Landesfrauenrat
Hamburg e.V.

Frauenostsee-konferenz 2009: Gleichstellung jetzt!

Inhalt

Gleichstellung jetzt!

Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath, 1. Vorsitzende Landesfrauenrat Hamburg,
Frauen im Ostseeraum – gleichstellungspolitische Träume und Wirklichkeiten 03

Dr. Till Steffen, Justizsenator der Freien und Hansestadt Hamburg, Gleichstellungspolitik in Hamburg 04

Lotte Grepp Knutsen, Staatssekretärin im Ministerium für Kinder und Gleichstellung, Norwegen,
Geschichte der Gleichstellung in Norwegen 06

**Strategien zur Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen:
Gender Mainstreaming versus Frauenförderung – Bilanz und Perspektiven**

Gertrud Aström, Vorsitzende der Schwedischen Frauenlobby 08

Eva-Maria Welskop-Deffaa, Ministerialdirektorin, Leiterin Abt. Gleichstellung
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 10

Gleichstellung in der Politik – wie kommen die Frauen an die Spitze?

Tanja Auvinen, Generalsekretärin des Finnischen Frauenrates NYTKIS 12

Gabi Dobusch, Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft 13

Karen Koop, Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft 15

Malgorzata Tarasiewicz, Mitglied der Polnischen Frauenlobby, Leiterin von NEWW, Polen 17

Gleichstellung in Wirtschaft und Arbeitswelt

Lina G. Gyliene, Leiterin der Repräsentanz in Deutschland, Litauische Agentur für Wirtschaftsförderung 19

Mette Kindberg, Vizepräsidentin der Dänischen Frauenlobby Kvinderaadet
und Vizepräsidentin der Dänischen Angestelltenvereinigung 20

Corinna Nienstedt, Geschäftsführerin Handelskammer Hamburg 21

Stefanie Schmoliner, IG Metall Bezirk Küste, Hamburg 22

Inge Wehling, Vorsitzende Verband Deutscher Unternehmerinnen, LV Hamburg 24

Was haben die Strategien gebracht?

Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath, 1. Vorsitzende Landesfrauenrat Hamburg
Hamburger Thesen: Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der modernen Gesellschaft 26

Anhang

Wir über uns 27

Der Vorstand des Landesfrauenrates Hamburg e. V. 27

Programm Frauenostseekonferenz 27

Christa Randzio- Plath

Frauen im Ostseeraum – gleichstellungspolitische Träume und Wirklichkeiten

Frei nach Tucholsky (1922) „erkläre ich die Ostsee für eröffnet“.

Die Ostsee ist in den Augen von Dichtern und Denkern, die sie besungen haben, und wohl auch von Politik und Wirtschaft ein kleines und flaches Nebenmeer des Atlantischen Ozeans, gilt als Friedensmeer und ist einfach schön. Wissenschafts- und Wirtschaftskooperation prägen traditionell die Beziehungen. Die Erweiterung der Europäischen Union hat zu Zusammenarbeit in allen Politikfeldern beigetragen. Frauen kommen heute zusammen, die zusammen gehören, weil sie das Interesse und Engagement an Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Empowerment von Frauen eint, weil Frauen für eine neue Kulturrevolution zur Beseitigung der Geschlechterstereotypen sowie eine Neuorientierung von tradierten Rollenvorstellungen und Verhaltensweisen eintreten.

Frauen im europäischen Norden waren und sind Superstars für die Gleichstellungspolitik in Europa. Sie sind unter den zehn besten Staaten der Welt auf der Gender-Rangliste. Norwegen hat Platz 1 sowohl auf der Hitliste von den Vereinten Nationen wie vom Weltwirtschaftsforum, für 2009 ungerechtfertigterweise nicht mehr. Spitzenstaat Island hat weniger Frauen in der politischen und ökonomischen Führung als Norwegen. Und das ist besonders wichtig: alle skandinavischen Staaten beweisen, dass Frauenemanzipation und ein starker Staat, der die Gleichstellung von Frau und Mann zum Maßstab seiner Politik macht, sogar zu wirtschaftlichem Erfolg beitragen. Die nordischen Staaten zählen neben der Schweiz und den USA zu den wirtschaftsstärksten Staaten der Welt.

Diese Gleichstellungserfolge haben Geschichte: in den 70er Jahren war es der damalige schwedische Ministerpräsiden Olaf Palme, der Gleichstellung zu seinem Anliegen machte und alle Politikbereiche verpflichtete, zur Gleichstellung der Frauen beizutragen. Gucken wir nach Dänemark zu der Bewegung der roten Frauen und zu einer der besten UN-Gleichstellungsbilanzen wie in Finnland. Für Deutschland waren die skandinavischen Staaten ein frauenpolitisches Vorbild. Das galt auch für die Forderung nach mehr Frauen in der Politik. Schließlich sind Deutschland, Polen und die baltischen Staaten in der Gleichstellung der Frauen in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt nicht auf gleicher Augenhöhe. Es gibt Nachholbedarf. Wir stellen uns heute die Frage, warum das so ist und hinterfragen die Erfolgsrezepte der skandinavischen Frauen.

Strategien für Gender und Entwicklung

Die Benachteiligung der Frauen und die Geschlechterungleichheit sind auch im 21. Jahrhundert eine Herausforderung. UN-Konventionen, Verfassungsbestimmungen, Vereinbarungen und Gesetze, die zur Geschlechtergleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit beitragen, werden nur unzureichend beachtet. So erfolgreich die rechtliche Gleichstellung auch ist, die Verfassungswirklichkeit und das alltägliche Leben verdeutlichen, dass die Offenheit und Durchlässigkeit unserer Gesellschaft zu wünschen übrig lässt. Es ist nicht gelungen, eine Rechtsordnung zu schaffen, in der das Merkmal Geschlecht nicht mehr vorkommt. Wir müssen abwarten, ob das AGG dazu beiträgt oder nicht, die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern oder den Verfassungsauftrag des Grundgesetzes zu Lasten der Frauen aushöhlt.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Europa und in Deutschland ist gestiegen, verbessert hat sich Lage der Frauen nicht wirklich, weil sie die Mehrzahl der prekären Arbeitsverhältnisse eingehen müssen, schlechter entlohnt werden als Männer und häufig keine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung finden. Bescheiden ist der Zuwachs an Führungspositionen, die man in den börsennotierten Unternehmen in Deutschland fast überhaupt nicht findet, in Europa auch nicht besonders viel. Norwegen ist hier Spitze. Der Landesfrauenrat Hamburg fordert wie andere auch, eine 40 % Quote für Führungspositionen in der Wirtschaft und ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Beschäftigungs- und wirtschaftspolitische Daten belegen für Europa wie Deutschland, dass die Genderlücke in der Erwerbstätigkeit besteht und dramatisch groß bei der Entlohnung ist. Frauen sind Spitze, wenn es um „Verlierer“ geht, sie sind in den Armutsstatistiken überrepräsentiert, vor allem als Alleinerziehende und im Alter.

Die Sichtbarkeit der Frauen verstärken, die Stimme der Frauen erheben, sind gewichtige Forderungen. Sie werden aber nur zu gleichstellungs- und frauenpolitisch zukunftsweisenden Antworten führen, wenn Frauen sich besser organisieren, über Medienzugang und finanzielle Unterstützung verfügen, funktionierende Frauennetzwerke ausbauen und zielgerichtet für mehr Frauenpower in der Gesellschaft, in Wirtschaft und Politik einsetzen.

Meine Forderungen:

- Mehr Transparenz zur Lage der Frauen und Frauenberichte, mehr und aktuelle genderrelevante Daten und Fakten
- Umsetzung der CEDAW-Konvention und UN-Resolutionen 1325, 1820 und Aktionspläne, damit der Beitrag der Frauen zu Prävention und Schlichtung in Konflikten möglich wird
- Quotierung von politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsfunktionen, Mindestquote von 40 %
- Gender Mainstreaming und Frauenförderung als komplementäre Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann und
- eine paritätische Demokratie.

Gender Mainstreaming als Teil der Doppelstrategie zur Geschlechtergerechtigkeit wurde in vielen Staaten zu einer Aufkündigung der Frauenförderung genutzt. Dies gilt für die Institutionalisierung der Frauenfrage wie für Finanzmittel und individuelle bzw. strukturelle Benachteiligung der Frauen. In Hamburg war diese Politik mit der Abschaffung des Senatsamtes für die Gleichstellung und die Sparmaßnahmen für die Frauenprojekte verbunden und schmerzt immer noch. Vielfach wie auch in Hamburg wurde das Gender Mainstreaming dazu genutzt, frauenpolitische Maßnahmen durch familienpolitische Maßnahmen und Programme zu ersetzen. Und der Frauenförderung dringend erforderliche Finanzmittel zu entziehen. Das war in den skandinavischen Staaten anders, weil sie eine stärker egalitäre Gesellschaft haben als die anderen Ostseeanrainerstaaten haben.

Frauenförderung bedeutet auch Quotierung. Gegen sie wird eingewandt, dass damit Männer abgestraft, Frauen nicht um ihrer Leistung, sondern ihres Geschlechts wegen Führungspositionen erhalten, zu Quotenfrauen deklassiert werden. Kein Mann hat sich allerdings in den vergangenen Jahrzehnten dar-

über beschwert, dass es in den europäischen Demokratien nach dem Zweiten Weltkrieg eine 90prozentige Männerquote gab. Frauenquoten sind sachlich gerechtfertigt, weil sich der Gesetz- und Verfassungsgeber dazu bekennt, die tatsächliche Ungleichbehandlung zu überwinden.

Frauenförderung und Empowerment von Frauen muss auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene verbessert werden. Die Doppelstrategie muss zu einer Gleichberechtigung beider strategischen Ansätze führen und dazu beitragen, dass im 21. Jahrhundert die Geschlechtergerechtigkeit hergestellt wird und „Normalität" in die Gesellschaft einzieht. 14 Jahre Gender Mainstreaming haben weder zu mehr Gleichberechtigung in Politik und Wirtschaft geführt noch die Beschäftigungslücke oder die Lohnlücke geschlossen. Vor allem sind weder die strukturelle noch die häusliche Gewalt überwunden worden.

Auch Lust auf mehr Frauenmacht in Politik und Wirtschaft sind nötig sowie konkrete Ansätze zur Verbesserung der Strategien, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frau und Mann führen können. Dann sind weder Frustration noch Langeweile Wegbegleiter. Dann geht es uns mit der Frauenfrage anders als Theodor Fontane mit der Ostsee:

Ich habe nun das Meer zu allen Tageszeiten gesehen, grau, grün, blau, mit und ohne Wellen, bei Mond und Sonnenschein, und ich habe nun nachgerade ein Gefühl davon: ja, so schön das ist, man kann doch nicht immer bloß auf s Meer blicken.

Also: die Geschlechtergerechtigkeit und das Empowerment von Frauen bleiben eine immerwährende Aufgabe. Tun wir alles, damit wir weder Interesse noch Engagement verlieren und viele für unser Anliegen gewinnen. Gleichstellung durchsetzen ist auch die Erfüllung eines Traums. Wenn eine träumt, ist es ein Traum. Wenn viele träumen und handeln, ist dies der Beginn einer neuen sozialen Wirklichkeit.

Till Steffen
Gleichstellungspolitik in Hamburg

Seit 60 Jahren stellt sich der Landesfrauenrat den Herausforderungen, die die Aufgabe der Gleichstellung der Geschlechter mit sich bringen: geschlossen, beharrlich und auf Seite der Frauen.

Manche der Aufgaben erscheinen zeitlos aktuell, wie z.B. politische Aufklärungsarbeit und Vorstellung der frauenpolitischen Programme der Parteien vor Wahlen, kritische Begleitung von Gesetzgebung oder die Forderung nach Frauen in gesellschaftlichen Beteiligungs- und Entscheidungsgremien.

Andere, wie die Themenwahl der Sonderschauen bei der Messe „Du und Deine Welt" in den 50er Jahren mit „Welt der Frau", „Mach Dir das Leben schön" oder „Freude an jedem Tag" wirken heute seltsam altmodisch – jedenfalls für einen Frauenverband – und sind vor allem aus ihrer Zeit heraus zu erklären. Einer Zeit, in der im „Handbuch für gute Ehefrauen" geraten wurde: „Ihr Ziel sollte sein: sorgen Sie dafür, dass ihr Zuhause ein Ort voller Frieden, Ordnung und Behaglichkeit ist, wo Ihr Mann Körper und Geist erfrischen kann."

Dieses Jahr ist reich an Jubiläen. Der Landesfrauenrat befindet sich mit seinem Geburtstag durchaus in bester Gesellschaft. Das Grundgesetz mit seinem für die Gleichberechtigung so entscheidendem Artikel 3 Absatz 2 ist ebenfalls 60 Jahre alt geworden, das Frauenwahlrecht 90. In Hamburg konnten die Frauen zur Bürgerschaftswahl am 16. 03. 1919 zum ersten Mal das aktive und passive Wahlrecht ausüben. Zu diesem Zeitpunkt hatten die Frauen in Finnland bereits seit 13 Jahren das volle Wahlrecht, gefolgt von Norwegen (1913), Dänemark (1915) Lettland und Polen (1918).

Schon beim Frauenwahlrecht lagen nordische Länder also vorn. Es sieht ganz danach aus, dass dieser Vorsprung in Sachen Gleichberechtigung noch nicht eingeholt werden konnte. Die skandinavischen Länder belegen regelmäßig die frauen- und gleichstellungspolitischen Spitzenplätze sämtlicher Rankings, wie z.B. des Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums. Wie sie das schaffen, soll ja unter anderem ein Thema Ihrer Ostseekonferenz sein.

Nun bin ich ja bekanntlich ein Mann und solche werden als Gleichstellungsminister bzw. Gleichstellungssenator immer auch ein wenig kritisch beäugt. Ich bin allerdings der Ansicht, dass wir eine vollumfängliche Gleichstellung nur erreichen können, wenn Frauen und Männer dies als wichtiges Anliegen begreifen und an dessen Umsetzung mitwirken. Sicherlich, es sind zunächst einmal Frauen, die hiervon profitieren. Es sind aber vor allem auch die Männer, die das als richtig begreifen und sich bewegen müssen. Denn auch die Männer haben ein Interesse daran, nicht auf die tradierten Rollenbilder festgelegt zu werden.

Welche Themen auf die Tagesordnung kommen, hängt gleichwohl oft genug davon ab, ob Männer oder Frauen am Werke sind, wie folgende Anekdote zeigt:

Mitte der 90er Jahre mühte sich das damalige Senatsamt für die Gleichstellung vergeblich, für eine hochrangig besetzte Zusammenkunft über Wirtschaft im Ostseeraum das Thema Frauenhandel aus den osteuropäischen Staaten nach Hamburg auf die Tagesordnung setzen zu lassen. Die männlichen Entscheider fanden es sinnvoller, über das Verschieben von Autos zu diskutieren, obwohl nach damaligen Schätzungen die Erlöse aus Frauenhandel die des Autoschmuggels bereits übertrafen und damit den lukrativsten Wirtschaftszweig bildeten.

Die Politik, auch des Hamburger Senats, sieht die Ostseeregion vorwiegend als Wachstumsraum. Teils seit Jahrhunderten gewachsene Wirtschafts- und kulturelle Beziehungen, Wissens-

transfer und Verkehrswege stehen in der Ostseepolitik traditionell an erster Stelle. Zugegebenermaßen stößt der Landesfrauenrat mit seiner Konferenz zu Bilanz und Perspektiven von Gleichstellungsstrategien in den Ländern des Ostseeraums in eine Lücke und gibt der Politik damit einen Fingerzeig:

Guckt über den Hamburger Tellerrand hinaus, guckt euch was ab für den Weg mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit und erkennt das Defizit an Demokratie, wenn ihr das nicht tut.

Im bereits erwähnten Global Gender Gap Report, der die Gleichstellung analysiert, ist Deutschland innerhalb von zwei Jahren von Platz 5 auf Platz 11 gefallen, während sich Litauen von der 20. Stelle auf Platz 10 vorarbeiten konnte. Der Beitrag der Vertreterin aus Litauen kann hierzu später vielleicht Aufschluss und Anregungen geben.

In zu vielen Feldern liegt Deutschland noch zurück. In Entscheidungs- und Führungspositionen sind Frauen deutlich weniger vertreten als Männer. Die Politik kommt dabei noch ganz gut weg, dort haben harte Quotenregelungen Wirkung gezeigt. Im Wirtschaftsleben fehlen Quoten weitgehend und in den höchsten deutschen Führungsetagen kann man Frauen mit der Lupe suchen.

Das norwegische Beispiel der 40 %-Quote bei der Besetzung von Aufsichtsräten ist beeindruckend und zeigt, was geht, wenn man es wirklich will. Ich meine, in Deutschland müssen wir das auch so hinbekommen. Wir brauchen auch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, mit Personalentwicklungsplänen und klaren Zielvorgaben für Einstellung, Qualifizierung und Beurteilung. Vereinbarungen mit der Wirtschaft auf der Basis von Freiwilligkeit helfen nicht weiter. Das hat sich in Norwegen gezeigt, und damit haben wir auch hier unsere Erfahrungen.

Einen der letzten Plätze europaweit belegt Deutschland auch, wenn es um die Bezahlung geht. Der „Gender Pay Gap", also der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft beträgt hierzulande 23 %. Die Gründe für das Lohngefälle sind vielfältig.

Sicherlich liegt es auch daran, dass viele Frauen Berufsfelder bevorzugen, die nicht gut angesehen und schlecht vergütet sind. Und selbstverständlich spielt es auch eine Rolle, dass Frauen nach der Geburt von Kindern sehr viel häufiger und länger ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen und anschließend deutlich öfter in Teilzeitarbeit arbeiten.

