der öffentliche Dienst aufgrund seiner im Vergleich zur Wirt-

schaft schlechteren Bezahlung für Männer zunehmend unattraktiv ist, was sich z. B. an den Zugangszahlen zum Richteramt zeigt. Diese Anstiege hätte es darum wohl auch ohne LGG gegeben, denn irgendwann bildet sich natürlich eine große Basis auch für Führungspositionen. Aber ein Prozent im Jahr ist ja nun wirklich nicht viel, wenngleich mich das im Vergleich zu einer anderen Zahl, die ich in Ihrem Bericht gesehen habe, absolut fasziniert hat: Ich glaube, es sind 2,7 Prozent in 15 Jahren in der Wirtschaft, 2,7 Prozent in 15 Jahren in den Vorständen und 11,4 Prozent in 15 Jahren in der ersten und zweiten Führungsebene. Das ist weniger als ein Prozent im Jahr. Wenn das so weitergeht, dann brauchen wir noch mal 100 Jahre oder auch 50, bis wir da sind. So viel Zeit wollen wir alle nicht investieren.



Das heißt auch, der Öffentliche Dienst steht besser da, weil er vermutlich die besseren Bedingungen für Frauen bietet, aber es gibt praktisch doch keine Entgeltgleichheit, weil sich das über die Hierarchie- und Führungspositionen wieder relativiert; es gibt keine echte Vorreiterrolle. Insofern finde ich, ist auch der Öffentliche Dienst durchaus reformbedürftig und sind die Novellen und Reformen der Landesgleichstellungsgesetze hinter den Erfordernissen zurückgeblieben.

### **Barbara Becker**

Vielen Dank. Sie sehen am Applaus und an der Aufmerksamkeit bis in die letzte Reihe, wie sehr dieses Thema packt. Vielen Dank an Sie beide für diese Runde.

## Präsentation der Arbeitsergebnisse

### Rollenbilder im Recht

- Ehekonsequenzflyer zur Auslage im Handzettel
- Unverbindliche Richtlinien mit Sanktionen
- Drei-Säulen-Modell für soziale Sicherung
- Öffentlichkeitsveranstaltungen "Gleich gestellt in der Lebenslaufperspektive"
- Regelmäßige Gesetzeskontrolle
- Aufklärungsarbeit zu bestehenden Rechts widerspruchs- und Klage-möglichkeiten
- Finanzielle Absicherung aus einem Hand ~~z~~ für Studierende mit Kind
- Vorgaben für Gleichstellungspunkte
- Vermittlung Gender-Kompetenz an Bundes-tag- u. LT-Abg. vor Ort
- Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes einfordern
- Sanktionen in Landesgleichstell. G.
- Blinderne: Professionelle Öffentlichkeitskampagnen in neuen Medien (Twitter, Facebook) gibt d. Studienergebnisse referieren.
- Anwaltschaft vor Ort sensibilisieren
- Broschüren für Heiratsbilliger.
- Änderung des neuen Unterhalt & Sozialungsrecht

**Angelika Engstler, Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen, Jugend, Ida Hiller & Roswitha Bocklage, Bundessprecherinnen**

Moderation: Barbara Becker

### Abschluss und Ausblick



Angelika Engstler, BMFSFJ und Barbara Becker, Moderatorin

#### Barbara Becker

Vielleicht können wir einsteigen mit einer Frage an Sie – Frau Bocklage und Frau Hiller –: Was macht die BAG aus dieser Veranstaltung, aus diesem Bericht? Alle haben fleißig gearbeitet, die Reden sind gehalten... Was wird gemacht?

#### Ida Hiller

Wir haben uns natürlich schon im Vorfeld überlegt, was wir machen wollen, dazu komme ich aber noch. Zunächst möchte ich einen großen Dank aussprechen: Wir haben sehr qualifizierte Referentinnen gehabt, die uns sehr viele neue Anregungen und Impulse gegeben haben, wir hatten eine wunderbare Moderation und ein sehr interessiertes Publikum.

Konkret zu unseren Vorhaben: Von den Ergebnissen der Konferenz wird eine Pressemitteilung erstellt, die an alle Teilnehmerinnen verschickt wird. Sie können dazu ihre eigenen Zitate formulieren und sie mit eigenen Statements anreichern, einen kommunalen Bezug herstellen und an Ihre Presse vor Ort weitergeben. In

der nächsten Woche wird ein Newsletter verschickt, in dem die ersten Informationen zur Konferenz zusammengefasst werden. Damit erreichen wir auch die Kolleginnen, die heute nicht hier sein konnten. Im Newsletter wird auch der Link zum Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Wir hoffen damit die Kolleginnen zu motivieren, sich mit dem Thema zu befassen. Dann gibt es die Dokumentation der Tagung. Wir streben Mitte des Jahres an und hoffen, dass wir das schaffen. Auf der nächsten Bundeskonferenz, die im Frühjahr nächsten Jahres in Düsseldorf stattfinden wird, werden wir uns auch mit einigen Aspekten des Berichts und dem Beschluss der Bundesregierung dazu beschäftigen. Als kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können wir noch mehr tun. Das liegt jedoch auch an den jeweiligen Arbeitskapazitäten vor Ort.

