

Wir in Hessen

SPD

Gleich gestellt – doppelt stark



SPD-Fraktion im Hessischen Landtag



Impressum

Herausgeber: SPD-Landtagsfraktion, Schlossplatz 1-3,
65183 Wiesbaden

Redaktion: Hiltrud Wall (V. i. S. d. P.)

Konzeption und
Gestaltung: augenfällig, Wiesbaden

Bilder: digitalstock (1)

Frauenpolitik mit Tradition

Die SPD-Frauenpolitik hat eine lange und stolze Tradition. Das gilt auch für Hessen und hat seinen Auftakt bereits mit der Arbeit von Elisabeth Selbert in den Vorbereitungsarbeiten zur Hessischen Verfassung: Mit ihrem Frauennetzwerk und mit der Unterstützung der Gewerkschaftsfrauen konnte sie den Gleichheitsatz für alle gesellschaftlichen Bereiche sowie das verfassungsmäßige Gebot für die Gleichstellung der Frau als Mutter und als Erwerbstätige und als Staatsbürgerin durchsetzen. Dieser Tradition sind die hessischen Sozialdemokrat/-innen treu geblieben. Holger Börner

war der erste hessische Ministerpräsident, der die Frauenfrage zu seiner Angelegenheit machte und mit einer Staatssekretärinnenstelle in die Staatskanzlei holte. Wie wir heute wissen, war diese Platzierung seinerzeit zukunftsweisend. Die heutige Genderpolitik der Europäer/-innen verlangt nach eben dieser Top-Verankerung. Zukunftsweisend war ebenso, dass sich die damalige Parlamentsmehrheit dazu durchringen konnte! Später unter Hans Eichel wurde die prominente Frauenrechtlerin Heide Pfarr als erste SPD-Frauenministerin nach Wiesbaden geholt. Und sie

hat mit der Vorbereitung des später in 1993 beschlossenen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes Hervorragendes für die Frauen in Hessen erarbeitet. Das Gesetz fand nicht zuletzt wegen seiner modernen wegweisenden Ansätze bundesweite Beachtung. Die hessische CDU hat unter anderem mit einer Klage vor dem Staatsgerichtshof versucht, das Gesetz zu Fall zu bringen. Doch die Gerichte haben der hessischen SPD recht gegeben: In 2000 bestätigte der Europäische Gerichtshof das Gesetz in vollem Umfang. Trotzdem, seit dem Regierungswechsel 1999 werden

den hessischen Frauen kaum mehr als schöne Worte gegeben. Die vorliegende Broschüre will einen Überblick zu Kernthemen der Frauenpolitik geben. Wir erheben dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern wollen vielmehr die Neugierde zur weiteren Auseinandersetzung mit der Thematik bei den Leserinnen und Lesern wecken.

Dr. Judith Pauly-Bender

*(Frauenpolitische Sprecherin der
SPD-Landtagsfraktion)*

Weitere Informationen zur SPD-Frauenpolitik in Hessen finden Sie auch unter www.spd-hessen-frauenpolitik.de



Klarstellungen und Forderungen von A bis Z

s. 06 **A**rbeitsmarkt
s. 07 **B**ildung
s. 08 **C**hancengleichheit
s. 09 **D**atenreporte
s. 10 **E**U-Richtlinien
s. 11 **F**rauenpolitik
s. 12 **G**ender Mainstreaming
s. 13 **H**essisches Gleich-
berechtigungsgesetz
s. 14 **I**ntegrationspolitik

s. 15 **J**ob und Vaterrolle
s. 16 **K**arriere
s. 17 **L**ohnschere
s. 18 **M**ännerbünde
s. 19 **N**orwegen
s. 20 **O**rganisations- und
Personalentwicklung
s. 21 **P**rivatwirtschaft
s. 22 **Q**uote
s. 23 **R**ente

s. 24 **S**anktionen
s. 25 **T**arifverträge
s. 26 **U**ntermaßverbot
s. 27 **V**olumen der Arbeit
s. 28 **W**ochenarbeitszeit
s. 29 **X** reimt sich auf nix
s. 30 **Y**psilanti – Eine starke
Frau an der Spitze!
s. 31 **Z**, z, z, ...: Putzen
bedienen, frisieren

Link zum Thema:

www.sozialpolitik-aktuell.de/tabellen_geschlechterdifferenzen.shtml

A

Arbeitsmarkt: Konsequente Strategie der Gleichstellungsförderung gefragt!

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist eine komplexe Aufgabe. Sie erfordert politische Aktivitäten in mehreren Politikfeldern. Gleichstellungspolitik in der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zwar ist dies eine zentrale Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs-, Einkommens- und Aufstiegschancen. Aber die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Erwerbswelt verlangt mehr: Leis-

tungsbewertung, Lohnhöhe, Fortbildungs- und Aufstiegsregeln müssen im Hinblick auf gleiche Chancen für Frauen und Männer überdacht werden. Frauen brauchen wie Männer eine Arbeit, die zu einer eigenständigen sozialen Sicherung führt. Und auf zuverlässige Gleichberechtigungsgesetze kann nicht verzichtet werden. Sie geben in der öffentlichen und privaten Arbeitswelt dort „Nachhilfe“, wo die Chancengleichheit in den Verwaltungen und Unternehmen hinterherhinkt. Gleichberechtigungsgesetze für den

öffentlichen Dienst sollen die Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes von alten Rollenbildern ablösen und damit leistungsorientierter machen. Und sie sollen Vorbild für die Privatwirtschaft sein, bis sich die Politik endlich auch zu einem Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft durchgerungen hat.

Bildung:

Persönliche Anstrengungen müssen sich lohnen!

Mädchen und Frauen haben in der Bildung nicht nur mit den Männern gleichgezogen, sie haben sie überholt. Mädchen werden in Deutschland im Schnitt früher eingeschult, sie wiederholen seltener eine Klasse und besuchen häufiger ein Gymnasium als Jungen. 49,5 % der Studierenden in Deutschland sind Frauen. Mit 9.900 durch Frauen erworbene akademische Abschlüsse in Hessen wurde 2006 sogar der bisherige Höchststand erreicht. Ungeachtet dessen finden

sich auf deutschen Führungspositionen auch im Jahre 2006 nur wenige Frauen wieder. Trotz des Höhepunktes des Frauenanteils an Gymnasien und Universitäten besteht deshalb weiterhin akuter Handlungsbedarf. Die Berufswahl junger Frauen wird noch immer stark von alten Rollenbildern beeinflusst. Obwohl das Ausbildungs- und Studienangebot äußerst vielfältig ist, konzentriert sich die Ausbildungs- und Studienwahl junger Frauen im Wesentlichen auf den

klar eingrenzbareren Bereich der sogenannten Frauenberufe. Den jungen Frauen muss Mut gemacht werden, ihre Berufswünsche zu verwirklichen und selbstbewusst die Rendite für ihre eigenen Anstrengungen zu fordern. Darüber hinaus müssen die Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen mit Kindern ausgebaut sowie die Bildungsbeteiligung von Migrantinnen weiter angehoben werden. Hierzu muss das deutsche Bildungssystem für alle Schichten durch-

lässiger gemacht und insgesamt finanziell besser ausgestattet werden. Nur so können sich die persönlichen Investitionen der jungen Frauen auch tatsächlich lohnen!