Erst vor ein paar Tagen hat eine Studie aber auch ganz klar deutlich gemacht: Bereits am Berufsanfang verdienen Frauen bei gleicher Ausbildung und gleicher Qualifikation deutlich weniger als Männer. Diese sehr viel geringeren Einstiegsgehälter knüpfen an nichts mehr an – einzig entscheidend ist das Geschlecht. Das ist nicht anderes als Diskriminierung!

Diese Diskriminierung setzt sich in der weiteren beruflichen Laufbahn von Frauen fort: Frauen sind selten in gut bezahlten Führungspositionen und selbst wenn, sind auch sie nicht sicher davor, schlechter bezahlt zu werden als ihre männlichen Kollegen.

Und ob es wirklich so erstrebenswert ist, den hohen Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit (31 %, EU:27 %) hinzunehmen, weiß ich auch nicht. Sicherlich mag Teilzeitarbeit im konkreten Fall die beste Lösung für junge Eltern sein; vielfach wird sie als Allheilmittel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geradezu verklärt. Nicht vergessen sollten wir aber eben auch eine Kehrseite: sie wird schlechter bezahlt, die Aufstiegsmöglichkeiten sind drastisch reduziert und die Frauen bleiben vielfach in ihr hängen, selbst wenn sie wieder mehr arbeiten könnten. Hinzu kommt, dass sich durch das neue Unterhaltsrecht praktisch durch die Hintertür ein neues Leitbild etabliert hat: das der vollberufstätigen Eltern ohne große Familienpausen, die von der derzeitigen Familienpolitik profitieren.

In den letzten Jahren sind, und das gilt sowohl für den Bund als auch für Hamburg, Anstrengungen unternommen worden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu ermöglichen. Das ist gar nicht zu kritisieren, weil es natürlich hilft, die Rahmenbedingungen der Lebensrealität junger Eltern anzupassen und – etwa bei der Kinderbetreuung – auch international wieder anschlussfähig zu werden. Zu kritisieren ist aber, dass Gleichstellungspolitik auf Familienpolitik reduziert worden ist. Oder mit einem kurzen Spruch einer unbekannten Autorin etwas anders ausgedrückt: „Ich muss nicht Mutter sein, um diskriminiert zu werden".

1979 (auch das ist übrigens ein Jubiläum) nahm die Leitstelle Gleichstellung der Frau als erste ihrer Art bundesweit die Arbeit auf. Dass es diese Stelle gegeben hat, ist ganz wesentlich auch auf die Hartnäckigkeit des Landesfrauenrates und seiner Verbände zurückzuführen. An dieser Stelle sei es erlaubt, auch noch mal das Engagement der heutigen Vorsitzenden des Landesfrauenrates zu würdigen, die den damaligen Ersten Bürgermeister Klose nachhaltig unter Druck zu setzen verstand.

Die Einrichtung der Leitstelle markiert den Beginn der staatlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik. Hamburg war damals, auch mit dem 1991 verabschiedeten Gleichstellungsgesetz für den hamburgischen öffentlichen Dienst, bundesweit führend in der Frauenpolitik. Diese Führungsrolle ist leider gründlich verloren gegangen. In Teilen der hamburgischen (Frauen-) Öffentlichkeit war zuletzt der Eindruck entstanden, es würde überhaupt gar keine Frauen- und Gleichstellungspolitik mehr betrieben. Dieser Eindruck ist zwar nicht ganz richtig gewesen, aber gut versteckt waren die zuletzt verbliebenen vier Kolleginnen und Kollegen in ihrem Referat und hinter dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon.

Hamburg geht jetzt einen neuen Weg mit der Arbeitsstelle Vielfalt, die Anfang August ihre Arbeit aufgenommen hat. Die Aufgaben unter der Überschrift „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sind in der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz verblieben. Die Arbeitsstelle Vielfalt hat die Geschlechterpolitik übernommen. Damit wird auch deutlich, dass Familienpolitik und Geschlechterpolitik zwei Politikbereiche sind, die zwar Schnittstellen haben, aber jeweils ihre eigene Existenzberechtigung.

Aus dem Koalitionsvertrag ergeben sich Aufgaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien. Darüber hinaus zeichnen sich Aufgaben ab wie die Überprüfung des bereits angesprochenen hamburgischen Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst. Festzustellen ist auch, dass der Gender Mainstreaming-Prozess nicht transparent verläuft und keinem Monitoring unterliegt. Das gilt z.B. auch für das Gender Budgeting als Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. In diesen Bereichen können wir uns größeren Schwung und Elan bei der Umsetzung vorstellen.

Lotte Grepp Knutsen

Geschichte der Gleichstellung in Norwegen

Die norwegische Geschichte der Geschlechtergleichstellung kann auf verschiedene Weise erzählt werden. Lassen Sie es mich an einigen Beispielen veranschaulichen:

In einer Vergleichsstudie von 130 UN-Staaten, die 92 Prozent der Bevölkerung abbilden, setzt das Weltwirtschaftsforum Norwegen auf Platz 1 des Genderranking und bezeichnet Norwegen als führend in der Geschlechtergleichheit 2008. Es wurden vier Bereiche untersucht:

1) Wirtschaft,
2) Bildung,
3) Repräsentanz und Teilhabe in politischen Entscheidungen und
4) Gesundheitswesen.

Ein von der norwegischen Regierung veröffentlichter Bericht an den Menschenrechtsrat der UN enthält trotzdem einige ungelöste Probleme bei der Umsetzung der Menschenrechte. Die Regierung vertritt sehr kritische, ja beinahe radikale Ansichten in Bezug auf verschiedene Bereiche der Geschlechterungleichheit wie z.B. Gewalt innerhalb der Familie, sexuelle Belästigung, soziale und wirtschaftliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen und die Situation von Minderheiten. Auf den ersten Blick erscheint dieses widersprüchlich, da im Vergleich zu anderen Ländern die Situation in Norwegen sehr gut ist. Trotz allem gibt es noch Herausforderungen, die gemeistert werden müssen. Eine vollständige Geschlechtergleichheit ist weder in Norwegen noch in einem anderen Land gegeben.

Ich werde zuerst auf einige Statistiken und Herausforderungen für Norwegen eingehen. Danach werde ich den norwegischen Ansatz zur Geschlechtergleichberechtigung näher erklären.

Herausforderungen

Eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen für Norwegen sind die Lohnunterschiede bei Frauen- und Männerlöhnen, Frauen verdienen pro Zeiteinheit nur 85 Prozent der Männerlöhne und liegen damit nur im Durchschnitt der Europäischen Union, der Norwegen nicht angehört. 42 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind Teilzeitbeschäftigte, aber nur 13 Prozent der Männer. Vergleicht man diese, so verdienen die Frauen real sogar nur 65 Prozent der Männerlöhne. Im OECD-Vergleich hat Norwegen einen stark geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt sowohl horizontal als auch vertikal gesehen.

Beispiel für einen horizontal geteilten Arbeitsmarkt:

Frauen sind in Vorständen und weiteren Führungspositionen unterrepräsentiert. Zweidrittel aller Studenten an den Universitäten sind Frauen, aber weniger als 20 Prozent der Hochschulprofessoren sind weiblich. Außer im öffentlichen Bereich sind Frauen auch in den mittleren Managementpositionen unterdurchschnittlich vertreten.

Beispiel für vertikale Trennung des Arbeitsmarktes:

Mehr als 70 Prozent aller Frauen arbeiten im öffentlichen Sektor, hauptsächlich im Betreuungs- oder Pflegebereich. Erst in den vergangenen zehn Jahren hat eine Umorientierung der Frauen stattgefunden, sodass mehr Frauen in traditionell männliche Arbeitsbereiche einsteigen. 70 Prozent der Angestellten in der Privatwirtschaft sind männlich. Sehr wenige Männer arbeiten im Pflege- bzw. Betreuungsbereich. Beobachtbar ist auch, dass Jungen dieselbe genderspezifische berufliche Ausrichtung wählen wie in den vergangenen drei Jahrzehnten. Es gibt keinen Zuwachs von Gewicht bei männlichen Arbeitnehmern im Pflegebereich.

Familienbezogene Gewalt

Eine von vier Frauen ist Opfer von Gewalt durch einen Partner oder einen ehemaligen Lebensgefährten. Bei Männern liegt der Durchschnitt bei einem von fünf Männern. Ein Zwölftel aller Frauen ist Gewalt mit starken gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, bei Männern ist es nur jeder Fünfzigste.

Der norwegische Ansatz zu Geschlechtergleichheit

Norwegen verfolgt folgende Ansätze, um Geschlechtergleichheit zu erreichen:

1) Bereichsübergreifender Ansatz:

Die Antidiskriminierungsgesetze Norwegens sind nicht nur auf eine, sondern auf mehrere Diskriminierungstatbestände ausgerichtet und verbieten Diskriminierung wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, wegen körperlicher oder geistiger Behinderung, wegen Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung. So gibt es verschiedene Aktionspläne für Homo-, Bi- oder Transsexuelle. Eine Diversity-Strategie und – Politik geht von einem gemeinsamen Verständnis der Antidiskriminierung aus. Demokratische Prozesse gehen von der Partizipation der unterschiedlichen Minderheiten aus. Weder die Gesellschaft als Ganzes noch die Privatwirtschaft können es sich leisten, Teile der Gesellschaft mit ihren besonderen Kompetenzen und Fähigkeiten auszugrenzen oder außen vor zu lassen.

Vor 30 Jahren wurde das norwegische Gesetz zur Geschlechtergleichstellung beschlossen, feiert also seinen 30sten Geburtstag. Die Erfahrungen aus diesen 30 Jahren machten es möglich, in Norwegen eine Gleichstellungskompetenz aufzubauen, die es möglich macht, auch für andere gesellschaftliche Gruppen Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Eine der wichtigsten Zielgruppen des norwegischen Ministeriums für Kinder und Gleichstellung sind weibliche ethnische Minderheiten. Hier wird dringend nach einem bereichs- bzw. gruppenübergreifenden Ansatz gesucht.

2) Der systemische Ansatz, bei dem Männer mit eingeschlossen werden

Einige Männer stehen dem Ansatz der Geschlechtergleichstellung feindlich gegenüber; einige der Männer müssen Einfluss teilen, z.B. auf wirtschaftlicher oder sozialer Ebene. So wie einige Frauen können auch Männer die Gleichstellung der Geschlechter behindern und ausbremsen. Jedoch unterstützen und profitieren die meisten Männer von der Gleichstellung. Beziehen wir Männer und Jungen in die Kampagne nicht mit ein, sondern schließen sie aus, so fehlt das Verständnis für eine Gleichstellungskampagne und Widerstand wird geweckt. Die norwegische Regierung hat einige Maßnahmen initiiert und durchgeführt, um den Empfehlungen des norwegischen Parlaments nachzukommen. Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungspolitik ist es, Geschlechterstereotypen und patriarchale Entscheidungsmuster aufzubrechen und eine geschlechtsspezifisch geteilte Kultur zusammenzuführen.

3) Die Gesetzgebung

Ein grundlegendes Instrument zur Geschlechtergleichstellung ist die Gesetzgebung. Besonders das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter ist dabei hervorzuheben. Das nationale Sozialsystem beschützt und unterstützt Eltern, Mütter und Väter gleichermaßen, so z.B. mit zehn Wochen Elternzeit, die speziell Vätern vorbehalten sind. Die Gesetzgebung muss jedoch durch Kampagnen, Aktionen und offizielle Befürwortung der Regierung unterstützt werden. Der norwegische Ombudsmann für Gleichstellung und Antidiskriminierung setzt das Gesetz zur Geschlechtergleichstellung durch. Ungefähr Zweidrittel aller Fälle und Beschwerden, die vom Ombudsmann verhandelt werden, betreffen die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.

4) Die drittelparitätische Kooperation

Der Prozess zur Einführung der Geschlechtergleichheit ist geprägt durch die drittelparitätische Verantwortung und die Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Dieser Ansatz ist einer der Wege zum Erfolg für Geschlechtergleichheit. Reformen und Fördermaßnahmen haben die Zustimmung dieser drei Partner. Die Prozesse zur vollständigen Geschlechtergleichheit sind charakterisiert durch einen eindeutigen politischen Willen, durch den Einfluss der Arbeitnehmer und eine Teilung von Aufwand und Kosten.

5) Gender Mainstreaming

Die sehr wichtige Strategie zur Erreichung einer umfassenden Gleichstellung der Geschlechter ist das Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming erhöht die Wahrnehmung der Ungerechtigkeiten und schließt die Genderperspektive in alle Entscheidungen ein, wie z. B. beim Gender Budgeting wie auch bei der Repräsentanz der Geschlechter in städtischen oder regionalen Gremien, bei der Zusammensetzung des Parlaments, der Regierung, der Vorstände oder im Arbeitsleben. Die Gender Mainstreaming-Strategie verlangt nach Statistiken, Ressourcen, klaren Zielvorstellungen, Aktionsplänen, konkreten Maßnahmen und Verantwortung. Gender Mainstreaming an sich verlangt Veränderungen bei tradierten Einstellungen und kulturellen Verhaltensmustern – nicht sofort, aber langfristig, Schritt für Schritt.

Geordnete machtpolitisch bewährte Verfahren zur Förderung, Durchsetzung und langfristigen Sicherung von Geschlechtergleichstellung sind erforderlich. Hier einige Beispiele für die norwegischen Erfolge:

Einführung von Quoten (positive Maßnahme) in der Wirtschaft.

Vier Gesetze wurden verabschiedet, die eine Frauenquote von 40 Prozent in Vorständen vorschreiben für börsennotierte Kapitalgesellschaften mit einem hohen Aktienumsatz, in staatseigenen Unternehmen, städtischen Unternehmen und Unternehmen, die bestimmte Eigenschaften aufweisen. Inzwischen hat sich der Frauenanteil an Vorstandsposten von sieben auf 40 Prozent erhöht. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in Vorständen bei 43 Prozent bei den vier genannten Unternehmenstypen.

Eine hohe Frauenbeschäftigungsrate bei einer hohen Geburtenrate.

Die Erwerbsquote der Frauen liegt bei 75 Prozent (Männer: 80 Prozent). Diese Erwerbsquote korreliert positiv mit einer hohen Geburtenrate von 1,96 Kinder pro Frau. Eine Erklärung hierfür ist der große Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Die Hauptbegründung dieser Tatsache sollte jedoch in der aktiven Familienpolitik der norwegischen Regierung gesehen werden, die kostenfreie Kindergartenplätze zur Verfügung stellt oder auch eine Elternzeit speziell für Väter eingeführt hat. Viele der Beschäftigten wollen nicht Teilzeit arbeiten, sodass die norwegische Regierung dabei ist, Maßnahmen zur Reduzierung einer ungewollten Teilzeitbeschäftigung einzuführen.

Strategien zur Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen: Gender Mainstreaming versus Frauenförderung - Bilanz und Perspektiven

Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind zwei sich ergänzende Strategien zur Geschlechtergleichstellung. So beschloss es die UN-Weltfrauenkonferenz in Peking 1995. Diese Position vertreten auch die Aktionsplattform, die UN-Konvention gegen jegliche Diskriminierung der Frau und die Verträge, Entschließungen und Pläne der Europäischen Union. Deswegen fragt es sich, ob die vor allem in Deutschland abgeschaffte institutionelle Gleichstellung und Frauenförderung ein Erfolgsmodell für Gleichstellung ist oder ob die Erfahrungen im Ostseeraum dazu beitragen können, die gleichstellungspolitischen Strategien zu optimieren, weil zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit sowohl Gender Mainstreaming wie Frauenförderung erforderlich sind.

Gertrud Aström

Jahrzehntelang unterschieden sich die Strategien zur Erreichung einer geschlechtergleichberechtigten Gesellschaft auf der Welt stark. Ich werde hier die Entwicklungen in Schweden seit den 70er Jahren beschreiben. Die Erfolgsstory der Gleichstellung hat drei Schlüsselwörter: Themen, Akteure und Institutionen.

In den siebziger Jahren stand der Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Das erklärte politische Ziel war es, Männern und Frauen gleichermaßen zu ermöglichen, ein ökonomisch selbstbestimmtes Individuum zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels wurden mehrere Gesetzesreformen durchgeführt, wie z. B. die individuelle Besteuerung von Ehepaaren 1971, die Einführung von Elternzeit sowohl für Mütter als auch Väter 1974, ein Gesetz zur Kinderbetreuung 1976, ein Gesetz zur Geschlechtergleichheit 1980 sowie die Einführung des JämO, des Ombudsmannes für Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Die öffentliche Diskussion zur Geschlechtergerechtigkeit wurde sehr intensiv geführt und führte zur Einrichtung der ersten Institution auf Regierungsebene zum Thema der Geschlechtergerechtigkeit. Der damalige Ministerpräsident Olof Palme bildete 1972 die „Delegation zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen". Sie wurde mit Kabinettsrang beim Ministerpräsidenten eingerichtet und die Vorsitzende hatte direkten Zugang zum Ministerpräsidenten, der öffentlich die Arbeit der Delegation unterstützte.

Die Frauenbewegung hatte damals einen starken Einfluss auf die Politik und die Gesellschaft. Sie engagierte sich für die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen, eine staatliche Betreuung der Kinder, die Neustrukturierung der Elternzeit und die partnerschaftliche Teilhabe und Verantwortung der Männer bei Kindererziehung, Haushaltsführung, bei sexuellen und reproduktiven Fragen.