Eine Idee möchte ich aber noch aufgreifen. Die BAG könnte eine Postkartenaktion initiieren, die für den Bericht und die Umsetzung der Handlungsanregungen wirbt. Auch das Thema Quote für Frauen in Führungspositionen können wir unterstützen. Wie, werden wir im Sprecherinnen-Gremium noch klären.



Ida Hiller, Bundessprecherin



### **Barbara Becker**

*Wie geht es weiter?* Frau Engstler, Sie haben mir gegenüber erläutert, warum auf der Homepage des Frauenministeriums dieser Bericht nicht zu finden ist. Könnten Sie das für die Runde noch einmal erläutern?

### **Angelika Engstler**

Das Gutachten steht noch nicht auf der Homepage des Ministeriums, weil in der Regel Sachverständigengutachten nur mit Stellungnahme der Bundesregierung veröffentlicht werden. Wir haben aber als Ministerium die Sachverständigenkommission gebeten, bereits während der Erstellung des Gutachtens sehr stark zu kommunizieren. Das ist auch in der Präsentation von Frau Klammer deutlich geworden. Im Vorfeld ist mit Fraktionen, Parteien, Verbänden, Gewerkschaftsvorstand – der BAG – das Gutachten breit kommuniziert worden. Während der Erstellung ist sehr viel aus diesen Veranstaltungen in das Gutachten eingeflossen. Es war dezidiert der Wille und der Auftrag, diese Ergebnisse mit der Übergabe zu veröffentlichen. Da das Gutachten ein Gutachten der Sachverständigenkommission ist, wird es von der Sachverständigenkommission veröffentlicht. Wir als Bundesregierung veröffentlichen dann den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit der Stellungnahme der Bundesregierung, die durch Kabinettsbeschluss erfolgt.

### **Roswitha Bocklage**

Vielen Dank Frau Engstler, damit wird deutlich: Was ist wessen Auftrag und wessen Job? Dann habe ich noch eine weitere Frage: Wie könnte es mit den Themen weitergehen, die im Bericht nicht behandelt werden konnten? Themen, die uns auch unter den Nägeln brennen: Das Thema Gesundheit, das Thema Migration/Integration, das Thema Gewalt gegen Frauen – gibt es hierfür bereits Ideen oder einen Plan?

### **Angelika Engstler**

Es war der Auftrag an die Sachverständigenkommission, ihr Gutachten insbesondere um das Thema Erwerbsleben herum zu entwickeln. Dass die anderen Bereiche, die Sie genannt hatten, selbstverständlich auch wichtig sind, ist allen klar. Aber: Wir diskutieren heute die Frage von Equal Pay, wir diskutieren heute die Frage

von Führungspositionen – das sind die Themen der Zeit. Und deshalb war es richtig, auch das Gutachten und den Ersten Gleichstellungsbericht entsprechend auszurichten, ganz im Sinne einer Konzentration auf einen Themenkomplex.

Die Frage – um jetzt auch ein bisschen in die Terminologie der Sachverständigen zu gehen – der Verwirklichungschancen, die Menschen haben – hängt auch davon ab, wie ihr individueller Gesundheitsstatus ist, wie die Verwirklichungschancen geprägt sind durch Behinderung oder Gewalterfahrung. Das ist selbstverständlich auch eine legitime Frage, wenn man das anhand dieses Begriffes aufgreift.

Wir werden sehen, wie sich insbesondere auch die parlamentarische Debatte um den Gleichstellungsbericht entwickeln wird. Der Erste Gleichstellungsbericht war ja ein Auftrag der damaligen Koalitionsfraktionen an die Bundesregierung, und ich gehe davon aus, dass sich in der Debatte im Deutschen Bundestag hierzu noch Schwerpunkte entwickeln werden. Wir – als Ministerium – haben Vorüberlegungen, die ich an dieser Stelle noch nicht darlegen kann. Wir werden auch abwarten, welche weiteren Zukunftsthemen sich in der parlamentarischen Debatte im Deutschen Bundestag herauskristallisieren.

### **Frage**

*Ich würde mir wünschen, dass dies nicht der letzte Bericht ist. Es sollte in Abständen immer einen allgemeinen Bericht und dann einen themenbezogenen Bericht geben. So wurde es bei den Familienberichten gemacht. Ich fände es sinnvoll, die Gleichstellungsberichterstattung auf jeden Fall zu verstetigen.*

### **Angelika Engstler**

Als wir das Sachverständigengutachten vergeben haben, wurde der Titel mit Bedacht gewählt: Erster Gleichstellungsbericht. Und das Erste habe ich persönlich immer großgeschrieben, in der Erwartungshaltung: Wenn es einen ersten gibt, dann muss es auch einen zweiten geben. Aber auch das ist kein Selbstläufer. Das heißt, es werden auch dafür wieder politische Mehrheiten gebraucht.