Link zum Thema:

www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung

B

Links zum Thema:

www.eu-kommission.de

(dort: Presse, EU-Nachrichten, Themenheft 11, Frauen in Europa, vom 19.7.2005)

www.europa-digital.de/aktuell/dossier/gleichstellung/bericht05

(Jahresbericht der Europäischen Kommission zur „Gleichstellung von Mann und Frau“, 2005)

C

Chancengleichheit – Europäisches Jahr 2007

Die im Jahre 2000 verabschiedete Lissabon-Strategie hat zum Ziel, die EU bis 2010 zur weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsregion zu machen. Die Beseitigung von Wettbewerbshindernissen für Frauen, im Hinblick auf die Gewährung gänzlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, ist dabei einer der zentralen Punkte. Denn nur wenn tatsächlich Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt herrscht, kann das Ziel der Lissabon-Strategie erreicht werden. Die Beschäftigungsquote der Frauen soll deshalb bis 2010 auf über

60 % angehoben werden (2000: 51 %). Diesbezüglich ist ausdrücklich nicht nur von einer Anhebung der Anzahl der erwerbstätigen Frauen, sondern auch von der Anhebung des tatsächlichen Arbeitsvolumens die Rede! Es muss endlich erkannt werden, dass die Gewährung von Chancengleichheit kein reines „Frauenthema“, sondern für die wirtschaftliche Zukunft der Bundesrepublik Deutschland von essenzieller Bedeutung ist. Kurzum: Nur durch die vollständige Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt kann die Bundesrepublik Deutschland sicher in

die Zukunft geführt werden!

In 2007, dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit, sind die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu ihrem Schwerpunkt zu machen. Neben der Bundesregierung sind die Bundesländer, die Kommunalen Spitzenverbände, die Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner sowie der Nichtregierungsorganisationen dazu aufgefordert, sich aktiv bei der Umsetzung dieses Aufrufes für Antidiskriminierung und für die Wertschätzung individueller Verschiedenheiten (Diversity) zu beteiligen.

Datenreporte: Zur Entwicklung einer konsequenten Gleichstellungsstrategie ist Datentransparenz unverzichtbar!

Eine konsequente Gleichstellungsstrategie kann nur mittels hinreichenden Datenmaterials zur Lebensführung und -situation von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland entwickelt werden. Bevor man Konzepte für die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern entwickelt, müssen zunächst Daten zusammengetragen, miteinander verglichen,

ausgewertet und interpretiert werden. Dabei ist insbesondere eine dauerhafte Datenerfassung zur Analyse längerfristiger Entwicklungstendenzen unerlässlich. Deutschlandweit sind bisher zwei Datenreporte zu nennen: Der „1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland“ sowie der „WSI-Frauen-Daten-Report“. Doch gerade für

die Entwicklung einer hessischen Gleichstellungsstrategie reichen diese Datenreporte nicht aus. Um die besondere Lebenssituation der in Hessen lebenden Frauen und Männer gebührend berücksichtigen zu können, fordern wir deshalb auch einen umfangreichen Datenreport ausschließlich zur hessischen Geschlechtersituation! Was in Sachsen-Anhalt möglich ist, ein Gender-

Institut mit regelmäßigen Berichten, sollte uns in Hessen Ansporn sein!



Links zum Thema:

www.bmfsfj.de (Der Datenreport kann als Flyer mit CD-ROM bestellt werden oder direkt als Onlinepublikation gelesen werden)

www.boeckler.de

Links zum Thema:

www.djib.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/Si06-13-AGG

EU-Richtlinien 2006, besser spät als nie umgesetzt: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG von 2006 werden auch in Deutschland endlich die vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt. Der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf. Die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer/-innen, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Erfasst ist aber auch das Zivilrecht, also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen aufgrund von Verträgen, etwa mit Lieferant/-innen, Dienstleister/-innen

oder Vermieter/-innen. Das jetzige AGG ist ein Kompromiss; es wird weiterzuentwickeln sein. Die Beweislastumkehr wurde noch nicht erzielt und auch an Kündigungsschutz, Verbändebeteiligung und Sanktionen wird weiter zu arbeiten sein.

Trotzdem ist der Einstieg wichtig. Diskriminierung ist nicht mehr allein Sache der Diskriminierten. Auf Bundesebene wird entsprechend der europäischen Vorgabe eine Gleichbehandlungsstelle eingerichtet. Diese wird im Bundesministe-

rium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt sein und zur Unterstützung der Betroffenen bereitstehen.

Ob sie die ganze Bandbreite ihrer Aufgaben, wie Information, Beratung, Prävention und wissenschaftliche Begleitung, umfassend wahrnehmen kann, wird von ihrer personellen und finanziellen Ausstattung abhängen.

Frauenpolitik: Keine Unterordnung der Frauenpolitik unter die Familienpolitik!

Im Juni 2005 protestierte der deutsche Frauenrat mit einem Brief an die Ministerpräsidenten der Bundesländer gegen den Beschluss, die Frauenministerinnenkonferenz der Länder (GFMK) künftig mit der Jugendminister/-innenkonferenz zusammenzulegen. Die Vorsitzende des deutschen Frauenrates, Brunhilde Raiser, kritisierte, dass dieser Beschluss einer Auflösung gleichkomme. Denn mit dieser Zusammenlegung würde auch beschlossen, Frauenpolitik künftig wei-

testgehend nur noch in Verbindung mit Jugendpolitik, insbesondere mit dem Schwerpunkt Familienpolitik, zu behandeln. Seit geraumer Zeit beobachtet die Lobby der Frauen mit Sorge, dass in einigen Bundesländern die Frauenministerien bzw. Frauenabteilungen in den jeweiligen Ministerien aufgelöst werden. Die nun beschlossene Zusammenlegung der Politikbereiche legt nahe, dass Frauen nur noch in ihrer Familienrolle gesehen werden. Der deutsche Frauenrat hält

dies für einen Irrweg, da dies den in zahlreichen Untersuchungen belegten Vorstellungen und Lebensplanungen vieler Frauen widerspricht. Auch wir sprechen uns deutlich gegen derartige Zusammenlegungen der Bereiche der Frauen- und Familienpolitik aus und fordern die Bundesregierung sowie die Landesregierungen auf, offensiv für eine moderne Frauenpolitik einzutreten und diese nicht der Familienpolitik unterzuordnen!

