

# Finanzen – Fakten – Feminismus

Gleichstellungspolitik: Soll & Haben



19. Bundeskonferenz  
der kommunalen Frauenbüros und  
Gleichstellungsstellen  
Frankfurt am Main, 17.–19. 8. 2008



Jutta Ohl



Susanne Zinke (Mitte)



Roswitha Bocklage, Mechthild Schramme-Haak, Antje Buck



Roswitha Bocklage



Elisabeth Wilfart



Gabriele Wenner (Mitte), Mechthild Schramme-Haak (rechts)

## Vorwort

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Gäste der 19. Bundeskonferenz, liebe Leserinnen und Leser!

Mit der vorliegenden Dokumentation der 19. Bundeskonferenz kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter in Frankfurt am Main legen wir Ihnen und Euch eine Broschüre vor, die nicht nur die Beiträge der Konferenz zusammenfasst, sondern auch einen Versuch darstellt, die Stimmung der Bundeskonferenz einzufangen.

Die spannenden Beiträge der Hauptrednerinnen und Referentinnen der Foren sind, soweit sie uns vorlagen, in der Broschüre abgedruckt. Darüber hinaus die Rede der Frankfurter Bürgermeisterin Jutta Ebeling zum Empfang vor der Bundeskonferenz, das Grußwort von Frau Ministerin Silke Lautenschläger, eine Zusammenfassung der Rede von Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen und die Rede der Bundessprecherinnen.

Die frauenpolitische Diskussion ist in den Beschlüssen, die ebenfalls dokumentiert sind, nachzulesen. Die Medienresonanz auf die Bundeskonferenz war so gut, dass wir leider nur einen Auszug aus dem Pressespiegel wiedergeben können.

Unter dem Motto „Finanzen – Fakten – Feminismus. „Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“ tagten wir – 40 Jahre nach Beginn der „neuen“ Frauenbewegung in Westdeutschland – in Frankfurt am Main. Die Stadt steht für Geld, Macht und Globalisierung. Die Stadt gilt als Symbol für multikulturelles Zusammenleben, eine aktive Integrationspolitik und junge, gut ausgebildete Frauen und Männer.

Unter dem Motto „Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“ haben wir Bilanz gezogen. Wir haben die Frage nach Möglichkeiten eines menschenwürdigen existenzsichernden Lebens, die Themen Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor, die Veränderung von Geschlechterrollen und die Umsetzung von Gender in den Blick genommen. Wir sind der Frage nachgegangen, ob Frauen- und Familienpolitik sich ergänzen oder behindern und wer von der Frauengesundheit profitiert.

Wir haben uns mit Frauen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien vernetzt. Wir haben uns ausgetauscht, in der Sonne gesessen, gestritten und um frauenpolitische Positionen gerungen.

Liebe Kolleginnen, liebe frauenpolitisch Interessierte, wir möchten Sie und Euch mit der vorliegenden Dokumentation noch einmal an die Themen und Stimmungen der Bundeskonferenz in Frankfurt erinnern und zu einem Besuch der nächsten Bundeskonferenz vom 2. bis 4.5.2010 in Wuppertal motivieren.

Eure Bundessprecherinnen  
Roswitha Bocklage, Antje Buck, Christine Kronenberg,  
Jutta Ohl, Mechthild Schramme-Haack, Gabriele Wenner,  
Elisabeth Wilfart, Susanne Zinke



Die ausscheidenden und neu gewählten Sprecherinnen (von unten nach oben)  
Antje Buck (Stadt Mülheim/Ruhr), Elisabeth Wilfart (Stadt Lüdenscheid), Gabriele Wenner (Stadt Frankfurt am Main), Marianne Lauhof (Stadt Dinslaken), Roswitha Bocklage (Stadt Wuppertal), Ida Hiller (Stadt Nürnberg), Dörthe Domzig (Stadt Heidelberg), Dr. Hiltrud Höreth (Stadt Aschaffenburg), Carmen Munoz-Berz (Stadt Waldbröl), Jutta Ohl (Kreis Steinburg), Mechthild Schramme-Haack (Region Hannover)  
Es fehlen: Christine Kronenberg (Stadt Köln), Susanne Zinke (Stadt Kassel)

# Programm

Finanzen – Fakten – Feminismus  
Gleichstellungspolitik: Soll & Haben

- **Sonntag 17.8.08**  
**18:00**  
Empfang  
der Stadt Frankfurt am Main  
Frankfurter Römer, Kaisersaal, Römerberg 23  
Begrüßung durch Bürgermeisterin Jutta Ebeling  
Anschließend Imbiss & get together
- **Montag, 18.8.08 – Erster Konferenztag**  
**9:00** Anmeldung & Stehkafee  
  
**10:00**  
Eröffnung  
Gabriele Wenner,  
Leiterin Frauenreferat Frankfurt am Main,  
Bundessprecherin  
  
Grußwort  
Silke Lautenschläger,  
Sozialministerin, Hessisches Sozialministerium  
  
**10:30**  
Frauenpolitik zwischen Herdprämie und Equal Pay  
Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn  
  
Mädchen von heute sind Frauen von morgen  
Gleichstellungsarbeit im Interesse von Mädchen  
Dr. Ulrike Graff, LAG Mädchenarbeit NRW,  
BAG Mädchenpolitik, Herausgeberin der „Betrifft Mädchen“  
  
**12:00** Mittagspause  
  
**13:00**  
**Foren zu den Themen der Konferenz**  
**Forum 1**  
Geschlechterbilder in Managementkonzepten  
und Ratgebern,  
Dr. Birgit Riegraf, Universität Bielefeld  
**Forum 2**  
Standortpolitik & Frauen  
Prof. Dr. Elisabeth Aufhauser, Universität Wien  
**Forum 3**  
Gleiche Bedingungen – ungleiche Wirkungen?  
Über Konzept und Praxis der Gleichstellung im SGB II  
Dr. Alexandra Wagner,  
Forschungsteam internationaler Arbeitsmarkt, Berlin  
**Forum 4**  
Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor  
Monika Hoffmann,  
TAMARA Beratung und Hilfe für Prostituierte,  
Frankfurt am Main  
**Forum 5**  
Grundeinkommen & Geschlechterrollen  
Dr. Roswitha Pioch, Universität Kassel  
  
**15:30** Pause

- 16:00**  
Rede der Bundesministerin  
Dr. Ursula von der Leyen,  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
  
**18:00**  
Abendangebot  
Besichtigungen, thematische Stadtrundgänge  
und mehr ...
- **Dienstag, 19.8.08 – Zweiter Konferenztag**  
**9:00**  
Gemeinsame Aktion auf dem Börsenplatz  
der Teilnehmerinnen & Gäste  
  
**10:30**  
Rede der Bundessprecherinnen  
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal &  
Gabriele Wenner, Stadt Frankfurt am Main  
  
**11:00**  
**Foren zu den Themen der Konferenz**  
**Forum 6**  
Geschlecht & Geld  
Prof. Dr. Christina von Braun,  
Humboldt-Universität, Kulturwissenschaft, Berlin  
**Forum 7**  
Das Geschäft mit der Frauengesundheit  
Dr. Edith Bauer, Frauenärztin/Psychotherapie,  
Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie  
und Gesellschaft, Berlin  
**Forum 8**  
Gender Mainstreaming & Gender Budgeting  
Sandra Smykalla,  
GenderKompetenzZentrum, Humboldt-Universität, Berlin  
**Forum 9**  
Soll & Haben: Die Europäische Charta  
für die Gleichstellung auf lokaler Ebene  
Nora Bussmann,  
Fachstelle für Gleichstellung, Stadt Zürich  
**Forum 10**  
Gleichstellungs- contra Familienpolitik  
Dr. Barbara Thiessen, Deutsches Jugendinstitut, München  
  
**13:00** Mittagspause  
  
**14:15**  
Verabschiedung der ausscheidenden Bundessprecherinnen  
Nichtöffentliche Sitzung  
Antragsberatung, Aussprache,  
Wahl der neuen Bundessprecherinnen,  
Vorstellung des nächsten Konferenzortes  
  
**17:00** Ende der Konferenz

# Inhaltsverzeichnis

## Reden

- Jutta Ebeling ..... 5  
Bürgermeisterin und Dezernentin für Bildung und Frauen  
der Stadt Frankfurt,  
**Grußwort zum Empfang**
- Gabriele Wenner, Frauenreferat Stadt Frankfurt ..... 8  
**Eröffnung der 19. Bundeskonferenz**
- Silke Lautenschläger ..... 10  
Hessische Sozialministerin  
**Grusswort zum Kongress**
- Dr. Ursula von der Leyen ..... 11  
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
**Eine moderne Familienpolitik funktioniert nur  
mit einer modernen Gleichstellungspolitik**  
Zusammenfassung der Rede durch Gabriele Wenner,  
Frauenreferat Frankfurt am Main
- Dr. Barbara Stiegler ..... 12  
**Frauenpolitik zwischen Herdprämie und Equal Pay**
- Dr. Ulrike Graff ..... 19  
**Mädchen von heute sind Frauen von morgen:  
Gleichstellungspolitik im Interesse von Mädchen**
- Roswitha Bocklage & Gabriele Wenner ..... 24  
**Finanzen – Fakten – Feminismus  
Gleichstellungspolitik: Soll & Haben**

## Foren

- Forum 1** ..... 31  
Dr. Birgit Riegraf  
**Frauen im Management – immer noch eine Besonderheit?!  
Geschlechterbilder in Managementkonzepten  
und -ratgebern**
- Forum 2** ..... 35  
Prof. Dr. Elisabeth Aufhauser  
**Standortpolitik und Frauen**
- Forum 3** ..... 36  
Ortrun Brand und Dr. Alexandra Wagner  
**Gleiche Bedingungen – ungleiche Wirkungen?  
Über Konzept und Praxis der Gleichstellung im SGB II**
- Forum 4** ..... 43  
Monika Hoffmann und Petra Weigand  
**Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor**
- Forum 5** ..... 48  
Dr. Roswitha Pioch  
**Das bedingungslose Grundeinkommen  
und die Geschlechterfrage**
- Forum 6** ..... 55  
Dr. Christina von Braun  
**Der Ursprung des Geldes**
- Forum 7** ..... 62  
Dr. med. Edith Bauer  
**Das Geschäft mit der Frauengesundheit**
- Forum 8** ..... 65  
Sandra Smykalla  
**Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**
- Forum 9** ..... 68  
Nora Bussmann  
**Die europäische Charta für die Gleichstellung  
von Frau und Mann auf lokaler Ebene:  
Umsetzung am Fallbeispiel Zürich**
- Forum 10** ..... 71  
Dr. Barbara Thiessen  
**Gleichstellungs- versus Familienpolitik.  
Ein Schwesternstreit?**
- Die Referentinnen** ..... 78
- Beschlüsse der Konferenz** ..... 81
- Presseresonanz** ..... 89
- Impressum** ..... 96



Referatsleiterin mit Bürgermeisterin



Prominente Gäste



Frankfurter Buffet



Kaisersaal voller Frauen



Ankommen der Gäste (u.a. Christel Steylaers)



Nachwuchskünstlerinnen

## Reden

Jutta Ebeling  
Bürgermeisterin, Dezernentin für Bildung und Frauen

## Grußwort

zum Empfang anlässlich der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich im Namen des Magistrats der Stadt Frankfurt am Vorabend der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros.

Ich begrüße namentlich die Mitglieder des Magistrats und der Stadtverordnetenversammlung.

Ich grüße die Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal; Antje Buck, Stadt Mülheim, Ruhr; Jutta Ohl, Kreis Steinburg; Mechthild Schramme-Haak, Region Hannover; Lis Wilfahrt, Stadt Lüdenscheid; Gabriele Wenner, Frankfurt am Main.

Ich begrüße die zahlreichen Vertreterinnen der Kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die Frankfurter Fraueninitiativen und Fraueninstitutionen.

Sehr gerne begrüße ich die Trägerinnen des Tony-Sender-Preises.

Es freut mich, dass Sie heute so zahlreich erschienen sind. Frankfurt ist die „Stadt der Frauen“ so titelte eine der führenden Frankfurter Tageszeitungen. Wir sind Oberbürgermeisterin und Bürgermeisterin. Frankfurt wird seit dem Frühjahr 2006 von zwei Frauen geführt. Frankfurts Frauen machten und machen schon immer Geschichte. Geschichte die zu allen Zeiten über die Stadtgrenzen hinausreicht.

Besonders begrüßen möchte ich daher auch Katharina Elisabeth Goethe geb. Textor. Sie lebte von 1730–1808 und ist als Mutter des berühmten Sohnes unserer Stadt Johann Wolfgang bekannt.

Ich begrüße auch die Dichterin und Philosophin Karoline von Günderode (1780–1806). Ebenso unter uns ist heute Abend Prinzessin Henriette Amalie von Anhalt-Dessau. Sie war eine bedeutende Käuferin und Sammlerin von Kunst. Last but not least freue ich mich, dass Maria Anna Arbauer (1733–1815) hier ist, deren modischer Geschmack die Frankfurter überzeugte und ihr Erfolg als Modehändlerin brachte.

Diese und weitere Frauen haben in Frankfurt für die Kunst, die Kultur und die Wohltätigkeit eine wichtige Rolle gespielt. Frankfurter Frauen waren schon immer Gründerinnen von Stiftungen und Wohltätigkeitsvereinen.

Ich möchte Ihnen nun von einigen Frankfurter Frauen berichten, die sich für Demokratie, Gleichberechtigung und Friedenspolitik einsetzten.

Beginnen möchte ich in den Vorjahren der ersten deutschen Nationalversammlung und mit Annett Stoltze, deren Bruder Friedrich Stoltze mit seinen Gedichten in Frankfurter Mundart zumindest in Frankfurt bekannt ist. In den Frankfurter Grundschulen werden seine Gedichte gelehrt. Annett Stoltze wird dagegen eher selten erwähnt.

Annett Stoltze war seit 1831 aktiv in der „Frankfurter Frauenkommission zur Unterstützung der polnischen Flüchtlinge“ und im „Versorgungskomitee für Frankfurter Gefangene“. Ihr Engagement beschränkte sich aber nicht nur auf humanitäre Hilfen. Sie beteiligte sich auch aktiv beim „Frankfurter Wachensturm“ vom 3. April 1833. Von den Gedanken der französischen Revolution und den Hambacher Ideen beseelt, sollten die Frankfurter Wachen- und Stadttore gestürmt und alle Gefangenen befreit werden. Die Konstablerwache konnte durch die Aufständischen genommen werden, bis das Militär weitere Befreiungen verhinderte. Es gab Verletzte und Gefangene. Bei der Befreiungsaktion für festgenommene Studenten – einige Tage später – beteiligte sich Annett Stoltze ebenfalls. Sie wurde festgenommen und zu einer Gefängnisstrafe verurteilt, die sie nach der Geburt ihres Kindes antrat. Annett Stoltze starb im Alter von 27 Jahren an den Folgen der Haft.

Annett Stoltze war nicht allein. Im Frankfurt dieser Zeit gab es einige aktive Frauen. Diese Frankfurter Frauen verschafften sich Zugang zur ersten deutschen Nationalversammlung, die 1848 in der Paulskirche tagte. Frauen durften damals nur zuhören. Das aktive oder passive Wahlrecht hatten sie nicht. Henriette Zobel war eine derjenigen, die regelmäßig in die Paulskirche gingen, um den Stand der politischen Diskussion zu verfolgen.

Im September 1848 kam es aufgrund der nachträglichen Billigung des preußisch-dänischen Waffenstillstandes durch die Nationalversammlung zu heftigen Aufständen in Frankfurt. Zwei Abgeordnete, General Hans von Auerswald und Fürst Felix von Lichnowsky, kamen dabei ums Leben.

Henriette Zobel stand im Mittelpunkt dieser Septembermorde, die den Wendepunkt der Revolution herbeiführen sollten. Nicht etwa weil sie diese Morde zielgerichtet ge-

plant hätte. Die Tatsache, dass sie als „Frau“ sich beteiligte, war von hohem öffentlichem Interesse. Henriette Zobel hatte den von einer aufgebrauchten Menge bereits heftig attackierten General mit ihrem Regenschirm ebenfalls malträtiert. Die Schläge brachten ihn nicht um. Henriette Zobel allerdings erhielt eine Gefängnisstrafe von 15 Jahren Zuchthaus. Die zeitgenössische Presse beschimpfte sie als Megäre, weil sie für damalige Verhältnisse aus der Rolle der braven Hausfrau und Mutter fiel. Die Tatwaffe, der Regenschirm, ist heute noch in der Paulskirche ausgestellt und zu besichtigen.

Für skandalös hielten die braven Bürger des 19. Jahrhunderts das politische Engagement der Frauen. Einige Frankfurterinnen ließen sich davon aber nicht einschüchtern und gründeten Vereine, um ihre eigenen Interessen und die anderer Frauen wahrzunehmen. 1891 wurde Karoline Stunz zusammen mit 14 weiteren Frauen vom königlichen Schöffengericht in Frankfurt zu einer Geldstrafe verurteilt. Sie hatte mit anderen Frauen über Politik diskutiert und sich in Vereinen engagiert, die „Frauenspersonen“ als Mitglieder aufnahmen. Der „Verein zur Vertretung der Interessen der Arbeiterinnen in Frankfurt am Main“ und der „Verein zur Wahrung der Interessen der in der gesamten Papierbranche beschäftigten Arbeitnehmerinnen in Frankfurt am Main“ wurden durch das Gericht aufgelöst.

Tony Sender war 1891 gerade drei Jahre alt. In einer Zeit, in der Frauenvereine verboten wurden, setzte sie als Kind und Jugendliche alles daran, sich zu bilden und eine Ausbildung zu erlangen. Ihr Bestreben war es ein unabhängiges Leben zu führen. Mit nur dreizehn Jahren verließ sie das Elternhaus in Biebrich am Rhein (das gehört heute zu Wiesbaden) und ging nach Frankfurt. Sie besuchte die private Handelsschule für Mädchen. Mit fünfzehn arbeitete sie bereits als Bürohilfin und wurde Mitglied der Büroangestelltengewerkschaft. Sie besuchte Kurse in der Abendschule, hörte literarische und politische Vorträge und nahm an Demonstrationen für das allgemeine Wahlrecht teil. Mit achtzehn Jahren wurde Tony Sender Mitglied in der SPD und engagierte sich in der Antikriegsbewegung. Später wurde sie Gründungsmitglied der USPD und spielte eine wichtige Rolle bei der Novemberrevolution 1918 in Frankfurt. 1919 wurde sie Abgeordnete der Frankfurter Stadtverordnetenversammlung. 1920 wurde Sie für die USPD in den Reichstag gewählt. Sie arbeitete in den Ausschüssen für Außen- und Wirtschaftspolitik. 1935 floh die Jüdin Tony Sender ins amerikanische Exil. In Frankfurt gilt sie als Verfechterin demokratischer Ideale. Daher haben Anfang der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts Politikerinnen den Tony-Sender-Preis durchgesetzt. Seit 1992 ehrt die Stadt mit dem Tony-Sender-Preis Frauen, die sich besonders für die Gleichberechtigung von Mann und Frau und gegen Benachteiligung und Diskriminierung engagiert haben. Alle zwei Jahre wird dieser Preis, der mit 10.000 Euro dotiert ist, vergeben.

Nach dem 2. Weltkrieg – Tony Sender blieb in den USA – wurde im Mai 1948 die Jahrhundertfeier der Ersten Deutschen Nationalversammlung in der Paulskirche begangen. Der Frankfurter Frauenverband setzte durch, dass im Rah-

men der Festwoche ein großer Frauenkongress stattfinden konnte. Konzipiert war der Kongress als „Bekanntnis der deutschen Frauen zur Demokratie“.

Zahlreiche Repräsentantinnen ausländischer und internationaler Institutionen und Frauenorganisationen waren dabei. Drei Jahre nach dem Ende des Nationalsozialismus war dies ein nicht zu unterschätzendes erstes Zeichen einer erneuten internationalen Akzeptanz deutscher Frauenorganisationen durch die demokratische Welt. Von einer Gleichstellung der Geschlechter ist die westdeutsche Gesellschaft zwei Jahrzehnte später – 1968 – noch weit entfernt. In dieser Zeit wird Frankfurt neben Berlin eine der wichtigsten Städte der demokratischen 68er-Bewegung.

1968 fand – wieder in der Paulskirche – ein Kongress zum Frauenwahlrecht statt. Feministinnen stürmten das Podium und entfalteten Transparente, auf denen sie unter anderem nach der Emanzipation des Mannes fragten. Die Frauen machten deutlich, dass Familie und Beziehung keine Privatsache sein sollten. „Das Private ist politisch“, diese Parole kündigte einen anderen Anspruch an die Männer und ihr Politikverständnis an.

Einen Anspruch, den die Frauen auch an die Genossen der 23. Delegiertenkonferenz des „Sozialistischen Deutschen Studentenbundes“ (SDS) im September 1968 richteten. Einer der Ausgangspunkte der westlichen Frauenbewegung datiert in dem Moment, als die Berliner Studentin Sigrid Rüter auf einer SDS-Delegiertenkonferenz hier in Frankfurt eine Tomate gegen Hans-Jürgen Krahl warf und damit gegen das Desinteresse der „Genossen“ protestierte, als über Frauen- und Kinderpolitik diskutiert werden sollte. Der Rest ist Geschichte, die erzählt werden muss. Eine Tomate wird zum Fanal für heftige Diskussionen zunächst innerhalb des SDS, ganz besonders unter den Frauen, die darüber stritten, ob es legitim gewesen sei, den Studentenführer Krahl mit Gemüse zu bewerfen.

Die Rede, die von Helke Sander gehalten wurde, endete, ich zitiere:  
„Genossen, wenn ihr zu dieser Diskussion, die inhaltlich geführt werden muss, nicht bereit seid, dann müssen wir allerdings feststellen, dass der SDS nichts weiter ist als ein aufgeblasener konterrevolutionärer Hefeteig. Die Genossinnen werden dann die Konsequenzen zu ziehen wissen.“

21 Jahre nach dem Tomatenwurf, im Jahr 1989, machte es die damalige erste rot-grüne Koalition in Frankfurt möglich, Frauenpolitik zu institutionalisieren. Es wird erstmals eine Frauendezernentin eingesetzt. Das Frauenreferat entsteht, in das die internen Gleichstellungsbeauftragten zuerst integriert werden. Später entwickelt sich hieraus das „Frankfurter Modell“.

Die Stadt Frankfurt am Main verfügt heute über zwei Funktionsbereiche, die für unterschiedliche Zielgruppen arbeiten: Die Frauenbeauftragten für alle Beschäftigten, seit diesem Jahr „Gleichstellungsbüro“ genannt, und das

Frauenreferat mit den externen Aufgaben für alle Bürgerinnen und Bürger.

Seit 2002 verfolgen wir die Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Heute finanziert mein Dezernat über 30 Frauenprojekte in den Bereichen Bildung und Arbeit, Gesundheit, Gewaltschutz, Integration, Mädchenpolitik, Kultur und Kunst. Das Frauenreferat verfügt hierfür über ein Budget in Höhe von rund 1¼ Millionen Euro.

Die 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen steht unter dem Thema „Finanzen – Fakten – Feminismus, Gleichstellungspolitik: Soll und Haben“. Wir Frankfurter Frauen haben in der Frankfurter Politik, Verwaltung und der Wirtschaft vieles erreicht. Das Frankfurter Stadtparlament hat derzeit einen Frauenanteil von 45 %. Dies ist allein in den letzten fünf Jahren eine Erhöhung der Frauenrepräsentanz um 4 %. Der Magistrat besteht insgesamt aus 11 Frauen und 13 Männern, die paritätische Besetzung ist fast erreicht. Der Anteil der Frauen bei den Amtsleitungen beträgt 34,5 %. Verglichen mit dem Frauenanteil an Führungspositionen in der freien Wirtschaft, sind wir gut. Aber wir sind noch nicht zufrieden.

Nachdem die Zahl der Frauen im Topmanagement deutscher Großunternehmen in den letzten Jahren ganz langsam stieg, ist sie 2007 zum ersten Mal wieder gesunken, und zwar von 7½ % auf unter 6 %. An dieser Situation wollen wir hier in Frankfurt etwas ändern. Seit 1999 veranstalten wir daher im 2-jährigen Turnus gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer Frankfurt und weiteren Kooperationspartnerinnen die Tagungsreihe „FrauenMachtKarriere“. Die nächste Tagung am 12.12.2008 trägt den Titel „Spielregeln des Erfolgs“. Frauen werden sich in Workshops für zukünftige Gehaltsverhandlungen vorbereiten, Netzwerke knüpfen und sich über Mentoring informieren können.

Mentoring ist als eine wirksame und nachhaltige Methode der Personalentwicklung inzwischen anerkannt. Auch die Stadt hat vor zweieinhalb Jahren ein erstes Mentoring-Programm für qualifizierte Migrantinnen initiiert, das diese beim beruflichen „Einsteigen, Umsteigen und Aufsteigen“ unterstützt. Dieses Programm läuft so gut, dass es am 9. Februar diesen Jahres von der „Standortinitiative Deutschland“ eine Auszeichnung als „Ort im Land der Ideen“ erhalten hat. Anfang des Jahres hat die Frankfurter Wirtschaftsförderung gemeinsam mit dem Frauenreferat ein weiteres Mentoring Programm ins Leben gerufen, an dem sich zehn Frankfurter Wirtschaftsunternehmen beteiligen. Für die nachwachsende Generation, die jungen Frauen, sind wir in Frankfurt ebenfalls aktiv. Dieses Jahr wurde zum 7. Mal der „Girls' Day“ organisiert. Der Tag hat sich inzwischen nicht nur bei den Mädchen und in den Schulen etabliert, sondern auch in vielen Unternehmen und Institutionen. Diese Form der Berufsfindung ist bei Mädchen inzwischen so attraktiv, dass die angebotenen Plätze komplett ausgebucht sind. Der Girls' Day ist inzwischen zu einem Selbstläufer geworden. Viele Unternehmen werben direkt für ihre Plätze oder haben feste Kooperationen mit

Schulen geschlossen. Die Recherche des Frauenreferates hat ergeben, dass zirka 2500 Mädchen dieses Jahr teilgenommen haben.

Da es auf Ihrer Tagung um Geld geht, will ich Ihnen nicht vorenthalten, dass auch ich mich am Equal Pay Day beteiligt habe. International zeigen sich überall dieselben Effekte: Wird der Krippenplatz und Kindergartenausbau verstärkt vorangetrieben, erhöht sich die Anzahl erwerbstätiger Frauen mit Kindern.

Deshalb halte ich den Weg, den wir in Frankfurt eingeschlagen haben, für richtig und zukunftsweisend für die Frauen und für die Bildungschancen der Kinder: Kinderbetreuung wird Jahr für Jahr ausgebaut und die Qualität wird angehoben. Die Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit beider Eltern müssen noch weiter verbessert werden, und zwar von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Lohnungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen wird dann abgebaut werden, wenn sich beide Geschlechter in beiden Tätigkeitsbereichen, in der Produktion wie der Reproduktion, wie wir in den 70ern gesagt haben, ausgewogen beteiligen. Beide Geschlechter haben einen Anspruch auf eine eigenständige Existenzsicherung. Damit werden Sie sich auch die nächsten zwei Tage beschäftigen. Der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen wünsche ich einen erfolgreichen Verlauf.

Ich hoffe, dass es uns gelingt, Ihnen dies in einer anregenden Atmosphäre zu ermöglichen.

Für heute wünsche ich Ihnen einen vergnüglichen Abend. Nutzen Sie die Möglichkeit mit Frau Goethe und ihren Zeitgenossinnen zu plaudern, sich in Frankfurt einzuleben und sich an unserem Frankfurter Buffet zu stärken.

Gabriele Wenner  
Leiterin Frauenreferat Frankfurt am Main, Bundesprecherin

## Eröffnung der 19. Bundeskonferenz



Herzlich willkommen zur 19. Bundeskonferenz hier im Casinogebäude der Johann Wolfgang Goethe-Uni in Frankfurt.

Besonders begrüße ich  
Silke Lautenschläger, die Hessische Sozialministerin;  
Angelika Engstler, Referatsleiterin, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend;  
Ulli Nissen vom Bundesvorstand der SPD Frauen.

Ich begrüße herzlich  
Ilse Ridder-Melchers, Vizepräsidentin des Deutschen Olympischen Sportbundes;  
Ute von Wrangell, die Leiterin der Vernetzungsstelle;  
Sabine Drees, vom Deutschen Städtetag;  
Dorothea Chwalek vom Kompetenzzentrum Technik Diversity und Chancengleichheit;  
Ines Thonke vom Bundesverband von Pro Familia;  
und die Leiterin der Stabsstelle Frauenpolitik,  
Gisela Wülfing  
und die parlamentarische Geschäftsführerin der Linken Fraktion im Hessischen Landtag,  
Marjana Schott aus Wiesbaden;  
Noreen von Schwanenflug,  
vom Hessischen Juristinnenbund.

Ich begrüße ganz herzlich alle Referentinnen und Moderatorinnen der Foren, stellvertretend unsere beiden Impulsrednerinnen, Dr. Barbara Stiegler und Dr. Ulrike Graff.

### Liebe Kolleginnen und Mitarbeiterinnen der Frauenbüros und Gleichstellungsstellen:

Ich freue mich, dass Ihr so zahlreich nach Frankfurt gekommen seid, um gemeinsam über *Finanzen – Fakten – Feminismus* und das *Soll und Haben* in der Gleichstellungspolitik zu debattieren.

Zunächst ein paar Fakten zu Frankfurt:  
In unserer Stadt leben rund 670.000 Menschen aus 180 Nationen. Die Frauen stellen auch bei uns die Mehrheit von 51%. Ein Drittel von ihnen sind Migrantinnen.

Bereits 1989 wurde das Frauenreferat gegründet. Seitdem setzen wir uns dafür ein, dass Frankfurter Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen die gleichen Chancen und die gleichen Perspektiven erhalten wie Männer.

Frankfurt ist die Kernstadt der Rhein-Main-Region, in der 5,3 Millionen Menschen leben. 320.000 Unternehmen erwirtschaften hier ein jährliches Bruttoinlandsprodukt von 180 Milliarden Euro und beschäftigen 2,7 Millionen Menschen.

In den Führungspositionen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind Frauen auch in Frankfurt immer noch relativ selten anzutreffen. Auf dem Arbeitsmarkt bestehen gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch wenn junge Frauen gute schulische Ausgangsbedingungen haben, bleibt der Arbeitsmarkt auch hier nach wie vor in Frauen- und Männerberufe aufgeteilt. Frankfurt hat neben der Sexindustrie und der Skyline auch einen bedeutenden Ruf als Finanz- und Dienstleistungszentrum. Auch der Sitz der Europäischen Zentralbank ist geld- und währungspolitisch von internationaler Bedeutung. Da lag es nahe, eine Konferenz zum Thema Finanzen zu machen ...

Vor etwa 1,5 Jahren haben wir im Sprecherinnengremium mit den Überlegungen zum Konzept für diese Konferenz angefangen. Wir werden das Thema Geld in den Mittelpunkt unserer Konferenz stellen. Wir werden uns aber auch auf anderen Ebenen mit der Bilanzierung von Gleichstellungs- und Frauenpolitik beschäftigen. Wir beleuchten den Umgang mit den Geschlechtern in den Religionen. Wir suchen nach Antworten für ein menschenwürdiges existenzsicherndes Leben. Und wir fragen nach der Veränderung der Geschlechterrollen. Wir werden uns positionieren und austauschen, uns vernetzen:  
Für Frauen- und Gleichstellungspolitik, für Feminismus.

Wir befinden uns hier auf historischem Boden. Ich meine diesmal nicht den Tomatenwurf vor 40 Jahren. Das war auch an der Frankfurter Uni. Aber nicht hier. Dieses Gebäude hat eine bewegte Geschichte, auf die ich eingehen möchte. Das Gebäude, in dem wir tagen, wurde vom Architekten Hans Poelzig entworfen und als Zentralverwaltung für die I.G. Farben von 1928 bis 1931 errichtet. Der Raumbedarf des damals viertgrößten Unternehmens der Welt war enorm. Und so entstand eines der größten Bürogebäude der damaligen Zeit, das noch bis in die 1950er Jahre hinein als hochmodern galt. Die I.G. Farben war das seinerzeit größte deutsche Chemieunternehmen. 1926 begann in den Leunawerken, die zur I.G. Farben gehörten, die Herstellung von synthetischem Benzin, dem so genannten Leuna-Benzin. Mittelfristig war ohne Hilfe des Staates die Benzinsynthese zu teuer und nicht überlebensfähig. Deshalb suchte im Sommer 1932 der Direktor der Leunawerke, Heinrich Bütetisch, den

Kontakt zu Adolf Hitler, um herauszufinden, ob das für den Weltmarkt zu teure synthetische Benzin der I.G. Farben auch weiterhin durch Schutzzölle konkurrenzfähig gemacht würde. Hitler sagte ihm zu, dass er deutschen Treibstoff für ein politisch unabhängiges Deutschland für zwingend notwendig erachtete. Dafür wurde er 1932 mit der höchsten Einzelspende der deutschen Industrie in Höhe von 400.000 Reichsmark im Wahlkampf unterstützt. Die neue Regierung schloss dafür noch 1933 mit der I.G. Farben einen Vertrag über Absatz- und Mindestpreisgarantie für 350.000 Tonnen synthetisches Benzin und bewahrte so das Unternehmen vor insgesamt 300 Millionen Reichsmark Verlust. Die I.G. Farben expandierte stark, auch durch so genannte „Arisierungen“. Ihr gehörten zu Spitzenzeiten in Deutschland 200 Werke und 400 deutsche und 500 ausländische Unternehmensbeteiligungen. Von den 43 Hauptprodukten der I.G. Farben während des Krieges waren 28 Produkte von Bedeutung für die Rüstungswirtschaft. Eine Tochtergesellschaft der Degussa AG und der I.G. Farben vertrieb Zyklon B, das in den Gaskammern des Vernichtungslagers Auschwitz-Birkenau zum Massenmord bis zum Kriegsende eingesetzt wurde. Der Zentralverwaltung der I.G. Farben diente dieses Gebäude aber nur 15 Jahre.

Im März 1945 besetzten alliierte Truppen das Gelände. Nach Kriegsende zog die amerikanische Militärverwaltung hier ein. Es wurde amerikanisches Hauptquartier unter General Dwight D. Eisenhower. Das ehemalige Büro Eisenhowers, das auch heute noch zu feierlichen Anlässen genutzt wird, war auch Schauplatz wichtiger historischer Ereignisse:  
1948 wurde hier die Hessische Verfassung unterzeichnet und ebenfalls 1948 erhielten hier die westdeutschen Ministerpräsidenten den Auftrag, das Grundgesetz zu erarbeiten. Diese so genannten Frankfurter Dokumente wurden im ehemaligen Büro Eisenhowers im ersten Stock übergeben. Ab dem Jahr 1952 diente das Gebäude als Europazentrale der amerikanischen Streitkräfte. Außerdem war hier auch das Hauptquartier der CIA in Deutschland. In den 70ern wurde das Gebäude Schauplatz mehrerer Bombenattentate der RAF. Es wurde daraufhin zum militärischen Sperrgebiet. Nach der deutschen Wiedervereinigung kündigte die US-Regierung einen umfassenden Truppenabzug für 1995 an. Ein „Headquarter“ des gegebenen Ausmaßes wurde nicht mehr benötigt. Der gesamte Komplex fiel an die deutsche Regierung. Seit 2001 beherbergt das Gebäude einen Teil der Goethe-Universität. Heute werden hier Theologie, Philosophie, Geschichte, Sprach- und Kulturwissenschaften und Neuere Philologien studiert. Wer Näheres über die Geschichte wissen möchte, kann sich im Hauptgebäude auf jedem Stockwerk in der Dauerausstellung informieren.

Bevor wir jetzt zum Grußwort von Frau Ministerin Lautenschläger kommen, möchte ich mich noch herzlich bedanken:  
bei den BAG-Sprecherinnen Antje Buck, Roswitha Bocklage, Christine Kronenberg, Jutta Ohl, Mechthild Schramme-

Haack, Lis Wilfert und Susanne Zinke, die das Konzept der Konferenz erarbeitet und umgesetzt haben;  
bei Ramona Ebert von der Geschäftsstelle der BAG für die organisatorische Mitarbeit;  
bei meinem Internen Service unter der Leitung von Iris Engel-Ziel und ihren Mitarbeiterinnen, Karina Voloder und Asita Mohammadian, und Nicole Hasenstab für die vorausschauende und umsichtige Vorbereitung.

Ich danke meinen Referentinnen Bettina Eichhorn, Carla Bitsch, Elke Voitl und Ulrike Brandt für ihre offenen Ohren und Augen und die vielen Anregungen.  
Ich danke Dr. Susanne Feuerbach und ihrer Mitarbeiterin für ihre Umsicht und Genauigkeit, ihren Witz, ihr Lachen und ihre kompetente Arbeit.  
Ich danke allen Azubis und den Praktikantinnen der Stadt Frankfurt, die uns hier unterstützen.  
Und ich bedanke mich bei Birgit Wollenweber von Campuservice für ihr Mitdenken, ihre Schnelligkeit und ihre Geduld.

Ich danke unseren Geldgebern, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Hessischen Sozialministerium für die Zuschüsse, ohne die es die Konferenz nicht geben würde, und begrüße nun ganz herzlich unsere Hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger.

Silke Lautenschläger  
Hessische Sozialministerin

## Grußwort

zur Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



### Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Frauenbeauftragte,

zur 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen begrüße ich Sie ganz herzlich in Frankfurt. Vielen Dank für Ihre Einladung.

Die Bundeskonferenz findet bereits zum zweiten Mal in Hessen statt. 1985 tagte sie in Kassel. Dort machte man im selben Jahr den Anfang mit der ersten kommunalen Frauenbeauftragten. Ein Jahr später verzeichnete das Bundesland schon 20 kommunale Frauenbeauftragte. Die landesweiten Initiativen der Frauenbeauftragten schufen in relativ kurzer Zeit ein dichtes Netzwerk, das den Austausch über Chancengleichheit, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Gewalt im häuslichen Bereich und Kinderbetreuung ermöglichte. Heute gibt es in Hessen über 100 kommunale Frauenbüros.

Das Motto Ihrer Konferenz verspricht eine Bestandsaufnahme und einen Blick zurück zu den Anfängen der Frauenbewegung: „Finanzen – Fakten – Feminismus, Gleichstellungspolitik: Soll & Haben!“ Heute stehen wir vor der Aufgabe, die Voraussetzungen für Chancengleichheit im Erwerbsleben weiter auszubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Es müssen Rahmenbedingungen vorhanden sein, die es Frauen ermöglichen, guten Mutes ihre eigenen Vorstellungen vom Leben zu entwickeln, ohne ein schlechtes Gewissen dabei zu haben und ohne es allen recht machen zu wollen. In der Gleichstellungspolitik hat deshalb der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten eine zentrale Bedeutung, um den Karriereknick im Job und materielle Einbußen zu verhindern. Um die Berücksichtigung familienspezifischer Lebensverhältnisse und den Ausgleich von geschlechterspezifischen Nachteilen geht es nach wie vor bei der Umsetzung der Arbeitsmarktreform „Hartz IV“. Die Einbeziehung der Frauenbeauftragten mit ihrer Querschnittsaufgabe ist sinnvoll, weil sie eine „verbindende“ Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen Behörden und Ämtern sind. Laut Hessi-

scher Gemeindeordnung sollen sie im Hinblick auf die Themen „Eigenständige Existenzsicherung“, „Ausbildungsbedarf“ oder „Finanzieller Bedarf“ beraten. Wie das konkret aussehen kann, zeigt unsere Dokumentation „Bleibt Armut weiblich? – Chancen für Frauen im Arbeitsmarktreform-Prozess“ aus dem vergangenen Jahr. Die Praxis der guten Zusammenarbeit mit den kommunalen Frauenbüros kommt Ende des Jahres erneut zum Tragen, wenn das Hessische Sozialministerium zu einer großen Veranstaltung unter dem Motto „Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbstätigkeit“ einlädt. Diese Kooperationsveranstaltung trägt die Handschrift der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros. Es wird um die Frage gehen, wie Frauen sich aus der für sie ungünstigen wirtschaftlichen Negativspirale befreien und ihre Existenz langfristig sichern können. Daher werden erprobte Konzepte zur Arbeitsmarktintegration von Frauen sowie unterstützende Maßnahmen und Initiativen vorgestellt.

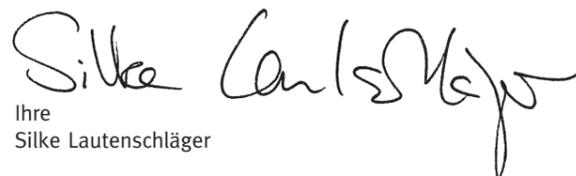
Die Erwerbstätigkeit von Frauen, auch die der Mütter, nimmt kontinuierlich zu. Bei aller Freude über diese Entwicklung darf man aber nicht den Fehler wiederholen, Frauen mit ihrer Lebensplanung alleine zu lassen bei ihrer Entscheidung, ob sie neben ihrer beruflichen Qualifikation auch eine Familie haben möchten.

Die Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“ von Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, ist in diesem Zusammenhang interessant und stimmt optimistisch. Sie stellt fest, dass junge Frauen zwischen 17 bis 19 und von 27 bis 29 Jahren ganz klare Vorstellungen davon haben, was sie wollen und was sie können. Es sei überraschend, wie selbstständig, stark und ungebrochen junge Frauen sind. Ein ganz neuer Typ Frau ist herangewachsen, der sich Ziele setzt, die aus eigener Kraft erreicht werden können. Und – auch das gehört zu dem Ergebnis der Befragung – fast 90% wollen mit Kindern leben.

Junge Frauen neigen also nicht zum „Vogel-Strauss-Syndrom“. Der Kopf wird nicht in den Sand gesteckt, sondern ist oben. Das ist eine gute Voraussetzung für die Gleichstellung im Erwerbsleben, die jungen Frauen werden den Weg der Emanzipation weiter gehen. Sie unterscheiden sich deutlich von der Generation gleichen Alters in den 50er und 60er Jahren.

In der Industriegesellschaft waren Familie und Erwerbsarbeit noch klar voneinander getrennt. Das gehört der Vergangenheit an. In der Wissensgesellschaft des neuen Jahrtausends gehören sie zusammen und sind keine getrennten Sphären mehr.

Wir brauchen aber auch das Engagement der Frauenbeauftragten, weil die gesetzlich vorgegebene Gleichstellung sich nicht automatisch verwirklicht, wie die Erfahrung seit 40 Jahren und mehr zeigt. Der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen wünsche ich viel Erfolg und großen Erkenntnisgewinn.

  
Ihre  
Silke Lautenschläger

Dr. Ursula von der Leyen  
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## Eine moderne Familienpolitik funktioniert nur mit einer modernen Gleichstellungspolitik

Zusammenfassung der Rede durch Gabriele Wenner,  
Leiterin Frauenreferat Frankfurt am Main



Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen besuchte am 18. August 2008 die Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Frankfurt am Main. Dort sprach sie den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Dank und Anerkennung für ihre Arbeit aus.

„Sie haben die Gleichstellungspolitik professionalisiert. Diese Konferenz ist das beste Beispiel dafür: Die Impulse aus den Kommunen kommen hier zusammen, werden hier gebündelt und können mit einer starken Kraft dahinter in die Bundespolitik einfließen“, lobte Ursula von der Leyen. „Wir können stolz auf das sein, was Frauen in den letzten 50 Jahren erreicht haben. Und das ist auch Ihr Erfolg.“

Von der Leyen zog – 50 Jahre nach dem Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes von 1958 – Bilanz über das bisher Erreichte und betonte drei Kernanliegen moderner Gleichstellungspolitik: die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben, die Erweiterung der stereotypen Rollen von Frauen und Männern und den Schutz vor Gewalt gegen Frauen und Kinder.

Die Ministerin ging davon aus, dass in den letzten fünfzig Jahren „unglaublich viel erreicht“ worden sei. Ursula von der Leyen machte deutlich, dass vor allem im Bildungsbe- reich nach fünfzig Jahren Gleichstellungsgesetz deutliche Erfolge zu sehen seien. Allerdings, so ihr Gesamtcredo, die alten Themen seien weiterhin aktuell, nur „mit anderen Qualitäten“ – so hätten z. B. Frauen die Bildung

„grandios erobert“ – die Bildungsbenachteiligung träfe inzwischen nicht mehr vorrangig „das katholische Mädchen vom Lande“, sondern den „Jungen mit Migrationshintergrund in der Stadt“.

Die Bildungsvorteile von Mädchen erweisen sich im Erwerbsleben jedoch nicht als Garant für Karrierechancen. So sei Deutschland im europäischen Vergleich z. B. Schlusslicht bei dem Anteil von Frauen mit Kindern in Führungspositionen. Es sei deshalb wichtig, die „gläserne Decke“ für Frauen in Führungspositionen zu durchbrechen. Die Ermöglichung von „Führung in Teilzeit“ für Frauen und für Männer ist nach von der Leyen ein erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel. Bezug nehmend auf eine jüngste Studie von Jutta Allmendinger, in der 17- bis 27-jährige Männer danach befragt wurden, wer in Zukunft in Deutschland eine tragende Rolle haben sollte, zog die Mehrheit den „aktiven Vater“ dem „Karriere-Mann“ vor. Dies wertet von der Leyen als eine „vorhandene Möglichkeit in den Köpfen“, die es politisch zu realisieren gelte.

Die Bundesministerin möchte mit ihrer Politik zudem vor allem junge Familien stärken und ermutigen, Kinder zu erziehen. Mütter und Väter sollen Familie und Beruf besser vereinbaren können und die Erziehungsaufgabe partnerschaftlich teilen. Das Elterngeld und der konsequente Ausbau der Kinderbetreuung sind dabei wichtige Schritte. „Im Jahr 2013 kommt der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz, die Mittel stehen zur Verfügung – rufen Sie sie ab!“, forderte Ursula von der Leyen auf.

Die Ministerin sprach auch über gleichstellungspolitische Herausforderungen. Sie kritisierte vor allem die nach wie vor bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern und forderte einen Wandel, um insbesondere Beruf und Familie besser miteinander in Einklang bringen zu können: „Was wir brauchen sind Rahmenbedingungen, die Frauen die gleichen Berufs- und Karrierechancen ermöglichen wie Männern“, sagte die Ministerin.

„Aber wir nehmen auch die älteren Frauen und Mütter in den Blick: Ihnen muss man den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und Chancen schaffen, damit sie beruflich wieder durchstarten können“, so die Bundesfamilienministerin. „Neue Wege der Weiterqualifikation müssen begangen werden und das negative Image von Teilzeitarbeit muss sich ändern. Wir werden in nächster Zeit mit dem Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ konkrete lokale Projekte etablieren.“

„Gleichstellungspolitik funktioniert nicht ohne eine moderne Familienpolitik und umgekehrt“, so die Ministerin zum Abschluss.

Dr. Barbara Stiegler

## Frauenpolitik zwischen Herdprämie und Equal Pay



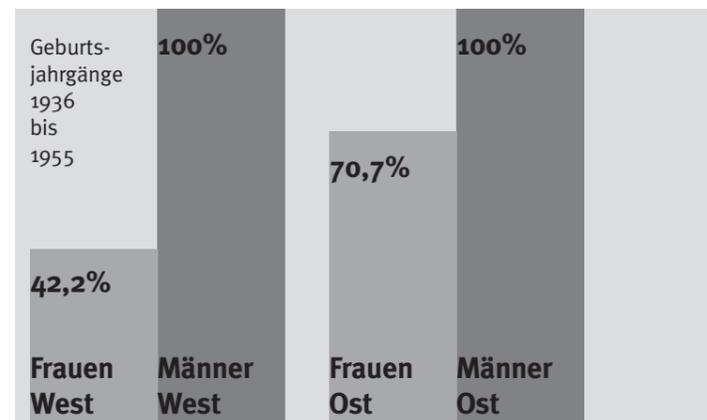
1. Zur ökonomischen Situation von Frauen und Männern
2. Über die widersinnige Behandlung der Care-Arbeit und die Spaltungen der Arbeit
3. Frauenpolitische Perspektiven und Strategien

### Zur ökonomischen Situation von Frauen und Männern

Weltweit gibt es eine materielle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Wenn Frauen auch über 50% Anteil an der Weltbevölkerung haben, so liegt ihr Anteil an der insgesamt geleisteten Arbeit schon bei 65%. Allerdings haben sie nur 10% Anteil am Einkommen und 1% Anteil am Eigentum. In Deutschland sind die Geschlechterverhältnisse nicht ganz so krass, aber dennoch skandalös.

Lohndiskriminierung ist ein europaweites Problem. Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen werden zwischen 15% und 25% beschrieben. Es ist jedoch von Bedeutung, welche Entgelt Differenz zwischen Männern und Frauen man überhaupt zu Grunde legt. Damit wird die Perspektive, mit der man die Geschlechterverhältnisse untersucht, festgelegt: Man kann für Deutschland eine Einkommensdifferenz feststellen von

- 42% (Einkommen im Lebenslauf)
- 24% (durchschnittliches Einkommen bei Volltagserwerbsarbeit)
- 12% (Einkommen bei gleichem Alter, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und gleichem Beruf)



Kumulierte Erwerbseinkommen

Vergleicht man die im Laufe eines Erwerbsarbeitslebens erreichten Einkommen zwischen Männern und Frauen, so kommt man bei den Frauen in Westdeutschland auf einen Anteil von 42% des Männereinkommens, bei den Frauen in Ostdeutschland immerhin auf 70%. Interessant ist, dass Frauen in Westdeutschland, die keine Kinder haben, etwa 84% dessen im Laufe ihres Lebens verdienen, was die Männer verdienen, Frauen in Ostdeutschland 82% (Bericht zur Lohn- und Einkommenssituation von Frauen und Männern 2002, S. 149 ff). In diesen Verhältniszahlen spiegelt sich nicht nur die Lohndifferenz zwischen Branchen oder zwischen Berufen, sondern vielmehr auch die Lohnneinbuße auf Grund von Teilzeitarbeit und Unterbrechungszeiten. Die Tatsache, dass Frauen im Verlauf ihres Lebens im Westen nur etwa 42% dessen an Erwerbseinkommen erhalten, was Männer erwerben, liegt vor allen Dingen an ihren kürzeren Erwerbsarbeitszeiten. Rentenversicherungspflichtige Männer verbringen etwa 42,6 Jahre innerhalb ihrer erwerbsfähigen Lebensphase in Erwerbsarbeit, Frauen verbringen in ihrer erwerbsfähigen Lebensphase durchschnittlich aber nur 26,1 Jahre im Westen und 36,3 Jahre im Osten in der Erwerbsarbeit. Frauen erreichen demnach im Westen nur 69% und im Osten 90% der entsprechenden Männerzeiten.

Frauen, die der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung in ihren Biographien folgen, verdienen also im Laufe ihres Lebens noch nicht einmal die Hälfte dessen, was vergleichbare Männer verdienen. Direkt von Armut betroffen sind besonders alleinerziehende Mütter. Auch die Tatsache, dass unter den Reichen (definiert als ein Einkommensbezug von 200% des durchschnittlichen Einkommens) nur 7% Frauen sind (Hirschel 2005), belegt die extrem schiefe Verteilung von materiellen Ressourcen zwischen Frauen und Männern.

Vergleicht man im Querschnitt die zurzeit vorhandenen durchschnittlichen Einkommen bei Volltagserwerbsarbeit, so kommt man auf einen Wert von 24% Lohnlücke bei den Frauen. Dieser Querschnittsvergleich erfasst die unterschiedlichen Verdienste in Branchen und in Berufen und die Unterschiede, die durch die Arbeitsbewertungsverfahren entstehen.

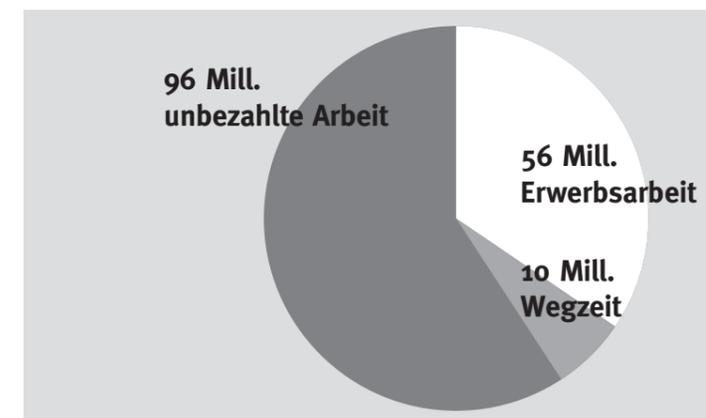
Vergleicht man Personen mit gleicher Ausbildung, gleichem Alter, im gleichen Betrieb, so beträgt der Lohnunterschied immerhin noch 12%. Dies ist „im internationalen Vergleich recht hoch. Forschungsergebnisse aus den USA und Skandinavien zeigen, dass dort so gut wie keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb zu finden sind“ (Gartner, Hinz 2005 S.1). Frauen sind darüber hinaus viel häufiger im Niedriglohnssektor beschäftigt und der Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten beträgt für Frauen 30,5%, für Männer 14,2%.

Von allen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, sind 68% weiblich.

- Geschlechtsbezogene Armutsriskien von Frauen sind:
- Mutterschaft und nicht oder geringe Erwerbstätigkeit
  - Mutterschaft und allein erziehend
  - Mutterschaft von 3 und mehr Kindern
  - Betroffenheit von männlicher Gewalt

### Über die widersinnige Behandlung der Care-Arbeit und die Spaltungen der Arbeit

Pflege und Sorgearbeit ist zum einen geschlechtlich zugeordnet und zum anderen wird sie widersinnig behandelt. Betrachtet man die Arbeitsstunden in der Bundesrepublik insgesamt, so stellt man fest, dass bei der Aufteilung in bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland die bezahlte Arbeit 56 Milliarden Stunden ausmacht, die unbezahlte jedoch 96 Milliarden (Wegezeit: 10 Milliarden) (BMFSFJ, Statistisches Bundesamt 2003).



Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland in Stunden (2003) pro Jahr

Die 96 Milliarden unbezahlte Arbeitsstunden verteilen sich nicht gleich auf Männer und Frauen: So kommen Männer auf durchschnittlich 22,5 bezahlte Stunden in der Woche, Frauen dagegen nur auf 12 bezahlte Stunden. Männer leisten umgekehrt 19,5 unbezahlte Stunden, Frauen dagegen 30 unbezahlte Stunden in der Woche. Insbesondere dann, wenn Kinder zu versorgen sind, zeigt sich die geschlechtsspezifische Zuordnung der privaten Arbeit deutlich: egal, ob ihre Partnerin erwerbstätig ist oder nicht und auch unabhängig davon, wie viele Kinder zu versorgen sind, Väter

engagieren sich etwa 1 Stunde pro Tag bei der Hausarbeit, bei den Müttern sind es abhängig von der Anzahl der Kinder zwischen 3 Stunden 50 Minuten und 4 Stunden 50 Minuten. Offensichtlich gibt es so etwas wie eine „gläserne Decke“ für Männer in der Beteiligung an der unbezahlten Hausarbeit. In Ostdeutschland ist es sogar zu einer Re-traditionalisierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster in den letzten Jahren gekommen (Meier u. a. 2004). Während die unbezahlte Arbeit im Bereich Kleinkinderbetreuung im Moment politisch diskutiert und immer mehr in professionelle Formen überführt wird, wird ein anderer Bereich bislang völlig vernachlässigt, nämlich die private und unbezahlte Pflege von älteren Pflegebedürftigen. Erste Analysen zeigen, dass es sich dabei um circa 4,9 Milliarden Stunden handelt, ein Arbeitsvolumen, das in etwa 3,2 Millionen Vollerwerbsarbeitsplätzen entspricht (Backes u. a. 2008).

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist entscheidend dafür, dass Frauen insgesamt weniger Erwerbseinkommen erwirtschaften. Eine weitere Ursache liegt in der widersinnigen und relativen Unterbewertung der Sorgearbeit. Schon ein Vergleich der Stundenlöhne zeigt: Während es für die Pflege alter Menschen circa 12,44 Euro Stundenlohn gibt, gibt es für die Pflege technischer Anlagen bei gleichem Ausbildungsniveau schon 15,47 Euro. Und die Fähigkeiten, die in der privaten Arbeit erworben werden, gelten aus der Erwerbsarbeitsperspektive überhaupt nichts: Wenn eine Hausfrau und Mutter von vier Kindern den Erwerbsarbeitsmarkt betritt, hat sie allerhöchstens jedermanns Qualifikationen erworben, die sie zu keiner Berufsarbeit befähigen. Sorgearbeit wird entweder gar nicht bezahlt, weil sie privat oder in ehrenamtlicher Arbeit verrichtet wird, oder aber sie wird in Schwarzarbeit, in semiprofessioneller und in professioneller Weise, relativ niedrig bezahlt.

Am Beispiel einer Care-Arbeits-„Karriere“ möchte ich zeigen, welche widersinnigen Bewertungen die notwendige private Sorgearbeit unterliegt.

Er(-hard) ist Sohn einer feministischen Mutter. Er wird so erzogen, dass er sich unabhängig von Geschlechterrollenstereotypen entwickeln kann. So spielt er schon früh mit Puppen, und als er 12 Jahre alt ist, geht er, um sein Taschengeld aufzubessern, Babysitten. Für diese Care-Arbeit bekommt er **3,50 EURO** in der Stunde.

Er möchte gerne einen der möglichen Sorgeberufe (traditionelle Frauenberufe) ergreifen:

- würde er als Kinderpfleger arbeiten, bekäme er circa **1.700 Euro**,
- würde er als Krankenpfleger arbeiten, bekäme er circa **2.100 Euro** und
- würde er als Altenpfleger arbeiten, bekäme er circa **1.900 Euro**.

Kümmern, Sorgen, Betreuen, und Pflegen, also die Care-Arbeit, werden offenbar unterschiedlich organisiert und bezahlt. Würde er Chemikant – oder einen ähnlichen typischen Männerberuf ergreifen –, hätte er mit **mindestens 2.400 Euro** zu rechnen.

Erhard möchte jedoch Kinderpfleger werden, weil er im Moment am liebsten mit Kindern zusammen arbeitet. Schon in der Ausbildung spürt er: Care-Arbeit lohnt sich finanziell nicht: Eine Ausbildungsvergütung gibt es nicht. Wenn er Pech hat, muss er für seine Ausbildung auf einer Fachschule noch ein Schulgeld, ein Aufnahmegeld, Materialgeld sowie Prüfungsgebühren bezahlen. Hätte er einen Beruf aus dem dualen Ausbildungssystem gewählt, so bekäme er zumindest eine Ausbildungsvergütung, als Chekiant etwa 700 Euro. In den Zeiten seines Praktikums arbeitet er umsonst. Solche Praktika gibt es in den dualen Berufsausbildungen nicht.

Erhard hat nach der Ausbildung Glück, als Kinderpfleger erhält er eine Anstellung im Öffentlichen Dienst und bekommt zunächst im Monat **1.575 Euro**. Für dieses Geld kümmert er sich um mehrere kleine Kinder, versorgt sie, spielt mit ihnen, fördert sie, tröstet sie, sorgt für ihre Körperpflege und berät die Mütter und Väter. Nach einiger Zeit wird er selber Vater und hat ein eigenes Kind, Mia. Selbstverständlich nimmt er die Elternzeit und erhält in diesen 8 Monaten 67% seines Verdienstes dafür, dass er Mia versorgt, mit ihr spielt, sie fördert, tröstet und für ihre Körperpflege sorgt. In seinem Fall sind das circa **900 Euro**. Wenn er ein besser verdienender Vater wäre, bekäme er für dieselbe Arbeit **bis zu 1.800 Euro**. Wäre er im Jahr vor der Geburt des Kindes arbeitslos gewesen, bekäme er aber nur **300 Euro**.

