



FRAU KANN ALLES, WENN MAN(N) SIE LÄSST

Frauenerwerbstätigkeit und
ihre Herausforderungen

Vorstand Landesfrauenrat Hamburg e.V.

| | |
|------------------------------|----------------------------------|
| Prof. Dr. h.c. Randzio-Plath | 1. Vorsitzende |
| Ilse Behrens | 2. Vorsitzende |
| Sylke Pukatzki | 3. Vorsitzende |
| Britta Mayr | Schatzmeisterin |
| Petra Matthies | stellvertretende Schatzmeisterin |
| Brigitte Lafrenz | Beisitzerin |
| Frauke Lenz | Beisitzerin |
| Nicole Sieling | Beisitzerin |
| Helga Diercks-Norden | Ehrenvorsitzende |

Impressum:

Herausgeberin: Landesfrauenrat Hamburg e.V.
Grindelallee 43,
20146 Hamburg
T. 040 / 422 60 70, F. 040 / 422 60 80
landesfrauenrat@onlinehome.de,
www.landesfrauenrat-hamburg.de
Stand: November 2006
Texte: siehe AutorInnen
Fotos: www.photocase.com
02 Auflage: 1000 Stck.

Frauen können alles, wenn man(n) sie lässt

Frauen wollen Rechte. Der Mehlbändler, der Vermieter und die Post berechnen uns nichts weniger, weil wir Frauen sind. Wenn es aber darum geht, als Frau Geld zu verdienen, dann gibt es plötzliche Unterschiede.

Lucy Stone
Britische Frauenbewegung
1855

Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterdemokratie sind weltweit nicht durchgesetzt, weil die Gleichstellung nicht verwirklicht ist. Zwar ist die Frauenerwerbsquote auf 66,1% (2004) gestiegen, aber dieser Anstieg erklärt sich durch Teilzeitarbeit. Frauen stellen 85% der Teilzeitbeschäftigten. Bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 67%. Die Internationale Arbeitsorganisation in Genf schätzt, dass weltweit 2/3 der „working poor“ Frauen sind, auch in Europa. Noch immer wird die Arbeit von Frauen schlechter bezahlt - mit wieder steigender Tendenz¹. Auch Erwerbs- und Karrierechancen sind für Frauen schlechter als für Männer, obwohl Frauen nachweisbar bessere Bildungsabschlüsse haben als Männer. Allerdings haben sich auch traditionelle Rollenmuster für Frauen und Männer gehalten. Und Frauen konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl und Ausbildung auf immer noch zwanzig Berufe, die in der Regel schlechter bewertet und bezahlt werden als „typisch männliche“ Berufe². Noch immer allerdings sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie „Frauensache“ und öffentliche Dienstleistungen für Kinder und Pflegebedürftige sind nicht angemessen und nicht kostengünstig. Von daher ist die Geschlechterfrage nach wie vor aktuell.

Noch niemals gab es eine so gut ausgebildete Frauengeneration wie heute. Aber Spitzenpositionen werden selten mit Frauen besetzt. Keines der deutschen großen börsenorientierten Unternehmen setzt auf die Managerin.

Die „freiwillige Selbstverpflichtung“ der Industrie zur Frauenförderung hat die Lage der erwerbstätigen Frau in Deutschland nicht verbessert. „Freiwillig“ bewegt sich wenig. Zu Recht haben deswegen deutsche Frauenverbände ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gefordert. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zur Umsetzung von Antidiskriminierung reicht dazu nicht aus.

Frauen zeigen überall, dass sie viel leisten können. 1/3 der neu gegründeten Betriebe sind in der Hand von Frauen. Väter übergeben vertrauensvoll ihren Töchtern große Betriebe. Frauen werden Staats- und Regierungschefinnen, Ministerinnen. Aber Handels- und Handwerkskammern sind immer noch männlich dominiert und die meisten Chefetagen kommen ohne Frauen aus, weil Mann sie nicht lässt.

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

1 Durchschnittlich 23% weniger als Männer verdienen Frauen heute.

2 Nur 20,9% aller Ingenieurstudenten sind Frauen, bei den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 69,8%



Inhalt

FRAUENBILDER HEUTE

| | | |
|-----------------------|---|----|
| Christa Randzio-Plath | Frauenbewegung zwischen Fundamentalismus und Feminismus | 07 |
| Eva Kohlrusch | Frauenbilder und Frauenrollen | 08 |
| Angelika Grözinger | Frauenbilder heute | 10 |
| | Wie geht es den Frauen heute? | 11 |
| Karen Koop | Frauen können alles, wenn man(n) sie nur lässt | 12 |

FRAUENERWERBSARBEIT HEUTE

| | | |
|-------------------------|---|----|
| Marion Horn | Hamburgs Frauen – ein Wirtschaftsfaktor | 13 |
| Sonja Bischoff | Frauen sind Spitze | 14 |
| Christiane Eiche | Frauen in Führungspositionen | 16 |
| Petra Heese | Frauen verdienen mehr ... als 77% | 17 |
| Landesfrauenrat Hamburg | Elterngeld und Ganztagschulen – ein Fortschritt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 18 |
| Lore Penske | Frauen können alles | 19 |
| Yvonne Rokita | Frauen können alles | 20 |
| Julia Goes | Frauen und Finanzen | 21 |
| Julieta Manzi-Adam | Erwerbsarbeit von Migrantinnen in Hamburg | 22 |
| Elisabeth von Dücker | Sexarbeit – ein Tabu | 24 |