Vielen Dank für diese Runde!



Dank an Christine Rabe, LAG der Berliner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



Vielen Dank an Angelika Engstler



Dank an Inga Beiersmann, Ihre Komplizin und Ramona Ebert



## Stellungnahme der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen zum Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Die kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten begrüßen das Gutachten der Sachverständigenkommission und alle daraus abgeleiteten Empfehlungen. Einige dieser Empfehlungen decken sich mit Forderungen und Beschlüssen, die auf den vergangenen Bundeskonferenzen der kommunalen Frauenbüros verabschiedet wurden. Nachdrücklich unterstützt wird deshalb auch das Leitbild der Kommission, eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten anzustreben.

Im Bereich des Erwerbslebens fehlt unseres Erachtens allerdings die wesentliche Forderung nach einem *Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft*; wir fordern die Bundesregierung auf, hier tätig zu werden, damit auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen verpflichtend Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen umgesetzt werden. Wichtig erscheint es uns auch, zeitnah die Themen „Gewalt gegen Frauen“ und „Migration“ aufzugreifen und einer genauen Analyse zu unterziehen.

### Rollenbilder und Recht

Die zentrale Forderung der Sachverständigenkommission, die in der Rechtspolitik verwendeten Rollenbilder zu modernisieren und das Recht am Leitbild der Gleichberechtigung konsistent auszurichten, wird mit Nachdruck unterstützt. Die *Modernisierung von Rollenbildern* findet sich *als Querschnittsthema* in allen untersuchten Handlungsfeldern wieder und nimmt damit, aus unserer Sicht, eine Schlüsselfunktion ein.

Die Sachverständigenkommission beleuchtete mit hoher Plausibilität die Wirkungsweise von Recht auf die Verfestigung und Prägung von Geschlechtsstereotypen und arbeitete folgerichtig ihre gleichstellungspolitische Relevanz und die daraus resultierenden Schlussfolgerun-

gen als konkrete Maßnahmen zur Veränderung heraus. Da rollenkonformes Verhalten in einer Lebensphase Risiken und Nachteile in dem weiteren Lebensverlauf verursachen kann, bietet die ganzheitliche Betrachtungsweise, im Gegensatz zur segmentierten Detailanalyse einer Lebenslage, entscheidende Erkenntnisse für die Gesetzesfolgenabschätzung, die in die Rechtspolitik aufgenommen und berücksichtigt werden müssen. Der Bericht macht mit vielen prägnanten Beispielen und Lösungsansätzen den zentralen Stellenwert des Rechts deutlich, wenn es darum geht, soziale Normen zu prägen, anzunehmen und einem staatlichen Geltungsbereich zuzuführen.

Die Empfehlungen der Kommission sind sehr konkret und umfassen genau die Handlungsfelder, die materielle und gesellschaftliche Lebenslagen von Männern und Frauen prägen. In diesen Bereichen hat maßgeblich das Recht zur Institutionalisierung unterschiedlicher Lebensverläufe für Männer und Frauen beigetragen; genau dort liegen die Chancen, mit einem Paradigmenwechsel Konsistenz und Nachhaltigkeit zu verwirklichen: Im Familienrecht sollen deshalb die *Potenziale für eine gleichberechtigte Partnerschaft und Elternschaft* und für eine geteilte elterliche Sorgearbeit entschieden gestärkt werden.

Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrecht muss zukünftig am Erwerbsmodell statt am Ernährermodell ausgerichtet werden, um die gleiche Teilhabe beider Geschlechter am Erwerbsleben zu realisieren.

### Zeitverwendung

Die Forderung der Sachverständigenkommission, *zeitpolitische Rahmenbedingungen* zu schaffen, die eine ganzheitliche Perspektive entlang des Lebensverlaufs

von Frauen und Männern berücksichtigen, wird unterstützt. Männer und Frauen müssen die Wahlmöglichkeit haben, ohne langfristige Nachteile neben der Erwerbsarbeit auch andere gesellschaftlich notwendige und wertvolle Formen von Arbeit, wie Hausarbeit, generative Sorgearbeit, freiwilligem Engagement, Nachbarschaftshilfe auszuüben. Diese müssen in den Lebensverläufen beider Geschlechter flexibel integrierbar sein.