Nach dem ersten Geburtstag von Mia ist alles anders: Dieselbe Betreuungsarbeit wird auf einen Schlag **überhaupt nicht mehr bezahlt** – sie ist nun privat und unbezahlt zu leisten. Je nach der Form der Partnerschaft, in der Erhard mit der Mutter von Mia lebt, hat er unterschiedliche Ansprüche: Ist er verheiratet, kann er von seiner Frau ein Taschengeld beanspruchen, sein Unterhalt bemisst sich nach dem Lebensstandard, den sich das Ehepaar leisten kann. Ist er nicht verheiratet, so ist sein Unterhaltsanspruch abhängig vom Einkommen der Mutter: Verdient sie gut, hat er Glück, verdient sie wenig, hat er kaum Chancen, von dem Geld, was ihm zusteht, zu leben. Wäre er geschieden, dann wären seine Unterhaltsansprüche noch zusätzlich abhängig von der Anzahl der Kinder, die die Mutter seiner Kinder in der neuen Beziehung zu unterhalten hat, sein Unterhaltanspruch wird eingereiht in die Anzahl der anpruchsberechtigten Personen.

Nach dem ersten Geburtstag von Mia hat Erhard keine Möglichkeit mehr, als Kinderpfleger zu arbeiten, sein Wunsch nach Teilzeitarbeit wird nicht erfüllt. Er engagiert sich **ehrenamtlich**, betreut Mutter-Kind- und Vater-Kind-Gruppen, für diese Arbeit bekommt er nichts, nur unfallversichert ist er. Eventuell bekommt er ab dem Jahre 2010 ein Betreuungsgeld, das circa **300 Euro** im Monat ausmachen würde, allerdings nur, wenn er auf einen Krippenplatz verzichtet, eine Bedingung, die er aus pädagogischen Gründen nicht erfüllen möchte.

Als er ein zweites Kind bekommt, beschließt er, Tagesvater zu werden. Nun betreut er seine beiden Kinder und zwei weitere, für die er pro Stunde etwa **4 Euro** bekommt. Das wären insgesamt circa **1280 Euro**. Teilt man diese Summe

durch vier Kinder, würde die Arbeit pro Kind mit etwa **320 Euro** vergolten.

Nach einiger Zeit erkrankt seine alte Mutter und wird pflegebedürftig. Zunächst übernimmt er ihre Pflege im eigenen Haus: umsonst. Als die Mutter immer kränker wird, bekommt er das der Mutter zustehende Pflegegeld, bei Pflegestufe I sind das **215 Euro**, bei Pflegestufe II **420 Euro** und bei Pflegestufe III **675 Euro** im Monat. Dieses Pflegegeld setzt aber voraus, dass die Mutter keine weiteren Sachleistungen beansprucht.

Die Spanne, in der die Sorgearbeit finanziell bewertet wird, ist groß:

- Es gibt keinerlei Bezahlung, z. B. für die Sorgearbeit für Kinder über den ersten Geburtstag hinaus oder für die Pflege einer pflegebedürftigen Person, die nicht in eine Pflegestufe eingepasst ist
- Es gibt einen Unterhaltsanspruch, der von der ökonomischen Stärke des Partners oder der Partnerin abhängig ist, aber auch von der Art der Beziehung zwischen den beiden.
- Es gibt eine Lohnersatzleistung: das einjährige Elterngeld, das von **300 Euro** bis höchstens **1800 Euro** reicht.
- Es gibt für die private Pflege Pflegebedürftiger eine Summe von **215 Euro** bis maximal **675 Euro**.
- Für die ganztägige professionelle Betreuung gibt es bei Kleinkindern circa **1700 Euro**, bei kranken Menschen circa **2200 Euro** und bei alten Menschen circa **1900 Euro**.

Diese Daten zeigen, in welcher widersinniger Weise die gesellschaftlich notwendige, aber eben zum Teil privat oder in traditionellen, unterbezahlten Frauenberufen organisierte Sorgearbeit für Kinder, Kranke und Alte bewertet wird. Aber auch die Erwerbsarbeit selbst zeichnet sich durch Spaltungen über das Geschlecht aus:

Es gibt die horizontale Spaltung in Frauen- und Männerberufen sowie Frauen- und Männerbranchen. Die Struktur der Berufsbildungssysteme trägt dazu bei, dass Frauen letztendlich weniger verdienen als Männer: Das hochstandardisierte und formalisierte duale Ausbildungssystem bildet für die Industrie- und Handwerksberufe aus, die berufsqualifizierenden Fachschulen für den Dienstleistungsbereich. Letztere zeichnen sich durch schlechtere Rahmenbedingungen und schlechtere Zukunftschancen für die Berufe aus.

Eine weitere Spaltung liegt in den Branchen, je weiblicher eine Branche und je hausarbeitsnäher die Tätigkeiten sind, desto geringer ist der durchschnittliche Jahresverdienst. Eine ausgeglichene Besetzung der Geschlechter in den verschiedenen Branchen und Berufen lässt sich nur langfristig regulieren. Hier sind Frauenförderstrategien im Bereich der typischen Männerberufe erforderlich, ein Wandel aber auch des Männerbildes, damit auch Männer in Frauenberufe eingegliedert werden. Und nicht zuletzt kann betriebliches Einstellungsverhalten über Quotierungsregelungen gesteuert werden.

Es gibt darüber hinaus eine vertikale Spaltung von Frauen- und Männerpositionen. Selbst bei gleichem Qualifikationsniveau ist der Durchschnittsverdienst von Frauen niedriger als der von Männern. Die Differenz steigt sogar

mit dem beruflichen Abschluss: Die Geschlechterdifferenz ist bei den Hochschulabsolventen und -absolventinnen am größten. Je höher und besser dotiert die Führungsposition, desto geringer ist der Anteil der Frauen, d. h. sie haben nicht die gleichen Chancen wie Männer, ihre Qualifizierungsressourcen umzusetzen. Betriebliche Arbeitsorganisationen und Arbeitszeitnormen wirken diskriminierend: So werden Frauen eher auf die Arbeitspositionen gesetzt, in denen die Austauschbarkeit gegeben ist, d. h. auf denen ein Wechsel der Person nicht mit erheblichen Einarbeitungs- und Qualifizierungsbemühungen seitens des Betriebes verbunden ist. Andererseits gibt es Positionen, in denen die Anforderungen an Arbeitszeiten und Flexibilität in Ort und Zeit so hoch sind, dass Personen mit Betreuungspflichten diese Arbeitspositionen nicht besetzen können. Bereits bei der Auswahl scheinen immer noch die traditionellen Rollenvorstellungen eine Rolle zu spielen, denn Frauen kommen auf diese Positionen weniger häufig als Männer, egal in welcher Lebenssituation sie real sind.

In Führungspositionen sind Frauen in erheblich geringerem Maße als Männer tätig, sie haben nur 10% der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen inne. Eine stärkere Differenzierung für Unternehmen und Interessenverbände zeigt ein noch ungünstigeres Bild: In den 87 größten Kapitalgesellschaften der Old Economy stellen Frauen im Durchschnitt nur 1% und in Aufsichtsräten 8% der Sitze. In den Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen und in Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel etwas besser aus, von der Gleichstellung ist man aber auch hier noch deutlich entfernt. Selbst in den Fach- und Führungspositionen in allen Beschäftigungsbereichen von Angestellten und Beamten erreicht der Frauenanteil nicht mehr als ein Drittel, obwohl der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei 45% liegt (DIW 2005). Ein weiterer Grund für die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede liegt darin, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden. Offenbar spielt hier das Ernährermodell eine Rolle, das suggeriert, dass es Frauen eher zumutbar ist, unter ihrer Qualifikation zu arbeiten. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen, dass der berufliche Wiedereinstieg nach einer Arbeitszeit in der Pflege und Betreuung für Kinder oft nur durch Kompromisse im Hinblick auf einen qualifikationsgerechten Einsatz gelingt.

Auch die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse selbst hat diskriminierende Wirkungen: Frauen werden eher unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse angeboten. Geschlechterpolitisch ist hier erforderlich, Ausweitungen von Befristungsregelungen, die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen auch auf die Folgen für Männer und Frauen hin zu analysieren (Bäcker, Koch 2003). Die Verstärkung der Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis kann als zusätzliches Argument für eine Eindämmung der Deregulierung von Arbeitsverhältnissen dienen.

Und nicht zuletzt ist die Arbeitsbewertung diskriminierend. Typische Frauenberufe sind im Verhältnis zu typischen Männerberufen weniger hoch bezahlt, das belegen Vergleichsuntersuchungen für Berufe wie Altenpflegerin, Bib-

liothekarin oder Hochschulsekretärin (Krell, Carl, Krehnke 2001). Werden die Arbeitsplätze nach einem diskriminierungsfreien Bewertungsschema bewertet, so erweisen sich die Unterschiede als Diskriminierung. Nicht nur Frauenberufe, sondern auch typische Frauentätigkeiten werden tariflich unterbewertet. Die Mechanismen, die dazu führen, sind u. a. die Nichtbewertung von Anforderungen und Belastungen an frauendominierten Tätigkeiten, die diskriminierende Auslegung von Anforderungsmerkmalen und die Anwendung verschiedener Maßstäbe zur Bewertung von Frauen- und Männerarbeit (Tondorf, Ranftl 2002).

### Frauenpolitische Perspektiven und Strategien

Frauenpolitik muss viel stärker als bisher die Sorgearbeit, ihre Organisation und geschlechtsbezogene Zuordnung zum Thema machen. Die Arbeit, die für das Bestehen einer Gesellschaft und für die Lebensqualität im Alter sorgt, muss ins Zentrum gerückt werden und unter der Perspektive der Bedürfnisse der jeweils Betroffenen neu gestaltet werden.

- Die notwendige unbezahlte Arbeit wird vermindert, das kann durch Kinderbetreuungsangebote, durch Pflegeangebote, insgesamt durch eine Verlagerung der Arbeiten aus der Privatsphäre in die Sphäre der Erwerbsarbeit (Professionalisierung) erreicht werden. Öffentliche Unterstützungen für private Arbeit, wie z. B. das Betreuungsgeld aber auch das Pflegegeld, verhindern, dass die private Arbeit vermindert wird.
- Die verbleibende notwendige Arbeit wird zwischen den Geschlechtern geteilt: Das kann u. a. durch verpflichtende Erziehungszeiten für Väter und Pflegezeiten für Söhne geschehen.
- Das Normalarbeitsverhältnis, das auf den flexibel einsetzbaren und mobilen Familienernährer eingestellt ist, wird verändert. Erwerbsarbeitszeitverkürzungen werden wenigstens für diejenigen normal, die unbezahlte Sorgearbeit zu leisten haben, Männer wie Frauen.
- Alle Regelungen, die die traditionelle Arbeitsteilung noch unterstützen, wie z. B. das Ehegattensplitting oder die Steuerklasse V, werden umgewandelt. Ebenso ist die Ehezentrierung im System der Existenzsicherung weiter abzubauen zugunsten einer Individualisierung von Ansprüchen, das gilt auch für die Unterhaltsansprüche: die materielle Existenzsicherung darf für diejenigen, die Sorgearbeit leisten, nicht über eine Partnerschaft abgesichert werden.
- Geschlechterpolitische Strategien gegen die Lohnungleichheit sind: Frauenförderung in den Betrieben, Quotierungsregelungen, nicht diskriminierende Arbeitsbewertungsverfahren. Gleichzeitig sind die professionellen Sorgeberufe aufzuwerten und den technischen Berufen in Qualifizierung und Bezahlung gleichzustellen.

Geschlechterpolitisch ist auf der Ebene der Gesetzgebung notwendig:

- ein Gleichstellungsgesetz, das die private Wirtschaft zur Antidiskriminierung, aber auch auf die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Grundgesetz und die Lohngleichheit verpflichtet;

- ein Umsetzungsgesetz gegen die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, das die Tarifvertragsparteien, aber auch die Betriebsräte stärker in die Pflicht nimmt;
- ein Antidiskriminierungsgesetz, das über Verbandsklage und spürbare Strafen auch wirksam umgesetzt werden kann.

Für die kommunale Politik bedeutet es, Geschlechterpolitik als Politik der Sorgearbeit zu formulieren, z. B.:

- Ausbau öffentlicher Tagesbetreuung für alle Altersgruppen
- Ausbau öffentlicher Pflegeangebote
- Abbau von Geschlechterstereotypen in allen öffentlichen Maßnahmen
- Anreize für Männer, die Sorgearbeit zu übernehmen, Zeiten in der Stadt auf Sorgearbeit ausrichten
- Arbeitsplätze für Menschen mit Sorgeverpflichtung schaffen und gestalten
- Initiativen fördern, die neue Formen gemeinsamer Sorgearbeit erproben wollen

Geschlechterpolitische Strategien wie Antidiskriminierung, Frauenförderung oder Gender Mainstreaming müssen für diese Ziele eingesetzt werden. Sie müssen aber in ein richtiges Verhältnis gesetzt werden. In der letzten Zeit werden diese Strategien allerdings in der Praxis und im Diskurs häufig gegeneinander ausgespielt. Entscheidend ist nicht, die Strategie, die gerade hoch im „Kurs“ steht, als Innovation zu preisen und die anderen Strategien dagegen abzuwerten, sondern vielmehr nach der Analyse der Problemlage die geeignete Strategie zu nutzen, die materiellen und personellen Ressourcen in der Organisation zur Verfügung zu stellen und als Organisation selbst lernfähig zu werden.

#### Antidiskriminierung

Jede Antidiskriminierungsstrategie zielt zunächst auf die individuelle Gleichbehandlung eines bestimmten Mannes und einer bestimmten Frau: Die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht darf für bestimmte Entscheidungen keine Rolle spielen. Es geht um Verhalten, das zur Ausgrenzung und Ungleichheit führt. Mit der Rechtsform der indirekten Diskriminierung geht die Antidiskriminierungspolitik einen Schritt weiter, hier geht es um die Effizienzkontrolle von Regelungen, und es kommen die Ausgangsbedingungen und die Regelungen, die zu Differenzierungen der geschlechtlichen Lebenslagen führen, in den Blick. Eine Antidiskriminierungsstrategie bezieht sich also sowohl auf die individuelle Person (als Frau oder Mann) als auch auf Gruppen (Frauen und Männer). Schwerpunkt ist aber immer der Einzelfall, der Anlass und Grundlage zur Klage gibt.

*Erste Grenze: Sexismus als Ursache wird nicht berücksichtigt.*

Die direkte und die indirekte Diskriminierung basiert unter anderem auch auf kognitiven Strukturen, Vorurteilen, geschlechtsbezogenen Rollenerwartungen und auf Alltagstheorien. Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts liegen bei den diskriminierenden Personen Konzepte vor, die mit dem Begriff Sexismus bezeichnet werden. Diese Konzepte sind jedoch nicht Gegenstand der Antidiskriminierungspolitik, vielmehr werden nur die Auswirkungen

des Sexismus beachtet. Ebenso verhält es sich mit dem Rassismus, dem Jugendkult, der Behindertenfeindlichkeit, der Homophobie und dem Alleinvertretungsanspruch von Religionen, diese Haltungen sind nicht direkter Gegenstand der Antidiskriminierungsstrategien.

*Zweite Grenze: Schwerpunkt liegt auf individueller Benachteiligung.*

Eine Antidiskriminierungspolitik zielt also nicht auf die Aufhebung von Macht und Herrschaft im Geschlechterverhältnis. Sie verlangt nicht, dass Frauen und Männer dieselben Arbeiten verrichten. Dies gilt auch für die anderen Merkmale: Antidiskriminierungspolitik bedeutet nicht, dass Behinderte so viele Ressourcen bekommen, dass die gesellschaftlichen Behinderungen völlig abgebaut werden, dass alte Menschen, egal welchen sozioökonomischen Status sie haben, einen Anspruch auf ein gutes Leben haben oder dass Migrantinnen oder Migrantinnen willkommen wären und jedwede Förderung bekämen. Vielmehr geht es nur darum, Menschen und Gruppen von Menschen, denen ein bestimmtes Merkmal zugeordnet wird, in bestimmten Rechtssystemen (Arbeitsrecht, Zivilrecht) nicht zu benachteiligen. Antidiskriminierung ist damit nur eine Strategie zur Verhinderung von Ungleichbehandlungen, sie ist reaktiv und überwiegend einzelfallbezogen.

#### Frauenförderung/Quotierungen

Die Strategie der Frauenförderung setzt an einer anderen Stelle an, sie will durch die kollektive Förderung von Frauen gegen strukturelle Defizite angehen, entwickelt korrigierende Programme und ist eine direkte Intervention kompensatorischer Art im Interesse einer Gruppe von Frauen.

Frauenförderung ist ein Ansatz, der wenigstens für den öffentlichen Dienst in Deutschland gesetzlich verankert werden konnte. Frauenförderung setzt an den kulturellen Geschlechterbestimmungen (gender) an und zielt auf Personen, die im Sinne einer traditionellen Weiblichkeit behandelt, sozialisiert oder als solche wahrgenommen werden. Frauenförderung bezieht sich immer auf eine bestimmte Gruppe von Frauen, die als solche besonders definiert wird, auf Mütter, Ehefrauen, pflegende Töchter, auf Frauen in unteren Positionen von Hierarchien oder in spezifischen Berufen. Die Frauenförderung basiert zunächst auf der Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen, also auf einer Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung. Frauenförderung besteht dann in einer direkten Aktion oder einer direkten Regelung, um Benachteiligungen dieser Gruppe zu überwinden. Frauenförderung hat eine systemimmanente Zielrichtung. Frauenfördermaßnahmen sind Strategien, die bisherigen Diskriminierungen und Ausschlüsse von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen. Eine konsequente Frauenförderung bedeutet, dass das Geschlecht für die Besetzung von Positionen, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung keine Rolle mehr spielt. Nach wie vor werden die Frauen, die aufgrund der Verhältnisse diskriminiert sind, zur Zielgruppe von Maßnahmen werden. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb

eines Bereiches gleichzustellen. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegenüber Männern ist. Quoten legen fest, wie viele Positionen für Männer und wie viele Positionen für Frauen reserviert werden. Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differentiellen und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so signifikant wirken.

Frauenförderung als geschlechterpolitische Strategie ist zielgruppenbezogen und gestaltend, sie bezieht sich auf Planungen und die Durchführung von Maßnahmen.

#### Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Gender Mainstreaming ist demgegenüber das umfassendere Instrument, um geschlechterpolitische Ziele zu erreichen. Der konzeptionelle Anspruch ist sehr hoch und im Moment wird er höchst selten eingelöst – Gender Mainstreaming ist etwas anderes als „sex counting“ und beschränkt sich nicht auf Pilotprojekte oder die Einführung von Checklisten, Gender Budgeting ist mehr als bloße Nutzungsanalysen nach Geschlecht.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die zunächst in den Debatten der Frauen um die Entwicklungspolitik entstanden ist. Sie findet sich wieder in den Dokumenten der internationalen Frauenkonferenzen sowie auf der europäischen Ebene. Die Strategie ist ausschließlich für Organisationen geeignet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll in solchen Organisationen erfolgen, die im weitesten Sinne Politik machen, seien es Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Vereine oder Gewerkschaften, aber auch Bildungsinstitutionen wie Schulen, Hochschulen oder Volkshochschulen. Alle diese Organisationen sind im weitesten Sinne demokratisch legitimiert, gesteuert und kontrollierbar. Sie beeinflussen die Lebensbedingungen und regeln direkt oder indirekt auch die Geschlechterverhältnisse. Innerhalb der Organisation lässt sich klar beschreiben, wer handeln soll: die leitenden Personen an der Spitze, aber auch die MitarbeiterInnen in diesen Organisationen.

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen, ein konzeptionelles Instrument. Es ist eine systematisierende Verfahrensweise, die innerhalb der Entscheidungsprozesse von Organisationen von oben nach unten (top-down) implementiert wird, von unten nach oben aber vollzogen wird. Allgemein dient die Anwendung dieses Prinzips der Herstellung der Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter durch die Analyse aller Arbeitsbereiche. Das Kernstück von Gender Mainstreaming, aber auch von Gender Budgeting, ist die Gender-Analyse. Der Gender-Begriff impliziert, dass es um die Geschlechterverhältnisse geht, die kulturell und sozial bestimmt sind und immer wieder hergestellt werden. Besonders entscheidend ist die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen, aber auch durch die Verwendung von Haushaltsmitteln gestaltet wer-

den, dazu beitragen, dass geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Gender-Analysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen, die wiederum nicht von jedem Mann und jeder Frau übernommen werden müssen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes legt nahe, nicht mehr nur nach geschlechtsspezifischen Merkmalen zu suchen. Die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern werden nämlich allzu leicht auf den Aspekt von Geschlecht, der mit der biologischen Bestimmung gemeint ist, bezogen und verführen dazu, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse natürliche Ursachen anzunehmen. Vielmehr geht es auch um Mechanismen, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Gender-Analysen.

Eine Gender-Analyse bedeutet also nicht nur, nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Gender-Analyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs. Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Bereich der öffentlichen Haushalte: Haushaltsaufstellung, Haushaltsausführung und Rechnungslegung werden darauf überprüft, in welcher Weise die einzelnen Titel oder Produkte die Geschlechterverhältnisse beeinflussen und welchen Beitrag sie zur Erreichung der geschlechterpolitischen Zielsetzungen leisten (Frey, Köhnen 2007).

Gender Mainstreaming ist die weitreichendste Strategie, weil sie gesellschaftspolitische Analysen in allen Bereichen zur Frage der Geschlechterverhältnisse vornimmt. Im Querschnitt werden alle Strukturen auf ihre Auswirkungen untersucht, auch ohne dass eine konkrete Ungleichbehandlung oder ein Defiziterlebnis von einer bestimmten Person vorliegt. Vielmehr geht es darum, Rahmenbedingungen zu analysieren und zu verändern, die die Geschlechtergruppen und damit auch einzelne Individuen benachteiligen. Diese geschlechterpolitische Strategie ist gestaltend auf Rahmenbedingungen für Geschlechterverhältnisse bezogen.

#### Geschlechterpolitische Strategien

Geschlechterverhältnisse sind in gesellschaftliche Strukturen eingelassen und prägen die Rahmenbedingungen, unter denen Männer wie Frauen leben. Geschlechterpolitik hat zum Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in der Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen herzustellen, aber auch das Ziel, die Festlegung auf Geschlechterrollen abzubauen und die Normen und Mechanismen zu verändern, die die Polarität, die Dualität und die Hierarchie zwischen den Geschlechtern festschreiben. Erschöpft sich Geschlechterpolitik in Antidiskriminierung, bleiben die Rahmenbedingungen für die Geschlechterverhältnisse so, wie sie sind. Und das widerspricht unserer grundgesetzlichen Ordnung und

belässt Frauen in der Position derer, denen Herdprämien und unterbezahlte Berufe zugewiesen werden.

#### Literatur

- Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): *Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise für die Friedrich Ebert-Stiftung, Bonn.*
- Bäcker, Gerhard; Koch, Angelika (2003): *Mini- und Midijobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik. „Erfolgs-story“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI-Diskussionspapier Nr. 117, Düsseldorf.*
- Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Textband. Erstellt von der Bietergemeinschaft WSI in der HBS, inifes, Forschungsgruppe Tondorf, 2001, Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8952.
- BMFSFJ, Statistisches Bundesamt (2003): *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002. Berlin, Wiesbaden.*
- DIW-Wochenbericht, 2005: *Frauen in Führungspositionen vom 19.01.*
- Frey, Regina; Köhnen, Manfred (2007): *Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst, Wien.*
- Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: IAB-Discussion-Paper Nr. 4, 2005.*
- Hirschel, Dierk, 2005: *Einkommensreichtum und seine Ursachen. In: WSI Mitteilungen 2, S. 104–112.*
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): *„Intersektionalität“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „race, class, gender“. In: Feministische Studien, 1, S. 68–82.*
- Krell, Gertraude; Carl, Andrea-Hilla; Krehnke, Anna (2001): *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung, ÖTV e.V., Stuttgart.*
- Meier, Uta; Küster, Christine; Zander, Uta (2004): *Alles wie gehabt? – Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Mahlzeitenmuster im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt, Forum der Bundesstatistik, Bd. 43, S. 114–131.*
- Pfarr, Heide, 2001: *Vorschläge zu Regelungen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit. URL: www.boeckler.de*
- Rommelsbacher, Birgit (2002): *Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft, Frankfurt.*
- Stiegler, Barbara, 2004: *Geschlechter in Verhältnissen – Denkansätze für die Arbeit in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.*
- Stiegler, Barbara (2007): *Vorsorgender Sozialstaat aus der Geschlechterperspektive WISO direkt. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.*
- Tondorf, Karin; Ranftel, Edeltraud (2002): *Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.*

Dr. Ulrike Graff

## Mädchen von heute sind Frauen von morgen

Gleichstellungspolitik im Interesse von Mädchen



Mein Thema „Mädchen von heute sind Frauen von morgen“ ist eine Momentaufnahme mit notwendig offenem Ausgang. Denn wenn ich eins gelernt habe aus der Debatte um die Differenz der Geschlechter, dann ist es die Erkenntnis, dass eine Aufzählung „Mädchen oder Frauen sind: ...“ unendlich ist und sein muss, um nicht alte Bilder einfach gegen neue auszutauschen. Es geht eben nicht, wie Barbara Dribbusch in der „tageszeitung“ vom 18. Oktober 2007 sagt, „... um neue Geschlechterrollen. Sondern um den Zugang zur Lebensfreude, um den Geruch nach Freiheit.“

„Mädchen von heute sind Frauen von morgen!“ Ich habe diesen Titel gewählt, um die Verbindung zwischen Mädchen und Frauen heute zu knüpfen. Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte organisieren feministische Errungenschaften für Mädchen wie Beruorientierungsangebote, mittlerweile 350 Arbeitskreise zum Girls' Day, Mädchenkulturfestivals, Gesundheitstage, Mädchenbefragungen oder Partizipationsprojekte, z. B. mit Titeln wie „Wenn ich Königin von Nürnberg, Erfurt, Wuppertal oder Parchim wär ...“. Claudia Daigler hat dies 2003 in der Studie „Zur gleichstellungsorientierten Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen“ eindrucksvoll erhoben. Ich möchte Ihnen heute aus meiner Sicht als Pädagogin und Erziehungswissenschaftlerin, die seit 20 Jahren in der Mädchenpolitik aktiv ist, meine Erkenntnisse über aktuelle Bedingungen für das Aufwachsen von Mädchen, einige empirische Daten und meine Einschätzung zu frauenpolitischer Unterstützung von Selbstbestimmungsprozessen bei Mädchen vorstellen.

Nach einem Einstieg über die Mädchen selber werde ich drei Fragen nachgehen:

1. Was ist dran an dem Diskurs um die Alphamädchen?
2. Warum ist es auch gut, dass jetzt „endlich die Jungen dran sind“?
3. Warum ist der Begriff „Mädchenförderung“ so wenig hilfreich?

Zuerst also zu den Mädchen selber. Wie können wir uns ihrer Lebenswelt annähern? Hier ein Beispiel: Mädchen von heute tragen T-Shirts z. B. mit dieser Aufschrift:

**too pretty to learn maths!** –  
zu hübsch, um Mathe zu lernen!

Diesen Spruch habe ich im vergangenen Sommer auf dem T-Shirt einer etwa Zwölfjährigen gelesen. Wie finden Sie diesen Spruch, was löst diese Selbstpräsentation bei Ihnen aus?

Ich stelle Ihnen dies quasi als kleine jugendsoziologische Empirie vor, um Ihren Blick auf Mädchen als Akteurinnen im viel zitierten „doing gender“ zu schärfen. Sie zeigt die kulturelle Praxis dieses Mädchens, das sich selbst mit diesem Spruch präsentiert. Mich hat er irritiert, ich dachte spontan: schade, diese freiwillige Selbstbeschränkung!

Dann hat sich die professionelle Pädagogin eingeschaltet, und ich habe gemerkt, dass mir lieber wäre, wenn ich lesen würde: I'm pretty and I love maths! Das ist interessant für meine eigene Selbstreflexion. Was das Mädchen damit verbindet, ist völlig offen:

- Vielleicht will sie sagen: „Ich weiß, heutzutage ist Mathe angesagt für Mädchen, aber da pfeif ich drauf, ich mach, was *ich* will, ich bin selbstbewusst!“
- Oder sie ist genervt von einem Mathelehrer, der sie nicht ernst nimmt, und sie sagt: „Ich zeig euch das Klischee: Im Grunde zählt doch immer noch Schönheit für Mädchen, nicht Mathe!“
- Es kann aber auch sein, dass sie Mathe wirklich hasst und das Shirt bei ihrer Girlie-Schwester im Schrank gefunden hat ...
- Oder sie hat an einem Projekt der Mädchenarbeit teilgenommen, das sie zu diesem Selbstausdruck ermuntert hat.

Diese oder ganz andere Bedeutungen können für sie mit der Wahl des Shirts verbunden gewesen sein – wir wissen es nicht, und diese bewusste Offenheit ist für mich eine positive Qualität in meiner Haltung zu Mädchen. Was sagt mir diese Präsentation nun im Hinblick auf gesellschaftliche Sozialisationsbedingungen von Mädchen heute? Zunächst: Mädchen- und auch Jungenbilder sind im Umbruch, sie sind uneindeutiger und vielschichtiger. Mädchen sind widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt: Einerseits sollen Mädchen in der Öffentlichkeit stark und selbstbewusst sein, andererseits erleben sie nach wie vor, dass das nette, beziehungsorientierte Mädchen gefragt ist. Um diese Vervielfältigung der Geschlechterbilder, die zugleich attraktiv und Zumutung ist, bewältigen zu können, brauchen Mädchen Raum und Zeit, sie brauchen pädagogische Beziehungen, die sie ernst nehmen und sie im Prozess des Erwachsenwerdens begleiten.

Und dies als erstes Zwischenfazit zum Thema „Mädchen heute“:

- Der Spruch spiegelt uns die Ambivalenz veränderter Mädchenbilder.
- Ich finde dies eine gute Form der Verarbeitung brüchig gewordener Orientierungen seitens des Mädchens.
- Pädagogisch ist es ein hervorragendes Angebot für Auseinandersetzung nach dem Motto: „Sprich mit mir!“
- Jugendsoziologisch ist das T-Shirt als Werbeträger für die eigene Identität eine der kulturellen Praxen im „doing gender“ von Mädchen und Jungen. Und es ist vielleicht interessant, danach bewusst auszuschaun.
- Und, um dies Phänomen weiter theoretisch anzubinden: Es ist ein Beispiel für die Theorie Judith Butlers (1991), die in Parodie und Persiflage eine Praxis der Dekonstruktion von Geschlecht sieht.

Wir sehen, Mädchenbilder sind in Bewegung und Mädchen gehen höchst unterschiedlich mit ihnen um, und – das wichtigste – sie spiegeln uns, welche Bilder wir selber haben. Ich möchte jetzt aber nicht bei der Feststellung beliebiger Vielfalt stehen bleiben.

#### Und damit komme ich zu meiner ersten Frage, der nach den Alpha-Mädchen

Mein Eindruck ist, dass in dieser Vielfalt der Mädchenbilder das Bild des starken Mädchens dominant ist. Früher sollten Mädchen brav sein, heute gilt: Mädchen sind stark, selbstbewusst, Mädchen können alles, sind eben Alpha-Mädchen! Stimmt das? Ja + nein! Attraktiv daran ist in der Tat die Erweiterung des Mädchenbildes in der Verbindung von Weiblichkeit und Stärke, verdeckt werden Erfahrungen von Scheitern, Nicht-Können oder Benachteiligung. Maria Bitzan hat für dies Phänomen den Begriff des Verdeckungszusammenhangs geprägt (Bitzan/Daigler 2001). Ich stelle Ihnen nun zwei Beispiele vor, die ich in diesem Kontext bedenklich im wahrsten Sinne des Wortes finde:

*Erstens: Die Witzseite in der BRAVO GIRL unter dem Motto: „Darüber lachen Jungs.“*

In der BRAVO GIRL vom November 2007 erschienen Witze, wie z. B. dieser: Ein Mann setzt seiner Frau beim Sex eine Gasmaske auf, weil sie damit besser aussieht und „so schön zappelt“, wenn ihr die Luft ausgeht. Vielleicht ist die Protestkampagne auch über Ihren E-Mail-Verteiler gegangen. Die Frauenberatungsstelle Düsseldorf hatte daraufhin beim Deutschen Presserat Beschwerde eingelegt. Der Deutsche Presserat hat nun nach Beratung die Beschwerde abgelehnt. Die Begründung lautet: „Gerade die jüngere Generation von Frauen und Mädchen ist (...) in ihrer Haltung den Geschlechterrollen gegenüber sehr viel emanzipierter und souveräner als noch die Generation davor.“

In einer Stellungnahme vom 9.7.2008 hat meine Kollegin Beate Vinke für die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit Nordrhein-Westfalen dazu formuliert: „Wir beobachten mit Sorge, dass die guten Nachrichten über das wachsende Selbstbewusstsein von Mädchen und die juristischen Erfolge der Gleichstellung benutzt werden, um Gewalt gegen Mädchen und Frauen zu verharmlosen. Unter dem Deckmantel der Emanzipation werden Mädchen in das Bild des „Alpha-Mädchens“ gedrängt: immer gut

drauf und stark. In diesem Bild kommen reale Erfahrungen von Mädchen in ihrer Vielfalt nicht vor. Dazu zählen auch Erfahrungen von Beleidigung und Übergriffen. Nicht selten ziehen Mädchen daraus den fatalen Schluss, „selbst schuld“ zu sein. Um dem entgegen zu wirken, braucht es Zivilcourage und eine gesellschaftliche Debatte über die Frage, wie Mädchen, Jungen, Frauen und Männer respektvoll miteinander umgehen können.“ (LAG Mädchenarbeit NRW 2008)

Ich fände es nun spannend, im Rahmen einer Studie, Gespräche mit Mädchen und mit Jungen darüber zu führen, wie sie solche Witze eigentlich finden – jenseits einer Fassade von Cool + Schmerzfreisein.

*Zweites Beispiel: Anzeigeverhalten von Mädchen bei Vergewaltigungen.*

Die Bielefelder Kriminalkommissarin Heike Lütgert hat mir in einem Gespräch folgendes berichtet: Ihr ist in den Statistiken zum Anzeigeverhalten von Mädchen und jungen Frauen bei Vergewaltigungen aufgefallen, dass in den letzten Jahren die Anzahl der Fremdtäter signifikant zugenommen hat und sich wieder den Zahlen aus den fünfziger und sechziger Jahren annähert, wo die persönliche Bekanntheit mit dem Täter einem „selbst schuld“ gleichkam. Sie wollte wissen, wie sich dies Phänomen erklären lässt, und hat daraufhin 2004 eine qualitative Befragung mit Mädchen durchgeführt. Viele von den Mädchen, zu denen sie Kontakt aufnehmen konnte, gaben an, dass sie den Täter doch kannten. Sie hätten bei der Anzeige eher die Angabe „Fremdtäter“ gemacht, als sich selbst und anderen einzugestehen, dass sie als „starkes“ Mädchen es nicht geschafft haben, bei einem Jungen, den sie kannten, zu verhindern, dass er ihnen Gewalt antut.

Diese beiden Beispiele machen mich betroffen, vor allem weil ich finde, dass wir in der Mädchenarbeit und Mädchenpolitik kräftig mit dazu beigetragen haben, dass das Bild vom Power-Girl so dominant geworden ist. So stellt Regina Rauw in ihrem Aufsatz „Was ist eigentlich ein Mädchen?“ 2007 fest, dass die Mädchen auf den Faltpblättern und Websites zur Mädchenarbeit meist gut gelaunt aussehen, die Hände in die Hüften stemmen und oft lachen. Daher sollten wir unsere Öffentlichkeitsarbeit bezüglich dieser Tendenz kritisch hinterfragen. Wenn in der Öffentlichkeit nur noch von fitten, mutigen Mädchen die Rede ist, sollten wir auf die vorsichtigen, zarten oder schrägen Seiten hinweisen. Ich weiß, wie schwierig es ist, über Mädchen zu reden, ohne dabei alte oder eben neue Klischees zu bedienen. Oder, wie Carol Hagemann-White sagt: Es ist nicht möglich, nicht zu konstruieren (vgl. 1993, S. 71). Aber es ist möglich, genau dies Dilemma des eigenen Beteiligtseins an der Hervorbringung von „Mädchen“ anzuerkennen und zu versuchen, selbstreflexiv mit Bildern und Zuschreibungen umzugehen.

Hier ein Beispiel, wie wir mit diesem Dilemma umgegangen sind. Wir wollten als LAG Mädchenarbeit NRW 2006 eine Postkarte für die Politik machen mit der Botschaft: „Wir vertreten Mädchen und Mädchen sind vielfältig!“ Andrea Reckfort, langjährige Vorstandsfrau und bis vor kurzem Mitarbeiterin des Frauenbüros Münster, hat ein Foto

aus dem Stück „Freundinnen“ der Theatermacherin Barbara Kemmler (2002) vorgeschlagen.

Dieses Bild ist wunderbar, weil es so viele unterschiedliche Mädchen zeigt und weil es deutlich selbstironisch und inszeniert ist. Uns selbst als Mädchenpädagoginnen ist kein Text zu diesem Bild eingefallen, und so haben wir die uns bekannte 16-jährige Charlotte Benninghoven aus Köln als Expertin um einen Kommentar gebeten. Angeregt durch das Photo sagte sie:

*„kein Engel  
mache Fehler  
manchmal ver\_rückt  
...aber ich selbst“*

Dies ist wieder interessantes Material für eine jugendkulturelle Interpretation:

Vier Zeilen, von denen ich die ersten drei als eine Absage an das perfekte Mädchen verstehe. Dabei höre ich Selbstbewusstsein, und ich höre die Ankündigung, dass Erwartungen durchkreuzt werden. Es wird Freiheit reklamiert mit dem Resümee „... aber ich selbst“. Auch dies verstehe ich als Auseinandersetzung mit dem Alpha-Mädchen-Mythos. Nach diesem Blick auf die Wirkungen des Diskurses komme ich jetzt zu Hintergründen und zu seiner medialen Inszenierung.

Seit der Spiegelserie 2007 sind die Alphamädchen ein beliebter Topos. Für mich hat er unterschiedliche Ebenen: – Zum einen finde ich es gut und notwendig, wenn jede Frauengeneration sich ihren Feminismus neu aneignet. Wie in allen politischen Bewegungen, gehören Abgrenzungen und Ausdifferenzierungen dazu. Längst wird nicht mehr vom Feminismus, sondern von Feminismen im Plural gesprochen: Queer- oder Popfeminismus, um nur zwei zu nennen. Hier formulieren Frauen, die in den siebziger Jahren geboren sind, ihre Lebenserfahrung und frauenpolitische Aufgaben – zentral ist nach wie vor die Gestaltung eines Weges zwischen den oder jenseits der Alternativen Familie und Beruf. Und damit sind wir beim feministischen Generationendialog.

Im Kontext der Mädchenarbeit wird er von jungen feministischen Pädagoginnen aktiv eingefordert unter dem Motto: „Hier sind wir! – Ein Blick auf das Berufsverständnis junger feministischer Sozialpädagoginnen im intergenerativen Dialog.“ Linda Kagerbauer aus Darmstadt hat in ihrer gleichnamigen Diplomarbeit (2006) herausgefunden, dass mit der Institutionalisierung der Mädchenarbeit von den „alten“ Pädagoginnen die feministische Haltung im beruflichen Kontext häufig nicht mehr benannt wird, aber zugleich jungen Mitarbeiterinnen eher mit dem Vorurteil, sie seien unpolitisch, begegnet wird. Das finde ich interessant! – Zum anderen sehe ich auf der Ebene einer zugegeben oberflächlichen Diskursanalyse ein altes Muster: nämlich die wenig originelle patriarchale Konstruktion der Konkurrenz als Prototyp der Beziehung unter Frauen. Die Debatte wird medial als „Zickenkrieg“ dargestellt und nicht als berechtigte Auseinandersetzung, die Susanne Klingner, Meredith Haaf, Barbara Streidl, Jana Hensel und Elisabeth Raether 2008 mit alten und neuen Positionen führen, um feministisches Denken weiterzuentwickeln. Und hierzu ein

Satz, den Sylvia Wetzel (vgl. 1999) aus dem buddhistischen Kontext zitiert und der vielleicht hilft, den intergenerativen Dialog entspannter zu führen. Sie sagt: „Wenn die Schülerinnen nicht besser sind als die Lehrerinnen, dann stirbt die Linie aus.“

Und dann, und damit leite ich über zu meiner zweiten Frage nach den Jungen, hat der Alpha-Mädchen Diskurs auch einen warnenden Unterton: „Wie eine neue Generation von Frauen die Männer überholt“, so lautete der Untertitel der damaligen Spiegel Serie. Hier schwingt mit: „Es hat jetzt so viel Feminismus gegeben, dass nun die Männer benachteiligt werden.“ Oder die Mädchen-Jungen-Variante: (empört!) „Ihr habt uns immer gesagt, die Mädchen sind benachteiligt, das stimmt ja gar nicht, eigentlich sind die Jungen die Armen, jetzt sind aber mal die Jungen dran!“ Diese Argumentation formuliert eine unsinnige Konkurrenz zwischen Mädchen und Jungen. Natürlich brauchen Jungen Männer, die sich parteilich auf eine Beziehung mit ihnen einlassen, und Frauen, die ihr Jungenbild reflektieren. In diesem Zusammenhang ist ein Ergebnis der „1. World Vision Kinderstudie“ (2007) interessant, das Sabine Andresen (2008) in der neuen Ausgabe der Fachzeitschrift „Betrifft Mädchen“ vorstellt. Die vielzitierte Benachteiligung von Jungen durch die Feminisierung, d. h. die vielen Frauen in der frühen Bildung, muss durch die Ergebnisse der „World Vision Studie“ korrigiert werden. Denn die Schwierigkeiten, die Jungen in der Schule haben, hängen eher damit zusammen, dass ein Großteil von ihnen zur Gruppe der so genannten „passiven Medienkonsumenten“ gehört, die sich in ihrer Freizeit wenig von den Fähigkeiten aneignen, die in der Schule gebraucht werden.

Dennoch, und nun meine Antwort auf die eingangs formulierte Frage:

**„Warum ist es auch gut, dass jetzt „endlich die Jungen dran sind?“**

Positiv finde ich an dieser Rhetorik, dass sie zeigt, der Geschlechterdiskurs ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Damit meine ich, es wird auch verstanden, dass diese Art von Erziehung, Bildung, Kultur erfolgreich ist und auch für Jungen sinnvoll sein könnte. So jedenfalls versuche ich die Argumentation zu parieren, wenn ich sage: „Ja, es zeigt sich, dass eine geschlechtsbezogene Perspektive auf Mädchen mit emanzipatorischem Anliegen sie in der Tat positiv unterstützt und befähigt. Dasselbe gilt für Jungen.“

In der Argumentation zeigt sich aber auch, dass das Konzept der „Mädchenförderung“ in eine Sackgasse geführt hat.

**Warum ist der Begriff „Mädchenförderung“ so wenig hilfreich?**

Der Ansatz sagt, Mädchen sind defizitär und bedürfen der besonderen Förderung. Im Gegensatz dazu steht – und hier ein kleines Gedankenexperiment – z. B. die Fußballförderung, die eine völlig andere Botschaft hat: Dort wird von bereits vorhandenen Fähigkeiten ausgegangen, die optimiert werden. Ganz anders bei der „Mädchenförderung“.

Sobald sie wirksam ist, stehen ihre Konzepte zur Disposition, und es wird nicht gesagt: „Wunderbar – eine höchst erfolgreiche Arbeit, das funktioniert, das bauen wir aus!“ Gerade in der Jugendarbeit und in der Schule ist der Begriff „Mädchenförderung“ sehr gebräuchlich, wenn es um geschlechtshomogene Gruppen, Projekte oder auch Einrichtungen geht.

**Und das würde ich Ihnen als Mitgestalterinnen von Mädchenarbeit gern mit auf den Weg geben: Der Begriff „Mädchenförderung“ ist gut gemeint, aber im pädagogischen Kontext nicht hilfreich. Und ich bin mir nicht einmal sicher, ob er als haushaltstechnischer Begriff wirklich notwendig ist. Ich habe ihn aus meinem Wortschatz gestrichen und durch Mädchenarbeit, Mädchenpädagogik oder Angebote für Mädchen ersetzt, denn geht es doch um gesellschaftliche Teilhabe, um gute Jugendhilfe und gute Schule.**

Und hier hat sich gezeigt, dass geschlechtshomogene Angebote Freiraum für Selbstbestimmung geben, die über Geschlechterstereotype hinausgehen kann. Mädchen und auch Jungen können ihre Vorlieben entfalten und Neues ausprobieren. Hier haben zukünftige Programmierinnen und Kinderpfleger eher eine Chance, als in der gemischten Gruppe – einfach weil Jugendliche sich hier eher trauen, Untypisches zu wagen, und weil innerhalb der Geschlechter eine größere Vielfalt existiert als zwischen ihnen (vgl. Graff, 2006). Und für Mädchen mit muslimischen und anderen patriarchalen Familientraditionen und auch für das Thema Homosexualität sind Mädchen- resp. Jungengruppen schlicht notwendig!

Die gute Nachricht ist also: Monoedukation funktioniert für Mädchen und Jungen! Die schlechte Nachricht lautet, immer noch wird der geschlechtshomogene Ansatz hinterfragt: „Nur für Mädchen oder nur für Jungen, das hatten wir doch schon – damals!“ Und häufig wird gleich die Abschaffung der Koedukation befürchtet.

Um dies zu verstehen, ist ein kurzer Blick in die Erziehungsgeschichte hilfreich. Und hiermit beziehe ich mich nicht nur auf Schule, sondern auf einen allgemeinen Erziehungsbegriff. Koedukation ist für uns heute ganz selbstverständlich und oft wird sie mit Pädagogik gleichgesetzt. Bis vor gut 100 Jahren gab es den Begriff gar nicht, weil Pädagogik als höhere Bildung in der Regel geschlechtshomogen war. Heute ist sie koedukativ und selbst in der Fachdebatte sind Monoedukation oder Geschlechtshomogenität noch fremde und umständliche Begriffe. Koedukation ist zur „Normalpädagogik“ (vgl. Wenning, 2001) geworden. Ihre Bedeutung soll hier nicht geschmälert werden: Nach der jahrhundertealten traditionellen Geschlechtertrennung war sie ein riesiger Fortschritt. Die Freude über diese bildungspolitische Errungenschaft war jedoch so groß, dass es lange dauerte, bis überprüft wurde, ob sie ihre Ziele erreicht. Mein Eindruck ist, dass wir erziehungsgeschichtlich aktuell die Chance haben, Pädagogik und ihre Organisationsform begrifflich zu trennen. Es gibt Pädagogik und es gibt sie koedukativ und monoedukativ. Ich kann Mädchen und Jungen gemeinsam oder getrennt erziehen – je nach Alter, Thema oder Ziel.

Viele werden jetzt sagen: „Aber das tun wir doch, es gibt die ‚reflexive Koedukation‘ von Hannelore Faulstich-Wieland (vgl. z. B. 1994), die Geschlechtertrennung als Ergänzung vorsieht.“ Das stimmt, aber gerade dieses Konzept manifestiert das Problem. Es schreibt die Koedukation als Prinzip fort und setzt geschlechtshomogene Settings als Ausnahme der Regel. Das macht es Pädagoginnen und auch Mädchen so schwer, unbefangen mit Mädchengruppen umzugehen. Sie laufen unter „Mädchenförderung“, die wie gesagt stets gerechtfertigt werden muss. Und wer gilt schon gerne als Problemgruppe? Geschlechtsspezifische Angebote rangieren dann bestenfalls als Sonderangebot und schlimmstenfalls als Notlösung. Und viele Studien haben für die Schule gezeigt, dass Mädchen keinen speziellen Physikkurs wollen, wenn dabei mitschwingt, den habt ihr nötig (vgl. Kessels 2002).

**Ich komme zum Schluss:  
Gleichstellungsarbeit im Interesse von Mädchen – was wollen Mädchen von heute?**

**Hier meine Momentaufnahme:**

- Sie wollen nicht Gegenstand von „Mädchenförderung“ sein.
- Mädchen wollen nicht immer mit Jungen verglichen werden.
- Sie wollen sich nicht auf neue Bilder wie das des naturwissenschaftlich-technisch versierten Mädchens festlegen lassen.

Aber:

- Mädchen wollen Raum für ihre Vorlieben.
- Sie wollen sich nicht immer gegen Jungen durchsetzen müssen.
- Sie wollen sich ungestört mit Freundinnen treffen.
- Sie wollen ihre Umwelt aktiv mitgestalten.
- Und sie wollen erwachsene Frauen, die sie ernst nehmen und an denen sie sich orientieren können auf ihrem eigenen Weg.

Deshalb brauchen Mädchen Frauen wie Sie, die parteilich auf ihrer Seite stehen, die nicht alles gut finden, was Mädchen tun, ihnen aber ein ernsthaftes Gegenüber sind.

*Literatur*

- Andresen, Sabine (2008): *Mädchen und ihre Sichtweisen auf Freundschaft und Freizeit*. In „Betrifft Mädchen“, Heft 4: „Zahlen Zählen! Mädchen in aktuellen Kinder- und Jugendstudien“, S. 156–161.
- BAG Mädchenpolitik e. V.(Hg.)(2007): *Perspektiven der Geschlechterpädagogik in der Diskussion*. Info Nr. 8, Berlin.
- Bitzan, Maria und Claudia Daigler (2001): *Eigensinn und Einmischung. Einführung in die Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit*. Weinheim und München.
- Butler Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/M.
- Daigler, Claudia; Yupanqui-Werner, Elisabeth; Dörr, Bea; Beck, Sylvia (2003): *Gleichstellungsorientierte Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen. Eine bundesweite Bestandsanalyse*, Opladen.

- Dribbusch, Barbara (2007): *Chinaböller B. Was haben Frauenfußball, Kracher und windelnde Männer gemeinsam? Den Geruch nach Freiheit*. In: „die tageszeitung“, 18.10.2007.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (1994): *Reflexive Koedukation*. In Bracht/Keiner (Hg.): *Geschlechterverhältnisse und die Pädagogik*. Jahrbuch der Pädagogik. Frankfurt/M., S. 325–345.
- Graff, Ulrike (2006): *Geschlechtergetrennte Pädagogik kann helfen*. In: „die tageszeitung“, 25.10.2006.
- Graff, Ulrike (2004): *Selbstbestimmung für Mädchen. Theorie und Praxis feministischer Pädagogik*. Königstein/Taunus.
- Haaf, Meredith; Klingner, Susanne; Streidl, Barbara (2008): *Wir Alphamädchen*, Hamburg.
- Hensel, Jana; Raether, Elisabeth (2008): *Neue deutsche Mädchen*. Hamburg.
- Kagerbauer, Linda (2006): *Hier sind wir! – Ein Blick auf das Berufsverständnis junger feministischer Sozialpädagoginnen im intergenerativen Dialog*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Darmstadt.
- Kemmler, Barbara (2002): *Theaterstück „Freundinnen“*, Münster.
- Foto Ralf Emmerich. URL: [www.cactus-theater.de](http://www.cactus-theater.de) (8.10.2008).
- Kessels, Ursula (2002): *Undoing Gender in der Schule. Eine empirische Studie über Koedukation und Geschlechtsidentität im Physikunterricht*. Weinheim und München.
- Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V. (2008): *Management Summary 2008, Girls' Day. Doro-Thea Chwalek, Elisabeth Schöppner*. [www.kompetenzz.de/download-center](http://www.kompetenzz.de/download-center) (8.10.2008).
- Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. 2008: *Bravo GIRL – Deine beste Freundin? Alpha-Mädchen-Mythos verharmlost Gewalt! Pressemitteilung 9.7.2008*, URL: [www.maedchenarbeit-nrw.de](http://www.maedchenarbeit-nrw.de) (8.10.2008).
- Rauw, Regina (2007): *Mädchenbilder – Was ist eigentlich ein Mädchen*. In: *Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. Frischer Wind und guter Grund. Grundlagen und Perspektiven von Mädchenarbeit*. Rundbrief 9, S. 29–32.
- Reckfort, Andrea (2006): *Die Mädchen vor Augen und Gender im Rücken! Praktische Erfahrungen mit einer Doppelstrategie*. In: *Zander, Margherita, Hartwig, Luise; Jansen, Irma (Hg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der sozialen Arbeit*. Wiesbaden, S. 137–152.
- *Der Spiegel* 2007: *Die Alpha-Mädchen. Wie eine neue Generation von Frauen die Männer überholt*. Nr.24/11.6.07.
- Wetzels, Sylvia (1999): *Das Herz des Lotos. Frauen und Buddhismus*. Frankfurt/M.
- World Vision Deutschland e.V. (Hg.) (2007): *Kinder in Deutschland 2007*. 1. World Vision Kinderstudie. Frankfurt/M.

Roswitha Bocklage & Gabriele Wenner

## Finanzen – Fakten – Feminismus

Gleichstellungspolitik: Soll & Haben



### Von Köln nach Frankfurt in 1½ Jahren

Während der Kölner Bundeskonferenz haben wir vor dem Hintergrund der Schweriner Leitsätze Bilanz gezogen. Die – damals – aktuelle Bundespolitik wurde im Hinblick auf die sozialpolitischen Veränderungen und die damit verbundenen Auswirkungen auf Frauen analysiert und bewertet.

Wir haben festgestellt, dass eine eigenständige Frauenpolitik kaum noch gesellschaftlicher Trend ist. Das gilt auch heute noch. Indizien hierfür sind zum Beispiel die fehlenden eigenständigen Frauenministerien auf Landes- und Bundesebene. Oder die Abschaffung und Zusammenlegung von kommunalpolitischen Ausschüssen, die sich exklusiv mit Frauenpolitik beschäftigen.

Die Infrastruktur für Frauen wird immer mehr zusammengestrichen. Wir sprechen hier über Gleichstellungsstellen, Frauenbüros und Frauenberatungsstellen, die gemeinsam von Politikerinnen und Frauenbewegung in den letzten 40 Jahren aufgebaut wurden.

Das Antidiskriminierungsgesetz bringt nicht nur Segen, sondern auch Arbeit mit sich. Mehr Personal haben die Gleichstellungsstellen und Frauenbüros dadurch in der Regel aber nicht erhalten.

Gleichzeitig wird eine gesellschaftliche Veränderung gefühlt. Eine Verbesserung für die Frauen heute, die es in Teilen auch gibt. Prominente Frauen outen sich als Feministinnen. Mehr Väter als je zuvor gehen in Elternzeit. Mehr junge Frauen als je zuvor studieren. Der Anteil der Professorinnen steigt inzwischen.

Diese gefühlte und tatsächliche Verbesserung rechtfertigt aber mitnichten, Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zu schließen.

Sie rechtfertigt mitnichten, die Finanzierung von Beratungsstellen, Frauenhäusern und Koordinationsstellen für Gesundheit einzustellen. Es findet weiterhin statt, was wir vor eineinhalb Jahren bereits kritisiert haben: „Erfolgreiche Strukturen werden in Frage gestellt, entmachtet, beseitigt, ohne etwas Neues, Problemlösendes folgen zu lassen.“

Dabei hat „Gender“ auf der frauenspezifischen Seite viel zu bieten: Wir sind die Expertinnen dafür, Familienpolitik frauenpolitisch zu bewerten und den demografischen Wandel mit den Frauen konstruktiv zu gestalten. Gleichzeitig müssen dringend (verstärkte öffentliche) Diskussionen um gleiches Entgelt für Frauen und Männer, um Gewalt gegen Frauen und Kinder, über Armutsrisiken von Frauen und Kindern geführt und dazu Lösungen gefunden werden.

### Wie auch in den letzten Jahren können wir Bilanz ziehen: Wir schrumpfen!

Einerseits sind mittlerweile in den Bundesländern, in denen die Einwohnerinnen- und Einwohnergrenze für die verpflichtende Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten heraufgesetzt wurde, Kündigungen oder Umsetzungen der Kolleginnen erfolgt. Das betrifft vor allem Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. In Mecklenburg-Vorpommern können Gleichstellungsbeauftragte jetzt sogar mit einer 2/3-Mehrheit abbestellt werden.

Andererseits hat Baden-Württemberg seit 2005 erstmalig ein Chancengleichheitsgesetz. Bayern hat das Gleichstellungsgesetz unbefristet verlängert. Eine Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist erfolgt und im Saarland ist eine Veränderung des Landesgleichstellungsgesetzes auf Initiative der LAG geplant.

### Wir können noch eine zweite Bilanz ziehen: Auch das Sprecherinnen-Gremium schrumpft!

Über den Newsletter erhaltet Ihr regelmäßig Informationen über die Situation der Landesarbeitsgemeinschaften. Die eine oder andere LAG hat zwischenzeitlich einen personellen Wechsel vollzogen. Diese Wechsel waren nicht immer einfach, weil es nicht immer einfach ist, Kolleginnen zu finden, die bei schrumpfenden Ressourcen bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung Zeit, Geld und Lust haben, auf überregionaler Ebene aktiv zu werden.

Für die Bundesebene gilt dies erst Recht. Jede Sprecherin muss auch finanzielle und zeitliche Ressourcen mitbringen, um bundespolitische Frauen- und Gleichstellungspolitik zu machen. Neue Sprecherinnen zu gewinnen wird vor dem beschriebenen Hintergrund immer schwieriger.

Längst sind nicht mehr alle 12 Plätze im Sprecherinnen-gremium besetzt. Bei der letzten Wahl waren wir nur noch 8, eine Kollegin hat ihren Job gewechselt. Da waren es nur noch 7. Eine musste aus Krankheitsgründen absagen, darum sind wir heute nur noch sechs. Deshalb haben wir – als amtierendes Sprecherinnengremium – für die Antragsberatung einen zukunftsorientierten Antrag vorgelegt.

### Wir werden weniger – wir wollen trotzdem alles: Omnipotenz ist Frauensache!

Wir sind Expertinnen für den gesellschaftlichen Wandel – aber die Ressourcen werden knapp und knapper. Die Nebenwirkungen sind bekannt: Stress, Bluthochdruck, Zeitnot, Wochenend- und Nachtarbeit. Schnelles Sprechen, schnelles Schreiben, schnelles Denken, schnelles Handeln. Wenig Zeit für intensiven inhaltlichen Austausch und die Erarbeitung effektiver und innovativer Kampagnen und Maßnahmen.

Aber: Von der Frauenbewegung gefordert und getragen, ist es auch ein toller Job, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu sein.

### Der Tomatenwurf

Die Bundeskonferenz steht unter dem Motto „Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“. Sie ist eingebunden in ein historisches Datum: Den Tomatenwurf auf dem SDS-Kongress an der Frankfurter Uni (Bockenheimer) 1968 – vor 40 Jahren.

Helke Sander war 1968 Delegierte des Aktionsrates zur Befreiung der Frau aus Berlin. Sie wollte den Genossen des SDS deutlich machen, dass das Potenzial von Frauen für die politische Bewegung ungenutzt bleibt, solange der SDS sich nicht mit den häuslichen Rahmenbedingungen von politisch engagierten Frauen beschäftigt.

Ermöglicht wurde ihr die Rede durch Sigrid Rüger. Sigrid Rüger war Mitglied der kleinen Vorbereitungsgruppe für den Kongress. Sie war der Ansicht, dass etwas an dem dran sein müsse, was sich innerhalb der Frauengruppen tat. Der SDS sollte sich, wenn er als emanzipatorische Bewegung ernst genommen werden wollte, dieser „Sache“ annehmen. Kurz und gut: Sigrid Rüger schaffte es, den

Redeplatz für Helke Sander bei der Versammlung durchzusetzen.

Die Rede war kurz vor die Mittagspause gelegt worden. Anders als bei den weiteren Reden, war keine Diskussion im Anschluss geplant. Sigrid Rüger war diese Rede jedoch ein Anliegen. Nicht, weil sie frauenpolitisch so aktiv war, sondern weil sie wollte, dass sich der SDS mit diesem emanzipatorischen Thema auseinandersetze.

Sie meinte, dass der SDS es verdient habe, so behandelt zu werden, wie er seinerseits das Establishment behandelte, wenn er zu dieser Diskussion nicht bereit sei. Und dann schmiss sie nacheinander zwei Pfund Suppentomaten. Zuerst in vollkommene Stille und dann in einen Tumult. Damit hatte sie erreicht, was sie wollte: Die Rede wurde diskutiert!