FRAUEN VOR HAMBURGER WAHLEN

Stellungnahmen der in der Hamburger Bürgerschaft vertretenen Parteien

| | | |
|---|-------|----|
| Dirk Fischer, CDU | | 25 |
| Mathias Petersen, SPD | | 27 |
| Anja Hajduk, GAL | | 28 |
| Angelika Gardiner, Mehr Demokratie e.V. | | 29 |

EUROPA – EINE CHANCE FÜR FRAUEN

| | | |
|-----------------------|---|----|
| | Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle | 31 |
| Christa Randzio-Plath | Europäisches Jahr der Chancengleichheit | 32 |
| Angelika Niebler | Europäische Gleichbehandlungsregelungen | 35 |
| Lissy Gröner | Das Programm DAPHNE zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Kinder | 36 |



Christa Randzio-Plath Frauenbewegung zwischen Fundamentalismus und Feminismus

Weniger Frauen sind in Hamburg erwerbstätig. Während überall in Europa der Anteil der erwerbstätigen Frauen steigt, geht ihr Anteil in der zweitgrößten bundesdeutschen Großstadt zurück. Ein Grund mehr, die Situation der erwerbstätigen Frauen zu hinterfragen. Schließlich gibt es mit Frank Schirrmacher und Eva Herman zwei Protagonisten einer biologistischen Frauenrolle, die bundesweit Furore machen. Ihrer Forderung: Frauen zurück an den Herd. Dabei gibt es kein europäisches Land, das sich so viele Frauen leistet, die ihre Fähigkeiten und Erfahrungen der Erwerbswelt nicht zur Verfügung stellen. Ihre These: der Geburtenrückgang ist Schuld der Frau. Dabei wollen mehr Männer als Frauen keine Kinder. Verkehrte Welt?

Die Debatte von heute ist nicht sehr verschieden von den Diskussionen in den 50er und 60er Jahren, als eine bundesdeutsche Familienpolitik jegliche ergänzende familienpolitischen Maßnahmen zur Kinderbetreuung damit zurückwies, dass der Staat nicht berechtigt sei, den Eltern ihre Kinder wegzunehmen. Kein Land der Welt außer Deutschland kennt den Begriff der Rabenmutter, der Frauen verdammt, die als Mütter erwerbstätig sind. Kein Land leistet sich so viele Frauen außerhalb der Erwerbswelt. Niemand will Menschen zu einem bestimmten Lebensweg zwingen. Aber es ist eine Tatsache, dass die Zukunftsfähigkeit von Hamburg, Deutschland und Europa davon abhängig sind, dass die Erwerbsquote der Frauen steigt. Auch Deutschland hat sich verpflichtet, die Frauenerwerbsquote auf 60% zu steigern. Schweden und andere skandinavische Staaten, die wettbewerbsfähiger sind als Deutschland, haben Frauenerwerbsquoten von 70%. Japan und die USA übrigens auch.

Die meisten Frauen, vor allem junge Frauen, wollen beides: Erwerbsarbeit und Familie. Sie haben in der Regel auch keine Wahl. Sie brauchen ein existenzsicherndes Einkommen. Hier geht es deutschen Frauen besonders schlecht. Sie verdienen durchschnittlich 77% der Männerlöhne, während ihre europäischen Schwestern auch diskriminiert werden, aber immerhin 85% der Männerlöhne verdienen. Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Teilzeit- und andere prekäre Beschäftigungsformen sind in Hamburg und Deutschland Frauensache. Das entschuldigt aber keine Marginalisierung der Frauenerwerbsarbeit.

Trotz aller Fortschritte im Bildungsbereich bestimmt das Geschlecht die berufliche Biografie von Frauen: Unter den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen mit 58% eine Minderheit. Ihre Teilzeitquote beträgt 42.1% (Männer: 6.2%). Allerdings: Frauen konzentrieren sich nach wie vor auf typisch weibliche Ausbildungsberufe, die deutlich schlecht bezahlt werden und wenig Aufstiegschancen bieten. Ein Drittel der weiblichen Auszubildenden wählen Berufe in den Berufsbildern Bürokauffrau, Arzt- und Zahnarzthelferin, Kauffrau, Friseurin. In den Metall- und Elektroberufen stellen Frauen nicht einmal 5% der Ausbildungsanfänger, in den Bau- und Baunebenberufen weniger als 10%. Dieses eingeschränkte Berufswahlverhalten ist ein Problem und hat Einfluss auf die Entlohnung. Schließlich sind die beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen am unteren Ende der Lohnskala zu finden. Verkäuferinnen und Kassiererinnen verdienen rund 1900 Euro brutto pro Monat, ihre männlichen Kollegen 2800 Euro. Und dies gilt auch im akademischen Bereich, wo sich Frauen auf wenige Berufsfelder konzentrieren. Die Berufswahl von Frauen ist ein Prozess, der in der Kindheit beginnt und bis zur Entscheidung andauert. Das Bildungspotenzial der Frauen muss besser ausgeschöpft werden. Dies kann nur gelingen, wenn traditionelle Rollenmuster durchbrochen werden.

Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt bleibt eine Herausforderung. In Hamburg bleibt trotz aller Fortschritte und beispielhafter Frauenkarrieren viel zu tun.