Die siebziger Jahre waren der Beginn für Genderforschung in Schweden, die öffentlich finanziert wurde, vor allem im Zusammenhang mit dem Internationalen Jahr der Frau 1975 und der Frauendekade 1975 bis 1985. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen forderten, dass an den Universitäten Kurse zu frauenspezifischen Themen angeboten wurden. Sie schrieben weibliche Mitglieder des schwedischen Parlaments und der Regierung an und baten um ihre Unterstützung. Auch reichten sie mehrere parteiübergreifende Petitionen beim Parlament ein. 1979 wurden an mehreren Universitäten Forschungszentren zur Untersuchung frauenspezifischer Themen eingerichtet.

In den achtziger Jahren wurden neue wichtige Strukturen für Geschlechtergleichheit eingerichtet, und zwar auf allen Ebenen. 1982 wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema Geschlechtergleichheit auf ministerieller Ebene geschaffen und im Ministerium für Arbeit angesiedelt. Eine Arbeitsgruppe zur Situation der Männer wurde eingerichtet und präsentierte den Bericht „Über schwedische Männer". Hiernach waren Männer in ihrer Mehrheit für die Geschlechtergleichheit. Genderrelevante Statistiken wurden eingeführt. Häusliche Gewalt wurde thematisiert. Elternzeit und die staatliche Kinderbetreuung wurden ausgebaut. Helga Hernes begann darüber zu reden, dass das nordische Wohlfahrtsmodell als frauenfreundliches System anerkannt werden sollte.

Mitte der achtziger Jahre gewannen die Themen Einfluss auf Entscheidungen und Demokratie eine zentrale Bedeutung. 1985 nahm der interministerielle Ausschuss zum Thema „Demokratie

und Macht in Schweden“ seine Arbeit auf und schlug eine Analyse des Gendersystems vor, das auf einer Machtstruktur basiert, um die Beziehung zwischen Frauen und Männern zu verstehen.

Auch wurde die Repräsentanz von Frauen in staatlichen Gremien und Institutionen untersucht. Das Ergebnis war der Bericht „Every other a woman“ (AdR: Jede(r) Zweite eine Frau) und ein Zehnjahresplan (1988 bis 1998) mit dem Ziel, den Anteil der Frauen in staatlichen Institutionen und Gremien auf 50 Prozent anzuheben. Es wurden keine Quoten eingeführt, sondern es wurde den Organisationen überlassen, dieses Ziel zu erfüllen.

Die Arbeit zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in staatlichen Organisationen und Gremien wurde in den frühen neunziger Jahren begonnen und endete mit einem Bericht „In the main building“ („Im Hauptgebäude“). Es ging darum, die Beteiligung der Frauen an der politischen Entscheidungsfindung auf allen Ebenen zu verbessern wie es auch die schwedische Frauenbewegung wollte. Geschlechtergleichheit sollte in allen Politikbereichen gleichermaßen durchgesetzt werden und nicht als ein zusätzlicher Bereich behandelt werden. Abteilungsleitungen sollten auch für die Umsetzung der Geschlechtergleichbehandlung in ihren Bereichen zuständig sein. Das Ergebnis war ein Gesetz mit dem Titel „Geteilte Macht, geteilte Verantwortung“ und führte Gender Mainstreaming als die Strategie zur Erreichung der Gleichstellung ein.

Es wurden mehrere institutionelle Veränderungen vorgenommen, insbesonders, um Gender Mainstreaming umzusetzen wie z.B.

- die Anerkennung von Statistiken zur Geschlechtergleichheit als offizielle Statistiken,
- die Stärkung regionaler Strukturen durch die Einführung von Geschlechtergleichstellungsexperten in den Gemeinderäten,
- eine Analyse des Mangels von Frauen in Entscheidungspositionen, die zum wichtigen Bericht „Men’s Conception of Women und Management“ (Das Selbstverständnis der Männer von Frauen and Führungspositionen) führte
- die Stärkung des Forschungsbereiches Gender durch einen Regierungsausschuss und
- eine besondere Maßnahme auf regionaler Ebene.

1996 begann die Arbeit des Schwedischen Verbands der Kommunen mit der Entwicklung von Methoden zum Gender Mainstreaming auf lokaler Ebene, bei der auch die 3-R-Methode eingeführt wurde. Gender Mainstreaming wurde in der Aktionsplattform von Peking 1995 als eine globale Strategie verabschiedet.

Das Gender Mainstreaming kann nur erfolgreich sein, wenn politischer Wille und erfolgreiche Methoden vorhanden sind. Eine Arbeitsgruppe des Industrieministeriums konzentrierte sich von 1998 bis 2001 auf die Entwicklung und Erprobung verschiedener Modelle und Methoden zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming. Entwickelt wurden hierbei umfassende Ausbildungsprogramme und mehrere Berichte, wie z.B. „Just Progress“ (Einfach Fortschritt). Ein Umsetzungsplan für Gender Mainstreaming innerhalb der Regierungsstellen wurde 2004 eingeführt, auch Gender Budgeting war in den Plan mit eingeschlossen. Der Plan wurde bis 2010 verlängert.

In den neunziger Jahren wurde viel im Bereich der Gewalt von Männern gegen Frauen getan, so z.B. wurde das Gesetz zur Kriminalisierung von Freiern erlassen.

Der Regierungsausschuss zur Erstellung von Richtlinien zur Geschlechtergleichheit hat 2005 eine Überarbeitung der Gleichstellungsarbeit mit neuen Zielen und mehreren Strategien vorgeschlagen, die vor allem für die Bereiche Soziales, Gesundheit und Wirtschaft entwickelt werden sollten. Das Ziel Schwedens in der Geschlechtergleichheit ist, dass „Frauen und Männer die gleiche Berechtigung und Ermächtigung haben, um die Gesellschaft zu führen und ein eigenständiges Leben zu leben“. Heute ist die Gender-Arbeit auf regionaler und städtischer Ebene am interessantesten die sich konzentriert auf nachhaltige Geschlechtergleichheit und konkrete Veränderungen bewirkt.

Eva-Maria Welskop-Deffaa

Eine Woche nach der Bundestagswahl – zu Beginn einer neuen Legislaturperiode – ist es besonders einladend, Rückschau zu halten „was haben wir erreicht?“ und nach vorne zu blicken „welche Instrumente wollen wir schärfen?“ Aber: nicht nur der Legislaturwechsel, auch das Gedenken an 20 Jahre Mauerfall prägen diese Wochen.

Der heutige 3. Oktober ist historisches Datum, das vielfältige Wendepunkte markiert.

Wir assoziieren sie zurecht mit Aufbrechen und Zusammenwachsen, zwei Begriffen, die auch für die Herausforderungen der heutigen Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer passen.

Zunehmend deutlich wird für uns alle, die wir uns schon lange mit diesem Politikfeld befassen, dass die alte Frauenförderung ihre hohen Verdienste hatte. Wir stehen auf ihren Schultern.

Aber wir bemerken, dass die Zeiten einer isolierten Frauenpolitik vorbei sind und dass es neue Fragestellungen und Herausforderungen gibt, auf die neue Antworten gefunden werden: von der Defizitanalyse zur Potenzialerhebung, vom Diskriminierungsfokus zum „Diversity“-Ansatz. Gender Mainstreaming das können wir heute endlich so übersetzen, dass es alle verstehen. Es heißt zweierlei:

1. Gleichstellung von Frauen und Männern ist Leitprinzip in allen Bereichen des politischen und Verwaltungshandelns und
2. Moderne Gleichstellungspolitik muss beide Geschlechter in den Blick nehmen

Und wir haben längst verinnerlicht, dass statt eines Entweder-oder das Sowohl-als-auch das Verhältnis von Gender Mainstreaming zur Frauenförderung zutreffend beschreibt.

Mit dem Auftrag, den die Bundesregierung der im vergangenen Jahr berufenen Gleichstellungsberichtskommission erteilt hat, haben wir den Versuch unternommen, die Erfahrungen der Gleichstellungspolitik der letzten Jahre und Jahrzehnte mit neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen insbesondere der Soziologie zu verknüpfen und anstelle statusorientierter Betrachtungen die dynamische Gestaltung von Übergängen in den Mittelpunkt zu stellen. Es geht um Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive. Es geht uns darum, die Realitäten von Frauen und Männern in ihrer Dynamik zu erfassen: Keine statische Bestandsaufnahme, sondern eine auf Veränderungen und Zusammenhänge zielende Analyse. In Frauen- und in Männerleben gibt es kritische Weichenstellungen, wo sich Wege entscheiden. Lebensverläufe von Frauen und Männern verändern sich und unterliegen heute immer mehr und rascher sich wandelnden Einflüssen. Spielräume und Herausforderungen für persönliche Lebensgestaltung sind größer geworden, da gesellschaftliche Zuschreibungen und tradierte Rollenerwartungen die individuelle Entscheidung immer weniger vorwegnehmen oder ersetzen. Immer deutlicher wird, dass es, um die neuen Spielräume zu nutzen, besonderer Kompetenzen bedarf und dass im Lebensverlauf die Unterstützung in kritischen Übergangsphasen von steigender Bedeutung ist. Dabei sind Männer- und Frauenleben gerade bezüglich dieser Übergänge weiter erkennbar von Unterschieden geprägt, die sich zu gleichstellungspolitischen Herausforderungen verdichten.

Gerade im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben müssen insbesondere folgende Aspekte in den Blick genommen werden:

- Rollenbilder im Wandel,
- Berufswahl und Berufseinstieg,
- Entzerrung der Rushhour des Lebens,
- berufliche Chancen in der Lebensmitte,
- beruflicher Wiedereinstieg als gestaltbare Übergangsphase im Lebensverlauf,
- lebenszyklusorientiertes Personalmanagement / lebenslanges Lernen,
- Teilhabe älterer Frauen am Erwerbsleben,
- Führungspositionen in Lebensverlaufsperspektive,
- Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Lebensverlaufsperspektive,
- Verteilung von „care“-Aufgaben in verschiedenen Lebensphasen von Frauen und Männern,

Der Bericht soll Handlungsempfehlungen an die politischen Akteure enthalten und damit einen Meilenstein bilden für die weiteren Bemühungen zur Förderung einer tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Es ist ein großer Erfolg der letzten Legislaturperiode, erstmals einen solchen Gleichstellungsbericht auf den Weg gebracht zu haben (immerhin haben wir ja schon sieben Familienberichte, etliche Jugend- und Seniorenberichte, es ist Zeit für den ersten Gleichstellungsbericht!) Andere Erfolge waren das Elterngeld mit seinen Partnermonaten, der 2. Aktionsplan gegen Gewalt, das Professorinnenprogramm und der MINT-Pakt, mit denen wir in Wissenschaft und Hochschule das Aufholen zum Thema gemacht haben, das Projekt „Frauen Macht KOMMUNE“ und die erstmalige Verleihung des Helene-Weber-Preises, mit denen wir das Engagement von Frauen im kommunalpolitischen Ehrenamt anerkannt haben, das AGG und ein umfangreiches Studien- und Maßnahmepaket zur Überwindung der Engeltungleichheit. In Deutschland beträgt die Lohnlücke (gemessen in Bruttostundenlohnabständen) 23 %.

Es gibt drei wesentliche Ursachen der fortbestehenden Entgeltungleichheit:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter;
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Berufstätigkeit häufiger und länger als Männer familienbedingt;
- Typische Frauentätigkeiten werden niedriger bewertet – daran haben individuelle und kollektive Lohnverhandlungen bisher wenig geändert.

Noch in diesem Monat werden wir den Unternehmensselbst-Check Logib-D im Internet zur Verfügung stellen, um Personalverantwortlichen die Chance zu geben, einfach und schnell einen Überblick über den Stand der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Betrieb und die wesentlichen Einflussgrößen zu gewinnen. Mit einem kostenlosen Beratungsangebot werden darüber hinaus Unternehmen dabei unterstützt, auf der Grundlage der Logib-D-Ergebnisse gleichstellungsorientierte Maßnahmeideen zu entwickeln.

Moderne Gleichstellungspolitik ist Politik der Chancengleichheit für Frauen und Männer, sie soll eine Vielfalt der Lebensentwürfe für Männer und Frauen ermöglichen. Besonders wichtig scheint es mir, die fortzusetzenden gleichstellungspoli-

tischen Anstrengungen in der nächsten Legislaturperiode in einer Art „Rahmenplan Gleichstellung“ zu bündeln – ähnlich wie es in Berlin, Österreich oder jetzt auch Sachsen-Anhalt bereits geplant wird. Durch die Gewährleistung einer ressortübergreifenden Koordination und Umsetzung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe können Synergien genutzt und Erfolge abgestimmt kommuniziert werden. Erst im Zusammenspiel der Akteure

a) Bund – Länder

b) Regierung – NGOs

können gleichstellungspolitisch nachhaltige Erfolge erzielt werden.

Die Frauenostseekonferenz macht dies auf besondere Weise deutlich.

Gleichstellung in der Politik – wie kommen Frauen an die Spitze?

Island, Norwegen, Ruanda und Spanien sind Spitze, wenn es um politische Entscheidungsmacht geht. Anders als Polen haben aber auch Finnland, Dänemark und Schweden mit Frauenanteilen um 40 % eine eindrucksvolle Erfolgsbilanz. Eine 50 : 50 Beteiligung wie es sich die europäische Frauenlobby von der neuen EU-Kommission wünscht haben aber nur Regierungen von Staaten wie Norwegen und Spanien. Deutschland, Island und Litauen haben eine mächtige Frau an der Spitze der Führungsgremien. Aber in zu vielen europäischen Staaten bleibt die politische Teilhabe der Frauen in Regierungen und Parlamenten bei unter 30 %. Selbst im Europäischen Parlament beträgt der Frauenanteil seit der Europawahl 2009 nur 35 %. Für die europäischen Staaten ist festzustellen, dass überall dort, wo ein Verhältniswahlrecht und Quoten eingeführt worden sind, Frauen bessere Chance auf Teilhabe an politischer Macht haben als anderswo. Jedenfalls ist die von der Charta von Athen geforderte paritätische Demokratie bis heute in Europa nicht durchgesetzt.

Tanja Auvinen

Frauen in der Politik – Wie können Frauen die gläserne Decke durchbrechen?

In den sechziger Jahren sagte die amerikanische Kongressabgeordnete Florence Dwyer: „Eine Kongressabgeordnete muss aussehen wie ein Mädchen, handeln wie eine Lady, denken wie ein Mann, über jeden Sachverhalt mit Sachverstand reden können und zumindest arbeiten wie ein Hund."

Heute sind derartige Vorstellungen überholt, aber die Gesellschaft ist immer noch stark patriarchalisch geprägt. Eine finnische Wissenschaftlerin, Jaana Kuusipalo, schrieb dazu: „Die Beispiele zeigen, dass es einfacher ist voranzukommen, wenn man ein männlicher Politiker ist mit einer Identität, die auf einer ausgeprägten Maskulinität beruht. Seine vorherrschenden Charakterzüge sind Stärke, Unabhängigkeit, Rationalität und Objektivität, die zur selben Zeit - und nicht rein zufällig – auch die Kriterien für Glaubwürdigkeit in einem politischen Umfeld sind."

Frauen in der Politik Finnlands

Die Zahl der Frauen in der finnischen Politik ist in der Vergangenheit von einer Wahlperiode zur nächsten stetig angewachsen. 42 Prozent der Parlamentsmitglieder sind Frauen, 60 Prozent der Kabinettsmitglieder sind weiblich. Über 50 Prozent der Parteivorsitzenden oder deren Stellvertreter gehören dem weiblichen Geschlecht an. Und die Präsidentin Finnlands ist eine Frau. Trotz allem sind alle drei Pressesprecher des Parlaments und 80 Prozent aller Vorsitzenden der Komitees im Parlament Männer. Auf kommunaler Ebene nimmt die Repräsentanz der Frauen ab: nur noch 36,7 Prozent der Mitglieder der Stadträte und 27 Prozent der Vorsitzenden sind weiblich. Nur 21 Prozent aller Vorsitzenden der Stadtverwaltungen sind Frauen.

Wie sind Frauen in Finnland so weit gekommen?

Frauen haben in Finnland anders als in anderen Staaten mehr Entscheidungsfunktionen. Sie hatten bereits 1908 das Frauenwahlrecht. Wichtiger noch sind Verbände und Mitgliedschaften. Finnland liebt Verbände: Insgesamt gibt es fast 120.000 registrierte Verbände, die zusammen auf rund 15 Millionen Mitglieder kommen. Das ist ungefähr das Dreifache der finnischen Bevölkerung. Man sagt, dass die finnische Staatsangehörigkeit geformt wurde durch die Mitwirkung in Organisationen und Verbänden.

Mitwirkung in der Gesellschaft brachte Finninen und Finnen dazu, parteiübergreifend zu agieren. Viele konnten in einer Partei politisch aktiv sein und doch gleichzeitig in thematisch unterschiedlichen Organisationen und Verbänden mitwirken, die Personen von verschiedenen Parteien oder Interessensgruppen zusammenbrachten. Auch haben sich Finninen und Finnen sehr bewusst parteiübergreifend organisiert, um bestimmte Ziele zu erreichen. Ein Beispiel: Die „Coalition of Finnish Women's Assocations, NYTKIS", (die Koalition der finnischen Frauenverbände) wurde 1988 gegründet, um finnische Frauen auf internationaler Ebene zu repräsentieren. Bald nahm die nationale Arbeit mehr Platz ein als die internationale, die trotz allem immer noch wichtig ist. Die Koalition der finnischen Frauenverbände hat insgesamt elf Mitgliedsorganisationen, von denen insgesamt acht eine politische Ausrichtung haben und alle Parteien repräsentieren, die im Parlament vertreten sind.

Gabi Dobusch

Außerdem existiert zusätzlich das Netzwerk der Frauen im finnischen Parlament, das aus weiblichen Abgeordneten aller Parteien besteht, die sich treffen, um frauenspezifische Fragestellungen zu diskutieren. Die Ziele sind die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau, die Durchsetzung von Frauenrechten und die Einarbeitung der Perspektive der Frauen in die parlamentarischen Gesetzentwürfe.