Link zum Thema:
www.frauenrat.de



Gender Mainstreaming: Perspektivenwechsel und kein Ersatz für Frauenförderung!

Gender Mainstreaming ist eine Methode, die entwickelt wurde, um die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Sie unterscheidet sich von der bisherigen Gleichstellungspolitik dadurch, dass nun beide Geschlechter auf gleiche Weise in die Entwicklung einer konsequenten Gleichstellungsstrategie einbezogen werden sollen. Damit sollen ungleiche Ausgangssituationen und unterschiedliche Wirkungen von Maßnahmen auf Männer und Frauen systematisch

berücksichtigt werden. Werden bei diesem Vorgehen Benachteiligungen festgestellt, ist dann entweder Frauen- oder Männerförderung zur jeweiligen Herstellung von Gleichberechtigung gefragt. Gender Mainstreaming ersetzt demnach nicht die Frauenförderung, es lenkt sie lediglich in die richtige Richtung. Eine aktive Frauenpolitik wird durch Gender Mainstreaming keineswegs überflüssig gemacht. Es darf deshalb nicht sein, dass unter Verweis auf Gender Mainstreaming frauenspezifische Ange-

bote eingespart werden und auf aktive Frauenförderung verzichtet wird. Gender Mainstreaming ist kein Ersatz für Frauenförderung!

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz: Aufwertung und Stärkung des HGIG!

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz von 1994 hatte eine Vorreiterrolle in Deutschland.

13 Jahre später hätte es eine grundlegende Überarbeitung gebraucht. Personalabbau, Privatisierung und Verwaltungsreform dürfen keine Ausreden sein für eine konsequente Frauenförderung. Ein HGIG von 2007 hätte ebenso beispielgebend sein müssen, wie das Ursprungsgesetz von 1994.

Die Verbesserungsvorschläge der SPD in Anlehnung an Gleichbe-

rechtigungsgesetze anderer CDU-Länder wurden von der hessischen Frauenministerin, Silke Lautenschläger, noch nicht einmal gelesen. Die gesetzlich vorgeschriebene Pflicht, einen Bericht über die Wirksamkeit der gleichstellungspolitischen Instrumente zu verfassen, wurde lange ignoriert und dann nachlässig umgesetzt.

Kein Wunder also, dass die Novelle der CDU-Landesregierung in wesentlichen Punkten unterhalb des Bundesniveaus (Bundesgesetze zur

Frauenförderung) geblieben ist. Auch um die Rechte der Frauenbeauftragten steht es in der Novelle schlecht. Dies trifft ganz besonders auf die Frage nach möglichen Sanktionen (Klagerecht) und einem Clearing im Falle von Kontroversen zwischen Frauenbeauftragten und Personalverantwortlichen einer Behörde zu. Im Unterschied zu neueren Gleichberechtigungsgesetzen anderer Länder gibt es in der CDU-Novelle auch im Privatisierungsfall keine Regelung.

Dem verfassungsrechtlichen Gebot einer konsequenten Frauenförderung entspricht dies nicht. Die Förderregelungen für den öffentlichen Dienst in Hessen müssen wieder vorangehen und auch in die private Wirtschaft abstrahlen. Alle weiblichen Beschäftigten haben gemeinsam das Anrecht auf Chancengleichheit, gerechten Lohn, gerechte Aufstiegsmöglichkeiten und gerechte Zugänge zu Arbeitsplätzen!



Links zum Thema:
www.frauenrechte.de
www.terre-des-femmes.de

Integrationspolitik: Für die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen!

Zu Recht beruft man sich auf Menschenrechte und allgemeine Grundrechte, um Angehörige migrantischer Communities vor Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie anderen Benachteiligungen zu schützen. Migrant/-innen haben aber dazu noch das Anrecht auf dieselben individuellen Menschenrechte, wie sie das Grundgesetz allen zusichert. Dies gilt auch und gerade dort, wo diese individuellen Menschenrechte mit überkommenen Traditionen fremder Herkunftskultur kollidieren.

Bestimmte Migrantinnen leben häufig die traditionelle Rolle als Hausfrau und Mutter, abgekehrt vom gesellschaftlichen Leben in Deutschland. Ihre Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen eröffnet ihnen eine verbesserte Integration und nicht zuletzt das bessere Verständnis ihrer erzieherischen Verantwortung für die schulische Karriere und die Berufsperspektive ihrer Kinder, ganz besonders der Töchter.

Rund 25 % aller Frauen in Deutschland haben bereits Formen körper-

licher oder sexueller Gewalt durch Beziehungspartner erfahren. Auch Migrantinnen müssen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, dieselben Unterstützungs- und Schutzmöglichkeiten gewährleistet werden wie deutschen Staatsbürgerinnen.

Der besonderen Situation jugendlicher Migrantinnen in Schule und bei Freizeitangeboten muss Rechnung getragen werden. Das Bestreben vieler Mädchen, sich von traditionellen Rollenzuschreibungen zu lösen, muss unterstützt

werden. Auch junge männliche Migranten, Freunde und Brüder der jungen Frauen, dürfen ihre Rolle nicht im Gegensatz zu den Werten und Normen der Aufnahmegesellschaft definieren. Zwangsverheiratungen, sogenannte Ehrenmorde und Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung junger Frauen sind Verbrechen, die die ganze Härte des Gesetzes verdienen.

Job und Vaterrolle: Engagement der Väter für die Kindererziehung muss gefördert werden!

In deutschen Paarbeziehungen widmen Mütter der Kinderziehung immer noch mehr als doppelt so viel ihrer Zeit wie Väter. Und nur knapp 5 % der Väter nutzen die seit 2001 bestehende Möglichkeit der Elternzeit. Um dies zu ändern, muss bewusst auf die Männer zugegangen und ihnen deutliche Anreize für eine selbstgenommene Elternzeit geboten werden. Im Ländervergleich ist der diesbezügliche Nachholbedarf in Deutschland vergleichsweise hoch.

Andere Nationen haben es bereits verstanden, Männern besondere Anreize für die Elternzeit zu bieten. Um Elterngeld zu erhalten, muss z. B. in Norwegen der Vater mindestens vier Wochen der Elternzeit selbst nehmen.