Eva Kohlrusch Frauenbilder und Frauenrollen

Die freudigste Nachricht aus der Medienlandschaft: Frauen sind nicht nur blond. Es gibt auch andere. Außerdem dominieren sie die politischen Diskussionsrunden und besetzen diverse Nachrichtensendungen sowie Polit-Magazine mit weiblichen Namen – wo früher nur Anchor-Männer saßen, heißen sie heute Anne, Marietta, Petra, Sonia, Sabine, Sandra, May-Britt und bevölkern sogar die Welt der Börsenkurse, als sei das schon immer ihr Terrain gewesen. Auch im Bereich der Unterhaltung und des sogenannten Humors hat sich die Welt gedreht: SIE macht jetzt dieselben Macho-Witze wie ER oder haut ihm kurz auf die Nase, wenn SIE Kommissarin ist und ER ihr Assistent. In der Werbung verlangt SIE von ihm, dass ER strippen lernt – „Klaus, das muss mehr aus der Hüfte kommen!“ – und sowieso ist streckenweise die Macht neu verteilt: ER schafft Probleme, SIE die Fakten. ER hat das Hüngerchen, SIE das Knöllchen.

Eins jedoch hat sich überhaupt nicht geändert: Das Frauenbild in den Medien bildet nicht die wahren Machtverhältnisse ab. In den Vorabendserien scheinen Frauen mit knapp 20 Jahren illustre Chefpositionen zu besetzen, bewohnen teure Lofts, leisten sich Cabrios und den täglichen Friseur – in der Realität verdienen Frauen ein Viertel weniger als Männer, besetzen 20% der mittleren Chefetagen, maximal 4% der Führungsspitzen und haben dank Mehrfachbelastung wenig Zeit für den Friseur. Zwar sind Frauen visuell sehr präsent – tagsüber ausgesprochen kompetent, weit mehr als nur Wetterfee. Nachts dümmlich und nackt bis ins Hirn, was moderne Frauen seltsamerweise nicht auf die

Barrikaden bringt, das männliche Bild wie das Selbstbild jedoch mit Beginn jugendlichen Fernsehkonsums im Geheimen und verächtlich prägt. Deutlicher, weil „erlaubt“, wirkt trotzdem die Tatsache, dass Frauen speziell im Fernsehen die wichtigsten Jobs in der Meinungsvermittlung eingenommen haben (so vehement, dass der Herausgeber der FAZ, Frank Schirrmacher, eine „Männerdämmerung“ bejammert), wobei kaum sichtbar wird, dass sie auch in dieser Rolle weder die Programme bestimmen noch die allgemeinen Geschicke lenken. So werden im deutschen Fernsehen 84% der Nachrichten von Frauen gesprochen und zwei Drittel der Magazine von Frauen präsentiert – aber Frauenkarrieren enden auch in den elektronischen Medien in der Regel auf der Ebene der Abteilungsleitung. Selbst die Kommentarliste der ARD gibt Auskunft über weibliche Unterpräsenz: Nur jeder fünfte bis sechste Kommentar wird einer Frau übertragen. Obwohl Frauen mittlerweile mehr als die Hälfte der TV-Jobs besetzen, leistete sich die ARD bisher nur eine Intendantin (beim RBB), drei Hörfunkdirektorinnen (MDR, RBB und WDR) sowie drei Direktorinnen von Landesrundfunkhäusern (NDR, 2 x MDR). Noch schlechter die Lage bei den Tageszeitungen; deren Anteil an Chefredakteurinnen stieg nie höher als 2%. Einzig bei den Frauenzeitschriften und People-Magazinen ist ein Durchbruch gelungen: Derzeit sind mehr Frauen als Männer Vordenkerinnen dessen, was Frauen denken.

Grund für andere Inhalte, andere Gewichtungen? Davon ist wenig zu erkennen. Immer noch werden Frauen als Ausnahmeerscheinungen bejubelt, wenn sie als Expertinnen, Macherinnen, Chefinnen in den Ring gestiegen sind, statt ihre Kompetenz als selbstverständlich vorauszusetzen. Sowie Themen als „weiblich“ zugeordnet werden, gelten sie als nachrangig, was auch die Präsenz von Frauen in den Nachrichten prägt. Fazit einer weltweiten Untersuchung, für die der Journalistinnenbund e.V. deutsche Medien auswertete: Immer noch sind es die Männer, die zur Nachricht werden – mit 78% gegenüber nur 22% Frauen. Damit stieg 2005 die weibliche Medienpräsenz um vier Punkte gegenüber dem Jahr 2000, aber nur deshalb, weil am Stichtag



der Erhebung zwei französische Journalistinnen entführt worden waren und eine Frau angeblich an Tollwut erkrankte. Soll heißen: Frauen kommen vor. Als Politikerinnen, als Stars - quotensteigernd aber vor allem dann, wenn sie Opfer sind. Seit 2006 hat sich das Ergebnis jedoch schlagartig verändert, weil Angela Merkel als Kanzlerin die Meldungen wie die Meinungen schürt. Kurzfassung dieser Trendwende: Selten war das Frauenbild konfuser als jetzt, wo eine Frau das mächtigste Amt inne hat. Sie sei ein

„Hasenherz“, sagen die einen, „mausgrau“, „defensiv“, „kann nicht führen“. Sie ist „eine männermordende Machtmaschine“, sagen andere, „beinhart“, „männlich konfrontativ“, „lässt Leichen hinter sich“. Soll heißen: Eine Frau entkommt niemals der Erwartung, die man in sie als Frau setzt. Immer noch soll sie eine andere sein als die, die sie ist. Als Politikerin weich, aber hart. Und sonst: Schöner, dünner, frecher, stiller. Und bitte nicht so verschieden.

Angelika Grözinger Fraubilder heute

„Kind und Karriere sind unvereinbar“ (Eva Herman), „Schatz, wie war dein Tag auf dem Sofa?“ (Catharina Aanderud), „Im Land der Muttis“ (Dr. Susanne Mayer in der „ZEIT“): Es vergeht kein Tag mehr, ohne dass die Stellung der Hausfrau in den Medien neu, besser gesagt kritisch bewertet wird.