Ein weiterer wichtiger Impuls für Gleichberechtigung in politischen Entscheidungen sind Quoten. Quoten wurden mit dem Gesetz zur Gleichstellung 1994 – 1995 eingeführt. Sie werden nicht nur für Wahlen und Regierungsbildungen genutzt, sondern sind zielführend für alle Ebenen. Trotz der hitzigen Diskussion bei der Vorstellung des Gesetzesentwurfes kann man nach 15 Jahren sagen, dass die Quotenregelung innerhalb des finnischen Systems erfolgreich institutionalisiert wurde. Meine Empfehlungen:

1. Organisiert Euch!
2. Holt Euch Unterstützung – auch von Eurer Familie!
3. Gebt anderen Unterstützung
4. Setzt auf Euer Selbstbewusstsein!

Ich hoffe, Sie erwarten nicht ausgerechnet von mir ein Patentrezept – vielleicht sollten wir lieber einige der hier vertretenen Spitzenpolitikerinnen wie die norwegische Staatssekretärin Lotte Grepp Knutsen fragen! Außerdem hängen die möglichen Antworten stark davon ab, ob wir global, national oder regional denken. In anderen Teilen der Welt ist es beispielsweise bisher ein probates Rezept für Frauen gewesen, die Tochter oder Witwe eines Spitzenpolitikers zu sein, den sie dann beerben. In unseren Breitengraden gibt es die davon abgeleitete Variante, sich von einem mächtigen Mann im übertragenen Sinne „adoptieren“ zu lassen und sich im entscheidenden Moment von ihm abzuwenden und in eigener Sache nach vorne zu gehen.

Dieses uralte Muster hat einen gar nicht mal so kleinen Haken: Es funktioniert immer nur für *eine* Frau! Eine Frau kommt so an die Spitze – alle anderen profitieren davon nicht (oder kaum). Ich möchte aber – und ich glaube, wir alle, die wir hier versammelt sind, möchten das –, dass möglichst viele Frauen in der Politik an die Spitze kommen.

Nun lässt sich, zumindest für (West-)Europa, ganz pauschal festhalten: Je egalitärer die Gesellschaft ist, umso besser ist es um die Repräsentanz von Frauen im politischen System bestellt. Und je patriarchaler die Gesellschaft ist, umso schlechter. Auf Europa bezogen sind die skandinavischen Länder in dieser Hinsicht die Vorreiterstaaten. In 2008 lag der Frauenanteil auf der europäischen Polit-Ebene durchschnittlich bei 31 Prozent, in den nationalen Parlamenten bei lediglich 24 Prozent. Und da wir uns ja auf einer Frauenostseekonferenz befinden, habe ich Ihnen die Zahlen aus dem Ostseeraum von 2008 mitgebracht: Deutschland 32 Prozent, Norwegen 35 Prozent, Dänemark 38 Prozent, Finnland 41 Prozent, Schweden 46 Prozent, Polen 20 Prozent, Estland 20 Prozent, Lettland 21 Prozent und Litauen 23 Prozent Frauen in den nationalen Parlamenten. Wie lässt sich der Anteil der Frauen in den Parlamenten nun erhöhen? Denn zufrieden sein können wir nur mit der Zusammensetzung des finnischen bzw. des schwedischen Parlaments.

Eine mögliche Antwort: die Quote!

Quotenmodelle gibt es mittlerweile ganz unterschiedliche. Es gibt die parteiinternen – beispielsweise bei der SPD und den Grünen – und es gibt die gesetzlichen Regelungen wie in Frankreich, Spanien, Belgien, Slowenien, Griechenland und Portugal.

In Deutschland ist der regelrechte „Boost“ des Frauenanteils im Bundestag in den 90er Jahren klar auf die Einführung der parteiinternen Quotenregelungen bei den Grünen und der SPD zurückzuführen. Der Tiefstand hatte 1972 in der BRD bei einem mageren Frauenanteil von 5,8 Prozent gelegen. Nach Einführung der 50-Prozent-Quote bei den Grünen 1983 und der 40-Prozent-Geschlechterquote bei der SPD 1988 erhöhte sich der Frauenanteil dann zunächst schubweise, dann langsam (und mit den Jahren immer langsamer), aber stetig.

Allerdings ist die Quote kein Allheilmittel wie das Beispiel Slowenien zeigt, wo der Frauenanteil im Parlament bei 13 Prozent liegt. Quote ist eben nicht gleich Quote: Die genaue Ausgestaltung – Stichwort „Reißverschlussverfahren“ – spielt eine ganz entscheidende Rolle. Und es müssen sich immer sowohl Frauen finden, die den Mut haben zu kandidieren (auch gegen den jeweiligen „Platzhirschen“), als auch Frauen, die den Mut haben, die Einhaltung der Quotenregelungen einzufordern. Nicht ohne

Grund ist in der aktuellen Quotendiskussion in Österreich auch von Sanktionen die Rede. Wir Sozialdemokratinnen sind jedenfalls sehr froh darüber, dass unsere parteiinterne, ursprünglich auf 25 Jahre ausgelegte Geschlechterquote in 2004 entfristet wurde, denn noch sind wir in Deutschland lange nicht so weit, wie wir uns das wünschten!

Weitere Chancen für Frauen in der Politik: Strukturelle Maßnahmen

Lassen Sie mich es so formulieren: Egal, ob Evaluation, Dokumentation, Benchmarking oder Ranking – alles hilft! Alles an modernen Methoden zu Qualitätsmanagement oder -sicherung kann uns Frauen nützen, wenn es beispielsweise zu mehr Transparenz führt. Europa hat uns Frauen genützt, nicht nur, weil über Jahre Gleichstellungspolitik eine hohe Priorität in Brüssel hatte, sondern auch, weil wir die Länder jetzt vergleichen können!

Erinnern Sie an das, was Senator Steffen heute Morgen sagte: Deutschland sei beim neuesten Gender-Gap-Report* von Platz 7 auf Platz 11 gefallen! Das fällt negativ auf! Da wird reagiert – auch von Männern. Plötzlich sehen auch konservative Kräfte Handlungsbedarf! Das funktioniert am allerbesten, wenn Länder, die aus unserer – immer noch leicht überheblichen - westlichen Sicht „eigentlich" Entwicklungsbedarf haben, sich plötzlich als überlegen herausstellen und im internationalen Ranking vor uns liegen. In punkto Gleichstellung passiert das mittlerweile mit schöner Regelmäßigkeit.

* Der Gender-Gap-Report erfasst wirtschaftliche, rechtliche und soziale Aspekte der Geschlechterlücke in vier Bereichen: 1. Wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit (Arbeitseinkommen, Partizipationsniveau und Zugang zu hochqualifizierter Beschäftigung), 2. Bildungsniveau, 3. Politische Teilhabe, 4. Gesundheit und Lebenserwartung.

Beste Voraussetzungen schaffen: Mentoring

Eine andere Maßgabe: Die sozialdemokratischen Frauen (ASF) betreiben es schon sehr lange – seit 2000 gibt es - mindestens einmal im Jahr - ein Angebot für Frauen, die sich für Politik interessieren (und die nicht Mitglied der SPD sein müssen), an einem 3-wöchigen Mentoring-Programm nur für Frauen teilzunehmen.

Ich bin selbst ein „Kind" des ASF-Mentoring-Programms. Ohne diese Möglichkeit, einmal in alle Polit-Bereiche hineinschauen zu können, ohne die Chance, mit aktiven Politikerinnen über ihr Engagement, ihre Tätigkeit und ihre Themengebiete sprechen zu können, und ohne die Gelegenheit zur Vernetzung mit anderen an Politik interessierten Frauen stünde ich nicht hier vor Ihnen als Abgeordnete der Hamburgischen Bürgerschaft und gleichstellungspolitische Sprecherin.

Mentoring-Programme sind wunderbar, um Förderinnen zu finden. Und sie sind für gestandene Politikerinnen wunderbar, um Unterstützerinnen zu finden.

Das funktioniert nämlich nur, wenn diejenigen, die davon profitiert haben, dann auch wiederum sich verpflichtet fühlen, etwas weiterzugeben an andere. Ich jedenfalls sehe mich da in der Pflicht. Ich möchte den Frauen, die nachkommen, Lust machen auf Politik und beim – oft gar nicht so einfachen – Einstieg helfen.

Nicht zu unterschätzen: Netzwerke

Es hieße Eulen nach Athen tragen, wenn ich hier auf einer Veranstaltung des Landesfrauenrates ein Loblied auf Vernetzung und Lobbyarbeit hielte. Gestatten Sie mir trotzdem ein paar Worte dazu.

Wir Frauen haben viel erreicht, aber noch nicht genug. Und: nichts ist unumkehrbar. Deshalb ist es weiterhin notwendig für uns Frauen, uns zusammenzutun. Wir Sozialdemokratinnen tun das intern in unserer Arbeitsgemeinschaft, der ASF. Mindestens genau so wichtig aber sind der überparteiliche Austausch und die Vernetzung über den eigenen engeren Bereich und über Grenzen hinaus. Es lohnt sich immer, die Perspektive zu wechseln und von anderen (Frauen) zu lernen – so wie wir heute nach Skandinavien geschaut haben und Frauen aus der Ostseeregion hier zusammen gekommen sind. Außerdem – Sie kennen das bestimmt auch – zuhause gilt frau nicht immer viel, woanders aber umso mehr: Dort werden Sie als die Expertin anerkannt, die Sie sind. Und mit gestärktem Selbstbewusstsein lässt sich dann zuhause wieder mehr bewegen!

Sie merken, mittlerweile habe ich mich mit meinen Vorschlägen schon vom engeren Polit-Feld entfernt. Vorschläge wie Netzwerkbildung und Mentoring können auch in anderen Bereichen uns Frauen zugute kommen. Was wir insgesamt brauchen, sind viele gute Vorbilder und neue Leitbilder. Die norwegische Kollegin hat berichtet, dass in ihrem Land 95 Prozent der Väter Gebrauch machen von dem dortigen Elternzeitmodell – hier freuen wir uns über gerade mal 18 Prozent! Dort verlassen Mütter wie Väter Ministerbesprechungen, um ihre Kinder aus der Kita abzuholen – und niemand schaut sie deswegen schräg an!

Zu guter Letzt: Lust auf Politik

Ich will zum Schluss kommen. Noch sind wir von einer tatsächlichen Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen unserer Gesellschaft weit entfernt. Wir haben in der Hamburger Bürgerschaft gerade über den SPD-Antrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, Aufsichtsräten und Vorständen nach norwegischem Modell debattiert, den ich eingebracht hatte. In diesem Zusammenhang habe ich den Begriff der „homosozialen Reproduktion" erwähnt. So heißt wissenschaftlich das Phänomen, dass Männer immer nur solche Menschen rekrutieren, die so sind, wie sie selbst – also keinesfalls weiblich. Das Muster müssen wir aufbrechen!

Wir wollen verändern. Auch und vor allem in der Politik. Eine neue Frauenbewegung wäre nicht schlecht; wir Älteren sind da vielleicht etwas zu faul geworden, die jungen Frauen etwas zu optimistisch, nur die Frauen mit Migrationshintergrund (hier sehe ich übrigens zu wenige davon) sind noch „hungrig" und suchen nach Möglichkeiten, sich einzubringen. Mehr Frauen, die bereit sind, (politische) Verantwortung zu übernehmen – und sich nicht nur enttäuscht oder gar angewidert von diesem Bereich abwenden -, mehr Frauen, die unser aller Anliegen vorantreiben, unsere Rechte einfordern – nicht nur, wenn sie dazu aufgefordert und gefragt werden, sondern auch, wenn es unbequem und kontrovers ist – das brauchen wir! Diese Veranstaltung hat hoffentlich dazu beigetragen, Ihnen, uns allen, (noch mehr) Lust auf Politik zu machen!

Karen Koop

„Wie kommen die Frauen an die Spitze?“ Die Fragestellung ist verständlich, sie muss aber eher heißen: „Wie gewinnen wir mehr Frauen für die Politik?“

Auch wenn Frauen bei uns einen großen Anteil an der Zahl der Mitglieder haben, sind sie in den Entscheidungsgremien nicht entsprechend vertreten. Bei uns in der CDU in Hamburg beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder ca. 40 %. Davon sind nur etwa ein Drittel aktiv tätig, 30 % sind über 70 Jahre alt und nur etwa 15 % sind jüngere Frauen. Bei der CDU sind weibliche Mitglieder im Parlament in Hamburg mit 25 % vertreten (14 von 56 Abgeordneten). In anderen Parteien sieht es besser aus (GAL 50 % und SPD 40 %). Diese Parteien haben aber auch eine festgelegte Quotierung für die Kandidaten und Listen, während es bei der CDU nur zu einer pflaumenweichen Regelung über ein erwünschtes Quorum von 30 % Frauen auf allen Listen gereicht hat. Deutschlandweit beträgt der weibliche Mitgliederanteil in der Partei tatsächlich durchschnittlich 30 %.

Da ein Nichterreichen des Quorums keine Sanktionen nach sich zieht – der erste Wahlgang wird nur ungültig und es findet sofort ein weiterer, gültiger statt – ist kaum eine Steigerung des Frauenanteils zu erwarten. Vielmehr ist eher eine rückläufige Entwicklung zu beobachten, da uns die jüngeren Frauen kaum für attraktiv halten. Der Zulauf ist nicht gerade üppig. Fraglich ist jedoch, ob daraus der Schluss zu ziehen ist, dass Frauen unpolitischer als Männer sind. Die Antwort lautet: Nein.

Stattdessen lauten die Kernfragen:
1. Warum treten weniger Frauen als Männer in eine Partei ein?
2. Was hindert sie an einer politischen Karriere?
3. Wie kann das geändert werden?
Wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema gibt es kaum.

Die Behauptung, dass Frauen einfach unpolitischer wären und sich nicht engagieren wollten, kann jedoch nicht stimmen, denn viele Frauen treten für ihre Interessen engagiert ein, aber wir finden sie vor allem im vorpolitischen oder auch unkonventionellen Raum, bei Bürgerinitiativen, in Elternräten, bei (Schul-) Demonstrationen und Naturschutzeinrichtungen, bei Kirchengemeinden usw. Also bei Projekten, in denen sie unmittelbar teilhaben können an Entscheidungen und Handlungen.

Manchmal gelingt es, Frauen für die Parteiarbeit zu gewinnen. Sie sind aber meist schnell von den verfestigten Parteistrukturen genervt, Vorstandssitzungen langweilen, Veranstaltungen sind von männlichen geprägten Politritualen und selbstdarstellerischen Verbalorgien getragen, die Themen werden auch vorrangig von Männern bestimmt. So machen Frauen schnell die Erfahrung: Frauen haben zwar ein Rederecht, aber Männer haben nicht zwangsläufig eine Zuhörpflicht.

Es sind die undurchschaubaren inneren Parteistrukturen, die ein Fortkommen insbesondere von Frauen behindern. Die Regeln der politischen Kommunikation bleiben der Lebenswelt der meisten Frauen fremd. Und als Konsequenz sind sie dann ganz schnell wieder weg.
Doch auch wenn sie bleiben, sind sie dann oft nicht bereit, tatsächlich ein politisches Amt zu übernehmen, bleiben gern in der zweiten Reihe, oder sie erkennen nicht den richtigen Augenblick, wann man „hier“ schreien muss.

Eine weitere Hürde für Frauen in der Politik ist der Ausschluss von den informellen Kreisen. Die Kreise, die die Posten verteilen und Karrieren fördern.

Natürlich ist die Forderung der Frauen Union „mehr Frauen in die Politik“ (mit dem Motto: „Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“) in der CDU nicht ganz ungehört verhallt. Es gibt vernünftige Akteure in der Politik und der politischen Personalpolitik, die tatsächlich teils aus Überzeugung, aber oft auch aus pragmatisch nüchternem Kalkül, gezielt nach Frauen suchen, die für Ämter in Frage kommen.

Hier lautet die Zentralfrage: Welche Qualifikation ist notwendig und gefragt?
Dazu gehören die Fragen: Wer ist geeignet? Was sind die Voraussetzungen?

Die langjährige politische Erfahrung zeigt, dass fachliches Können ist dabei nicht unbedingt hinderlich, aber auch nicht unbedingt notwendig ist. (Sehen sie sich kritisch die Herren Abgeordneten an.) Dagegen ist Loyalität wichtiger, denn Volksparteien haben ein weites Spektrum von Mitgliedern und es gilt, diese alle bei der Fahne zu halten und alle Kreisverbände einzubinden. Es wächst in der Politik die Erkenntnis, dass es offensichtlich ohne Quotieren nicht geht. Eigentlich ist es auch unverständlich, warum es so viel Widerstand gegen eine Quote gibt, denn wir haben es in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen mit einer Fülle von Quotierungen zu tun, es heißt nur anders, man nennt es Proporz.

Der Widerstand gegen die Quotierung, die ich im Parteibereich für richtig halte, kommt aus einer anderen Richtung. Parteikarrieren werden mit Abhängigkeiten gebildet. Das Motto lautet: „Ich fördere Dich und Du kommst mir nicht in die Quere.“ Inzwischen ist häufig aus dem „do et des“-Prinzip ein „do ut facias“-Prinzip geworden – „Ich gebe, damit du etwas machst“.

Frauen durchschauen oft die Abhängigkeiten nicht, oder sie halten sie schlicht für ungerecht. Ich beobachte im Augenblick eine interessante Entwicklung. Eine Zeitlang hatte das Modell „Daddy´s Girl“ = Kohls Mädchen Konjunktur. Förderprogramme wurden innerparteilich von alten Parteigranden geleitet und so die Fäden gesponnen. Profitiert haben davon übrigens aber meist die jungen Männer. Die Überraschung des Jahrhunderts war indes Angela Merkel.