Doch auch in Deutschland wird seit dem 01.01.2007 das andernfalls nur bis zu zwölf Monate ausbezahlte Elterngeld um zwei Monate verlängert, wenn sich auch der zweite Elternteil für mindestens zwei Monate zu Hause um die Kin-

deserziehung sorgt. Eine derartige Quotierung der Elternzeit ist ein wünschenswertes Mittel, die Väter zur Elternzeit zu veranlassen.

Aber auch die gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz von Männern als Erziehende muss gefördert werden. Die Ausrichtung von Beschäftigungsverhältnissen mit guten Aufstiegs- und Verdienstchancen an einer „männlichen“ Norm benachteiligt Personen mit familiären Pflichten. Denn ein 8-Stunden-Tag plus Überstunden, bei ständiger

und kontinuierlicher Verfügbarkeit setzt die Entlastung von häuslichen und familiären Verpflichtungen faktisch voraus und blockiert so eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Wir stimmen der Bundesfamilienministerin zu: Die Zeit der Alphamännchen ist vorbei. Das Engagement der Väter für die Kindererziehung muss weiter dringend gefördert werden!

Links zum Thema:
www.elterngeld.net
www.vaeter.de

(bietet Informationen und Beratung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter)

Links zum Thema:
www.total-e-quality.de
www.e-quality-management.de

K

Karriere: Top-sharing statt Job-sharing!

Frauen in Führungspositionen sind Exotinnen. Von Müttern ganz zu schweigen. Während Frauen bis zu ihrem 30. Lebensjahr im Führungsbereich noch ebenso stark vertreten sind wie ihre männlichen Kollegen, sinkt ihr Anteil mit der Familiengründung auf lediglich 20 %. Am häufigsten sind Frauen in Führungspositionen noch im Einzelhandel und im Bereich der haushaltsnahen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungen vertreten. Hier ist die Bezahlung von Führungskräften aber vergleichsweise unattraktiv.

Auch Frauen ohne Kinderwunsch haben es schwerer, in die Vorstands-

etagen vorzudringen. Sie werden bei Bewerbung und beruflicher Förderung oft benachteiligt, da pauschal von einer späteren Erwerbsunterbrechung zugunsten der Familie ausgegangen wird. Bei der Bewertung von Leistungen erfolgt der Blick bei so manchem Personalverantwortlichen ebenfalls durch die Geschlechterbrille. So wird „bei Frauen immer noch kritischer geschaut, wenn es um Erfahrung, Qualifikation und Kompetenz geht“, weiß die Frankfurter Headhunterin Astrid Tostmann (Frankfurter Rundschau, 08.03.2007).

Paradoxe Luxus: Frauen werden zunächst zu hoch qualifizierten

Fachkräften ausgebildet, anschließend aber nur halbherzig in den Arbeitsmarkt eingebunden. Zukunftsorientierte Unternehmen haben dieses Potenzial bereits erkannt. Ihre Personalabteilungen arbeiten an einer neuen Führungsphilosophie. Das Stichwort ist total-equality. Zielsetzung ist die unvoreingenommene und leistungsgerechte Beurteilung von Frauen, ihre gezielte Motivation und Qualifizierung sowie eine frauen- und familienfreundliche Unternehmenskultur, die Schluss macht mit Vorurteilen über mangelndes Interesse von Müttern gegenüber dem Unternehmen und über in Teilzeit arbeitenden Män-

nern. Und diese Unternehmen profitieren! Schließlich wurde bewiesen, dass Firmen mit Frauen an der Unternehmensspitze erfolgreicher sind. Also: Weg mit den altbekannten stereotypen Zuschreibungen, hin zu mehr Nutzung weiblicher Potenziale!

Lohnschere: Den geschlechterspezifischen Lohnunterschieden muss ein Ende gesetzt werden!

Eine abhängig beschäftigte Frau in Vollzeit erreichte in Westdeutschland 2003 durchschnittlich nur knapp 77 % des Stundenlohns (brutto) eines vollwerbstätigen Mannes. In Ostdeutschland waren es gut 90 %. Damit liegt Deutschland in puncto Lohngleichheit der Geschlechter in der EU auf dem viertletzten Rang. Zwar haben sich die Durchschnittseinkommen zwischen Männern und Frauen seit den 50er-Jahren langsam, aber kontinuierlich angenähert. Die An-

gleichung hat sich seit den 90er-Jahren aber deutlich verlangsamt. In Ostdeutschland ist eine Stagnation, wenn nicht sogar Zunahme der Einkommensungleichheit zu beobachten.

Gut bezahlte Berufe werden wesentlich seltener von Frauen ausgeübt. Zudem sind geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede innerhalb derselben Berufe im oberen Einkommenssegment besonders gravierend. „Bezogen auf die zehn am höchsten bezahlten

Berufe hören die Einkommen gut verdienender Frauen dort auf, wo das Einkommen gut verdienender Männer erst anfängt“ (WSI-FrauenDatenReport 2005: 273).

Benachteiligungen bei den Erwerbseinkommen von Frauen ergeben sich zum einen aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenbilder, die zu einer unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Branchen, Berufe, Arbeitsformen und Leistungsgruppen führen. Neben diesen struktu-

rellen Faktoren gibt es aber auch immer noch eine direkte Lohndiskriminierung. „Nach wie vor bekommen Frauen für die gleiche Arbeit weniger Geld als Männer“, fasst der Leiter des gewerkschaftsnahen WSI-Tarifarchivs, Dr. Reinhard Bispinck, verschiedene Untersuchungen zum Thema zusammen. Dieser erheblichen Differenz im Einkommen von Männern und Frauen muss endlich entgegenge- wirkt werden!

Links zum Thema:

www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2007_03_07_tabelle.pdf; [WSI-FrauenDatenReport 2005](http://www.wsi-frauen.de)
www.frauenlohnspiegel.de



M

Links zum Thema:

www.beate-hoecker.de/pub.html und Hoecker, B. in *Frankfurter Rundschau* vom 12.06.2006, S. 7

Männerbünde: Gegen Frauenkarrieren!