Gleichstellung unter dem Aspekt der Zeitverwendung erfordert daher neben einer *flexibleren Erwerbsarbeitswelt mit mehr Arbeitszeitoptionen eine Aufwertung und Anerkennung der anderen Formen von Arbeit*. Das heißt auch, dass diese essenziellen Arbeitsformen nicht länger unbezahlt durch Frauen erledigt werden sollten.

Die personenbezogenen Versorgungslücken könnten durch einen *Ausbau professioneller Dienstleistungsangebote* geschlossen werden. Dadurch könnten Eltern entlang ihres Lebenslaufs durch passgenaue Kinderbetreuungsangebote im Alltag unterstützt werden sowie Menschen im Alter ein Leben in Würde führen.

### **Bildung**

Besonders wichtig ist es, die These von „Mädchen als Bildungsgewinnerinnen und Jungen als Bildungsverlierern“ öffentlich zu dementieren und zu widerlegen.

Das Gutachten hat deutlich gemacht: Es gibt Handlungsbedarf bei Mädchen und Jungen. Mädchen profitieren nicht von ihren guten Schulabschlüssen und nicht alle sind „Bildungsgewinnerinnen“. Jungen aus bildungsfernen Elternhäusern stehen sich in ihrem Bildungserfolg – oftmals aufgrund ihrer Inszenierung von Männlichkeit – selbst im Weg. Sie tun sich schwer, die Anforderungen, die das System Schule an sie stellt, zu erfüllen.

Die Empfehlung der Sachverständigenkommission, einen großen Wert auf eine systematische Verankerung von *Gender Mainstreaming* und einer *geschlechtsbewussten Pädagogik* in Schule und in Kinderbetreuungseinrichtungen zu setzen, wird unterstützt. Zu viele Mädchen und Jungen scheitern schon früh in ihrer Bildungskarriere – zwischen Grund- und weiterführender Schule oder zwischen Schule und Ausbildung. Erforderlich ist eine differenzierte Pädagogik, die Jungen ebenso wie

Mädchen anspricht und deren individuelle Fähigkeiten optimal fördert.

Das Ziel, mehr qualifiziertes und geschlechtersensibles *männliches Personal* für Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, ist wichtig, um frühzeitig Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Ebenso wichtig ist die gesellschaftliche und materielle Aufwertung dieser Berufe, um ausreichend motiviertes und qualifiziertes Personal für diesen Beruf zu gewinnen.

Die *Berufswahl* stellt Weichen für den späteren Lebensverlauf: Hier gilt es ebenfalls, weiterhin die geschlechtsuntypische Berufswahl zu fördern, aber auch Gender-Trainings für Berufs- und AusbildungsberaterInnen einzuführen, um die Kategorie „Geschlecht“ bewusst zu machen und Wissen über die Ursachen einer geschlechtsspezifischen Berufswahl zu vermitteln. Unternehmen müssen ihre Vorbehalte gegenüber Mädchen und Jungen in atypischen Berufen aufgeben. Mädchen oder Jungen als „SchnupperpraktikantInnen“ können dabei helfen, Vorurteile und Rollenstereotype abzubauen. Die Anregung der Kommission, den Girls' Day und den Boys' Day als eigenständige Orientierungstage für Mädchen bzw. Jungen herauszustellen und weiterzuentwickeln, begrüßen wir sehr.

Die traditionell gewachsene *Zweiteilung des Berufsbildungssystem*s in einen vollzeitschulischen und einen dualen Ausbildungsweg hindert Mädchen und Jungen an der Ausschöpfung ihrer Ressourcen und Potenziale; sie zementiert die ungleiche Bewertung verschiedener Ausbildungswege und damit auch die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Wichtig ist eine Aufwertung frauendominierter Berufe und eine Angleichung des Stellenwerts von vollzeitschulischer und dualer Ausbildung.

### **Erwerbsleben**

Unterstützt wird das vorrangige Ziel der Sachverständigenkommission, Voraussetzungen für gleiche *Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu schaffen und Fehlanreize für lange Erwerbsunterbrechungen* zu beseitigen. Die BAG fordert deshalb die Einführung der Individualbesteuerung statt des Ehe-

gattensplittings, die Abschaffung der Minijobs sowie ein garantiertes Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle. Der Grundsatz der *Entgeltgleichheit* für Männer und Frauen muss umgesetzt und die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden! Dies ist eine Forderung, die auf den vergangenen Bundeskonferenzen immer wieder gestellt wurde. In diesem Zusammenhang fordert die BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen eine Evaluierung und Weiterentwicklung der beiden Arbeitsbewertungsverfahren „EG Check“ und „Logib D“ sowie eine verpflichtende Einführung eines erprobten und bewährten Verfahrens für öffentliche Einrichtungen und privatwirtschaftliche Unternehmen.

Die Aufnahme des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten sollte im AGG rechtlich verankert und die Möglichkeit einer Verbandsklage aufgenommen werden. Die gering entlohnten personenbezogenen Dienstleistungsberufe müssen aufgewertet und besser honoriert werden.