Selten ist ein Mensch so unterschätzt und völlig verkannt worden, keiner hat ihr mehr als eine Übergangsrolle zugetraut. Sie hat sich aber auf eine unglaubliche rasche und nachhaltige Weise emanzipiert und zeigt ein Machtverständnis ganz besonderer Art. Für Männer ist dies frauenuntypisch und dennoch schwach vertraut und daher ihnen gegenüber so wirkungsvoll. Merkel hat sich mit einer Gruppe von Frauen umgeben, die sie systematisch abgeschirmt und geradezu selbstlos gestärkt hat.

Meiner Meinung nach ist diese Vorgehensweise die Lösung. Die Zusammenarbeit erfolgt nach dem Prinzip: alle für eine!

Ich beobachte nun, dass durchaus Frauen gefördert werden. Aber die geförderten Mädchen bzw. Frauen, die im Augenblick von

den alten Herren in Posten gehievt werden, sind immer jünger (Liebchenprinzip). Hier müssen wir einsetzen und diesem Potential den Rücken stärken, sie lehren, sich frühzeitig vom Mentor zu lösen und sich mit Unterstützung einer neuen Frauenbewegung selbständig zu entwickeln. Dazu dienen Mentorinnenprogramme, die unabhängig von den Mutterparteien nur von Frauen für Frauen geboten werden. Die Frauen Union macht das. Hier können die erfahrenen Mandatsträgerinnen weitergeben, was sie erfahren haben, können Fehler vermeiden helfen und immer wieder aufbauend wirken.

Denn eines muss man im politischen Alltag zeigen:
Stehvermögen und Gegenwind ertragen

Darüber hinaus ist wichtig:
- Ausdauer zeigen
- Nehmerqualitäten aneignen
- Fachkompetenz lautstark zu verkaufen lernen, (nicht wie Veilchen im Moose!)
- jede Aktivität öffentlich machen (tun Männer ständig)
- Selbstsicheres Auftreten

All dies bedeutet nicht, männliche Verhaltensweisen anzunehmen, wohl aber sie zu durchschauen lernen und mit ihnen umzugehen.

Was ist noch zu tun?

Entscheidend ist, deutlich **authentisch** zu wirken und glaubwürdig zu erscheinen, denn Mentoring hat seine Grenzen. Es darf nicht bevormunden und keine Entscheidungen abnehmen.

Wir können nicht von der nächsten Frauengeneration erwarten, dass sie unsere leider schon sehr ausgetretenen Wege geht. Die nächste Frauengeneration wird noch differenzierter und kritischer unsere Errungenschaften nutzen, muss aber ihre eigenen Strategien entwickeln. Die Frauen müssen überraschen mit Aktionen, die kein Gegeneinander darstellen sondern auf ein Miteinander mit der neuen Männergeneration setzen. Diese sind nämlich verschreckt genug und es gilt, sie dort abzuholen, wohin sie sich geflüchtet haben. Die Frauen dürfen nicht auf die alten Methoden setzen, sondern müssen selbstbewusst ihre Rechte einfordern. Dabei können die im Politikbetrieb Erfahrenen „alten Kämpferinnen“ sie unterstützen, aber sie dürfen sie nicht indoktrinieren.

Wenn eine Chance zur Quotierung gesehen wird, sollten alle Hebel in Bewegung gesetzt werden, sie zu verwirklichen. Leider ist immer wieder zu beobachten, dass mehr Frauen in politischen Gremien noch lange nicht bedeutet, dass auch mehr Frauenthemen behandelt werden.

Frauen geraten in den Konflikt zwischen Parteilinie und Frauenbelangen und wählen häufig den konfliktfreien Weg. Wenn es darauf ankommt, findet sich eben jeder lieber bei den Starken, bei den Leadern der Partei wieder als bei den Frauen.

Wichtig ist jedoch, neue Methoden zu entwickeln, kreativ zu werden und Kampagnen zu starten, wie z. B. „was hat die Gleichberechtigung mir gebracht?“. Ebenso sind neue Demonstrationsthemen und -formen sowie Versammlungsformen zu entwickeln, die eine Einigkeit unter Frauen fördern und verdeutlichen können.

Die Frauenbewegung der 70er Jahre hat eine Kulturrevolution im Verhältnis der Geschlechter hervorgebracht. Die Lebens- und Rollenbilder haben sich seither entscheidend verändert und sind vielfältiger geworden. Dennoch besteht noch immer ein Ungleichgewicht in der Teilhabe von Frauen im Berufsleben, in den politischen Entscheidungsgremien und in der Arbeitsteilung im Haushalt.

Im Augenblick besteht sogar die Gefahr eines sog. Rollback, weil die früheren Kampfmittel stumpf geworden sind. Der Gegner hat sich darauf eingestellt, und die alten Machtverhältnisse sind unmerklich aber deutlich noch eher zementiert. Gesetzliche Vorgaben (wie z. B. das AGG) und Absichtserklärungen werden weitgehend negiert und deren Umsetzung ignoriert. Selbst in Richterkreisen findet eine stillschweigende Rechtsverweigerung statt. Frauen dürfen das nicht hinnehmen.

Es gibt ja nun nicht „die Frauen“. Unsere Schwäche aber ist, dass wir uns immer wieder aufteilen lassen in „Gute Mädchen“ und „Böse Mädchen“. Wir brauchen mehr Zusammenhalt untereinander. Die Frauen, die es geschafft haben, stehen zu bleiben und Positionen zu erobern, müssen den anderen helfen.

Loyalität gegenüber anderen Frauen kann man lernen. Das ist kein einfaches Unterfangen, aber es ist schon hilfreich, wenn wir auf die letzten Jahrzehnte der Emanzipation nicht nur von der Position der schlechten Erfahrungen oder dem Hort der sozialen und gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten, von der Rolle des Opfers und der Diskriminierung zurückblicken, sondern erkennen, wie viel Verbundenheit und Solidarität vorhanden war und ist, und damit auch eine Fülle von Einsichten und Anregungen weitergegeben werden kann, die letztendlich für die Mitgestaltung neuer politischer Rahmenbedingungen notwendig sind.

Wenn Frauen die Möglichkeit sehen, sich aktiv in das politische Alltagsgeschäft einzumischen und es mitgestalten zu können, dann wächst die weibliche Basis auch wieder, aus der die Spitze rekrutiert werden kann. Insofern ist die Antwort auf die Frage „Wie kommen Frauen an die Spitze?“ zweigeteilt zu sehen. Es müssen erstens mehr Frauen für die Politik gewonnen werden und zweitens der Basispool entsprechend groß sein, aus dem sich Spitzenpolitikerinnen herauskristallisieren können.

Malgorzata Tarasiewicz

Bringt die Frauen in die Politik – Wo ist der Platz für die eine Hälfte der polnischen Bevölkerung?

Dieses Jahr wurden in Polen 20 Jahre Unabhängigkeit vom kommunistischen Regime gefeiert. Die demokratischen Umstrukturierungen haben der polnischen Bevölkerung mehr Chancen und eine veränderte Wahrnehmung der herkömmlichen sozialen, politischen und kulturellen Paradigmen ermöglicht. Das Verhältnis von Mann/Frau ist jedoch schwerer zu verändern als andere, die sich durch die Demokratisierung verändert haben: es sind die Stereotypen der Frauenrolle und die gesellschaftliche Öffnung für Frauen, die Bühne des öffentlichen und politischen Lebens zu betreten.

In den politischen Parteien, den Medien oder den Entscheidungsgremien in Politik und Gesellschaft existieren viele Vorurteile gegenüber der politischen Partizipation der Frau. Es gibt keine Unterstützung, um die Anzahl der Frauen in öffentlichen Ämtern, in Führungspositionen oder anderen Funktionen mit Einfluss zu erhöhen. Das Ergebnis ist, dass der Anteil von Frauen im Sejm (dem polnischen Parlament) bei gerade 20 Prozent liegt, während er beim Senat auf acht Prozent kommt. Im Unterhaus sind nur 93 von 460 Mandaten durch Frauen besetzt (19,7 Prozent). Dies sind sogar noch fünf Prozent weniger als in der letzten Legislaturperiode. Im Oberhaus ist die Situation nicht anders: von 100 Mandaten sind neun durch Frauen besetzt. Das ist die Hälfte der Mandate im Vergleich zur letzten Legislaturperiode.

Die polnische Bürgerplattform (Platforma Obywatelska, PO), die die Parlamentswahlen 2007 in Polen gewann, machte den polnischen Bürgern viele Wahlversprechen, vor allem niedrigere Steuern, ein einfacheres Leben für Geschäftsleute und ein schnelles wirtschaftliches Wachstum. Es gab keine Wahlversprechen, die speziell auf Frauenthemen ausgerichtet waren. Dennoch gingen viele Frauen wählen und wählten die Partei von Donald Tusk. Noch präziser könnte man sagen, dass sie nicht so sehr für Donald Tusk stimmten, sondern gegen die berüchtigten „Kaczynski-Zwillinge". Gemäß der Aussage von Magdalena Sroda, Feministin und ehemalige Generalbevollmächtigte für den Bereich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wird als Ergebnis Polen nun von der „Anti-Frauen und antifeministischsten Partei geführt – geprägt von einem fehlenden Verständnis für jegliche Genderfragen, auch bei seinen weiblichen Parteimitgliedern. (…) Sie würden alles tun, um ja nicht des Feminismus' verdächtigt zu werden", so Sroda.

In der jetzigen Regierung spielen die Frauen eine wesentlich untergeordnetere Rolle als in den vorherigen Regierungen. Das jetzige Parlament hat weniger weibliche Abgeordnete als die vorherigen Parlamente. Julia Pitera, eine der führenden Frauen der Bürgerplattform, sagt, dass es „nichts ungewöhnliches ist, dass Männer die Führungspositionen in den wichtigsten Ministerien inne haben, da sie für diese auch besser geeignet sind". Pitera sieht als Grund dafür (…), „dass es Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Gehirnen gibt". Von den 209 Abgeordneten der Bürgerplattform sind nur 46 Abgeordnete Frauen. Das liegt daran, dass es nur wenige Frauen auf den Spitzenpositionen der Landeslisten bei den Wahlen für die Bürgerplattform gab – fünf Frauen auf 41 Listen.

Frauenverbände haben den Ministerpräsidenten mehrmals aufgefordert, eine(n) Bevollmächtigten/Bevollmächtigte für den Bereich der Gleichstellung von Mann und Frau zu ernennen und sich mit ihnen zu einer Diskussionsrunde über Frauenrechte zu treffen. Stattdessen schaffte die Bürgerplattform in einer der ersten Sitzungsrunden des Parlaments den Parlamentsausschuss für Familien und Frauenrechte ab. Die Begründung für die Abschaffung war laut der Bürgerplattform der mangelnde Platz für den Ausschuss im Parlamentsgebäude. Der stellvertretende Sprecher des Parlaments und zugleich einflussreiches Parteimitglied der Bürgerplattform, Stefan Niesiolowski, formulierte es so: „Die Mitglieder des Parlaments haben keine Zeit für Unsinn und fiktive Probleme."

Wegen des starken Drucks der Frauenverbände in Polen, die sich in Brüssel beim EU-Kommissar Vladimir Spidla über das Fehlen von Gleichstellungsstellen in Polen (welche durch die EG-Richtlinien gefordert sind) beschwerten, wurde ein neuer Bevollmächtigter für Gleiche Chancen und Rechte ernannt. Bedauerlicherweise hat die als Bevollmächtigte eingesetzte Frau kurz nach ihrer Ernennung öffentlich bekannt gegeben, dass Frauenthemen sie nicht interessieren und sie nicht für eine vollständige Gleichberechtigung der Frauen gegenüber den Männern ist. Die staatliche Repräsentantin für Geschlechtergleichberechtigung, Elzbieta Radziszewska, sagte: „Ich bin gegen gesetzte Quoten. Wir sollten Frauen bilden und fördern, sodass sie anfangen, an sich selbst zu glauben und als Konsequenz davon auch die Männer an sie glauben werden. Die Wirkung wird nachhaltiger sein und es wird keine unangenehmen Überraschungen geben wie in Frankreich oder Slowenien, wo die Wahllisten der Parteien über Quoten reguliert sind und doch weniger Frauen gewählt werden als in Polen."

Zur selben Zeit gibt es viele wichtige Probleme, die das Leben der Frauen beeinflussen. Abtreibung bleibt weiterhin strafbar in Polen, und das Gesetz wird sicherlich von der Bürgerplattform nicht geändert werden. Unmittelbar vor der Vereidigung nahm die neue Regierung an einer Messe teil, ein eindeutiges Signal an die Öffentlichkeit und auch an die Kirchen, dass die Katholische Kirche ein wichtiger Partner für die neue Regierung ist und bleibt. Der Wahlslogan der Bürgerplattform war: „Für ein besseres Leben! Für jeden!" Mit der Zeit konnte man erkennen, dass dies nicht für jeden gemeint war und sicherlich nicht für Frauen galt.

Zur Geschlechterdiskriminierung kann man feststellen, dass Polen noch einen weiten Weg vor sich hat, um die Situation der Frauen zu verbessern, und dass das Land immer noch das Problem der sogenannten gläsernen Decke hat. Frauen besetzen niedrige Positionen und verdienen weniger als Männer. Und das sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in den öffentlichen Ämtern. Nichtsdestotrotz gibt es wahrscheinlich am Ende eines langsamen Prozesses, der durch politische und wirtschaftliche Veränderungen, eine gleichstellungspolitisch engagierte EU und eine starke Frauenlobby beeinflusst wird, eine neue Frau. Sie wird sowohl Managementqualitäten als auch politische Kompetenzen und Führungs- und Entscheidungsfähigkeiten besitzen, die dazu führen, dass sie Männern auf gleicher Augenhöhe begegnet.

Die Erfahrungen vieler Länder haben gezeigt, dass Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen nur dann erfolgreich sind, wenn eine Kooperation zwischen den weiblichen Politikern auf allen Ebenen und den Frauenverbänden zustande kommt. Jetzt wird in vielen Regionen Polens diese Zusammen-

arbeit initiiert. In Pommern hat sich eine Gruppe aus weiblichen Abgeordneten, Vertreterinnen n der Frauenverbände und Vertreterinnen der Hochschulen zusammengeschlossen. Auf Grund der Initiative dieser Gruppe wurde ein regionaler Bevollmächtigter für Chancengleichheit ernannt.

Auch auf der nationalen Ebene sind einige Entwicklungen vielversprechend. Nach dem Frauenkongress hat das Thema der Gleichstellung der Frauen seinen Weg in die aktuellen politischen Diskussionen der großen Parteien gefunden. Das Thema Quoten beherrscht alle Diskussionen, auch weil Vertreterinnen der Frauenverbände Unterschriften sammeln für einen Gesetzesentwurf zur Einführung von Quoten, den sie beim Parlament einreichen wollen.

Zusätzlich verändert sich die Einstellung der polnischen Bevölkerung zum Thema Frauen in öffentlichen Positionen. Kürzlich gab es eine Überraschung bei einer Meinungsumfrage zur Teilnahme der Frauen am politischen Leben, in der sich nicht weniger als 70 Prozent der Frauen und 52 Prozent der Männer für eine Quotenregelung bei den Listen der Parteien aussprachen. Die Umfrage wurde durchgeführt von der beliebten Tageszeitung „Gazeta Wyborcza". Interessanterweise ist die Unterstützung für eine Quotenregelung bei Personen mit Primarausbildung (72 Prozent) oder einer Lehre(63 Prozent) höher als bei Personen mit einer Sekundarschulbildung (59 Prozent) oder sogar Hochschulausbildung (42 Prozent). Auch stehen die Bewohner auf dem Land (64 Prozent) der Idee einer Quotenregelung sehr viel offener gegenüber als die Einwohner einer Stadt (57 Prozent).

Diese Entwicklung kann höchstwahrscheinlich dadurch erklärt werden, dass einerseits auf dem Land mehr Frauen in Positionen mit Einfluss sitzen, die aber wenig individuellen Nutzen bringen, und ländliche Bewohner tendenziell einen engeren Kontakt zu ihren örtlichen und regionalen Gremien haben und daher eher den Erfolg der Frauen in öffentlichen Ämtern nach einer Wahl beurteilen können.

Die Organisatorinnen des polnischen Frauenkongresses im Juni 2009 haben begonnen, Politiker dahingehend zu beeinflussen, dass diese ihre Initiative zur Einführung einer Quotenregelung unterstützen. „Frauen waren über Jahre von der Politik ausgeschlossen. Man glaubte, dass Politik eine reine Männersache war und Frauen nicht gut darin waren. Finnische Wissenschaftler haben berechnet, dass es rund 90 Jahre dauern würde, bis dieser Ausschluss von der Politik von allein verschwinden würde. Ein Hinwirken zur Geschlechtergleichheit soll diesen Prozess beschleunigen," so Magdalena Sroda, stellvertretende Organisatorin des Kongresses. Die Ministerin für Wissenschaft, Barbara Kudrycka, hat sich schon freiwillig dazu bereit erklärt, eine Quotenregelung für akademische Gremien einzuführen einschließlich des Auswahlausschusses und des Zentralen Komitees für Akademische Abschlüsse und Titel. Anfangs werden garantierte zehn Prozent der Sitze an Frauen vergeben. Diese Zahl soll stetig auf 30 Prozent anwachsen.

Die Idee bleibt jedoch umstritten, und das nicht nur bei Männern. 15 Journalistinnen und Akademikerinnen veröffentlichten gerade einen offenen Brief: „Wir sind gegen die Einführung einer 50 Prozent Quote im Parlament, der Regierung und in der Wissenschaft. Anstelle einer Förderung von Frauen würde diese Entscheidung die Vermutung nahe legen, dass die Frauen weder genug Talent haben noch geschäftstüchtig genug sind, um diese Ziele eigenständig zu erreichen, auch ohne Unterstützung von außen."