Was tut sich plötzlich in Deutschland?

Deutschland, ein Land, in dem sich das Wort „Hausfrau“ allmählich zu einem Schimpfwort entwickelt? Der Streit zwischen Frauen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen – als Hausfrau und erwerbstätige Frau – verschärft sich. Immerhin, das gesellschaftliche Interesse an Familie und Kindern in Deutschland nimmt wieder zu. Die Diskussion um den demographischen Wandel verstärkt den Druck, weckt die Familienpolitik aus ihrem Dornröschenschlaf und lässt den Ruf nach mehr Kindern laut werden.

Wie stehen wir rund 60.000 Frauen, die bundesweit im Deutschen Hausfrauen-Bund e.V., dem Berufsverband der Haushaltsführenden, engagiert sind, zu diesen heftig geführten Auseinandersetzungen? Unser Verband ist überparteilich und überkonfessionell. Als Berufsverband – ja, „Hausfrau“ ist seit 1969 ein anerkannter Beruf –, beschäftigt er sich seit 1915 mit der gesellschaftlichen und sozialen Aufwertung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit und kämpft für die eigenständige soziale Sicherung der Haushaltsführenden.

Erfolgreich haben wir uns in den letzten Jahrzehnten für die finanzielle Anerkennung der Erziehungsleistung beim Erziehungsgeld und in der Rentenversicherung eingesetzt. Wir sind einer der größten Verbraucherschutz- und Umweltverbände in Deutschland und Mitglied zahlreicher nationaler



und internationaler Organisationen. Flexible familiengerechte Arbeitszeiten für Frauen und Männer, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsberuf erleichtern, gehören seit Jahrzehnten zu unserem Forderungskatalog. Das bedeutet: „Bitte nicht zurück in die 50er Jahre!“ Wir erwarten partnerschaftliche Haushaltsführung. Ein „Entweder Familie oder Erwerbsberuf“ ist in unseren Augen nicht zeitgemäß!

Vielfach wird beklagt, es sei eine Fehlinvestition, wenn gut ausgebildete Frauen zu Hause bleiben. Wir sagen: Zum Glück sind wir Frauen gut ausgebildet, denn dieses Wissen kommt auch unseren Kindern zugute. Aber natürlich sollten wir unser Wissen auch im Erwerbsberuf einsetzen. Unser Verband schreibt Bildung groß und unterhält anerkannte Bildungswerke. Dort bilden wir Meister/innen der Hauswirtschaft, Fachhauswirtschaftler/innen und Hauswirtschaftler/innen aus.

Auch unser Kursangebot zum Erwerb des „Haushaltsführerscheins“ ist bundesweit gefragt. Entgegen der gängigen Meinung, Männer hätten mit Haushalt nichts zu tun, erleben wir in unseren Kursen junge Männer, die sich nicht scheuen, ihr Wissen über Familien- und Hausarbeit zu erweitern. Angeboten werden ihnen Themen wie „Chaos ade“, „Wäschepflege und Textilverarbeitung“, „Planen und Organisieren“, „Mit dem Einkommen auskommen“, „Werkstatt Küche“ und vieles mehr ...

Doch das Wissen um nachhaltiges Haushalten sollte schon früher vermittelt werden: Hauswirtschaftliche Bildung für Jungen und Mädchen an den allgemeinbildenden Schulen ist daher ein Muss, das endlich umgesetzt werden sollte. Und auch dem Verhältnis der Geschlechter nützen könnte. Nur Partner, die wissen, was sie in der Haushaltsführung in einer Familie anerkennen und teilen müssen, werden in der Zukunft die überholte klassische Rollenverteilung begraben.

Wir beteiligen uns als engagierte Frauen nicht an den verletzenden Äußerungen und Verunglimpfungen, die Frauen über das jeweils andere Lebensmodell machen, das sie zur Zeit nicht praktizieren! Grabenkämpfe von Frauen, ob Hausfrau oder erwerbstätige Frau, sind für uns ein reiner Energieverlust.

Fürsorge und Mütterlichkeit sowie die Vermittlung von Werten in der Familie gelingen einer Hausfrau ebenso gut wie einer erwerbstätigen Frau! Erziehung von Kindern, Haus- und Familienarbeit und die Pflege von Angehörigen erfordern eine anspruchsvolle Qualifikation und sind nicht abzuwerten. In unserer heutigen Gesellschaft ist meist nur das etwas wert, was etwas kostet. Wären Haus- und Familienarbeit im Brutto-Sozialprodukt eingeschlossen, könnten wir in Deutschland stolz auf unsere statistisch erfassten Arbeitsleistungen sein.

Wir müssen jungen Familien Mut machen. Mut, ihr Leben selbst zu bestimmen, und auch Mut, Kinder zu bekommen. Kinder beim Weg ins Erwachsenenleben zu begleiten, bringt viel Freude und Spannung ins Leben der Eltern. Wir müssen Familien darin bestärken, mit Selbstwertgefühl der man-

gelnden Anerkennung und der geringen Wertschätzung der Rolle der Hausfrau entgegen zu treten.

Der Deutsche Hausfrauen-Bund steht für andere als die üblichen drei K's (Kinder, Küche, Kirche), mit denen Hausfrauen so lange kleingeredet wurden. Bei uns bedeuten sie: Kreativität, Konfliktfähigkeit und Kompetenz.

Wie geht es den Frauen heute?