Unterstützt wird auch die Empfehlung der Sachverständigenkommission, zur *Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen* zeitlich befristet Quoten festzulegen. Ebenso fordern wir eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsratspositionen. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in Bund und Ländern sollen ausschließlich Unternehmen berücksichtigt werden, die betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit umsetzen. Entsprechende Regelungen in einigen Landesgleichstellungsgesetzen sollen vereinheitlicht und für alle Bundesländer gelten.

### **Kommunale Handlungsmöglichkeiten**

Im Nachfolgenden werden wir auf Diskussionen und Anregungen eingehen, die auf der Konferenz „Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“ im Februar 2011 in Berlin erfolgten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Relevanz der Empfehlungen der Sachverständigenkommission für die Handlungsmöglichkeiten der Kommunen und der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen.

Der öffentliche Dienst in Deutschland ist ein bedeutender Arbeitgeber für Frauen. Im Bereich der Kommunalverwaltung sind Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte seit vielen Jahren tätig und setzen sich für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. In den meisten Kommunen existieren *Frauenförder- oder Gleichstellungspläne*, die kontinuierlich ergänzt und überarbeitet werden. Frauenbeauftragte sind Partnerinnen der Verwaltung im Bereich der Personalentwicklungsmaßnahmen. In Frauenförder- und Gleichstellungspläne können Regelungen aufgenommen werden, die berufliche Unterbrechungen für Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen betreffen. So können z. B. bereits während der Eltern- bzw. Pflegezeit durch Kontakthalte- und Qualifizierungsprogramme sowie ein Rückkehrmanagement Wege für einen raschen Wiedereinstieg geebnet werden. Flexible Arbeitszeitmodelle erleichtern die Arbeitsaufnahme ebenso wie alternierende Telearbeit. Der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit muss reversibel und für Männer und Frauen möglich sein. Durch die Entwicklung von Anreizen für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, werden geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen aufgebrochen. Führen in Teilzeit muss erprobt und institutionalisiert werden; die leistungsbezogene Quotierung trägt dazu bei, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Implementierung der *Gender Mainstreaming*-Strategie in die Personal- und Organisationsentwicklung der Kommunalverwaltung ist eine kontinuierliche Aufgabe für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Diese Strategie muss „top-down“ vermittelt werden; Schulungen sollten auch für Führungskräfte verpflichtend sein. Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind für die meisten Kommunalverwaltungen selbstverständlich und durch Landesgesetze geregelt; Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte setzen sich dafür ein, dass diese Frauenförderprogramme auch für die kommunalen Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften gelten.

Der quantitative und qualitative *Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen* für Kinder aller Altersstufen wird von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ständig eingefordert und öffentlich mit verantwortlichen

KommunalpolitikerInnen diskutiert. Ebenso sind Ganztagschulen mit bezahlbarer Mittagessenversorgung und Hausaufgabenunterstützung sowie Horte und andere Freizeitangebote erforderlich, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Der kommunale öffentliche Dienst soll mit seinem Handeln beispielhaft für andere Arbeitgeber in der Stadt oder Region sein, *Best-Practise-Beispiele* kommunizieren und in einen offenen Diskurs eintreten. In den eigenen Verwaltungen achten Frauen- und Gleichstellungsbüros darauf, dass ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden. Die BAG unterstützt mit der Herausgabe der Informationsbroschüre über die Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse diese Arbeit.

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die *geschlechtsuntypische Berufswahl* mit der Durchführung des Girls' Day und Boys' Day, sie organisieren innerhalb der eigenen Verwaltung solche Aktionstage, Schnupperpraktika und vieles mehr. Mit der Schulung von PädagogInnen und der Einforderung geschlechtsspezifischer Maßnahmen im Rahmen von Ausbildungsprogrammen wird vor Ort zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen beigetragen.

Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit und als Sachverständige tragen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zum Abbau von Stereotypen bei und beraten Wirtschaft und Politik.

### **Fazit**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen schließt sich nachdrücklich der Einschätzung der Sachverständigenkommission an, die eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf einfordert. Die BAG geht wie die Kommission von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem aus, das aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt,

dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten, wie z. B. Sorgearbeit, langfristig nicht zu Nachteilen führen. Die sehr konkreten Handlungsempfehlungen weisen eine hohe Kongruenz zu unseren Analysen und politischen Forderungen auf.

Wir fordern die Bundesregierung auf, möglichst zeitnah entsprechende Gesetze für eine innovative Gleichstellungspolitik zu formulieren und damit Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Männer und Frauen ihre Potenziale im Erwerbssystem nutzen können, neue Lebensentwürfe von Frauen und Männern unterstützt werden und gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit abgesichert wird und nicht zu Nachteilen führt.