Auch der Premierminister Donald Tusk hat sich zu dieser Frage geäußert als Kommentar auf die Ergebnisse einer Umfrage, die seine Niederlage in der zweiten Runde zur Wahl des Präsidenten gegen die ehemalige Präsidentengattin Jolanta Kwasniewska, voraussagte: „Beim Anblick dieser Ergebnisse können wir die Anzeichen nicht länger ignorieren, dass Frauen in Polen keine passive Rolle mehr wollen. Die Repräsentanz der Frau im öffentlichen Leben und in der Politik muss wachsen".

Seit dem Beitritt Polens im Mai 2004 zur Europäischen Union wurden Fortschritte in Hinblick auf die Geschlechtergleichheit in Polen gemacht. Auch ist der Schutz von Frauen vor häuslicher Gewalt, beim Frauenhandel und bei der Diskriminierung am Arbeitsplatz gestärkt worden.

Intelligent wirtschaften heißt auf Frauen setzen. Diese Botschaft von Weltbank und der neoliberalen Wirtschaftsmagazin „The Economist“ haben in der Europäischen Union bereits im Jahr 2000 die Staats- und Regierungschefs auf dem EU-Gipfel von Lissabon beschlossen. Schließlich muss nachhaltiges investitionsgestütztes und beschäftigungswirksames Wachstum organisiert werden, damit die Europäische Union eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Weltregion werden kann, Die skandinavischen Staaten machen es vor: sie sind erfolgreiche Volkswirtschaften, obwohl oder weil sie Geschlechtergleichheit als politisches Ziel verfolgen und dieses Ziel umsetzen- in öffentlichen Unternehmen, aber auch in der Privatwirtschaft. Sie sind marktwirtschaftlich verfasst, bieten aber mit ihrem Sozialmodell Alternativen. Sie haben Gleichstellungsgesetze für die Privatwirtschaft wie übrigens Spanien und Frankreich auch. Sie verpflichten Unternehmensvorstände auf die 40-prozentige Beteiligung von Frauen wie Norwegen.

Lina G. Gyliene

Zwei der herausragenden Führungspositionen in Litauen sind mit Frauen besetzt. Die Position der Staatspräsidentin, Dalia Grybauskaité, und die Sprecherin des Parlaments, Irena Degutiené. Frauen stellen den größeren Anteil der Bevölkerung Litauens mit 53,5 Prozent in 2008. Die litauischen Frauen sind ehrgeizig in ihren Zielen. 77,4 Prozent der Frauen erreichen einen Hochschulabschluss. Zum Vergleich erhalten nur 51,3 Prozent der Männer einen tertiären Abschluss. Die Beschäftigungsrate der Frauen ist mit 61,8 Prozent geringer als bei den Männern (67,1 Prozent), aber höher als der EU-Durchschnitt (58,3 Prozent). Diese Zahl übersteigt das Ziel einer 60prozentigen Erwerbstätigenquote im Lissabon-Prozess zu Wachstum und Beschäftigung in Europa. 61,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten Vollzeit, während 8,6 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Der Prozentsatz von selbständigen Frauen zählt mit nur 7,2 Prozent in der Europäischen Union zu den niedrigsten Werten. Der durchschnittliche Lohn der Frauen in Litauen liegt bei rund 80 Prozent der Männerlöhne.

Bei der Verteilung der Frauen auf die Studiengänge zeigt sich ein eindeutiges Bild. Der Anteil der Frauen in den Studiengängen zu Gesundheit, Bildung oder dem Betreuungswesen ist sehr hoch. Die Anzahl der Frauen in traditionell männlichen Studiengängen liegt relativ niedrig, obwohl der Anteil der Frauen im Ingenieurswesen bei rund 30 Prozent liegt. Frauen stellen beinahe die Hälfte von allen wissenschaftlichen Mitarbeitern, aber nur 19 Prozent aller Doktortitel werden an Frauen vergeben. Die Anzahl der weiblichen Professoren liegt mit 15 Prozent sogar noch niedriger. Allerdings scheint sich eine Trendwende zu ergeben, da rund 43 Prozent aller außerordentlichen Professoren Frauen sind und sich das Verhältnis bei den sich habilitierenden Studenten sogar zu Gunsten der Frauen verschoben hat: 58 Prozent Frauen zu 42 Prozent Männer.

Auch in Litauen ist die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes eine Tatsache. Ein Großteil der Frauen (66,6 Prozent) ist im öffentlichen Sektor tätig, während 57,1 Prozent aller Männer in der Privatwirtschaft arbeiten. Die Feminisierung der privaten Wirtschaft geht bislang nur schleppend voran. Frauen sind häufiger in Dienstleistungsbereichen angestellt als in der Industrie. Der Anteil der Frauen in den Bereichen Bildung, Einzelhandel und Sozialarbeit oder im Gesundheitswesen ist sehr hoch.

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren sogar verschlechtert und nicht verbessert (46,7 Prozent in 2001 zu 40,7 Prozent in 2007), ganz im Gegensatz zu der Entwicklung der Männer im gleichen Bereich (53,3 Prozent in 2001 zu 59,3 Prozent in 2007). Frauen werden meist selbständig in den Bereichen Einzelhandel, Hotel- oder Restaurantbereich.

Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern liegt in den Bereichen Landwirtschaft, Industrie, Bildung oder im Sozialbereich bei ungefähr 20 Prozent. Eine Ausnahme stellt der Bereich des Finanzsektors und der Versicherungen dar, wo das durchschnittliche Einkommen der Frauen nur 57 Prozent des Einkommens der Männer beträgt.

Die Gesetze, die die Rechte der Frau in Litauen schützen, sind folgende: das Grundgesetz, das Arbeitsgesetz, das Gesetz für gleiche Chancen für Frauen und Männer, das nationale Antidiskriminierungsprogramm 2006 – 2008 und die Gesetze zur Sozialversicherung.

Mette Kindberg

Die dänische Angestelltenvereinigung wurde vor über 100 Jahren gegründet und hat von Anfang an Bereiche der Geschlechtergleichheit angesprochen und behandelt. Die Mitglieder arbeiten über den gesamten Arbeitsmarkt verteilt in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor. 75 Prozent der Mitglieder sind Frauen. Unsere 220.000 Mitglieder repräsentieren einen – in mehr als einer Hinsicht – nicht unbedeutenden Anteil des dänischen Arbeitsmarktes.

Der dänische Arbeitsmarkt ist stark geschlechtsspezifisch geteilt. Die meisten Frauen arbeiten im öffentlichen Sektor, während die meisten Männer in der Privatwirtschaft arbeiten. Mehr Männer als Frauen haben Führungspositionen oder Positionen mit Karriereaussichten als Frauen.

Gleicher Lohn

Gibt es eine gleiche Entlohnung in Dänemark? Die Antwort ist nein. Die Bruttodifferenz beim Einkommen von Frauen und Männern in Dänemark liegt laut der EU-Kommission bei rund 18 Prozent. Einer der Gründe für diese Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist der nach wie vor geschlechtsspezifisch geteilte Arbeitsmarkt. Unterschiede im Erfahrungsbereich und in der Ausbildung von Männern und Frauen erklären einige Teile dieser Differenz, aber rund ein Drittel kann nicht durch diese externen Faktoren erklärt werden und könnte auf einer Diskriminierung beruhen.

Das erste Gesetz zur gleichen Entlohnung von Männern und Frauen wurde 1975 beschlossen und legt fest, dass gleiche Arbeit oder vergleichbare Arbeit mit dem gleichen Einkommen entlohnt wird. Seitdem wurden mehrere Zusätze verabschiedet, die aber keinen signifikanten Effekt auf die Entwicklung des Entlohnungsniveaus zeigten. Das Problem ist, dass das Gesetz zwar das Recht auf gleiches Einkommen festlegt, aber den Arbeitnehmerinnen oder den Gewerkschaften keinen Informationszugang über die Entlohnung der einzelnen Arbeitsplätze ermöglicht, so dass die Beweislage für die Lohndiskriminierung sehr schwierig ist.

Der freie Zugang zu Informationen ist von großer Bedeutung und die dänische Frauenlobby setzt sich für eine Ausweitung der Gesetzeslage ein. Außerdem engagiert sie sich für das Recht auf Zugang zu individuellen Lohninformationen.

Eine Tatsache könnte entscheidend sein für die Zukunft der Einkommensgleichheit in Dänemark: die Einsetzung der Kommission für Entlohnung durch die Regierung 2008. Diese Kommission überprüft vor allem die Entlohnung unterschiedlicher Arbeitsbereiche im öffentlichen Sektor, muss aber diese auch überprüfen hinsichtlich der Einkommensungleichheiten im öffentlichen Sektor insgesamt. Sie wird ihren Bericht im Mai 2010 veröffentlichen, bevor die Verhandlungen für die einheitlichen Tarifverträge im öffentlichen Sektor anfangen.

Auch wenn Frauen immer noch hinter den Männern im Einkommenswettstreit zurückliegen, so bin ich doch optimistisch, was die Zukunft betrifft. Die Tatsache, dass sich die Gewerkschaften und Arbeitgeber auf eine einheitliche Strategie zur Erreichung der Einkommensgleichheit geeinigt haben und der Bericht der Kommission im kommenden Jahr veröffentlicht wird, macht es einfacher, eine reale Veränderung in der Zukunft zu erreichen.

Wichtig ist auch, dass in Dänemark das Bewusstsein für die Ungerechtigkeit der Lohndiskriminierung sehr hoch ist. Eine kürzlich gestartete Meinungsumfrage hat gezeigt, dass 58 Prozent der Bevölkerung wissen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bei 18 Prozent liegt. Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Umfrage ist, dass 47 Prozent der männlichen Bevölkerung bereit wären, auf Einkommenserhöhungen zu verzichten, um eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern zu ermöglichen. 44 Prozent der Männer sind dagegen und acht Prozent haben sich noch keine Meinung gebildet.

Elternzeit

Betrachten wir die Elternzeit, so hat Dänemark insgesamt gesehen ein sehr gutes System. Vielleicht ist es sogar zu gut. Die Strategie der Gewerkschaft sieht eine Stärkung der Rolle der Väter in dieser Situation vor. Allerdings könnten dadurch die Rechte der Mütter beschnitten werden würden. Es ist allgemeine Meinung aber, dass ein langer Elternurlaub sich negativ auf die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Karrieremöglichkeiten auswirken kann.

Die Eltern haben die Möglichkeit eine Elternzeit von insgesamt 52 Wochen zu nehmen. 18 Wochen vor und nach der Geburt sind der Mutter vorbehalten, zwei Wochen dem Vater, 32 Wochen können von jeweils einem der beiden in Anspruch genommen werden. Ein Großteil der Elternzeit wird meist von der Mutter beansprucht. Im Durchschnitt bleiben die Mütter 275 Tage zu Hause, während Männer im Durchschnitt nur 24 Tage in Anspruch nehmen. 25 Prozent der Väter nehmen gar keinen Vaterschaftsurlaub.

Es gibt keine gesetzlichen Hindernisse, die es den Vätern verbietet, bis zu 34 Wochen Vaterschaftsurlaub zu nehmen. Jedoch sehen sich die Väter sowohl zu Hause als auch bei der Arbeit Problemen gegenüber. Je mehr Elternzeit der Vater beansprucht, desto weniger kann die Mutter Mutterschaftsurlaub beanspruchen, und – meist wegen der noch vorherrschenden Arbeitsplatzkultur – erleiden Väter Sanktionen von ihren Arbeitgebern oder Kollegen. Zu beachten ist außerdem, dass die meisten Familien höhere Einkommenseinbußen hinnehmen müssen, wenn der Vater in Elternzeit geht, als wenn die Mutter sie in Anspruch nimmt, da Männer meist ein höheres Einkommen beziehen.

Die dänische Regierung glaubt, dass die Entscheidung bezüglich der Inanspruchnahme der Elternzeit von der Familie allein getroffen werden sollte. Wir glauben, dass die Entscheidung in der Familie danach getroffen wird, wie die Einkommen der Väter und Mütter aussehen, also von der Ungleichheit der Entlohnung beeinflusst wird. Daher engagieren wir uns dafür, einen bestimmten Teil der Elternzeit ausschließlich für die Inanspruchnahme durch Väter zu reservieren. Wir wissen aus Ländern wie Schweden und Island und auch aufgrund unserer eigenen Erfahrungen , dass wenn eine bestimmte Elternzeit den Vätern vorbehalten bleibt, diese Regelung auch ein wichtiges Instrument zu Änderung von Einstellungen und Verhaltensweisen und Geschlechterrollen sein kann, aus denen wiederum auch gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt – und innerhalb der Familie – entstehen können.

Ein geschlechtsspezifisch geteilter Arbeitsmarkt

Wie schon erwähnt arbeiten die meisten Männer in der Privatwirtschaft, während die Frauen vor allem im öffentlichen Sektor, insbesondere in den Gemeinden, tätig sind.

Betrachten wir die vertikale Teilung der Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt, so ist die Situation fast genauso gravierend. Im öffentlichen Sektor, in dem hauptsächlich Frauen angestellt sind, besetzen Frauen nur ein Fünftel der Führungspositionen. In der Privatwirtschaft sind die Zahlen noch schlechter. Bei den größten börsennotierten Privatunternehmen sind nur 5 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich. Damit liegen wir weit hinter den anderen nordischen Ländern.

Die einzige Initiative, die die Regierung ins Rollen gebracht hat, um diesen Zustand zu verbessern, ist eine Charta für mehr Frauen im Managementbereich. Unternehmen, die die Charta bei sich einführen, verpflichten sich, einen Gleichstellungsentwicklungsplan zu erstellen, der langfristig eine Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen in den nächsten fünf Jahren vorsieht. Die Unternehmen müssen quantitative Ziele angeben. Das einzige Problem dabei ist, dass die Einführung der Charta freiwillig ist. Nur 78 öffentliche und private Unternehmen haben die Charta bislang übernommen. Eigentlich sollte die Charta für alle Unternehmen in Dänemark verbindlich sein.

Ein weiteres Manko der Charta ist, dass die Situation in den Vorständen der Unternehmen nicht berücksichtigt wird. Hier sollte eine Initiative wie in Norwegen erfolgen, bei der eine Quote von 40 Prozent Frauen in den Vorständen obligatorisch ist.

Fazit

Frauen sehen sich mehreren Herausforderungen auf dem dänischen Arbeitsmarkt gegenüber: Geschlechtsbedingte Lohnunterschiede bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Beeinträchtigung der Einkommen und der Karrierechancen durch zu lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt durch die Elternzeit, eine geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes. Alle diese Probleme korrelieren miteinander. Auch wenn der Widerstand durch die Regierung sehr groß ist, wissen speziell die Arbeitnehmer, dass wir die größte wirtschaftliche Krise seit dem Zweiten Weltkrieg haben und die Schlangen der Arbeitslosen jeden Tag länger werden und damit keine Rückkehrmöglichkeit gegeben ist. Ich erwarte, dass in einigen Jahren der demographische Trend eine Wende hin zu einer Situation mit zunehmendem Arbeitskräftemangel bringt. Dies könnte zur Steigerung der Erwerbsquote von Frauen und mehr Effizienz auf dem Arbeitsmarkt führen. Dann können Themen wie Lohnungleichheit und mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt durchgesetzt werden. Von daher kann es sein, dass die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt verbessert wird.

Corinna Nienstedt

Unsere Handelskammer hat es sich seit über zehn Jahren auf die Fahne geschrieben, das weibliche Unternehmertum zu fördern und Frauen mit ihren spezifischen Rahmenbedingungen, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringeren Firmengrößen, etc., gezielt zu unterstützen. Wir machen Frauen Mut, unternehmerisch tätig zu werden.

Ermutigen umfasst in unserem Verständnis aber auch, die Qualität und die Nachhaltigkeit der Gründungen zu fördern. Das heißt: Die Geschäftsideen und die Business Pläne der Gründerinnen und Unternehmerinnen müssen stimmen! Hier setzen wir an; dies ist das Ziel unserer Beratung.

Unsere Handelskammer holt die Frauen dort ab, wo sie stehen. Wir schaffen spezielle Angebote nur für Unternehmerinnen und Gründerinnen. Wie sieht das praktisch aus? Hier ein Überblick über unsere wichtigsten Veranstaltungsreihen:

- „e trifft u“ („Existenzgründerin trifft Unternehmerin“): ein Netzwerk von Gründerinnen und Unternehmerinnen, die ihre Firmengründung erst ein paar Jahre hinter sich haben. Das Netzwerk trifft sich ein- bis zweimal im Jahr zu größeren Veranstaltungen in unserer Handelskammer. Die Veranstaltung beginnt stets mit einem Vortrag oder einer Podiumsdiskussion zu einem speziellen Thema, das für Gründerinnen und Unternehmerinnen gleichermaßen interessant ist. Darauf folgt dann stets ein ausgedehnter Netzwerkteil, bei dem die Gründerinnen und Unternehmerinnen die Möglichkeit haben, Erfahrungen auszutauschen oder auch geschäftliche Kontakte zu knüpfen.
- Hamburger Unternehmerinnentag: eintägige Veranstaltung in unserer Handelskammer mit zahlreichen Workshops und Diskussionsrunden zu Themen, die für Unternehmerinnen relevant sind.
- „Frauen im Blick“: große Frauenveranstaltung in unserer Handelskammer, alle zwei Jahre anlässlich des Internationalen Frauentags, mit einer Netzwerkmeile, auf der sich die Hamburger Frauenverbände und -vereine in Form von Informationsständen präsentieren, außerdem eine mit prominenten Frauen besetzte Diskussionsrunde, ca. 700 Besucherinnen.