- Noch immer ist die Gleichstellung in unserer Gesellschaft nicht verwirklicht.
- Noch immer sind viele Frauen und Männer in traditionellen Rollenmustern gefangen.
- Noch immer sind die Erwerbs- und Karriereperspektiven für Frauen schlechter als für Männer – und das trotz nachgewiesener besserer Bildungsabschlüsse.
- Noch immer wird die Arbeit von Frauen schlechter bezahlt.
- Noch immer sind die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, insbesondere für Mütter, nicht ausreichend.
- Noch immer haben zu viele Frauen kein eigenständiges Einkommen, das ihre Existenz sichert, und in Folge dessen eine zu geringe soziale Absicherung, vor allem im Alter.
- Noch immer haben zu wenige Frauen gesellschaftliche Spitzenpositionen inne.
- Noch immer ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität an der Tagesordnung – noch immer gibt es sexuelle Gewalt gegen Frauen und sexuelle Ausbeutung
- Noch immer sind weltweit Frauen viel stärker von Armut bedroht als Männer und sexueller Fremdbestimmung ausgesetzt.
- Noch immer wird vor allem in Entwicklungsländern für die körperliche Unversehrtheit sowie Gesundheit von Mädchen und Frauen nicht ausreichend gesorgt.
- Noch immer sind Frauen in ihrer Mehrheit weltweit die Verliererinnen der Globalisierung.

Karen Koop Frauen können alles, wenn man(n) sie nur lässt

Es hat lange gedauert, fast 30 Jahre, bis (fast) alle eingesehen haben, dass Frauen genauso leistungsstark, einsatzfreudig und begabt wie ihre männlichen Kollegen sind.

Da erstaunt es doch, dass es nur einer Schnatterente bedurfte, um plötzlich eine Rolle rückwärts in den Medien zu erzeugen.

Es war ja nur ein kurzer medialer Schauer, wir haben unser Selbstbewusstsein als Schirm gegen verspätete Frühlingsstürme. Sie gehen schneller vorüber als so einige erwarteten.

Keine Frau der Gegenwart muss um ihre Weiblichkeit fürchten, wenn sie zeigt was sie alles kann und will. Unsere gut ausgebildeten jungen Frauen erfahren dennoch Versuche, sie einzuschüchtern. Sie sollten sich nicht beirren lassen und weiter den Weg gehen, den sie für sich gewählt haben. Niemand kann ihnen Vorschriften machen, wie sie ihr Leben einzuteilen und zu gestalten haben. Das ist ein Ergebnis der Frauenbewegung und wir alle können stolz darauf sein. Allerdings gilt es, das Erreichte zu bewahren, immer wieder einzufordern und sich durch Rückschläge nicht verunsichern zu lassen. Auch Männer werden von Kollegen behindert, geben dies aber meist nicht offen zu, sondern vergelten es an anderer Stelle, womöglich an der nächsten

Frau. Nur sehr verunsicherte Männer müssen sich mit unfairen Mitteln gegen fähige Frauen zur Wehr setzen, und werden dann damit Erfolg haben, wenn die Frau sich angreifen lässt. Dazu brauchen wir noch viel gegenseitige Unterstützung in Netzwerken, die die Solidarität unter Frauen stärken und die eine gleichberechtigte Partnerschaft mit den Männern herstellen.

Niemand steht allein alle Stürme durch, Frauen müssen noch häufiger Konkurrenz als notwendiges „Zusammenlaufen“, wie das Wort ja sagt, empfinden, und durch gemeinsames Auftreten ihre Stärken hervorheben.

Männer wollen beeindruckt werden, nicht bejammert oder bedroht.

Sie sollen die gleichwertigen Partnerinnen bekommen, die sie respektieren.

Wer indes grundsätzlich im männlichen Gegenüber die Bedrohung, den möglichen Feind oder Bremsen sieht, verschenkt sein Potential und macht sich selbst zu klein. Frauen sind im Vormarsch, sie sind besser ausgebildet, sind belastungsfähiger und zeigen größere Firmentreue. Sie sind die Arbeitnehmer der Zukunft. Wenn die Unternehmen dieses einmal verinnerlicht haben, können sie mit Frauen nur gewinnen. Die sozialen Fähigkeiten, die man durch familiäre Bindungen erlernt, erweisen sich immer häufiger als stabilisierend und fördernd für das Arbeitsklima. Unternehmer mit Weitblick wissen das und schaffen familiengerechte Arbeitsbedingungen.

Das ist natürlich noch nicht überall der Fall, aber wer zu spät handelt, der wird es noch zu spüren bekommen. Kein Mann kann einer Frau den Raum zur Entfaltung verweigern, sie hat ihn längst und muss ihn nur selbstverständlich nutzen. Dieses Denken sollten wir alle fördern, zum Wohle der Frauen, der Männer und der gesamten Gesellschaft.

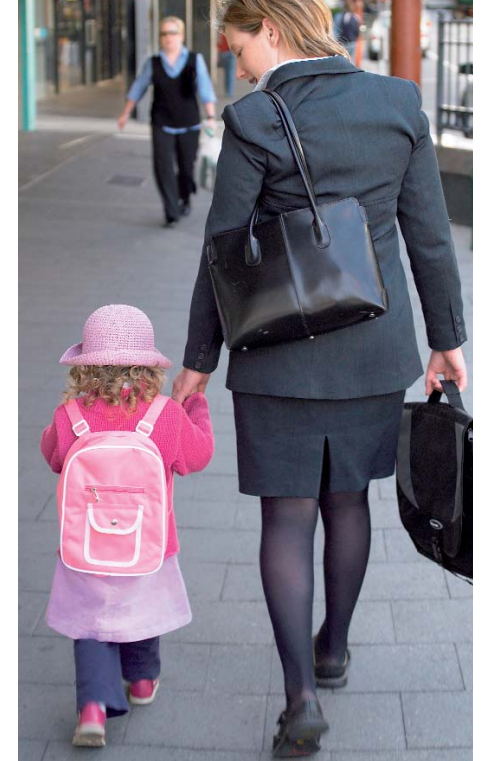
Marion Horn Hamburgs Frauen – ein Wirtschaftsfaktor

Keine Frage, Frauen sind ein „Wirtschaftsfaktor“. Immer gewesen.