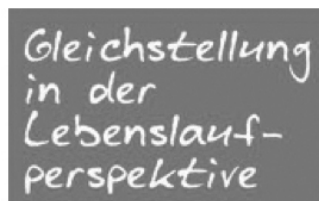


**DEUTSCHER  
FRAUENRAT**  
Internet

Sie sind hier : [Start](#) / [Infopool](#) / [Informationen](#)

## Informationen

### **BAG: Gleiche Chancen nur mit verbindlicher Quote**



**Öffentliche Aufträge dürfen nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nachweislich weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen fördern. Das fordern die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros (BAG). Bisher ist das nur in Berlin, Brandenburg, im Saarland und in Thüringen durch die dortigen Landesgleichstellungsgesetze garantiert.**

Die BAG verlangt deshalb auch von den übrigen Bundesländern, einheitliche Standards bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu schaffen, damit es nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt. Vor allem aber wird damit der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung getragen.

#### **Gleichstellungspolitik voller Widersprüche**

Gleiche Chancen für Frauen und Männer - das muss aber auch für die Unternehmen gelten, die nicht vornehmlich im öffentlichen Sektor tätig sind. Dass wir hier mit freiwilligen Vereinbarungen nicht weiter kommen, haben die letzten zehn Jahre gezeigt: „Die Unternehmen haben es in dieser Zeit verschlafen, den gut qualifizierten Frauen einen Aufstieg zu ermöglichen.“, sagt Ida Hiller, Bundessprecherin der BAG auf der Konferenz „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“. Dort diskutierten vergangene Woche über 100 kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte das Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Die Gleichstellungspolitik in Deutschland sei voller Widersprüche, so die BAG. So stehe das geplante Betreuungsgeld dem Ziel entgegen, Frauen nach der Familiengründung den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Gleichzeitig setzen das Ehegattensplitting und die Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse von Frauen einen Anreiz, gar nicht oder nur geringfügig beschäftigt zu sein.

#### **Gutachten "hervorragende Grundlage" für Gleichstellungspolitik vor Ort**

Frauen dürfen sich nicht länger auf die Rolle der Zuverdienerin reduzieren lassen. Die BAG fordert deshalb die Einführung der Individualbesteuerung statt des Ehegattensplitting, die Abschaffung der Minijobs sowie die rechtlich garantierte Rückkehr auf eine Vollzeitstelle. Außerdem muss das Tempo beim Ausbau der Krippenplätze beschleunigt werden und das Elterngeld weiterentwickelt werden. Teilzeit, niedrige Entlohnung und lange Erziehungspausen führten zu Narben in der Erwerbsbiographie und damit zu Armut im Alter.

„Wir brauchen endlich ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft mit verbindlichen Quoten für Top-Positionen - auch mit Blick auf den demographischen Wandel. Das hat auch die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht mit ihrem Gutachten bekräftigt“, sagt



## Gegen das System Ungleichheit

### Kommunale Frauenbeauftragte fordern Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik

Von Regina Stözel

**Die Gleichstellungsbeauftragten der Republik fordern die Bundesregierung auf, sich für die Chancengleichheit von Männern und Frauen einzusetzen. Auch der Bundestag beschäftigt sich knapp zwei Wochen vor dem Internationalen Frauentag mit dem Thema.**

»Wir rollen das ganze frauenpolitische Feld auf«, verkündet Dorothee Bär (CSU), die familienpolitische Sprecherin ihrer Fraktion im Bundestag. Denn große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus: Am 8. März wird der Internationale Frauentag zum 100. Mal begangen, und vielleicht erscheint noch in der ersten Jahreshälfte der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eva Maria Welskop-Deffaa, die Leiterin der Abteilung Gleichstellung/Chancengleichheit im Bundesfamilienministerium (BMFSFJ), spricht auf der Pressekonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) in Berlin von einer »historischen Chance«, befinde sich doch die Gleichstellungspolitik derzeit »oben auf der Agenda«.

Mehr als 100 Gleichstellungsbeauftragte sind nach Berlin gekommen, um bei einer nicht-öffentlichen Konferenz der BAG mit Vertreterinnen des BMFSFJ darüber zu diskutieren, was der Gleichstellungsbericht für die Kommunen bedeuten könnte. Mit dabei sind Mitglieder der Sachverständigenkommission, die bereits ein Gutachten für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt hat. Zur Vervollständigung des Berichts fehlt lediglich noch die Stellungnahme der Bundesregierung.

Ute Klammer, Leiterin der Kommission und Prorektorin für Diversity Management an der Universität Duisburg/Essen, will die Chancenungerechtigkeit »als ganzheitliches Phänomen angehen«. Sie spricht von einem »System, an dem viele Akteure mitwirken«. Obwohl Umfragen ergeben hätten, dass Frauen und Männer die Arbeit, die etwa für die Versorgung der Familie notwendig ist, gern gleichmäßig untereinander aufteilen würden, finde eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen statt. Im Laufe der Ehejahre erhöhe sich der Anteil der Paare mit klassischer Rollenaufteilung wegen diverser Fehlanreize auf 60 Prozent. Verschiedenste Akteure hätten daran ihren Anteil. So sei es etwa Aufgabe der Betriebe, von der herrschenden »Verfügbarkeitskultur« abzukommen.