In den Medien wurde vorrangig der aggressive Akt gegen die SDS-Männer diskutiert. Aber „das eigentlich Sensationelle war die nach außen hin bekundete Solidarität von einer Frau mit einer anderen Frau über einen geradezu peinlichen Gegenstand: nämlich Politik von Frauen. Und dies im Rahmen einer hochoffiziellen Veranstaltung“, so Helke Sander in einer Veröffentlichung.

Und: Sie waren solidarisch, obwohl beide inhaltlich nicht unbedingt die gleichen Ansichten hatten.

Die 23. Delegiertenkonferenz des SDS war die letzte und damit auch das Ende des SDS.

Der Kongress war aber auch einer der Anfänge der Frauen- und Lesbenbewegung in Westdeutschland als einer der vielfältigsten und nachhaltigsten politischen Bewegungen.

Nie ist aus einer Tomate so viel gemacht worden, wenn man sich ansieht, wie die weitere Entwicklung verlaufen ist: Die SDS-Frauen spalteten sich von den Männern ab und begannen, sich selbst zu organisieren. Sie gründeten Selbsthilfegruppen und legten die Grundsteine für Frauenzentren, Kinderläden, Frauenhäuser, Lesbengruppen, Frauenbuchläden, Schwangerschaftsberatung und im Endeffekt auch für die Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die im Westen in den 80ern entstanden.

### Eigenständige Existenzsicherung & gewaltfreies Leben

Wir werden uns im Folgenden auf zwei wichtige Schwerpunkte in der Betrachtung unseres heutigen „Lila Bilanzbuches“ beschränken: Auf die Visionen einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen und ein gewaltfreies Leben.

### Wie war die Situation Anfang der 60er Jahre? Im Westen: kein gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Frauenenerwerbstätigkeit war immer Realität. Trotzdem wurden die Ernährerrolle des Mannes und die Hausfrauenrolle der Frau im 19. Jahrhundert zur Idealvorstellung. Frauenenerwerbstätigkeit wurde als Notbehelf angesehen.

Auch heute noch ist die Zuordnung von unbezahlter Fürsorge, Kindererziehung und Hausarbeit zur Frau und von Geld erwerbender Arbeit zum Mann tief in Gesellschaftsstrukturen und auch in den Stereotypen von Geschlechterrollen verankert. Nach wie vor wirkt die traditionelle Vorstellung nach, dass Frauen ihre berufliche Tätigkeit wegen der Kindererziehung unterbrechen und später Teilzeit arbeiten. Mit allen negativen Konsequenzen für ihre Einkommen und ihre soziale Sicherung.

Noch in den Anfangsjahren der Bundesrepublik gab es in den Beamtengesetzen, Arbeitsverträgen und Betriebsvorschriften eine „Zölibatsklausel“. Die regelte, dass erwerbstätige Frauen, wenn sie heiraten, entlassen werden konnten. Die Zölibatsklausel erlaubte es, heimkehrenden Kriegsgefangenen Arbeitsplätze zu verschaffen, nachdem Frauen jahrelang diese Lücken gefüllt hatten.

Gewerkschaften und Arbeitgeber schlossen Tarifverträge ab, die „Frauenlohnabschlagsklauseln“ enthielten. Diese ermöglichten, dass Frauen für exakt die gleiche Arbeit einen geringeren Stundenlohn erhielten als Männer. „Als das Bundesarbeitsgericht diese Abschlagsklauseln **1955** für gleichberechtigungswidrig und damit nichtig erklärte, öffnete es gleichzeitig die Hintertür für so genannte Leichtlohngruppen.“ Diese differenzierten nun nicht mehr nach dem Geschlecht, wiesen aber im Ergebnis für typische Frauenarbeiten weiterhin geringeres Entgelt zu. Solche Tarifverträge gab es bis zum Anfang der 80er Jahre.

Und das, obwohl die Europäische Sozialcharta seit **1961** bereits männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gleichen Lohn bei „gleichwertiger“ Arbeit garantiert.

In der ehemaligen DDR sah die Situation ganz anders aus: **1949** tritt die Verfassung der DDR in Kraft. Artikel 7 besagte: „Mann und Frau sind gleichberechtigt.“

Seit **1950** gab es per Anordnung eine warme Mahlzeit in allen Schulen, in Kindergärten und Kindertageskrippen. Im selben Jahr wurde im „Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau“ auch der Grundstein für die Frauen- und Familienpolitik gelegt:

- Das bestimmte unter anderem, dass die Öffnungszeiten der Kinderkrippen und der Kindertagesstätten der Arbeitszeit der Frauen anzupassen sind.
- Das bisherige Alleinbestimmungsrecht des Mannes in allen Angelegenheiten des ehelichen Lebens wird durch das gemeinsame Entscheidungsrecht beider Eheleute ersetzt.
- Durch die Eheschließung dürfen Frauen nicht an der Berufsausübung, beruflichen Ausbildung und gesellschaftlichen und politischen Fortbildung gehindert werden.
- „In allen Berufen sind Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen zu treffen und es ist dafür zu sorgen, dass mehr Frauen in leitenden Stellungen arbeiten. Alleinstehende Mütter sind bei der Einstellung vorrangig zu berücksichtigen.“

**1964** findet der 1. Frauenkongress der DDR in Berlin statt. Gäste aus 32 Ländern, auch aus der BRD, nehmen teil.

**1965** wird das Familienrecht (FGB) komplett erneuert. Das Gesetz ging vom Grundsatz völliger Gleichberechtigung der Geschlechter aus. Es besagte: „Beide Ehegatten tragen ihren Anteil bei der Erziehung und Pflege der Kinder und der Führung des Haushalts. Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, dass die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutter-schaft vereinbaren kann.“

**1968** wird der Gleichberechtigungsgrundsatz in der Verfassung neu und konkreter gefasst. Im Artikel 20 heißt es: „Mann und Frau sind gleichberechtigt und haben die gleiche Rechtsstellung in allen Bereichen des gesellschaftlichen, staatlichen und persönlichen Lebens. Die Förderung der Frau, besonders in der beruflichen Qualifizierung, ist eine gesellschaftliche und staatliche Aufgabe.“ Außerdem wird das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau“ festgeschrieben.

**1969** findet der 2. Frauenkongress der DDR in Berlin statt.

In den 70er Jahren unter dem Einfluss der „Neuen“ Frauenbewegung konnten auch im Westen der Republik diskriminierende Praktiken teilweise kleinschrittig abgeschafft werden.

Bis **1977** galt das Recht des Ehemanns, den Arbeitsvertrag der Frau zu kündigen, wenn die Erwerbstätigkeit nicht „mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar“ war. Mit der Ehe- und Scheidungsrechtsreform 1977 – 27 Jahre nach der DDR – fiel endlich auch im Westen das Leitbild der „Hausfrauenehe“. Seitdem haben die Eheleute gesetzlich dieselben Rechte und Pflichten und müssen bei der Ausübung der Erwerbstätigkeit auf die Belange des Ehepartners oder der Ehepartnerin die gebotene Rücksicht nehmen.

In der ehemaligen DDR wurde allerdings bereits **1976** das „Babyjahr“ eingeführt. Mütter erhielten beim ersten Kind für sechs Monate nach der Geburt, beim zweiten Kind bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes eine finanziell abgesicherte Freistellung. Bei der Unterstützung handelte es sich um eine 80-prozentige Lohnfortzahlung. Gleichzeitig wurde die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz garantiert. Frauenförderungspläne waren seit **1977** vorgeschrieben.

Formal-juristisch war die Gleichstellung von Frauen und Männern in der DDR weitgehend verwirklicht. Alle für die Gleichberechtigung erreichten Regelungen und Gesetze der DDR wurden **1990** mit einem „Federstrich“ abgeschafft. Die Hoffnung vieler Frauen im Westen mit der Wiedervereinigung mehr und bessere Rechte zu bekommen, wurde zunichte gemacht.

#### **Deshalb beschäftigt uns heute noch:**

Solange Frauen in schlecht bezahlten Frauenberufen arbeiten und damit ihr Einkommen geringer ist als das der Männer, wird dieses auch in einer Partnerschaft als eher verzichtbar angesehen werden. Und umso wahrscheinlicher ist es, dass sie ihre Berufstätigkeit wegen der Sorge um Kinder oder Pflegebedürftige unterbricht.

Diese traditionellen Leitbilder finden sich in Deutschland auch in Gesetzen wieder. Das Ehegattensplitting z. B. belohnt die „Hausfrauenehe“ bis heute.

Seit **2008** wird bei einer Scheidung zuerst der Kindesunterhalt geregelt. Ehefrauen mit und ohne Kinder werden nicht mehr lebenslang vom ersten Ehemann alimentiert. Gleichzeitig aber wird über ein Betreuungsgeld für Mütter debattiert, das so genannte Unwort des Jahres, die „Herdprämie“. Herdprämie ist nicht nur ein Unwort, sie ist äußerst kritisch zu betrachten! Ein Betreuungsgeld, auch wenn es nur als eine Alternative zum Recht auf einen Krippenplatz gedacht ist, wäre ein Schritt in Richtung Re-traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse.

Laut Bundesamt für Statistik ist die Ehe unter den Familienmodellen immer noch die Nummer eins in Deutschland. In 51% der Familien gehen beide – Vater und Mutter arbeiten.

Das ist auch gut so. Denn: Nur die eigenständige Existenzsicherung – also die Berufstätigkeit – schützt Frauen vor finanziellen Notlagen bei Trennung und vor Altersarmut. Nicht eine Zahlung von 150 Euro im Monat. Die große Mehrheit der Frauen will, genauso wie die Männer auch, ihre qualifizierte Schul- und Berufsausbildung oder ihr Studium auch in einem angemessen bezahlten Job umsetzen. Und: Die Wirtschaft ist angesichts der demografischen Entwicklung nur mit mehr weiblichen Fachkräften wettbewerbsfähig.

Viele Studien beweisen: Lange Ausstiegszeiten aus dem Beruf verhindern den Wiedereinstieg, berufliches Fortkommen und Karrierechancen – für Frauen wie Männer.

#### **Soll und Haben 2008**

Die Veränderung von gesetzlichen Bestimmungen erfolgt nach wie vor erst nach mehrjährigen Pingpongspielen mit dem Europäischen Gerichtshof und den mittlerweile wohl-bekanntesten Ranking-Listen.

Bei denen ist die Bundesrepublik mit wiederkehrender Regelmäßigkeit auf den letzten Plätzen zu finden, wenn es um Themen wie berufstätige Frauen, Lohngerechtigkeit oder Frauen in Führungspositionen geht.

Trotzdem gibt es **2008** immer noch kein Gesetz zur Förderung der Frauen in der Privatwirtschaft.

Auch McKinsey fand jetzt heraus, was die Frauenforschung schon lange weiß:

„Women matter“ heißt die Untersuchung der nicht als feministisch verdächtigen Unternehmensberatung McKinsey. Sie besagt, dass Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand im Vergleich zu solchen ohne Frauen eine bis zu 53% höhere Eigenkapitalrendite erzielen. Wir wissen, dass gemischte Führungsteams sowohl ökonomisch als auch von der Unternehmenskultur her signifikant erfolgreicher sind. Im Klartext: Wo sich mindestens drei Frauen im Vorstand befinden, steigen die Erträge nachweislich.

#### **Wussten wir's doch: Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung!**

Im öffentlichen Dienst haben wir ja bereits einige Jahrzehnte Erfahrung mit der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, mit Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Vielleicht kann die Privatwirtschaft ja davon lernen?

Frauen in Deutschland verdienen im Schnitt immer noch 22% weniger als Männer. Je älter sie sind, je höher die Position, desto größer die Lohnschere. Das ist ein ganz besonderes Ärgernis, im Jahre 100 nach der Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Deshalb fand am 15. April **2008** erstmals der „Equal Pay Day“ in Deutschland statt. Er geht auf eine Initiative der Business and Professional Women (BPW) zurück und kommt ursprünglich aus den USA.

In den USA sieht die Lage besser aus, was das Einkommen angeht: Dort hat sich inzwischen einiges zum Guten verändert. Da wird der Equal Pay Day auch schon einige Jahre begangen. Die öffentliche Aufmerksamkeit und die Gesetzeslage stehen für die Umsetzung der Lohngerechtigkeit. Und: Frauen sind erfolgreich und haben es gelernt, sich zu vermarkten. In New York zum Beispiel verdienen Vollzeit erwerbstätige 20- bis 30-jährige Frauen durchschnittlich 117% eines durchschnittlichen Lohns gleichaltriger Männer! Auch die 30- bis 40-jährigen Frauen verdienen in New York bereits genauso gut wie die männlichen Arbeitskollegen. Allerdings ist auch dies noch kein landesweiter Trend, sondern unterliegt einem großen Stadt-Land-Gefälle.

#### **Was können wir tun?**

Netzwerken, Seilschaften bilden, mehr Frauen in gute Positionen bringen. Immer wieder darauf hinweisen, dass sich das Betriebsklima und die Kundenkontakte verbessern und dass der Umsatz und die Gewinne steigen, wenn Führungspositionen nicht homogen, sondern gemischt besetzt sind.

#### **Zurück zu 1968: „Die Würde des Menschen ist antastbar“**

#### **Häusliche Gewalt wird erstmals öffentlich thematisiert.**

Die Frauenbewegung der siebziger Jahre kämpfte im westlich geprägten Teil der Welt für die weibliche Selbstbestimmung. Liberale Abtreibungsgesetze, Gewalt gegen Frauen und das Selbstbestimmungsrecht über den eigenen Körper wurden erstmals durch die Neue Frauenbewegung thematisiert. Frauenhäuser entstanden zunächst auf eigene Initiative von Frauen. Die Behörden reagierten weitgehend mit Unglauben und Abwehr gegenüber dem Thema Gewalt gegen Frauen in der Familie.

Das erste von der Bundesregierung und dem Senat geförderte Frauenhaus entstand **1976** in West-Berlin.

**2002** existierten über 450 Frauenhäuser in der Bundesrepublik.

Ist das ein Erfolg? Unsere Vision ist, gewaltfrei zu leben. Bis diese nicht Realität ist, müssen Hilfe- und Unterstützungsangebote vernünftig ausgestattet sein.

**1961** wird die Pille im Westen als Verhütungsmittel zugelassen. Die Frauenärztinnen und -ärzte verpflichten sich, diese zum Schutz der Ehe und der Moral nur an verheiratete Frauen mit Kindern zu verschreiben.

**1971** beginnen im Westen die ersten Kampagnen gegen die repressive Abtreibungspolitik. Nach zahlreichen Aktionen, die die ersatzlose Streichung des § 218 fordern, ringt sich der Bundestag **1974** zu einer grundlegenden Reform durch und verabschiedet die Fristenlösung. Das Gesetz wird jedoch direkt durch eine einstweilige Anordnung des Bundesverfassungsgerichtes außer Kraft gesetzt.

In der DDR dagegen trat **1972** das Gesetz über die Unterbrechung der Schwangerschaft in Kraft. Das Gesetz billigte den Frauen innerhalb der ersten 12 Wochen der Schwangerschaft ein grundsätzliches Selbstbestimmungsrecht zu.

Mit dem Einigungsvertrag zwischen DDR und BRD bleibt **1990** die „Fristenlösung“ im Abtreibungsrecht in den neuen Bundesländern in Kraft. Der gesamtdeutsche Gesetzgeber ist verpflichtet, „die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten“.

Bereits **1983** wurde der erste Versuch unternommen, auch die eheliche Vergewaltigung unter Strafe zu stellen. Die Gesetzentwürfe werden jedoch mit Empörung, Hohn und Spott im Deutschen Bundestag bedacht. **1997** ist es vollbracht: Jede Vergewaltigung oder sexuelle Nötigung ist strafbar, auch die in der Ehe.

**1998** wird die Erhöhung des Strafrahmens für Sexualdelikte beschlossen. Der sexuelle Missbrauch bei Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses wird als neuer Straftatbestand eingeführt.

Eine Streitfrage innerhalb der Frauenbewegung ist die Prostitution geblieben: Verletzt sie per se die Würde der Frau und ist deshalb von Seiten des Staates nach Möglichkeit zu verbieten oder muss lediglich die soziale Ächtung und rechtliche Diskriminierung dieses Berufes beseitigt werden, damit der sozialen Verelendung und Ausbeutung der Prostituierten der Boden entzogen wird und gegen Zwang und Ausbeutung vorgegangen werden kann? Das Prostitutionsgesetz aus dem Jahr **2002** bemüht sich, die Rechte von Prostituierten zu stärken.

**2002** tritt auch das Gewaltschutzgesetz nach mehrjähriger Diskussion in Kraft. Daraufhin wird auch in vielen Bundesländern das Polizeigesetz geändert, um in Fällen häuslicher Gewalt mit einer Wohnungsverweisung und einem Rückkehrverbot reagieren zu können.

#### **Aus unserer Sicht ein Erfolg der Frauenbewegung.**

Das Gesetz hat starke Impulse für eine besser abgestimmte Zusammenarbeit von Polizei, Justiz und der Fraueninfrastruktur gegeben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten spielten und spielen dabei eine bedeutende Rolle.

Bis heute haben wir viel erreicht und wir können stolz sein auf unseren Verdienst: Auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wurden Aktionspläne gegen häusliche Gewalt erarbeitet, fortgeschrieben und werden umgesetzt. Interventionsstellen wurden eingerichtet und sind als Kompetenzzentren inzwischen anerkannt.

„Wer schlägt, der geht“ ist die einfache Formel, hinter die viele sich inzwischen stellen. Der internationale Tag gegen Gewalt an Frauen wird von immer mehr Initiativen genutzt, um mit Aktionen auf das Problem hinzuweisen, besonders auch auf die so genannten Ehrenmorde, für die es inzwischen kein Verständnis mehr gibt. Und relativ neu: Stalking ist strafbar.

Von der Vision der Gewaltfreiheit sind wir aber trotzdem weit entfernt.

#### **Wir sind realistisch – wir versuchen das Unmögliche Wir befinden uns im Jahr 2048**

##### **Erwerbsarbeit**

Die eigenständige Existenzsicherung für Frauen wie Männer ist Realität. Alleinerziehende finden gute Jobs und machen Karriere. Frauen sind zu 50% in den Aufsichtsräten, an den Universitäten, in den Parlamenten. Equal Pay ist Realität: Es gibt gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, „Frauenberufe“ gibt es nicht mehr.

Die Globalisierung hat dank der technischen Möglichkeiten nicht mehr den Nebeneffekt, dass alle ständig unterwegs sind. Wir arbeiten zu Hause und sind trotzdem weltweit vernetzt.

Die Hälfte der maßgeblichen Stellen in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung weltweit sind dank der guten Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Unterstützung der Netzwerke mit Frauen besetzt.

##### **Sport**

Birgit Prinz hat Anfragen, für die Mannschaft von Manchester United, Real Madrid und der Nationalmannschaft der Vereinigten Arabischen Emirate als Trainerin zu arbeiten. Selbstverständlich für ein Schweinegeld. Sie muss sich nur noch entscheiden ...

##### **Familie und Gewalt**

Es gibt kostenlose Kinderbetreuung und flächendeckend Ganztagschulen. Familienmodelle sind vielfältig, Leben mit und ohne Kinder ist allgemein akzeptiert. Die Ehe zwischen Frau und Mann ist nicht mehr das vorrangig geförderte Lebensmodell. Die Selbstbestimmung über den Körper und die Familienplanung ist eine Selbstverständlichkeit.

Das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern ist Schnee von gestern. Die fehlenden Rollenzuschreibungen und die Aufhebung der Geschlechterrollen haben dazu geführt, dass Gewalt in Beziehungen nicht mehr vorkommt. Hausarbeit ist gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt, die Sorge für Kinder und Ältere auch. Das Wort

Hausfrau existiert nur noch in historischen Dokumenten. Das Ehegattensplitting ist seit 2009 abgeschafft.

Wir leben lange und genießen es, mit unseren Lieben – Männern, Frauen, Eltern, Kindern, Freundinnen, Freunden und Verwandten gemeinsam zu leben, zu arbeiten, und die Versorgung ist ohne Probleme möglich. Wir haben vielfältige Wohnmodelle realisiert.

##### **Finanzen**

Gender Budgeting in öffentlichen Haushalten ist umgesetzt. Ein „ungegenderter“ Haushalt ist gesetzlich verboten.

##### **Rolle von Gleichstellungsbeauftragten**

Die ehemaligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben ihre Aufgabe mit einer breiten Unterstützung durch Politik, Wirtschaft und andere Frauenverbände erledigt und sind in gesellschaftlich relevanten, gut bezahlten Positionen geschätzte Ratgeberinnen für Politik, Verwaltung und Wissenschaft.

200 Jahre nach der bürgerlichen Revolution von 1848 sind Frauen die Initiatorinnen und Trägerinnen der nächsten Nationalversammlung, um die Durchsetzung von Freiheitsrechten für Frauen und Männer ausschweifend zu feiern. Zentrum der Party ist die Frankfurter Paulskirche. Ihr seid jetzt schon herzlich eingeladen.

Was Lisa Ortgies 2008 sagte, ist Realität:

„Der Feminismus hat alles zu bieten, was sich andere Marken erst hart erarbeiten oder teuer erkaufen müssen: Weltweite Bekanntheit, charismatische Köpfe, beispiellose Erfolge in der Umwälzung der Lebenswelten vieler Nationen und Milliarden von Anhängerinnen und Anhängern.“

**In diesem Sinne und für diese Ziele, liebe Kolleginnen, liebe Gäste, lassen Sie uns weiterarbeiten in den Foren!**



## Foren

Forum 1  
Dr. Birgit Riegraf

### Frauen im Management – immer noch eine Besonderheit?!

Geschlechterbilder in Managementkonzepten und -ratgebern



#### Einleitung

Die Nachricht vom Aufstieg einer Managerin in den Vorstand von Schering im September 2004 fand in den Medien erstaunlich große Aufmerksamkeit: Der Berliner „Tagespiegel“ schrieb von einem revolutionären Akt, die „taz“ sah darin einen „Angriff auf die Männergruppe“, selbst „Bild“ und „Bunte“ berichteten. Die breite und durchaus positive Medienresonanz ist zunächst ein Indiz dafür, dass die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und ihre Unterrepräsentanz auf Führungsebenen in Medien, Politik und Wirtschaft inzwischen als Fakt anerkannt wird. Der Anspruch von Frauen auf Berufstätigkeit und auf berufliche Gleichberechtigung wird in der Öffentlichkeit akzeptiert und findet Anerkennung. Aber welche Ursachen werden für die Benachteiligung und Unterrepräsentanz verantwortlich gemacht? Welche Lösungsvorschläge werden daraus abgeleitet?

Ein Blick in die Medienlandschaft gibt darüber wichtige Aufschlüsse. Seit Jahren boomt die Ratgeberliteratur für aufstiegsbereite Frauen, in denen Interpretationsmuster für ihre Unterrepräsentanz in Führungsebenen angeboten werden. Allein dass Ratgeber speziell für Frauen verfasst werden, ist bereits bemerkenswert (Aulenbacher/Riegraf 2008). Männer benötigen anscheinend keine besondere Aufmerksamkeit und schon gar keine Beratung. Über Titel, wie „Das dämliche Geschlecht. Warum es kaum Frauen im Management gibt“ (Bierach 2002) oder „Das Ende der Schonzeit: Alphafrauen an die Macht“ (Höhler 2008) oder durch Sonderausgaben des Managermagazins für Mana-

gerinnen wird hoch qualifizierten und aufstiegsbereiten Frauen signalisiert, dass sie ein Problem haben. Aufstiegsbarrieren werden mehrheitlich nicht in der Arbeitssituation im Management, auch nicht in den Konkurrenzsituationen mit männlichen Kollegen oder gar in der Arbeits- und Aufstiegsstruktur der Organisationen gesehen. Frauen sollen sich endlich nicht mehr auf Frauenförderprogramme verlassen und ständig über Benachteiligung klagen, sondern endlich „strategische Offenheit“ über die „Opferpower“ siegen lassen, rät beispielsweise die Professorin und Managementberaterin Gertraude Höhler in ihrem neuesten Buch (Höhler 2008). Das Problem sei – daher auch die gut gemeinten Ratschläge – durch verlassen der Opferhaltung, individuelle Anstrengungen und die Wahl der richtigen Lösungswege zu beheben. Welche Themen werden nun in der Ratgeberliteratur genau verhandelt? Welche Probleme und Lösungen werden aufgegriffen? Welche Männer- und Frauenbilder werden gezeichnet? Welche Geschlechterbilder werden in den Ratgebern überhaupt erst entworfen?

#### Veränderungen im Management – die alte Vereinbarkeitsfrage im neuen Gewand

Obwohl Frauen heute vielfach besser qualifiziert sind als ihre männlichen Kollegen, sie ihre Berufs- und Karriereorientierung inzwischen unüberhörbar formulieren und nachweisen, weist im deutschen Management die altbekannte „gläserne Decke“ kaum Sprünge auf. Männer bleiben auf den Führungsebenen nach wie vor unter sich. Frauen sind auf den oberen Hierarchieebenen immer noch eine Seltenheit. Zurzeit sind im Management gerade mal neun Prozent Frauen vertreten, wobei der Anteil von weiblichen Managerinnen in Klein- und Mittelbetrieben höher ist als in großen Unternehmen (vgl. Alemann 2007: S. 487). Die homosoziale Arbeitskultur in den Führungsetagen lässt Männlichkeit unter der Hand zum Rekrutierungskriterium für Führungspositionen werden und erweist sich gegenüber „Weiblichkeit“ sperrig. Männlichkeit wird zur Normalität, Weiblichkeit zum Störfaktor (vgl. Rastetter 1994: S. 128–132, S. 233–252). Warum ist dies so? Welche Rechtfertigungen werden für die Vermännlichung der Führungsebenen angeführt? „Die Bedeutung des informellen Meinungsaustausches unter Kollegen macht es verständlich“, schreibt Niklas Luhmann, einer der bekanntesten deutschen Organisationssoziologen, „dass die Zulassung von Frauen in einem männlichen Kollegenkreis gewisse Sorgen bereitet. Sie können sich nicht so leicht zu einem Kollegen setzen, die Pfeife anzünden und eine schwierige Sache zwanglos aus gemütlicher Distanz mit einem durchsprechen.“ Luhmann fährt fort: „Es fällt ihnen schwerer, die Fesseln strikter Formalität und pedantischer Selbstbezogenheit abzuwerfen, ohne damit andere Türen zu weit zu öffnen“ (Luhmann 1995, S. 318; Ortman 2005, S. 105–137). Abgesehen davon, dass es unklar bleibt welche anderen Türen Luhmann wohl meint, bietet er zugleich Erklärung und Rechtfertigung an. Oder anders formuliert: Männer bleiben lieber unter sich, weil Frauen informelle Absprachen unter Kollegen stören. Zwanglos kann dabei durchaus bedeuten, dass sich Geschäftsabschlüsse in Stripteasebars leichter besiegeln lassen, wenn keine Frau dabei ist (Aulenbacher/Riegraf 2008). Machtvolle Netzwerke bilden sich heraus, die Männer wie in einem Fahrstuhl

in Führungspositionen befördern, während Frauen erst mühselig allerlei Barrieren beseitigen müssen. Die inzwischen auch vorfindbaren Frauennetzwerke verfügen in aller Regel nicht über vergleichbaren Einfluss (vgl. Ohlendiek 2003).

Allerdings wird nicht mehr unhinterfragt und wie selbstverständlich hingenommen, dass hoch qualifizierte und leistungsfähige Beschäftigtengruppen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Herkunft aus betrieblichen Positionen ausgeschlossen werden: Inzwischen richten unzählige Wirtschaftsvertreter Appelle in den Medien an Unternehmen, das inzwischen bestens qualifizierte weibliche Humankapital und das weibliche Arbeitskräftepotential nicht leichtfertig zu verschwenden. Die anhaltende Männlichkeit des Managements wird allmählich legitimationsbedürftig. Unternehmenspolitiken wie Work-Life-Balance oder Managing Diversity reagieren auf diese Entwicklung.

Das Credo der Organisations- und Personalstrategie Managing Diversity, das sich inzwischen in vielen Ratgebern und in der Managementliteratur wiederfindet und vor allem bei den Global Players wie Lufthansa oder Avon diskutiert wird, lautet: Die Anerkennung und Förderung vielfältiger Erfahrungen und Kompetenzen aufgrund von Geschlecht, sozialer und kultureller Herkunft oder sexueller Orientierung können einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen bedeuten. Auf internationalen und immer heftiger umkämpften Märkten werde die ebenfalls zusehends heterogene Unternehmenskultur mit Diversity besser erreicht als durch das allenfalls von Nadelstreifen unterbrochene einheitlich Grau in Grau der Männerriege (vgl. auch: Alemann 2007: S. 489–490; Aulenbacher/Riegraf 2008; Pasero 2004). Außerdem hebe eine heterogene Zusammensetzung die Produktivität von Arbeitszusammenhängen. Diversity gehe darüber hinaus ungelöste Probleme wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (vgl. Krell 2004; Kutzschenbach 2005: S. 10–12). Im Managing Diversity wird also die traditionelle Norm des männlichen, weißen, heterosexuellen Managers durchaus hinterfragt.

Trotz Work-Life-Balance oder Managing Diversity erweist sich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch anhaltend als zentrale Ein- und Aufstiegsbarriere für weibliche Beschäftigte. Untersuchungen zeigen, dass sowohl männliche als auch die wenigen weiblichen Führungskräfte „Verfügbarkeit“ als zentrale Anforderung der zeit-, arbeits- und belastungsintensiven Managementtätigkeiten thematisieren (vgl. Alemann 2007: S. 249–251). Die Vereinbarkeitsfrage wird als fehlende Verfügbarkeit verhandelt. Als solche gilt sie als Problem der einzelnen Frauen.

In diesem Sinne wird die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Ratgeberliteratur bearbeitet: Appelle werden an Frauen gerichtet, den Wiedereinstieg „mutiger“ zu wagen; Strategien werden angeboten, wie sich Familie und Karriere organisatorisch vereinen lassen, und es finden sich Aufrufe an Vorgesetzte, doch bereitwilliger Chancen einzuräumen. Selbst wenn die Erkenntnis durchscheint, dass auch Männer als Väter in die Verantwortung genommen werden könnten, führt dies nicht zu entsprechenden Diskussionen: weder im Hinblick auf Fragen nach

einem potenziellen Karriereknick dann auch bei Männern noch im Hinblick auf die notwendigen betrieblichen Veränderungen für beide Geschlechter (vgl. Kutzschenbach 2005; Aulenbacher/Riegraf 2008).

Die Vereinbarkeitsfrage ist ungelöst und weist auf grundlegende gesellschaftliche Problemlagen hin. Zum einen gibt es in Deutschland im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern weniger staatliche und betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder Angebote im Bereich der Altenpflege (vgl. Oppen/Simon 2004). Zum anderen erweist sich die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung im Haushalt auch bei hoch qualifizierten Beschäftigten und so genannten Doppelkarrierepaaren hochgradig veränderungsresistent (vgl. Frerichs 1997). Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Managerin mit Kind(ern) noch andere Verpflichtungen wahrzunehmen hat als ihr männliches Pendant, ist demnach tatsächlich recht hoch. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, dass Männer ihren angemessenen Beitrag zu Hausarbeit und Kindererziehung leisten, recht gering (vgl. Hochschild 1997).

Darüber hinaus gibt es Entwicklungen in den Unternehmensstrategien, die die „alte“ Vereinbarkeitsfrage wieder ganz neu auf die Tagesordnung setzen (Frohnen 2005): In Unternehmen und in der Ratgeberliteratur werden unter Stichworten wie Finanzmarktkapitalismus oder Globalisierung von Unternehmensaktivitäten neue Arbeitsteilungen in und zwischen Unternehmen vorgestellt, die auch einen Neuzuschnitt von Managementtätigkeiten bedeuten (vgl. die einschlägigen Beiträge in Windolf 2005). Die Debatten befassen sich vordergründig betrachtet allein mit Fragen wirtschaftlicher Organisationsentwicklung, bei genauerem Hinsehen werden auch Vereinbarkeitsfragen neu verhandelt. Neue Managementkonzepte werden vorgestellt, in denen zeitlich befristete Projekte die vormals festen betrieblichen Positionen ablösen. Um Produkt- und Entwicklungsprozesse zu verbessern und Kosten einzusparen, die z. B. durch Mehrfachentwicklungen in Projekten zum selben Thema in unterschiedlichen Ländern entstehen, werden in Großunternehmen – und hier vor allem den Global Players – Unternehmensstrukturen, Kommunikationszusammenhänge und Arbeitskontexte geschaffen, die Mitarbeiter möglichst flexibel und reibungslos über Raum und Zeit in Projektarbeit einsetzbar machen sollen. Global standardisierte Projekte werden je nach Phase des Projektes an anderen Orten im weltweit agierenden Unternehmen stationiert; sie sind zeitlich befristet, örtlich ungebunden, ziel- und ertragsorientiert zusammengesetzt und nur mit außerordentlich hohem Arbeitsaufwand bewältigbar.

Prognostiziert wird, dass die Projektarbeiten die Arbeiten in vormals festen betrieblichen Positionen ablösen (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: S. 100–186). Um den Anforderungen in flexibel gestalteten Projektarbeiten nachzukommen, müssen sich diese Arbeitskräfte immer wieder aufs Neue fit machen. In den Ratgebern lauten die Slogans sodann „Sei dein eigener Coach“ oder „empower yourself“. Arbeitskräfte müssen ständig „dabei bleiben“, sich immer wieder fit machen für neue Anforderungen und sich mit ihren ständig aktualisierten Qualifikationen permanent neu anbieten (vgl. die Analyse von Ratgebern bei Bröck-

ling 2002a). Dass an dieser Stelle soziale Differenzierungen und Ungleichheiten nach Geschlecht aufgrund immer noch geltender ungleicher Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit und unterschiedlicher Aufteilung der Versorgungsverantwortung entstehen, ist unmittelbar einsichtig. Entworfen und gelebt werden hier Managementmodelle, die in ihrer zeitlichen Beanspruchung und örtlichen Ungebundenheit mit familiären Belangen, insbesondere dem Lebensrhythmus von Kindern kaum mehr vereinbar sein dürften (vgl. Boltanski/Chiapello 2003; auch Bröckling 2002, 2002a). Arbeitsstrukturen und -bedingungen werden entworfen, welche den altbekannten „Anderthalb-Personen-Beruf“ (Beck-Gernsheim 1980) noch radikalieren. Im Hintergrund arbeiten andere für die eigene Existenz, während diese – und das ist neu – beständigem Wandel unterliegt.

Allerdings kann aus all diesen Entwicklungen nicht geschlossen werden, dass weibliche Arbeitskräfte die schlechtere Wahl für Unternehmen bedeuten, weil sie zeitlich und räumlich weniger verfügbar sind oder das Unternehmen aufgrund von möglichen Schwangerschaften verlassen oder in Bedrängnis bringen. Es ist keineswegs erwiesen, dass die klassischen Arbeits- und vor allem Zeitstrukturen unbedingt die effektivsten sind. Überlange Arbeitszeiten und übervolle Terminkalender mögen zwar für ein gewisses Prestige im ganz alltäglichen und unternehmensinternen Wettbewerb um das Image des meistbeschäftigten und damit gefragtesten Managers stehen; dies bedeutet aber nicht, dass sie deshalb produktiv sind (vgl. auch Müller 1999). Denn Fluktuation gehört ganz selbstverständlich zur männlichen Karriere – allerdings karrierebedingte Aufstiegs- und keine familienbedingte Ausstiegsfluktuation (vgl. beispielsweise Rudolph 2007), was für das verlassene Unternehmen im alltäglichen Ablauf jedoch wenig Unterschied macht. Schließlich liegen auch Befunde vor, dass Frauen ihre geringere „Verfügbarkeit“ durch doppelten Einsatz wettzumachen oder Karriere mit Blick auf spätere Familienphasen vorzuholen versuchen. Die Kollegen wännen sich in ihren vergleichsweise stetigen und aussichtsreicheren Beschäftigungsverhältnissen zu Recht sicherer und schonen ihre Kräfte (vgl. beispielsweise die Befunde bei Pongratz/Voß 2003: S. 208–214). Dies ist kein Plädoyer dafür, gesellschaftliche Versorgungslücken und Chancenungleichheit durch die individuelle Überverausgabung von Kräften zu kompensieren. Vielmehr ist es ein Plädoyer dafür genauer hinzuschauen, wenn es um die Frage des Engagements im Beruf geht (Aulenbacher/Riegraf 2008).

Managementratgeber haben den Anspruch neue Prozesse in der Organisationsentwicklung aufzunehmen und Manager diesbezüglich sach- und fachgerecht vorzubereiten. Bei der Analyse der Ratgeberliteratur ist besonders auffällig, dass sie den „alten“ Frauenförderplänen und dem Gender Mainstreaming höchstens in Form von Abgrenzungen Aufmerksamkeit schenken: Frauen würden über Frauenförderpläne zu Opfern gemacht, was sie darin behindern würde, ihre Durchsetzungskraft zu entdecken. Stattdessen würden sie im Opferstatus verharren und auf Erlösung durch Frauenförderpläne warten (Höhler 2008). Und dies obwohl (oder vielleicht gerade weil) Frauenförderpläne und

Gender Mainstreaming die Organisations-, Arbeits- und Zeitstrukturen weitergehend in den Blick nehmen als Managing Diversity und für verbindliche Regelungen einsteht (vgl. hierzu Krell 2004; Meuser 2004). Diese Konzepte erreichten die betriebliche Praxis kaum oder gar nicht (vgl. Hornung 2000).

### ■ Männerrivalitäten und weibliche Verletzbarkeiten – über naturgegebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Ein Blick durch die Ratgeberliteratur zeigt, dass sich in einer Annahme nahezu alle einig sind: Frauen und Männer sind von Natur aus grundverschieden, aber einander ergänzend. Frauen sind in ihrem Wesen einfühlsam, familien- und teamorientiert, aber auch sachbezogen (Aulenbacher/Riegraf 2008). Männer sind konkurrenzbezogen, karrierebetont und im beruflichen Leben einsame Wölfe auf der Jagd nach dem Aufstieg – um nur einige der vorfindbaren und eingängigsten Stereotype zu benennen. Nicht zuletzt die Ratgeber sorgen dafür, dass die Stereotype in Unternehmen präsent und wirkmächtig bleiben. Im Alltag von Unternehmen werden die vermeintlichen Eigenschaften von Frauen und Männern in Zuschreibungen übersetzt und geschlechtsspezifische Zuweisungen auf Tätigkeiten und Positionen werden wiederum mit Charaktereigenschaften legitimiert (vgl. auch Cockburn 1988; Wetterer 2002; Wilz 2002; Riegraf 2005): Unterstellt wird, dass Frauen sich aufgrund ihres Wesens für Berufe wie Krankenschwester oder Arzthelferin besonders gut eignen, die dann wiederum als „Frauenberufe“ etabliert und etikettiert werden. Dass so genannte weibliche Tätigkeiten sich allerdings durch geringere Bezahlung und weniger Aufstiegschancen auszeichnen, kann damit nicht begründet werden. Umgekehrt seien die arbeitsinhaltlichen Anforderungen in „Männerberufen“ nahe an männlichen Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten. Die Argumentationsmuster sind eingängig: Managementtätigkeiten erfordern Durchsetzungsfähigkeit, und dies ist eine zentrale Charaktereigenschaft von Männern. Es ist mittlerweile gut belegt, dass es sich anders verhält: Qualifikationen werden nicht nur eingebracht, sondern beispielsweise im Rahmen beruflicher Sozialisation erst allmählich ausgebildet. Sie sind keineswegs statisch, sondern verändern sich im Laufe der Zeit. Was der so genannte „Frauen- oder Männerberuf“ verlangt, wird vielfach durch die berufliche Ausbildung und den Einsatz in Unternehmen erst entwickelt (vgl. ausführlich Wetterer 2002).

Gleichwohl hält sich die Vorstellung von der Differenz der Geschlechter hartnäckig und wird nach Ursachen gefragt, werden gerne biologische Unterschiede, wie Gene, oder im besten Falle – weil prinzipiell und in weiter Zukunft Veränderungen zugänglich – die Sozialisation und familiäre Erziehung bemüht. In diesen Fällen gelten die Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten von Männern und Frauen als verinnerlicht, äußerst stabil und Veränderungen nur schwer bzw. gar nicht zugänglich. Was bedeutet diese Gegenüberstellung nun für die Frauen selbst? Und was sagt die Differenzsetzung über die Organisationen aus, in denen sie arbeiten?

Karriereratgeber seit den 1970er Jahren rieten Frauen, sich männlichen Verhaltensweisen anzunähern. Sichtbare Zeichen von Weiblichkeit sollten so weit wie möglich vermieden werden, um im Erwerbsleben bestehen und wenn erwünscht auf obere betriebliche Hierarchie klettern zu können (vgl. im Überblick Rastetter 1994). Der Berufs- und Karrierewunsch sollte in der Kleiderordnung seinen Ausdruck finden. Hosenanzüge oder graue Kostüme strahlten „männliche“ Nüchternheit, Rationalität und Berufsorientierung aus. Jahrzehnte später drehte sich der Wind. In den 1990er Jahren betonten Managementkonzepte Team- und Kommunikationsfähigkeit. Frauen wurde eine glänzende Zukunft in den „Männerdomänen“ vorhergesagt. Berufstätige Frauen sollten nun ihre Weiblichkeit betonen. Die Kleider Tipps gingen zu körpernahen Schnitten und „weiblichen“ Stoffen, dies signalisiere Einfühlsamkeit, Teamorientierung und Kommunikationsfähigkeit. Das Motto war „Stehen Sie zu Ihrer Weiblichkeit“! (vgl. Müller 1999). Und auch Gertraude Höhler gibt in ihrem 2008 erschienenen Ratgeber Frauen eingängige Ratschläge, wie sie ihre Weiblichkeit kontrollieren können. Frauen sollen sich seriös kleiden, aber nicht den Stil der Männer kopieren: „Grundsätzlich sind Kostüme und Hosen im Büro passend, aber auch mal ein Sommerkleid. Zeigen Sie Ihre Weiblichkeit in den Details, z. B. mit Schmuck, einem zarten Blusenkragen oder einem schönen Seidentuch“ (Höhler 2008).

Männern würden keine Ratschläge gegeben und Organisationen erhielten in den Ratgebern selten Veränderungsempfehlungen. Folglich standen auch die Arbeits- und Aufstiegsbedingungen kaum zur Diskussion, die sich weiterhin am männlichen Normalmodell des Managers orientierten, an dem sich Frauen auszurichten hatten. Auch die Konjunktur der so genannten Soft Skills im Management wie Team- und Kommunikationsfähigkeit änderte daran nichts. Managern wurden nunmehr in teuren Weiterbildungskursen als weiblich geltende Eigenschaften antrainiert.

In der aktuellen Ratgeberliteratur zeigt sich das Differenzargument in neuem Gewand (Kutzschenbach 2005; auch: Aulenbacher/Riegraf 2008). Neu ist daran, dass nunmehr auch die reine Männerkultur im Management als Hemmnis für Frauen gesehen wird. Neu ist ferner der Anspruch einiger Ratgeber, sich auch beratend an Männer zu wenden. Dabei geht es jedoch weniger um Veränderungsnotwendigkeiten von Männern, sondern diskutiert wird, welche innovativen Potentiale Frauen ins Management einbringen können. Und so wiederholen die Erklärungsmuster wieder den altbekannten Differenzgedanken: Männer brauchen Hierarchien, brauchen Ordnung und klare Gebrauchsanweisungen, um im Falle des Falles reibungslos zu funktionieren. Frauen täten gut daran, dies zu erkennen und für sich zu nutzen. Zu lernen sei, dass man(n) auch nach dem heftigsten Streit noch ein Bier zusammen trinken kann oder dass es weit effizienter ist, den Ranghöchsten einer Gruppe anzusprechen statt alle einzubeziehen. Der Wille sich einzubringen, ohne sich unter- und überzuordnen, gilt als kontraproduktiv. Frauen seien sachorientierter und aufgabenbezogener als Männer, und deshalb reagierten sie mit Unverständnis oder Empörung bis hin zu persönlicher Kränkung, wenn sie beobachten, wie Männer-Rituale ablaufen und sie ausschließen. Dies betreffe nicht zuletzt

die unvermeidliche und streitbare Hierarchie-Findung der Männer, worin sie als Frauen entweder nicht ernst genommen oder, wenn sie mitmischen, ebenso wie die Männer im Rivalitätsgerangel angegriffen würden. Aber: Anders als Männer wären sie mangels der Befähigung zum bierseligen Vergessen zutiefst verletzt. Zwar sei angesichts der Differenzen aufeinander zugehen angesagt und wichtig (vgl. Beispiele in Knaths 2007; Kutzschenbach 2005) – allerdings: Bei Stress, Konzentrationsstörungen oder Müdigkeit greifen im Manageralltag die alten, tief in Männern und Frauen verankerten Programme der Steinzeit, der Gene und der Hormone (vgl. Kutzschenbach 2005: 213). Letztlich siegt also die Natur über angestrebte Veränderungen, was Männer und Organisationen entlastet und Frauen, wenn sie Karriere machen wollen, hingegen die Arbeit an der letztlich aber leider unüberwindbaren Differenz anlastet – so lässt sich Gedanke konsequent zu Ende führen.

#### Wie kommt es eigentlich zu Veränderungen?

Auffallend an den Ratgebern ist, dass die Problematiken, die von der Frauenbewegung mühsam auf die Agenda gesetzt wurden, in einigen Bereichen der Gesellschaft aufgegriffen und anerkannt werden, in der Ratgeberliteratur privatisiert und individualisiert werden. Ungleichheiten beim Zugang zu Managementpositionen werden als mehr oder weniger natürliche, aber in jedem Fall für Unternehmen nicht oder kaum veränderbare Differenzen zwischen den Geschlechtern thematisiert. Die dahintersteckenden gesellschaftlichen Problemlagen werden nicht aufgegriffen. Eine breitere Öffnung von Führungspositionen ist vermutlich nicht zu haben, ohne die gesellschaftlichen Problemlagen, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die Unternehmensstrukturen, mit in Veränderungsüberlegungen einzubeziehen. Und ob dies ohne eine Frauenbewegung möglich ist, ist fraglich.

#### Literatur

- Alemann, Annette v. (2007): *Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft*. In: *WSI-Mitteilungen*, 60. Jg., Heft 9, S. 487–493.
- Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (2008): *Sondermodell Frau oder: Der lange Weg zur „F-Klasse“*. *Geschlechterbilder in Managementkonzepten und -ratgebern*. In: Schwitzer, Helga; Wilke, Christiane; Kopel, Mechthild (Hg): *Aktiv. Kompetent. Mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit*. Wiesbaden, S. 211–223.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf – Frauenwelt Familie*. Frankfurt a.M.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.
- Bierach, Barbara (2002): *Das dämliche Geschlecht. Warum es kaum Frauen im Management gibt*. Weinheim.
- Bröckling, Ulrich (2002): *Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter*. In: *Leviathan* 2/2002, S. 175–193.
- Bröckling, Ulrich (2002a): *Jeder könnte, aber nicht alle können. Konturen des unternehmerischen Selbst*. In: *Mittelweg* 36, 11.Jg., 4/2002, S. 6–26.
- Cockburn, Cynthia (1988): *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Berlin/Hamburg.
- Frerichs, Petra (1997): *Klasse und Geschlecht I, Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen*. Opladen.

- Frohnen, Anja (2005): *Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford*. Bielefeld.
- Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind. When Work Becomes Home & Home Becomes Work*. New York.
- Höhler, Gertrud (2008): *Das Ende der Schonzeit: Alphafrauen an die Macht*. Berlin.
- Hornung, Ursula (2000): *Let's do „Gender“. And don't forget „Sex“! Reflexionen über berufliche Gleichstellung. A-Sexualisierung und Frauenförderung am Beispiel mittlerer Dienstleister*. In: Lenz, Ilse; Nickel, Hildegard Maria; Riegraf, Birgit (Hg): *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*. Münster, S. 96–125.
- Knaths, Marion (2007): *Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen*. Hamburg.
- Krell, Gertraude (2004): *Managing Diversity und Gender Mainstreaming: ein Konzeptvergleich*. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27. Jg., Heft 4/2004, S. 367–376.
- Kutzschenbach, Claus v. (2005): *Frauen Männer Management. Führung und Team neu denken*. Leonberg (2. Aufl.).
- Meuser, Michael (2004): *Von der Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik?* In: Pasero, Ursula; Priddat, Birger P. (Hg): *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*. Wiesbaden, S. 93–112.
- Müller, Ursula (1999): *Geschlecht und Organisation, Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen*. In: Nickel, Hildegard Maria; Völker, Susanne; Hüning, Hasko (Hg): *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung*. Opladen, S. 53–71.
- Rastetter, Daniela (1994): *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Opladen.
- Riegraf, Birgit (2005): *„Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“: Die Konstruktion von Geschlechterdifferenz in der Berufs- und Arbeitswelt*. In: Ahrens, Jens-Rainer; Apelt, Maja; Bender, Christiane (Hg): *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*. Opladen, S. 134–155.
- Luhmann, Niklas (1995): *Soziologische Aufklärung*. Opladen.
- Ohlendiek, Lutz (2003): *Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken*. In: Pasero, Ursula; Weinbach, Christine (Hg): *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*. Frankfurt a. M., S. 171–185.
- Ortmann, Günter (2005): *Tausend Schleifen. Über Geschlecht, Sprache und Organisation*. In: Krell, Gertraude (Hg): *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*. Wiesbaden, S. 105–137.
- Oppen, Maria; Simon, Dagmar (Hg) (2004): *Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse*. Berlin.
- Pasero, Ursula (2003): *Gender, Individualität, Diversity*. In: Pasero, Ursula; Weinbach, Christine (Hg): *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*. Frankfurt a. M., S. 105–124.
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Rudolph, Hedwig (2007): *Client first. Geschlechtshierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen*. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.) (2007): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden, S. 45–60.
- Wetterer, Angelika (2002): *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): *Organisation und Geschlecht, Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen.
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): *Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*. Wiesbaden.

Forum 2  
Prof. Dr. Elisabeth Aufhauser

## Standortpolitik und Frauen



Leider lag uns bis zum Redaktionsschluss keine Dokumentation von Frau Prof. Dr. Elisabeth Aufhauser vor.

Forum 3

Ortrun Brand & Dr. Alexandra Wagner

## Gleiche Bedingungen – ungleiche Wirkungen?

Über Konzept und Praxis der Gleichstellung im SGB II



### Gleichstellungspolitische Ziele im SGB II

In § 1 SGB II heißt es: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ Durch die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende soll „geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt“ und „die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen“, berücksichtigt werden. Damit enthält das SGB II einen gleichstellungspolitischen Auftrag. Allerdings gibt es im Gesetzestext keinerlei Vorgaben dazu, wie die Gleichstellung der Geschlechter institutionell, personell und konzeptionell zu verankern ist. Hier stehen die umsetzenden Akteure in der Verantwortung, entsprechende Strukturen, Konzepte und Vorgehensweisen zu entwickeln und umzusetzen. Bislang ist wenig darüber bekannt, wie dies in der Praxis geschieht.

Zur Evaluierung der gleichstellungspolitischen Wirkungen des SGB II hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) drei Institute<sup>1</sup> mit dem Projekt „Die Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ beauftragt. Im Rahmen dieses Projekts werden konkrete Wirkungen des SGB II für weibliche und männliche erwerbsfähige Hilfebedürftige systematisch erfasst und der Prozess der Umsetzung mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter empirisch untersucht. Dabei werden auch die Ursachen für diese Wirkungen sowie die dazugehörigen Umsetzungsbedingungen in den Blick genommen. Ziel ist es, auf der Grundlage der Analyseergebnisse und der vorgefundenen Praxis Handlungsempfehlungen zu

<sup>1</sup> Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) und GendA (Uni Marburg).

entwickeln.<sup>2</sup> Der Abschlussbericht wird im Sommer 2009 vorliegen.

Im Folgenden werden einige wichtige Zwischenergebnisse in Bezug auf die Umsetzung des SGB II und damit verbundene Wirkungen für Frauen und Männer zusammenfassend dargestellt. Dabei stützen wir uns sowohl auf im Jahresbericht 2007 veröffentlichte erste Ergebnisse des oben genannten Projekts als auch auf veröffentlichte Daten sowie auf andere Forschungsberichte und Analyseergebnisse der arbeitsmarktpolitischen Wirkungsforschung.

### Zur Institutionalisierung von Gleichstellung im SGB II – eine Momentaufnahme

Im Folgenden wird auf Basis empirischer Daten von 2007 dargestellt, wie sich die Situation bei den umsetzenden Verwaltungseinheiten in Bezug auf die Institutionalisierung von Gleichstellung zu diesem Zeitpunkt gestaltete.

#### „Beauftragte für Chancengleichheit“: Schwerpunkt informell

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) sind mittlerweile in der öffentlichen Verwaltung weit verbreitet. Wer ist nun für Gleichstellung und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den neuen Institutionen zuständig, die durch das SGB II zu schaffen waren?<sup>3</sup> Während das SGB III vorsieht, dass jede örtliche Agentur für Arbeit eine/n Beauftragte/n

<sup>2</sup> Vgl. dazu auch URL: [www.uni-marburg.de/fbo3/genda/projects/sgbii](http://www.uni-marburg.de/fbo3/genda/projects/sgbii) oder [www.iaq.uni-due.de/projekt/iat/gender.shtml](http://www.iaq.uni-due.de/projekt/iat/gender.shtml) (8.10.2008).

<sup>3</sup> Je nach Modell der Aufgabenwahrnehmung – Arbeitsgemeinschaft (ARGE) nach § 44b SGB II, zugelassene kommunale Träger (zKT) nach § 6 SGB II oder getrennte Aufgabenwahrnehmung von Agentur für Arbeit (AA) und Kommune – waren gänzlich neue Verwaltungseinheiten zu schaffen.

für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt einzusetzen hat<sup>4</sup>, liefert das SGB II dazu keine konkreten Vorgaben. Auch ist dieser Passus aus dem SGB III nicht indirekt in das SGB II eingebunden, wie dies für einige andere Teile des Gesetzes der Fall ist.

Auf der Basis der Trägerbefragung des IAW (IAW/ZEW 2007) und der eigenen Online-Erhebung vom Frühjahr 2007<sup>5</sup> konnte der „Nebel der SGB II-Gleichstellung“ etwas gelichtet und ein klareres Bild gezeichnet werden.<sup>6</sup> Die folgenden sieben Formen der Institutionalisierung von Gleichstellung existieren bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises bzw. der Kommune, die auch mit der Betreuung des SGB II-Bereichs betraut sind;
- ausschließlich für Gleichstellung Zuständige bzw. „BCAs“, die nur das SGB II betreiben und direkt beim SGB II-Träger angesiedelt sind;
- TeamleiterInnen oder persönliche AnsprechpartnerInnen (pAp) bzw. FallmanagerInnen (FM), die gleichzeitig offiziell für Gleichstellung zuständig sind;
- Betreuung des Themas durch die LeiterInnen der SGB II-Trägereinheit, entweder informell oder mit explizit zugewiesener Zuständigkeit;
- informelle Betreuung des Themas innerhalb der SGB II-Trägereinheit, zum Beispiel durch TeamleiterInnen, persönliche AnsprechpartnerInnen oder FallmanagerInnen, die dies zumeist interessehalber und ohne Freistellung tun; informelle Kooperation mit dem/der für das SGB III zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit der örtlichen Agentur für Arbeit;
- vertragliche Dienstleistungsgewährung durch die BCA der örtlichen Agentur für Arbeit.

<sup>4</sup> Ebenso ist geregelt, dass auf Ebene der Regionaldirektionen und in der Zentrale in Nürnberg jeweils eine Stabstelle Chancengleichheit am Arbeitsmarkt einzusetzen ist; Tätigkeitsbereich und Kompetenzen des/der BCA sind relativ genau definiert (vgl. § 385 SGB III und Bundesagentur für Arbeit, 2008a).

<sup>5</sup> Ziel unserer eigenen Befragung – mit Absicht an den Beginn des Projekts positioniert – war es, zunächst mit explorativem Charakter diese Vielfalt und den Umfang der einzelnen Formen von institutionalisierter Gleichstellung zu erheben. Als Datenquellen stand zweierlei zur Verfügung: Zum einen hat ein Evaluationsprojekt im Rahmen der so genannten 6c-Forschung eine repräsentative Befragung aller SGB II-Trägereinheiten durchgeführt. Im Zuge dieser Erhebung wurde auch gefragt, ob in der jeweiligen Institution ein/e Zuständige/r für Gleichstellung vorhanden ist sowie ob und inwieweit diese Person in die Ausgestaltung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einbezogen wird. Die zweite Datenquelle basierte auf der ersten: Im Zuge der erstgenannten Trägerbefragung wurden auch die Kontaktdaten der benannten Zuständigen für Gleichstellung abgefragt und unserem Projekt „Die Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ für eine eigene Befragung zur Verfügung gestellt. Diese Befragung vom Frühsommer 2007, durchgeführt von GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht, stellt die bislang umfassendste Datensammlung zu Gleichstellung im SGB II dar.

<sup>6</sup> Die ausführlichen Ergebnisse finden sich im Jahresbericht 2007 des Gender-Projekts, vgl. IAQ/FIA/GendA 2007.

Der Schwerpunkt bei der Verteilung der ersten sechs Formen der Institutionalisierung lag dabei nominell zum einen bei den kommunalen FGB (IAQ/FIA/GendA 2007: 28). Berücksichtigt man allerdings die Überrepräsentanz des Optionsmodells im Sample, so verringert sich der Anteil der zuständigen FGB. Ein bedeutsamer Schwerpunkt liegt hingegen bei einer mehr oder minder informellen Zuständigkeit für Chancengleichheit – entweder hat sich die Geschäftsführung für zuständig erklärt, oder die Befragten haben angegeben, dass das Thema informell innerhalb der SGB II-Trägereinheit betreut wird. Diese Tendenz wird auch durch aktuelle Zahlen aus der dritten Welle der Trägerbefragung bestätigt.<sup>7</sup>

Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist, dass einige (sehr wenige) ARGen das BCA-Modell des SGB III für ihre Trägereinheit übernommen haben. Zudem wurde im Zuge der Online-Befragung deutlich, dass mehr und mehr SGB II-Trägereinheiten – teilweise auch als Reaktion auf die Befragung – Personen als für Chancengleichheit zuständig benannt haben. Diese Kategorie stellt also einen wachsenden Anteil dar.<sup>8</sup> Sowohl bei den Agenturen mit gAw als auch bei den ARGen wurden im Rahmen der Untersuchung zu einem erheblichen Anteil die Beauftragten für Chancengleichheit der lokalen Agentur für Arbeit benannt, da über das Konstrukt der ARGE häufig vielfältige und enge Kontakte zu den örtlichen Agenturen für Arbeit bestehen. Rechtlich betrachtet sind die BCA für den Bereich des SGB II nicht zuständig.<sup>9</sup> Informell sind die BCA jedoch häufiger auch für den SGB II-Bereich tätig.

Wie sind nun die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) in diesen Prozess einbezogen? Dies ist lokal sehr verschieden und beinhaltet viele Facetten: Mehrheitlich sind die kommunalen FGB offiziell zuständig (s. o.)<sup>10</sup>, gleichzeitig wurden aber 2006 52 % von ihnen nur in durchschnittlichem oder geringem Maße und 13 % überhaupt nicht an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Strategien beteiligt. Lediglich 35 % waren in überdurchschnittlichem Maße oder in hohem Maße beteiligt (IAW/ZEW 2007: 84, Angaben für zugelassene kommunale Träger). Gleichzeitig gibt es eine Reihe von FGB, die – ob offiziell oder inoffiziell eingebunden – mit hohem Engagement in diesem Arbeitsbereich tätig sind und insbesondere zur Ausgestaltung frauen- und gleichstellungsspezifischer Maßnahmen beitragen können.

<sup>7</sup> Diese Zahlen sind jedoch noch nicht veröffentlicht und können deshalb hier noch nicht präsentiert werden.