Bei allen Veranstaltungen arbeiten wir eng mit den Hamburger Frauenverbänden und -vereinigungen zusammen. Über unsere Veranstaltungen hinaus bietet unsere Handelskammer auch eine Gründerinnenbeauftragte, die speziell für die Beratung von weiblichen Existenzgründern zur Verfügung steht. Dieser Service wird sehr gut angenommen, denn die Lebensumstände von Gründerinnen sind oft anders als die von männlichen Existenzgründern, und Frauen lassen sich deshalb sehr gern von Frauen beraten.

Schließlich sind wir auch politisch (aber nicht parteipolitisch!) tätig, und zwar auf europäischer Ebene: Unsere Handelskammer wirkt mit im „European Chambers Women's Network“. Diese Vereinigung vergleicht die Arbeitsbedingungen von Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Europäischen Union und fördert, z. B. über Best practice-Beispiele, den Erfahrungsaustausch unter den europäischen Industrie- und Handelskammern im Bereich der Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen.
Dass wir die Qualität der unternehmerischen und Gründungs-Projekte der Hamburger Frauen fördern wollen, machen wir

auch am geplanten Interkulturellen Wirtschaftszentrum fest, das der Senat in den kommenden Monaten umsetzen will. Dieses Zentrum kann aus Sicht unserer Handelskammer dann ein Erfolg werden, wenn es die besonders erfolgversprechenden Unternehmerinnen und Geschäftsideen bündelt und so die Exzellenz unter den weiblichen Selbständigen fördert. Weibliche Unternehmer sind nicht bedürftiger als Männer, aber sie führen ihre Firmen häufig anders – und die Politik sollte hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen.

Was uns zurzeit besonders wichtig ist: Wir wollen Frauen insbesondere auch zu Betriebsübernahmen ermutigen. Bereits heute und verstärkt in den kommenden Jahren stehen Hunderttausende von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern vor der Aufgabe, eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu finden. Nicht immer besteht bei den Kindern oder in der erweiterten Familie das Interesse, die Firma zu übernehmen.

Also suchen diese Firmeninhaber interessierte Gründerinnen und Gründer, die einen existierenden Betrieb übernehmen. Dabei ist das Interesse der Gründer in Deutschland deutlich geringer als das Angebot. Dies gilt insbesondere für weibliche Gründer.

Hier will unsere Handelskammer Abhilfe schaffen. Zusammen mit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, dem Career Center der Universität Hamburg, der Handwerkskammer, der Deutschen Gründerinnenagentur sowie Frau und Arbeit haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet, die zunächst einmal die Gründe dafür untersucht, dass so wenig Frauen einen Betrieb übernehmen wollen. Diese Beweggründe wurden uns nach zwei Workshops schnell deutlich: Frauen gründen – anders als Männer – zumeist nicht, um Geld zu verdienen, sondern um ihre eigene Geschäftsidee zu verwirklich. Mit einem bestehenden Unternehmen ist dies, so die Meinung vieler Gründerinnen, weniger gut möglich als mit einem neu gegründeten, eigenen Betrieb. Zudem befürchten viele Gründerinnen, dass sie als Übernehmerin von den Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern eines bereits bestehenden Unternehmens nicht ernst genommen werden könnten. Über Informationsveranstaltungen und Werbekampagnen versucht unsere Handelskammer, mit diesen Fehlschlüssen aufzuräumen und noch mehr Frauen dazu zu bringen, die großen Chancen zu nutzen, welche die Übernahme eines laufenden Betriebs bietet.

Frauen als Unternehmerinnen und Gründerinnen sind stark: quantitativ, weil ihr Anteil im Vergleich zu männlichen Unternehmern und Gründern wächst, aber auch qualitativ, weil sie im Vergleich zu ihren männlichen Wettbewerbern oft sehr viel besser durch die aktuelle Krise kommen. Denn Frauenfirmen sind in der Regel kleiner und damit flexibler als große Unternehmen, d. h. sie können sich schneller umstellen und an neue Marktbedingungen anpassen. Und Frauen sind häufig darauf spezialisiert, passgenaue Dienstleistungen anzubieten – die gerade auch in Krisenzeiten stark nachgefragt werden.

Gründerinnen und Unternehmerinnen sind ein wachsender Faktor in der Hamburger Wirtschaftsstruktur. Unsere Handelskammer meint: Sie müssen ihre Stärken noch öfter und deutlicher zeigen!

Stephanie Schmoliner

Die Arbeitswelt ist weiblicher geworden, so die positive Bilanz der modernen Arbeitswelt. Frauen sind vermehrt in betrieblichen Gremien und Interessenvertretungen und so zeigen sich immer auch kleine Erfolge. Aber es zeigen sich auch weiterhin Schwierigkeiten, die wir ernst nehmen müssen und an denen wir weiter arbeiten. Auch die aktuelle Wirtschaftskrise, von denen alle sprechen hat ja grundlegende Auswirkungen auf Frauen, ihren Beruf, ihr Einkommen und ihr Leben.

Für uns als Gewerkschaftsfrauen sind es fünf große Bereiche, die wir weiterhin bearbeiten müssen, um langfristig die Gleichstellung von Frauen in Arbeit und Wirtschaft zu gewährleisten. Und sie entnehmen dieser Aussage, dass ich nicht der Meinung bin, dass wir schon genug getan haben. Wir haben uns auf den Weg gemacht, aber das ist ja nun auch schon fast 100 Jahre Weg und im Ergebnis sehen wir:

- Entgeltdiskriminierung bei Frauen zu 20 – 25 %
- Eingeschränkte Handlungsoptionen bei der nicht immer freien Wahl des Berufes
- Große Schwierigkeiten bei der Frage der Vereinbarkeit von Familien und Beruf
- Maßnahmen zur Verbesserung von Gleichstellung fehlen noch immer in ausreichender Form: sprich hin zum Gesetz der Gleichstellung in der Privatwirtschaft
- Roll-Backs in der Zuschreibung von Frauen hin zu Müttern, die mit diesem Argument in Teilzeitbeschäftigung, Niedriglohnsektor und vom Arbeitsmarkt gedrängt werden

Und nun ist auch noch die Zeit der Krise! -mit Auswirkung auf den Arbeitsmarkt. Frauenpolitische Forderungen spielen bei der Analyse der internationalen Finanzmarkt- und Weltwirtschaftskrise derzeit jedoch keine Rolle. Immer, wenn die Zeiten schlechter und die Jobs knapp werden, werden Frauen als erste vom Arbeitsmarkt gedrängt.

Wir wissen leider, wie es in den Betrieben läuft: Erst gehen die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, dann die Befristeten. Und dann die, die man am leichtesten zu Aufhebungsverträgen bewegen kann. Weil sie angeblich „Nur-Zuverdienerinnen“ sind. Oft die Teilzeitbeschäftigten. Und das sind Frauen.

Gewerkschaftliche Strukturen und Betriebsräte sind durchaus sensibel bei diesem Thema. Doch gerade im Niedriglohnsektor sind die Bedingungen leider nicht so, das wir mit gewerkschaftlichen Strukturen ausreichend Schutz bieten können.

Im Prozess der Schaffung des europäischen Wirtschaft- und Währungsraums war die Vernachlässigung der Beschäftigtenprobleme zugunsten von beispielsweise Geldwertstabilität auch nicht umsonst kritisiert worden. Die Mitgliedsstaaten haben sich seit Ende der neunziger Jahre darauf verständigt, dass eine europäische beschäftigungspolitische Strategie zur Erhöhung der Beschäftigtenquote – insbesondere der der Frauen angestrebt wird. 60 % Frauenerwerbsquote ist das Ziel, 2008 lag diese bei 57,2 %. Fast geschafft – könnte frau meinen. Ein echter Erfolg – Andererseits ist die Qualität der Arbeitsplätze von Frauen nach wie vor problematisch. Obwohl 59 % der UniversitätsabsolventInnen Frauen sind und diese über ein besseres Bildungsniveau verfügen, ist ihre Beschäftigungsquote um 14,4 Prozentpunkte niedriger als die der Männer, und sie verdienen bis zu 25 % weniger je Arbeitsstunde. Das heißt für die Gewerkschaften – Erwerbsquote verbessern ja – aber nicht nur „viel Arbeit“ – sondern Gute Arbeit !

Und zu guter Arbeit gehört Wertschätzung, gehört ein respektvoller Lohn und gehört „Gleiches Geld – für gleiche Arbeit". Die Existenz eines Betriebsrates und Tarifbindung führt im Übrigen zu geringerem Lohnabstand. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit bedeutet im Konkreten, dass soziale Absicherung mehr sein muss als die des männlichen Alleinverdieners. Eine alte gewerkschaftliche Forderung: Existenzsicherung durch das eigene Einkommen. Außerdem müssen beschäftigungshemmende Regelungen abgebaut werden. Dazu dringend notwendig ist die Abschaffung des Ehegattensplittings. Bis heute verdienen Frauen weniger als Männer. Dort, wo tariflich festgelegt ist, wie hoch das Einkommen ist, werden Arbeitsbeschreibungen häufig mit „geschlechtsspezifischem" Blick betrachtet. Sprachkenntnisse oder „soft skills" sind noch immer weniger wert als Muskelkraft. Dazu gilt es, die Entwicklung einer Arbeits- und Leistungsbewertung voran zu treiben, die die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts abbaut. Genau diese unterschiedliche Bewertung von Arbeit ist es, die für uns und unsere Tarife noch immer eine Herausforderung ist. Bis heute finden wir: Unterschiedliche Stellenbezeichnung (und Entgelt) für gleiche oder ähnliche Arbeit Unterbewertung der mit „weiblichen" Arbeitsplätzen verbundenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten.

Noch ein Hinweis zu dem eben von mir genannten „Roll back". Eins von diesen alten und immer wieder kehrenden Rollenbildern ist dies: Frauen sind bestenfalls „Dazuverdienerinnen". Ihre Hauptaufgabe ist die Reproduktionsarbeit. Kinder, Küche – und mancherorts auch Kirche.

Weil das so ist, sei übrigens der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern absolut gerechtfertigt, schrieb vor einigen Monaten (März 2009) der Textchef des Focus. Weil Frauen ja weniger leisten würden, was wir so nicht hinnehmen werden.

Im Niedriglohnsektor mit überproportional vielen Frauen, arbeiten im übrigen im Gegensatz zu gegenwärtigen Meinung qualitativ sehr gut ausgebildet Frauen. Dazu kommt, dass mittlerweile 30 % aller Frauen in den ersten drei Berufsjahren lediglich eine befristetete Anstellung bekommt. Auf der Suche nach den Ursachen hierfür hören wir leider auch von unsere Kolleginnen: „Frauen nach der Ausbildung könnten ja schwanger werden, dann ist eine Befristung leichter zu kündigen" Lockerung des Kündigungsschutzes ist hier der falsche Weg!

Bekanntlich führt in Deutschland der Versuch, Beruf und Familie zu vereinbaren, auch zu einem hohen Anteil an Teilzeit beschäftigter Frauen. Häufig kommen Frauen nach einer Babypause nicht in ihren Beruf zurück oder geben ihre berufliche Karriere ganz auf. Frauen sind bei gleichem Alter im Schnitt weniger Jahre berufstätig, vor allem weil sie ihre Erwerbstätigkeit häufiger durch Erziehungszeiten unterbrechen. Frauen erzielen dadurch nicht nur ein geringeres Einkommen, sondern sie haben, wenn sie das Rentenalter erreichen, geringere Rentenansprüche. Außerdem wollen nicht alle Frauen Teilzeit arbeiten. Gerade in Ostdeutschland geben 60 % aller Teilzeitbeschäftigten an, dass sie nicht Teilzeit arbeiten möchten, aber es keine andere Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt gab.

Positiv zu verzeichnen ist die anhaltende Diskussion um die Frage nach „Vereinbarkeit von Familien und Beruf", die nicht mehr ausschließlich von Frauen geführt wird, obwohl die politischen Rahmenbedingungen deutlich besser geworden sind. Eine steigende Zahl von Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema zeigt, es tut sich was. Die Gewerkschaften diskutieren auf vielen Ebenen auch die Frage fortschrittlicher Arbeitszeitpolitik, die sich an den Lebenslagen und Interessen beider Geschlechter orientiert und Rollenbilder nicht weiter verfestigt. Doch nach wie vor bestehen noch Unterschiede in den Lebenslagen von Frauen und Männern. „Mädchen in Männerberufen" war ein Modellversuch, der seit einiger Zeit wieder rückläufig ist. Traditionelle Vorurteile wie „Eignung für einen solchen Beruf" oder unausgesprochene Überlegungen einer „wohlmöglichen Mutterschaft" bei weiblichen Mitarbeitern lassen sich bis heute nicht weg diskutieren und versperren vielen Frauen den Zugang zu einem Beruf, den sie gerne ausüben möchten. Das heißt auch: der Girls' Day muss Girls'Day bleiben!

Berufliche Stellung und Aufstiegsmöglichkeiten, die Wertigkeit von Arbeit gleich zu beurteilen, dass sind Ausschnitte von modernem Arbeitsleben, die die Gewerkschaften auch unter „Guter Arbeit" verstehen. Auch in konjunkturell schwachen Phasen muss vor dem Hintergrund der zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes die Frage aufgeworfen werden, wie der Fachkräftebedarf der Wirtschaft mittel- bis langfristig gedeckt werden kann und welche Potenziale erschlossen werden können? Angesichts der stark gestiegenen Bildungsbeteiligung von Frauen mit der Folge einer Vielzahl von gut ausgebildeten weiblichen Fachkräften sollten Frauen bei der Rekrutierung von Fachkräften immer mehr an Bedeutung gewinnen. Da das unserer Ansicht nach freiwillig nicht leistbar ist, fordern wir auch die Einführung des Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft.

2001 wurde die freiwillige Vereinbarung von Bundesregierung und Spitzenverbänden geschlossen mit den Hinweis, solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird, will man auf den gesetzlichen Weg verzichten. Ziel der Vereinbarung:

- Stärkung der Frauen in Ausbildungschancen und bei beruflichen Chancen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhöhung des Beschäftigtenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Einkommensunterschiede aufheben

Und was frau auch ohne Bilanz schon lange weiß: Deutschland befindet sich im europäischen Vergleich fast überall auf den hinteren Plätzen oder maximal im Mittelfeld je nach Thema. Trotzdem wird dieses Ergebnis als Erfolg verkauft. Seit Jahrzehnten ist das Phänomen „Erfolgreich in der Bildung – diskriminiert im Beruf" bekannt, politische Schritte wie Quoteneinführungen, beispielsweise für Aufsichtsräte, scheitern in Deutschland jedoch nicht nur an fehlenden politischen Mehrheiten.

Die Gewerkschaften fordern seit langem eine Mindestquote, damit Frauen entsprechend ihrem Anteil in allen Gremien vertreten sind. Würde also diese gläserne Decke zerstoßen, könnten mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Wir müssen weg von Leuchtturmpolitik hin zu flächendeckender Gleichstellung. Denn das Gesetz für Chancengleichheit in der Privatwirtschaft ist zwar noch nicht auf dem Tisch, aber in der Schublade.

Uns ist klar, dass ein Gesetz keine paradiesischen Zustände schafft, aber es setzt Maßstäbe und Haltelinien, die den Zugang für Frauen erheblich vereinfachen würden. Klar ist: unverbindliche Empfehlungen reichen nicht. Wir brauchen eindeutige gesetzliche Regelungen. Es wird höchste Zeit ein Gesetz zu verabschieden!

Inge Wehling

Allgemeine Situation in Deutschland:
Die Dritte Bilanz Chancengleichheit der Bundesregierung aus dem Jahr 2008, die in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft erarbeitet worden ist, zeigt, dass sich die Lage der Frauen in den Unternehmen Deutschlands in den letzten Jahren leider kaum signifikant verbessert hat.

Frauen sind in den typischen Männerberufen des gewerblich-technischen Bereichs weiter unterrepräsentiert. Sie partizipieren weiterhin weniger als Männer von betrieblicher Weiterbildung.

Frauen verdienen je Bruttoarbeitsstunde ca. 23 Prozent weniger als Männer.

Der geringe Anteil von Frauen an Top-Führungspositionen ist in deutschen Unternehmen in den letzten Jahren sogar von einstmals 7,5 Prozent auf 5,5 Prozent gesunken. Selbst wenn man die Definition Führungspositionen sehr viel weiter fasst, liegt Deutschland mit 26,5 Prozent nur im untersten Viertel aller EU-Mitgliedstaaten. Die 7,8 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen Deutschlands sind überwiegend der Arbeitnehmerseite zuzuschreiben.

Trotzdem ist Deutschland insgesamt auf einem guten Weg. 2006 lag die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland bei 62,%. Damit liegen wir bereits heute über den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie, nach der bis zum Jahr 2010 eine Frauenerwerbstätigenquote von über 60 % erreicht sein soll. Deutschland liegt damit auch über dem Europäischen Durchschnitt von 57,2 % Frauenerwerbstätigenquote.

Berufswahlverhalten:
Die mangelnde Gleichstellung im Beruf basiert zu einem großen Teil auf dem einseitigen Studien- und Berufswahlspektrum von Frauen. Mehr als die Hälfte der Berufsanfängerinnen entscheidet sich für nur 10 von 344 Ausbildungsberufen. Auch im Studium belegen die meisten Frauen noch geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer. Dabei bietet das gesamte Spektrum an Ausbildungsberufen und Studiengängen, insbesondere mit technischem oder naturwissenschaftlichem Bezug, große Entwicklungsmöglichkeiten.