Der hannoveraner Frauenforscherin Beate Hoecker zufolge sind Frauen in Spitzenpositionen deshalb so rar, weil Männer nur wenig Bereitschaft zeigen zu teilen. Dabei sind insbesondere die unsichtbaren Hürden entscheidend. Frauen fehlt der Zugang zu den informellen Entscheidungs- und Machtstrukturen. „Hier üben Männer den Schulterschluss gegenüber den Ansprüchen ihrer Kolleginnen und verweigern eine angemessene Unterstützung“, sagt die Expertin. An deutschen Hochschulen beträgt der Frauenanteil an allen Promotionen 39,6 %, bei den Habilitationen gerade mal noch 23 %. Nur 14,3 %

der Professorenstellen sind mit Frauen besetzt (Statistisches Bundesamt 2006). Die CDU-Landesregierung hat es nicht geschafft, Hessen über dieses schlechte gesamtdeutsche Ergebnis hinaus zu bringen. Der Frauenanteil an den Habilitationen in Hessen liegt mit nur 20,1 % sogar noch deutlich unter dem Bundesniveau (Hessisches Statistisches Landesamt).

„Die starke Abhängigkeit vom Doktorvater, der im Zweifel junge Männer fördert, wie er selbst einer war; der subtile Ausschluss aus informellen Netzwerken; die Bevorzugung von männlichen Bewerbern in Begutachtungsprozessen.

Diese Faktoren tragen zur Entmutigung von begabten Frauen in der Wissenschaft bei. Dass Verfahren, in denen Stellen verteilt und Professuren vergeben werden, kaum standardisiert und oft intransparent sind, schadet Frauen mehr als männlichen Bewerbern.“ (Andreas Sentker in: DIE ZEIT, 15.02.2007) Mit Blick auf die Politik führt Beate Hoecker aus: Parteifunktionäre bedienen sich häufig subtiler Formen der Diskriminierung. Sie hielten beispielsweise an ihrem gewohnten Abstimmungs- und Nominierungsverhalten zugunsten von Männern fest; an die politischen Qualifikationen würden weiterhin oftmals un-

terschiedliche Maßstäbe angelegt. Insbesondere Frauen in Spitzenpositionen sahen sich häufig härterer Kritik ausgesetzt als männliche Kollegen. Umgekehrt sei die Anerkennung ihrer Leistungen als Politikerinnen vielfach von männlicher Herablassung geprägt. Mit schnellen Änderungserfolgen rechnet die Frauenforscherin nicht. Das männliche Widerstandspotenzial sei nicht zu unterschätzen ...

Norwegen: Ein frauenpolitisches Beispiel für Europa!

Als erstes Land der Welt hat Norwegen eine Frauenquote für Wirtschaftsunternehmen eingeführt: Börsennotierte Unternehmen müssen dort künftig 40 % ihrer Sitze im Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat mit Frauen besetzen. Bisher beträgt der Frauenanteil nur 7 % (in Deutschland sogar nur 3 %). Parallel zu diesem Beschluss hat die Regierung eine Datenbank mit über 4.000 kompetenten Frauen, die einen Posten in einem Aufsichtsrat übernehmen würden, angelegt.

Die rund 600 an der Börse gehandelten norwegischen Firmen hatten bis September 2005 Zeit, ihre Aufsichtsräte entsprechend umzusetzen. Wenn sie die Quote nicht erfüllen, verlieren sie ab 2007 ihre Zertifizierung der Börsenaufsicht.

„Über die vielen Quotenmänner, die von ihren Bruderschaften in die Aufsichtsräte gehievt werden, redet niemand“, argumentiert Norwegens konservativer Wirtschaftsminister Gabrielsen für seine Aktion.

Dass es ihm dabei weniger um die Gleichberechtigung als um die Nutzung ihrer Qualifikation gehe, führt er offen aus: „In den höheren Ausbildungen sind die Frauen seit Langem in der Überzahl, aber in den Führungsgremien der Industrie sind sie unterrepräsentiert.“ Nur rund 7 % der Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich und mehr als die Hälfte der an der Börse notierten Gesellschaften werden von reinen Männertruppen geführt. Da geht zu viel Wissenspotenzial verloren.

„Konzerne, die bewusst auf Vielfalt bauen, sind bei der Innovation überlegen“, sagt der Minister. (Quelle: Stuttgarter Zeitung, 13.12.2003)



Link zum Thema:
www.familienhandbuch.de/cmmain/f_Programme/a_Familienpolitik/s_194.html

Organisations- und Personalentwicklung: Neue Wege durch die Verwaltungsreform?

Frauenförderung ist seit Jahren Teil der Personalentwicklungspolitik des öffentlichen Dienstes. Stellenausschreibungen und Kriterien in Personalauswahlverfahren werden „geschlechtsunabhängig“ definiert, flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle propagiert. Trotzdem sind Frauen im Erwerbsleben immer noch benachteiligt. Sie verdienen weniger, sind seltener in Führungspositionen vertreten und haben generell schlechtere Aufstiegschancen. In der neuen Verwaltungsreform sehen Befürworter/-innen neue Mög-

lichkeiten zur Realisierung der Chancengleichheit. Durch neue Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, flachere Hierarchien, mehr Teamarbeit und die Entwicklung neuer Anforderungsprofile und Beurteilungskriterien sowie den Einsatz neuer Führungsinstrumente würden strukturelle Benachteiligungen, denen Frauen häufig gegenüberstehen, reduziert. Dieser Einschätzung ist in Teilen durchaus zuzustimmen. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass es sich bei den neuen Führungs-

instrumenten in erster Linie um Managementstrategien zur Effizienzsteigerung handelt. Ziel- und Leistungsvereinbarungen erhöhen den Konkurrenzdruck. Sie können dazu führen, dass die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zunehmend verschwimmen und die Angestellten als Resultat immer mehr Zeit der Erwerbsarbeit widmen (müssen), damit sie ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen mindestens ebenso gut erreichen wie ihre Kolleg/-innen. Ob diese verschärfte Konkurrenz zugunsten von Erwerbspersonen

mit familiären Verpflichtungen verläuft und der erhöhte Stress zu partnerschaftlicher Arbeitsteilung beiträgt, darf bezweifelt werden. Diese Ambivalenz neuer Managementstrategien im öffentlichen Dienst muss zur Sprache gebracht werden. Gleichberechtigung ist ein Wert an sich! Er darf nicht nur ausschließlich unter dem Hinweis auf ökonomische Vorteile vermittelbar sein!

Privatwirtschaft: Auch die Privatwirtschaft muss in die Verantwortung genommen werden!