<sup>8</sup> So vielfältig wie die Formen der Institutionalisierung sind auch Kompetenzen und Aufgabenzuschnitt der zuständigen Personen (vgl. ausführlicher IAQ/FIA/GendA 2007: 32–36).

<sup>9</sup> Bei den Zahlen zu diesen Angaben (IAQ/FIA/GendA 2007: 28) gilt es zudem zu beachten, dass hier nur ein Teil der informellen Zuständigkeit der BCA der AA erfasst wurde, denn nur einige der informell kooperierenden BCA haben an der Online-Befragung teilgenommen.

<sup>10</sup> Eigentlich müsste bei den Optionskommunen die Zuständigkeit der kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten unmittelbar im Kontext ihrer kommunalen Aufgaben gegeben sein. Die Diskrepanz zwischen den offiziellen Aufgaben und den Angaben in der Online-Befragung rührt vermutlich daher, dass in der Online-Befragung die reale Umsetzung angegeben wurde.

Dabei ist allerdings ein weiterer Punkt problematisch: Der Themenbereich SGB II kommt zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben der Frauenbeauftragten hinzu, der Stellenumfang wird aber meist nicht erweitert.

#### Stellenwert von Gleichstellung

Welchen Stellenwert räumen angesichts dieses geringen Grades an Institutionalisierung die umsetzenden Akteure dem Thema Gleichstellung und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in ihrer praktischen Arbeit ein? Im Zuge der repräsentativen IAW-Trägerbefragung (IAW/ZEW 2007) wurden die Akteure nach der Relevanz verschiedener arbeitsmarktpolitischer Ziele gefragt, darunter auch „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“. Dabei wurde Gleichstellung in Relation zu den übrigen abgefragten Zielen eine relativ geringe Bedeutung zugeschrieben: Es lag an achter Stelle von insgesamt neun arbeitsmarktpolitischen Zielen; lediglich das Ziel „Reduzierung der Kosten je Integration“ schätzen die Akteure als noch geringwertiger ein (IAQ/FIA/GendA 2007: 20).

#### Zwischenfazit: Mehr Beauftragte, mehr Einfluss?

Die hier präsentierten Ergebnisse der beiden Erhebungen spiegeln einen Zwischenstand von Mitte 2007 wider. Gleichwohl deuten sie darauf hin, dass das Thema Gleichstellung oder Gender Mainstreaming in den meisten Trägereinheiten des SGB II nach wie vor keinen besonders hohen Stellenwert hat. Die Erfahrung aus mehreren Jahrzehnten institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik zeigen jedoch, dass eine klare, gesetzlich verankerte Institutionalisierung mit klaren Kompetenzen und Zuständigkeiten unumgänglich ist: Dies garantiert zwar keine durchgehende grundsätzliche Gleichstellungspolitik; ohne die personelle und institutionelle Verankerung jedoch verschwinden Gleichstellungsansätze im Alltag des vermeintlich „wirklich Wichtigen“. Gleichwohl können nur in Kombination mit einer Öffnung aller Akteure für die Ansätze und Ziele von Gleichstellung die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auch mehr gleichstellungspolitisch förderlichen Einfluss gewinnen.

#### SGB II-Leistungen – nur formal geschlechtsneutral

Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) waren im Bereich der Gewährung der Transferleistungen deutliche Änderungen gegenüber den beiden Vorgängersystemen vorgenommen worden. Diese – formal geschlechtsneutralen – Änderungen haben erhebliche gleichstellungspolitisch relevante Wirkungen. Diese betreffen den Zugang zu Transferleistungen für Frauen und Männer, die Höhe der Regelleistungen für Erwachsene und Kinder, die Ausgestaltung der Leistungen und den Prozess der Gewährung der Leistungen.

#### Zugang zu SGB II-Leistungen

In Bezug auf den Zugang zu Leistungen sind insbesondere gegenüber der früheren Arbeitslosenhilfe Verschlechterungen eingetreten. Aufgrund der neuen Definition von Bedürftigkeit im Kontext der Bedarfsgemeinschaft werden Personen, deren Partner/in ein bedarfsdeckendes Einkommen für die Familie erzielt, vom Leistungsbezug nach

SGB II ausgeschlossen und müssen sich somit in wirtschaftliche Abhängigkeit vom Partner (bzw. der Partnerin) begeben. Faktisch werden damit vor allem Menschen benachteiligt, die in einer Bedarfsgemeinschaft mit (relativ gut verdienenden) erwerbstätigen Partner/innen leben. Dies trifft angesichts der Beschäftigungs- und Entgeltstrukturen häufiger auf Frauen zu als auf Männer. Deshalb wird mitunter von einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen gesprochen.

Bruckmeier und Schnitzlein (2007) untersuchten, ob ehemalige BezieherrInnen von Arbeitslosenhilfe nach dem Systemwechsel Arbeitslosengeld II erhielten oder nicht. Das Ergebnis verweist auf eine klare Benachteiligung von Frauen: Während 7,7 % der männlichen Arbeitslosenhilfebezieher aufgrund des Systemwechsels Anfang 2005 keine Leistungen mehr erhielten, ist der entsprechende Anteil unter den weiblichen Arbeitslosenhilfebeziehenden vom Dezember 2004 mit 14,9 % annähernd doppelt so hoch. Nicht zuletzt aufgrund dieses Wirkungszusammenhangs ist ein großer Teil der im SGB III betreuten Nichtleistungsbeziehenden weiblich: Frauen stellen 63 % der NichtleistungsempfängerInnen und sogar 74 % aller langzeitarbeitslosen NichtleistungsempfängerInnen im SGB III. Erste qualitative Untersuchungen (vgl. Bergahn u. a. 2007) zeigen, dass die Aussteuerung aus dem Leistungsbezug für viele Paare mit erheblichen Belastungen für die Partnerschaft verbunden ist. Das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft bildet zudem zusammen mit der Beweislastumkehr eine hohe Hürde für Leistungsbeziehende und insbesondere für Alleinerziehende, neue Partnerschaften einzugehen; und es bestehen Anreize, Partnerschaften aufzulösen.

#### Höhe der SGB II-Leistungen

Die Regelleistung soll den Bedarf für Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat und Haushaltsenergie (ohne Heizung) sowie außerdem Bedarfe des täglichen Lebens sowie in vertretbarem Umfang auch Bedarfe für Beziehungen zur Umwelt und für eine Teilnahme am kulturellen Leben enthalten. Die Ermittlung der aktuellen Regelsätze für Erwachsene erfolgte auf methodisch problematische Weise; sie sind teilweise aus den statistischen Lebenshaltungskosten der untersten Einkommensgruppen, teils normativ festgelegt worden und im Ergebnis tendenziell zu niedrig (vgl. dazu ausführlicher Becker 2008, Martens 2004 und 2006). Dadurch, dass die bei der Ermittlung der Regelsätze zugrunde gelegte Referenzgruppe der Alleinstehenden nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung ist, werden Bedarfe von Familien nicht adäquat ermittelt. Beispielsweise enthält der Eckregelsatz keinerlei Bedarf für Kinderbetreuung, und auch der Schulbedarf ist nicht ausreichend berücksichtigt. ErnährungswissenschaftlerInnen des Forschungsinstituts für Kinderernährung (FKE) der Universität Bonn wiesen in einer Studie nach, dass der Regelsatz nicht zur ausgewogenen Ernährung von Jugendlichen ausreicht. Der Bundesrat beanstandete, „dass eine nachvollziehbare und wissenschaftliche Ableitung der jetzigen Regelleistungen für Kinder und Jugendliche nach dem SGB II und der Regelsätze nach dem SGB XII nicht erkennbar ist. Insbesondere die aktuelle Einteilung in zwei Altersklassen und die prozentuale Ableitung von der

Regelleistung eines alleinstehenden Erwachsenen wird den besonderen Bedarfen von Kindern und Jugendlichen nicht hinreichend gerecht.“ (Bundesrat 2008: 2) Aus diesem Grund forderte der Bundesrat die Bundesregierung auf, „die Regelleistung für Kinder nach dem SGB II sowie die Regelsätze nach dem SGB XII unverzüglich neu zu bemessen und als Grundlage dafür eine spezielle Erfassung des Kinderbedarfes vorzusehen. Dabei sei auch sicherzustellen, dass die besonderen Bedarfe der Kinder im Hinblick auf die Mittagsverpflegung in Ganztagschulen oder Schulen mit einem Bildungs- und Betreuungsangebot am Nachmittag und in Kindertageseinrichtungen sowie bei der Beschaffung von besonderen Lernmitteln für Schülerinnen und Schüler durch die Leistungen nach dem SGB II und SGB XII abgedeckt werden.“ (ebd.: 1) Diese Regelung soll bis spätestens Ende 2008 vorgelegt werden.

Die Gestaltung der Regelsätze im SGB II und – damit verbunden – ihre Höhe haben trotz ihrer geschlechtsneutralen Definition gender- und gleichstellungsrelevante Wirkungen: Die anerkanntermaßen zu niedrigen Regelsätze für Kinder treffen Paar-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und allein Erziehende. Aufgrund der Struktur der Bedarfsgemeinschaften, die zeigen, dass Frauen häufiger als Männer in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern leben, kann davon ausgegangen werden, dass der zu niedrige Kinderregelsatz mehr Frauen als Männer mit finanziellen Problemen konfrontiert.

#### Ausgestaltung der Leistungen

Obwohl das SGB II „Grundsicherung“ heißt, stellt die Sicherung des Existenzminimums kein eigenständiges Gesetzesziel dar. Vielmehr sind die Leistungen zum Lebensunterhalt nachrangig gegenüber dem Ziel „Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit“. Die Leistungsansprüche nach SGB II sind somit weniger rechtssicher als bisherige Sozialhilfeleistungen, da an Verhaltensanforderungen und Gegenleistungen („Fordern und Fördern“) gebunden. Soziokulturelle Mindestnormen der Teilhabe sind für sie weniger verbindlich als für Leistungsberechtigte nach SGB XII, da die Geldleistung zeitweise abgesenkt werden oder ganz wegfallen kann (Bartelheimer/Wagner 2005: 8). Erstmals stehen Auflagen, Zuweisungen in Maßnahmen und Vermittlungsentscheidungen der Fachkräfte in einem unauflösbaren Verfahrenszusammenhang mit existenzsichernden Geldleistungen (ebd.). Dabei werden die Fachkräfte dazu angehalten und die Trägereinheiten der Grundsicherung durch Zielvereinbarungen verpflichtet, passive Leistungen einzusparen. Eine Abmeldung aus dem Leistungsbezug oder eine Reduzierung des Zahlbetrags der Leistung gilt als Erfolg. Dies liegt in der Logik des Gesetzes: „Der Einsatz der Arbeitskraft der ‚erwerbsfähigen Hilfebedürftigen‘ zur Beschaffung des Lebensunterhalts für sich und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen ist vielmehr nur eines von potenziell mehreren Mitteln zum Zweck der Verringerung der Hilfebedürftigkeit und damit der finanziellen Belastung, die die Hilfebedürftigkeit für die Allgemeinheit darstellt.“ (Knuth 2006) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende kann deshalb mit Recht als ein System zur „Gewährung des soziokulturellen Existenzminimums für arbeitswillige

TransferempfängerInnen“ (Koch/Walwei 2008: 59) bezeichnet werden.

Vor diesem Hintergrund sind aus gleichstellungspolitischer Perspektive jene Ausnahmeregelungen interessant, die an Fürsorgepflichtigen gebunden sind. So sind Hilfebedürftige nach § 10 SGB II dann nicht zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit verpflichtet, wenn deren Ausübung die Kindererziehung gefährden würde oder mit der Pflege von Angehörigen nicht vereinbar ist. Diese Regelungen können zum einen die Funktion des Schutzes erfüllen und verhindern, dass notwendige Sorgerechtigungen durch den Zwang zur Arbeitsaufnahme gefährdet oder die Erziehenden und Pflegenden dadurch in nicht zumutbarer Weise belastet werden. Sie bergen andererseits aber ein erhebliches gleichstellungspolitisches Risiko, das aus der oben dargestellten Verknüpfung von materiellen Leistungen und Erwerbspflicht erwächst. Die Möglichkeit, sich unter Berufung auf Sorgerechtigungen dem Sanktionsregime des SGB II entziehen zu können, kann dazu führen, dass sich Frauen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen aus diesem Grund dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stellen. Als „nicht zu aktivierende Kundinnen“ entziehen sie sich damit aber nicht nur dem „Fordern“, sondern auch dem „Fördern“ nach SGB II, was langfristig zu einer Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktchancen führen kann. Zusammen mit einem an Geschlechterstereotypen orientierten Verhalten von Fachkräften und den in den Zielvereinbarungen gegebenen Anreizen, die Zahl der „zu aktivierenden Hilfebedürftigen“ klein zu halten, entsteht eine gleichstellungspolitisch höchst bedenkliche Gemengelage.

#### Prozess der Gewährung der Leistungen

Trotz gesetzlich fixierter Vorgaben haben die Fachkräfte bei der Umsetzung des SGB II im Einzelfall einen relativ großen Entscheidungsspielraum: Wird eine Bedarfsgemeinschaft vermutet oder nicht? Ist eine „Pflichtverletzung“ zu sanktionieren, oder wird ein angegebener Grund als „wichtig“ akzeptiert? Die Entscheidung der LeistungssachbearbeiterInnen bzw. persönlichen AnsprechpartnerInnen oder FallmanagerInnen zu diesen Fragen entscheidet mit über die Lebenssituation der Hilfebedürftigen.

Wie unterschiedlich die Fachkräfte bei den Trägereinheiten der Grundsicherung im Hinblick auf die Gewährung materieller Leistungen eingestellt sind, zeigte die Untersuchung von Anne Ames (2008). Aus ihrer qualitativen Untersuchung, in der 28 persönliche AnsprechpartnerInnen ausführlich befragt worden sind, ist bekannt, dass die Leistungsgewährung in den genannten Punkten stark davon geprägt ist, welche beruflichen Handlungsorientierungen die Fachkräfte entwickeln. Diese sind u. a. durch die vermuteten Erwartungen der Vorgesetzten beeinflusst, aber auch durch die eigenen Ansprüche an die Arbeit. Eine Rolle spielen zudem Einschätzungen zur Lebenssituation und den Erwerbsorientierungen und Motiven der Adressat/innen der Hilfe (Ames 2008: 181). In allen genannten Bereichen konnte die Untersuchung eine erhebliche Spannweite ermitteln. Die Untersuchungsergebnisse sprechen dafür, dass es bei der Gewährung von SGB II-Leistungen – nicht zuletzt aufgrund der gegebenen Ermessensspielräume – Unterschiede gibt und von

bundeseinheitlichen Standards bei der Umsetzung kaum gesprochen werden kann.

Baethge-Kinsky u. a. (2007) beobachteten in ihrer qualitativen Untersuchung zur Fallbearbeitung bei Träger-einheiten der Grundsicherung für Arbeitsuchende Interaktionen zwischen Fachkräften und Adressat/inn/en der Leistung. Bartelheimer und Henke (2007) haben dieses Material unter einer gender- und gleichstellungsbezogenen Perspektive analysiert. Sie konnten zeigen, dass sich drei Probleme für eine gendersensible Fallbearbeitung als zentral erweisen: die Unterstützung von Elternpaaren und Alleinerziehenden bei der Kinderbetreuung, die Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen von Frauen und der angemessene Umgang mit dem Geschlechterarrangement in Paarhaushalten, d. h. mit der Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Haushalt. Die jeweiligen Leitbilder für Geschlechterarrangements in Familie und Haushalt und eigene Vorstellungen über die Arbeitsmarktbeteiligung von Männern und Frauen spielen in der Interaktion und bei der Nutzung von Ermessensspielräumen – z. B. im Hinblick auf die Forderungen an die Hilfebedürftigen und die Bewertung „wichtiger Gründe“ – in der Praxis eine (teilweise entscheidende) Rolle. Die Studie zeigte auch: Die Berücksichtigung besonderer Lebenslagen von Frauen und eine gendersensible Arbeitsweise bei der Arbeit mit erwerbsfähigen Paaren können nicht nur an fehlenden Ressourcen scheitern, sondern werden vor allem dann erschwert, wenn reflektierte Standards der Fallbearbeitung fehlen oder wenn Widersprüche im institutionellen Aktivierungsauftrag auftreten. Leitlinien für eine gendersensible Arbeitsweise scheint es bei den Grundsicherungsträgern bisher jedoch kaum zu geben.

#### Ausgewählte empirische Ergebnisse zur Vermittlung, Integration und Förderung

Auch im so genannten „Aktivierungsprozess“ zeigen sich erhebliche gleichstellungsrelevante Schiefen. Im Folgenden sollen nur einige ausgewählte Ergebnisse dargestellt werden, die die Notwendigkeit einer stärkeren Fokussierung auf Gender- und Gleichstellungsfragen bei der Umsetzung des SGB II belegen.

#### Datenlage für umfassende Gleichstellungsanalyse (noch) unzureichend

Eine Analyse der Ergebnisse mit Gleichstellungsbezug ist teilweise dadurch erschwert, dass die dafür notwendigen Daten nicht oder nicht in ausreichend differenzierter Form vorliegen. So ist es keineswegs durchgehender Standard, arbeitsmarktpolitisch relevante Daten geschlechtsdifferenziert auszuweisen. Genderrelevante Befunde finden sich deshalb vornehmlich in Sonderberichten, die speziell dem Geschlechterthema oder der Frauenförderung gewidmet sind.

Einige wichtige genderrelevante Daten sind deshalb nicht verfügbar, weil sie nicht erhoben werden. Dazu gehört z. B. Nutzung des § 10 SGB II aus Gründen von Sorgeverantwortung. Somit kann die Frage danach, wie groß der Anteil der hilfebedürftigen Männer und Frauen ist, die wegen der Verantwortung für Kinderbetreuung oder Pflege

nicht zum Kreis der „zu aktivierenden“ Hilfebeziehenden gehören, nicht beantwortet werden.

Aufgrund der Rechtskonstruktion der „Bedarfsgemeinschaft“ beziehen sich viele Analysen zum SGB II auf den „Typ der Bedarfsgemeinschaft“, der überwiegend nach den Haushaltstypen Single, Paar mit oder ohne Kinder und Alleinerziehenden-Haushalt differenziert wird. Dabei fehlen bei Singles und Alleinerziehenden häufig die Geschlechtsdifferenzierung, bei Paaren Hinweise auf die Art der Arbeitsteilung der PartnerInnen und häufig auch Hinweise auf Zahl und Alter der Kinder.

Zudem sind andere wichtige qualitative Indikatoren nicht verfügbar, wie z. B. im Fall der Integration in Erwerbstätigkeit Angaben zur Beschäftigungsform, zur Höhe des Entgelts usw. Dies sind jedoch zum einen wichtige Indikatoren zur Bewertung der Qualität der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen im Allgemeinen. Zum anderen ist zu erwarten, dass sich bei diesen Merkmalen auch Geschlechterunterschiede feststellen lassen.

Einige der bestehenden Analyselücken können künftig durch die Auswertung von Befragungsdaten geschlossen werden.<sup>11</sup>

#### Deutliche Geschlechterunterschiede bei Integration in Erwerbsarbeit

Vorliegende Daten zur Vermittlung von Hilfebedürftigen in Erwerbstätigkeit lassen darauf schließen, dass die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes auch die Integrationschancen von hilfebedürftigen Frauen und Männern beeinflusst. So profitierten Männer stärker vom konjunkturellen Aufschwung der letzten Jahre als Frauen. Im Ergebnis nahm der Anteil der Frauen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008). Er stieg von 49,2 % im Dezember 2005 auf 51,2 % im Dezember 2007.

Deutliche Geschlechterunterschiede spiegeln sich auch im Verbleib derjenigen arbeitslosen Personen wider<sup>12</sup>, die aus dem Bezug von Arbeitslosengeld (Alg II) ausscheiden: Im Jahr 2007 gingen bei den Männern dieser Gruppe 37,4 % in Erwerbstätigkeit über, während dies nur auf 27,7 % der Frauen zutraf. Das ist eine Differenz von immerhin zehn Prozentpunkten. Demgegenüber gingen 38,5 % der Frauen, aber nur 32 % der Männer in Nichterwerbstätigkeit über. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass Frauen die Hilfebedürftigkeit häufiger als Männer allein dadurch überwinden, dass der Partner eine für die Familie bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit aufnimmt. In jedem Fall belegen die Zahlen aber, dass Männer relativ häufiger aus SGB II-Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit übergehen als Frauen und damit in Bezug auf diesen Indikator eine Gleichstellung der Geschlechter nicht gegeben ist.

<sup>11</sup> Für solche Auswertungen besonders geeignet ist das Panel Arbeit und Soziale Sicherung (PASS); die Daten der ersten Welle liegen bereits vor.

<sup>12</sup> Dabei sind Frauen (und Männer), die aufgrund der Nutzung des § 10 SGB II zum Kreis der „nicht zu aktivierenden“ Hilfebeziehenden gehören, nicht berücksichtigt.



#### Deutliche und zunehmende Unterschreitung der Frauenförderquote

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II gelten die Bestimmungen des § 8 SGB III zur Frauenförderung auch für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II. Demnach sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Diese Zielförderquote für Frauen ist jedoch seit Einführung des SGB II nie erreicht worden. Mehr noch: Sie wird in den drei Jahren 2005 bis 2007 in jährlich wachsendem Ausmaß unterschritten. Lag die Unterschreitung im Jahr 2005 noch bei ~1,2 Prozentpunkten, stieg die Differenz im Jahr 2006 auf ~3,2 und im Jahr 2007 sogar auf ~5,7 Prozentpunkte an. Dieser gleichstellungspolitisch hoch problematische Befund hat jedoch – zumindest bislang – keinen prominenten Platz in der Diskussion über die Wirkungen des SGB II gefunden, was mit dem oben dargestellten Stellenwert der Genderfrage bei der SGB II-Umsetzung korrespondiert. Die Frauenförderquote ist selbst unter Fachkräften kaum bekannt, ihre Einhaltung ist auch nicht Bestandteil der Zielvereinbarungen. Die gesetzliche Vorschrift zur Frauenförderung entfaltet folglich derzeit so gut wie keine Wirkung.

#### Erwerbstätige im Hilfebezug

Seit Einführung des SGB II wächst die Zahl der Hilfebedürftigen, die gleichzeitig erwerbstätig sind. Waren im Januar 2005 noch 14,7 % der Hilfebeziehenden erwerbstätig, stieg dieser Anteil auf 21,5 % im März 2007. Ausschlaggebend für diesen Anstieg dürften entsprechende Interessen bei allen Beteiligten sein: Weil derzeit jedes noch so niedrige Erwerbseinkommen im Fall der Bedürftigkeit durch Leistungen des SGB II aufgestockt wird, steht das Alg II den Arbeitgebern faktisch als jederzeit nutzbare Lohnsubvention zur Verfügung. Der Ombudsrat hat dies als zufällige Entstehung eines Kombilohns „ohne politische Steuerung“ kritisiert (Ombudsrat 2006: 26). Die Hilfebedürftigen ihrerseits können die finanzielle Situation ihrer Bedarfsgemeinschaft durch eine Erwerbstätigkeit verbessern, da ein Teil des erzielten Erwerbseinkommens anrechnungsfrei bleibt. Die Fachkräfte bei den Grundsicherungsträgern sind angehalten, auch in die Hilfebedürftigkeit nicht überwindende Erwerbstätigkeit zu vermitteln und im Fall der Ablehnung

durch die Alg II-Beziehenden Sanktionen zu verhängen. Auch wenn es unter den erwerbstätigen Leistungsbeziehenden eine erhebliche Fluktuation gibt (Bruckmeier u. a. 2007) und Gründe für den ergänzenden Leistungsbezug von Erwerbstätigen unter Umständen auch auf unzureichende familienpolitische Transferleistungen (bei großen Bedarfsgemeinschaften) bzw. hohe Wohnkosten zurückzuführen sind, bleibt die faktische „Kombilohn“-Wirkung des Alg II bei fehlenden gesetzlichen Untergrenzen für Stundenlöhne ein Problem.

Der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hilfebedürftigen liegt derzeit knapp unter 50 %, während Frauen bei den ausschließlich geringfügig beschäftigten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit circa 55 % überwiegen. Allerdings ist dieser Wert deutlich niedriger als der Frauenanteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft, wo er mit 67,5 % im Juni 2007 die Zweidrittelgrenze überstieg. Die Erklärung für diesen Unterschied dürfte darin liegen, dass Minijobs im Allgemeinen häufig als steuerlich begünstigter Zuverdienst von Frauen mit gut verdienendem Partner attraktiv sind, dieser Vorteil der Minijobs bei SGB II-Hilfebeziehenden jedoch nicht greift. Alg II-EmpfängerInnen dürften den Minijob erstens nicht in allen Fällen selbst gewählt haben und ihnen verbleibt zweitens unabhängig vom PartnerInnen-Einkommen der jeweils anrechnungsfreie Betrag aus dem Entgelt als zusätzliches Einkommen. Für die Geschlechterunterschiede bei den im Minijob beschäftigten Hilfebeziehenden können deshalb nicht – wie in der Gesamtwirtschaft – Bestrebungen zur Einkommensoptimierung in Paarhaushalten mit geschlechtstypischer Arbeitsteilung (mit) ausschlaggebend sein, sondern vermutlich eher das branchentypische Angebot an Minijobs in Verbindung mit einer an Geschlechterstereotypen orientierten Vermittlung und gegebenenfalls auch entsprechenden Erwerbswünschen der Hilfebeziehenden.

#### Fortführung der politischen Debatte

Die bisherigen empirischen Befunde zeigen, dass die Gewährleistung von Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming bei der Umsetzung des SGB II bislang kein prominentes Thema ist. Die regelmäßige Unterschreitung der Frauenförderquote zeigt, dass die gesetzlich vorgegebenen Ziele derzeit nicht erreicht werden. Qualitative Untersuchungen legen nahe, dass eine der Ursachen dafür auch in der ungenügenden Genderkompetenz der umsetzenden Akteure zu suchen ist. Es fehlt derzeit jedoch an einer öffentlichen kritischen Diskussion zu diesem Thema. Will man am Ziel der Gleichstellung und der Frauenförderung festhalten, müssen die gleichstellungsrelevanten Fragen stärker in die wissenschaftlich-politische Diskussion und in das öffentliche Bewusstsein gerückt werden.

Zu den im Zusammenhang mit einer gleichstellungsorientierten SGB II-Umsetzung zu diskutierenden Fragen dürften u. a. gehören:

- Wie kann die Leistungsgestaltung so reformiert werden, dass eine mittelbare Diskriminierung von Frauen durch die Art der Anrechnung des Partnereinkommens und eine

- ökonomische Abhängigkeit vom Partner/von der Partnerin vermieden wird?
- Wie können Bedarfe von Familien und die Regelsätze für Kinder sachgerecht ermittelt werden?
  - Wie kann gewährleistet werden, dass das Gleichstellungsthema bei den Trägereinheiten des SGB II institutionell und konzeptionell verankert wird?
  - Welche qualitativen Anforderungen ergeben sich aus dem Gleichstellungsziel an die Organisation des Prozesses von Beratung und Vermittlung? Wie kann eine gendersensible Fallbearbeitung aussehen? Welcher Voraussetzungen bedarf es, um eine solche durchzusetzen? Wie können diese Voraussetzungen geschaffen werden?
  - Ist die gesetzlich vorgeschriebene Frauenförderquote ein adäquates Instrument zur Förderung von Gleichstellung bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung? Sollte dieses Ziel ggf. auch in den Katalog der Zielvereinbarungen aufgenommen werden?
  - Wie können die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für beide Geschlechter verbessert werden?
  - Wie können Arbeitgeber für Gleichstellungsziele sensibilisiert werden?
  - Wie können bestehende Best-Practice-Beispiele im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung für die Diskussion des Themas genutzt werden?

#### Literatur

- Ames, Anne (2008): *Arbeitssituation und Rollenverständnis der persönlichen AnsprechpartnerInnen nach § 14 SGB II. Projektabschlussbericht. Düsseldorf.*
- Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Wolf, Andreas; Land, Rainer; Willisch, Andreas; Kupka, Peter (2007): *Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II. IAB-Forschungsbericht 15. Nürnberg.*
- Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2007): *Eher ein Randbereich. Sicherlich auch ganz wichtig. Gender-Fragen in der Fallbearbeitung nach dem SGB II. Bielefeld und Göttingen.*
- Bartelheimer, Peter; Wagner, Alexandra (2005): *Machbarkeitsstudie Arbeitsmarktmonitor. Voruntersuchung für ein Projekt zur wissenschaftsgestützten Begleitung der Umsetzung der neuen Arbeitsmarktgesetze (Hartz I bis IV). Düsseldorf.*
- Becker, Irene (2008): *Arbeitsmarktpolitik und Existenzsicherung: Ist eine Instrumentalisierung des gesetzlichen Einkommensminimums sinnvoll? In: Aust, Judith; Baethge-Kinsky, Volker; Müller-Schoell, Till; Wagner, Alexandra (Hg.) (2008): Über Hartz hinaus. Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik? Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung 214, 83–97.*
- Berghahn, Sabine; Künzel, Annegret; Rostock, Maria; Wersig, Maria; Asmus, Antje; Reinelt, Julia; Liebscher, Doris; Schneider, Julia (2007): *Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung. Kurz- und Mediumfassung des Abschlussberichtes, Berlin.*
- URL: [www.web.fu-berlin.de/ernaehrmodell/mediumfassung.pdf](http://www.web.fu-berlin.de/ernaehrmodell/mediumfassung.pdf) (15.7.2008).
- Bundesagentur für Arbeit (2008): *Sozialgesetzbuch Zweites Buch. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Jahresbericht 2007. Nürnberg.*
- Bundesrat (2008): *Entscheidung des Bundesrates zur Berücksichtigung des kinder-spezifischen Bedarfs bei der Bemessung der*

- Regelleistungen nach dem SGB II und der Regelsätze nach dem SGB XII. Drucksache 329/2008 vom 23. Mai 2008.*
- Bruckmeier, Kerstin; Schnitzlein, Daniel (2007): *Was wurde aus den Arbeitslosenhilfeempfängern? Eine empirische Analyse des Übergangs und des Verbleibs von Arbeitslosenhilfeempfängern nach der Hartz-IV-Reform. IAB-Discussion-Paper No. 24. Nürnberg.*
  - Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2007): *Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II. IAB-Kurzbericht Nr. 22 vom 30.11.2007.*
  - IAQ; FIA; GendA (2007): *Jahresbericht 2007 des „Gender-Projekts“. Kurzfassung. URL: [www.uni-marburg.de/fbo3/genda/projekts/jbo7](http://www.uni-marburg.de/fbo3/genda/projekts/jbo7) (10.8.08).*
  - IAW; ZEW (2007): *Jahresbericht 2007 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Tübingen und Mannheim.*
  - Knuth, Matthias (2006): *„Hartz IV“ – die unbegriffene Reform. Wandel der Erwerbsordnung durch Verallgemeinerung des Fürsorge-Regimes. In: Sozialer Fortschritt 7, S. 160–168.*
  - Koch, Susanne; Walwei, Ulrich (2008): *Drei Jahre SGB II – frischer Wind oder doch nur ein laues Lüftchen für den Arbeitsmarkt? In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 1, S. 54–68.*
  - Martens, Rudolf (2004): *Die ab Januar 2005 gültige Regel-satzverordnung (RSV) und der Vorschlag des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes für einen sozial gerechten Regelsatz als sozialpolitische Grundgröße. In Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband (Hg.): „Zum Leben zu wenig ...“ Für eine offene Diskussion über das Existenzminimum beim Arbeitslosengeld II und in der Sozialhilfe. Berlin.*
  - Martens, Rudolf (2006): *Der Vorschlag des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes für einen sozial gerechten Regelsatz als sozialpolitische Grundgröße. Expertise. Berlin.*
  - Ombudsrat (2006): *Grundsicherung für Arbeitssuchende. Schlussbericht. Berlin.*

#### Forum 4

Petra Weigand & Monika Hoffmann

## Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor



Einen schönen guten Tag. Wir heißen Sie herzlich willkommen zu diesem Workshop, dessen Titel „Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor“ vermuten lässt, dass wir Ihnen einiges an Zahlen, statistischen Erhebungen und nachprüfbar, harten Fakten in den nächsten Minuten präsentieren werden.

Da müssen wir Sie leider gleich zu Anfang enttäuschen ... Denn eigentlich sollte dieser Workshop heißen „Prostitution – eine Erwerbstätigkeit von Frauen“. Sie hören es an meiner Stimmführung: Da ist kein Fragezeichen am Ende des Satzes!

Diese in Ihren Augen vielleicht provokante oder sogar unverständliche Feststellung wirft sicherlich Fragen auf, die wir gerne in unserem Vortrag beleuchten wollen. Und so hoffen wir, dass Sie nicht allzu enttäuscht sind, wenn wir Ihnen statt nur Zahlenmaterial zu präsentieren, etwas mehr von den Arbeits- und Lebensbedingungen der Prostituierten erzählen möchten. Und das wir dann auch, nach unserem etwa halbstündigen Input noch genügend Zeit haben werden, gemeinsam zu diskutieren.

Zunächst einige Informationen zu uns selbst: Mein Name ist Monika Hoffmann, ich bin 50 Jahre alt und Dipl.-Soz. und Supervisorin. Neben mir sitzt meine Kollegin Petra Weigand, 47 Jahre, ebenfalls Dipl.-Soz. Wir arbeiten beide seit 20 Jahren bei TAMARA, einer kirchlich getragenen Beratungsstelle für weibliche Prostituierte. Wir beraten Frauen, die in der Prostitution arbeiten, die sich mit dem Gedanken tragen, in die Prostitution einzusteigen und diejenigen – das ist auch nach wie vor der Großteil – die aus der Prostitution aussteigen und sich beruflich und sozial neu orientieren wollen.



Wir beraten und unterstützen die Frauen bei der Existenzsicherung, bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, einer Wohnung.

Wir begleiten Frauen in Krisensituationen, wir bieten Schuldnerberatung an und können dank einer Stiftung finanzielle Unterstützung gewähren.

Wir machen Streetwork und suchen die Frauen an ihrem Arbeitsplatz auf; wir beraten online, wir beraten ganzheitlich, akzeptierend und vertraulich.

Wir machen Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit und sind in verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen aktiv.

Dies war nur ein kurzer Abriss; aber in der anschließenden Diskussion haben Sie natürlich die Möglichkeit, zu unseren einzelnen Arbeitsbereichen Fragen zu stellen.

#### Finanzen, Fakten, Feminismus – was hat Prostitution damit zu tun?

**Finanzen:** Es geht um Geld, viel Geld. Viele verdienen an und mit der Prostitution: die Betreiber von Sexetablisments, die Gaststätten- und Hotelbranche, die Dessous- und Kosmetikindustrie, die Kondom- und Hygieneartikelhersteller, Taxifahrer, Vermieter, Steuerberater, Lieferservice und viele andere mehr. Am wenigsten die Frauen selbst, auch wenn immer wieder von den immensen Vermögen berichtet wird, die in der P. zu verdienen sind. Theoretisch stimmt das. Dass die Realität dennoch eine andere ist, dazu werden wir noch kommen.

**Fakten:** Das, was Sie über Prostitution erfahren können, haben Sie in der Regel aus Presse, Funk und Fernsehen. Häufig geht es in diesen Berichten und Reportagen um Klischees und moralische Bewertung der Prostituierten und weniger um Fakten, also um die tatsächliche Arbeits- und Lebensrealität der Frauen. Und in die möchten wir Ihnen heute gerne einen Einblick geben.

**Feminismus:** ein ganz heikles Thema! Nicht zuletzt hat sich die Galionsfigur der deutschen Frauenbewegung, Frau Alice Schwarzer, immer wieder und nicht immer sachlich mit der Prostitution auseinandergesetzt. Ihr Fazit: Prostituierte sind Opfer des Patriarchats, arbeiten fremdbestimmt und werden ausgebeutet. Das auch diese Behauptung die tatsächliche Realität vieler Frauen verkennt, Prostituierte nicht generell Opfer sind, auch das wollen wir heute genauer betrachten.

Und damit sind wir auch gleich bei der Frage: Von welchen Frauen reden wir beide hier und heute? Wir wollen Ihnen von den Frauen berichten, die wir in unserer 20-jährigen Beratungsarbeit kennen gelernt haben und die den Großteil der circa 400.000 Sexarbeiterinnen – circa 60 % davon sind Migrantinnen – in Deutschland ausmachen. Das sind diejenigen Frauen, die sich irgendwann einmal und aus irgend einem Grund freiwillig für die Ausübung der Prostitution entschieden haben. Dass diese Freiwilligkeit ein sehr differenziert auszulegender Begriff ist, ist uns bewusst: Migrantinnen aus Südamerika oder Afrika zum Beispiel die nach Deutschland kommen und teils unter prekären Bedingungen in der Prostitution arbeiten, weil sie zu Hause eine mehrköpfige Familie alleine ernähren müssen, haben natürlich eine wirtschaftliche Not, die die Freiwilligkeit beschränkt. Aber sie sind keine so genannten Zwangsprostituierten, von denen gerade zu Zeiten der Fußball-WM 2006 so viel gesprochen wurde. Um es begrifflich klarer zu machen:

Zwang zur Prostitution bedeutet, dass Menschen gezielt gegen ihren Willen ihrer persönlichen Rechte beraubt und zu sexuellen Handlungen gezwungen werden. Das ist nach gültigem Strafrecht ein Kapitalverbrechen, nämlich Vergewaltigung, und das hat mit Prostitution nichts zu tun. So definiert es klar und deutlich die AG Recht, ein auf nationaler Ebene operierender Arbeitskreis für die Rechte von Prostituierten.

Damit sie mich an dieser Stelle nicht falsch verstehen: Jedes Opfer von Menschenhandel in die Prostitution, das ist der Begriff den wir verwenden, ist ein Opfer zuviel. Aber das ist nicht die mehrheitliche Realität von Prostituierten in Deutschland. Das haben selbst die Berichte des BKA zum Menschenhandel sowie zahlreiche Razzien in Bordellen während der Fußball-WM ergeben. Im Übrigen sind Razzien und Bordellschließungen unserer Meinung nach keine geeigneten Maßnahmen, die wahren Täter zu finden. Das ist so, wie wenn man nach einem Raubüberfall die Bank schließt und den Dieb laufen lässt.

Wir sprechen also von den Frauen, die sich

- irgendwann einmal,
- aus irgend einem Grund
- bewusst für die Prostitution entschieden haben.

Das mag jede von uns persönlich und moralisch bewerten, wie sie will. Doch es ist eine Realität, die selten in der Öffentlichkeit so dargestellt wird. Weil sie gesellschaftspolitisch nicht gewollt ist, weil der Opferbegriff mehr Anteilnahme und Unterstützung, auch finanzielle, evoziert – es gibt viele Gründe.

Dennoch – Prostitution ist kein Beruf wie jeder andere! Wäre er das, hätten wir nicht so viele Frauen in der Beratung, *obwohl* sie sich freiwillig für diese Tätigkeit entschieden haben!

Es ist keine angesehene Tätigkeit. Das führt zu gesellschaftlicher Isolierung und Stigmatisierung der Prostituierten. Es gibt vergleichsweise keine andere Berufsgruppe, die alleine aufgrund der von ihr ausgeübten Tätigkeit so viel Diskriminierung erfährt. Die meisten Frauen sind deshalb gezwungen, ein Doppelleben zu führen, ihre Berufstätigkeit zu verheimlichen bei Familie, Freunden, Behörden und Ämtern usw. – das führt zu psychischem Stress und nicht selten zu einem Gefühl von Minderwertigkeit und Versagen.

Es ist ein harter Job mit zum Teil extremen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen. Schicht- und Nachtarbeit, hohe Mieten, nervige Freier mit perversen Wünschen, keine Freier und der damit verbundene Verdienstaustausch, der enorme Konkurrenzdruck untereinander – um nur ein paar zu nennen. Auch das kann – wie Sie sicher nachvollziehen können – zu psychischen und physischen Belastungen und Krankheiten führen, zu Kompensations- und Suchtverhalten und den daraus resultierenden Folgeproblemen.

Und es ist immer noch einer der bestbezahlten, ungelerten beruflichen Tätigkeiten für Frauen. Sie ist verlockend und verheißungsvoll, die Illusion vom schnellen Geld ...

#### ■ Arbeitsplatz Prostitution – wie sieht der genau aus?

Das kommt im Wesentlichen darauf an, in welchem Segment der Prostitution gearbeitet wird. Wir unterscheiden zwischen:

- Bordellprostitution
- FKK- und Saunaclubs
- Wohnungsprostitution
- Escortservice
- Straßenprostitution

Für welchen Arbeitsplatz sich Frauen entscheiden, hängt von einem von der regionalen Infrastruktur des Ortes ab, in dem die betreffende Frau arbeiten möchte (Großstadt oder Land? Sperrgebietsverordnung oder nicht?). Ich werde mich hier und heute natürlich auf Frankfurt beziehen, weil ich mich da am besten auskenne und weil Frankfurt als Messestadt ein breitgefächertes Angebot an sexuellen Dienstleistungen vorhält. Frankfurt hat eine Sperrgebietsverordnung (SpgVo), die die Prostitutionstätigkeit in der Stadt regelt. Diese SpgVo schreibt genau vor, in welchen Stadtteilen in Frankfurt die Prostitution ausgeübt werden darf, in welcher Form und wo überhaupt nicht.

Das Bahnhofsviertel ist das ausgewiesene und auch gewachsene Bordellviertel. Hier arbeiten in den so genannten Lauffhäusern circa 700 Frauen, von denen ungefähr 90 % Migrantinnen aus Südamerika, Asien, Afrika und den neuen EU-Ländern sind. In den meisten Stadtteilen Frankfurts darf Wohnungsprostitution stattfinden. Hier arbeiten circa 200 Frauen alleine oder mit bis zu vier Kolleginnen in

insgesamt 60 Wohnungen. Der Straßenstrich befindet sich an der Messe. Hier arbeiten circa 50 bis 60 Frauen. In den 3 großen FKK-Clubs in Frankfurt arbeiten insgesamt circa 120 Frauen. Über den Escortservice liegen keine Zahlen vor. Laut Auskunft der Polizei jedoch ist dieses Segment deutlich angestiegen in den letzten Jahren.

Zum anderen hängt die Wahl des Arbeitsplatzes auch stark von den persönlichen Vorlieben ab, wie die Frauen in der Prostitution arbeiten möchten. Und weniger – wie häufig vermutet wird – von ihrem Alter und ihrem Aussehen (Club: schöne, junge Frauen/Straße: alte, verbrauchte Frauen).

Im Club, im Escortservice und auch in den Wohnungen wird erwartet, dass die Frauen animieren, mit den Männern kommunizieren, mit ihnen trinken, lachen, die Sauna aufsuchen. Das ist zeitaufwendig und erfordert Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl. Die Frauen zahlen an die Betreiber entweder einen Anteil pro Freier – zwischen 50 und 60 % – oder eine Tagesmiete bzw. einen Eintritt.

Wer das nicht möchte, arbeitet vielleicht lieber im Bordell. Hier geht der Service schnell über die Bühne, die Männer kommen und gehen. Die Sicherheit ist durch den Security-Service sehr hoch. Der Verdienst ist allerdings geringer als in den gehobeneren Etablissements, da der Service weniger zeitaufwendig ist und weniger „Engagement“ erfordert. Die Zimmermiete kostet in Frankfurt täglich ca. 130,00 Euro. Übrigens auch an Krankheits- und Urlaubstagen!

Wer trotzdem weder hohe Zimmermieten zahlen noch sich den Regeln eines Etablissements unterwerfen will, der arbeitet sehr autonom auf der Straße. Allerdings mit höherem Sicherheitsrisiko und meist auch mit einem geringeren Verdienst.

#### ■ Was kann man verdienen in der Prostitution?

Das werden wir immer wieder gefragt! Ich könnte Ihnen auch guten Gewissens sagen: 1,2 Millionen Männer nehmen täglich sexuelle Dienstleistungen in Anspruch. Diese kosten zwischen 25 und 700 Euro. Und das war es dann auch schon mit den halbwegs gesicherten Zahlen ...

So einfach ist die Frage eben nicht zu beantworten! Denn: natürlich hängt das vom jeweiligen Arbeitsplatz, von der Anzahl der Arbeitstage, von den Preisen der einzelnen Dienstleistungen, von der Kundenanzahl, von den Fixkosten der Frauen wie Zimmermiete, Fahrtkosten, Berufskleidung, Lebenshaltungskosten etc. ab. Und bei dieser Aufzählung sind einige unkalkulierbare Faktoren dabei, das so genannte Geschäftsrisiko, das jede selbstständige Tätige trägt und einkalkulieren muss.

Und genau das passiert in der Prostitution nicht. Und deshalb gilt für die Prostitutionstätigkeit: „*Wie gewonnen, so zerronnen!*“ Nicht Gewinnoptimierung, sondern Verschuldung ist häufig Thema in der Prostitution. Sowohl als Grund für den Einstieg in die Prostitution, aber auch als deren Begleiterscheinung.

Wir erleben bei TAMARA häufig Frauen, deren letztendlicher Gewinn in der Prostitution unter den Sätzen von Hartz IV liegt. Verschuldung wurde so ein großes Thema in den Beratungen, dass Frau Weigand vor vielen Jahren eine Zusatzausbildung in Schuldnerberatung absolviert hat. Wir haben zum Teil so hoch verschuldete Frauen, dass es für die private Insolvenz reicht.

Zwei Hauptgründe für diese Verschuldung sind:

- eklatante finanzielle Misswirtschaft und
- der Mangel an Berufsidentität

Viele Frauen, die wir kennen, starten mit der Option: „Ich mache das maximal 2 bis 3 Jahre, dann habe ich mir das Geld für dieses oder jenes verdient, meine Schulden bezahlt. Und dann höre ich auf.“ Dies gelingt in der Regel nicht.

Andere leisten sich in der Prostitution in guten Verdienstzeiten teure Reisen, tätigen Frustkäufe, um sich zu entschädigen, richten sich eine Wohnung ein, finanzieren dem Sohn oder der Tochter ein Studium, unterhalten den Lebensgefährten. Dann kommen aber schlechte Zeiten, in denen weniger verdient wird: Die Raten für die Frustkäufe laufen an, ebenso die Mieten für Wohnung und z. B. Bordell, das Schulgeld – was auch immer. So entstehen zum Teil immense Schulden.

Beide Varianten haben damit zu tun, dass Prostituierte – eben aufgrund ihrer gesellschaftlichen Ausgrenzung – keine Berufsidentität entwickeln konnten, so wie wir das kennen. Sie haben keine Lobby, keinen Berufsverband, der ihre Interessen vertritt und schützt, keine Industrie- und Handelskammer, die branchenübliche Standards setzt und darauf achtet, dass sie eingehalten werden, sie haben keine gewerkschaftliche Vertretung – keine einzige, identitätsstiftende gesellschaftliche Einrichtung.

Und so ist es nicht verwunderlich, dass den Frauen Stichworte wie Steuererklärung, Gewinn- und Verlustrechnung, Geschäftsidee, Finanzierungsplan, Altersvorsorge, Krankheitsvorsorge, Maßnahmen zur beruflichen Gesunderhaltung, Fortbildung und, und, und Fremdworte geblieben sind und sie sich nicht eigenständig darum kümmern.

Zum Glück hat aber der Gesetzgeber angefangen, sich darum zu kümmern. Er hat erkannt, dass die Positionierung von Prostitution *in* der Gesellschaft und nicht *außerhalb von ihr* wichtig ist, um die Rechte von Prostituierten zu stärken, sie gesellschaftlich einzubinden und sie an die Gepflogenheiten von abhängiger Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit heranzuführen.

Und damit würde ich gerne übergeben an meine Kollegin Frau Weigand, die Ihnen nun das Prostitutionsgesetz vorstellen möchte.

#### ■ Das Prostitutionsgesetz

Anfang der 80er Jahre gründeten sich nach und nach in größeren Städten Prostituiertenselbsthilfegruppen, die sich immer selbstbewusster in die Öffentlichkeit wagten,

um auf die rechtliche Ungleichbehandlung und Diskriminierung ihrer Berufsgruppe aufmerksam zu machen. Sie forderten den Gesetzgeber auf, Prostituierten die gleichen Rechte und nicht nur Pflichten wie anderen Erwerbstätigen zuzugestehen.

Bereits 1990 wurde in enger Zusammenarbeit mit der Fraktion der Grünen im Rahmen eines Antidiskriminierungsgesetzes ein Vorschlag für die Gleichstellung von Prostituierten mit anderen Erwerbstätigen vorgelegt. Dieses Gesetz kam nie zur Abstimmung (durch die Wiedervereinigung bedingte Verkürzung der Legislaturperiode). Es folgten weitere Entwürfe von Bündnis 90/Die Grünen, der SPD und der PDS. Im Februar 2000 sprach sich auch der UN-Ausschuss dafür aus, die rechtliche Stellung der Prostituierten zu verbessern, um Ausbeutung zu reduzieren und Schutz zu gewährleisten. Im Mai 2001 wurde das Gesetzgebungsverfahren für das heutige Prostitutionsgesetz (ProstG) eingeleitet. Im Januar 2002 trat das ProstG endlich in Kraft. Es setzte den Rahmen für eine rechtliche und soziale Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Prostituierten.

Prostitution mit ihren unterschiedlichen Facetten sexueller Dienstleistungen wird inzwischen mehr und mehr als Bestandteil unseres gesellschaftlichen Lebens gesehen. Dies hat insbesondere eine Umfrage ergeben, die das Verwaltungsgericht Berlin im Rahmen eines Verfahrens durchgeführt hat. Prostitution erfährt eine zunehmende Akzeptanz in der Gesellschaft und es entspricht nicht mehr unserem Zeitgeist von den „guten Sitten“ zu sprechen. In der Rechtsprechung wurde bis dato noch immer vom „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“ gesprochen (Reichsgericht 1901).

Dennoch bedarf die politische Auseinandersetzung mit dem Thema Sexarbeit äußerster Sensibilität. Alle Formen der Ausbeutung, wie Frauenhandel oder sexualisierter Missbrauch, sind Gewalthandlungen. Hierzu müssen alle gesetzlichen Maßnahmen ausgeschöpft werden, um den Opfern zu helfen und Täter mit aller Härte zu bestrafen.

Daneben ist zu beachten, dass es auch freiwillige, selbstbestimmte Sexarbeit gibt. Die rechtlichen Hürden, die Sexarbeiterinnen diskriminieren, mussten beseitigt werden. Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Absicherung sowie die Aufhebung der Sittenwidrigkeit zählten dabei zu den wichtigsten Punkten.

Durch das Inkrafttreten des ProstG erhält Prostitution erstmals in der Rechtsgeschichte die Chance auf ein seriöses Erscheinungsbild und eine Absicherung auf sozialer und gewerblicher Ebene für alle Beteiligten.

Dennoch möchte ich an dieser Stelle bemerken, dass das ProstG aus unserer Sicht nur ein erster Schritt in die richtige Richtung ist. Die viel weiter gehenden gesetzlichen Forderungen der Prostituiertenorganisationen hätten eine Zustimmung im Bundesrat erfordert, was zum damaligen Zeitpunkt unrealistisch war.

Also entschied man sich, nur die Regelungen auf den Weg zu bringen, die im Bundestag verabschiedet werden konnten.

Es sind nach wie vor wichtige Nachbesserungen bei anderen Gesetzen und Verordnungen erforderlich, die die Prostitution tangieren. Darauf werde ich später noch eingehen.

Solange diese nicht aufeinander abgestimmt sind und sich die Gesetze und Verordnungen teilweise widersprechen, kann es zu keiner bundesweit einheitlichen Umsetzung des ProstG kommen, und sie sorgen lediglich für Unsicherheit bei allen Betroffenen.

Jetzt will ich die wichtigsten Kernaussagen des neuen ProstG im Einzelnen erläutern:

#### **Sittenwidrigkeit, § 138 Abs. 1 BGB**

Auch vor der neuen Gesetzgebung war Prostitution in Deutschland *nicht* verboten. Sie galt aber als sittenwidrig. Diese Tatsache hatte schwerwiegende Folgen für die materielle und soziale Existenzsicherung der SexarbeiterInnen. Die moralisch negative Belegung der Prostitution verhinderte den Zugang zu verschiedenen Bereichen des Rechtssystems.

So war z. B. der mündliche Vertrag zwischen der Prostituierten und ihrem Kunden nicht rechtsgültig und sie konnte den Anspruch auf Bezahlung rechtlich nicht durchsetzen. Die Sittenwidrigkeit verhinderte auch die Aufnahme in eine gesetzliche Krankenversicherung (*unter der Berufsbezeichnung*). Falsche Angaben über die Tätigkeit hätten eine Leistungsverweigerung oder gar Ausschluss aus der Versicherung zur Folge gehabt.

Wie ich bereits vorher schon erwähnte, hat sich in Bezug auf Prostitution die sozialethische Bewertung in unserer Gesellschaft verändert.

In der neuen Gesetzgebung wurde deshalb die Sittenwidrigkeit in Zusammenhang mit Prostitution gestrichen:

#### **Sexuelle Dienstleistung ist nicht mehr sittenwidrig!**

Weiterhin ist durch die Abschaffung der Sittenwidrigkeit den Arbeitgebern in der Prostitution (sprich den BordellbetreiberInnen) die Möglichkeit gegeben, Arbeitsverträge in der Prostitution abzuschließen. Alle Vorzüge, die ein abhängiges Arbeitsverhältnis mit sich bringt, nämlich Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, sind nach der heutigen Gesetzeslage auch in der Prostitution möglich.

#### **Die zweite Kernaussage betrifft die Förderung der Prostitution, § 180a StGB (jetzt: Ausbeutung von Prostituierten)**

Dieser Paragraph wurde erheblich eingeschränkt. Vor der Gesetzgebung machte man sich bereits wegen Förderung der Prostitution strafbar, wenn man in seinem Betrieb mehr als das „bloße Gewähren von Wohnung, Unterkunft oder Aufenthalt“ angeboten hatte.

Um Ihnen zu verdeutlichen, wie prostitutionsfeindlich dieser Paragraph ausgelegt wurde, will ich Ihnen einige Beispiele nennen:



Als prostitutionsfördernd galt z. B. eine gehobene und diskrete Atmosphäre, ein aufwendiges Ambiente oder ein hoher Hygienestandard, z. B. die freie Vergabe von Kondomen.

In Köln wurde der Förderungsparagraph einem Clubbetreiber zum Verhängnis, weil er die Arbeitsräume der Frauen zu häufig renovierte.

Und in Frankfurt wurde in den achtziger Jahren ein Bordellbetreiber mit einer Geldstrafe von 50.000 DM belangt, da er die bei ihm arbeitenden Frauen gesetzlich kranken- und rentenversichern wollte. Kurioserweise wurde das Geld damals an die Prostituiertenselbsthilfe HWG und an TAMARA überwiesen, beides Organisationen, die sich für die Abschaffung dieses Paragraphen eingesetzt haben.

Wir finden, dass strafrechtliche Sanktionierungen die Eigenverantwortlichkeit der SexarbeiterInnen einschränken und die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen oder gar Hygienestandards verhindern.

In der neuen Gesetzgebung wird Förderung von Prostitution strafrechtlich nicht mehr verfolgt.

#### **Zuhälterei, § 181a StGB**

Nach der gesetzlichen Veränderung fällt eine freiwillig getroffene Vereinbarung über Ort und Zeit der Prostitutionsausübung nicht mehr unter den Tatbestand der Zuhälterei. Zwang, Ausbeutung, Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren und persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, die über den üblichen Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen, werden weiterhin mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe belegt.

#### **Der Gesetzgeber will durch das ProstG die rechtliche Stellung der SexarbeiterInnen verbessern und nicht die der Kunden oder Bordellbetreiber.**

So weit, so gut. Aber ...

Ich hatte eingangs bereits erwähnt, dass Nachbesserungen notwendig sind, damit das ProstG sinnvoll umgesetzt werden kann. Das verhindern aber die einzelnen Landesgesetze.

Dies ist zum Beispiel das noch existierende **Werbeverbot (im Ordnungswidrigkeitengesetz)**. Trotz des gültigen ProstG ist es weiterhin gesetzlich verboten, für Prostitution zu werben. In den meisten Städten und Ländern wird es zwar nicht beachtet, aber dennoch wird es von Zeit zu Zeit in Einzelfällen streng angewendet. In Bayern werden z. B. Texte auf Anrufbeantwortern gemäßregelt und teils hohe Bußgelder verhängt. Werbeanzeigen wie z. B. „Susanne, Telefon 33555“ sind sehr kostspielig und wenig aussagekräftig. Auch die Prostitutionsbranche muss wie jede andere Branche für ihre Dienstleistung Werbung betreiben können.

**Sperrgebietsverordnung (im Ordnungswidrigkeitengesetz)**  
Außer Berlin haben alle Städte und Kommunen so genannte Sperrgebiete. Nach unserer Ansicht ein völlig überholtes Modell. Natürlich müssen auch Bordellbetriebe kontrolliert werden, aber dies kann auch anders geregelt werden, nämlich über Konzessionsvergabe nach bestimmten Standards. Diese Standards wurden von den Prostituiertenorganisationen längst erarbeitet oder auch wie hier in Frankfurt am „Runden Tisch zu Fragen der Prostitution“ diskutiert. Die Konzepte liegen aber in den Schubladen und keiner will sich ihnen annehmen.

Mit dem Thema Prostitution ist nun mal nicht so gut Politik zu machen.

#### **Gaststätten- und Gewerberecht**

Auch dieses Gesetz wurde dem ProstG nicht angepasst. Es wurde vom Bund-Länder-Ausschuss Gewerberecht lediglich eine Empfehlung ausgesprochen, dass Sexarbeit nicht als Gewerbe eingestuft werden soll. Dies wird aber sehr unterschiedlich gehandhabt.

**So gut das Prostitutionsgesetz auf den Weg gebracht wurde, es gibt noch viel zu tun.**

Forum 5

Dr. Roswitha Pioch

## Das bedingungslose Grundeinkommen und die Geschlechterfrage



In Deutschland hat Armut und Einkommensungleichheit seit dem Jahr 2000 in dramatischer Weise zugenommen. Eine neue Studie der OECD zeigt, dass die Armutsentwicklung in Deutschland sogar schneller als in allen anderen OECD-Ländern voranschreitet (OECD 2008). Deutschland ist inzwischen zum Negativbeispiel geworden, wenn es um die Geschwindigkeit geht, mit der Armut und Einkommensungleichheit in ihrer Verbreitung zulegen. Zwischen 1985 und 2005 hat sich die Armutsquote fast verdoppelt – von 6 auf 11 Prozent, wenn man, wie die OECD, die strenge Armutsgrenze heranzieht, dass nur arm ist, wem weniger als 50 Prozent des durchschnittlichen Einkommens zur Verfügung stehen.

Alleinerziehende Frauen und Kinder sind in Deutschland besonders von Armut betroffen, Rentner eher selten, in zunehmendem Maße aber auch Erwerbstätige mit mehreren Kindern (Bertram 2008).

Angesichts der Armutsentwicklung in Deutschland überrascht es nicht, dass über grundlegende Reformalternativen zur gegenwärtigen Sozialpolitik diskutiert wird. Dabei gewinnt eine alte Idee an neuer Relevanz: die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens. Die Idee eines vom Arbeitsmarkt unabhängigen Einkommens, das jeder Bürger und jede Bürgerin bedingungslos vom Staat erhält, ist eine alte Idee, die wir schon in frühen Sozialutopien wiederfinden. Doch heute gewinnt sie in dem Maße wieder an Aktualität, in dem der deutsche Sozialstaat Sicherungslücken und Armutsprobleme für immer mehr Menschen nicht zu verhindern vermag. Die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens wird gegenwärtig in allen politischen Parteien unabhängig von ihrer sonstigen Rechts-links-Zuordnung diskutiert, neue Konzepte werden vorgestellt und auch parteiunabhängige prominente Einzelpersonen, wie z.B. der Unternehmer und Eigentümer der „dm“-Drogeriemarkt-

Kette Götz Werner oder seit langem schon der Soziologe, Politiker und Intellektuelle Ralf Dahrendorf, ergreifen das Wort für die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens. Doch selbst wenn mit der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens Armut im Sozialstaat vermieden werden kann, bleibt die Geschlechterfrage bestehen. Zementiert ein Grundeinkommen traditionelle Geschlechterverhältnisse oder kann es auch als ein Schritt gesehen werden, der Frauen auf dem Weg zu gleichberechtigteren Geschlechterverhältnissen voranbringt?