Die Vertreterinnen der BAG erklären das von Klammer und weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verfasste Gutachten auf der Pressekonferenz in Berlin übereinstimmend zu einer »hervorragenden Grundlage« für die Gleichstellungsarbeit. Ihre Forderungen sind zahlreich, ist doch eine tatsächliche Chancengleichheit noch in weiter Ferne: Sie wollen gleiche Bezahlung für Frauen und Männer, die Arbeitszeiten von Frauen und Männern einander annähern, die beharrlichen Rollenstereotype aufbrechen, flächendeckend sehr gute Kinderbetreuung, eine Frauenquote für Aufsichtsräte, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und vieles mehr. Ida Hiller, BAG-Bundessprecherin und Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, gibt sich zuversichtlich, dass mit dem Sachverständigengutachten der Druck auf die Politik verstärkt werden könne, einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik einzuleiten. »Wir sind auf einem guten Weg«, sagt sie.

Da darf man gespannt sein, tut sich doch Familienministerin Kristina Schröder (CDU) bisher eher durch Männer- und Jungenförderung, Vorschläge für neue freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und wenig innovative Beiträge zur Differenztheorie hervor. Im Antrag der Regierungsfractionen, über den gestern im Bundestag in erster Lesung beraten wurde, sind zwar »weitere Herausforderungen« erwähnt, die sich aus dem zu erwartenden Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ergeben würden. Doch bleiben die Antragsteller bei ihren Forderungen, die »im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel« zu verwirklichen seien, vorerst recht unkonkret. So sei die Gleichberechtigung zu »verfolgen« und allerhand zu prüfen, zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Explizit verlangt wird der von Schröder bereits angekündigte »Stufenplan«, der vorgibt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen zu wollen, aber zunächst nicht darüber hinaus geht, dass die Selbstverpflichtungen offen gelegt werden müssen.

## Kommission stellte in Berlin Expertise zur Gleichstellung vor

### Pressemitteilung der Stadt Remscheid

In Berlin wurde jetzt der Bericht der Expertenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgestellt. Eingeladen war auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid, Christel Steylaers. "Der Bericht gibt uns wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis" so Steylaers. Der Blickwinkel der Expertinnen und Experten auf den unterschiedlichen Lebensverlauf von Frauen und Männern eröffnet Handlungswege in den Bereichen Recht, Erwerbstätigkeit, Zeitverwendung und Bildung. So ist es beispielsweise nicht hinnehmbar, dass Familien immer noch vom Staat über das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Familienversicherung gefördert werden, wenn (meistens) die Frauen lange Kinder- oder Pflegepausen machen, andererseits aber eine auskömmliche Rente nur über lebenslange durchgängige Erwerbsarbeit beider Ehegatten zu erzielen ist. Auch mit dem Mythos, dass Jungen Bildungsverlierer seien, räumt der Bericht auf. "Auf kommunaler Ebene können wir dafür sorgen, dass, egal ob Junge oder Mädchen, jedes Kind die gleichen Bildungschancen bekommt, dafür brauchen wir geschlechtergerechte Angebote für Mädchen und für Jungen" so Christel Steylaers. Der Expertenbericht ist abrufbar unter [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de). (Büro der Oberbürgermeisterin)



## **Erste Expertise zur Gleichstellung auf Bundesebene vorgestellt - wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis**

Am 25./26. Februar wurde in Berlin der Bericht der Expertenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgestellt. Eingeladen war auch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach, Michaela Fahner. „Der Bericht gibt uns wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis“ so das Fazit von Fahner.

Erste Expertise zur Gleichstellung auf Bundesebene vorgestellt - wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis

Die Expertise eröffnet Handlungswege für die Gleichstellung von Frau und Mann in den Bereichen Recht, Erwerbstätigkeit, Zeitverwendung und Bildung. „Die Gleichstellungspolitik ist eine innovative Zukunftspolitik, an der niemand mehr vorbeikommt“ so fasst die Vorsitzende der Sachverständigenkommission Prof. Dr. Ute Kammer, die Ergebnisse des Gutachtens zusammen.

Das Gutachten zeigt, dass junge Frauen heute Erwerbsarbeit, finanzielle Unabhängigkeit und ein Leben mit Partner und Kindern wünschen. Um diesen Wunsch realisieren zu können ist noch viel zu tun. Die Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen wurde erneut bekräftigt. „Der Anteil der Frauen an Führungspositionen repräsentiert nicht den Anteil an Frauen, die dazu geeignet sind und dies auch wollen“ so das Resümee von Michaela Fahner.