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz reguliert bisher lediglich die Personalpolitik im öffentlichen Dienst. Für die Privatwirtschaft ist ebenfalls ein Gesetz mit klaren inhaltlichen Vorgaben zur Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz erforderlich. Eine solche Regulierung der Privatwirtschaft von privatrechtlichen Unternehmen muss sich dabei besonders auf die Behebung der mangelhaften Chancen von Frauen bei

Einstellung und Beförderung, ihre schlechten Zugangsbedingungen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Einführung familienfreundlicherer Arbeitszeiten sowie auf die Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen konzentrieren. Neben der Ausweitung der Individualrechte gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fordern wir für jeden privatwirtschaftlichen Betrieb die Pflicht zur Schaffung einer Instanz, die sich der Interessenun-

terschiede der männlichen und weiblichen Beschäftigten sowie der Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik widmet. Darüber hinaus sind spezielle Sanktionen festzulegen, die bei Verstoß gegen diese privatwirtschaftlichen Gleichstellungsgebote zur Anwendung kommen. Möchte man auf dem Arbeitsmarkt weitestgehende Gleichstellung der Geschlechter durchsetzen, muss auch die Privatwirtschaft zur Gleichstellung gezwungen werden!

Link zum Thema:

http://frauen.verdi.de/unsere_schwerpunkte/offener_brief_mehr_als_peanuts_fuer_frauen

P



Link zum Thema:
www.agneswitte.de/gender/gm_einfuehrung.htm

Quote: Bleibt ein wichtiges Instrument!

Um Frauen den Zugang zu ihnen bisher weitgehend verschlossenen Teilarbeitsmärkten zu eröffnen, sind Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von weiblichen Arbeitskräften in den speziellen Bereichen notwendig. Dies kann vor allem durch eine Quotierungsregelung bezüglich der Einstellung und Beförderung von Frauen realisiert werden. Denkbar wäre diesbezüglich eine gesetzliche Vorgabe, die auf der betrieblichen Ebene genügend Flexibilität erlaubt, gleichzeitig aber

gesetzliche Mindeststandards festlegt. So könnten Unternehmen selbstständig Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Hierarchiestufen mittels eines Gleichstellungsplans entwickeln. Sie müssten dabei lediglich beachten, dass mindestens die Hälfte der Stellen an Frauen vergeben wird. Eine derartige Form der Quotierung wurde im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz verankert und durch Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH-Urteil v. 28.03.2000) als europarechts-

konform bestätigt. Über eine weitreichende Quotierung bezüglich der Einstellung und Beförderung von Frauen hinaus ist zudem eine Ausbildungsplatzquote wünschenswert. Durch diese könnten junge Frauen im Fall von Unterrepräsentanz in einem Ausbildungsgang mindestens zur Hälfte berücksichtigt werden. Um die Einhaltung der Frauenquoten sicherzustellen, müssen finanzielle Sanktionen für den Fall eines Verstoßes gegen die Frauenquote gesetzliche Verankerung finden. Ohne hinreichende

Zwangsmittel kann die Frauenquote nicht durchgesetzt werden!

Rente: Frauen leben länger – aber wovon?

Mit 483 € ist die monatliche Durchschnittsrente der in Westdeutschland lebenden Frauen (Ostdeutschland: 665 €) noch nicht einmal halb so hoch wie die der Männer und liegt damit deutlich unter der Armutsgrenze von 856 €. Mehr als die Hälfte der Rentnerinnen bezieht Niedrigrenten zwischen 50 € und 350 €. Die Hinterbliebenenrente ist dabei keine brauchbare Alternative zur weiblichen Altersarmut. Denn abgeleitete Rentenansprüche sind nicht mit eigenständigen

Ansprüchen gleichzusetzen! Notwendig ist stattdessen eine Stärkung der unabhängigen Existenz von Frauen. Das Ehegattensplitting muss dringend reformiert werden, die sogenannte Zuverdienerinnensteuerklasse gehört abgeschafft. Darüber hinaus ist die zunehmende Teilzeitarbeit der Frauen (Westdeutschland: 45 % der Frauen, Ostdeutschland: 28 %) als Ursache für die hohe Altersarmut nicht zu unterschätzen. Die ohnehin schon geringen Verdienstmöglichkeiten in den

sogenannten Frauenberufen sowie die kinderbedingten Berufspausen führen in Kombination mit Teilzeitbeschäftigung zu einer noch niedrigeren Rente. Dennoch orientiert sich unser Rentensystem weiterhin an der männlichen Durchschnittserwerbsbiografie mit 45 Pflichtbeitragsjahren, obwohl lediglich 7 % der Frauen diese Voraussetzung erfüllen können. Kindererziehungszeiten und familienbedingte Teilzeitarbeit müssen rentenrechtlich besser bewertet werden!

R

Links zum Thema:

www.finanzfachfrauen.de

www.bagso.de

www.freunde-alter-menschen.de

www.sozialgesetzbuch.de/rententips/lexikon/index.php?index=2901

www.senioreninfothek.de/index.htm

Sanktionen: Ohne geht's nicht!

Entscheidend für den Erfolg von Quotierungsregelungen oder anderweitigen gesetzlichen Gleichstellungsgeboten ist die Existenz von deutlichen Sanktionen. Denn ohne spürbare Sanktionen besteht gerade für die Arbeitgeber kaum ein Handlungsanreiz, eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik durchzusetzen. Die Individualrechte bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts müssen verbessert werden. So z. B. durch die Gewährung eines Mindestschadensersatzes, die Einführung

eines Einstellungsanspruchs für den/die bestqualifizierteste(n) Bewerber/-in oder durch die Existenz eines Auskunftsanspruchs bei vermuteter Diskriminierung. Darüber hinaus ist ein Verbandsklagerecht notwendig. Ein solches sieht auch die Neufassung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor. Im Schweizer Antidiskriminierungsrecht gibt es bereits seit 1996 ein Verbandsklagerecht. Durch die Einführung eines Verbandsklagerechts würde sich die Möglichkeit eröffnen, bei Verletzungen des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes durch ein Abmahnverfahren analog zum Wettbewerbsrecht die Unterlassung der diskriminierenden Maßnahme oder die Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe zu erreichen. Denn ohne Sanktionen geht es schließlich nicht – wer nicht hören will, der muss fühlen!

Tarifverträge: Für Fraueninteressen!

Freiwilligkeit bei der Geschlechtergleichstellung hat bisher nicht zum Ziel geführt. Nur in vergleichsweise wenigen Unternehmen werden Konzepte zur Chancengleichheit verfolgt. Auch die Qualität der Gleichstellungskonzeptionen durch die Tarif- und Betriebsparteien ist noch immer unzureichend. Analysiert man die vorliegenden Tarifverträge für die 90er-Jahre, so zeigt sich, dass Maßnahmen zur aktiven beruflichen Förderung von Frauen vielfach auf der Ebene unverbindlicher Absichtserklärungen bleiben. Über eine Empfehlung, dass Frauen und Männer bei der

Stellenvergabe „gleichberechtigt zu berücksichtigen“ sind sowie der „Förderung der beruflichen Leistung von Frauen“ im Bereich der Weiterbildung gehen nahezu sämtliche Tarifbestimmungen nicht hinaus. Feste Quoten, um die Frauenanteile in verschiedenen Hierarchiestufen oder an den Ausbildungsplätzen erhöht werden sollen, gibt es nicht. Darüber hinaus beziehen sich sogenannte Frauenförder- oder Chancengleichheitsprogramme häufig auf Regelungen zu Elternurlaub und Teilzeitarbeit. Regelungen zur Arbeitszeitreduzierung für höhere Hierarchieebenen

waren bisher auch in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eine Seltenheit.