Im folgenden Beitrag werde ich zunächst zeigen, dass das gegenwärtige System sozialer Sicherung Frauen gegenüber Männern extrem benachteiligt. Vor diesem Hintergrund verwundert es wenig, dass Armut nach wie vor überwiegend weiblich ist (1). Ich werde dann die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens vorstellen (2) und gute Gründe für die Einführung eines Grundeinkommens vortragen (3). Ich werde dann die Geschlechterfrage stellen und in die Diskussion einführen, inwieweit ein Grundeinkommen – selbst wenn es als Instrument zur Vermeidung von Armut zu überzeugen vermag – dazu beiträgt, die gegenwärtige Benachteiligung der Frauen im Sozialstaat und auf dem Arbeitsmarkt aufzubrechen, oder ob es die bestehenden Geschlechterverhältnisse nur einmal mehr verfestigt (4).

### ■ Armut ist weiblich – die Benachteiligung von Frauen im gegenwärtigen System sozialer Sicherung

Das deutsche System sozialer Sicherung ist arbeitnehmerzentriert (Pioch 2008). Seit seiner Entstehung zu Zeiten des Reichskanzlers Bismarck zielt es darauf, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen das Risiko des Einkommensverlusts bei Krankheit, im Falle eines Berufsunfalls, im Alter und bei Arbeitslosigkeit zu schützen. Das deutsche System der Sozialversicherungen zielte seit jeher darauf, dem Arbeitnehmer soziale Sicherheit zu gewähren. Dass der männliche Arbeitnehmer und nicht etwa allgemein der Bürger im Mittelpunkt des deutschen Systems sozialer Sicherung steht, hat historische Gründe, unter anderem wollte Bismarck ja gerade angesichts der an Stärke gewinnenden Sozialdemokratie die Arbeitnehmerschaft für sich als Wählerschaft gewinnen. Das deutsche System sozialer Sicherung ist in besonders enger Weise mit dem Arbeitsmarkt verknüpft. Die enge Verbindung zwischen sozialer Sicherung und Arbeitsmarkt wird durch drei Mechanismen hergestellt (Vobruba 1990): Erstens gilt der Grundsatz, dass Erwerbsarbeit die Voraussetzung für den Zugang zu Sozialversicherungsleistungen darstellt. Nur wer auf dem regulären Arbeitsmarkt arbeitet, kann Ansprüche auf Sozialleistungen im Bereich der Sozialversicherungen erwerben. Zweitens muss die Bereitschaft zur regulären Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt im Falle des Sozialleistungsbezugs permanent unter Beweis gestellt werden. Der Kranke muss alles für die Genesung seiner Arbeitskraft tun, der Arbeitslose muss durch Bewerbungen und Bewerbungstrainings, unabhängig davon wie Erfolg versprechend diese sind, seine Bereitschaft zur Erwerbsarbeit dokumentieren. Und drittens sind die Sozialleistungen im Bereich der Sozialversicherungen in ihrer Höhe aus dem zuvor erreichten Lohnniveau auf dem Arbeitsmarkt abgeleitet.

Die enge Anbindung der sozialen Sicherung an den Arbeitsmarkt und die einseitige Ausrichtung der sozialen Sicherung auf die Erwerbsarbeit benachteiligt grundsätzlich Frauen in traditionellen Geschlechterverhältnissen. In dem Maße, in dem Frauen für den Bereich der Familie, die sog. Reproduktionsarbeit zuständig sind und Männer die Rolle des Lohnarbeiters überwiegend außerhalb der Familie ausfüllen, führt die einseitige Anbindung der sozialen Sicherung an den Arbeitsmarkt zu einer Benachteiligung der Frauen. Ihre unentgeltliche Arbeit im Bereich der Familie führt für sie zu keinen eigenständigen Sicherungsleistungen im Bereich der Sozialversicherungen.

Die Zugangsbedingungen und die Bemessung der Sozialleistungen im Bereich der Sozialversicherung beruhen auf der Annahme eines Normalarbeitsverhältnisses, das dem männlichen Ernährer-Modell entspricht. Für Frauen hat es nie gegolten. Ein Normalarbeitsverhältnis ist gekennzeichnet von abhängiger Erwerbsarbeit, die ohne Unterbrechungen kontinuierlich und unbefristet ausgeübt wird. Das Arbeitsverhältnis ist ein Vollzeitverhältnis entsprechend der vollen tarifüblichen Wochenstundenzahl. Es wird mindestens existenzsichernd entlohnt und entspricht in seiner Höhe dem *one breadwinner model*, das heißt, es kann eine Familie davon ernährt werden. Darüber hinaus wird angenommen, dass sich die Lebensverläufe der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen klassischerweise in drei Phasen einteilen lassen: die Phase der Ausbildung, gefolgt von der Phase der Berufsausübung und dem anschließenden Ruhestand. Die Annahme eines Normalarbeitsverhältnisses in der Konstruktion des deutschen Sozialversicherungswesens hat Frauen schon immer benachteiligt. Zunehmend weichen die Arbeitsverhältnisse der Männer von der Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses ab, je mehr der Arbeitsmarkt von Flexibilisierungstendenzen gekennzeichnet ist. Es entstehen Sicherungslücken. Für Frauen galt schon immer, dass ihre Erwerbsverläufe weniger kontinuierlich verlaufen als die der Männer. Die Berufsverläufe von Frauen weisen oftmals Jahre der Unterbrechung wegen Erziehungszeiten oder der Pflege von Angehörigen auf. Frauen arbeiten im Unterschied zu Männern häufiger Teilzeit-Arbeit. Vor allem aber sind die Löhne von Frauen auch heute noch bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation im Schnitt mehr als zwanzig Prozent niedriger als die Löhne der Männer. Diese Ungleichheiten in der Erwerbsarbeit sowie die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt werden unmittelbar in das System der sozialen Sicherung übertragen, wenn die Berechnung der Sozialleistungen ausschließlich von der zuvor geleisteten Erwerbsarbeit abhängt. Die vielen Stunden der von Frauen unentgeltlich geleisteten Familienarbeit bewirken für sie keinerlei Ansprüche auf Sozialleistungen. Die Erwerbsarbeitszentrierung im gegenwärtigen System der Sozialversicherungen führt dazu, dass Frauen im gegebenen sozialen Sicherungssystem strukturell benachteiligt sind.

Die fortwährende Erosion der Normalarbeitsverhältnisse durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führt zu prekären Einkommenslagen für immer mehr Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt und zu immer größeren Sicherungslücken und zur Armutsentwicklung im deutschen Sozialstaat. An diese Diagnose lassen sich prinzipiell zwei sozialpo-

litische Strategien anknüpfen. Wenn die enge Anbindung der sozialen Sicherung an die Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses zunehmend auf einer Realitätsfiktion, auf einem Mythos des Normalarbeitsverhältnisses beruht, welches ohnehin nie für Frauen Geltung beanspruchen konnte, dann liegt die Forderung nahe, die soziale Sicherung und den Arbeitsmarkt voneinander zu entkoppeln. In diese Reformrichtung passt die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens, welches eine Mindestsicherung für alle Bürgerinnen und Bürger unabhängig von vorheriger Erwerbsarbeit verspricht.

Eine zweite Reformstrategie setzt bei den Arbeitsverhältnissen an. Diese müssen so gestaltet werden, dass Armut trotz Erwerbsarbeit vermieden wird, und sie müssen entsprechend zur Bemessung von Sozialversicherungsansprüchen eine taugliche Grundlage bieten. In diese Reformrichtungen zielen die Verfechter der Einführung eines Mindestlohns.

In Deutschland hat man mittlerweile erste Schritte auf dem Weg der branchenspezifischen Festlegung von Mindestlöhnen beschritten (Bispinck/ Schulten 2008). Die Mindestlöhne fallen in ihrer Höhe je nach Branche unterschiedlich aus. Im Baugewerbe liegt der Mindestlohn bei 12,40 Euro (West) und 9,80 Euro Ost für gelernte Kräfte. Im Maler- und Lackierhandwerk beläuft er sich auf 7,85 Euro für Ungelernte bzw. 10,73 Euro (West) und 7,15 Euro bzw. 9,37 Euro (Ost). Im Elektrohandwerk liegt der Mindestlohn bei 9,20 Euro (West) und 7,70 Euro (Ost). In der Gebäudereinigung hingegen beträgt er nur 7,87 Euro (West) bzw. 6,58 Euro (Ost).

Schon bei einem ersten Blick auf die branchenspezifischen Mindestlöhne wird deutlich, dass diese die geschlechtsspezifische Bewertung von Tätigkeiten einmal mehr reproduzieren. Männliche Tätigkeiten, die mit Kraft- und Maschineneinsatz einhergehen, werden höher bewertet als typisch weibliche Tätigkeiten, wie die Gebäudereinigung. Die Befürworter der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne sehen dennoch in der gesetzlichen Fixierung von Mindestlöhnen ein dringend gebotenes Instrument zur Eindämmung des Niedriglohnssektors. Dieser ist, wie die wachsende Zahl an Erwerbstätigen im Hartz-IV-Bezug oder die große Zahl der geringfügigen Beschäftigung, die so genannten 400-Euro-Jobs, belegen, in der Tat in den letzten Jahren immer größer geworden. Die Begrenzung des Niedriglohnssektors ist das Hauptanliegen der Mindestlohnstrategie zur Vermeidung von Einkommensarmut.

Eine gesetzlich festgelegte untere Lohngrenze im Arbeitsmarkt zur Vermeidung von Armut erscheint heute notwendiger denn je. Doch es zeichnet sich bereits ab: Mindestlöhne widerspiegeln einmal mehr die herkömmliche gesellschaftliche Bewertung weiblicher und männlicher Tätigkeiten. Das oben skizzierte Problem der Übertragung der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in das System der sozialen Sicherung wird mit der Festlegung von Mindestlöhnen angesichts der jetzigen Geschlechterverhältnisse, die eine Aufwertung weiblicher Tätigkeit gegenüber männlichen Tätigkeiten bei der Entlohnung noch immer nicht zulassen, nicht gelöst.

Die Forderung nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zielt darauf, Einkommensarmut auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden und so Sicherungslücken, die aus der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses resultieren, zu schließen. Während die Mindestlohnstrategie auf die Justierung der Arbeitsverhältnisse zielt, so dass eine lohnarbeitszentrierte Sicherung an soliden Lohnverhältnissen im unteren Einkommenssegment anknüpfen könnte, gehen die Befürworter der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens einen anderen Weg. Angesichts der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt wollen sie die enge Anbindung der sozialen Sicherung an den Arbeitsmarkt im deutschen System sozialer Sicherung lockern. An die Stelle der Erwerbsarbeit als Vorleistung für den Zugang zu Sozialleistungen rückt die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens zur Vermeidung von Einkommensarmut für alle Bürgerinnen und Bürger.

### Das bedingungslose Grundeinkommen – Neujustierung des Verhältnisses von Arbeit und sozialer Sicherung

Ein bedingungsloses Grundeinkommen ist ein Einkommen, das von einem politischen Gemeinwesen an alle seine Mitglieder ohne Bedürftigkeitsprüfung und ohne Gegenleistung individuell ausgezahlt wird (Vanderborght/ Parijs 2005). Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens zielt darauf, allen Bürgerinnen und Bürgern eines Staates ein Recht auf Einkommen zu garantieren. Neben den politischen Rechten, die ein Staat seinen Bürgerinnen und Bürgern gewährt, soll nach der Idee des bedingungslosen Grundeinkommens den Bürgerinnen und Bürgern auch ein soziales Grundrecht auf Einkommen zugesprochen werden. Zur Existenzsicherung garantiert der Staat seinen Bürgerinnen und Bürgern einen bestimmten Geldbetrag, ohne dass der Empfänger zu vorheriger Erwerbsarbeit oder sonstigen Gegenleistungen verpflichtet wäre.

Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens, die in jüngster Zeit wieder verstärkt in der politischen Diskussion um die Reform des deutschen Sozialstaats diskutiert wird, ist nicht neu. In der jetzigen Diskussion ist die Bezeichnung bedingungsloses Grundeinkommen geläufig, oftmals wird dieselbe Idee auch mit garantiertem Grundeinkommen oder Bürgergeld bezeichnet. Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens für alle Bürgerinnen und Bürger taucht bereits in alten Sozialutopien auf. In Deutschland wurde die Idee von den Grünen in den achtziger Jahren aufgegriffen. Die Idee wurde zugleich auch von prominenten Liberalen, wie z.B. Ralf Dahrendorf, vertreten. Auch Kurt Biedenkopf, Querdenker in der CDU, sprach sich immer wieder für ein Bürgergeld bzw. eine Bürgerrente aus. So richtig konnte die Idee nie einem bestimmten politischen Lager zugerechnet werden. Das ist auch heute noch so. Zum einen gibt es prominente Vertreter wie den Manager der Drogeriemarktkette „dm“ Götz Werner, einer der erfolgreichsten Wirtschaftsmänner Deutschlands, der sich in vielen Diskussionen und Publikationen für ein bedingungsloses Grundeinkommen ausspricht (Werner 2007), zum anderen gibt es führende Parteimitglieder, wie z.B. den Thüringer Ministerpräsidenten Dieter Althaus, CDU, der sich ebenfalls für ein Grundeinkommen ausspricht (Ham-

burgisches Institut für Weltwirtschaft 2007). Auch in den Reihen der Grünen wurden erneut Konzepte für die Forderung eines bedingungslosen Grundeinkommens vorgelegt (Bildungswerk der Heinrich-Böll-Stiftung 2007).

Ein bedingungsloses Grundeinkommen ist, ebenso wie die Sozialhilfe oder die Grundsicherung für Arbeitssuchende, eine steuerfinanzierte Sozialleistung, die den Bürgerinnen und Bürgern als Schutz vor Armut im Sozialstaat dienen soll. Doch die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens unterscheidet sich in ihren Grundprinzipien grundlegend vom bisherigen System der Sozialhilfe oder der heutigen Grundsicherung für Arbeitssuchende, den so genannten Hartz-IV-Leistungen.

Arbeitslosengeld II .....	Bedingungsloses Grundeinkommen
Bedürftigkeitsprüfung .....	Teilhabeprinzip
Arbeitsbereitschaft .....	Entkoppelung von Arbeit und Einkommen
Haushaltsabhängig .....	Individualprinzip

Verteilungskriterien beim Grundeinkommen und beim Arbeitslosengeld II

Wie Tabelle 1 zusammenfasst, werden Hartz-IV-Leistungen heute, wie zuvor bei der Sozialhilfe, grundsätzlich nach dem Bedürftigkeitsprinzip vergeben, demzufolge nur der- oder diejenige Leistungen beziehen kann, der in umfangreichen Antragsformularen seine finanzielle Bedürftigkeit nachweist. Demgegenüber will die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens das Teilhabeprinzip umsetzen. Grundsätzlich bekommt jeder Bürger und jede Bürgerin unabhängig von Vermögen und monatlichem Verdienst ein Grundeinkommen. Die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens steht für die Idee der gleichberechtigten Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger. Während die Bemessung der Sozialhilfeansprüche und der Geldleistungen nach der neuen Hartz-IV-Gesetzgebung nach dem Haushaltseinkommen der in einem Haushalt zusammenlebenden Personen erfolgt, wird ein bedingungsloses Grundeinkommen individuell gezahlt. Damit würde auch jede Ehefrau, die zuvor bei der Bemessung eigener Sozialleistungsansprüche vom Ehemann abhängig war, ein eigenes Einkommen erhalten. Vor allem aber: Im Unterschied zur heutigen Grundsicherung für Arbeitssuchende bricht die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens mit dem Gedanken, dass die Bereitschaft zur Erwerbsarbeit Voraussetzung für den Sozialleistungsbezug ist. Ein Grundeinkommen bezieht jeder Bürger und jede Bürgerin unabhängig von vorheriger Erwerbsarbeit. Arbeit und

Einkommen werden nach der Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens voneinander entkoppelt.

Die Höhe und Finanzierung des Grundeinkommens variiert je nach Ausgestaltung der verschiedenen Grundeinkommensvorschläge. So orientieren sich die Grünen in ihrem Vorschlag eines bedingungslosen Grundeinkommens am gegebenen Sozialhilfeniveau und erhöhen dieses um eine zusätzliche Pauschale (Bildungswerk der Heinrich-Böll-Stiftung 2007). Im Konzept von Thüringens Ministerpräsident Dieter Althaus, CDU, beträgt das Grundeinkommen 800 Euro abzüglich einer Gesundheitspauschale von 200 Euro, so dass im Resultat 600 Euro Grundeinkommen vorgeschlagen werden (Hamburgisches Institut für Weltwirtschaft 2007). Der Manager Götz W. Werner schlägt für den Beginn der Einführung eines Grundeinkommens pragmatisch eine Höhe von ca. 600 Euro vor, betont aber, dass eine Höhe bis zu 1600 Euro möglich und sinnvoll wäre. Nach seinen Vorstellungen soll das Grundeinkommen den soziokulturellen Grundbedarf eines jeden Gesellschaftsmitglieds abdecken (Werner 2007). Die Höhe des Grundeinkommens ist letztlich immer eine politisch zu treffende Entscheidung. Von der Höhe des Grundeinkommens hängt der Anreiz zur Erwerbsarbeit ab. Die jeweilige Höhe des Grundeinkommens entscheidet auch über das notwendige Finanzvolumen.

Zur Finanzierung des Grundeinkommens gibt es grundsätzlich zwei Ansätze: die Sozialdividende und die negative Einkommensteuer. Im Zuteilungsverfahren der Sozialdividende bekommen jeder Bürger und jede Bürgerin unabhängig vom Einkommen und Vermögen monatlich einen Grundeinkommensbetrag gezahlt, vergleichbar mit der Zahlung von Kindergeld, das jeder unabhängig vom Einkommen erhält. In diesem Verfahren erhalten der reiche Zahnarzt und seine Ehefrau – jeder individuell – das Grundeinkommen genauso wie der Arbeitslose, der Wohnungslose und der geringfügig Beschäftigte. Vorteil dieses Verfahrens ist, dass der Gedanke der Teilhabegerechtigkeit allen Gesellschaftsmitgliedern jeden Monat erneut zum Ausdruck gebracht wird. Vermutlich wird so auch die Akzeptanz des Grundeinkommens durch dieses Verfahren gerade bei den Bürgern erhöht, die für die Finanzierung des Grundeinkommens mit ihren Steuern aufkommen müssen (Pioch 2000). Der unbestreitbare Nachteil dieses Verteilungsverfahrens ist allerdings, dass das benötigte Finanzvolumen sehr hoch ist und Zahlungen vom Staat getätigt werden, die durch höhere Besteuerung derselben Leute, die diese Zahlungen bekommen, zu finanzieren sind. Im Verfahren der negativen Einkommensteuer verzichtet man darauf, allen Bürgerinnen und Bürgern ein Grundeinkommen tatsächlich auszuzahlen. Im Verfahren der negativen Einkommensteuer wird nur denjenigen, die über kein Einkommen verfügen der volle Satz des Grundeinkommens gezahlt, mit zunehmenden Einkommen wird der Betrag des Grundeinkommens abgeschmolzen bis zu einer politisch festzulegenden Grenze, ab der dann die Zahlung der positiven Steuern an den Staat beginnt. Vergleichsweise ist bei diesem Verfahren das benötigte Finanzvolumen viel geringer, aber der Charme der Sozialdividende, jeden Monat die Teilhabe aller allen Bürgern spürbar zum Ausdruck zu bringen, geht verloren.



Die Finanzierbarkeit eines Grundeinkommens ist in vielen Modellrechnungen immer wieder gezeigt worden (Hamburgisches Institut für Weltwirtschaft 2007). Grundsätzlich hängt das benötigte Finanzvolumen von der jeweilig festgesetzten Höhe des Grundeinkommensbetrags und dem gewählten Verteilungsverfahren ab. Die Finanzierung des Grundeinkommens wird möglichst durch Einsparungen bestehender Transferleistungen und deren bürokratischem Verwaltungsapparat. Zum Beispiel ersetzt das Grundeinkommen Hartz-IV-Leistungen und den bürokratischen Aufwand der Bedürftigkeitsprüfung. Die Konzepte zum Grundeinkommen variieren darin, welche Sozialleistungen durch das Grundeinkommen ersetzt werden und welche Sozialversicherungsleistungen ergänzend erworben werden können. Auch davon hängt der Finanzbedarf ab. Zur Deckung des verbleibenden Finanzaufwands wird der Staat zur Finanzierung des Grundeinkommens Steuern erheben. Die meisten Konzepte sehen eine Erhöhung der Einkommensteuer und der Mehrwertsteuer vor. Manche schlagen die Erhöhung der Vermögensteuer und der Erbschaftsteuer vor. Während die Finanzierung eines Grundeinkommens eine volkswirtschaftlich zu lösende Aufgabe darstellt, ist die vorrangige Frage doch die, ob ein Grundeinkommen für unsere Gesellschaft wirklich wünschenswert ist.

### Gute Gründe für ein Grundeinkommen

Die Vorteile eines bedingungslosen Grundeinkommens, die die Befürworter dieser Forderung benennen, liegen auf drei Ebenen: *Erstens* auf der Ebene des Beitrags zu Gerechtigkeit und zur Demokratie unserer Gesellschaft, *zweitens* auf der Ebene individueller Autonomiegewinne und *drittens* auf der Ebene der positiven Arbeitsmarkteffekte, die von einem Grundeinkommen ausgehen würden (Vobruba 2006).

*Erstens:* Das Grundeinkommen führt, so die Befürworter dieser Forderung, zunächst zu mehr Gerechtigkeit in unserem Sozialstaat. Schon allein der Abbau von Bürokratie und die höhere Transparenz, die durch Einführung eines Grundeinkommens gewonnen wird, fördert Gerechtigkeit und Demokratie in unserer Gesellschaft. Doch vor allem rückt die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens an die Stelle des Bedürftigkeits- und Leistungsprinzips im gegebenen System sozialer Sicherung das Teilhabeprinzip.

An die Stelle der Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit rückt die Idee der Teilhabegerechtigkeit (Pioch 2000). Ein bedingungsloses Grundeinkommen verleiht der Idee Ausdruck, dass jeder Bürger und jede Bürgerin Anteil an der gesellschaftlichen Wertschöpfung hat. Denn die gesellschaftliche Wertschöpfung beruht eben nicht nur auf der produktiven Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt, sie beruht auch auf den vielen Tätigkeiten im Reproduktionsbereich der Arbeitskraft. Eine Gesellschaft braucht die unbezahlte Haus- und Pflegearbeit, die nach wie vor überwiegend von Frauen gemacht wird. Die vielen unbezahlten Stunden der Kinderbetreuung sind wichtige Investitionen in die Zukunft der Gesellschaft. Auch braucht die Gesellschaft ehrenamtliche Tätigkeiten und kulturelle Kreativität ihrer Bürgerinnen und Bürger. Die Anerkennung eines jeden Bürgers und einer jeden Bürgerin als gleichwertiges, teilhabeberechtigtes Gesellschaftsmitglied würde mit der Einführung eines Grundeinkommens institutionell in der Sozialpolitik verankert.

*Zweitens* wird argumentiert: Ein Grundeinkommen führt zu Autonomiegewinnen des Individuums. Mit der Entkopplung des Grundeinkommensbezugs von der Erwerbsarbeit wird die Entscheidung zur Erwerbsarbeit der Freiheit des Individuums überlassen. Aus Existenznöten heraus braucht mit Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens kein Individuum mehr arbeiten. Freilich werden viele Menschen zur Verbesserung ihrer Einkommenssituation, weil sie sich mehr als das Existenzminimum leisten wollen, sich für eine ihnen entsprechende Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt entscheiden. Des Weiteren können mit Einführung eines Grundeinkommens Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ausgeübt werden, deren Entlohnung heute ohne ein Grundeinkommen so niedrig liegt, dass jemand, der von dieser Tätigkeit leben müsste, diese kaum ausüben kann, wie z.B. Kinderbetreuung, Tagesmütter, Demenzbetreuung, Naturschutz etc. Arbeit ist auch in der modernen Gesellschaft genug vorhanden, doch kann sie nicht immer existenzsichernd entlohnt werden. Mit einem Grundeinkommen könnte sie dennoch von den Gesellschaftsmitgliedern verrichtet werden.

Es mag Menschen geben, die mit Einführung eines Grundeinkommens von ihrer Freiheit Gebrauch machen werden, ihrer Erwerbsarbeit nicht länger nachzugehen. Je nach Attraktivität der Arbeitsplätze wird diese Zahl größer oder kleiner ausfallen. Ein Grundeinkommen setzt folglich Mindestbedingungen in der Arbeitswelt. Das Drohpotential der Arbeitnehmer gerade im Niedriglohnssektor wächst. Sie können sich auch gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu miserablen Arbeitsbedingungen entscheiden, da sie in ihrer Existenz durch das Grundeinkommen abgesichert sind. Mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Folge der Einführung eines Grundeinkommens ist zu rechnen.

*Drittens* wird argumentiert, dass ein Grundeinkommen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beitrage. Zunächst verbessert sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt und bei der Arbeitsvermittlung schon allein deshalb, weil nur denen, die wirklich arbeiten wollen, ein Arbeitsplatz vermittelt werden muss. Die heutigen Fallmanager der Arbeitssuchenden müssten sich nicht länger damit beschäftigen, die

Arbeitswilligkeit aller Leistungsempfänger zu überprüfen. Sie könnten sich darauf konzentrieren, den wirklich Arbeitssuchenden ihre Hilfe zukommen zu lassen.

Doch Befürworter eines Grundeinkommens sehen darüber hinaus weitere positive Arbeitsmarkteffekte (Pioch 2003). Im Unterschied zur Mindestlohnstrategie, die auf die Eindämmung des Niedriglohnssektors zielt, will man mit der Grundeinkommensstrategie die Zahl der Arbeitsplätze im Niedriglohnssektor gerade steigern. Mit Einführung eines Grundeinkommens könnten die Sozialabgaben, die die Arbeitgeber tätigen müssen, in diesem Segment entfallen. Es wird für die Arbeitgeber attraktiv mehr Arbeitsplätze anzubieten. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wäre es wiederum attraktiv diese Arbeitsplätze bei entsprechenden Arbeitsbedingungen auszufüllen, da sie nicht allein vom Niedriglohn leben müssen, sondern dieser dazu genutzt würde, das Grundeinkommen aufzustocken. Im Unterschied zur jetzigen Situation eines flexibilisierten Arbeitsmarktes, der die gering qualifizierten Arbeitnehmer schutzlos dem Niedriglohnssektor aussetzt, würde mit Einführung eines Grundeinkommens ein sozial regulierter Niedriglohnssektor entstehen. Es würden fließende Übergänge zwischen Sozialeinkommen und Erwerbseinkommen geschaffen werden. Zugleich würden sich mit einem bedingungslosen Grundeinkommen die Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers erhöhen, eine Arbeit anzunehmen oder sie beispielsweise aus Gründen des fehlenden Arbeitsschutzes oder mangelnder Umweltverträglichkeit abzulehnen.

#### Das bedingungslose Grundeinkommen – Meilenstein oder Hemmschuh auf dem Weg zu neuen Geschlechterverhältnissen?

Angesichts der derzeitigen Armutsentwicklung in Deutschland, den sich abzeichnenden sozialen Folgen der von SPD-Bundeskanzler Gerhard Schröder eingeleiteten sozialpolitischen Reformstrategie der aktivierenden Sozialpolitik, bei der aus „Fördern und Fordern“ tatsächlich vor allem ein Fordern bei weniger Sozialstaatlichkeit wurde, besticht die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens und erweist sich als eine viel diskutierte Reformalternative zum gegebenen erwerbsarbeitszentrierten System sozialer Sicherung. Gerade Frauen werden im erwerbsarbeitszentrierten System sozialer Sicherung strukturell benachteiligt. Da verlockt die Reformalternative bedingungsloses Grundeinkommen. Doch es bleibt erst zu prüfen, ob das bedingungslose Grundeinkommen aus gleichstellungspolitischer Sicht tatsächlich den Interessen von Frauen dient – oder ob es sich, intendiert oder unintendiert, als Hemmschuh auf dem Weg zu gleichberechtigten Geschlechterverhältnissen erweist. Die Frage nach den Auswirkungen der Einführung eines Grundeinkommens auf die Geschlechterverhältnisse wird in den vielen Debatten über Vorzüge und Nachteile dieses Reformvorschlages nur selten reflektiert (jedoch: Pimminger 2008). Doch wie die Analyse des gegebenen Systems sozialer Sicherung in vielen Studien inzwischen gezeigt hat, ist Sozialpolitik keineswegs geschlechtsneutral. Die erwerbsorientierte Sozialpolitik verlängert die Benachteiligungen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in das System sozialer Sicherung hinein. Anders ausgedrückt: Der bessere Status und die



finanzielle Überlegenheit der Männer auf dem Arbeitsmarkt wird in das System sozialer Sicherung übertragen. Die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt wird durch die gegenwärtige erwerbszentrierte Sozialpolitik nicht etwa ausgeglichen, sondern gesamtgesellschaftlich verstärkt. Selbst im Fall von Arbeitslosigkeit oder im Rentenalter, wenn Männer und Frauen längst den Arbeitsmarkt verlassen haben, profitieren Männer immer noch von der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Frauen haben das Nachsehen. Welche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse sind mit der Einführung eines garantierten Grundeinkommens zu erwarten?

Ein Vorteil des bedingungslosen Grundeinkommens für Frauen, der schnell einzuleuchten vermag, ist die individuelle Zuteilung des Grundeinkommens. Anders als im gegenwärtigen System der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV) werden Frauen nicht als von ihren Ehemännern abhängige Personen betrachtet, sondern sie bekommen ein individuelles Recht auf Einkommen zugesprochen. Ein wesentliches Argument für die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens aller Bürgerinnen und Bürger ist, dass in den Sozialstaat ein sicheres Netz gegen Armut eingezogen wird. Das individuelle Recht auf Einkommen schützt Frauen verlässlich und unabhängig von ihren Ehemännern oder ihrer Erwerbstätigkeit vor Armut. Ungleichheiten auf dem segregierten Arbeitsmarkt würden zumindest im Bereich der Basissicherung im System der sozialen Sicherung nicht länger zu einer Benachteiligung der Frauen führen, so wie es im gegebenen, auf Erwerbsarbeit zentrierten System sozialer Sicherung der Fall ist. Das Teilhabeprinzip in der Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens behandelt Männer und Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger.

Auch würden gerade Frauen, die z.B. als Alleinerziehende besonders häufig vom Hartz-IV-Bezug betroffen sind, besonders davon profitieren, wenn die demütigenden Antragsstellungsverfahren und der Paternalismus gegenüber Hartz-IV-Leistungsempfängern mit Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens entfielen. Ein bedingungsloses Grundeinkommen verändert die Stellung der Frau in so mancher Ehe und Partnerschaft und führt für Frauen zu Autonomiegewinnen. Allein die individuelle Zuteilung eines bedingungslosen Grundein-

kommens, sprich: die Verfügung über eigenes Geld, würde so manche Ehe und Partnerschaft revolutionieren. Ein bedingungsloses, individuelles Grundeinkommen wäre sicherlich für einige Frauen erst die verlässliche finanzielle Grundlage, auf der sie sich trauen würden, die Scheidung einzureichen und eigene Wege zu gehen. Diese Vermutung legen jedenfalls Studien über Frauen im Sozialhilfebezug nahe.

So sehr ein bedingungsloses Grundeinkommen auch Frauen den besseren Schutz vor Armut bietet als das gegebene Grundsicherungssystem für Arbeitssuchende, kurz Hartz IV – wer wollte das bestreiten –, so bleibt doch die eigentliche Frage in gleichstellungspolitischer Perspektive bestehen, wie das bedingungslose Grundeinkommen neben seiner positiven sozialpolitischen Wirkung für Frauen auf die gegebenen Geschlechterverhältnisse einwirkt. Die Befürchtung in gleichstellungspolitischer Sicht lautet, dass ein Grundeinkommen zwar die Familienarbeit mit der Erwerbsarbeit sozialpolitisch gleichstellt, aber letztlich doch dazu führt, dass Frauen verstärkt Familienarbeit leisten werden und dass ein Grundeinkommen die Frauen letztlich dazu verleitet, nicht am Arbeitsmarkt erwerbstätig zu sein. Der wegfallende Druck zur Erwerbsarbeit führt zum Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen. Ein Grundeinkommen wäre dann nicht mehr als eine billige Alimentierung und Festschreibung der Hausarbeit als weibliche Tätigkeit, die männliche Dominanz auf dem Arbeitsmarkt würde weiter verstärkt werden.

Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens nimmt in der Tat keine normative Wertung von Familienarbeit oder Erwerbsarbeit vor. Sie behandelt alle Tätigkeiten, die Menschen verrichten, als gleichwertige Beiträge zur gesellschaftlichen Wertschöpfung. Die permanente Abwertung der Familienarbeit im jetzigen System sozialer Sicherung würde mit Einführung eines Grundeinkommens beendet. Doch in der Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens ist es der Freiheit und Autonomie eines jeden Subjektes überlassen, sich für Erwerbsarbeit oder dagegen zu entscheiden. Ein Grundeinkommen steht jedem Bürger und jeder Bürgerin gleichberechtigt zu. Die Idee des Grundeinkommens ist an dieser Stelle dem liberalen Geist verpflichtet, dass in einer modernen Gesellschaft kein solcher Paternalismus jedweder Art zu rechtfertigen wäre, der den Subjekten sagt, wann und wie viel Erwerbsarbeit oder Familienarbeit diese zu leisten hätten.

Man kann aber danach fragen, welche Arbeitsmarkteffekte mit Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens erzielt werden. Diese werden von den Befürwortern im Saldo positiv gesehen. Das Grundeinkommen macht den Sozialleistungsbezug mit Erwerbsarbeit kombinierbar. Tätigkeiten, die es heute nicht lohnt auf dem Arbeitsmarkt zu verrichten, wie zum Beispiel Tagesmutter, Nährarbeiten etc., weil die Entlohnung zu gering wäre, könnten mit Einführung eines Grundeinkommens und der Kombinationsmöglichkeit von Grundeinkommen und Erwerbseinkommen auf den Arbeitsmarkt verlagert werden, wo sie eigentlich hingehören. Vor allem im unteren Segment des Arbeitsmarktes werden mehr Arbeitsplätze entstehen, die aber

durch das Grundeinkommen – anders als heute – sozial abgefedert sind.

Wenn sich nun trotz positiver Arbeitsmarkteffekte die Frauen angesichts der gegebenen Geschlechterverhältnisse, auf die das Grundeinkommen mit seiner Einführung trifft – entsprechend der Befürchtungen aus gleichstellungspolitischer Sicht –, vermehrt für Familienarbeit und gegen Erwerbsarbeit entscheiden sollten, dann spricht dies nicht gegen das Instrument des bedingungslosen Grundeinkommens, sondern fordert die Gesellschaft umso mehr dazu heraus, nicht nachzulassen in der Umsetzung gleichstellungspolitischer Forderungen und Ziele. Die Forderung nach Einführung eines Grundeinkommens muss begleitet werden von gleichstellungspolitischen Forderungen nach einer gleichberechtigten Verteilung der Familienarbeit und der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen (Pimminger 2008). Dafür brauchen wir Veränderungen in der Arbeitswelt, die es Männern und Frauen erleichtern, Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu kombinieren, dafür brauchen wir öffentliche Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, Veränderungen im Steuerrecht (Ehegattensplitting), eine Arbeitswelt, die Frauen echte Karrierechancen bietet, gleiche Entlohnung und vieles mehr.

Ein Grundeinkommen allein kann die Geschlechterfrage nicht lösen. Es bietet aber die Chance dafür, dass der Gedanke der Gleichwertigkeit der Geschlechter, der mit Einführung eines Grundeinkommens institutionalisiert wird, auf die Gesellschaftsmitglieder zurückwirkt. Die sozialpolitischen Institutionen prägen unser Denken und Handeln. Bislang hat die Erwerbsarbeitsorientierung der Sozialpolitik unsere Gesellschaft ganz wesentlich geprägt. Ein Grundeinkommen würde den Gedanken der Gleichberechtigung der Geschlechter in unserer Gesellschaft verankern. Wenn dieser Gedanke mit Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens ein Stück Lebensrealität aller Gesellschaftsmitglieder wird, dann könnte sich ein Grundeinkommen doch auf dem leidvollen Weg zu gerechteren Geschlechterverhältnissen als Meilenstein erweisen.

#### Literatur:

- Bispinck, Rainer; Schulten, Thorsten (2008): Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn? In: WSI-Mitteilungen, 3/08, S. 1–8.
- Bertram, Hans (Hg.) (2008): Mittelmaß für Kinder. Der UNICEF-Bericht zur Lage der Kinder in Deutschland, München: C.H. Beck.
- Bildungswerk der Heinrich-Böll-Stiftung (2007): Garantiertes Grundeinkommen: Pro und Contra. URL: [www.bildungswerk-boell.de](http://www.bildungswerk-boell.de).
- Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (2007): Bedingungsloses Grundeinkommen und solidarisches Bürgergeld – mehr als sozialutopische Konzepte. URL: [www.d-althaus.de/fileadmin/PDF/Grundeinkommen-Studie.pdf](http://www.d-althaus.de/fileadmin/PDF/Grundeinkommen-Studie.pdf) (28.10.2008).
- OECD (2008): Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, Paris.
- Pimminger, Irene (2008): Bedingungsloses Grundeinkommen aus einer geschlechterpolitischen Perspektive. WISO, Friedrich Ebert-Stiftung, 8/2008.

- Pioch, Roswitha (2008): Sozialstaat und Sozialpolitik in Europa. Entwicklung, Prinzipien, Versorgungssysteme. In: Hartmann, Klaus; Hauschildt, Eberhard: Handbuch Integriertes Sozialmanagement. Opladen: UVB (i. E.).
- Pioch, Roswitha (2003): Migration, Staatsbürgerschaft und soziale Sicherung in Europa. In: Zeitschrift für Sozialreform. Heft 3/2003, S. 651–665.
- Pioch, Roswitha (2000): Soziale Gerechtigkeit in der Politik – Orientierungen von Politikern in Deutschland und den Niederlanden. Frankfurt/M.: Campus.
- Vanderborcht, Yannick; Van Parijs, Philippe (2005): Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags. Frankfurt/M.: Campus.
- Vobruba, Georg (Hg.) (1990): Strukturwandel der Sozialpolitik. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Vobruba, Georg (2006): Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Götz W. Werner (2007): Einkommen für alle. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

#### Forum 6

Dr. Christina von Braun

## Der Ursprung des Geldes



#### Das Heilige Geld

Wer die heutige Wirkungsmacht des Geldes begreifen will, kann nicht umhin, sich des religiösen Ursprungs und der geschlechtlichen Dimension des Geldes bewusst zu werden. Der deutsche Begriff „Geld“ stammt aus dem sakralen Opferkult. Er bedeutet „Götteropfer“: „Gelten“ heißt soviel wie zurückzahlen, zahlen, kosten, wert sein, vergelten, entschädigen, aber auch zerschneiden. Geld ist „die der Gottheit zu entrichtende Abgabe“.<sup>13</sup> Vom Begriff des „Geldes“ leitet sich die „Gilde“ oder Zunft (gewissermaßen die Vorläufer der Gewerkschaften) ab. Gilde bedeutete zunächst „Opfergemeinschaft“.<sup>14</sup> Beim Opfer geht es um einen Tauschhandel zwischen der Gottheit und dem Menschen, der sich auf diese Weise eine Gnade von der Gottheit erhofft. Neben dem Geld für die Götter gab es auch profanes Geld: Salz, Stockfisch, Tabak, Zucker, Häute, Leder und andere Naturalien wurden als Währung verwendet. Alles, was einen Wert symbolisierte, und alles, was sich gut erhielt, konnte zur Währung werden. Nach dem Zweiten Weltkrieg z. B. wurde mit Zigaretten gehandelt. Daneben entstand aber auch das symbolische Geld: etwa die Kaurisschnecke, die in vielen Ländern noch bis ins 20. Jahrhundert gebräuchlich war. Sie wurde besonders als Brautgeld verwendet: Ihre Form erinnert an die weiblichen Genitalien und sollte auch die Domestizierung der weiblichen Sexualität – im übertragenen Sinne: der Natur durch den Ackerbau – symbolisieren.<sup>15</sup> Das Symbol wurde auch hinübergetragen in eine hoch entwickelte Schriftkultur. Daneben gab es Hammergeld, chinesisches Messergeld. Keltische Gefäße – Formen, die allesamt in der einen oder

<sup>13</sup> Laum, Bernhard: Heiliges Geld. Eine historische Untersuchung über den sakralen Ursprung des Geldes. Tübingen 1924. Neuaufgabe: Berlin (Semele Verlag) 2006, S. 39.

<sup>14</sup> Ebd., S. 39.

<sup>15</sup> Vgl. dazu Kurnitzky, Horst: Triebstruktur des Geldes. Ein Beitrag zur Theorie der Weiblichkeit. Berlin (Wagenbach) 1974.

anderen Form für das Opfer standen: als Werkzeuge der Opferrituale.

#### Das Geld im Dienst des Tempels

Um 1200 v. Chr. entstand das erste Münzgeld: in China. Doch es spielte keine Rolle für die Ökonomie. Die Erfindung der Münzen als Substitut für Waren wird den Lydern um etwa 650 v. Chr. zugeschrieben. Die Lyder verfügten über ein reiches Goldvorkommen im Fluss Paktolos: Das „goldene Vlies“ ist nicht nur ein Mythos, sondern war auch tatsächlich ein Schaffell, das in den Fluss gehalten wurde und den Goldstaub auffing. Auch in Babylon gab es Edelmetallwährungen, bei denen ein Stempel die Reinheit oder das Gewicht des Goldes oder Silber beglaubigte. Die Griechen dagegen, die kaum über Edelmetalle verfügten, erfanden das nominalistische Geld: Dieses Geld hing ausschließlich von der sakralen Rolle ab, die es im Tauschgeschäft mit den Göttern spielte. Ein Abbild auf der Münze – zum Beispiel die Eule, das Symbol der Pallas Athene – beglaubigte die Münze, auch wenn das Metall, aus dem sie bestand, ohne Wert war. D. h. dem „nominalistischen“ Geld eignete von Anfang an der Zeichencharakter, der auch heute noch unser Geld charakterisiert. Je zeichenhafter das Geld wurde, desto mehr verführte es dazu, im Zahlungsmittel nur noch ein Symbol zu sehen – so geschehen etwa bei Nick Leeson, der 1995 durch seine Spekulationen den Zusammenbruch der Barings Bank bewirkte, oder kürzlich bei Jérôme Kerviel, der die Société Générale fast fünf Milliarden Euro gekostet hat. Nicht nur Spekulanten, auch Kaiser, Könige und Regierungen haben immer wieder davon profitiert, dass sich das nominalistische Geld beliebig vermehren lässt. Das ist die Grundlage seiner Macht – wie seiner Unzuverlässigkeit und Prekarität.

In seinem 1924 veröffentlichten Buch „Heiliges Geld“ hat der Altertumswissenschaftler Bernhard Laum die Entstehungsgeschichte des nominalistischen Geldes rekonstruiert.<sup>16</sup> Schon ab etwa 600 prägten die griechischen Städte ihre eigenen Münzen: Sie zeigten Tieropfer oder Fruchtbarkeitsymbole. Die Prägestätten befanden sich im Tempel, meistens in den Tempeln der Hera, Juno oder anderen Fruchtbarkeitsgöttinnen. An solche Bilder schließen auch moderne Banken gerne an: etwa dann, wenn die Deutsche Bank ihre Anlageberater in Frauengestalt und als Gärtner daherkommen lässt. Weil das Geld aus sakralen Fruchtbarkeitsriten stammt, nannte Ernst Curtius die Götter „die ersten Kapitalisten in Griechenland, ihre Tempel die ersten Geldinstitute“<sup>17</sup>. An diese Herkunft versucht die Architektur vieler Börsen und Banken des 19. und 20. Jahrhunderts zu erinnern: Der religiöse Ursprung verleiht den hier hinterlegten Depots und Währungen die notwendige Glaubwürdigkeit in einer Zeit, in der Papiergeld und Aktie eben diese Glaubwürdigkeit in Frage zu stellen begannen. Das Geld, so Laum, entstand als ein Substitut für das klassische Objekt der Wertbemessung, in homerischer Zeit das Rind. Das Rind war das höchste Opfertier, es wurde

<sup>16</sup> Laum

<sup>17</sup> Curtius, Ernst: Der religiöse Charakter der griechischen Münzen. In: Monatsberichte der Königlich Preussischen Akademie der Wissenschaften zu Berlin (1869), Berlin 1870, S. 466 f.

von den Opfernden verzehrt.<sup>18</sup> Die Teilnahme an dem Opfermahl stellte „die Entlohnung dar für Dienste, die dem Staat geleistet werden“<sup>19</sup>. Sie war somit „ein Symbol des Bürgerrechts“<sup>20</sup>. Das gemeinsame Opfermahl war konstitutiv für die Gemeinschaft: Nomos, womit später ganz allgemein das staatliche Gesetz bezeichnet wird, bedeutet ursprünglich die „Verteilungsordnung“. „Im sakralen Nomos liegen die Anfänge der staatlichen Währung.“<sup>21</sup> Bei Ausgrabungen fand man in den Inventaren der Tempel Opferspieße, die von diesen Opfermahlzeiten erzählen. Das Wort *obolos*, von dem sich unser „Obulus“ ableitet, heißt nichts anderes als „Opferspieß“.<sup>22</sup> „In diesen öffentlichen Mahlzeiten liegt der Keim der öffentlichen Finanzwirtschaft, sie stellen die primitivste Form des öffentlichen Haushaltes dar.“<sup>23</sup>

Die Münzen entstanden also als Symbole und Ersatz für das geopfert Tier. An die Stelle von realen, wertvollen, aber vergänglichen Gütern traten imaginäre, wertlose Dinge, die aber als Tausch- bzw. Zahlungsmittel im Verkehr zwischen Göttern und Menschen die gleiche Geltung hatten wie jene.<sup>24</sup> Das Symbol, das das reale Tieropfer substituierte, war manchmal ein Opferkuchen in Tiergestalt, manchmal auch ein Tierbild aus Ton, Kupfer oder Bronze; gelegentlich war es auch nur ein dünnes, innen hohles Blech. Symbole haben meistens keinen realen, sondern einen Funktionswert. „Ihr Wert liegt nicht in ihrem materialen Gehalt, sondern nur in der Funktion, die sie im Verkehr zwischen Gott und Mensch erfüllen.“<sup>25</sup> Die Symbolisierung des Opfers war die Grundlage für die Entstehung des nominalistischen Geldes.<sup>26</sup> Auf den Münzen erinnerten bald nur noch zwei Stierhörner oder ein Beil an den ursprünglichen Opferakt – aber diese Erinnerung genügte, um die Glaubwürdigkeit des Geldes aufrechtzuerhalten.

Schon bald nach seiner Entstehung, d. h. noch im 7. Jahrhundert v. Chr., trat das Geld auch ins profane Tauschgeschäft von Mensch zu Mensch ein. Die bekannteste griechische Münzeinheit hieß *obolos* – in direkter Ableitung vom „Bratenspieß“. Auch in Rom leitete sich das Wort Geld, *pecunia*, von *pecus*, Vieh, ab. Unser Wort „Kapital“ hat einen ähnlichen Wortursprung. Das Wort „Kapital“ bezieht sich auf die Häupter einer Viehherde, deren Jungtiere als „Zinsen“ betrachtet werden. Im Englischen Wort „cattle“ ist dieser Ursprung des „Kapitals“ noch enthalten.

Münzen waren geeignet für den profanen Handel. Sie konnten von Hand zu Hand wandern, ohne ihren Wert einzubüßen. Ihr Wert wurde allein dadurch bestimmt, dass sie ein symbolisch hoch aufgeladenes Stück vom Opferfleisch „repräsentierten“. Der frühe *obolos* war als „eine primitive Form von ‚notalem Geld mit Deckung‘“ zu verstehen,<sup>27</sup> und

diese „Deckung“ bestand einzig im sakralen Ursprung aus dem Opfer.<sup>28</sup> Der Stempel auf der Münze erklärte diese zum Eigentum des Gottes: „Von hier aus begreift man, dass Fälschen von Münzen ein sakrales Verbrechen ist und in allen griechischen Staaten mit dem Tode bestraft wird.“<sup>29</sup> Um diese sakrale Rolle des symbolischen – oder nominalistischen – Geldes zu begreifen, muss man freilich wissen, dass das geopfert Tier – das Rind – selber schon ein Substitut war: Es ersetzte das ursprüngliche Menschenopfer. „In Ägypten stellte das Siegel, mit welchem die Opfertiere bezeichnet wurden [d. h. zur Opferung freigegeben wurde, weil sie als rein galten], einen knienden Mann dar, der mit auf den Rücken gebundenen Händen an einen Pfahl befestigt ist und dem das Messer an der Kehle sitzt. Darin kommt zum Ausdruck, dass das Vieh Stellvertreter des Menschen ist; das Siegel stellt die Verbindung her zwischen dem Original- und dem Ersatzopfer. Die gleiche Idee liegt den ältesten Münzbildern zugrunde.“<sup>30</sup> Erst aus dieser ursprünglichen Idee, dass das Geld nicht nur ein Substitut für das Tieropfer, sondern letztlich für das Menschenopfer ist, begreift man, warum einem reinen Zeichen so viel Glauben geschenkt wird.

Mit der Ausbreitung in den profanen Raum verlor das Geld den Bezug zum Kult. Doch im kulturellen Unbewussten blieb er erhalten – und musste er auch erhalten bleiben, denn nur so konnte ein Stück minderwertiges Metall oder später Papier seine Glaubwürdigkeit bewahren. Das gilt bis heute: Haben Sie sich je gefragt, warum alle modernen Währungszeichen, die in der Geschichte des modernen Handels eine wichtige Rolle spielen – Dollar (\$), das Englische Pfund (£), der Yen (¥) oder der Euro (€) – zwei Striche haben? Laut Alfred Kallir sind es Relikte der Stierhörner.<sup>31</sup> So erinnern auch die modernen Geldzeichen noch an die sakrale Herkunft des Geldes aus dem Opferkult.

### Profaner Tausch Rom

In Rom war das Geld zu einem profanen Tauschmittel geworden, doch auch hier befand sich die Münze im Tempel der Juno, deren Beinamen *Moneta* war. In Rom war die Münze eine staatliche Schöpfung. Konnte man die Tempel Griechenlands noch als „die ersten Bankinstitute“ bezeichnen,<sup>32</sup> so trat in Rom der Staat an diese Stelle. In Rom verlieh das Antlitz des Kaisers der Münze ihre „Glaubwürdigkeit“. Das setzte jedoch eine Sakralisierung des Herrschers voraus. „Der Herrscher erscheint auf den Münzen als Gottheit, der sakrale Charakter der Münze wird durch sein Bild nicht geändert. Nur aus dem Herrscherkult heraus begreift man das Erscheinen des Herrschers auf den Münzen. Die Anknüpfung an die vorhergehende Stufe ist unmittelbar gegeben; die Herrscher erscheinen nämlich in der Maske von Göttern.“<sup>33</sup> Die römische Sakralisierung

des Königtums, die durch die Verknüpfung von Gottheit und Herrscher hergestellt wurde, wiederholte sich später im christlichen Europa, wo das Königtum durch den Bezug zu Christus legitimiert wurde: nicht nur im Gottesgnadentum, sondern auch in der Definition des Königtums selbst. Der Herrscher habe zwei Körper, hieß es: einen menschlichen, sterblichen Körper und einen ewigen als Repräsentant des Reiches. Diese Lehre von den „Zwei Körpern des Königs“ war eine direkte Ableitung aus der theologischen Lehre von den „zwei Naturen“ Christi: auf der einen Seite der Mensch, der am Kreuz gestorbenen war, und auf der anderen die göttliche, ewige Natur des Auferstandenen.<sup>34</sup> Das Gesicht des Kaisers auf der Münze repräsentierte den unsterblichen Körper des Souveräns. Die Gewohnheit, die Münze mit der Abbildung des Herrschers zu versehen, hielt sich auch nach der Aufklärung und Entmachtung der Kirche, als „das Königsbild auf der Vorderseite längst die Maske der Gottheit abgelegt hatte und Porträt geworden“ war.<sup>35</sup> Das Abbild des Staatsoberhauptes auf der Münze verlieh bis ins 20. Jahrhundert vielen Währungen ihre „Kreditwürdigkeit“.

### Das Geld und die Kirche

Der Bezug zwischen Gotteshaus und Bankwesen blieb auch im christlichen Europa bestehen – bis lang in die Neuzeit. Wie die Doppelbedeutung des Wortes „Messe“ als Gottesdienst und als Markt schon andeutet, waren Kirche und Handel eng miteinander verbunden. Die ersten Privilegien zur Gründung von Märkten wurden an Kirchen und Klöster verliehen. Dabei spielte der Reliquienhandel eine wichtige Rolle. Kulischer schreibt: „Von allen, bis zum Ausgang des 12. Jahrhunderts in Deutschland für Marktgründungen erteilten Privilegien, kommen 9/10 auf die Geistlichkeit. Die bedeutendsten mittelalterlichen Handelszentren – Basel, Straßburg, Konstanz, Köln, Aachen, Nürnberg, Prag, Utrecht, Westminster, Deventer, York – verdankten ihr Emporkommen im Handel vor allem ihren Reliquien, die Wallfahrten der Gläubigen von nah und fern veranlassten. Deswegen suchten die Kirchen sich durch Erwerb von Reliquien Ansehen zu verschaffen.“<sup>36</sup> Jeder Markt schuf seine eigene Währung, die nach der Beendigung der „Messe“ wieder verfiel. In den Geldwechslern, den „bancheri“, die ihre Bank auf dem Marktplatz aufstellten, fand der heutige Bankier seine Vorläufer.

Den engen Zusammenhang zwischen dem christlichen Gotteshaus und dem Geld hat der französische Historiker Jacques Le Goff an vielen Beispielen dargestellt. Er zitiert einen venezianischen Kaufmann, der sich über die Schwankungen des Geldes beschwert, die nichts mit ökonomischen Bedingungen zu tun hatten: „In Rom oder überall, wo sich der Papst aufhält, schwankt der Geldpreis gemäß der Zahl der vakanten Benefizien und der Reisen des

Papstes, der den Geldpreis überall dort in die Höhe treibt, wo er sich aufhält.“<sup>37</sup> Alle Handelsbücher, so schreibt Le Goff, beginnen mit dem folgenden Satz: „Im Namen unseres Herrn Jesus Christus und der Heiligen Jungfrau Maria Seiner Mutter und aller Heiligen des Paradieses, durch ihre heilige Gnade und Barmherzigkeit sei uns Gesundheit und Gewinn gegeben, sowohl auf dem Land wie zur See, und dank dem seelischen und körperlichen Heil mögen sich unsere Reichtümer und unsere Kinder vermehren. Amen.“<sup>38</sup> Interessant ist hier die Verbindung, die zwischen der Fortpflanzung durch Kinder und der Fortpflanzung des Geldes hergestellt wird. Darauf komme ich gleich zurück. Wurde in Italien eine Handelsgesellschaft gegründet, so erhielt Gott eine Teilhaberschaft daran: „Als Sozios hatte Gott ein laufendes Konto, erhielt seinen Gewinnanteil, der in den Büchern unter dem Namen ‚Messer Domenedio‘ eingetragen war; bei Bankrott wurde er bei der Geschäftsauflösung an erster Stelle ausbezahlt.“ Aus den Büchern des Kaufmanns Bardi war ersichtlich, dass Gott auf diese Weise einmal 1.310.864 Pfund und 14 Sous erhielt. „Gott stand für die Armen, die ihn auf der Erde repräsentierten.“<sup>39</sup> Auf diese Weise erhielt sich der Opfergedanke.

Angesichts der engen Beziehung von Gott und Geld ist es nicht erstaunlich, dass im 13. Jahrhundert nicht etwa die Geldwechsler, die „bancheri“, und nicht etwa jüdische Geschäftsleute (deren Bedeutung durch den Handel sich erst allmählich entwickelte) über die größten Bankhäuser verfügten. Vielmehr waren es der Templerorden, der im Rahmen der Kreuzzüge ein internationales Geldnetz aufbaute, sowie der Deutsche Ritterorden.<sup>40</sup> Das Geld hat einen Symbolwert, und es galt, an die Materialisierungsfähigkeit dieses Symbols zu „glauben“, so wie man nach der Verkündung der Transsubstantiationslehre im Jahre 1215 auch glauben musste, dass sich beim heiligen Abendmahl Hostie und Wein nicht mehr Symbole sind, sondern sich in den realen Leib und das wirkliche Blut des Herrn verwandelten. Die Kirche, so betont Le Goff, stellte kein Hemmnis in der Entwicklung des Kapitalismus dar. Sogar die kirchliche Verdammung des Zinses heizte den Handel an, denn die Kaufleute mussten ihre Methoden verbessern und verfeinern. „Die Entwicklung des Wechsels, des Hauptelements im Aufstieg der Kaufmannsschicht, hatte ihren Ursprung im Wunsch der Kaufleute, der Kirche zu gehorchen.“<sup>41</sup> Durch die Kaufleute wurden wiederum die Gewohnheiten der christlichen Gesellschaft verändert. Ein Beispiel: Für das Geldgeschäft war eine gleichbleibende, kalkulierbare Zeitrechnung wichtig. Da die höchsten Feiertage – Ostern und Pfingsten – aber beweglich waren, wählten sie für ihre Buchhaltung unter den liturgischen Festen „ein zweitrangiges Fest, die Beschneidung Christi, und ließen ihre Konten vom 1. Januar bis zum 1. Juli laufen“<sup>42</sup>. Dass hier ausgerechnet das Fest der Beschnei-

18 Laum, S. 17, S. 25.

19 Ebd., S. 49.

20 Ebd., S. 52.

21 Ebd., S. 29.

22 Ebd., S. 57.

23 Ebd., S. 48.

24 Ebd., S. 85.

25 Ebd., S. 90.

26 Laum, S. 86.

27 Ebd., S. 115.

28 Ebd., S. 117.

29 Ebd., S. 143.

30 Ebd., S. 146.

31 Kallir, Alfred: *Sign and Design. The Psychogenetic Source of the Alphabet*. London 1961, S. 40; (Deutsch: *Sign and Design. Die psychogenetischen Quellen des Alphabets*, Berlin 2002).

32 Laum, S. 139.

33 Ebd., S. 150 f.

34 Kantorowicz, Ernst H.: *Die zwei Körper des Königs. Eine Studie zur politischen Theologie des Mittelalters*, übers. v. Walter Theimer u. Brigitte Hellmann. München (dtv) 1990, S. 40.

35 Laum, S. 150 f.

36 Kulischer, Josef: *Allgemeine Wirtschaftsgeschichte des Mittelalters und der Neuzeit*. 2 Bde., 2. Auflage, Darmstadt 1958, S. 91 f.

37 Le Goff, Jacques: *Kaufleute und Bankiers im Mittelalter. Aus dem Französischen von Friedel Weinert*, Frankfurt/M (Fischer) 1989, S. 32.

38 Ebd., S. 84 f.

39 Ebd., S. 86.

40 Ebd., S. 92 f.

41 Ebd., S. 94.

42 Ebd., S. 103.

dung als Stichtag ausgesucht wurde, hatte viel mit den geschlechtlichen Aspekten des Geldes zu tun, auf die ich noch eingehe.