Ein weiteres wichtiges Thema war die hohe Bedeutung der Bildung für Mädchen und Jungen. „Auf kommunaler Ebene können wir dafür sorgen, dass, egal ob Junge oder Mädchen, jedes Kind die gleichen Bildungschancen bekommt, dafür brauchen wir geschlechtergerechte Angebote für Mädchen und für Jungen“ so Michaela Fahner. Der Expertenbericht ist abrufbar unter: [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)



Ramona Pisal, Angelika Engstler und Dr. Uta Meier-Gräwe

## Die Sprecherinnen der BAG



*links oben:*

Heidrun Dräger, Landkreis Ludwigslust

*rechts oben:*

Carmen Munoz-Berz, Stadt Waldbröl und  
Margareta Seibert, Stadt Hessisch Oldendorf

*links mitte:*

Dörthe Domzig, Stadt Heidelberg

*rechts mitte:*

Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal

*rechts unten:*

Ida Hiller, Stadt Nürnberg, Heidrun Dräger, Landkreis  
Ludwigslust und Carmen Munoz-Berz, Stadt Waldbröl



Herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt  
Geschäftsstelle der BAG  
Brunnenstraße 128  
13355 Berlin

Tel: 030/41 71 54 06  
Fax: 030/41 71 54 07

[bag@frauenbeauftragte.de](mailto:bag@frauenbeauftragte.de)  
[www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de)

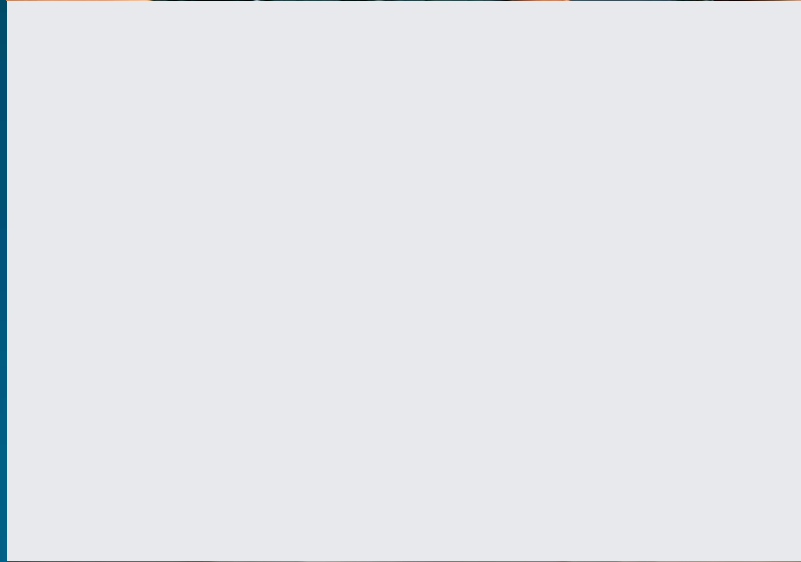
Die Zusammenstellung der Texte und Bildbeiträge sowie die Gesamterstellung erfolgte mit der gebotenen Sorgfalt, jedoch ohne Gewähr.

Titel und Fotos: Daniela Rasch, Feinste-Fotos Berlin  
Grafiken: je von den Referentinnen gestellt  
Redaktion: Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal,  
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann und  
Hiltrud Höreth, Stadt Aschaffenburg, Gleichstellungsstelle  
Koordination: Ramona Ebert, Geschäftsstelle der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
Design, Satz und Produktion: Ebert / Hauser  
[www.manja-ebert.de](http://www.manja-ebert.de)  
Druck: flyeralarm.de  
Auflage 500 Stück/August 2011

Die Konferenz zum Gutachten für den Ersten Bundesgleichstellungsbericht und die Herausgabe der Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Das Serviceteam mit Ramona Ebert und Inga Beiersmann



### **Veranstalterin / Informationen / Kontakt**

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros  
und Gleichstellungsstellen

Kontakt über :  
BAG-Geschäftsstelle  
Brunnenstraße 128  
13355 Berlin

Ansprechpartnerin: Ramona Ebert  
Tel.: 0 30 – 41 71 54 06  
Fax.: 0 30 – 41 71 54 07  
[bag@frauenbeauftragte.de](mailto:bag@frauenbeauftragte.de)  
[www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de)

### **Sprecherinnen der BAG**

kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen:  
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal  
Dörthe Domzig, Stadt Heidelberg  
Heidrun Dräger, Landkreis Ludwigslust  
Ida Hiller, Stadt Nürnberg  
Dr. Hiltrud Höreth, Stadt Aschaffenburg  
Carmen Munoz-Berz, Stadt Waldbröl  
Magareta Seibert, Stadt Hessisch Oldendorf