Noch immer gibt es Defizite bei der Überprüfung von geltenden Tarifverträgen auf diskriminierende Regelungen hin. Spezifische Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, wie Geschicklichkeit, Konzentration und Ausdauer, aber auch soziale Kompetenz, werden Frauen an ihren Arbeitsplätzen abgefordert, aber in der Regel bei der Vergütung nicht berücksichtigt. Die Gewerkschaftsfrauen haben Beschlusslagen erstritten, die eine Beseitigung der mittelbaren Diskri-

minierung in allen Tarifverträgen und die Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten fordern (vgl. die 1. ver.di-Bundesfrauenkonferenz 2003). Deren Realisierung ist aber gerade in Zeiten einer vordergründigen Effizienzwirtschaft schwer zu bewerkstelligen. Um eine Besserstellung von Frauen zu erreichen, müssen deshalb auch neue politische Handlungsräume eröffnet (z. B. EU-Auflagen und sinkende Geburtenraten) und Bündnispartner/-innen gesucht werden.

Link zum Thema:
<http://frauen.verdi.de/themen/tarifpolitik>



U

Link zum Thema:

www.djib.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/sn-0517

Untermaßverbot – ein schweres Wort, aber wichtig: Zu wenig Engagement des Staates ist verfassungswidrig

Der Deutsche Juristinnenbund macht darauf aufmerksam, dass der Staat gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verpflichtet ist, eine aktive und gezielte Frauenförderung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter zu betreiben. Als Arbeitgeber ist er deshalb insbesondere verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im

öffentlichen Dienst gesetzlich zu verankern. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unterliegt der Staat dabei dem Untermaßverbot (BVerfGE 88: 203-366). Das Untermaßverbot besagt, dass der Staat verpflichtet ist, für jedes grundrechtlich geschützte Rechtsgut einen bestimmten Mindestschutz einzuhalten. Da das gesetzliche Ziel der tatsächlichen Gleichberechtigung

der Geschlechter gegenwärtig noch nicht annähernd erreicht ist, verstößt z. B. auch ein Untätigbleiben des hessischen Gesetzgebers im Rahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gegen das Untermaßverbot. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz muss deshalb im Hinblick auf seine Effektivität hin überarbeitet und erweitert werden!

Volumen der Arbeit: Arbeitsvolumen gerecht fairteilen!

Mit knapp 49 % (2004) sind fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland Frauen, am tatsächlichen Arbeitsvolumen haben sie jedoch nur einen Anteil von lediglich 41 %. 2004 waren 75 % aller Teilzeitstellen, aber nur knapp 37 % der Vollzeitarbeitsplätze von Frauen besetzt. Während Männer Teilzeitarbeit vor allem zu Anfang und Ende ihres Arbeitslebens nutzen, nimmt selbige bei Frauen zumeist im gesamten Erwerbsleben breiten Raum ein. Die Zunahme

von Teilzeitarbeit und Minijobs bei Frauen bedeutet gleichzeitig auch eine geringere Existenzsicherung und eine schlechtere Einbindung in soziale Sicherungssysteme. Teilzeitarbeit wird von Frauen vor allem aufgrund mangelnder Alternativen, berufliche und familiäre Interessen zu vereinbaren, in Anspruch genommen. Wir fordern, gut ausgebildete Frauen auch ihren Qualifikationen entsprechend einzusetzen. Die Arbeitsmarktchancen von Frauen müssen aus diesem

Grunde weiter verbessert werden. Hierzu gehören neben besseren Betreuungsangeboten für Kinder auch mehr familiengerechte Arbeitsplätze. Überdies müssen Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit fairer unter den Geschlechtern verteilt werden, denn Frauen sind insbesondere bei der unbezahlten Arbeit Spitzenreiter. Frauen haben ein Recht darauf, in gleicher Weise am alltäglich anfallenden Arbeitsvolumen teilhaben zu dürfen wie Männer!



Links zum Thema:

www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkDoku=k051121a19

www.fes.de/fulltext/ostdeutschland/00620007.htm

www.lakof.uni-mannheim.de/beschlus/resotext/001111-2.htm

(Beschluss der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs vom 11.11.2000)

www.landesfrauenrat-nds.de/download/resolutionen.doc

W

Links zum Thema:

www.bpb.de/veranstaltungen/4QQSAW,0,0,WorkLifeBalance_Diversity.html

www.prognos.com/html/p_worklife.html

Wochenarbeitszeit und Work-Life-Balance: Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben bei gleichzeitiger Existenzsicherung!

Die Wochenarbeitszeit im Beruf plus die Fahrtzeiten und Pausenzeiten ergeben die Abwesenheit von der Familie. Der Rest des Tages bzw. der Woche werden mit Schlafen, mit Freunden, beim Sport bzw. Kultur und mit der Familie verbracht. Steigt der Bedarf, z. B. durch kleine Kinder, für die Familie, muss an anderer Stelle gekürzt werden. Die Kürzung der Schlafzeit ist keine Dauerlösung. Deshalb streben jun-

ge Eltern Arbeitszeitverkürzungen an. Forderungen nach einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit muss daher entschieden entgegnet werden. Längere Arbeitszeiten erschweren eine gleichmäßigere und somit gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit auf beide Geschlechter. „Eine größere zeitliche Gesamtbelastung von Frauen und Männern ist also mit mehr geschlechtsspezi-

fischer Ungleichheit verbunden“ (WSI-FrauenDatenReport 2005: 234).

Wenn die Kinder größer werden und Teile der Betreuung durch Kindergarten oder Schule übernommen werden, können die Eltern ohne Schlafdefizit wieder mehr arbeiten. Besondere Überbrückungs- bzw. Betreuungsalternativen für die Schulferien müssen allerdings meist folgen. Damit die sogenannte

„Work-Life-Balance“ stimmt, muss deshalb zwingend für ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben bei gleichzeitiger Existenzsicherung gesorgt werden!