Der Ablasshandel brachte einen Handel mit dem Jenseits ein, der erst durch die Erfindung des Fegefeuers möglich geworden war: einer Art von Vorhölle, in der man nach Verbüßung einer den Sünden entsprechenden Zeit, dennoch ins Paradies gelangen konnte. Mit der Entstehung des Protestantismus – der sich u. a. gegen den Ablasshandel herausbildete – sollte die enge Beziehung von Geld und Kirche eine neue Dimension erfahren. In seiner 1920 erschienen Untersuchung „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ sieht Max Weber im Protestantismus eine Nachfolgerscheinung des monastischen Ideals von Askese und Klosterreglement, das der Arbeit verpflichtet war.<sup>43</sup> Richtete sich das Ideal des Mönchs auf die Mehrung von Gottes Ruhm auf Erden, so verfolgte der Puritaner, der zu einer innerweltlichen Askese gefunden hatte, auf die *Mehrung des Kapitals*. Doch das Prinzip blieb das gleiche: Askese und „industriä“, durch die das Prinzip der Askese gesichert war: Der Puritaner durfte das Kapital vermehren, aber das Vermögen nicht genießen. „Die innerweltliche protestantische Askese (...) wirkte also mit voller Wucht gegen den unbefangenen *Genuss* des Besitzes, sie schnürte die *Konsumtion*, speziell die Luxuskonsumtion, ein. Dagegen *entlastete* sie im psychologischen Effekt den *Güterwerb* von den Hemmungen der traditionalistischen Ethik, sie sprengte die Fesseln des Gewinnstrebens, indem sie es nicht nur legalisierte, sondern (...) direkt als gottgewollt ansah.“<sup>44</sup> Allerdings übersieht Webers Analyse einen wichtigen Aspekt: Der puritanische Erwerbstrieb hätte sich, wegen der Abkehr von der Sinnlichkeit, nie auf Edelmetalle richten können, was die katholische Kirche, die im Mittelalter über die größten Goldreserven verfügte, durchaus tat. Der Erwerbstrieb des Protestanten konnte sich nur deshalb am Geld festmachen, weil dieses begonnen hatte, zu einem wirklich „substanzlosen“ Gut zu werden: zu einem Zeichensystem, das nicht nur Wechsel und Scheck, sondern alsbald auch das Papiergeld, die Aktie und schließlich auch das elektronisch notierte Geld hervorbringen würde. Nur das „abstrakte“ Geld erfüllte die Bedingungen, nach denen das protestantische Ethos verlangte: die „absolut negative Stellung des Puritanismus zu allen sinnlich-gefühlsmäßigen Elementen in der Kultur und subjektiven Religiosität (...) und damit zur grundsätzliche ‚Abwendung von aller Sinnenkultur‘“.<sup>45</sup> Es ist also nicht nur der sakrale Ursprung, sondern auch die Zeichenhaftigkeit des nominalistischen Geldes, die das Geld so kompatibel mit dem christlichen Glauben machten.

### Das Geld in der Hebräischen Bibel und im Talmud

An Webers asketischen Kapitalisten erkennt man schon einige der geschlechtlichen Aspekte, die dem Geld eignen. Bevor ich auf diese Aspekte genauer eingehe, möchte ich

<sup>43</sup> Weber, Max: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. Nachdruck der Fassung der von Max Weber redigierten Aufsätze von 1920, S. 155.

<sup>44</sup> Ebd., S. 193.

<sup>45</sup> Ebd., S. 146.

noch die Rolle des Geldes in den alten jüdischen Traditionen – d. h. in der hebräischen Bibel und dem Talmud – beschreiben. Sie ähneln in vielerlei Hinsicht auch dem Umgang mit Geld im Islam. Ich werde es aber an den jüdischen Traditionen darstellen, weil man hier zeigen kann, wie sich die ursprünglichen religiösen Traditionen voneinander unterscheiden.

Anders als gerne angenommen wird, ist das nominalistische Geld nicht in den jüdischen Traditionen verhaftet; es wurde aus den griechisch-römischen Traditionen übernommen. Betrachtet man die Rolle des Geldes in der Hebräischen Bibel und im Talmud, so wird ganz deutlich, dass das nominalistische Geld viel tiefer in der christlichen Religion verankert ist als in der jüdischen. In Palästina, so schreibt Elie Borowski<sup>46</sup>, war bis zur Zerstörung des Salomonischen Tempels um 586 v. Chr. die Münzprägung unbekannt. Erst im babylonischen Exil kam die jüdische Gemeinde mit geprägten Zahlungsmitteln in Berührung, aber hier handelt es sich nicht um das nominalistische Geld, sondern vor allem um Edelmetalle, deren Reinheit und Gewicht durch einen Stempel beglaubigt wurden. Aus den Geschichten der Hebräischen Bibel geht hervor, dass in der Frühzeit der Bibel Metalle als Tauschmittel gebräuchlich waren: „Am häufigsten wurden schwere, bis über 30 kg. wiegende, flache Kupferbarren in der Form eines Schaffelles gebraucht.“<sup>47</sup> Man nimmt an, dass ein Barren ein Schaf wert war – das Vieh stellte also auch hier einen Wertmesser dar. Neben dem Kupfer wurde auch mit Gold und Silber gehandelt. In der hebräischen Sprache, so Borowski, ist ein Wort für „Geld“ nur aus der postaltamentarischen Epoche – also aus der Zeit des Talmud – bekannt. Das Wort „Schekel“ leitet sich ab von „schakal“, was soviel wie „wägen“ heißt: Es ging um das Wiegen des Edelmetalls.

Da, wo vom „heiligen Schekel“ die Rede ist, bedeutet dies, dass Geld für heilige Zwecke, rituelle Aufgaben verwendet wurde. Seine „Heiligkeit“ bezog sich also auf die Bestimmung, nicht auf seine Herkunft aus dem Opfer, mit der die jüdischen Traditionen nicht vertraut war. Dem Schekel, wie dem Geld überhaupt, wurde „jede Heiligkeit abgesprochen. Hierin besteht der wesentliche Unterschied in der Rolle des Geldes zwischen Hebräern und anderen Völkern.“<sup>48</sup> Hatte das Geld bei den Griechen durch die Ableitung vom Opfermahl sakralen Charakter, so rührt die Idee des Geldes in der Bibel „aus dem profanen Tauschhandel der frühesten biblischen Zeit her“. Es stand sogar im Gegensatz zum Opferkult, der heilig war und „nicht profaniert werden“ durfte.<sup>49</sup> Borowskis knappes Fazit: „Das Wort für Herde, Mikneh, bedeutet Erwerbung, d. h. durch Geld oder andere Werte im Tauschhandel erwor-

<sup>46</sup> Borowski, Elie: *Geld in der Bibel. Wechselbeziehung von Geld und Opfer in der Bibel*. In: *Museum des Geldes. Über die seltsame Natur des Geldes in Kunst, Wissenschaft und Leben*. Ausstellungskatalog, zusammengestellt von Jürgen Harten und Horst Kurnitzky, Bd. 1, Städtische Kunsthalle Düsseldorf 1978, S. 114–115.

<sup>47</sup> Ebd., S. 114.

<sup>48</sup> Ebd., S. 114.

<sup>49</sup> Ebd., S. 114.

ben. Obwohl das Tier, das zum Opfermahl geweiht ist, ein erworbenes Wertobjekt darstellt, kann das Opfer in der Bibel zu keiner Zeit durch Geld oder durch andere Werte ersetzt werden. Durch Opfer kommt der Mensch dem Gotte näher und Gott nähert sich dem Menschen. Diese Annäherung geschieht durch ein Opfer, das einen Leidensweg darstellen soll. Der Ursprung war ja das Feueropfer des Moloch, ein Opfer von einem dem Opfer nahe stehenden Menschenleben, wobei der Opfernde und der Geopferte zu leiden hat. Die Bibel untersagte den Moloch-Kult. Der Mensch wurde durch das Tier ersetzt. (...) In der Bibel war das Opfer ein Liebes- und Gemütsausdruck, der durch Geld nicht ersetzt werden konnte.“<sup>50</sup>

Unter Alexander dem Großen und dann vermehrt unter römischer Herrschaft drang auch nominalistisches Geld in Palästina ein und bestimmte den Handel. Doch hier fehlte die Beglaubigung durch den sakralen Kult. Wie konnte das Geld dennoch beglaubigt werden? Über diese Fragen machten sich die Talmud-Gelehrten viele Gedanken, und sie kamen zu dem Schluss, dass ihnen die Beglaubigung des Geldes durch die römischen Kaiser oder ihre regionalen Statthalter nicht genügte. Sie forderten auch die „Anerkennung und Annahme seitens der Bevölkerung“.<sup>51</sup> Diese Betrachtungsweise der Talmud-Gelehrten lässt sich, wie Ejges schreibt, „weder vom rein nominalistischen noch vom rein-metallistischen Standpunkt erklären.“<sup>52</sup> Sie war einer ganz pragmatischen Erfahrung geschuldet: Geld war für die Rabbiner nur ein Substitut für Ware, und deshalb forderten sie „die Marktgängigkeit der betreffenden Geldart“, die es erlaubte neue Waren zu erwerben.“<sup>53</sup> D. h. Münzen wurden zur Schuldentilgung nur dann anerkannt, wenn die Möglichkeit ihrer Weitergabe im Verkehr bestand. „Die Wesensvoraussetzung des talmudischen Geldwesens ist die Kurantfähigkeit.“<sup>54</sup> Diese Betonung im Talmud einer Akzeptanz der Währung durch die Bevölkerung war nicht nur anders, sondern geradezu konträr zu der in Griechenland und später im christlichen Europa, wo auf die Nicht-Akzeptanz einer vom Priester, König oder Kaiser emittierten Münze die Todesstrafe stehen konnte. Insgesamt gibt es zwei entscheidende Unterschiede zwischen dem griechischen Geld und dem Geld im Talmud: Im Talmud geht es um die Anbindung des Geldes an Edelmetalle und an Naturalien, die einzig als Wertmesser gelten und dem Geld seine Glaubwürdigkeit verleihen. Zugleich wurde das Geld (Silber) nur dann akzeptiert, wenn es kurantfähig war, also von der Bevölkerung als Tauschmittel akzeptiert wurde. Kurantfähig war es, wenn es einer zu erwerbenden Ware entsprach: Kuh, Esel, Edelmetall etc. Dieser auf die Sache bezogene Umgang mit Geld in den ursprünglichen jüdischen Traditionen mag einer der Gründe dafür sein, dass viele Juden später auch ein pragmatisches Verhältnis zum Geld entwickelten, bei dem ihnen nie der

<sup>50</sup> Ebd., S. 115.

<sup>51</sup> Ejges, Simcha: *Das Geld im Talmud. Versuch einer systematischen Darstellung der wirtschaftlichen Geldtheorie und -praxis nach talmudischen Quellen*. Dissertation Gießen 1930, Druck Wilna, 1930, S. 26.

<sup>52</sup> Ebd., S. 26 f.

<sup>53</sup> Ebd., S. 27.

<sup>54</sup> Ebd., S. 28.

Blick dafür verloren ging, dass Geld ein Zeichensystem ist, das der Anbindung an reale Werte bedarf, um seine Kurantfähigkeit zu erhalten. Hinzu kamen später freilich auch historische Gründe: Für Juden, die sich in der Diaspora immer wieder in äußerst prekären Lebenssituationen befanden und wiederholt vertrieben wurden, war das bewegliche Geld eine Lebensgrundlage, die mehr Sicherheit bot als etwa Bodenbesitz, der ihnen im christlichen Europa zudem lange verwehrt blieb. Aber diese historischen Gründe entwickelten sich erst später. In der frühen Zeit der Diaspora, vor allem in Babylon, gab es zwei Notwendigkeiten: eine gute Kenntnis der vielen zirkulierenden Münzen und das Vertrauen in die Gelehrsamkeit der Geldwechsler, die in den jüdischen Gemeinden hoch angesehen waren. Zweiter Unterschied: In Griechenland entschieden die Priester, die die Herkunft des Symbols aus dem Opfer beglaubigten, über die Annahme des Geldes. Später waren es sakralisierte Kaiser und Könige, die das Geld autorisierten. Geld unterstand der Münzhoheit des Staates. Die Juden der Diaspora hatten jedoch keinen Staat. Deshalb entschied in der jüdischen Gemeinde die Glaubwürdigkeit des Geldwechslers über die Geldannahme. Er kannte sich in den Währungen aus und genoss auch wegen seiner guten Kenntnis der heiligen Texte das Vertrauen des Tempels. Heinrich Heine hat von der Hebräischen Bibel gesagt, sie sei das „portative Vaterland“ des Judentums: Die jüdische Gemeinde hatte kein Territorium, sie war eine Textgemeinschaft – und das zeigte sich auch in ihrem Verhältnis zum Geld: Die Geldwechsler schufen Vertrauen ins Geld der Gemeinschaften, in denen Juden lebten, und sie waren zugleich die Gelehrten, die den Text immer wieder – den jeweiligen historischen und kulturellen Bedingungen entsprechend – auslegten und in „Vaterland“ zu verwandeln verstanden. In Griechenland hingegen – ebenso später im christlichen Europa – implizierte der Umgang mit Geld die Bereitschaft, an die jeweilige Währung bedingungslos zu „glauben“. Auch dann zu glauben, wenn die Herrscher – wie in Rom und später unter den europäischen Fürsten oder Regierungen – unterwertige Währungen herausgaben: Eine Versuchung, die mit der zunehmenden Zeichenhaftigkeit des Geldes – als Papiergeld, Aktie oder elektronisches Bit – ständig gewachsen ist und in regelmäßigen Abständen immer wieder zu Spekulationsblasen und Inflationen führt.

### Geld und Schrift

Das Spezifische des nominalistischen Geldes erklärt sich aus seiner Nähe zum griechischen Schriftsystem. Das führt uns zurück zur Frage des Geschlechts. Die ersten Münzen Griechenlands entstanden als eine direkte Folge des griechischen Alphabets, das um 800 v. Chr. eingeführt wurde. Das semitische Alphabet war etwa 200 Jahre älter. Alle drei Religionen des Buches<sup>55</sup> basieren auf alphabetischen Schriftsystemen, deren Hauptmerkmal darin besteht, dass sie 1. (verglichen mit Piktogrammschriften) sehr wenige Zeichen brauchen und dass sie 2. Phoneme – also gesprochene Laute – in visuelle Zeichen überführen. Das Wort wird so dem sterblichen Körper entrissen und kann auf

<sup>55</sup> Alfred Kalli, *Sign and Design. The Psychogenetic Source of the Alphabet*, London 1961.

Stein oder Papier Anspruch auf Ewigkeit erheben. Der Vorgang impliziert einen hohen Grad an Abstraktion, der deshalb auch eine abstrakte Gottesvorstellung hervorbrachte: ein Gott, der nicht zu sehen ist, der sich nur durch die Zeichen der Schrift offenbart und der allein „durch das Wort“, den Gedanken die Welt zu erschaffen vermag. Dieser Gott entstand mit dem jüdischen Monotheismus. In Griechenland hingegen, wo ein volles Alphabet, das auch die Vokale schreibt, entwickelt wurde, setzte sich der Gedanke durch, dass die menschliche Vernunft die Welt zu gestalten vermag. Platons „Staat“, die erste Utopie des Abendlandes, ist dafür ein beredtes Beispiel. Das Geld – als ein zunehmend abstraktes Zeichensystem – wurde zu einem wichtigen Motor dieses Materialisierungsprozesses: Je abstrakter das Geld wurde, desto besser war es geeignet, die utopischen Denkwürfe in die Realität umzusetzen. Wegen des engen Zusammenhangs von nominalistischem Geld und Schriftsystem erstaunt es nicht, dass wir hier erneut den Zeichen für das Tieropfer begegnen.

Alle Buchstaben unseres Alphabets sind ursprünglich Hieroglyphen, also Piktogramme, und alle haben ihren Ursprung in Opfer- und Fruchtbarkeitsriten. Auch hier spielt der Stier, das höchste Opfertier, eine wichtige Rolle. In allen semitischen Sprachen rund ums Mittelmeer bedeutet das Wort *Aleph* (Alpha) oder *eleph* „Stier“ bzw. „Ochse“: Der erste und wichtigste Buchstabe des Alphabets – die Reihenfolge der Buchstaben ist nicht willkürlich, sondern entspricht einer Hierarchie der Zeichen, der so genannten Akrokratie – verweist also auf das Opfertier, das auch die Entstehungsgeschichte des nominalistischen Geldes begleitet. (Nicht durch Zufall taucht das Alpha heute auch wieder im © auf, dem Logo der modernen Kommunikationstechniken.) Der Buchstabe A oder „Alpha“ stand einerseits für den Stier, der männliche Fruchtbarkeit inkarnierte, andererseits aber auch für das Haupt bzw. die Krone (oft dargestellt als Hörner), also für geistige Kräfte sowie für alle Bedeutungen, die mit dem Begriff „vorwärts“- oder „aufwärts“-strebend zusammenhängen. Alfred Kallir, der sich lange mit der Geschichte der Buchstaben beschäftigt hat, macht darauf aufmerksam, dass das A-L-P-H im Buchstaben „Alpha“ eine metatetische Umkehrung des P-H-A-L in Phallus darstellt.<sup>56</sup>

Kallir geht bei der Entstehung des Alphabets von einer „progressiven Assimilation“<sup>57</sup> verschiedener Bedeutungen durch das Zeichen aus. Die Gestalt des *Alpha* durchlief viele Phasen, die von einem klar erkennbaren Stierkopf bis zu den drei uns bekannten abstrakten Zeichen führten. Die Schrägstriche liefen zunächst nach oben auseinander und stellten die Hörner des Stieres dar; rechts und links markierten zwei Punkte die Augen. Im Laufe seiner Geschichte (die sich über zweitausend Jahre hinzog) stellte sich das Zeichen quer, dabei u. a. die Bedeutung des Pfluges assimilierend, um schließlich auf dem Kopf stehend durch einen Querstrich ergänzt zu werden. Der Querstrich verweist auf das Joch und damit auf den kastrierten Ochsen, der zu einer wertvollen Stütze des Ackerbaus wird. Später sollte sich das *Alpha* wiederum umdrehen, um nun den die Natur

<sup>56</sup> Kallir, S. 50.

<sup>57</sup> Kallir, S. 23.

beherrschenden Menschen – den männlichen Menschen – darzustellen.

Die Buchstaben des Alphabets erzählen von einem Prozess, in dessen Verlauf sexuelle Fruchtbarkeit und Fruchtbarkeitsriten in eine Vorstellung von geistiger Zeugung und Fruchtbarkeit übergehen. Der Prozess zeigt sich einerseits am Stieropfer, das mit den Münzen nur noch symbolisch dargestellt wird. Es zeigt sich aber auch am Wandel der Vorstellung von Potenz. In archaischen Ritualen wurden Fruchtbarkeitsgöttinnen wie Artemis oder Diana Stiere dargebracht. Artemis war die letzte der großen vor- und frühgeschichtlichen Muttergottheiten. Ihr Kult war über das ganze römische Reich verbreitet. Die Opferung von Stieren gehörte zum wichtigen Bestandteil ihres Kultes. Die antiken Muttergottheiten waren Lebensspenderin, und mit ihrer Jungfräulichkeit wurde ihre von der Natur abgeleitete Fähigkeit der eigenmächtigen Regeneration unterstrichen.<sup>58</sup> Die berühmte Skulptur der „vielbrüstigen“ Artemis von Ephesos, die auf ihrem Oberkörper Gebilde trägt, die lange als Brüste, d. h. Symbole für weibliche Fruchtbarkeit bzw. als Darstellung von Früchten – Trauben, Datteln, Eier – interpretiert wurden, zieren in Wirklichkeit die Hoden von Stieren, die ihr geopfert wurden.<sup>59</sup> Auf diese Weise sollte ihre Fruchtbarkeit durch die Opferung männlicher Potenz gestärkt werden.

Bei diesem Prozess vollzog sich allmählich ein Wandel, bei dem sexuelle Potenz durch geistige Potenz als Zeichen von Männlichkeit ersetzt wurde. Diesen Wandel zelebriert noch heute jeder Stierkampf. Betritt der Stier zunächst als Symbol für körperliche männliche Potenz die Arena und erscheint der Torero – in seiner fragilen Gestalt und ausgeschmückt nach fast „femininer“ Art – als der schwächere Gegner, so drehen sich im Verlauf des Kampfes die Verhältnisse um. Zuletzt unterliegt der Stier der Körperbeherrschung und „geistigen Potenz“ des Stierkämpfers, der zur Inkarnation einer neuen und „überlegenen“ Form von Männlichkeit wird.<sup>60</sup> Diesen Wandel spiegelt auch die Geschichte des Geldes. In demselben Tempeln, in denen die Stiere der Göttin dargebracht wurden, befand sich später die Münze. Doch der Wandel setzte ein Opfer voraus: Der Verzicht auf sexuelle Potenz wurde zur Voraussetzung dafür, dass sich das Männlichkeitskonzept von „geistiger Fruchtbarkeit“ durchsetzen konnte.

Die Vorstellung von Männlichkeit als geistiger Potenz – das in der Potenz eines zunehmend abstrakten Geldsystems sein Spiegelbild fand – schlug sich in einer Vielzahl von Regeln nieder, die bis heute das Leben der Geschlechter beherrschen: Das jahrhundertelange Verbot für Frauen, geistliche Ämter auszuüben oder sich geistiges Wissen anzueignen, hängt mit der Tatsache zusammen, dass der männliche Körper als Symbolträger für Geistigkeit und der weibliche als Symbolträger für Leiblichkeit galt. Bis in die jüngste Zeit wurden Zuordnungen wie diese nicht als symbolische, sondern als biologisch bedingt begriffen. Noch

<sup>58</sup> Braun, Karl: *Der Tod des Stiers. Fest und Ritual in Spanien*, München (C.H. Beck) 1997, S. 76.

<sup>59</sup> Ebd., S. 77.

<sup>60</sup> Ebd., S. 216.



in den Debatten um 1900 über die Zulassung von Frauen zu akademischer Ausbildung war öfter vom Unterleib der Frau als von ihrem Kopf die Rede. Liest man heute diese Debatten – und an ihnen nahmen einige der größten und aufgeklärtesten Gelehrten ihrer Zeit teil –, so könnte man meinen, dass sich in den letzten hundert Jahren eine radikale Mutation des weiblichen Körpers vollzogen hat. Die Tatsache, dass sich hier, und zwar in mentalitätsgeschichtlich einmalig kurzer Zeit, ein Wandel vollzog – Frauen erhielten das Wahlrecht, wurden zu akademischer Ausbildung zugelassen, sie dürfen ein eigenes Konto führen, ja sie dürfen sogar als Geistliche wirken; und in der Ausübung dieser Tätigkeiten sind sie nicht schlechter als die meisten Männer –, beweist nachträglich deutlich, dass es sich immer um eine symbolische Zuordnung an die Geschlechter gehandelt hat.

Die neue Vorstellung von geistiger Fruchtbarkeit war für das nominalistische Geld von entscheidender Bedeutung. Aristoteles lehnte die Verzinsung des Geldes ab, weil er der Ansicht war, dass eine ungeschlechtliche Fortpflanzung widernatürlich sei. Aber schon der Tragödiendichter Euripides ließ im „Hippolytus“ seinen Titelhelden von der Sehnsucht nach einer Fortpflanzung träumen, die durch das Geld bewerkstelligt wird: „O Zeus, was brachtest du ans Sonnenlicht die Frauen,/ ein heuchlerisches Übel für die Menschheit? Denn/gedachtest du den Stamm der Menschen fortzupflanzen,/ so brauchtest du das nicht durch Frauen zu gewähren,/ nein, brauchten nur die Sterblichen in deinen Tempeln/ für Gold, für Eisen oder schweres Kupfer sich/ die Sprösslinge [wortwörtlich: der Kinder Samen] zu kaufen, jeder für den Preis,/ der seinem Steuerersatz entspricht.“<sup>61</sup> Allerdings erforderte die Verlagerung von sexueller zu geistiger Fruchtbarkeit vom männlichen Körper die sexuelle Askese, wie sie schon in der griechischen und römischen Antike eine Rolle spielte<sup>62</sup>, sich dann im christlichen Zölibat des Mönchs und des Geistlichen niederschlug und später in Max Webers Darstellungen vom protestantischen Ethos zutage trat, das die Akkumulation von Kapital, aber nicht seinen Genuss erlaubt. Der „Oxford

<sup>61</sup> Euripides: *Hippolytus*. Übers. u. hrsg. v. Dietrich Bender, Berlin 1975, Vers 616 ff.

<sup>62</sup> Foucault, Michel: *Le souci de soi. Histoire de la sexualité*, Bd. 3, Paris 1984.

English Dictionary“ stellt ganz explizit den Zusammenhang zwischen Verzicht auf sexuelle Potenz und Geld her: Erst ab dem 16. Jahrhundert bürgerte sich für die Entmannung der Begriff der *castration* ein. Vorher, und noch bis ins 19. Jahrhundert gebräuchlich, wurde im Englischen die Herstellung sexueller Impotenz mit dem Begriff „to geld“ umschrieben: „to deprive (a male) of generative power or virility, to castrate or emasculate.“<sup>63</sup> Diese Bedeutung war wörtlich gemeint, wurde aber auch figurativ verwandt, um von der „Unfruchtbarkeit“ einer Mine, eines Vermögens oder einer Herde zu sprechen. Der Begriff wurde auch angewandt auf die Austilgung von obszönen Passagen aus einem Buch. Diese Wortgeschichte birgt noch bis in die Moderne die sexuelle Enthaltensamkeit, die das Geld – in Erinnerung an das „ursprüngliche“ Opfer – vom männlichen Körper fordert. Angesichts des hohen Preises, den das Geld – dessen Voraussetzung die symbolische „Kastration“ ist – vor allem vom männlichen Körper verlangt, ist es vielleicht verständlich, dass die Männer, die viel mit Geld zu tun haben, auch gerne mal ihre sexuelle Potenz unter Beweis stellen möchten. Das gilt offenbar so sehr, dass die Deutsche Bank Ende April neue Spesenrichtlinien für die Mitarbeiter erlassen musste, laut denen „Bordellbesuche nicht auf Firmenkosten“ gehen dürfen. Daraus darf man wohl schließen, dass dies vorher geschah und vielleicht sogar vom Arbeitgeber erwartet wurde.

Seine wirkliche „Fruchtbarkeit“ und „Potenz“ konnte das Geld erst mit der Loslösung von der Goldparität und anderen materiellen Werten entwickeln. War im 19. Jahrhundert das Kapital noch weitgehend an Produktionsmittel gebunden, so setzte sich im 20. Jahrhundert die Vorstellung durch, dass Geld auch vollkommen unabhängig von den Produktionsmitteln „arbeiten“ und Früchte tragen kann. Ihm wird eine Regenerationsfähigkeit wie der Natur selbst unterstellt, die sich unter anderem auch in einer interessanten historischen Parallele niederschlug: Die Loslösung des Geldes von der Goldparität vollzog sich zur gleichen Zeit wie die Entkoppelung der Reproduktion von der Sexualität. 1830 war der Eisprung entdeckt worden, um 1875 erlaubte eine verbesserte Mikroskopietechnik, den Zeugungsvorgang, die Verschmelzung von Eikern und Sperma, tatsächlich zu sehen und im Reagenzglas nachzuvollziehen. Von diesem historischen Moment an beginnt die Zeugungsfähigkeit ins Labor auszuwandern. Es entstand die Eugenik und in ihrer Nachfolge die Reproduktionsmedizin und die Genwissenschaft, die allesamt von einem durch den „Geist“ und das Geld gesteuerten Fortpflanzungsakt erzählen. Eine Leihmutter z. B. kostet heute 10.000 Dollar in den USA. Frauen in wirtschaftlicher Abhängigkeit werden dafür bezahlt, dass sie – nach einer invasiven Hormonbehandlung – mehrere Eizellen austragen, und der männliche Samen wird eingefroren und ist bezeichnenderweise in „Samenbanken“ erhältlich.

Durch die Entkoppelung von Sexualität und Fortpflanzung wurde aber nicht nur die Fortpflanzung, sondern auch die Sexualität dem Gesetz des Geldes unterworfen: Pornogra-

<sup>63</sup> *The Oxford English Dictionary (OED)*. First edited by H.W. Fowler and F.G. Fowler, 5. Edition, edited by J.A. Simpson, Oxford 1964, S. 95.

phie und Prostitution gehören heute zu den florierenden Sektoren einer globalen Wirtschaft. Laut Sabine Dusch erreicht die Prostitution weltweit einen Umsatz von sechzig Milliarden Euro im Jahr.<sup>64</sup> Die Sexindustrien repräsentieren in den Niederlanden fünf Prozent des Bruttosozialproduktes, in Japan sind es ein bis drei Prozent, während einige Entwicklungs- und Schwellenländer in Abhängigkeit von diesem Wirtschaftszweig stehen: Nach einer Schätzung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 machte die Prostitution in Thailand, Indonesien, Malaysia und auf den Philippinen zwischen zwei und 14 Prozent aller Wirtschaftsaktivitäten aus.<sup>65</sup> Anfang der 1970er Jahre – parallel zur Einführung der „frei flottierenden Währungen“ – kam die Pille auf den Markt. Seither haben wir es neben den frei flottierenden Währungen auch mit einer „frei flottierenden Sexualität“ zu tun, die, von der Fortpflanzungspflicht entbunden, nur mehr der Zeugungsfähigkeit des Geldes verpflichtet ist.

<sup>64</sup> Dusch, Sabine: *Le Trafic d'êtres humains*. Paris 2002, S. 109.

<sup>65</sup> Poulin, Richard: *La Mondialisation des industries du sexe. Prostitution, pornographie, traité des femmes et des enfants*, Paris 2005, S. 22.

## Forum 7

Dr. med. Edith Bauer

# Das Geschäft mit der Frauengesundheit



Voraussetzung für das Geschäft machen mit der Gesundheit ist die sogenannte Medikalisierung. Wie funktioniert das und warum?

### Das Erfinden neuer „Krankheiten“ führt zur Entdeckung neuer Märkte

Alles wird dahingehend durchforstet:

- Lebensphasen
- Altersgruppen
- Lebensbedingungen

Frauen sind dabei eine gute Zielgruppe (leider!):

- Drei Viertel aller Personen, die einen Arzt besuchen, sind Frauen
- Frauen bekommen mehr Arzneimittel verordnet
- Frauen erhalten andere Arzneimittel (mehr Generika, weniger Originale)
- Migrantinnen sind Übernutzerinnen des Systems (z.B. auch, weil sie dadurch mehr Bedeutung erlangen)

So kommt es zu dem Paradoxon: Frauen leben ca. 7 Jahre länger, fühlen sich gesünder, gehen aber öfter zum Arzt.

### Beispiele für Medikalisierung

- Pubertät (Schöne Haut, Schöne Haare, Longzyklus: Werbung für die Pille!)
- Schwangerschaft und Geburt (Hochrisiko, für das die Medizin Abhilfe verspricht)
- Prämenstruelles Syndrom (PMS) – eine konstruierte Krankheit
- Wechseljahre – Hormone – „feminin for ever“ und vieles mehr
- Unnötige Hysterektomien (Gebärmutterentfernungen)
- Schönheitschirurgie und Botox etc. – ein boomender Geschäftszweig
- Reproduktionsmedizin – gesellschaftliche Veränderungen führen dazu, dass Frauen die Verwirklichung ihres Kinder-

wunsches in ein immer höheres Lebensalter verschieben, die Medizin verspricht Machbarkeit für teures Geld

- HPV-Impfung – ein Riesengeschäft mit der Angst bei fraglichem Nutzen
- Mamma-Screening – gleichfalls, bei mangelhafter Information und Aufklärung über Nutzen und Risiko (Informationsheft vom Nationalen Netzwerk für Frauengesundheit für Multiplikatorinnen wird zu selten angefordert!)

### Zur Erläuterung des „Systems“ werfen wir einen Blick auf die Geschichte der Geburtshilfe

Sicherlich herrscht Einigkeit darüber, dass Schwangersein und Gebären primär nichts mit Kranksein zu tun haben. Früher hatten wir Hebammenbetreuung und die Kinder wurden zu Hause geboren. Die Verlagerung der Schwangervorsorge in ärztliche Hände und der Geburtshilfe in die Krankenhäuser hatte auch gute Folgen: Guter Versorgungsfaktor, Senkung der Sterblichkeit von Müttern und Kindern – das soll nicht verschwiegen werden. Aber der Kostenfaktor durch zunehmend technorientierte Medizin (US, PND, CTG) stieg permanent. Der Mutterpass mit seinen zig Kreuzchen erlaubt es, nahezu jede Schwangere zur Risikoschwangeren zu machen, um noch mehr teure Technik anwenden zu können, womit das Risiko (und die dadurch erzeugte Angst!!!) vermeintlich reduziert werden soll.

Dies führte vor einigen Jahren im Honorarsystem zur Pauschalierung der Schwangervorsorge. Der ärztliche Verdienst sank drastisch und unerwarteterweise sprangen die Hebammen in die frei gewordene Lücke – natürlich zum Ärger der Ärzte, die sich nun durch vermehrte Angebote von sogenannten IGeL (Individuelle Gesundheits-Leistungen, die nicht notwendig, selten sinnvoll und im Übrigen teuer sind) schadlos halten.

**Die Methode**, die Frauenärzte und Frauenärztinnen neuerdings anwenden ist: Sie definieren sich als „BegleiterInnen bzw. MentorInnen der Frau“. Sie geben vor, zu wissen was in jeder Lebensphase für Frauen gut ist (stellenweise funktioniert das wie ein Religionsersatz).

**Die Falle** dabei ist, dass die Medikalisierung auf diese Weise (mit Zustimmung der Frauen!) schon sehr früh (Beispiel: Teenagersprechstunde) programmiert wird und funktioniert.

Die Kliniken wiederum vermehren ihre Einnahmen, indem sie Frauen nicht mehr gebären lassen, sondern operativ entbinden: Eine Kaiserschnittquote von 30% (Tendenz steigend!) in Deutschland ist schlichtweg ein Skandal. (Kleiner Hoffnungsstrahl die Gegenbewegung: hebammengeleitete Kreißsäle.) Aber die Ärzte sind nicht allein die „Bösen“, denn leider spielen die Frauen dieses Spiel nur allzu gern mit, lassen sich verführen von Halbwahrheiten wie: keine Schmerzen, keine ausgeleitete Scheide, unveränderte sexuelle Attraktivität und Empfindung, Planbarkeit der Entbindung passend zum Terminkalender, dem eigenen und dem vom Partner ...

Noch ein Beispiel:

#### ■ **Gebärmutterentfernung – noch immer wird zu viel operiert!**

Die Bundesgeschäftsstelle Qualitätssicherung (BQS) hat ihren Qualitätsbericht für 2006 zum Thema Gebärmutterentfernungen veröffentlicht. Im Jahr 2006 wurden in Deutschland 139.312 Gebärmütter entfernt, davon lediglich 12.569 – nicht einmal zehn Prozent – aufgrund einer bösartigen Erkrankung! Das Feministische FrauenGesundheitsZentrum Berlin e. V. (FFGZ) stellt fest, dass bei gutartigen Erkrankungen nach wie vor zu schnell und zu viel operiert wird. 71% der Eingriffe werden wegen Myomen und Blutungsstörungen durchgeführt, das sind fast 90.000 Hysterektomien aufgrund einer gutartigen Erkrankung, für die es möglicherweise eine organschonende Alternative gegeben hätte. Doch diese werden den Frauen viel zu selten angeboten. Dabei ist der Wunsch nach nicht-operativen Therapieverfahren ausgeprägt und gebärmuttererhaltende operative Verfahren werden zunehmend bevorzugt.

Das FFGZ macht die Erfahrung, dass die Frauen von den niedergelassenen Frauenärzten/Frauenärztinnen immer noch nicht ausreichend über alle Behandlungsalternativen aufgeklärt werden. Alle Behandlungsoptionen, z. B. auch die Myomentfernung und die Myomembolisation, müssen mit den betroffenen Frauen diskutiert werden. Kenntnisse über die Therapiemöglichkeiten, ihre Vorteile und Risiken können Ängste und Sorgen der Myompatientinnen über ihre Erkrankung reduzieren. Das FFGZ rät daher Frauen, sich umfassend zu informieren und bei ihren Ärztinnen und Ärzten ihr Recht auf Aufklärung einzufordern. (Pressemitteilung vom FFGZ Berlin von Anfang Juli 2008)

Diese oben geschilderten Erfahrungen finden eine Bestätigung in der folgenden Zusammenfassung von Reaktionen (d. h. Anrufe in der AKF-Geschäftsstelle) auf den Artikel „Vorschnelle Schritte“ in der „Apotheken Umschau“ vom 1. Juni 2008, S. 42-45, in dem sich unser AKF-Mitglied Frau Dr. Ehret zu Gebärmutterentfernungen kritisch äußert:

- Anzahl der Anrufe: über 100!
- Geschlecht: überwiegend Frauen, aber auch einige besorgte Ehemänner und Väter
- Alter: von 19 bis 74 Jahren (sofern das Alter genannt wurde)
- Interessen der AnruferInnen:
  - medizinische Beratung, zum Teil sehr spezifisch und/oder fallbezogen
  - Frage nach Adressen von „kritischen“ Frauenärztinnen und -ärzten, von Spezial-Ärztinnen und -Ärzten, von Spezialkliniken, von Publikationen, zu Informationsbroschüren
- „Kritik“ an der bisher erfahrenen medizinischen Beratung und Behandlung wurde zu folgenden Aspekten geäußert:
  - rasches Plädoyer für operative Eingriffe (auch wenn kein Krebsbefund vorlag)
  - keine bis wenig Informationen zu alternativen Methoden
  - keine bis wenig Informationen zu den „Folgebeschwerden“ nach dem Eingriff
  - keine bis wenig Informationen über die Zeit nach dem Eingriff: Belastbarkeit in Beruf und Alltag, Sexualität etc.
- „Kritik“ an unzureichender Information generell: Broschüren, Infos im Internet etc.

- „Kritik“ an Benachteiligung als Frau:
  - unsensibler Umgang durch Ärzte, aber auch Ärztinnen: „Was wollen Sie denn, Sie haben doch schon Kinder“
  - unwirsche Reaktionen bei Wunsch nach mehr Informationen: „Sie wollen wohl alles besser wissen“
  - Profitmaximierung hat Vorrang gegenüber guter Beratung: Ablehnung von Zweitberatungen
  - Gebärmutter-OP wird nicht als gesundheitspolitisches Thema behandelt: „Wir werden alleingelassen“

#### ■ **Wer verdient nun am meisten an der Frauengesundheit?**

- Pharmaindustrie (durch Werbung in Medien; bei Ärzten durch Geschenke, Reisen, Sponsoring von Fortbildungsveranstaltungen, Beeinflussung von Selbsthilfeorganisationen durch Sponsoring)
- Ärzte (IGeL, Technik, teure OP)
- Medien (Arztfilme im Fernsehen auf jedem Kanal; Frauenzeitschriften)
- Mode (Frauenbilder, Sportbekleidung, Fitness)

Was ist also zu tun?

**Aufklärung und Information**, z.B. durch Organisationen wie den **AKF** (Tagungen, Flyer, Runder Tisch zur Entmedikalisierung der Schwangerenvorsorge und der Geburtshilfe) – und: z. B. über Sie als Multiplikatorinnen.

#### Forum 8

Sandra Smykalla

## Gender Mainstreaming und Gender Budgeting



Was haben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting gemeinsam? Was wurde bei der Umsetzung bisher erreicht, wo hakt es noch und was sind aktuelle gleichstellungspolitische Herausforderungen? Im folgenden Beitrag werden im ersten Teil Geschichte(n) und Erfahrungen mit der bisherigen Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting (GB) auf Bundesebene aufgezeigt und im zweiten Teil Perspektiven für eine moderne Gleichstellungspolitik heute skizziert. Ziel ist es, vorläufig zu bilanzieren, mit welchen Erfolgen und Problemen gleichstellungspolitische Strategien heute konfrontiert sind, und damit Impulse für die Fortführung oder Initiierung von Implementierungsprozessen auf Landes- oder kommunaler Ebene zu geben.

Gender Mainstreaming ist als eine Strategie angetreten, die alle Akteurinnen und Akteure in allen Handlungsfeldern (von Rechtsetzung über Daten/Statistik bis zum Berichtswesen) zu gleichstellungsorientiertem Handeln befähigen soll. Gender Budgeting stellt eine Teilstrategie von GM dar und beinhaltet die gleichstellungsorientierte Ressourcenvergabe. GB ist somit die Umsetzung von GM in der Haushalts- und Finanzpolitik und ist bei der Umsetzung nicht von GM zu trennen. Gender Budgeting liegt die Annahme zugrunde, dass die Haushaltsplanung ein wichtiges Steuerungsinstrument beschreibt, weil der Haushalt Verteilungsverhältnisse und politische Priorisierungen abbildet und demnach eine geschlechtsblinde Haushaltsaufstellung bestehende Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis verstärkt. Das übergeordnete Ziel beider Strategien ist und bleibt Gleichstellung – GM und GB sind damit neue Strategien für ein altes Ziel. Aufgrund sich häufender diffamierender Mediendebatten werden die Ziele und Verfahren von GM oft in verzerrter Form als „Gleichmacherei“, „Umerziehungsprogramm“ oder als „bürokratisches Großprojekt“ tituliert und gleichstellungspolitische Akteure und Akteurinnen, Aktivistinnen und Aktivisten werden diffamiert (siehe dazu Krämer/ Smykalla 2007). Und auch angesichts

neuer Rechtsgrundlagen, wie z. B. dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 und daraus resultierender neuer Antidiskriminierungspolitiken, ist eine klare Zielsetzung, was Gleichstellung heute bedeutet, wichtiger denn je. Es ist allerdings bis heute selbst in der Fachöffentlichkeit immer wieder festzustellen, dass sehr unterschiedliche Verständnisse über das Ziel von GM kursieren, die oft weder transparent noch fachlich konkretisiert sind. Gleichstellung ist unseres Erachtens in einem umfassenden Sinne in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts immer in folgenden drei Dimensionen zu verstehen, die untrennbar zusammengehören:

- Diskriminierungsschutz: Abbau von geschlechterbezogener Benachteiligung,
- Partizipation: gleiche Teilhabe,
- echte Wahlfreiheit: selbstbestimmte Lebensgestaltung.

Als ein weiteres Ziel, das im Kontext der Umsetzung von GM und GB immer relevanter geworden ist, ist zudem die Modernisierung zu nennen, das heißt die passgenaue, zielgruppendifferenzierte und damit effektive *und* gerechte Planung und Umsetzung von Verwaltungs- und Politikmaßnahmen.

Das Charakteristische an Gender Mainstreaming und auch an Gender Budgeting ist, dass beides Strategien sind, die systematisch, vorausschauend Folgen für Gleichstellung abschätzen, die diskriminierende Strukturen adressieren – keine Defizite von Personen – und die das Geschlechterverhältnis *im Kontext* betrachten – und nicht „die Frauen“. Benachteiligungen abzubauen durch Gender-Kompetenz heißt demnach, individuelle Lebenslagen von Menschen in Anbetracht gesellschaftlicher Zuschreibungen aufgrund von Geschlecht, Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung und physischen, psychischen und geistigen Kapazitäten in den Blick zu nehmen. Weitere Kernelemente von GM und GB sind gleichstellungsorientierte Analysen, so z. B. die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung.<sup>66</sup> Ausgangspunkte sind hierbei immer „soziale Kategorisierungen“ statt „natürlichen“ Gegebenheiten, „Muster“ der Ungleichheit statt Unterschiede und vielfältige Lebenslagen statt Stereotype.

Wie ist angesichts dieser Ausgangsannahmen die Implementierung im Bund zu GM und GB zu beschreiben und zu bewerten? Was wurde bisher erreicht und welche Schritte stehen noch aus?

#### ■ **Implementierungserfahrungen mit GM und GB auf Bundesebene**

Die Idee von GM erreichte bekanntermaßen 2000 als „Leitprinzip“ die Bundesregierung, die dieses in ihrer Geschäftsordnung (§ 2 GGO) und im Bundesgleichstellungsgesetz (§ 2 BGleG) bis heute normiert. Die Umsetzung auf Bundesebene lässt sich in drei Phasen beschreiben.

<sup>66</sup> URL: [www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtsetzung/gesetzesfolgenabschaetzung/](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtsetzung/gesetzesfolgenabschaetzung/) oder *Wirkungsanalysen (siehe Machbarkeitsstudie GB)*.

In der 1. Phase (2000–2004) waren Meilensteine der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Bundesministerien vor allem politische Entscheidungen, wie die Verankerung von Gender Mainstreaming im Koalitionsvertrag 2003. In einer Pilotphase entstanden von 2000 bis 2003 in allen Ressorts insgesamt 34 fachliche Projekte, die von externen Wissenschaftlerinnen begleitet und im „Wissensnetz“ des BMFSFJ dokumentiert wurden (Baer et al. 2003). Außerdem wurden vier Arbeitshilfen für alle wichtigen Handlungsfelder der Bundesregierung, also Gesetzesfolgenabschätzung, Forschungsvergabe, Berichtswesen und Öffentlichkeitsarbeit, entwickelt<sup>67</sup> sowie eine Website zu Gender Mainstreaming im BMFSFJ eingerichtet<sup>68</sup> Ressortinterne Qualifizierungsoffensiven mit Fortbildungen für die Leitungsebene liefen parallel dazu und Querschnittsstrukturen wie eine Interministerielle Arbeitsgruppe „IMA GM“ wurden auf den Weg gebracht. Nicht zuletzt wurde im Jahre 2003 an der Humboldt-Universität zu Berlin das GenderKompetenzZentrum gegründet.<sup>69</sup> Das GenderKompetenzZentrum hat bis heute die Aufgabe, vorrangig die Bundesverwaltung strategisch bei der Umsetzung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu beraten. Zudem nahmen in der Zeit zwischen 2000 und 2004 zahlreiche Einrichtungen auf Landesebene, wie z. B. das Gender Institut Sachsen-Anhalt (G/I/S/A) oder das Gender-Netzwerk NRW, ihre Arbeit auf.

In der zweiten Phase (2004–2005) war das Hauptziel die Umsetzung von GM in die Regelpraxis aller Ministerien und die Entwicklung von Gender-Kompetenz in allen Verwaltungsebenen. Dies bekräftigt auch die Verankerung von Gender-Kompetenz im Koalitionsvertrag 2005. Geschehen ist dies mehr oder weniger erfolgreich vor allem durch ressortinterne Aktivitäten. Im Jahr 2004 wird zum ersten Mal die Umsetzung von Gender Budgeting im Bund anvisiert, nachdem der Auftrag zu einer Machbarkeitsstudie Gender Budgeting vergeben wurde, die 2007 erschienen ist.<sup>70</sup> Die Federführung der Machbarkeitsstudie liegt im BMSFSFJ. Aufgabe der Studie war es, neben einer gültigen Definition die Machbarkeit der Umsetzung in Bezug auf die Spezifika der Ressorts zu prüfen und hierbei konkrete Ansatzpunkte gemeinsam mit den Ressorts zu entwickeln.

In der 3. Phase (2006 bis heute) zeichnet sich die Umsetzung von GM durch vereinzelte Aktivitäten einzelner Ressorts aus. Außerdem läuft von 2007 bis 2009 das Kooperationsprojekt des BMFSFJ mit der Bundesakademie der öffentlichen Verwaltung (BAkÖV), der zentralen Fortbildungseinrichtung des Bundes: „Gender-Aspekte in der Fortbildung“.<sup>71</sup> Zu Gender Budgeting hat im Zuge des „Internationalen Jahrs zur Chancengleichheit für alle“ 2007 eine große europäische Tagung stattgefunden, auf der sich

das BMFSFJ für die weitere Umsetzung eines „geschlechtergerechten Management öffentlicher Finanzen“<sup>72</sup> aussprach. Damit wird den Vorgaben der EU Rechnung getragen, dass die Mitgliedsstaaten bis 2015 einen gleichstellungsorientierten Haushalt aufzustellen haben, und auch die Vorgaben des Europäischen Fahrplans zur Gleichstellung 2006–2010“ sind damit in Erinnerung gerufen.<sup>73</sup> Ein Jahr nach der Veröffentlichung der Machbarkeitsstudie Gender Budgeting im Oktober 2007, finden derzeit erste, vereinzelte Initiativen zur Umsetzung in den Ressorts statt. Zusammenfassend lässt sich resümieren, dass die bisherigen Phasen der Implementierung von GM einerseits durch einen Befähigungsansatz und andererseits durch die fachliche Gleichstellungsorientierung geprägt waren. Das Befähigungskonzept zielt darauf, bei den zuständigen Personen Gender-Kompetenz und in den zuständigen Fachabteilungen Instrumente und Arbeitshilfen zu entwickeln, damit Gleichstellungsfragen in alle Vorhaben der Regierung integriert werden können.

Die fachlichen Gleichstellung zielt auf eine systematische gleichstellungsorientierte Gestaltung sowohl von größeren Verwaltungsmodernisierungsprozessen als auch von alltäglichen Verwaltungsroutinen in den Fachpolitiken der Ressorts. Rückblickend lässt sich vorläufig bilanzieren, dass insbesondere in Bezug auf die fachliche Konkretisierung von Gleichstellungszielen für die einzelnen Politikfelder noch ein großer Handlungsbedarf besteht.

#### Herausforderungen von Gleichstellungspolitik heute

Inzwischen haben nicht nur alle Bundesländer Gender-Mainstreaming-Strukturen und Internet-Portale eingerichtet, sondern auch Kommunen setzen GM und teilweise auch Gender Budgeting in ihren Verwaltungen um.<sup>74</sup> Auf Bundesebene ist die derzeitige Situation durch die Weiterentwicklung bzw. durch Überlegungen zur Neuausrichtung der Strategie GM geprägt. Derzeit werden Querschnittsstrukturen, wie die ressortübergreifende IMA GM, nicht mehr aktiv für die Implementierung genutzt, sondern die Ressorts arbeiten ohne zentrale Koordination und relativ unabhängig voneinander. Erreicht wurde also rückblickend ein eigenständiges Engagement einzelner Ressorts und eine punktuelle Gender-Kompetenz. Was insbesondere noch nicht erreicht ist, ist eine erfolgreiche Vermittlung des Ziels „Gleichstellung“ und die Konkretisierung von Gleichstellungszielen in der fachlichen Arbeit. Auch die Umsetzung von Gender Budgeting auf Bundesebene hat noch nicht systematisch begonnen und eine Verbindung der Implementierungsvorschläge aus der Machbarkeitsstudie Gender Budgeting mit der Modernisierung des Haushalts- und Rechnungswesens der Bundesregierung steht noch aus.

Es ist ratsam, bei der Implementierung von GB auf die Erfahrungen mit der Implementierung von GM zurückzugreifen. So ist ein erster, wichtiger Schritt die Entwicklung eines Implementierungskonzepts für GB, das die Zuständigkeiten, Ziele, Ressourcen und Verfahren zum Abbau von Widerständen bzw. zur Akzeptanzsicherung verbindlich festlegt.<sup>75</sup> Für die Implementierung von GB stehen inzwischen eine Reihe von Erfahrungen aus dem europäischen Ausland zu Verfügung, vorbildhaft ist hier z. B. Österreich, wo Gender Budgeting seit dem 1.1.2009 verbindlich in der Verfassung verankert ist und eine Handreichung für die Umsetzung auf kommunaler Ebene vorliegt.<sup>76</sup> Hier wurde auch eine Arbeitshilfe Gender Budgeting entwickelt, die für eine Implementierung in Deutschland dienlich sein kann.<sup>77</sup> Ebenfalls vorbildhaft auf kommunaler und Landes-Ebene sind die Prozesse von GB im Land Berlin<sup>78</sup>, aktiv wird zudem die Stadt Freiburg und das Land Bremen. Eine Übersicht über weitere Gender-Budgeting-Initiativen in Deutschland auf kommunaler Ebene (siehe unten).

Es hat sich in der bisherigen Umsetzung gezeigt, dass ein umfassendes Gender-Verständnis die Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung von GM und GB ist – gleichzeitig stellt dies allerdings auch noch eine der größten Herausforderungen für Gleichstellungspolitik heute dar, weil noch immer oft stereotypisierend von „den Frauen“ und „den Männern“ die Rede ist, anstatt alle Menschen in ihren individuellen Lebenslagen zu betrachten, die nicht allein durch ihre geschlechtliche Zugehörigkeit geprägt sind. Da sich scheinbar viele Widerstände am Begriff „Gender“ oder „Mainstreaming“ entzünden, ist hier genau zu unterscheiden, ob es sich um Widerstände gegen Gleichstellung als Ziel oder gegen die Strategie GM handelt – oder ob es gar schlicht vorgeschobene Argumente sind, die Prozesse blockieren sollen.

Die Implementierung von GM und GB steht bis heute vor der großen Herausforderung, weiterhin öffentlich wirksame Widerstände gegen GM abzubauen und ein positives Image von Gleichstellung zu vermitteln. Ein Ansatzpunkt ist hier die Arbeit mit den Widerständen und nicht gegen sie. Dies bedeutet zunächst, sich verschiedene Formen und Funktionsweisen von Widerständen zu vergegenwärtigen und daraufhin gezielt Maßnahmen zur Akzeptanzsicherung zu entwerfen.<sup>79</sup> Eine Strategie ist es z. B. bei der Leugnung der Notwendigkeit von Gleichstellung den Nutzen von Gleichstellung sowohl bezogen auf die Lebensweisen einzelner Personen als auch auf die fachliche Qualität der Arbeit zu unterstreichen – oder auch mit entsprechendem passgenauen Datenmaterial zu sensibilisieren. Fest steht, dass es keine Patentrezepte gibt, allerdings muss das Rad auch nicht immer neu erfunden werden und es gilt hier

Netzwerke aktiv zu nutzen, um Erfahrungen und Handlungsstrategien auszutauschen. Das GenderKompetenz-Zentrum stellt mit seiner umfassenden Webseite vielfältige Informationen zu Verfügung und ist auch weiterhin an einem fachlichen Austausch interessiert.

#### Literatur

- Baer, Susanne; Enders-Dragässer, Uta; Kuhl, Mara; Kreß, Brigitta; Sellach, Brigitte: Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung. Frankfurt am Main und Berlin, Dezember 2003.
- Baer, Susanne; Hildebrandt, Karin (Hg.): Gender Works! Gender-Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a. M., 2006.
- Baer, Susanne; Lepperhoff, Julia: Gleichberechtigte Familien? Eine Einleitung. In: Baer, Susanne; Lepperhoff, Julia (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. Reihe: Gender kompetent – Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum. Band 3., 2007, Bielefeld, S. 7–17.
- Kraemer, Christiane; Smykalla, Sandra: Diskursformationen der Abwertung von Gleichstellungspolitik und Gender in den Medien – Paradoxe Effekte des Erfolgs? In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 25(2007)2, S. 17–26.
- Smykalla, Sandra; Baer, Susanne: Ein Blick zurück nach vorn. Oder: Warum Gleichberechtigung und Feminismus noch aktuell sind? In: Betrifft Mädchen (2008) 1, S. 4–10.

#### Links und Literatur zu Gender Budgeting

- GenderKompetenzZentrum: Literaturliste zu Gender Budgeting in Deutschland: URL: [www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/literatur\\_gb\\_in\\_d.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/literatur_gb_in_d.pdf) (8.10.2008).
- GenderKompetenzZentrum: Informationen zu Gender Budgeting Initiativen in Deutschland und europaweit. URL: [www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/haushaltbudget/gb\\_initiativen](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/haushaltbudget/gb_initiativen) (8.10.2008).
- Klatzer, Elisabeth/ Neumayr, Michaela: Das geschlechtergerechte Gemeindebudget. Ein Leitfaden zur Einführung des Gender Budgeting auf kommunaler Ebene, Attnang-Puchheim 2006. URL: [www.ooe.gbw.at/uploads/media/genderbudget\\_web.pdf](http://www.ooe.gbw.at/uploads/media/genderbudget_web.pdf) (8.10.2008).
- Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). URL: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=101104.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=101104.html) (8.10.2008).

67 URL: [www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/arbeitshilfen.html](http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/arbeitshilfen.html)

68 URL: [www.gendermainstreaming.net](http://www.gendermainstreaming.net)

69 URL: [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)

70 URL: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/machbarkeitsstudie-gender-budgeting-pdf,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/machbarkeitsstudie-gender-budgeting-pdf,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf)

71 nähere Informationen siehe URL: [www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/kurzfassung\\_o80403.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/kurzfassung_o80403.pdf)

72 siehe Schlussfolgerungen des BMFSFJ, URL: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/die-verteilung-machts-schlussfolgerungen-deutsch,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/die-verteilung-machts-schlussfolgerungen-deutsch,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf)

73 URL: [ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/roadmap\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_de.html)

74 Beispiele der Stadt Freiburg, URL: [stadtverwaltung.freiburg.de/servlet/PB/menu/1148788/index.html](http://stadtverwaltung.freiburg.de/servlet/PB/menu/1148788/index.html), Beispiele der Berliner Bezirke, URL: [www.berlin.de/sen/gender/downloads/index.html#2](http://www.berlin.de/sen/gender/downloads/index.html#2)

75 Informationen zur Gestaltung eines Implementierungskonzepts siehe URL: [www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementation/implementationskonzept/](http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementation/implementationskonzept/)

76 URL: [www.ooe.gbw.at/uploads/media/genderbudget\\_web.pdf](http://www.ooe.gbw.at/uploads/media/genderbudget_web.pdf)

77 URL: [www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CHO136/CMS1197629195783/arbeitshilfe\\_fuer\\_gender\\_budgeting\\_in\\_der\\_verwaltung.pdf](http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CHO136/CMS1197629195783/arbeitshilfe_fuer_gender_budgeting_in_der_verwaltung.pdf)

78 URL: [www.berlin.de/sen/gender/gender-budget/index.html](http://www.berlin.de/sen/gender/gender-budget/index.html)

79 URL: [www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementation/widerstaende](http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementation/widerstaende)

## Forum 9

Nora Bussmann

# Die europäische Charta für die Gleichstellung von Frau und Mann auf lokaler Ebene:

Umsetzung am Fallbeispiel Zürich



### Einige Eckpunkte der Charta

2005 hat der Rat der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) unter dem Titel „Die Stadt der Gleichstellung“ eine Best-Practice-Sammlung veröffentlicht. Diese Veröffentlichung ging auf die Initiative des Ausschusses der kommunalen Exekutivpolitikerinnen zurück, die auch verantwortlich für die daran anschließende Charta waren. Die durch die Europäische Kommission mitfinanzierte Charta wurde im RGRE 2006 verabschiedet. Bis zum jetzigen Zeitpunkt haben gut 700 Gemeinden aus 22 europäischen Ländern die Charta unterzeichnet, ins Auge stechen jedoch die großen Unterschiede je nach Land (Deutschland 13, Schweiz 78, Italien 319!). Diese Unterschiede sprechen wohl von unterschiedlicher struktureller Unterstützung, aber auch von verschiedenen „Unterzeichnungskulturen“. Der Deutsche Städtebund beispielsweise wollte sich nicht für die Unterzeichnung der Charta in den Kommunen einsetzen. In der Schweiz war es die Schweizerische Vereinigung des Rates der Regionen und Gemeinden Europas (ASCCRE), die die Unterzeichnung förderte und den Gemeinden Hilfestellung zur Umsetzung der Charta anbietet.

### Die Grundsätze der Charta

- In der Charta werden einleitend folgende allgemeinen Grundsätze formuliert:
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
  - Vielfältige Diskriminierungen müssen angesprochen werden, um Gleichstellung zu garantieren.

- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist für die Gleichstellung von grundlegender Bedeutung.
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung erforderlich (Gender Mainstreaming).
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung.

### Umsetzung der Charta

- Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichtet sich die Kommune zu folgenden Maßnahmen:
- Entwicklung eines **Aktionsplanes** (innerhalb zweier Jahre nach Unterzeichnung).
  - Gleichstellungsaktionsplan benennt Ziele und Prioritäten, geplante Maßnahmen und bereitzustellende Ressourcen, zudem legt er einen **Zeitplan** zur Umsetzung dar.
  - Einbezug einer Vielzahl von Meinungen zum Aktionsplan, Verbreitung des Plans nach dessen Annahme (**Konsultativverfahren**/Vernehmlassung und Bekanntmachung).
  - **Evaluation**: Kooperation mit einem geeigneten, noch zu schaffenden (!) Bewertungssystem, Evaluation der getroffenen Maßnahmen und Weiterentwicklung der Aktionspläne.