Der wichtigste überhaupt. Die meisten Entscheidungen im Bereich des Kaufens werden von Frauen getroffen, oft für mehrere andere Menschen mit. Gering dagegen ist bisher der Anteil an Frauenpower unter den Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Politik. Aber der Aufholprozess läuft und beschleunigt sich. Frauen in Spitzenpositionen ziehen auf allen Ebenen weitere nach – durch Vorbildfunktion und Förderung. Die Unterschiede in den Arbeitsweisen von Frauen und Männern ist eine Bereicherung der beruflichen Welt. Die Sonderrolle, die Frauen heute noch haben, wird sich nivellieren.

Verbleiben wird eine andere Sonderrolle von Frauen: Mutter. Muttersein hat bei vielen inzwischen einen Stellenwert wie Kranksein. Hier einige eigene Erfahrungen als berufstätige Mutter:

- „Frau Horn, um Gottes Willen, konnte man denn nichts mehr machen?“ Das war der Satz, mit dem mein damaliger Chef mein „Geständnis“ quittierte, dass ich ein Baby erwartete. Ich war gekränkt, denn meine Tochter war kein Unfall, sondern ein Wunschkind.
- spitze Bemerkungen kinderloser Kolleginnen, die mir mit Wonne das Gefühl gaben, mich als



Mutter ja eh nicht richtig um meinen Job kümmern zu können. (nebenbei: wer quasi arbeitsunfähig am Schreibtisch hängt, weil er wild gefeiert hat, ist ein Held. Aber wehe, du gähnst einmal, weil dein Kind dich nachts wachgehalten hat).

- Gemeinheiten von Freundinnen, die das Glück haben, nicht arbeiten zu müssen: „Also ICH habe meine Kinder ja nicht auf die Welt gebracht, um sie Anderen zu überlassen...“
- Skeptische Blicke meiner Chefs („... aber Sie sind mit dem Thema Kinder doch durch, oder?“) habe ich weggelächelt und versucht, besonders fleißig zu sein: besser als die männlichen Kollegen, besser als die kinderlosen Kolleginnen.

Lasst uns dafür sorgen, dass Frauen zwischen verschiedenen Lebensentwürfen wirklich wählen können, ohne ins Abseits gestellt oder benachteiligt zu werden.

Sonja Bischoff Frauen sind Spitze - aber wie kommen sie dahin?

Anfang bis Mitte der 1990er Jahre gab es unter den Absolventen der auf eine Karriere in Unternehmen zielenden Studiengänge (Wirtschaftswissenschaften, Ingenieur- und Naturwissenschaften) gut 20% Frauen. In demselben Zeitraum haben Großunternehmen in Deutschland 27% der Führungsnachwuchspositionen mit Frauen besetzt. Der im Rahmen der vierten Studie** „Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland“ ermittelte Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 13%, der Hoppenstedt-Verlag weist für 2002 13% im Mittelmanagement und 7% im Top-Management aus.

Die Zahlen machen deutlich, dass angesichts des weiblichen Führungskräftepotentials in den 1990er Jahren der Anteil an Frauen in Führungspositionen nicht dramatisch niedrig ist, wenn auch nicht jede der befähigten Frauen im Mittel- oder gar Top-Management angekommen ist. Schließlich haben Frauen – im Gegensatz zu Männern – die immer noch – oder wieder? – attraktive Perspektive der „Nur“-Hausfrau.

Allerdings ist leider auch festzustellen, dass den Frauen, die an die Spitze von Unternehmen streben, sich immer noch Hindernisse in Form von Vorurteilen gegenüber Frauen im Allgemeinen in den Weg stellen. Und daran hat sich in den letzten 20 Jahren nichts geändert. Die Auswirkungen sind gravierend: Die Leistung von Frauen im Management wird deutlich schlechter honoriert als die von Männern in vergleichbaren Positionen; zu dem Einkommensnachteil kommt eine Benachteiligung bei der Mitarbeiterausstattung, und hier „beißt sich die Katze in den Schwanz“: Wer weniger Mitarbeiter hat, verdient auch weniger - bei gleicher Leistung.

Dagegen ist die Vereinbarkeit von Familie und Karriere nicht das große Karrierehindernis, wie es die öffentliche Diskussion glauben machen will (1986 hatten 38% der Frauen im Mittelmanagement Kinder, 2003 sind es 59%, aber nur jeweils 6% benennen die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Einstiegsphase und 8% in der Aufstiegsphase als Hindernis).

Eine weitere Folge der mangelnden Anerkennung der weiblichen Leistungen ist die Begrenzung der Karriere. Nur 32% der Frauen wollen weiteren Aufstieg, aber 45% wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung, womit – zumindest unter heutigen Bedingungen – der Aufstieg fast unmöglich wird. Welche Rolle die leistungsgerechte Bezahlung für den Aufstiegswillen der Frauen spielt wird daran deutlich, dass mit steigendem Einkommen der Anteil aufstiegswilliger Frauen wächst.