X reimt sich auf nix: Lila Pause in der hessischen Frauenpolitik

Für minimalistische Frauenpolitik und Tausende enttäuschter Frauen in Hessen hat die SPD-Landtagsfraktion der hessischen Sozialministerin, Silke Lautenschläger, die „frauenpolitische Gurke 2006“ überreicht. Die SPD konstatiert den absoluten frauenpolitischen Stillstand seit 1999, der allerdings mit der minimalistischen CDU-Novelle zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) im Jahr 2006 noch einmal einen traurigen Höhepunkt erfahren hat.

Vorausgegangen war der verfassungs- und europarechtlich bedenklichen Gesetzesnovelle bereits ein rigoroses Sparprogramm der CDU-Landesregierung. Aufgrund ihrer „Aktion düstere Zukunft“ mussten in Hessen 2004 sogar Frauenhäuser, in denen misshandelte Frauen Zuflucht vor gewalttätigen Ehemännern finden, geschlossen werden. Das europarechtlich längst überfällige Antidiskriminierungsgesetz (ADG) wurde von der hessischen CDU nach Leibeskraften blockiert.

Der Forderung der hessischen SPD, die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand an die betriebliche Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu koppeln und so die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wurde von der CDU-Landesregierung nicht aufgegriffen. Die jüngste Kampagne, in der die hessische Sozialministerin mit dem Slogan „Werden Sie Tagesmutter!“ wirbt, lässt ihr verstaubtes Frauenbild, mit Frauen als die alleinig Zu-

ständigen für Kinderbetreuung und Hausarbeit, erneut deutlich zutage treten ...

**X**

Ypsilanti: Eine starke Frau an der Spitze!

Frauen in Führungspositionen sind selten. Karriere und Kinder sind in Deutschland leider immer noch allzu häufig Gegensätze, die scheinbar nicht zusammenpassen. Noch immer werden Frauen für die gleiche Arbeit schlechter entlohnt als die männlichen Kollegen. Die „weibliche Karriereleiter“ scheint irgendwann keine Stufen mehr zu haben, auch wenn es für die Männer immer noch weiter nach oben geht. Hinzu kommt der gesellschaftliche Druck, vielfach gespeist durch die Angst vor dem „demografischen Desaster“, eine Familie gründen zu müssen.

Andrea Ypsilanti (Vorsitzende der

SPD-Fraktion im Hessischen Landtag, Landesvorsitzende der hessischen SPD und Mitglied im SPD-Bundesvorstand) weiß aus eigener Erfahrung, dass Frauen viel und oft auch viel mehr leisten müssen. Sie weiß, dass eine gute und natürlich notwendige Kinderbetreuung keine Frauenpolitik ersetzt. Dort, wo der „Markt“ und die Gesellschaft nicht ausreichen, muss die Politik den Rahmen abstecken. Das heißt für Andrea Ypsilanti ganz konkret: Gleiches Geld für gleiche Arbeit und die gezielte Förderung von Frauen, um den Frauenanteil in „Spitzenpositionen“ zu erhöhen; aber auch die Förderung von Fir-

men, die Gleichstellung wirklich praktizieren. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern, ist für die SPD-Fraktionsvorsitzende eine stärkere Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer/-innen bei der Wahl ihrer Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle und der Ausbau von flexibler und qualitativ hochwertiger Kindertagesbetreuung unerlässlich. „Darüber hinaus müssen wir aber auch Rahmenbedingungen schaffen, die Männer dazu ‚animieren‘, die ‚Familienarbeit‘ nicht ausschließlich den Frauen zu überlassen“, verlangt die SPD-Spitzenfrau.

Allzu oft wird es noch als selbst-

verständlich angesehen, dass die Frau zu Hause bei den Kindern bleibt und der Mann die Familie „ernährt“. Andrea Ypsilanti kennt diese Vorurteile: Sie ist erfolgreiche Politikerin und Mutter eines schulpflichtigen Sohnes. Sie hat den Weg an die Spitze geschafft und bewirbt sich bei der nächsten Landtagswahl um das Amt der Ministerpräsidentin.

Z, z, z, ...: Putzen, bedienen und frisieren – Niedriglohnsektor besteht zu 70 % aus Frauen

2004 arbeiteten in Deutschland 39 % der vollzeitbeschäftigten Frauen zu Niedriglöhnen, d. h. für weniger als 9,83 € in West- oder 7,15 € in Ostdeutschland. Bei männlichen Vollzeitbeschäftigten wurde diese Niedriglohnschwelle lediglich von 10 % unterschritten. Werden Teilzeit und Minijobs bei der Berechnung miteinbezogen, steigt der Frauenanteil an den Niedriglohnbezieher/-innen nochmals beträchtlich an. Deren Situation ist um ein Vielfaches prekärer,

da der niedrige Stundenlohn mit einer reduzierten Stundenzahl und geminderten Sozialversicherungsansprüchen einhergeht.

In Regionen mit geringer Tarifbindung kommen Niedriglöhne zwar häufiger vor. Auf der anderen Seite können Tarifverträge Hungerlöhne oft nicht mehr verhindern. Erinnert sei nur an die viel zitierten Tariflöhne von 3,82 € (brutto!) im sächsischen Friseurhandwerk. 12 % der Vollzeitbeschäftigten in West- und 30 % in Ostdeutschland arbeiten

mittlerweile zu Löhnen unterhalb der Armutsschwelle. Von einem wirksamen Schutz vor Armutslöhnen durch das deutsche System der Sozialpartnerschaft allein kann also nicht mehr gesprochen werden.

Die meisten europäischen Länder haben bereits gesetzliche Mindestlöhne eingeführt, ohne negative Folgen für ihre Volkswirtschaften. Viele Unternehmen wären sogar dankbar für Mindestlöhne, da sie Lohndumping und somit unfaire

Wettbewerbsvorteile auf dem Rücken der Beschäftigten verhindern könnten. Wir brauchen einen gesetzlichen Mindestlohn, um die massive Ausbeutung, insbesondere weiblicher Arbeitskraft, zu begrenzen. Menschen müssen von ihrer Arbeit in Würde leben können!

Sperber, K., „Karriere in der Putzkolonne“, Frankfurter Rundschau, 07.03.2007.

Links zum Thema:
www.mindestlohn.de
www.blog.mindestlohn.de

Z

Für fruchtbare Anregungen und/oder Mitarbeit bedanken wir uns bei allen Mitstreiterinnen, besonders bei:

Marita Eilrich, Annerose Gebhardt, Beatrix Müller, Angela Obst,
Hiltrud Wall, Cornelia Hornung, Christine Lachmund und Tina Seibert

SPD-Fraktion im Hessischen Landtag

**Postfach 3240
65022 Wiesbaden**

**Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden**

Tel.: 06 11/350-519

Fax: 06 11/350-511