### Handlungsfelder der Charta

Die Charta benennt 8 Handlungsfelder, die jeweils in mehrere Artikel unterteilt sind. Es handelt sich um folgende Handlungsfelder:

- **Die politische Rolle der Kommune**  
Die Kommune sorgt für eine ausgewogene politische Vertretung beider Geschlechter (Exekutive, Legislative, Kommissionen etc.). Sie ermöglicht allen Bevölkerungsgruppen (Männern und Frauen, mit und ohne Migrationshintergrund) die Teilnahme am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben. Die Gemeinde zeigt ein öffentliches Engagement für die Gleichstellung und arbeitet zur Erreichung der Gleichstellung mit (zivilgesellschaftlichen) Partnerinnen und Partnern zusammen. Stereotypen werden bekämpft. Die Gemeinde zeichnet sich aus durch eine gute Verwaltungstätigkeit und Konsultationsverfahren.
- **Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung**  
Die Gemeinde bekämpft Benachteiligungen und Diskriminierungen. Sie führt bei all ihren Politiken und Beschlüssen eine Gleichstellungsprüfung durch (Gender Assessment) und führt das Gender Budgeting ein.
- **Die Rolle als Arbeitgeberin**  
Die Unterzeichnerin trifft als Arbeitgeberin alle nötigen Maßnahmen, um den Grundsätzen der Gleichstellung in allen Bereichen der Anstellungsverhältnisse Rechnung zu tragen, mit eingeschlossen die Arbeitsorganisation und das Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weitere Themen sind: Lohngleichheit, vertikale und horizontale Verteilung der Geschlechter, sexuelle Belästigung.

- **Die Rolle als Auftraggeberin**  
Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen: Die Kommune berücksichtigt bei der Vergabe von Aufträgen nur Firmen, die die Grundsätze der Gleichstellung in ihren Arbeitsverhältnissen einhalten und achtet darauf, dass die Verträge den Gleichstellungszielen nicht entgegenwirken.
- **Die Rolle als Dienstleistungserbringerin**  
In ihrer Rolle als Dienstleistungserbringerin verfügt die Gemeinde über großen Handlungsspielraum. In folgenden Bereichen soll sie ihre Dienstleistungen so erbringen, dass das Angebot Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes beseitigt und bekämpft sowie die Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt:
  - Bildungswesen
  - Gesundheit
  - Sozialhilfe und soziale Dienste
  - Kinderbetreuung
  - Betreuung anderer Familienmitglieder
  - Wohnraum
  - Kultur, Sport und Freizeit
  - Sicherheit
  - Gewaltprävention und -intervention
  - Vorgehen gegen Menschenhandel
- **Planung und nachhaltige Entwicklung**  
(Raumplanung, Städtebau, Verkehrsplanung, wirtschaftliche Entwicklung, Umwelt)  
Die Kommune berücksichtigt den Grundsatz der *Gleichstellung von Frau und Mann als grundlegende Dimension bei allen Planungen und Strategieentwicklungen*. Die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in allen Gestaltungslösungen aufgenommen.  
Bei der Verkehrsplanung werden die unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnisse berücksichtigt sowie dem Umstand Rechnung getragen, dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell mehr nutzen als Männer.
- **Die Rolle als Regulierungsbehörde**  
Bei der Durchführung von Regulierungsaufgaben sollen die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.
- **Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen**  
Die Kommune anerkennt die Wichtigkeit von internationalen Kooperationen und Städtepartnerschaften und bringt die Dimension der Gleichstellung in Kooperationsaktivitäten ein.

### Stärken und Schwächen der Charta

- Stärken**
- Die Charta benennt die verschiedenen Rollen einer Kommunalregierung (politologischer, nicht formaljuristischer Ansatz).
  - Die Charta ist pragmatisch, spricht nicht nur Rechte und Verbote an, sondern erwähnt auch Maßnahmen.
  - Die Charta ist sehr umfassend, für kleine und große Kommunen adaptierbar.
  - Die Charta fördert kontinuierliche Gleichstellungsarbeit.

- Die Charta schafft Strukturen zum Austausch mit anderen Kommunen über die Landesgrenzen hinweg (besonders für CH sehr wichtig!).
- Die Charta legitimiert die Arbeit der Gleichstellungsstellen.
- Die Charta fördert eine breite Mitwirkung in Gleichstellungsanliegen. Verschiedenste Verwaltungsabteilungen und private/zivilgesellschaftliche Gruppen werden zur Umsetzung der Charta miteinbezogen.
- Mit der Umsetzung der Charta, sprich mit dem Aktionsplan, kann ein GM-Prozess unter anderem Namen einsetzen.

### Schwächen

- Die Struktur und Ausformulierung der Charta erscheint nicht wie aus einem Guss, in den Handlungsfeldern ist der Detaillierungsgrad der Themen sehr unterschiedlich, zudem werden Maßnahmen und Ziele nicht sauber voneinander getrennt.
- Ein geeignetes Evaluationssystem ist noch nicht entwickelt.
- Die Gestalt der Informations-Plattform ist noch nicht bekannt.
- Es sind keine Sanktionen geplant/möglich, ergo besteht die Gefahr der reinen Deklamation.
- Bisher wurde von Seiten des RGRE mangelhaft informiert. Statt die mit der Umsetzung der Charta betrauten Stellen (Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüros) zu informieren, gingen bisher die Informationen vorweg an die Exekutive, wo sie gelegentlich ungesehen liegen blieben ...

### Das Beispiel Zürich: Implementation der Charta

März 2007: Schreiben des ASCCRE mit der Aufforderung, Charta zu unterzeichnen.

Mai 2007: Vorbereitung des Geschäfts zuhandes des Gesamtstadtrates (Exekutive) durch die Fachstelle für Gleichstellung (ZfG).

Juni 2007: Behandlung des Geschäftes im Gesamtstadtrat, Annahme der Weisung, die Verpflichtung zu Schaffung eines Aktionsplanes sowie die Bereitschaft zur Ressourcenanpassung beinhaltet.

Juni 2007: Unterzeichnung der Charta durch den Stadtpräsidenten und gleichzeitig Auftrag an ZfG, Aktionsplan zu erarbeiten.

Januar 2008: Anfrage an den Gesamtstadtrat betreffend Vorgehen; Wunsch der ZfG, dass die Departementsvorsteher Türöffner in ihren Departementen sind.

Februar 2008: Zurückstufung des Auftrages mit dem Argument, die Stadt Zürich hat schon viel gemacht, es solle zuerst ein Überblick darüber geschaffen werden; neuer Auftrag der Exekutive an die ZfG: Erstellen einer Situationsanalyse.

ab Februar 2008: Erstellen der Situationsanalyse.

Oktober 2008: Präsentation der Situationsanalyse im Gesamtstadtrat.

Anschließend: Ausarbeiten des Aktionsplanes in Zusammenarbeit mit Begleitgruppe und VertreterInnen aus verschiedenen Dienstabteilungen.

#### Die Situationsanalyse

Die Situationsanalyse wird als **Grundlage zum Aktionsplan** erarbeitet und beinhaltet folgendes:

- Schilderung der Ausgangslage (Statistiken, Analysen etc.) in den diversen gleichstellungsrelevanten Themen
- Rückblick über Erreichtes (Zeitraumen ca. 10 Jahre)
- Nennungen von Good-/Best-Practices
- Aufzeigen von Lücken/Schwierigkeiten
- Benennung der Herausforderungen und Prioritäten für die Zukunft

Diese Situationsanalyse bindet viele personelle Ressourcen der Fachstelle: Zwei Projektleiterinnen leiten zusammen mit der Fachstellenleiterin den Prozess, zudem sind alle sechs Projektleiterinnen damit beauftragt, in ihren Kernthemen die Analyse der Situation vorzunehmen und Gespräche mit weiteren verwaltungsinternen und -externen Fachpersonen zu führen. Diese Gespräche dienen der Absicherung der Situationsanalyse, der Erarbeitung der Herausforderungen und vor allem auch der Schaffung eines breiteren Netzwerkes zur Erarbeitung des Aktionsplanes.

Die Erarbeitung der Situationsanalyse ist sehr aufwändig, aber es lohnt sich! Zum einen schaffen wir durch sie eine breit abgestützte und legitimierte Ausgangslage für den Aktionsplan, zum anderen müssen wir von der ZfG uns selber Rechenschaft über die bisherige und zukünftige Arbeit geben. Die Bedürfniserhebung wird zukünftige Schwerpunkte bestimmen. Die Situationsanalyse soll erst der Exekutive, nach deren zur Kenntnisnahme auf weiteren Hierarchiestufen vorgestellt werden (top-down-Ansatz). Auf Entscheidungsträgerebene sollen die Ziele und Prioritäten abgesegnet werden. Zusammen mit Fachpersonen aus den für die jeweiligen Themen relevanten Abteilungen sollen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele diskutiert und ausgewählt werden. Diese Maßnahmen fließen in den Aktionsplan ein, der von unten nach oben erarbeitet werden und vorstoßen soll (bottom-up-Ansatz).

Die Situationsanalyse ist breit abgestützt, was ihrer Akzeptanz bestimmt förderlich ist und neue PartnerInnen schafft. Sollte die Präsentation der Situationsanalyse nicht automatisch den weiteren Prozess einläuten, ist an einen Vorstoß aus der Legislative zu denken. Dadurch könnte zusätzlich politischer Druck zur raschen Erarbeitung eines Aktionsplanes erzielt werden.

#### Der Aktionsplan

Der Aktionsplan soll Folgendes benennen und beinhalten:

- Ziele und Prioritäten
- Maßnahmen
- Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten
- zeitlicher Rahmen der Maßnahmen
- benötigte Ressourcen (politischer Knackpunkt!)
- weiteres Vorgehen/Prozess (Evaluation, Kommunikation, Austausch, Weiterentwicklung)

#### Der Aktionsplan und die Situationsanalyse sind ein großer Gewinn, weil

- ein Gender-Mainstreaming-Prozess unter anderem Namen eingeleitet werden kann
- eine breite Beteiligung aus den Dienstabteilungen stattfindet
- Verbindlichkeit geschaffen wird
- Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit gewährleistet wird der Austausch mit anderen Kommunen vereinfacht wird

#### Soll & Haben in der Gleichstellungspolitik/-arbeit in Zürich

##### Haben

- kommunale Politikagenda, Gleichstellung ist nicht prioritär
- kommunale, föderale, nationale Strukturen und Vorgaben
- Austausch auf nationaler Ebene, wenig Kenntnisse von kommunalen Aktivitäten außerhalb der Landesgrenzen
- Gleichstellungspolitik wird sehr isoliert betrieben
- Bekenntnis zur Gleichstellung nur, wenn opportun

##### Soll

- Gleichstellung wird in allen Politikbereichen mitgedacht
- Gleichstellungsarbeit wird zentral gecoacht und gesteuert, aber dezentral „gemacht“, von verschiedensten Akteurinnen und Akteuren
- Gleichstellung wird von oben getragen
- Gleichstellungsziele sind verbindlich und werden periodisch überprüft; Controlling zur Erreichung der Gleichstellungsziele
- internationaler Austausch zwischen Fachleuten auf kommunaler Ebene
- Fortschritte und Schwierigkeiten werden kommuniziert
- es besteht ein Informations- und Rechtfertigungsdruck

#### Dieses Soll soll mit der Charta erreicht werden!

Informationen zu Zürich:

[www.stadt-zuerich.ch](http://www.stadt-zuerich.ch),

zur Fachstelle für Gleichstellung:

[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)

#### Forum 10

Dr. Barbara Thiessen

## Gleichstellungs- versus Familienpolitik. Ein Schwesternstreit?<sup>80</sup>



„Wer ja sagt zur Familie, muss auch ja sagen zur Frau.“ Dieses legendär gewordene Zitat Helmut Kohls auf dem ersten frauenpolitischen Kongress der CDU im Herbst 1980 – auf dem Höhepunkt der Zweiten Frauenbewegung – bringt ein Spannungsverhältnis auf den Punkt: Familienpolitik in der Spätmoderne funktioniert nicht mehr ohne frauenpolitischen Sachverstand, mithin eine fundierte Gleichstellungspolitik<sup>81</sup>: Wer das Familienleben stützen möchte, muss verstehen, welche Bedarfe und Bedürfnisse Frauen haben. Wer familiäre Sorgetätigkeiten fördern will, muss Bildungs- und Berufsverläufe von Müttern und Töchtern vor dem Hintergrund der Wünsche von Frauen interpretieren können.

Auf dem Bundeskongress der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten pointierte die Familien- und Frauenministerin Ursula von der Leyen: „Moderne Familienpolitik braucht moderne Gleichstellungspolitik.“ Gleichzeitig machten auf demselben Kongress kommunale Gleichstellungsbeauftragte darauf aufmerksam, dass ihre Stellen in den Kommunen immer häufiger in Familien- oder gar Demografiebeauftragtenstellen umgeändert werden. Ist genderorientierte Politik obsolet geworden, wenn sie in Familienpolitik überführt

<sup>80</sup> Eine ausführlichere Fassung von Teilen dieses Vortrags ist in Kürze nachzulesen in der Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, H.3/2008 unter dem Titel „Familienpolitik und Geschlechterkritik. Spannungsreiche Bezüge“.

<sup>81</sup> Die Begriffe Gleichstellungs- und Gender-Politik werden im Folgenden synonym gesetzt. Mit Frauenpolitik sind explizit politische Konzepte gemeint, die von und für Frauen entwickelt wurden, meist in Kontexten der Frauenbewegung. Gleichstellungs- und Gender-Politik bezieht sich dagegen stärker auf institutionalisierte Konzepte und Verfahren, die sich auf die grundgesetzliche Gleichstellungsvorgabe sowie die europäischen Gender-Mainstreaming-Richtlinien beziehen.

wird? Zur Diskussion steht das gegenwärtige Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik.

Ich werde im Folgenden diese Fragen in vier Schritten diskutieren: Erstens wird ein kurzer Blick auf die aktuellen Debatten um Familienpolitik und Gleichstellung geworfen. In einem zweiten Schritt wird der soziale Wandel und seine Auswirkungen auf das Familienleben nachgezeichnet. Drittens werden Überschneidungen aber auch Auslassungen jeweils in familien- und geschlechterpolitischen Diskursen untersucht und es wird nach dem Wandel und/oder der Persistenz von Familienleitbildern und Geschlechterkulturen gefragt. Abschließend werden entlang der jeweiligen Lücken in den gegenwärtigen Familien- und Geschlechterdiskursen konzeptionelle Weiterentwicklungen für eine feministische Familienpolitik und eine familienbewusste Genderpolitik vorgeschlagen.

#### Aktuelle Debattenlage zu Familienpolitik und Gleichstellung

Haben in den 1970er und 1980er Jahren Debatten um das Geschlechterverhältnis gesellschaftliche Auseinandersetzungen dominiert, so scheint nun die Familie zu einem zentralen medialen Thema avanciert zu sein. Kein Tag vergeht, ohne dass Familienthemen die Titelseiten der Tageszeitungen bestimmen: Kindergeld, Betreuungsgeld, Elternzeit, Kindertagesbetreuung und Vereinbarkeit sowie Kinderschutz und Frühe Hilfen sind Schlüsselbegriffe der aktuellen Diskussionen. Vor ein paar Jahren noch wurde Familienpolitik von dem ehemaligen Bundeskanzler Schröder als „Gedöns“ abgetan. Heute würde sich das niemand mehr getrauen. Die Familienministerin Ursula von der Leyen führt die Beliebtheitskala an. Ihre Vorgängerinnen waren für die meisten BundesbürgerInnen kaum bekannt, auch wenn deren Politikkonzepte zum Teil heute mit umgesetzt werden.

Was ist hier passiert? Mehr noch als der Regierungswechsel halfen PISA, Demografiediskurse und drohender Facharbeitermangel zu einem familienpolitischen Comeback. In den einschlägigen wissenschaftlichen Fachkreisen sind diese Themen zwar schon seit mehr als zehn Jahren in der Diskussion, die demografischen Daten etwa haben sich seit den 1970er Jahren kaum geändert und sind öffentlich bekannt. Nun aber sind neue Akteure im Diskursfeld aufgetaucht, die offensichtlich nicht zu übergehen sind: Die Wirtschaft sorgt sich um ausreichend Nachwuchs und beklagt die schlechten Schulkenntnisse, aber auch die mangelnde „Kinderstube“ ihrer Auszubildenden. Die Kommunen fürchten Abwanderungs- und Schrumpfungprozesse und betreiben Familienpolitik mehr und mehr als harten Standortfaktor.

Entscheidend ist, dass Mütter nicht mehr ausschließlich als Gebärende, Erziehende und Pflegendе gesehen werden, sondern sie als Erwerbstätige in den Fokus rücken. Um ihre Erwerbsintegration voranzubringen, mussten traditionell gleichstellungspolitische Fragen in die Familienpolitik integriert werden, allem voran die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berufsrückkehr, öffentliche Absicherung von Kinderbetreuung. Mit dem Eintritt von Wirtschaft

und Kommunalpolitik an die „Runden Tische für Familie“, wie etwa im Rahmen der Bundesinitiative „Lokale Bündnisse für Familien“, haben sich diese Themen jedoch rhetorisch gewandelt zur „Work-Life-Balance“, zum „Innovationsfaktor Familienfreundlichkeit“, „Familienbewussten Personalmarketing“ oder „Familienaudit“.

Zwar kann es als beachtlichen Erfolg gewertet werden, dass die Wirtschaft – von großen Unternehmen wie Hertie, Bosch und Bertelsmann bis zu klein- und mittelständischen Firmen – anerkennt, dass ihre Beschäftigten ein Familienleben haben und dessen Gestaltung wesentlich zum Betriebserfolg mit beiträgt, mithin Unternehmen eine Verantwortung für die Ermöglichung von Familienleben haben. Die Geschlechterungleichheiten allerdings, die hinter dem „mismatch“ privater und öffentlicher Arbeitsteilung stehen, bleiben an den runden Tischen und in den lokalen Bündnissen unbenannt. Ebenso wird das Thema der Geschlechterdiskriminierung bei der Entlohnung oder bei Stellenbesetzungen insbesondere in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft bislang weitgehend ausgespart.

Gleichstellungspolitik scheint veraltet zu sein. Wetterer konstatiert ein „Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen“ (Wetterer 2003). Gleichzeitig feiert der Begriff des Feminismus ein erstaunliches Comeback. Das „F-Wort“ (Stöcker 2007) kommt wieder in Mode. Es sollte aber schon sexy sein, da stimmen die „Alpha-Mädchen“ (Haaf/Klingner/Steidel 2008) zu, die unter Feminismus vor allem eine individuelle Aufstiegsstrategie verstehen. Abgeschrieben sind solidarische Konzepte, die auf die sozioökonomischen Bedingungen der gesamten Genus-Gruppe in ihrer Verschiedenheit hinsichtlich sozialer, ethnischer oder sexualitätsorientierter Differenz reflektierend zielen.

Die bunten, fröhlichen Feminismus-Essays stehen in auffälligem Gegensatz zu den Erfahrungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die tagtäglich erfahren, dass ihre Arbeit eher nicht erwünscht ist, dass die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Vorgaben lästig sind und Gender Budgeting nicht ernsthaft eingesetzt werden wird. Geschlechterkritik, die auf konkrete Ungleichheitsrelationen aufmerksam macht, wird als lästig und unangenehm wahrgenommen. Sie löst Scham und Abwehr aus. Dagegen ist Familienpolitik positiv besetzt. Hier geht es um das Sichern und Bewahren fürsorglicher Beziehungen und Zukunft gestalten gleichermaßen. Welche Bedeutung hat der soziale Wandel in dieser Entwicklung und was bedeutet er für Familien?

### Sozialer Wandel und seine Bedeutung für Familie

Die Familie ist keine Insel der Seligen unabhängig von Raum und Zeit, sondern sie wird ebenso wie andere gesellschaftliche Institutionen vom sozialen Wandel beeinflusst, bzw. die Familie selbst ist durch veränderte soziale Praxen auch Teil des Motors für Wandlungsprozesse. Ich möchte sozialen Wandel an drei Dimensionen beschreiben: ökonomischer Wandel, technische Entwicklung und Individualisierung.

Der ökonomische Wandel beschreibt den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Dieser ist in Deutschland vergleichsweise spät vorgegangen und kann für Westdeutschland erst seit den 1970er Jahren, für die DDR erst nach der Wende als vollzogen angesehen werden. Dieser Wandel geht mit einer erheblichen „Freisetzung“ von Arbeitskräften einher: Kurz gesagt: Es werden weniger Stahlkocher und Bandarbeiterinnen benötigt, dafür umso mehr Hightech-Ingenieurinnen und -Ingenieure, WebdesignerInnen, Gesundheitsdienstleistende, Servicekräfte in Verkauf, Tourismus und Wellness. Hier werden andere Qualifikationen gefordert: Technik- und Kommunikationskompetenzen gewinnen an Bedeutung.

Gleichzeitig weicht das so genannte Normalarbeitsverhältnis auf, normal wird jetzt, was für weibliche Beschäftigte schon längst galt: mehr befristete Arbeitsverträge und flexibilisierte Arbeitszeiten. Die Ausweitung von Dienstleistungsbereichen hat einen Schub an weiblicher Beschäftigung bewirkt, vor allem die Berufstätigkeit von Müttern hat sich in den letzten dreißig Jahren in Westdeutschland verdoppelt.

#### Was heißt das für die Familie?

- Die Arbeitslosigkeit betrifft vor allem un- und angelernte Kräfte sowie Industriefacharbeiter. Das sind in besonderer Weise Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund und unterer sozialer Schichten. Hier haben wir eine Dauerarbeitslosigkeit, die sich in den Familien nun schon über mehrere Generationen spannt.
- Erwerbsarbeit dehnt sich in den Bereich des Privaten hinein aus und verschiebt dadurch tradierte Lebensmuster. Neben befreienden und entlastenden Effekten führt dies auch zu neuen Belastungen: In räumlichen und zeitlichen Dimensionen findet eine neue Vermischung von Arbeits- und Lebensbereichen statt. Ein Werbeslogan für Laptops wie „Arbeiten Sie doch, wo sie wollen“ greift diese Entgrenzungstendenzen in kommerziell-schönfärbischer Weise auf. Die Erwerbsarbeit im Wohnzimmer, am Wochenende und nachts (Seifert 2007) wird gleichermaßen zum medial inszenierten Ideal, wie die problematischen Seiten solcher Jederzeit-immer-überall-Arbeitsformen unsichtbar werden. Familie wird unter diesen Bedingungen zu einer Herstellungsleistung (Jurczyk/Lange 2002), einem fragilen Projekt. Es erfordert neue symbolische Praktiken, die die Rahmung und Inszenierung von Familie ermöglichen. Alltäglich müssen in Familien individuelle Lebensführungen mit unterschiedlichen Strukturen und Bedürfnissen miteinander ausbalanciert werden (Schier/Jurczyk 2007). Zentral geleistet wird die Herstellung von Familie zum überwiegenden Anteil durch Mütter: Das auch in den Medien ungebrochen propagierte Bild von der die Familie versammelnden, versorgenden, pflegenden, bekochenden, betreuenden Mutter (Hannover/Birkenstock 2006) korreliert mit der Praxis geschlechtlicher Arbeitsteilung.
- Statt tayloristischer Produktionsweise, also zerstückelten, mechanisierten Arbeitsschritten, haben wir eine Aufwertung bei qualifizierten Tätigkeiten durch mehr Selbstständigkeit, Teamarbeit, flache Hierarchien und der Möglichkeit (oder dem Zwang) zu Kreativität dadurch erscheint Haus- und Familienarbeit oft als eher lästig und stupide („When Work

Becomes Home and Home Becomes Work“, Hochschild 2002)

- Bildung gewinnt an Bedeutung: Die neuen Erwerbsperspektiven erfordern höhere Bildungsabschlüsse und längere Ausbildungszeiten, ohne qualifizierten Abschluss ist existenzsichernde Arbeit kaum mehr möglich. In Deutschland studieren derzeit 38% eines Jahrgangs; Deutschland bewegt sich damit im europäischen Vergleich zwischen der Türkei und der Tschechischen Republik. Die Studienanfängerquoten der nordeuropäischen Länder liegen alle zwischen 80% und 90% (OECD 2007), auch wenn hier Ausbildungen als Studium gezählt werden, die bei uns im dualen System organisiert sind. Gleichwohl ist auch für Deutschland eine höhere Studierquote noch anzustreben. Aber wer soll die Kinder fit für das Studium machen? Das wird – eben anders als die nordeuropäischen Staaten das tun – in Deutschland weitgehend den Familien überlassen: Hausaufgabenhilfe wird ebenso selbstverständlich privat erwartet wie Zusatzbildung im musischen und sportlichen Bereich. Eine Wachstumsbranche ist Nachhilfe, neuerdings auch verstärkt für GrundschülerInnen.

Das zweite Stichwort zum sozialen Wandel lautet: Informations- und Wissensgesellschaft. Die rasante Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien haben unseren Alltag, unseren Zugang zur Welt, unsere Verbindungsmöglichkeiten komplett verändert. Insbesondere durch Internet und neue Medien sind Kommunikationswege *in time* geschaffen worden, die noch vor einer Generation Tage und Wochen gedauert hätten. Damit haben sich nicht nur Herstellungsprozesse und Dienstleistungen dramatisch gewandelt, sondern auch private Kommunikationsmöglichkeiten. Einher geht damit eine ungeheure Wissensexplosion, aber auch ein Wissensverfall. Um hier noch Schritt halten zu können, sind wir dazu aufgerufen, oder verdammt, uns lebenslang weiterzubilden. Es gibt kaum mehr einen Arbeitsplatz, bei dem mit einer dreijährigen Ausbildung und anschließender Berufspraxis bis zur Rente gute Arbeit geleistet werden kann. Alle müssen heute bereit sein, lebenslanges Lernen in Kauf zu nehmen oder zu nutzen, und sie müssen wissen, wie das geht, selbstverantwortlich die eigenen Lernprozesse zu initiieren. Der Abstand zu denen, die abgehängt werden, wird immer größer, sie haben kaum mehr eine Chance nachzukommen. Diese neue Form von Benachteiligung heißt Bildungsarmut.

#### Bedeutung für Familie

- Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass die Bedeutungssteigerung von Bildung gerade in Deutschland in erster Linie als Auftrag an Familien durchgereicht wird. Das ist für bildungsbenachteiligte Familien eine enorme Überforderung und die Folgen sind für Deutschland beschämend: In keinem vergleichbaren Land besteht ein so deutlicher Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und sozialer Herkunft. Andere Länder gehen nicht so verschwenderisch mit ihrer jungen Generation um, sondern organisieren Lernmöglichkeiten für alle gleichermaßen.
- Zunehmend haben wir Privatschulen oder sozial aufgeteilte Stadtteilschulen, so dass SchülerInnen aus unterschiedlichen Milieus sich gar nicht mehr kennenlernen und gegenseitig unterstützen können.

- Eine Folge der technischen Entwicklung für das Familienleben ist, dass Lebenswelten zwischen Kindern und Eltern immer mehr auseinanderdriften. Beispielsweise Neue Medien/Internet: Was passiert im „Second Life“? Mit wem skypen die Kinder? Wie sollen Eltern ohne PC- und Englischkenntnisse oder -interesse ihre Kinder unterstützen bei deren Medienkonsum? Wie sollen die Eltern verstehen, womit sich ihre Kinder beschäftigen, was sie im Internet lesen, mit wem sie kommunizieren, welche Spiele auf der Playstation im Kinderzimmer laufen? Hier gibt es übrigens kaum Stadt-Land-Unterschiede, Eltern sind überall gleich hilflos. Mit der Feststellung auseinanderstrebender Lebenswelten und der Zunahme der Bedeutung von Bildung kommen wir auf den letzten Aspekt des sozialen Wandels zu sprechen, den ich hier vorstellen möchte. Stichwort: Individualisierung.

Individualisierung hat eine Vorder- und eine Rückseite: Es meint zum einen die emanzipative Selbstbestimmung von Menschen und wurzelt historisch in den Befreiungsbewegungen, die den gesamten Verlauf der Moderne bestimmen: Das Versprechen, als freier Bürger das Gemeinwesen mitbestimmen zu können, wird seit dem 18. und verstärkt dem 19. Jahrhundert von Frauen- und Arbeiterbewegungen eingefordert. Ebenso setzen die Eingewanderten Beteiligungsrechte durch und verlangen die Anerkennung ihrer Wertvorstellungen, auch wenn sie vom Mehrheitsmodell abweichen. Dieser Prozess dauert bis heute an. Damit verändern sich immer wieder traditionelle Orientierungen und Arbeitsteilungsmuster.

Die Forderung nach einem individuellen Leben birgt (auf der Rückseite) auch die Zumutung der Eigenständigkeit. Die Auflösung traditioneller Gemeinschaften meint neben den befreienden Aspekten auch die Aufforderung, sich selbst einen gesellschaftlichen Platz zu suchen. Gleichzeitig entstehen neue Gemeinschaften – ich habe eben schon die neuen Internet-Communities erwähnt (Second Life, Blogger-Szene, Chatgroups). Besonders relevant für Familien ist die deutliche Veränderung von Geschlechtermustern, die aber nicht widerspruchsfrei vorstättengeht: Im beruflichen Bereich (je höher qualifiziert, desto deutlicher) scheint Geschlechtergleichheit zur Norm zu werden, während im Privaten nach wie vor Geschlechterdifferenz inszeniert wird und zur Orientierung notwendig scheint. Nirgendwo mehr ist die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern so strikt wie im Privaten und nirgendwo löst sie so viele (individuell geführte) Debatten aus.

#### Was bedeuten die Individualisierungsprozesse für Familie?

- Bildungsmobilität führt zur Ausweitung eigener Optionen, geht aber einher mit einem Abschied aus dem heimatischen Milieu und mehr Distanz zur Herkunftsfamilie. Konkret: Worüber kann sich ein Webdesigner in prekärer Selbstständigkeit, der in Berlin lebt, mit seinem Vater aus der fränkischen Provinz austauschen, der seit 40 Jahren Facharbeiter in einem Landmaschinenbetrieb ist?
- Der Wandel von Geschlechterverhältnissen mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bricht sich in Familie mit der traditionellen Arbeitsteilung und konträren Vorstellungen von Mutter- und Vaterschaft. Heute stellen wir eine

erhebliche Verunsicherung der Rollenbilder fest und haben den Konflikt der familiären Arbeitsteilung, an dem ein Großteil der Ehen scheitert. Die Vaterrolle ist bereits seit einigen Jahrzehnten in Bewegung (zumindest rhetorisch): Es geht vom Ernährer zum Versorger. Die Mutterrolle ist bis vor kurzem noch scheinbar unhinterfragt gewesen. Mit der Debatte um die Ausweitung der Betreuung von Kindern unter drei verändert sich nun auch hier etwas: Eva Herman, Norbert Bolz und Frank Schirmacher kann man als letzte Zuckungen einer Ära traditioneller Mutterklischees bezeichnen.

- Die Partnerwahl erfolgt heutzutage unter dem Leitmotiv des individuellen Glücks („Liebe“). Unsere Großeltern fanden dagegen materielle Absicherung als ein noch völlig ausreichendes Motiv der Paarbildung. Wir haben dagegen heute eine erhebliche Bedeutungszunahme individueller Zufriedenheit und Achtsamkeit gegenüber der Beziehungsqualität. Dies führt auch mit Blick auf die gestiegene wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen zu einer höheren Trennungsbereitschaft, wobei Paare ohne Kinder wesentlich mehr zur Steigerung der Scheidungsquote beitragen, die mittlerweile bei 42 % liegt (Statistisches Bundesamt 2006). Gibt es nun eine Normalisierung von Trennung? Was brauchen Familien, damit Trennungen gelingen, insbesondere auch im Hinblick auf weiter fortbestehende Elternverantwortung und geteilte Sorge.
- Feststellbar ist eine Veränderung von Erziehungszielen: Von Disziplin, Gehorsamkeit und Höflichkeit wird stärker auf Selbstständigkeit, Gemeinschaftsfähigkeit, Kreativität orientiert. Dies bedeutet auch eine Veränderung der Erziehungsstile, kurz: vom Befehls- zum Verhandlungshaushalt.
- Damit korrespondiert, dass eine höhere Zufriedenheit im Familienleben festgestellt werden kann. Die Beziehungen zwischen den Generationen haben sich deutlich verbessert (Generationenbarometer 2006): Es gibt mehr Eigenständigkeit, aber auch mehr Wertschätzung zwischen den Großeltern, Eltern und Kindern. Besonders positiv ist die Abnahme von Gewalt in der Erziehung.
- Feststellbar sind aber auch höhere Anforderungen an Erziehende, wenn Grenzen, Regeln in Bewegung kommen. Heute ist der autoritative Erziehungsstil die zentrale Leitidee, die sich vor allem bei bildungsorientierten Mittelschichtfamilien durchgesetzt hat.
- Die zunehmende Vielfalt individueller Lebensführung und Alltagskulturen trifft besonders in der Familie zusammen. Lebenswelten von Eltern und Jugendlichen fallen oft weit auseinander. Wenn man am Arbeitsplatz eher noch homogene Alltagskulturen vorfindet (in der Verwaltung oder im sozialpädagogischen Team), kommt in der Familie alles zusammen: die Sozialpädagogin, der Diplomingenieur, die Gothichtochter mit maghrebinischem Freund. Was brauchen diese Menschen, um gemeinsam ein anregendes und spannendes Sonntagsfrühstück durchhalten zu können?

Der Blick auf die verschiedenen Aspekte des sozialen Wandels unterstreicht, dass Familien nicht mehr alles können. Die Gefahr des Scheiterns beim Erziehungsauftrag steigt! Familien gestalten Wandlungsprozesse durch veränderte Praxen mit, sind aber ebenso den Veränderungen ausgeliefert. Klare Verlierer der Modernisierungsprozesse sind Familien in sozial und materiell schwierigen Lebenslagen.

Hierzulande zeichnet sich dagegen eine immer deutlicher auseinanderklaffende Schere zwischen den Schichten ab. Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft schafft eben nicht nur mehr Erwerbsmöglichkeiten für Frauen, sie führt auch zu immer mehr gering entlohnten weiblichen Beschäftigten der Dienstleistungsbranchen, deren Lohn nach wie vor als Zuverdienst kalkuliert ist. Sie entgehen auch mit mehreren Jobs nicht dem Phänomen des „working poor“. Besonders bedenklich ist, dass es überdurchschnittlich viele Alleinerziehende sind, die von Einkommensarmut betroffen sind (Meier/Preuß/Sunnus 2003). Alleinerziehende sind zu 40 % armutsgefährdet, wohingegen bei Paarhaushalten die Armutsrisikoquote bei 10 % liegt (BMFSFJ 2007).

Vor dem Hintergrund der veränderten sozioökonomischen Situation, ihren spezifischen Anforderungen an qualifiziertem Humankapital und den zunehmenden Wandel von Familienformen und Alltagspraxen in Familien wird gegenwärtig auch in Deutschland ein neues Leitbild von Mutterschaft verhandelt. Die „gute Mutter“ ist demnach nicht mehr die Hausfrau und Gattin, sondern die erwerbstätige Mutter, die ihre Kinder fördern, anregen und sie auch – nicht nur im Trennungsfall – versorgen kann (Thiessen/Villa 2008, Bothfeld et al. 2005). Damit einher geht eine grundlegende Neukonzipierung von Familienbildern, die auch von konservativen Kreisen aufgenommen wird. Selbst die CDU ist in ihrem Grundsatzprogramm in der Familienrealität des 21. Jahrhunderts angekommen. Familie wird nun auch von der CDU als überall dort existent betrachtet, „wo Eltern für Kinder und Kinder für Eltern dauerhaft Verantwortung tragen“ (www.grundsatzprogramm.cdu.de). Dies schließt zum Beispiel gleichgeschlechtliche Paare, Unverheiratete oder alleinerziehende Mütter bzw. Väter nicht mehr aus. Im Koalitionsvertrag von 2005 wird konstatiert, dass „die große Mehrheit [der Frauen und Männer, B.Th.] sowohl beruflichen Erfolg als auch Kinder haben will“. Ergänzt wird, dass „Politik den Menschen nicht vorzuschreiben hat, wie sie leben sollen“. (Koalitionsvertrag 2005: Z 4629 ff.) Offensichtlich ist genau dies in der Vergangenheit geschehen. Der Leitbildwechsel von der Hausfrau zur erwerbstätigen Mutter hat fraglos feministische Essentials aufgenommen. Die individualisierende und an der Mittelschicht orientierte Ausrichtung des neuen Mütter-Leitbildes verweist gleichzeitig auf die Notwendigkeit kritischer genderorientierter Analysen.

### Überschneidungen und Auslassungen in Familien- und Gleichstellungspolitik

Mit dem Slogan der Zweiten Frauenbewegung: „Das Private ist politisch“ kann Familienpolitik als wesentliches Sujet von Geschlechterkritik ausgemacht werden. Zentrale Erkenntnisse der Geschlechterforschung zu Familie sind im oben skizzierten Leitbildwandel aufgenommen worden. Bemerkenswert sind allerdings die öffentlichen Bekenntnisse, nach denen Familienpolitik nicht mehr ohne Geschlechterkritik sinnvoll konzipiert werden kann. Hier wird in Betracht gezogen, dass Wandel in Familien in besonderer Weise auf veränderten Alltagspraxen von Frauen beruhen. Anerkannt werden damit geschlechterkritische

Analysen der letzten dreißig Jahre Frauen- und Geschlechterforschung. Diese Überschneidungen zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik wurden bereits dargestellt. Aus meiner Sicht gibt es jedoch auch jeweils spezifische Auslassungen, die nähere Betrachtung verdienen.

Zunächst zur Familienpolitik: Wo muss sie derzeit als geschlechtsblind kritisiert werden? Zwar werden heute gewandelte Alltagspraktiken von Frauen anerkannt, ihr Anspruch auf ein „Stück eigenes Leben“ (Beck-Gernsheim 1983) konnte sich mittlerweile etablieren. Allerdings wird die Förderung der Erwerbstätigkeit von Müttern in erster Linie von den Bedarfen der Wirtschaft her gedacht. Die Eigenlogik der Familie, ihre Zeitbedarfe für die Gestaltung des Alltags bleiben weitgehend unberücksichtigt.

Tatsächlich lässt sich zweierlei beobachten: frauenfreundliche Familienpolitik einerseits und semantische Verschleierung des Fortbestandes frauendiskriminierender Arbeitsverhältnisse – im Privaten wie im Öffentlichen – andererseits. So kann die gegenwärtige Familienpolitik von der Bundes- bis zur kommunalen Ebene als Unterstützung für Frauen interpretiert werden, die den tatsächlichen Bedarf für Mütter kleiner Kinder oder Töchter pflegebedürftiger Alter zumindest wahrnimmt und perspektivisch durch infrastrukturellen Ausbau den Familienalltag entlastet. Die Semantik der Familienpolitik wird jedoch den bestehenden Ungleichheitslagen nicht gerecht. Rhetorisch modernisiert (Wetterer 2003) werden Väter einbezogen, ohne jedoch deren tatsächliche strukturelle Privilegien – wie etwa das Ehegattensplitting oder die geringere Entlohnung von Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen – zu ändern. Vielmehr verschleiern Begrifflichkeiten wie „Work-Life-Balance“ die tatsächlichen Verhältnisse: Auch in der Familie findet Arbeit statt, während insbesondere die tertiäre qualifizierte Berufsarbeit lebensweltlich angereichert wurde. Ein Begriff wie „Vereinbarkeitsmanagement“ (Behnke/Meuser 2005) scheint mir kaum geeignet, die gesamte Bedeutung familialer Arbeit zu fassen. Denn aus dem Begriffsgehalt ist damit genau das verschwunden, was diese Arbeit so unattraktiv macht und am Begriff der Hausarbeit durchaus noch klebt: der Umgang mit dem Schmutz und den alltäglichen Dingen (Thiessen 2004).

Eine zweite familienpolitische Auslassung betrifft die innerfamilialen Machtstrukturen durch die weiterhin dominante männliche Ernährerposition. Die weitgehend misslungene Familialisierung und mangelnde Präsenz des Vaters im Familienalltag und bei Sorgetätigkeiten hat sich trotz deutlich feststellbarem Mentalitätswechsel bei Männern kaum verändert. Dies führt zu finanziellen Benachteiligungen für Frauen und schwächt ihre Position in der Partnerschaft (Stiegler 1998). Nicht zuletzt darin liegt ein wesentlicher Grund für die nach wie vor dramatisch hohe Gewaltrate in Familien. In einer repräsentativen Studie im Auftrag des BMFSFJ wurden 40 % der weiblichen Bevölkerung ermittelt, die körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt haben (BMFSFJ 2004: 27). Das familienpolitische Augenmerk richtet sich derzeit vor allem auf Kindesvernachlässigung und Kindesmisshandlung und die Implementierung von Programmen „Früher Hilfen“ (Helming et al. 2006). Übersehen wird

dabei der enge Zusammenhang von Partnerschaftsgewalt und Kindeswohlgefährdungen (Kindler 2006).

Nicht nur die Familienpolitik zeigt spezifische Genderblindheiten, auch die Genderpolitik weist im Hinblick auf Familie blinde Flecken auf, die vor allem in einem verkürzten Verständnis von Familie sichtbar werden. Galt Familie in den feministischen Auseinandersetzungen der 1980er Jahre zunächst als „Unterdrückungszusammenhang“ und „Keimzelle des Patriarchats“ (Stitz/Bischoff 2007: 7), so hat sich die Zuspitzung zumindest semantisch verändert. Ein positiver Familienbegriff aus genderkritischer Perspektive ist dennoch nicht in Sicht. Familie wird weiterhin vor allem von ihren Missständen her betrachtet und charakterisiert als „etwas, was zu eng ist“ (Peitz 1994).

Dimensionen von Familie als alltäglichem Lebenszusammenhang und Ort für Liebesbeziehungen und generationaler Solidarität werden damit nicht erfasst. Ebenso kommt nicht in den Blick, dass Familienbeziehungen nach wie vor in Notsituationen die erste und wichtigste Bedeutung zukommt (Shell 2006). Hier scheinen soziale Netzwerke hinter Familienbeziehungen zurückzustehen. Deren Bedeutung für die Alltagsgestaltung ist zwar unbestreitbar und hat zur Ausweitung des Familienbegriffs geführt. Die Wohngemeinschaften oder das „Mietshaus mit offenen Türen“ (Stitz/Bischoff 2007: 7) scheinen jedoch bei existenziellen Unterstützungsbedarfen hinter Familien zurückzustehen.

Aus genderkritischer Perspektive müsste diese Leerstelle einer in diesem Sinne umfassenden Analyse von Familie und Familienpolitik noch geschlossen werden. Darüber hinaus hat Geschlechterpolitik Themenfelder zu bearbeiten, die keineswegs mit Familienpolitik deckungsgleich sind. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Arbeit und Gesundheit. Im Bereich der Erwerbsarbeit geht es um die Analyse und Veränderung von Geschlechtersegregationen sowie um Lohnungleichheit, insbesondere vor dem Hintergrund von Sexuierung und ungerechter Tarifierung von Tätigkeitsfeldern. Im europäischen Vergleich gibt Deutschland hier durchweg das Schlusslicht (Bundesregierung 2008). Ein weiterer gleichstellungsrelevanter Aspekt jenseits von Familienpolitik betrifft die Gesundheitsversorgung von Frauen (Kuhlmann/Kolip 2005; Tiesmeyer et al. 2008). Erst in jüngster Zeit werden Verallgemeinerungen von Krankheitsbefunden bei Männern hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf Frauen kritisch überprüft. Neben der bislang geschlechtsblinden Diagnostik bestehen Lücken in der adäquaten Therapie und Versorgung von Frauen. Nur rudimentär sind ethnisch differente Konzepte von Krankheitsvorstellungen und Körperempfinden vorhanden, die aber für multikulturelle Gesellschaften unerlässlich sind.

In der Gesamtperspektive wird deutlich, dass Gleichstellungspolitik und Familienpolitik zwar deutliche Überschneidungen aufweisen, aber keineswegs deckungsgleich sind. Daher würden Zusammenführungen, wie dies teilweise auf kommunaler Ebene bereits geschieht zu einer familienpolitischen Verengung von Gleichstellungspolitik führen.

Darüber hinaus sei angemerkt, dass hier unterschiedliche Rechtskreise zu bearbeiten sind und eine Aufteilung in

unterschiedliche Zuständigkeiten dem am ehesten gerecht werden kann (BAG 2008). Zu klären gilt es abschließend, was geeignete Strategien für eine geschlechtergerechte Familienpolitik, für eine familienbewusste Geschlechterpolitik wären und welche theoretischen Perspektiven sich daran anschließen?

#### Perspektiven: Feministische Familienpolitik und familienbewusste Genderpolitik

Die neue Aufmerksamkeit für Familienpolitik in Deutschland begründet sich auch in ihrer bemerkenswerten thematischen Ausweitung: Neben dem klassischen Kanon der Familienförderung durch eine breite Palette finanzieller Transferleistungen und vereinzelte, eher unkoordinierte Maßnahmen sowie Appelle zu feierlichen Anlässen, sind nun große Programme vom Bund, auch einzelnen Ländern initiiert worden. Damit wurden weit reichende Änderungen eingeführt, wie etwa Elterngeld, Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Unter-Dreijährige, Lokale Bündnisse für Familien, Etablierung von Mehrgenerationenhäusern und Familienzentren. Dies spiegelt sich auch auf der Akteursebene, auf der nun neben Bund, Ländern und Kommunen sowie Familienverbänden, Wohlfahrtsverbänden und Kirchen eine Erweiterung dieser klassischen familienpolitischen Akteure durch Wirtschaft und Zivilgesellschaft stattfindet. Fast noch erstaunlicher ist jedoch, dass Themen, die seit fast 30 Jahren auf der Agenda einer emanzipatorischen Familienpolitikforschung stehen (Jurczyk 1978), derzeit Eingang in den Mainstream der bundespolitischen Familienpolitik finden.

Gleichwohl kann keineswegs von einer grundlegenden Veränderung der Geschlechterverhältnisse im Privaten die Rede sein. Zwei Partnermonate machen noch keinen Vätersommer. Es drängt sich vielmehr der Verdacht auf, dass Gewaschen werden soll, ohne die Gefahr einzugehen, dass zu werden: also mehr Frauen in Erwerbsarbeit, mehr Kinderbetreuung zur Sicherung qualifizierten Nachwuchses, mehr haushaltsnahe Dienstleistungsangebote bei gleichzeitigem Fortbestand geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung. Bemerkenswert ist, dass die lautstarke Familienpolitik weitgehend auf die Vereinbarkeitsdimension reduziert wurde. Verschwunden sind dahinter so brisante Themen wie Gewalt in der Familie, Hausarbeitsabstinenz von Männern, neue Arbeitsteilung im Privaten durch illegale Beschäftigungsverhältnisse, verzögertes – insbesondere männliches – Erwachsenwerden, erhöhte Armutsrisiken bei alleinerziehenden Müttern und ihren Kindern durch ausbleibende Unterhaltszahlungen, zunehmende Verarmungstendenzen alter Frauen durch geringfügige Erwerbsverhältnisse und Verdienstmöglichkeiten im geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt.

Um diese Fragen aufnehmen zu können, braucht es einen Familienbegriff, der Familie weder als Behinderung von Autonomiebestrebungen noch als Refugium lebensweltlicher Beschaulichkeit ideologisch verengt. Vielmehr wird entscheidend in diesem Ringen um eine angemessene Definition für eine emanzipatorische Familienpolitik sein, Familie als historisch und kulturell wandelbares System persönlicher fürsorgeorientierter Generationen- und Ge-

schlechterbeziehungen zu betrachten, das sich zudem im Familienverlauf immer wieder hinsichtlich Zusammensetzung, Leistungen und Bedeutung für seine Mitglieder und für die Gesellschaft verändert. Stellt man private fürsorgliche Beziehungen zwischen Generationen und Geschlechtern in den Mittelpunkt von Familie mit einer Annäherung hin zu Vielfalt weit über die Normalfamilie hinaus (convergence to diversity), so erweist sich ihre historisch gewachsene Konnotation mit traditionellen Geschlechterrollen als lösbar. Diese wird zur Gestaltungsaufgabe von Politik. Aus derartigen historisch-prozessualen Interpretationen von Familie ergeben sich Begründungen für eine Familienpolitik, die egalitäre Geschlechterverhältnisse fördert und auf entsprechend gendersensible Unterstützungsleistungen für Familien bzw. deren Unterlassung setzt (Jurczyk 2007).

Dabei sind gleichermaßen soziale und ethnisch begründete Ungleichheitslagen kritisch aufzugreifen. Die gegenwärtige Vereinbarkeitsrhetorik hat einen unverkennbaren Mittelschichtsbias. Die Auswirkungen entgrenzter Erwerbsarbeitsbedingungen in ungelerten Dienstleistungstätigkeiten auf die Gestaltung des Familienalltags sind aber beispielsweise in den lokalen „Bündnissen für Familie“ kaum thematisiert. Eine Verkürzung von Gleichstellungsfragen auf Vereinbarkeitsthemen wird dem nicht gerecht. Die gestiegene Erwerbsorientierung von Frauen hat ein Fürsorgedilemma verursacht, das weder durch neue ungerechte Arbeitsteilungen noch durch den Preis vollflexibler und überarbeiteter Eltern behoben werden kann.

Hierfür sind intersektionale Perspektiven für Analyse und Veränderungsperspektiven notwendig. Familienpolitische Strategien, die zur Entlastung und Freisetzung von Müttern auf haushaltsnahe Dienstleistungen setzen, aber nicht berücksichtigen unter welchen Bedingungen in den Bereichen Betreuung, Reinigung und Pflege gearbeitet wird, sind hinsichtlich sozialer und ethnischer Ungleichheitsdimensionen blind. Kernfragen sowohl für die zukünftige Gestaltung von Familienalltag als auch Geschlechtergerechtigkeit sind die Aufteilung und Bedingungen von Care: zwischen den Geschlechtern, zwischen den Generationen, zwischen den Schichten. Dabei geht es sowohl um die Neujustierung privater und öffentlicher Sphären (Jurczyk/Oechsle 2008), sozialpolitische Anerkennung privater Fürsorge und Engagement für das Gemeinwesen als auch um Professionalisierung von Betreuung, Erziehung, Pflege, Reinigung. Hier liegen bereits eine Reihe prominenter Vorschläge für Anhaltspunkte einer geschlechtergerechten Gestaltung von Familienpolitik vor. Durch den Siebten Familienbericht (BMFSFJ 2006) wird gegenwärtig in Deutschland eine „nachhaltige Familienpolitik“ etabliert, die zentral auf geschlechterkritischen Analysen beruht (Jurczyk 2007).

Vorgeschlagen wurde eine neue Trias familienpolitischer Eckpunkte, die neben materieller Absicherung und dem Ausbau infrastruktureller Rahmungen vor allem die Dimension Zeit in neuer Weise einbezieht. Fokussiert werden Zeitpolitiken sowohl unter alltagszeitlichen Gesichtspunkten als auch unter der Lebenslaufperspektive. Ergänzend dazu könnte aus den international vergleichenden Studien von Strohmeier (2007) zur lokalen Familienpolitik die Dimension des Raumes einbezogen werden. Gerade auf

lokaler und Stadtteilebene zeigt sich, dass die Qualität des Wohnumfeldes gerade für sozial benachteiligte Familien oft entscheidender ist als Geld, Infrastrukturleistungen oder Zeitpolitik. Einbezogen werden könnten dabei auch feministische Raumkonzepte (Löw 2007). Bothfeld und Klenner (2007) schlagen als Eckpunkte „emanzipatorischer Familienpolitik“ vor: eine „soziale Absicherung von Erziehenden, die Erhöhung der Handlungsautonomie von Eltern und die Orientierung an einem egalitären Geschlechtermodell“ sowie die Blickerweiterung familiärer Sorgearbeit auch auf Pflegetätigkeiten (ebd.: 522).

Eine geschlechterkritische Familienpolitik kann jedoch nicht eine eigenständige Gleichstellungspolitik ersetzen, auch wenn Überschneidungen dies gelegentlich nahelegen. Ebenso kann Geschlechterkritik nicht auf einen Familienbegriff verzichten, der neben multifaktoriellen Ungleichheitslagen in intersektioneller Perspektive auch den zumindest zeitweise beglückenden Alltag im Familienleben aufnehmen kann.

#### Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): *Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“*. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: *Soziale Welt, Heft 3*, S. 307–340.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005): *Vereinbarkeitsmanagement – Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren*. In Rehberg, Karl-Siebert (Hg.): *Soziale Ungleichheit – Kulturelle Unterschiede*. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Frankfurt a. M., Campus, S. 4713–4722 (CD-Rom).
- Bothfeld, Silke; Klenner, Christina (2007): *(Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen?* Editorial. In: *WSI Mitteilungen, H. 10*, S. 522.
- Bothfeld, Silke; Schmidt, Tanja; Tobsch, Verena (2005): *Erosion des männlichen Ernährermodells? Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren*, hg. v. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) (2008): *Aktuelle Situation hauptamtlicher kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter in den Bundesländern*. Berlin: Geschäftsstelle der BAG.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland*, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): *Armutsrisiken von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Materialien aus dem Kompetenzzentrum für familienbezogene Leistungen im BMFSFJ*, Berlin.
- Bundesregierung (2008): *3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick*, Berlin: Bundesregierung.
- Generationen-Barometer (2006): *Spiegel der Entwicklung der Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft*. Allensbach-Studie für das „Forum Familie stark machen“, Freiburg: Alber.

- Haaf, Meredith; Klingner, Susanne; Streidl, Barbara (2008): *Wir Alphamädchen. Warum Feminismus das Leben schöner macht*, Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Hannover, Irmela; Arne Birkenstock (2006): *Multitasking-begabte Powerfrauen und einsame Wölfe. Familienbilder in fiktionalen und nicht-fiktionalen Fernsehformaten*. In: *merz – Medien und Erziehung. Zeitschrift für Medienpädagogik 2*, S. 23–29.
- Helming, Elisabeth; Sandmeier, Gunda; Sann, Alexandra; Walter, Michael (2006): *Kurzevaluation von Programmen zu Frühen Hilfen für Eltern und Kinder und sozialen Frühwarnsystemen in den Bundesländern. Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Deutsches Jugendinstitut e.V., München: DJI.
- Hochschild, Arlie Russell (orig. 1997; 2002): *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Opladen: Leske und Budrich.
- Jurczyk, Karin (1978, 3. Aufl.): *Frauenarbeit und Frauenrolle. Zum Zusammenhang von Familienpolitik und Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von 1918–1875*. Frankfurt/New York: Campus.
- Jurczyk, Karin (2007): *Ansätze zu einer emanzipatorischen Familienpolitik. Der Siebte Familienbericht*. In: *WSI Mitteilungen, H. 10*, S. 531–537.
- Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (2002): *Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte*. In: *Diskurs, H. 3*, S. 9–16.
- Jurczyk, Karin; Oechsle, Mechthild (Hg.) (2008): *Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kindler, Heinz (2006): *Welcher Zusammenhang besteht zwischen Partnerschaftsgewalt und der Entwicklung von Kindern?* In Kindler, Heinz; Lillig, Susanna; Blüml, Herbert; Meysen, Thomas; Werner, Annegret (Hg.): *Handbuch Kindeswohlgefährdung*, DJI im Auftrag des BMBFSFJ, 29/S. 1–4.
- Koalitionsvertrag (2005): *Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit*, URL: [www.bundesregierung.de/nsc\\_true/Content/DE/\\_Anlagen/koalitionsvertrag,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/koalitionsvertrag](http://www.bundesregierung.de/nsc_true/Content/DE/_Anlagen/koalitionsvertrag,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/koalitionsvertrag) (8.10.2008).
- Kuhlmann, Ellen; Kolip, Petra (2005): *Gender und Public Health. Grundlegende Orientierungen für Forschung, Praxis und Politik*. Weinheim: Juventa.
- Löw, Martina (2007): *Raumsoziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meier, Uta; Preusse, Heide; Sunnus, Eva Maria (2003): *Steckbriefe von Armut. Haushalte in prekären Lebenslagen*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Peitz, Christiane (1994): *Groß und klein*. In: *Die Zeit vom 7.1.1994*.
- Schier, Michaela; Karin Jurczyk (2007): *Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte, 2007, S. 10–17*.
- Seifert, Hartmut (2007): *Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte, 2007, S. 4–5*.
- Shell (2006): *15. Shell Jugendstudie: Jugend 2006 – eine pragmatische Generation unter Druck*. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2005*, Wiesbaden 2006.
- Stiegler, Barbara (1998): *Die verborgene Armut der Frauen*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: FES.
- Stitz, Melanie; Bischoff, Gabriele: *Mutter – Vater – Kind*. In: *Wir Frauen. Das feministische Blatt*, 26. Jg., H. 1, S. 6–7.
- Stöcker, Mirja (2007): *Das F-Wort: Feminismus ist sexy*. Königstein: Helmer.

- Strohmeier, Klaus Peter (2007): *Familien in der Stadt. Herausforderungen der städtischen Sozialpolitik*. In Detlef Baum (Hg.): *Die Stadt in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch für soziale und planende Berufe*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 246–261.
- Thiessen, Barbara (2004): *Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistung*, Wiesbaden: VS-Verlag.
- Thiessen, Barbara; Villa, Paula-Irene (2008): *Die „Deutsche Mutter“ – ein Auslaufmodell? Überlegungen zu den Codierungen von Mutterschaft als Sozial- und Geschlechterpolitik*. In Brunner, José (Hg.): *Tel Aviver Jahrbuch für Deutsche Geschichte 2008*. Göttingen: Wallstein, S. 277–292.
- Tiesmeyer, Karin; Brause, Michaela; Lierse, Meike; Lukas-Nülle, Martina; Hehlmann, Thomas (Hg.) (2008): *Der blinde Fleck. Ungleichheiten in der Gesundheitsversorgung*. Bern: Huber.
- Wetterer, Angelika (2003): *Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen*. In Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 286–319.

## Die Referentinnen

**Dr. Edith Bauer**, geb. 1941, Frauenärztin mit Zusatztitel Psychotherapie im Ruhestand. Tätig in eigener Praxis in Bremen seit 1981, im Ruhestand seit 2005. Mitglied im AKF e.V., als Beisitzerin im Vorstand seit 2005. Mitglied in der DGPF (im Vorstand von 1999 bis 2002) und bei TDF in der AG Genitalverstümmelung.

**Prof. Dr. Christina von Braun**, geb. 1944, Humboldt-Universität, Kulturwissenschaft, Berlin. Kulturtheoretikerin, Autorin und Filmemacherin. Lehrtätigkeit an verschiedenen deutschen, österreichischen, französischen und amerikanischen Universitäten in den Bereichen Philosophie, Theaterwissenschaft, Erziehungswissenschaft, Literaturwissenschaft. Fellow am Kulturwissenschaftlichen Institut in Essen, Filmdokumentationen und Fernsehspiele zu kulturgeschichtlichen Themen, zahlreiche Bücher und Aufsätze über das Wechselverhältnis von Geistesgeschichte und Geschlechterrollen. Forschungsschwerpunkte: Gender, Medien, Religion und Moderne, Geschichte des Antisemitismus. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.culture.hu-berlin.de/cvb/](http://www.culture.hu-berlin.de/cvb/).

**Nora Bussmann**, geb. 1975, Projektleiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich. Studium der Geschichte, Deutschen Linguistik und Politikwissenschaft, 1996–2000. Kantonsrätin (Legislative auf Landesebene), Buchautorin. Projektleiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich mit den Arbeitsschwerpunkten Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Migration und Geschlecht. Kongresskoordinatorin des europäischen Kongresses „Gender Equality in Towns“ vom 4. und 5. April 2008 in Zürich, verantwortlich für die Ausarbeitung des Gleichstellungs-Aktionsplanes für Zürich.