Und wie machen Frauen Karriere? Genauso wie Männer! Studium, während des Studiums Praktika, persönliche Beziehungen knüpfen – und für eine erstklassige äußere Erscheinung sorgen! Damit steigt man ein. Der Aufstieg erfordert insbesondere Spezialistenwissen und – häufiger noch als in der Einstiegsphase – eine stilsichere äußere Erscheinung (ein Erfolgsfaktor, der - im Gegensatz zu allen anderen Erfolgsfaktoren – in den letzten 20 Jahren enorm an Bedeutung gewonnen hat).

Natürlich zählt auch die „besondere Persönlichkeit“, um Führungskraft zu werden und zu sein. Was verbirgt sich dahinter? Frauen nennen Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen, gesunden Menschenverstand und Eigeninitiative. Männer betonen Zuverlässigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Charisma und Mut. Etwas weniger Selbstreflexion und etwas mehr Extrovertiertheit – dann können (mehr) Frauen Karriere machen!

** Bischoff, Sonja: Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland - die vierte Studie, Bd. 77 der Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft der Personalführung e.V., Bielefeld 2005



Christiane Eiche Frauen in Führungspositionen

- Die damit einhergehende niedrigere Be- und Abwertung von Frauenarbeit führt u.a. zu geringeren Aufstiegschancen, zu einem niedrigeren Status, zu niedrigerer Entlohnung, zu stereotyper Abwertung weiblicher Fachkompetenz sowie zu sozialer Abwertung, wenn Frauen sich nicht ‚weiblich‘ verhalten.
- Was kann ein Women's Career Center tun, um Studentinnen und Absolventinnen auf diese berufliche Realität vorzubereiten?
 - Wir tragen dazu bei, dass Akademikerinnen
 - ihre Chancen als Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Wirtschaft und Wissenschaft erkennen und nutzen,
 - aktiv die noch bestehenden Ausgrenzungsmechanismen von Frauen aus der Arbeitswelt kennen und diesen begegnen können. Dazu zählen Unternehmens- und Arbeitsstrukturen, Löhne, erschwerte Aufstiegschancen, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Vorurteile usw.,
 - ihre persönlichen Handlungskonzepte für ihre Karriere und ihren Lebensentwurf entwickeln können,
 - ihre eigenen Fähigkeiten erkennen und stärken, z.B. Präsentationsfähigkeit,
 - geschlechtsbezogene Stereotypen erkennen und entgegenzutreten können, z.B. Verinnerlichungen von entsprechenden Glaubenssätzen, geschlechtsspezifischer Kommunikationsstile.
- Die Gesellschaft vergeudet die Potenziale und Ressourcen von Frauen.
- Trotz steigender Qualifikationen von Frauen gelingt der Aufstieg in Führungspositionen nur schwer.
- So verliert z.B. die Universität Hamburg im Verlauf der Qualifikationsstufen mehr und mehr Frauen. (Frauenanteile: Abschlüsse 54%, Promotionen 39,8%, Habilitationen 39%). Zur Zeit sind rund 17% der Professuren mit Frauen besetzt.
- Grundlegende Ursachen sind die Organisationskultur (Werte, Normen, Leitbilder, ungeschriebene Regeln und Praktiken) sowie die Unternehmensstrukturen.
- Vorurteile gegenüber Frauen sind nach wie vor ein Karrierehemmnis.
- Männliche Normen und Regeln bilden immer noch Orientierungsmaßstäbe in der Berufswelt.

Petra Heese Frauen „verdienen mehr“ ... als 77 % – Der Grundstein für schlechtere Bezahlung von Frauen wird bereits bei der Wahl des Berufs gelegt

Obwohl Mädchen in der Regel die besseren Schulabschlüsse als Jungen haben, wählen sie immer noch Berufe und Branchen, in denen die Verdienst- und Aufstiegschancen vergleichsweise schlecht sind. Dies belegen die aktuellen Angaben des Statistikamts Nord.

Danach verteilen sich 73% aller weiblichen Azubis auf jeweils nur 20 Ausbildungsberufe – ganz vorne rangieren dabei Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau, zahnmedizinische Fachangestellte, Groß- und Außenhandelskauffrau, Friseurin, Arzthelferin und Hotelfachfrau.

Frauen wählen, nach wie vor, vor allem „typisch weibliche Berufe“, die in der Regel schlechter vergütet werden als „männliche Berufe“ wie KFZ- oder Industrie-Mechaniker. Eine Friseurin beispielsweise verdient als Einstiegsgehalt in Hamburg gerade mal 5,10 Euro pro Stunde, in der chemischen Industrie beträgt der Einstiegsstarif in Hamburg über 11 Euro pro Stunde.

Dass in diesen Berufen so unterschiedlich verdient wird, hängt wiederum an der Tatsache, dass bestimmte Tätigkeiten in unserer Arbeitsgesellschaft nach wie vor höher bewertet werden als andere.

Warum, so muss man sich fragen, wird die Verantwortung einer Krankenschwester geringer bewertet und entlohnt als die eines Kranführers?

Insgesamt erzielen Frauen in Hamburg (und auch deutschlandweit) nur rund 77% des Bruttoverdienstes der Männer.

Bei der Wahl der Studienfächer sieht es kaum anders aus: Frauen stellten im Studienjahr 2004/2005 mehr als 75% der Studienanfänger unter anderem in den Studienbereichen Sonderpädagogik, Erziehungswissenschaften, Sozialwesen, Psychologie, Pharmazie, Gesundheitswissenschaften, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften. Dagegen waren Frauen in technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Studiengängen weiterhin deutlich unterrepräsentiert: So betrug der Anteil der Studienanfängerinnen in Elektrotechnik z.B. nur 9%.