Frauen in Führungspositionen:
Kinder zu haben und die traditionelle Arbeitsteilung sind nach wie vor Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen. Das zeigen Ergebnisse der IAB-Führungskräftestudie. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich zwischen den Jahren 2000 und 2004 zwar kontinuierlich erhöht. Allerdings können beschäftigte Frauen in der Privatwirtschaft ihren Rückstand nur langsam verringern. Und der Anteil von Frauen mit Kindern in Führungspositionen ging in diesem Zeitraum sogar zurück. Der Zeitvergleich zeigt: In den alten Bundesländern befanden sich im Jahr 2000 unter den abhängig beschäftigten Führungskräften 20 Prozent Frauen; 2004 waren es 22 Prozent. In den neuen Ländern stieg der Frauenanteil in dieser Gruppe im selben Zeitraum von 25 auf 28 Prozent. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen steht in deutlichem Zusammenhang zu ihrem Lebensalter: Die unter 30-jährigen Frauen nehmen fast genauso stark Leitungstätigkeiten wahr wie Männer. Der Frauenanteil während der Familiengründungs- und Kinderbetreuungsphase sinkt bis zum Alter von 40 Jahren und verbleibt danach auf geringerem Niveau: In der Altersgruppe unter 30 Jahren liegt der Frauenanteil an Führungspositionen bei 43 Prozent. Bei den 30- bis 34-Jährigen beträgt er etwa 30 Prozent. Und von den 35- bis 49-Jährigen ist nur noch knapp jede fünfte Führungskraft weiblich. Vergleicht man die Familienformen von Frauen und Männern in Führungspositionen, fallen weitere Differenzen auf: Frauen leben häufiger alleine, mit einem Partner, aber ohne Kinder, oder sie sind allein erziehend. So lebten 2004 nur 32 Prozent der weiblichen Führungskräfte gegenüber 53 Prozent der männlichen in Familienformen mit Kindern. Beruf und Familie lassen sich für weibliche Führungskräften offensichtlich schlechter miteinander verbinden.

Equal Pay
Nach verschiedenen Studien besteht in Deutschland ein Lohnunterschied von Frauen und Männern, der unabhängig von den unterschiedlich ausgeübten Berufen und jeweiligen Qualifikationserfordernissen, bei durchschnittlich 23 Prozent liegt. In der öffentlichen Diskussion werden diese Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) oft vorschnell mit Diskriminierung von Frauen gleichgesetzt. Oftmals soll damit eine Argumentationsgrundlage für weitergehende politische Forderungen nach bürokratischen Regelungen geschaffen werden. Bei genauem Hinsehen beruhen sie dagegen auf einer Vielzahl von objektiven strukturellen Ursachen. Dies haben wissenschaftliche Untersuchungen für fast 90 Prozent des so genannten Gender Pay Gap nachgewiesen. Hierzu zählen vor allem familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, das Berufswahlverhalten, reduzierte Arbeitszeiten sowie die geringere Qualifikation älterer Frauen.

Traditionelle Rollenbilder wirken sich auf Berufswahl und Aufgabenverteilung in den Familien aus und nehmen somit entscheidenden Einfluss auf berufliche Entwicklung und Gehaltsstruktur. Weitere Faktoren sind die regionalen Arbeitsmarktbedingungen sowie der Gemeindetyp. In Großstädten sind Frauen stärker erwerbsorientiert und seltener ohne Berufsausbildung als auf dem Land. Das spiegelt sich in überdurchschnittlich hohen Erwerbsquoten sowie Einkommens- und Qualifikationsniveaus von Frauen in Großstädten wider. Aufschlussreich ist der Vergleich zwischen neuen und alten Bundesländern. Während der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in den alten Bundesländern bei ca. 25 Prozent liegt, beträgt er in den neuen Bundesländern gerade einmal 6 Prozent. Hier wird eine enge Wechselwirkung mit einer besseren Kinderbetreuungsinfrastruktur, einem breiteren Berufswahlverhalten sowie einer insgesamt höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen offenbar. Auch dies belegt, dass es beim durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen allen Frauen und Männern in Deutschland nicht um Diskriminierung von Frauen in Unternehmen, sondern um objektive strukturelle Ursachen geht. Lohndiskriminierung ist seit langem nach nationalem wie internationalem Recht verboten. Der Grundsatz der Lohngleichheit wird durch tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen gefördert, von denen mehr als 80 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland erfasst sind. Die Festsetzung der tariflichen Grundvergütung sowie der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen erfolgt mittels einer personenunabhängigen und damit auch geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung. Sachfremde Kriterien bleiben damit bei der Entgeltfindung unberücksichtigt. Tarifpolitik und damit die Bewertung von Tätigkeiten erfolgt stets

branchenbezogen. Damit wird den bedeutenden Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen Rechnung getragen. In der öffentlichen Debatte werden dennoch häufig Tätigkeiten unterschiedlicher Branchen gegenübergestellt und somit „Äpfel mit Birnen“ verglichen.

Kinderbetreuungsinfrastruktur:
Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu verbessern, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hier besonders die Kinderbetreuungsinfrastruktur verbessert werden. Mehr als 95 Prozent aller Unternehmen bieten ihren Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle an. Der Ausbau der Kinderbetreuung ist eine ganz entscheidende Voraussetzung dafür, dass Eltern Beruf und Familie besser vereinbaren können. Bund und Länder müssen sich weiter auf den Ausbau der Kinderbetreuung konzentrieren. Dabei wäre es ein Fehler, Kinderbetreuung allein in staatlicher Verantwortung zu organisieren. Alle Länder sollten die Gleichbehandlung der privaten Träger gewährleisten und einen Wettbewerb der Träger um die besten Angebote fördern. Die derzeit verfügbaren Kinderbetreuungsplätze in den Kommunen reichen bei weitem nicht aus, um allen Eltern einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu ermöglichen. Dabei ist die Wirtschaft nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung und des bestehenden Fachkräftemangels auf hochmotivierte und hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen

Was macht der Verband deutscher Unternehmerinnen:

- ***Girls' Day***

Seit langem Unterstützung dieses Tages, um das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen zu verändern.

- ***Equal Pay Day***

Aus Sicht des Verbandes ein wichtiges Instrument, sich für gleiches Entgelt von Frauen und Männern einzusetzen.

- ***Kinderbetreuungsinfrastruktur***

Förderung des Ausbaus der Kinderbetreuung auf kommunaler und betrieblicher Ebene sowie der flexiblen Arbeitszeitstruktur.

- ***Frauen in Führungspositionen***

Für Frauen im Verband gibt es ein Seminarangebot, um gezielt auf eine Position im Aufsichtsgremium vorzubereiten. Zusätzlich existiert verbandsintern eine Datenbank mit geeigneten Kandidatinnen.

Was haben die Strategien gebracht? Hamburger Thesen: Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der modernen Gesellschaft

Frauen aus Hamburg, anderen norddeutschen Bundesländern, Norwegen, Dänemark, Schweden, Finnland, Polen, Litauen und Estland aus unterschiedlichen Frauenorganisationen trafen sich am 03. 10. 2009 aus Anlass des 60 jährigen Jubiläums vom Landesfrauenrat Hamburg in Hamburg. Sie forderten neuen Schwung für die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die „Hamburger Thesen" sind die Zusammenfassung der von 120 Frauen geteilten Positionen:

1. Ohne Quoten und positive Maßnahmen kann die Gleichstellung der Frauen in der Politik nicht erreicht werden. Die Quote ist kein Allheilmittel. Wichtig sind starke Frauenorganisationen und Frauennetzwerke, die über eine angemessene finanzielle Ausstattung verfügen müssen. Gebraucht werden stärker egalitäre Gesellschaften, in denen patriarchale Kulturen, Vorurteile, Rollenmuster und Verhaltensweisen überwunden werden.
2. Frauen müssen für ein politisches Engagement gewonnen werden. Die Demokratie braucht sie. Dazu sind Methoden des Mentoring, der Unterstützung und Solidarität erforderlich. Diese Unterstützung muss prozessartig weitergegeben werden.
3. Der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu Ämtern und Mandaten wird nachhaltig nur gelingen, wenn Frauen der Zugang zu Finanzmitteln und Medien erleichtert wird.
4. Viele Frauen in Spitzenpositionen in Politik und Verwaltung und öffentlichen Unternehmen werden gebraucht. Hier haben Staat und politische Parteien eine Vorreiterfunktion. Deswegen brauchen Frauen garantierten Zugang zu Finanzen und Medien.
5. Eine paritätische Demokratie ist Ziel, weil es keine ungleichen Bürgerrechte in einer Demokratie geben darf. Es bedarf einer gleichen „Bürgerschaft" (citizenship).
6. Viele, nicht einzelne Frauen in der Politik, verändern Politikpositionen. Politik ist zu wichtig, um Männern allein überlassen zu werden. Es stimmt: Frauen verändern die Politik qualitativ und nachhaltig. Deswegen ist die Präsenz der Frauen in allen Politikfeldern von der Außen- und Sicherheitspolitik, der Finanz- und Verkehrspolitik bis zu Justiz- und Umweltpolitik erforderlich, auch wenn Familienpolitik weiter wichtig bleibt.
7. Frauensolidarität wird gebraucht. Dazu sind Initiativen auf allen Ebenen erforderlich. Eine neue Frauenbewegung ist im Aufbruch, um die gläserne Decke zu durchbrechen.
8. Frauen sind vermehrt erwerbstätig. Die Arbeitswelt ist weiblicher geworden, aber aus Frauenansicht nicht unbedingt gerechter. Schließlich arbeiten europaweit 70 % der Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen. Deswegen werden mehr Frauenerwerbsarbeit, gute Arbeit, gleiche Entlohnung, aber auch gleiche Arbeitsbedingungen, gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen gebraucht. Außerdem muss die Individualbesteuerung wie in den skandinavischen Staaten überall in Europa eingeführt werden.
9. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nach dem skandinavischen Muster muss es endlich auch für Deutschland geben. Wirtschaftlicher Erfolg und Geschlechtergerechtigkeit gehen in den nordischen Ländern Hand in Hand. Dazu muss Deutschland aufschließen.
10. Der geteilte Ausbildungs- und Arbeitsmarkt dramatisiert die ungleichen Arbeitsbedingungen und den Unterschied in Männer- und Frauenlöhnen. Neben einer Neubewertung von Männer- und Frauenlöhnen muss alles getan werden, um jungen Frauen den Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht zu versperren. Auch hier kann es eine Quote geben.
11. Wandel durch Annäherung muss auch auf den Führungsetagen Motto werden. Quoten müssen dafür sorgen, dass nach skandinavischem Vorbild in den Vorstands- und Führungsetagen der Hamburger öffentlichen Unternehmen Gender-Fragen oben auf der Tagesordnung stehen und Vorstandsposten in Frauenhand kommen. Das gilt auch für die private Wirtschaft. Ermutigung von Frauen, Kampagnen „Mitmachen" werden für Frauen gebraucht, die sich für Mandate und Ämter bewerben. Das gilt erst recht für den Unternehmensbereich. Immer mehr Frauen entscheiden sich für den Bereich der Selbständigkeit und müssen darauf vorbereitet werden, damit sie ihr Unternehmen nicht nach fünf Jahren verlieren. Von daher gehören Expertinnennetzwerke, Beratungen und Kreditzugang sowie Beratung zu dem Katalog, der von Unternehmerinnenverbänden für Neulinge vorzusehen ist. Es muss hierzu grundsätzlich Anlaufstellen und im Rahmen der Schule Berufsberatung geben. Die gesellschaftlichen Stereotype beißen sich insbesondere an den Rollen- und Hierarchievorstellungen im Betrieb. Gender Mainstreaming kann dazu beitragen, im Kleinbetrieb die Herausforderungen anzunehmen.
12. Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind gleichberechtigte komplementäre Strategien zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechtergleichheit. Diese Strategien gelten für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Dazu gehört ein Genderbudgeting, das deutlich macht, wie viel Mittel wo für Frauen ausgegeben werden.

Untere Reihe v.l.n.r.: Ute Frank, Heidemarie Thiele, Elvira Barkow
Obere Reihe v.l.n.r.: Frauke Lenz, Rita Kahl, Petra Matthies,
Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath, Cornelia Creischer, Nicole Sieling, Britta Mayr
NIcht auf dem Bild: Helga Diercks-Norden

Wir über uns

Der Landesfrauenrat Hamburg
Der Landesfrauenrat Hamburg e. V. (LFR) ist die unabhängige, überparteiliche und überkonfessionelle Dachorganisation von ca. 50 Frauenverbänden. Er repräsentiert etwa 300.000 Hamburgerinnen und ist damit die größte Frauenlobby Hamburgs. Diese Frauen engagieren sich in den verschiedensten gesellschaftlichen Frauenorganisationen, nämlich in Kirche, Bildung, Partei, Sport, Gewerkschaft, Kultur, Berufs-, Interessen- und Wohlfahrtsverbänden.

Schon 1916 taten sich Frauen zum „Stadtbund Hamburgischer Frauenvereine“ zusammen mit dem Ziel, die Frauen politisch zu interessieren und zur Wahrung ihrer Rechte aufzufordern. 1933 löste sich der Stadtbund aufgrund der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten selbst auf.

1949 gründete sich der LFR als „Arbeitsgemeinschaft Hamburger Frauenorganisationen (ahf) neu und nennt sich seit 1987 Landesfrauenrat. Seit Bestehen gibt der LFR ein Beispiel für Zusammengehörigkeit und gegenseitige Toleranz. Trotz der Unterschiedlichkeit der Mitgliederverbände setzt sich der LFR geschlossen, beharrlich und erfolgreich für frauenpolitische Interessen ein.

Der Vorstand des Landesfrauenrates Hamburg e. V.
Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath, 1. Vorsitzende
Nicole Sieling, 2. Vorsitzende
Heidemarie Thiele, 3. Vorsitzende
Britta Mayr, Schatzmeisterin
Petra Matthies, stellvertretende Schatzmeisterin
Elvira Barkow, Beisitzerin
Cornelia Creischer, Beisitzerin
Ute Frank, Beisitzerin
Rita Kahl, Beisitzerin
Frauke Lenz, kooptiert
Helga Diercks-Norden, Ehrenvorsitzende

Programm

Frauenostseekonferenz am Samstag, 03. 10. 2009
Hotel Baseler Hof, Esplanade 15, 22345 Hamburg
Gartensaal

Leuchttürme der Gleichstellungspolitik sind die skandinavischen Staaten im Ostseeraum. Weltweit sind sie ein Vorbild, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in politischen Entscheidungspositionen oder Frauen mit Einfluss in Arbeitswelt und Wirtschaft geht. Die Konferenz lädt ein, mit wichtigen Vertreterinnen der Frauenverbände aus dem Ostseeraum eine Bilanz der bisherigen Gleichstellungsstrategien, der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming zu ziehen. Gleichzeitig geht es um die Zukunft der Gleichstellung von Frau und Mann im 21. Jahrhundert und wegweisende Gleichstellungsstrategien.

Deutsch/Englische Simultanübersetzung

10.00 – 10.45 Uhr

Begrüßung:
Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath
1. Vorsitzende Landesfrauenrat Hamburg e. V.

Eröffnung:
Senator Dr. Till Steffen
Justizsenator der Freien und Hansestadt Hamburg

Lotte Grepp Knutsen
Staatssekretärin, Ministerium für Kinder und Gleichstellung, Norwegen

10.45- 11.30 Uhr

Strategien zur Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen: Gender Mainstreaming versus Frauenförderung – Bilanz und Perspektiven
Statements und Diskussion

Eva-Maria Welskop-Deffaa
Ministerialdirektorin

Leiterin Abt. Gleichstellung Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gertrud Aström
Vorsitzende der Schwedischen Frauenlobby

Moderation: Heike Peper

11.30 – 12.00 Uhr

Kaffeepause

12.00 – 14.00 Uhr

Gleichstellung in der Politik – wie kommen die Frauen an die Spitze?
Statements und Diskussion

Tanja Auvinen
Generalsekretärin des Finnischen Frauenrates NYTKIS

Gabi Dobusch
Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft

Karen Koop
Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft

Malgorzata Tarasiewicz
Mitglied der Polnischen Frauenlobby

Moderation: Nicole Sieling

14.00 – 15.00 Uhr

Mittagspause

15.00 – 17.00 Uhr

Gleichstellung in Wirtschaft und Arbeitswelt
Statements und Diskussion

Stefanie Schmoliner
IG-Metall Bezirk Küste

Lina G. Gyliene
Leiterin der Repräsentanz in Deutschland, Litauische Agentur fürWirtschaftsförderung

Inge Wehling
Verband deutscher Unternehmerinnen, LV Hamburg

Corinna Nienstedt
Handelskammer Hamburg

Mette Kindberg
Vizepräsidentin der Dänischen Frauenlobby, Kvinderaadet und Vizepräsidentin der Dänischen Angestelltenvereinigung

Moderation: Eva Kohlrusch

17.00 – 17.30 Uhr

Was haben die Strategien gebracht?
Schlussfolgerungen

Prof. Dr. h.c. Christa Randzio-Plath

17.30 Uhr

Umtrunk

Impressum

Herausgeber:
Landesfrauenrat Hamburg e.V.
Grindelallee 43
20146 Hamburg
Tel: 040-422 60 70, Fax: 040-422 60 80
landesfrauenrat@onlinehome.de
www.landesfrauenrat-hamburg.de

Redaktion: Christa Randzio-Plath (V. i. S. d. P.), Ilse Behrens, Heidemarie Thiele
Übersetzung: Amy Mayer
Fotos: Ulrich Plett S. 8, 12, 19, 26; Kirsten Haarmann S. 27
Layout: bax-design, Hamburg
Druck: HPS Hamburger Print Service
Auflage: 500 Stück

Der Reader wurde mit Mitteln der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg erstellt.