**Dr. Ulrike Graff**, geb. 1957, LAG Mädchenarbeit NRW, Herausgeberin der „Betrifft Mädchen“. Studium Diplom-Pädagogik an der Universität Bielefeld. 1985 Aufbau des ersten Mädchentreffs in Nordrhein-Westfalen in Bielefeld, 1994 Durchführung einer empirischen Studie zur Qualität pädagogischer Beziehungen. 2003 Promotion zu diesem Thema. Seit 1998 Geschäftsführerin der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. 2000 Gründungsmitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. 2004 Veröffentlichung des Buches „Selbstbestimmung für Mädchen. Theorie und Praxis feministischer Pädagogik“ (Königstein: Ulrike Helmer). Seit 2006 Herausgeberin und leitende Redakteurin der „Betrifft Mädchen“, der einzigen deutschsprachigen pädagogischen Fachzeitschrift zum Thema Mädchen (Juventa), [www.maedchenarbeit-nrw.de](http://www.maedchenarbeit-nrw.de); [www.maedchenpolitik.de](http://www.maedchenpolitik.de).

**Monika Hoffmann**, geb. 1958, TAMARA – Beratung und Hilfe für Prostituierte in Frankfurt/Main. Diplom-Sozialarbeiterin, Supervisorin (DGSv), Mitarbeiterin von TAMARA – Beratung und Hilfe für Prostituierte (Evangelischer Verein für Innere Mission/Diakonisches Werk) in Frankfurt/Main.

**Dr. Roswitha Pioch**, geb. 1969, Universität Kassel. Diplom in Politikwissenschaft, Universität Marburg, Promotion zum Dr. rer. pol., Universität Leipzig. Wissenschaftliche Mitarbeiterin u.a. am Institut für Soziologie der Universität Leipzig, am Institut für Sozialpolitik der Universität Göttingen, am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Post-Doc) in Köln. Professurvertretungen: Politikwissenschaft an der Universität Duisburg-Essen und Kommunale Sozialpolitik und Sozialplanung an der Universität Kassel. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.uni-kassel.de/fb4/isosd/Pioch-Home.html#Vita](http://www.uni-kassel.de/fb4/isosd/Pioch-Home.html#Vita).

**Dr. Birgit Riegraf**, geb. 1961, Universität Bielefeld. Diplom im Fachbereich Politische Wissenschaft/FU Berlin und Abschluss des Ergänzungsstudiengangs „Qualitative Methoden in den Sozialwissenschaften“. Habilitation an der Fakultät für Soziologie, Universität venia legendi „Soziologie“. Wissenschaftliche Mitarbeiterin u. a. in den Forschungsprojekten „Chancengleichheit für weibliche Beschäftigte im Einzelhandel“ am Fachbereich Politische Wissenschaft/FU Berlin und „New Public Management und Geschlechterverhältnisse“ in Neuseeland. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.uni-bielefeld.de/soz/personen/riegraf/index.htm#1](http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/riegraf/index.htm#1).

**Sandra Smykalla**, geb. 1971, GenderKompetenzZentrum, Humboldt-Universität Berlin. Studium der Pädagogik an der Universität Göttingen und Romanistik an der Universität Kassel, Zusatzausbildung in „Prozessmanagement – Organisationsorientierte Schlüsselqualifikationen“. Promotion zum Thema „Wissen um Geschlecht – Professionelle Interventionsstrategien in genderorientierter Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming“, Gleichstellungsbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Fort- und Weiterbildung, GM und Gleichstellungspolitik, gleichstellungsorientierte Mittelvergabe, Transfer von Theorie und Praxis. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.genderkompetenz.info/zentrum/team/sandra\\_smykalla/](http://www.genderkompetenz.info/zentrum/team/sandra_smykalla/)

**Dr. Barbara Stiegler**, geb. 1948, wissenschaftliche Referentin der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Studium der Psychologie und Pädagogik in Bonn. Langjährige Forschungsarbeiten zur Humanisierung der Arbeit und Beteiligung von Beschäftigten. Seit 1982 Forschungsarbeiten im Bereich der Frauenforschung zur Ausbildung von jungen Frauen in männlich dominierten Berufen, zur Frauenförderung in der privaten Wirtschaft, zur Gestaltung qualifizierter Mischarbeitsplätze für Frauen in Schreibdiensten, zur so genannten weiblichen Qualifikation „soziale Kompetenz“. Seit 1992 wissenschaftliche Politikberatung durch die Verknüpfung wissenschaftlicher Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung mit politischen Fragestellungen: Erarbeitung von Expertisen, Beratung und Vortragstätigkeit im In- und Ausland. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.fes.de/gender/stiegler.htm](http://www.fes.de/gender/stiegler.htm).

**Dr. Barbara Thiessen**, geb. 1965, Deutsches Jugendinstitut (DJI), München. Studium an der Ev. Fachhochschule Reutlingen (Sozialpädagogik) und der Universität Bremen (Sozialarbeitswissenschaften, Weiterbildung), Promotion an der Universität Lüneburg (2002) mit dem Thema „Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit“. Praxistätigkeiten in den Bereichen Frauenhausarbeit sowie Integrationsarbeit mit behinderten und psychisch kranken Menschen; verschiedenen Forschungsprojekten an der Universität Bremen, v. a. zur beruflichen Förderung sozial benachteiligter Jugendlicher und junger Mütter. Wissenschaftliche Geschäftsführung am Forschungszentrum Gender Studies der Universität Bremen, Lehraufträge an den Universitäten Bremen und Lüneburg sowie der Hochschule Bremen. Supervisorin (DGSv zertifiziert, i.A.) und Gendertrainerin in freiberuflicher Tätigkeit. Grundsatzreferentin für Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut e.V. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.dji.de/cgi-bin/Mitarbeiter/homepage/mitarbeiterseite.php?mitarbeiter=1206](http://www.dji.de/cgi-bin/Mitarbeiter/homepage/mitarbeiterseite.php?mitarbeiter=1206).

**Dr. Alexandra Wagner**, geb. 1959, Geschäftsführerin von FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt mit Sitz in Berlin. Seit Beginn der 90er Jahre ist Frau Dr. Wagner in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung tätig. Als wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI) und danach als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik (IAT) arbeitete sie in verschiedenen Projekten zur Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik. Seit 2001 arbeitet Frau Dr. Wagner als Geschäftsführerin der von ihr gegründeten FIA GmbH in Berlin. FIA akquiriert und bearbeitet drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte im Bereich der international vergleichenden Arbeitsmarkt- und Sozialforschung.

**Petra Weigand**, geb. 1960, TAMARA – Beratung und Hilfe für Prostituierte in Frankfurt/Main. Diplom-Sozialarbeiterin, Schuldnerberaterin, Mitarbeiterin von TAMARA – Beratung und Hilfe für Prostituierte (Evangelischer Verein für Innere Mission/Diakonisches Werk) in Frankfurt/Main. Weitere Angaben finden Sie unter: [www.diakonischeswerk-frankfurt.de/zefra/tamara.php](http://www.diakonischeswerk-frankfurt.de/zefra/tamara.php).



Ilse Ridder-Melchers, Silke Lautenschläger



Annegret Bergmann, Sabine Drees



Ida Hiller, Ute von Wrangell



## Beschlüsse der Konferenz

### SGB II

#### Forderung

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das SGB II, wie längst überfällig, hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit nachzubessern.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen hat bereits vielfältige Schwachstellen und Veränderungsbedarfe aufgezeigt. Die Forderungen beziehen sich insbesondere auf folgende Punkte:

- Eine entsprechende Erhöhung der Leistungen, um eine soziale und kulturelle Teilhabe zu gewährleisten.
- Die Aufhebung der Bedarfsgemeinschaften mit erwachsenen Kindern.
- Die Abschaffung von Bedarfsgemeinschaften zur Vermeidung von Abhängigkeiten.
- Geschlechtergerechte, verständliche, möglichst einfache Anträge und Bescheide.
- Eine flexible Gestaltung der Instrumente des SGB II.
- Geschulte Fachdienste für besondere Zielgruppen.
- Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte, die die Einhaltung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit unterstützen können.
- Die Aufnahme eines geschlechtsspezifischen Controllings in die strategischen Ziele und das Benchmarking.
- Die kommunale Trägerschaft bei einer Neuorganisation der Zusammenarbeit von BA und Kommune.

#### Begründung und Erläuterung

1. Die Leistungen sind nicht entsprechend den Standards existenzsichernd. Insbesondere für Kinder sind die Sätze viel zu niedrig bemessen, ermöglichen keine volle soziale und kulturelle Teilhabe, oft noch nicht einmal die Busfahrt zur Schule oder regelmäßig ein warmes Mittagessen in der Betreuungseinrichtung oder Schule. Die negativen Auswirkungen treffen Alleinerziehende besonders hart.

2. Die Bildung von Bedarfsgemeinschaften mit erwachsenen Kindern, die das 25. Lebensjahr noch nicht überschritten haben ist u.E. verfassungswidrig und kann insbesondere bei Alleinerziehenden und damit überwiegend Frauen zu unzumutbaren Härten führen. Unabhängig von der allgemein bestehenden Forderung nach Anerkennung eines eigenständigen Existenzrechts für jede Person halten wir es für zwingend, die genannte Regelung für „Zwangsgemeinschaften“ abzuschaffen.

3. Die Bildung von Bedarfsgemeinschaften und damit die Zementierung von Abhängigkeiten wirken kontraproduktiv bezüglich eigenständiger Existenzsicherung von Frauen. Im Detail haben sich für Hilfebedürftige gegenüber dem BSHG viele Verschlechterungen ergeben, stellvertretend seien hier die aufzubringenden Kosten für Verhütungsmittel genannt. Es wurden dazu bereits viele Verbesserungsvorschläge gemacht.

4. Das Gesamtsystem ist in hohem Maße bürokratisch geprägt. So sind die bundesweit vorgegebenen Formulierungen für Anträge und Bescheide zum ALG II auch für Fachleute kaum noch verständlich. Antragstellende müssen

in der Lage sein, ihre Bescheide zu verstehen, um z.B. von ihren Widerspruchs-/Klagemöglichkeiten Gebrauch machen zu können. Wir fordern daher geschlechtergerechte, verständliche, möglichst einfache Anträge und Bescheide.

5. Es hat sich herausgestellt, dass die Instrumente des SGB II nicht ausreichend flexibel gestaltet sind, um Menschen aus der Hilfebedürftigkeit zu helfen. Die FallmanagerInnen benötigen daher mehr Entscheidungs- und Ermessensspielräume. Die jüngste Einschränkung „Sons-tiger weiterer Leistungen“ („Geschäftsanweisung Nr.13“) ist kontraproduktiv, schädlich und muss zurückgenommen werden.

6. Nach wie vor sind in vielen Behörden noch keine Schulungen zur Geschlechterproblematik durchgeführt worden. Dies führt bei den Hilfesuchenden dazu, dass sie nicht immer optimal beraten werden können. Wir fordern daher speziell geschulte Fachdienste je nach örtlichen Gegebenheiten insbesondere für folgende Personengruppen:

- Hilfe suchende Frauen im Frauenhaus/Gewaltbetroffene
- Frauen mit Migrationsgeschichte
- Alleinerziehende
- Frauen mit Behinderungen

7. Ferner ist der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zwar verbal im SGB II verankert, es gibt jedoch keine allgemeingültigen Strukturen für eine Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik, wie sie für den Rechtskreis des SGB III sowie für die meisten kommunalen Träger selbstverständlich sind. Es fehlen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, die die Einhaltung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit bei der Beratung, Förderung, aber auch Sanktionierung u.v.a. begleiten und überwachen. Hier fordern wir, bundesweit einheitliche Standards einzuführen.

8. Die Aufnahme geschlechtsspezifischen Controllings in die strategischen Ziele und das Benchmarking ist nach wie vor nicht umgesetzt.

9. Die aufgrund der Verfassungswidrigkeit notwendig gewordene Überarbeitung der Organisation der Zusammenarbeit zwischen Bundesagentur für Arbeit und den Kommunen muss so gestaltet sein, dass die Hilfebedürftigen weiterhin Förderung „aus einer Hand“ erhalten können. Dies war ein zentraler Leitsatz bei der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen geht davon aus, dass die kommunalen Träger über die notwendige Erfahrung und Sensibilität im Umgang mit der Klientel verfügen. Diese Kompetenzen müssen bei der Entscheidung über die Neuorganisation genutzt werden um die Effektivität des Förderns und Forderns gewährleisten zu können. Zentral gesteuerte Einheiten mit hohen Abstraktions- und Bürokratiegrad können den Bedürfnissen hilfebedürftiger Menschen nicht ausreichend entsprechen. Darüber hinaus darf eine Neuorganisation nicht zu Lasten der bei den kommunalen Trägern (und überwiegend weiblichen) Beschäftigten gehen.

## Ergänzung des § 22 SGB II

**Schaffung der rechtlichen Grundlage, die hilfebedürftigen unter 25-jährigen Schwangeren und Müttern mit Kind ein Anrecht auf die Übernahme der Kosten der Unterkunft und Heizung für eine eigene Wohnung garantiert**

### Beschluss

Die Fraktionen der Bundesregierung werden aufgefordert, durch Ergänzung des § 22 SGB II die rechtliche Grundlage zu schaffen, um hilfebedürftigen unter 25-jährigen Schwangeren und Müttern mit Kind ein Anrecht auf die Übernahme der Kosten der Unterkunft und Heizung für eine eigene Wohnung zu garantieren.

### Begründung

Im Zuge der Neuregelung des § 22 SGB II haben Hilfebedürftige unter 25 Jahren kein Anrecht auf Kostenerstattung von Miete und Heizkosten für eine eigene Wohnung, es sei denn, sie können einen schwerwiegenden Grund hierfür nachweisen. Schwangerschaft bzw. Elternschaft werden als schwerwiegende Gründe nicht akzeptiert.

Insbesondere für junge Menschen ist die Verantwortung für Kinder eine besondere Herausforderung. Ihnen sollte jegliche Hilfe zur Verselbstständigung und Verantwortungsübernahme der Elternrolle zuteil werden. Die geltende Rechtslage verhindert allerdings derzeit jungen unter 25-jährigen Eltern (und hier insbesondere allein Erziehenden – in der Mehrzahl Frauen) eine von ihrer Herkunftsfamilie unabhängige Lebensführung. Sie sind oftmals mangels finanzieller Unabhängigkeit nicht in der Lage, einen eigenen Hausstand zu gründen. Das Zusammenleben mit der Herkunftsfamilie und/oder Geschwistern ist nicht selten eine zusätzliche Belastung für die jungen Eltern. Dem sollte dringend durch Schaffung eines zusätzlichen Fördertatbestandes abgeholfen werden.

## Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung

**der Bundesagentur für Arbeit, der ARGEN sowie der optierenden Kommunen und deren Veröffentlichung**

### Beschluss

Die Bundsregierung wird aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die Bundesagentur für Arbeit, sowie die ARGEN und die optierenden Kommunen ihre Daten geschlechtsdifferenziert erheben und veröffentlichen.

### Begründung

In der Gesetzgebung (SGB III, Abs. 1, Satz 3) ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Leitprinzip festgelegt. Um dieses Leitprinzip auch wirkungsvoll

umsetzen zu können, ist eine geschlechtsspezifische Analyse nötig. Aus diesem Grund halten wir es für notwendig, Daten über die HilfeempfängerInnen und TeilnehmerInnen an Maßnahmen geschlechtsdifferenziert zu erheben und zu veröffentlichen. Erst durch dieses Material können erfolgreiche Strategien zur Chancengleichheit entwickelt und die Erfolge derselben überprüft werden.

## Ablehnung von Umschulungen

**in Gesundheitsfachberufen (z. B. zur Ergotherapeutin oder Logopädin) durch die Arbeitsverwaltung aufgrund fehlender Finanzierungsstrukturen für das dritte Ausbildungsjahr**

### Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die notwendigen Finanzierungsstrukturen für das dritte Ausbildungsjahr bei Umschulungen in Gesundheitsfachberufen – in Anlehnung an die Weiterbildung zur Krankenschwester/zum Krankenpfleger – zu schaffen.

### Begründung

Für die Weiterbildungsförderung nach dem Recht der Arbeitsförderung gilt seit der Einführung des SGB III zum 01.01.1998 der Grundsatz, dass die Dauer von geförderten Weiterbildungen im Vergleich zur Dauer beruflicher Erstausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt sein muss. Berufsabschlüsse, die im Wege der Erstausbildung innerhalb von drei Jahren erworben werden, müssen im Wege der Weiterbildung somit innerhalb von längstens zwei Jahren abgeschlossen sein.

In einigen Gesundheitsfachberufen (z. B. Alten- und Krankenpflege oder Logopädie) scheidet eine Verkürzung der Umschulungsdauer aufgrund rechtlicher Vorgaben aus. Für diese Fälle bestanden von Anfang 1998 bis 31.12.2005 im Förderungsrecht (§ 434 d SGB III) Übergangsregelungen.

Mit dem Auslaufen dieser Übergangsregelungen werden seit 01.01.2006 Umschulungen in Gesundheitsfachberufen mit dreijähriger Ausbildungszeit nur noch dann für Zweidrittel der Ausbildungszeit durch die Arbeitsverwaltung gefördert, wenn die Finanzierung der Gesamtdauer der Maßnahme gem. § 85 Abs. 2 Satz 3 SGB III zu Beginn der Ausbildung sichergestellt ist.

Für die Weiterbildung zur Krankenschwester/zum Krankenpfleger ist die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres gesichert. Nicht gesichert ist sie beispielsweise für die Berufe Altenpflegerin/Altenpfleger, Ergotherapeutin/Ergotherapeut und Logopädin/Logopäde. Seit 01.01.2006 besteht insoweit eine Regelungslücke, die bewirkt, dass derzeit Umschulungen in den o. a. Bereichen mangels gesicherter Finanzierung des dritten Jahres insgesamt abgelehnt werden. Betroffen sind insbesondere Frauen (und hier häufig Berufsrückkehrerinnen), da sie diese Berufe deutlich häufiger wählen.

## Verbesserung der Studienbedingungen

**für Studierende mit Familienpflichten**

### Beschluss

Das Bildungsministerium wird aufgefordert, den Hochschulen zu empfehlen, offensiver von der Möglichkeit des Teilzeitstudiums für die Studierenden Gebrauch zu machen.

Das Bildungsministerium wird aufgefordert, Konzepte zur adäquaten Finanzierung des Teilzeitstudiums durch die Einführung eines Teilzeitbafögs und/oder ergänzender Sozialleistungen zu ermöglichen. Darüber hinaus darf die Inanspruchnahme von Hartz-IV-Regelleistungen nicht die Exmatrikulation zur Folge haben.

### Begründung

Bundesweit studieren 123.000 Personen mit Kind, eine Vereinbarung von Elternschaft und Studium ist nur über reguläre Teilzeitstudiengänge möglich, diese müssen flächendeckend angeboten werden, um eine zeitlich flexiblere Studienorganisation zu ermöglichen.

Mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind hat keine gesicherte Studienfinanzierung, wie eine aktuelle Studie des Deutschen Studentenwerkes belegt, und nur gut die Hälfte der Studierenden mit Kind hält Studium und Kind prinzipiell für vereinbar. Ein Viertel der Studierenden mit Kind, die vom Studentenwerk befragt wurden, würden sich nicht noch einmal für ein Studium mit Kind entscheiden.

## Sicherung der Infrastruktur zur Bekämpfung häuslicher Gewalt

### Beschluss

Wir fordern dazu auf, gesetzliche Rahmenbedingungen für ein flächendeckendes Hilfesystem als Pflichtleistung bei Fällen häuslicher Gewalt zu schaffen, das folgende Bausteine enthält:

- Schutzeinrichtungen für Frauen und Kinder,
- Fachberatungsstellen für Frauen und Männer,
- Interventionsstellen,
- Ambulante Hilfen für Opfer (GwSchG),
- Täterarbeit (Beratung und Trainingkurse).

### Begründung

Jeder Mensch in Deutschland hat das Recht auf körperliche Unversehrtheit (Artikel 2 GG) und seine Würde ist unantastbar (Artikel 1 GG). Zur Erfüllung dieser Grundrechte ist ein wirkungsvolles Hilfesystem bei Fällen häuslicher Gewalt unentbehrlich. Um wirkungsvoll zu sein, muss dieses

Hilfesystem Schutz, Intervention, Fachberatung, Begleitung und Betreuung sowie Arbeit mit den TäterInnen beinhalten. Die Einrichtung des Hilfesystems muss flächendeckend erfolgen und finanziell abgesichert sein. Ein Hilfesystem, dass als freiwillige Leistung eingerichtet worden ist, fällt in finanzschwachen Zeiten dem „Rotstift zum Opfer“ oder muss finanzielle Kürzungen hinnehmen, die eine bedarfsgerechte Arbeit nicht ermöglichen.

## Einrichtung eines Modellprojekts

**zur Anwendung des Beschleunigten Verfahrens bei allen Fällen häuslicher Gewalt**

### Beschluss

Das Bundesjustizministerium wird aufgefordert, ein Modellprojekt „Beschleunigtes Verfahren bei Fällen häuslicher Gewalt“ einzurichten.

### Begründung

Bei allen strafrechtlichen Verfahren wegen häuslicher und sexueller Gewalt beträgt die Zeitdauer bis zum Verhandlungstermin in der Regel mehrere Monate. Zeiträume bis zu einem halben Jahr sind keine Seltenheit. Dieser Zeitraum ist für die Opfer von häuslicher Gewalt besonders belastend, da sie sowohl dem psychischen Druck durch den Täter als auch häufig dem Druck ihres sozialen Umfeldes ausgesetzt sind. Hinzu kommt als persönlicher Konflikt des Opfers der belastende Zwiespalt zwischen dem Wunsch nach endgültiger Beendigung und Sanktionierung der Gewalt und einem (irrationalen) Verantwortungsgefühl für die erlebte Gewalt und den Täter. Dies führt dazu, dass die Opfer ihre Aussage im Verfahren gegen den Täter (Partner) verweigern.

Da in der Regel die Zeugenaussage des Opfers als unverzichtbares Beweismittel gilt, ist eine Einstellung des Verfahrens nach § 170 Abs. 2 StPO sehr häufig. Die Untersuchung von Ermittlungsverfahren aus zwei verschiedenen Amtsanwaltschaften hat gezeigt, dass die überwiegende Anzahl der Verfahren eingestellt wurden (95,8% und 81,7%, Forschungsergebnis der Wissenschaftlichen Begleitung der Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt, 2004). Zudem sind die Opfer in dem Zeitraum bis zur Gerichtsverhandlung nicht nur dem psychischen Druck seitens des Täters ausgesetzt, sondern es besteht auch die Gefahr der weiteren physischen Misshandlung durch den Täter. Zum Schutz der Opfer ist daher die zügige Sanktionierung der Tat dringend erforderlich. Die derzeitige Möglichkeit, Fälle von häuslicher Gewalt im beschleunigten Verfahren zu verhandeln, ist zu gering, um der Problematik gerecht werden zu können. Die meisten Fälle der häuslichen Gewalt erfüllen nicht die Kriterien für die Anwendung des beschleunigten Verfahrens.

In einem Modellprojekt „Beschleunigtes Verfahren bei häuslicher Gewalt“ sollen daher verlässliche Daten gesam-

melt werden, ob das beschleunigte Verfahren grundsätzlich für Fälle häuslicher Gewalt anwendbar ist und wie sich das verkürzte Verfahren auf die Zeugnisbereitschaft der Opfer auswirkt. Weiterhin ist die Einrichtung von Prozessbegleitungen nicht nur für das Modellprojekt ein unerlässlicher Baustein, sondern sollte auch in den derzeitigen Verfahren regulärer Bestandteil sein. Zudem ist eine Weiterentwicklung der Beweissicherung durch die Ärzte und Ärztinnen über die Anwendung eines Dokumentationsbogens bei häuslicher Gewalt angezeigt (Beispiel Hessen: Diagnostikbogen „Ärztliche Untersuchung und Beweissicherung“, Aktionsbündnis gegen häusliche Gewalt Nord- und Osthesen und „Dokumentationsbogen bei häuslicher Gewalt“, Hessisches Sozialministerium – Netzwerk Gewaltprävention im Gesundheitswesen).

## Ersatz von Kosten der Familienplanung

**(Versorgung mit empfängnisverhütenden Mitteln) für Frauen, die 20 Jahre und älter sind und Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II beziehen.**

### Forderung

Die Bundesregierung wird aufgefordert, verbindlich zu regeln, dass Empfängerinnen von Leistungen nach dem SGB II, dem Bundesausbildungsförderungsgesetz, dem Asylbewerberleistungsgesetz oder dem SGB XII, die 20 Jahre und älter sind, auf Antrag die Kosten empfängnisverhütender, ärztlich verordneter Mittel, die von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht übernommen werden, erstattet bekommen.

### Begründung

Die Zahl ungewollter Schwangerschaften nimmt nach Auskunft von Beratungsstellen zu, weil Frauen des o. g. Personenkreises die Kosten für ärztlich verordnete empfängnisverhütende Mittel nicht aufbringen können.

Nach den gesetzlichen Regelungen im SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung) und im SGB XII (Sozialhilfe) werden für Frauen, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, empfängnisverhütende Mittel, soweit sie ärztlich verordnet werden, zu Lasten der jeweiligen Kasse übernommen (§ 24a SGB V, § 49 SGB XII i. V. m. § 52 Abs. 3 SGB XII und § 24a SGB V). Das bedeutet, dass ab dem 21. Lebensjahr eine Leistung nach SGB II, V oder XII **nicht** mehr möglich ist.

Seit Einführung des Arbeitslosengeldes II werden somit **Frauen**, die in der Regel Last und Kosten der Empfängnisverhütung tragen, **erheblich diskriminiert**. Denn angefangen von der Pille über die Spirale bis hin zur Sterilisation geht es hier um Beträge in einer Bandbreite ab 20 Euro monatlich aufwärts bis zu einem vierstelligen Betrag im Fall einer Sterilisation.

## Fachberatungsstellen für Prostituierte

### Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, den Ausbau und die dauerhaft gesicherte Finanzierung von Fachberatungsstellen für Prostituierte zu ermöglichen.

### Begründung

Fachberatungsstellen für Prostituierte sind bundesweit von Stellenstreichungen und Mittelkürzungen bedroht. Das gefährdet die Arbeit der Fachberatungsstellen, Prostituierte in allen Fragen hinsichtlich ihrer Tätigkeit zu beraten und ihnen damit den Zugang zum sozialen Hilfesystem und zu Ausstiegshilfen zu ermöglichen.

## Förderung der Strategie Gender Mainstreaming

### durch die Bundesregierung

### Beschluss

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Strategie des Gender Mainstreaming in allen Bundesministerien systematisch fortzusetzen und damit die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen spürbar voranzubringen. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine kontinuierliche und unübersehbare Öffentlichkeitsarbeit zu den Erkenntnissen und Ergebnissen dieses Prozesses, insbesondere die Auswertung der Modell- und Pilotprojekte.

Dazu ist insbesondere das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin dauerhaft zu institutionalisieren, um die geschlechterkompetente wissenschaftliche Beratung der Bundesregierung sicherzustellen und die Gleichstellungspolitik auch in den Ländern und Kommunen nachhaltig zu unterstützen und zu gewährleisten.

Als wesentlicher Ansatzpunkt für Gender Mainstreaming ist auf der Grundlage der Ergebnisse der Machbarkeitsstudie „Gender Budgeting“ auf Bundesebene eine Strategie der Einführung von Gender Budgeting zu erarbeiten, die sicher stellt, dass im Jahr 2015 ein geschlechtergerechter Bundeshaushalt vorliegt.

Weiterhin wird angeregt einen Gender-Mainstreaming-Beirat zu berufen, in dem die BAG der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen vertreten ist.

### Begründung

Nach § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung verpflichten sich alle Ministerien, die Gleichstellung von Frauen und Männern mit Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei allen Maßnahmen zu fördern. Dies bedeutet auch, alle Instrumente im Haushaltsverfahren zu

nutzen, um einen Beitrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung zu leisten. Die entsprechenden Aktivitäten der Bundesregierung haben dabei wesentliche Signalwirkungen für die kommunale Ebene und befördern die Legitimität und Bereitschaft zur Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie. Als Impulsgeber und Vermittlungsinstanz für den Gender-Mainstreaming-Prozess ist das GenderKompetenzZentrum mit seiner Arbeit und seinem Angebot aus kommunaler Perspektive unverzichtbar.

## Equal Pay auch im TVöD

**Diskriminierungskritische Analyse des TVöD, seiner bisherigen Umsetzung und der vorliegenden Vorschläge für die neue Entgeltordnung, Bereitstellung der erforderlichen Mittel**

### Beschluss

Das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände sowie die Tarifvertragsparteien werden aufgefordert, die von den Tarifvertragsparteien proklamierte diskriminierungsfreie Umsetzung des TVöD zu unterstützen und finanzielle Mittel zur gleichstellungsorientierten Analyse der bereits vollzogenen und der anstehenden Veränderungen im Bereich Grundentgelt, Leistungsentgelt und Entgeltordnung bereitzustellen.

Erforderlich ist die diskriminierungskritische und gleichstellungsorientierte Analyse

1. des TVöD-Regelwerks (analog der durchgeführten Analysen zum BAT);
2. der empirisch bereits feststellbaren geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Bereich des Grundentgelts (Umsetzung der Überleitungsregelungen und der Änderungen bei Zuschlägen und anderen Entgeltbestandteilen);
3. der empirisch bereits feststellbaren geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Bereich des Leistungsentgelts (Umsetzung bereits abgeschlossener Dienstvereinbarungen);
4. der Vorschläge für die neue Beschreibung der Entgeltgruppen, durch die die neue Entgeltordnung inhaltlich ausgestaltet werden soll, um negative Effekte rechtzeitig zu erkennen und diskriminierungsfreie(re) Regelungen durchsetzen zu können.

### Begründung und Erläuterung

Am 01.10.2005 wurden der seit 1961 geltende Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und Arbeiterinnen (B-MTG) durch den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich des Bundes und der Kommunen abgelöst.

Mit dieser Neuordnung wurde die Grundentlohnung reformiert und für die tariflich Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als neuer Bestandteil des Tarifvertrages die Leistungsdimension eingeführt. Die Überleitung aus den alten

in die neuen Entgeltgruppen wurde schematisch geregelt (alte Entgeltgruppe X = neue Entgeltgruppe Y). In Zukunft sollen jedoch neue Eingruppierungsmerkmale zur Einstufung von Tätigkeiten in die Entgelttabelle gelten. Die Einigung über diese zukünftig anzuwendenden Eingruppierungskriterien für Tätigkeiten (Entgeltordnung) steht noch aus.

Für den Bundesangestelltentarifvertrag wurde bereits vor mehr als zehn Jahren eindeutig nachgewiesen (insbesondere durch ein Gutachten von Regine Winter, unter Mitarbeit von Gertraud Krell, im Jahr 1997), dass seine Regelungen Nachteile in frauendominierten Tätigkeiten und Berufen entfalten und geschlechterbezogen mittelbar diskriminieren.

Für den neuen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass er diskriminierungsfrei umgesetzt werden soll (Niederschrift vom 20.–22. Juni 2004 in Fulda). Dieses politisch überfällige und rechtlich gebotene Versprechen scheint jedoch nicht eingelöst zu werden.

Es häufen sich die Hinweise, dass die für den BAT nachgewiesene Unterbewertung frauentypischer bzw. frauendominierter Berufe und Tätigkeiten durch den TVöD reproduziert, teilweise sogar verschärft wird. Das zeigt sich eklatant in den pädagogischen Berufen, in der Pflege und im hauswirtschaftlichen Bereich. Einige Regelungen wirken sich berufsübergreifend zum Nachteil von Beschäftigten in spezifischen Lebenslagen aus und treffen ebenfalls vorwiegend Frauen (vor allem Mütter, besonders alleinerziehende und beschäftigte in Teilzeit).

Die bei der Bewertung von Anforderungen (Arbeitsplätzen) bereits erwiesene Benachteiligung von Frauen bzw. von Beschäftigten in frauendominierten Berufen ist auch für die neue Leistungsvergütung anzunehmen. Auch hier besteht ein hohes Risiko, dass Geschlechterstereotypen die Wahrnehmung und Beurteilung von Leistungen beeinflussen. Hierzu hat die BAG bereits zwei Rechtsgutachten veröffentlicht.

Deshalb sind die eingeleiteten und anstehenden Veränderungen dringend durch ausgewiesene Expertinnen und Experten einer Überprüfung und Bewertung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit zu unterziehen.

## Das neue Unterhaltsrecht

### Existenzsicherung für geschiedene Frauen und ihre Kinder

### Beschluss

Das Bundesarbeitsministerium, das Bundesjustizministerium und das Bundesfamilienministerium werden aufgefordert, Kinderbetreuung schnellstmöglich auszubauen und existenzsichernde Erwerbsarbeit von Frauen zu fördern. Somit werden Rahmenbedingungen geschaffen, um eine

eigenständige Existenzsicherung von geschiedenen Frauen und deren Kindern zu ermöglichen.

Das Gesetz unterstreicht eine „alte“ frauenpolitische Forderung, denn es zielt auf die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Um das Ziel der eigenständigen Existenzsicherung entsprechend umsetzen zu können, bedarf es dringend verbesserter Rahmenbedingungen.

Deshalb fordert die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen:

1. Den schnellen und weiteren Ausbau der qualifizierten Ganztagsbetreuung von Kindern. Verbesserte, flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote, auch für Kinder ab 12 Jahren. Das Gesetzesziel „Verbesserung des Kindeswohls“ ist sonst bei Kindern mit geschiedenen Eltern bei derzeitiger Betreuungslage nicht gewährleistet.

2. Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Frauen durch Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie Weiterbildung von Frauen. Berufsorientierungsmaßnahmen, berufliche Beratung und Weiterbildung müssen, vor allem im Zusammenhang mit familiären Trennungs- und Scheidungssituationen, einen ganzheitlichen Ansatz haben. Hierzu bedarf es neben Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit einer stärkeren Unterstützung der beruflichen Frauen- und Weiterbildungszentren vor Ort.

Die hierfür notwendigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente müssen insbesondere vom Bundesarbeitsministerium eingerichtet werden und sollten nicht ausschließlich als familienpolitisches Instrument aufgegriffen und verstanden werden.

3. Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinder zu ermöglichen.

#### **Begründung**

Das neue Unterhaltsrecht ist zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten. Es bringt bedeutende Änderungen für die Lebenssituation von geschiedenen Frauen und Männern mit sich.

Ausgangspunkt der Reform ist eine Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Konstatiert werden ein kontinuierlicher Anstieg der Scheidungszahlen, Patchworkfamilien, Lebensgemeinschaften etc.

Das Gesetz ist ein wichtiger Schritt zu einer modernen Familienpolitik. Das Kindeswohl wird in den Mittelpunkt gerückt, eheliche und nichteheliche Kinder haben einen gleichen Anspruch auf Unterhalt. Zweitfamilien sollen nicht mehr benachteiligt werden.

Die Gesetzgebung betont den Grundsatz der Eigenverantwortung: naheheleicher Unterhalt ist nicht der Regelfall, sondern stellt die Ausnahme dar. Unterhaltsanspruch besteht bei Pflege und Erziehung eines Kindes bis 3 Jahre. Die Geschiedenen haben eine angemessene Erwerbstätigkeit auszuüben.

Die geänderte Rollenverteilung innerhalb der Ehe mit zwei Erwerbstätigen und damit (wirtschaftlich) Gleichberechtigt ist allerdings Wunschdenken. Gesellschaftliche Realität ist die teilzeiterwerbstätige, hinzuverdienende Ehefrau und

Mutter und der voll-erwerbstätige, den Lebensunterhalt der Familie durch seine Erwerbstätigkeit sichernde Ehemann und Vater.

Die reale Erwerbssituation von Müttern bietet meist keine ausreichenden Möglichkeiten für die eigenständige Existenzsicherung, besonders wenn sie zur Betreuung ihrer Kinder aus dem Beruf aussteigen mussten oder auf Teilzeitarbeit reduziert haben. Mütter sind im Durchschnitt nach der Geburt eines Kindes acht Jahre zu Hause; 33% der Frauen arbeiten nur in Teilzeit, bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen sind allein 67,5% Frauen gemeldet.

Darüber hinaus bewirken aber auch gerade steuerliche und sozialrechtliche Regelungen negative Anreize für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen: Das steuerliche Ehegattensplitting belohnt die Einverdienerhe, die Lohnsteuerklasse V demonstriert der mitarbeitenden Ehefrau, dass ihre Erwerbstätigkeit, zumal nach Abzug von Kinderbetreuungskosten, ökonomisch sinnlos ist.

Für einen Großteil der Bevölkerung ist Trennung oder Scheidung mit einem hohen Armutsrisiko verbunden. Daran ändert das neue Recht nichts. Bei den meisten Beschäftigten reicht nach wie vor das Einkommen nicht, um entsprechend Unterhalt an die Kinder zu zahlen. Damit bleiben die Kinder erziehenden Mütter die Benachteiligten. Für sie fehlt ohnehin ein flächendeckender Anspruch auf bezahlbare, qualifizierte Betreuungsplätze in jedem Alter, die Ganztagschule als Regelmodell in allen Schularten und die Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ohne Begrenzung.

Es ist das richtige Signal an junge Familien und insbesondere an junge Frauen, dass Unterhalt keine dem eigenen Erwerbseinkommen vergleichbar sichere Lebensgrundlage bildet. Erst wenn beide Elternteile eine Wahlmöglichkeit bei gleicher Belastung oder besser Entlastung haben und Erwerbstätigkeit und Kindererziehung für Männer und Frauen sich gleichermaßen lohnt, wird dieses Ziel der Unterhaltsreform zur gerechten Verteilung von Einkommen führen.

## **Förderung alternativer Wohnprojekte im Alter**

#### **Beschluss**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, alternative Wohnprojekte im Alter zu fördern.

#### **Begründung**

Immer mehr alte Menschen, insbesondere aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen, suchen nach alternativen Wohnprojekten im Alter. Gemeinsam suchen sie Wohnformen, in denen sie selbstbestimmt leben und sich bei zu erwartenden Einschränkungen Dienstleistungen einkaufen können. Die wenigsten möchten in ein Altenheim ziehen und ein Zusammenleben mit den Kindern ist durch

die von der Wirtschaft geforderte Mobilität und Flexibilität immer seltener gegeben. Erwachsene Kinder ziehen dem Arbeitsmarkt hinterher, leben selten in derselben Stadt. Abgesehen davon, dass die bislang unentgeltlich geleistete Betreuung älterer Menschen durch Frauen eine gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen bedeutet, stehen diese aufgrund eigener Berufstätigkeit und o.g. Gründen für diese Betreuung nicht mehr zur Verfügung. Gleichzeitig suchen auch kinderlose alte Menschen nach geeigneten Wohnformen im Alter.

Der Bedarf nach alternativen Wohnformen geht über die Mehrgenerationen-Wohnhäuser hinaus. Nicht alle älteren Menschen wollen mit anderen Generationen zusammen wohnen, zumal die Erfahrung zeigt, dass Erwartungen nach Kontakt zwischen den Generationen nicht erfüllt werden.

Die Politik hat bislang auf dieses wachsende Bedürfnis nicht reagiert. Im Gegenteil, der erhöhte Beitrag von Kinderlosen für die Pflegeversicherung suggeriert, dass auch zukünftig die Pflege von alten Menschen von den Töchtern übernommen wird. Dies geht an der gesellschaftlichen Entwicklung vorbei.



Ramona Ebert (Mitte)



Ulla Hiegemann, Susanne Feuerbach



## Presseresonanz

Frankfurter Rundschau vom 19.08.2008

# Gleichstellung nach Kassenlage

Kommunale Frauenbüros und -projekte müssen mit immer weniger Geld auskommen

Von Monika Kappus

**FRANKFURT.** Der Sparkurs der Länder und Kommunen gefährdet die öffentliche Frauenförderung. Viele Projekte sind finanziell nicht abgesichert, Gleichstellungsstellen werden personell schlechter ausgestattet oder mit zusätzlichen Aufgaben belastet. Das geht aus der aktuellen Bilanz der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen hervor, die pünktlich zur 19. BAG-Konferenz zu Wochenbeginn in Frankfurt vorliegt. Passend zur Bankenstadt das Motto der Tagung: „Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“.

„Frauenpolitik wird nach Kassenlage betrieben“, resümiert BAG-Sprecherin Mechthild Schramme-Haack. Die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover beobachtet den Abwärtstrend seit Jahren. In Niedersachsen sei die Zahl der hauptamtlichen Frauenbeauftragten seit Ende der 90er Jahre von gut 400 auf nun 136 heruntergefahren wor-

den. Gesetzlich abgesichert seien gerade noch 55 Stellen.

Und aus Rheinland-Pfalz heißt es: „Vakante Stellen werden oft lange nicht besetzt, Vollzeitstellen werden häufig bei der Wiederbesetzung in Teilzeitstellen umgewandelt und/oder herabgruppiert.“ Oder aus Sachsen-Anhalt: „Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass frauen- und gleichstellungspolitische Strukturen mehr und mehr zurückgefahren werden.“

Dabei bürden Frauenbeauftragte mit ihrer Verankerung in der Verwaltung dafür, dass Gleichstellung vor Ort vorangetrieben wird. Sie sichern Projekten Zuschüsse bei Haushaltsverhandlungen und sorgen so dafür, dass das Frauenhaus weiterarbeiten kann und die Unterstützung für Migrantinnen nicht nur auf dem Papier steht. Sie helfen, dass Polizisten und Beraterinnen bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt Hand in Hand vorgehen; sie ebnen Berufsrückkehrerinnen den Weg, indem sie für Qualifizierung sorgen und Firmen klarmachen,

dass sie sich schaden, wenn sie Frauen nach der Familienpause nicht wieder für sich gewinnen.

„Frauenbeauftragte wirken wie Stachel im Fleisch der Kommunen und der Öffentlichkeit – indem sie auf Geschlechtergerechtigkeit hinarbeiten, schaffen sie ein Bewusstsein dafür“, sagt Schramme-Haack. Offenkundig ist das Bewusstsein nicht nachhaltig verankert. Denn die BAG-Sprecherin bemängelt: „Frauenbelange werden als Luxus behandelt.“ Dabei sollten sie zur Grundversorgung zählen.

### „Förderung rentiert sich“

Doch auch aus Hessen heißt es: „Zahlreiche Frauenprojekte und Maßnahmen erhalten keine Landesförderung mehr.“ Dabei meint Schramme-Haack: „Ein Haushälter, der bei der Frauenbeauftragten kürzt, versteht seinen Job nicht.“ Denn, so Co-Sprecherin Gabriele Wenner, die das Frauenreferat in Frankfurt leitet: „Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung und rentiert sich.“

Die Konferenz in Frankfurt kann auch viele Posten unter Haben verbuchen – aber überflüssig ist die Gleichstellung aber noch lange nicht. In Studien wird davon ausgegangen, dass jede fünfte Frau in Deutschland schon einmal Opfer körperlicher Gewalt in den eigenen vier Wänden war. Gewaltfreies Leben ist eines der beiden Hauptziele der BAG.

Das Zweite: eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Noch immer liegt ihr Stundenlohn 22 Prozent unter dem der Männer, aufs Leben gerechnet verdienen Frauen im Schnitt 42 Prozent weniger. Laut Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU), die in Frankfurt spricht, sind das „Zahlen, die uns nicht gleichgültig lassen können“. Sie beweisen, so die Ministerin, dass „zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine deutliche Lücke klafft“. Aus diesen Defiziten entsteht der Appell der versammelten Frauenbeauftragten: „Die Hälfte der öffentlichen Haushalte für Frauen, die Hälfte des privaten Haushalts an die Männer!“

Frankfurter Rundschau vom 20.08.2008

## Thesen der Sterntaler

### Frauen demonstrieren für mehr Geld

Rund 150 Frauen haben im Bankenviertel für gerechtere Entlohnung demonstriert. Unter dem Motto „Frauen aktiv ans Geld“ zogen Teilnehmerinnen der 19. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen gestern vom Börsenplatz bis zum Turm der Europäischen Zentralbank. Dort verkündeten sie zwölf „Frankfurter Sterntalerthesen“, darunter die Forderung nach eigenständiger Existenzsicherung, einem Grundeinkommen und gleichem Lohn für gleiche Arbeit.

Ferner steht auf der Wunschliste: mehr Frauen in Aufsichtsräten, kostenlose Ganztagsbetreuung für Kinder und die Abschaffung des Ehegattensplittings. Diese Nummer vier der Frankfurter Sterntaler lautet: „Die Hälfte der öffentlichen Haushalte für Frauen, die Hälfte des privaten Haushalts an die Männer.“ dpa  
www.frauenbeauftragte.de

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.08.2008

## 150 Frauen gegen das Ehegatten-Splitting

FRANKFURT (lfe). Rund 150 Frauen haben im Frankfurter Bankenviertel für gerechtere Entlohnung demonstriert. Unter dem Motto „Frauen aktiv ans Geld“ zogen Teilnehmerinnen der 19. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen gestern vom Börsenplatz bis zum Turm der Europäischen Zentralbank. Dort verkündeten sie zwölf „Frankfurter Sterntalerthesen“, darunter die Forderung nach eigenständiger Existenzsicherung, einem Grundeinkommen und gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Ferner fanden sich auf der Wunschliste: mehr Frauen in Aufsichtsräten, unentgeltliche Ganztagsbetreuung für Kinder und die Abschaffung des Ehegattensplittings.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19.08.2008

## Von der Leyen will Müttern den Berufseinstieg erleichtern

### Ministerin spricht auf Tagung an der Goethe-Universität

Mütter brauchen nach Ansicht von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) mehr Unterstützung, wenn sie nach abgeschlossener Erziehung ihrer Kinder wieder einen Beruf ausüben wollen. Vierzig Prozent aller Frauen, deren Nachwuchs „aus dem Haus“ sei, wünschten sich, wieder berufstätig zu werden, sagte sie gestern Nachmittag auf der Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die noch bis morgen an der Goethe-Universität tagt. Häufig fehle es diesen Frauen jedoch an Kontakten und Informationen, um schnell eine freie Stelle zu finden, fügte die Ministerin hinzu.

„Diese Frauen besitzen Führungsqualitäten, die man sonst nur auf Management-Seminaren lernt“, sagte von der Leyen. Durch die Erziehung ihrer Kinder hätten sie Fähigkeiten erworben, die für jedes Unternehmen wertvoll seien. „Wir wollen die Türen öffnen für weitere fünfzehn Jahre Berufstätigkeit“, so die Ministerin. Dies könne sowohl durch Informationen im Internet geschehen als auch durch Projekte, die den Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerberinnen herstellten und damit einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichterten.

Nach wie vor würden Frauen im Berufsleben benachteiligt, wenn sie sich für ein Kind entschieden. „Wir in Deutschland machen es den Müttern besonders schwer“, sagte die Ministerin. Kinder seien noch immer ein Karrierehindernis, vor allem für Frauen, die eine Führungsposition anstrebten. Der Anteil von Müttern in leitenden Positionen sei in Deutschland besonders gering. „Wir bilden das Schlusslicht in Europa“, hob von

der Leyen hervor. Das müsse sich ändern. „Wir brauchen talentierte Frauen, genauso wie talentierte Männer.“

Auch junge Väter, die sich an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen wollen, haben es nach Ansicht der Familienministerin nicht leicht. Dies zeige die Diskussion um das Elterngeld, in der die Vätermonate häufig als „Wickelvoluntariat“ verunglimpft worden seien. Es gebe jedoch viele junge Männer, die ihren Beruf gerne für einige Monate ruhen ließen, um ihre Kinder zu erziehen. Bisher hätten sie jedoch nur wenige Chancen gehabt, diesen Wunsch auch zu verwirklichen. Doch die Situation habe sich inzwischen deutlich verbessert. Auch in den Unternehmen sei die Akzeptanz dafür gestiegen, dass junge Väter sich an der Erziehung beteiligen wollten.

Als großes Problem bezeichnete von der Leyen den Mangel an Plätzen in Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen der Kinderbetreuung. Rund 60 Prozent der Eltern von Kindern im Alter zwischen zwei und drei Jahren seien auf der Suche nach einer professionellen Betreuung für ihren Nachwuchs. Dies sei besonders fatal, da sich Eltern mitunter nicht für ein zweites Kind entschieden, wenn sie schon bei ihrem ersten Kind so große Probleme hätten, einen geeigneten Platz in einer Tagesstätte zu finden. Rund 750 000 Krippenplätze seien daher in Deutschland notwendig, um die steigende Nachfrage zu decken, konstatierte die Ministerin. Schließlich sei eine gute Betreuung nicht nur für die Eltern wichtig, damit diese ihren Beruf wiederaufnehmen könnten. Auch die Kinder könnten in Tagesstätten viel für ihre Zukunft lernen. Denn: „Kinder brauchen vor allem andere Kinder.“ (Siehe Seite 57.) cmue.

Frankfurter Rundschau vom 05.08.2008

# Stadt der Frauen

## Konferenz über Geschlecht und Geld

Immer wieder 1968, das Impulsjahr, auch für die Frauenbewegung: Weil sie das „Desinteresse“ der Genossen, als über Frauen- und Kinderpolitik diskutiert wird, nicht erträgt, wirft die Studentin Sigrid Rüger auf einer SDS-Delegiertenkonferenz eine Tomate. Jetzt ist die Tomate von damals noch einmal in Frankfurt angekommen – auf dem Titelblatt der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros.

Rund 450 Teilnehmer und Teilnehmerinnen erwartet Frauenreferentin Gabriele Wenner vom 17. bis 19. August zu der Konferenz im Casinogebäude des Uni-Campus Westend. Titel: „Gleichstellungspolitik: Soll & Haben“.

Frankfurt ist aber nicht nur eine der Städte, in denen die Frauenbewegung ihren Ursprung nahm. Frankfurt steht auch für Geld,

Macht und Globalisierung. Und so soll in diesem Jahr das „Thema Geld in den Mittelpunkt“ gerückt werden. Und natürlich wird auch wieder Bilanz gezogen: „Frauen wollen an die Spitze“, schreibt Wenner, seien aber in Bildung, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft noch immer unterrepräsentiert.

Es gibt Foren und Vorträge zu den „Geschlechterbildern in Managementkonzepten“ oder auch zur „Sexindustrie als Wirtschaftsfaktor“. Am Montag, 18. August, 16 Uhr, wird Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen sprechen. Und für Dienstag, 9 Uhr, ist eine „gemeinsame Aktion“ auf dem Börsenplatz geplant – mit oder ohne Tomaten.

Anmeldeformulare unter [www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de)

www.frankfurt.de vom 20.08.2008



20.08.2008

### Gegen Herdprämie: Frauen wollen aktiv ans Geld Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen lehnt Betreuungsgeld ab

(pia) Finanzen – Fakten – Feminismus: Was muss sich ändern? Ihren Forderungen nach finanzieller und wirtschaftlicher Gleichstellung von Frauen verliehen die 450 Teilnehmerinnen der 19. Bundeskonferenz lautstark Gehör.

Zusammen mit einer Marching Band ging's trotz strömenden Regens am Dienstagvormittag vom Börsenplatz quer durch die Stadt zum Euro-Zeichen am Willy-Brandt-Platz. Dort wurden die zwölf Frankfurter Sterntalerthesen proklamiert. Sie fassen das zusammen, was mit Blick auf die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen noch immer auf der Tagesordnung steht: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, kostenlose Ganztagsbetreuung für Kinder, bessere Karrierechancen für Frauen.

Die Bundessprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, Roswitha Bocklage aus Wuppertal und Gabriele Wenner aus Frankfurt, zogen in ihrer Rede am 2. Konferenztag Bilanz aus fünfzig Jahren Gleichstellungsgesetz. "Nur die eigenständige Existenzsicherung schützt Frauen vor finanziellen Notlagen und vor Altersarmut. Die große Mehrheit der Frauen will, genauso wie die Männer auch, ihre qualifizierte Schul- und Berufsausbildung oder ihr Studium auch in einem angemessen bezahlten Job umsetzen", so Gabriele Wenner, Leiterin des Frankfurter Frauenreferats und Gastgeberin der diesjährigen Bundeskonferenz. Gabriele Wenner zufolge verhindern lange Ausstiegszeiten aus dem Beruf das berufliche Fortkommen und Karrierechancen von Frauen. Und das angesichts der Tatsache, dass die Wirtschaft "angesichts der demographischen Entwicklung nur mit mehr weiblichen Fachkräften wettbewerbsfähig ist".

So belegt die McKinsey-Studie "Women matter", dass Firmen mit vielen Frauen auf den Chefsesseln eine bis zu 53 Prozent höhere Eigenkapitalrendite erzielen als Firmen ohne eine Frau im Vorstand. Zudem zeigte die Untersuchung, dass gemischte Führungsteams sowohl ökonomisch als auch von der Unternehmenskultur her signifikant erfolgreicher sind. Wo mindestens drei Frauen im Vorstand sind, steigen die Erträge nachweislich. Bocklage und Wenner zogen auch Bilanz in eigener Sache. "Gefühlte und tatsächliche Verbesserungen rechtfertigen mitnichten, Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zu schließen und die Finanzierung von Beratungsstellen, Frauenhäusern und Koordinationsstellen für Gesundheit einzustellen", fasste Roswitha Bocklage, Leiterin der Gleichstellungsstelle Wuppertal, die aktuelle Situation zusammen. Auch zukünftig geht es den Sprecherinnen zufolge darum, sich konsequent für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und für ein gewaltfreies Leben stark zu machen.

In ihrer nichtöffentlichen Sitzung befasste sich die Bundeskonferenz mit verschiedenen Anträgen der einzelnen Landesarbeitsgemeinschaften. Der Antrag der LAG Sachsen auf Ablehnung des Betreuungsgeldes, der so genannten "Herdprämie", wurde einstimmig angenommen. Begründet wird die Ablehnung damit, dass durch das Betreuungsgeld einerseits das Fernbleiben der Kinder von Bildungseinrichtungen und andererseits ein langer Ausstieg von Müttern aus dem Erwerbsleben gefördert werden, ohne die finanzielle Lage der Familie wesentlich zu verbessern. Die Bundeskonferenz endete mit der turnusmäßigen Wahl von fünf neuen Bundessprecherinnen. Die nächste Bundeskonferenz wird 2010 in Wuppertal stattfinden.

Nähere Informationen: Gabriele Wenner, Leiterin des Frankfurter Frauenreferats, Telefon: 069/212-36362, E-Mail: [gabriele.wenner@stadt-frankfurt.de](mailto:gabriele.wenner@stadt-frankfurt.de).

www.bmfsfj.de vom 19.08.2008

## Ursula von der Leyen bei der 19. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen besuchte am 18. August die Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Frankfurt am Main. Dort sprach sie den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Dank und Anerkennung für ihre Arbeit aus.

"Sie haben die Gleichstellungspolitik professionalisiert. Diese Konferenz ist das beste Beispiel dafür: Die Impulse aus den Kommunen kommen hier zusammen, werden hier gebündelt und können mit einer starken Kraft dahinter in die Bundespolitik einfließen", lobte Ursula von der Leyen. "Wir können stolz auf das sein, was Frauen in den letzten 50 Jahren erreicht haben. Und das ist auch ihr Erfolg."

Die Ministerin sprach auch über gleichstellungspolitische Herausforderungen. Sie kritisierte vor allem die nach wie vor bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern und forderte einen Wandel, um insbesondere Beruf und Familie besser miteinander in Einklang bringen zu können: "Was wir brauchen sind Rahmenbedingungen, die Frauen die gleichen Berufs- und Karrierechancen ermöglichen wie Männern", sagte die Ministerin.

Unter dem Titel "Gleichstellungspolitik: Soll & Haben" beschäftigte sich die 19. Bundeskonferenz vor allem mit dem Thema Geld. Zahlreiche Vorträge und Diskussionen der Veranstaltung widmeten sich Themen wie Entgeltgleichheit.

Die Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, findet alle 18 Monate statt. Sie ist das zentrale Forum der rund 1.900 kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland und dient als Plattform zur Vernetzung zwischen Fachfrauen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien.

www.frankfurt.de vom 31.07.2008

## Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung

**Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros tagt in Frankfurt / Empfang mit Jutta Ebeling**

(pia) Neue Untersuchungen belegen, wie wichtig Frauen in Führungspositionen sind. So haben sich die Autoren der kürzlich vorgelegten McKinsey-Studie "Women matter" die Vorstände von Firmen angeschaut. Das eindeutige Ergebnis: Firmen mit vielen Frauen auf den Chefsesseln erzielen eine bis zu 53 Prozent höhere Eigenkapitalrendite als Firmen mit Vorständen ohne eine Frau. Zudem zeigte die Studie, dass gemischte Führungsteams sowohl ökonomisch als auch von der Unternehmenskultur her signifikant erfolgreicher sind. Wo sich mindestens drei Frauen im Vorstand finden, steigen die Erträge nachweislich.

Im Sinne der Gleichberechtigung und für den Fortschritt in Bildung, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft sollten die Potenziale von Frauen in Zukunft mehr genutzt werden. Dafür setzt sich die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen ein. Vertreterinnen der BAG treffen sich vom 17. bis 19. August zur 19. Bundeskonferenz auf dem Uni-Campus Westend (Casinogebäude, Grüneburgplatz 1). In die Finanz- und Wirtschaftsmetropole eingeladen hat das Frauenreferat der Stadt Frankfurt.

Die Konferenz steht unter dem Thema "Gleichstellungspolitik: Soll & Haben". Über 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden erwartet, Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und die hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger haben bereits zugesagt. Frankfurts Bürgermeisterin Jutta Ebeling empfängt die Konferenzteilnehmerinnen zum Auftakt am Sonntag, 17. August, um 18 Uhr im Kaisersaal des Römers.

Das Anmeldeformular zur 19. Bundeskonferenz gibt es im Internet unter [www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de). Die Teilnahme kostet 145 Euro. Mehr Informationen gibt es bei Ramona Ebert von der Geschäftsstelle BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen unter Telefon 030/41715406 oder per E-Mail an [bag@frauenbeauftragte.de](mailto:bag@frauenbeauftragte.de). Auch Gabriele Wenner, Leiterin des Frankfurter Frauenreferats, gibt weiterführende Auskünfte unter der Nummer 069/212-36362, E-Mail: [gabriele.wenner@stadt-frankfurt.de](mailto:gabriele.wenner@stadt-frankfurt.de)

# Impressum

Herausgegeben von der  
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros  
und Gleichstellungsstellen (BAG)



Kontakt:  
Geschäftsstelle der BAG  
Rheinsberger Str. 77  
10115 Berlin

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

bag@frauenbeauftragte.de  
www.frauenbeauftragte.de

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

Fotos: Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat  
Foto Seite 26 links: Antje Zeis-Loi, Stadt Wuppertal, Stadtbetrieb Schulen, Medienzentrum  
Redaktion: Gabriele Wenner, Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat & Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann  
Koordination, Korrektur: Dr. Susanne Feuerbach, Heike Wintz, Frankfurt am Main  
Design, Satz und Produktion: Ute Seifert, Stadt Wuppertal, Stadtbetrieb Schulen, Medienzentrum  
Druck: Fa. Hitzegrad, Wuppertal  
Auflage 1000 Stück/Februar 2009

Die Bundeskonferenz und die Herausgabe der Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Hessischen Sozialministerium und der Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat.



Die neuen Sprecherinnen  
(von links nach rechts) Marianne Lauhof (Stadt Dinslaken), Roswitha Bocklage (Stadt Wuppertal), Ida Hiller (Stadt Nürnberg), Dörthe Domzig (Stadt Heidelberg), Carmen Munoz-Berz (Stadt Waldbröl), Dr. Hiltrud Höreth (Stadt Aschaffenburg). Es fehlt: Christine Kronenberg (Stadt Köln)



Elisabeth Wilfert



Erste Reihe von links nach rechts: Dr. Anja Wolde, Ilse Ridder-Melchers, Silke Lautenschläger, Gisela Wülffing



Jutta Ebeling, Angelika Engstler



Das Frankfurter Serviceteam

**Bildimpressionen**  
der 19. Bundeskonferenz  
der kommunalen Frauenbüros und  
Gleichstellungsstellen  
2008