Mit der Berufswahl wird also schon der Grundstein für die schlechtere Bezahlung von Frauen gelegt. Eine löchrige Erwerbsbiografie durch Erziehungsphasen spielt ebenso eine Rolle, denn sie sind häufig ein Hinderungsgrund für Aufstiegschancen im Betrieb. Zudem werden Frauen nach wie vor häufig in die Zuverdienerinnen-Rolle gedrängt – unter den Minijobbern sind sie in der deutlichen Mehrzahl. Die ist ein Anlass, auch das Ehegattensplitting zu überdenken.

Um Frauen Chancengleichheit im Berufsleben zu ermöglichen, braucht es insgesamt bessere Rahmenbedingungen. Neben der Aufklärung über die Berufsvielfalt, möglichst schon in der Schule, muss auch deutlich mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben getan werden. Auch Männer sollten dazu bewegt werden, Erziehungszeiten zu nehmen.

Landesfrauenrat Hamburg Elterngeld und Ganztags- schulen – ein Fortschritt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Landesfrauenrat begrüßt das neue Elterngeld. Nach den guten Erfahrungen in Schweden besteht die Hoffnung, dass Frauen und Männer auch in Deutschland bessere Chancen erhalten, Familien- und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren. Männer haben die Chance auf eine Babypause, Frauen sind wirtschaftlich besser abgesichert und können schneller in den Beruf zurück. Deutschland muss aber noch familienfreundlicher werden und, wie andere europäische Staaten, für alle Altersgruppen eine familienergänzende Kinderbetreuung anbieten. Dazu gehört auch ein umfassendes Angebot an Ganztagschulen. Hier hat auch Hamburg noch Nachholbedarf.



Lore Penske Frauen können alles

Ich bin seit nahezu 30 Jahren im Tischlerhandwerk tätig, seit ca. 20 Jahren als Meisterin und habe erst vor wenigen Jahren berufsbegleitend das Studium zur Betriebswirtin im Handwerk erfolgreich abgeschlossen.

Während dieser Jahre war ich längere Zeit selbstständig mit einer Tischlerei in Eppendorf. Dort habe ich mit 2 bis 4 Mitarbeiter/Innen im individuellen Innenausbau und Möbelbau gearbeitet, einschließlich der Entwürfe.

Anschließend habe ich 12 Jahre lang im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen Frauen im Tischlerhandwerk qualifiziert, in die Erwerbstätigkeit gefördert und auf dem Weg in die Selbstständigkeit begleitet. Während dieser Zeit war ich auch selbst als Tischlerin aktiv, sowohl im Entwurf als auch in der Ausführung. Parallel dazu habe ich wieder angefangen, selbstständig tätig zu sein, bisher im Nebenerwerb. Für das kommende Jahr plane ich wieder einen Handwerksbetrieb im Haupterwerb.

Frauen im Handwerk haben, zumindest in den männerdominierten Berufen, nach wie vor mit erheblichen Vorurteilen zu kämpfen. Das beginnt bei der Lehrstellensuche und hört in der Meisterschule nicht auf. Vorbehalte gibt es gelegentlich von Kunden, häufiger aber finden sie sich in den Köpfen alter und junger Handwerksmeister, in den Innungen und Kammern. Handwerkerinnen, die trotz alledem ihren Weg gehen wollen, sehen sich dann oft mit zusätzlichen Vorbehalten auf anderen Ebenen konfrontiert.

Es ist allgemein so, dass Frauen kleiner gründen als Männer, sprich weniger Kapital benötigen. Das macht sie für Banken uninteressanter, die lieber größere Kredite verkaufen. In den Innungen und Kammern gibt es nur begrenzte Unterstützung, auf keinen Fall aber Angebote, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen.

Einen Vorteil haben Frauen allerdings im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Sie können besser mit Menschen umgehen, besser zuhören, Kundenwünsche umsetzen, kurz, sie haben die größeren sozialen Kompetenzen. Wenn es Frauen gelingt, diese Kompetenzen geschickt einzusetzen, dann können sie sicherlich erfolgreich sein. Zusätzlich engagieren sich immer mehr Frauen in den inzwischen aufgebauten Netzwerken, wo sie sich gegenseitig stärken und unterstützen. Speziell im Handwerk bewährt sich seit einigen Jahren die Handwerkerinnenagentur Perle.

Yvonne Rokita Frauen können alles



Nachdem ich 1996 meine Umschulung als Raumausstatterin beendet hatte, habe ich 3 Jahre bei einer Polsterei gearbeitet und Praxis in meinem erlernten Beruf erworben. In dieser Zeit hat der Obermeister der Raumausstatterinnung allen Betrieben geraten, junge Männer auszubilden, anstatt junger Frauen, die dann ja sowieso Kinder kriegen würden. Mein Entsetzen über diese Äußerung wurde auch in meinem Betrieb nicht ganz geteilt. Leider waren auch bei uns die älteren Kollegen nicht bereit, neue Arbeitsweisen und Ideen von jüngeren Kollegen zu akzeptieren, der Spruch: das war schon immer so! war oft genug zu hören.

Als ich dann, auf Grund von Arbeitsmangel, arbeitslos wurde, habe ich mich mit dem Gedanken angefreundet, mich selbstständig zu machen, was ich dann auch 2001 verwirklicht habe. Ich habe eine kleine Werkstattgemeinschaft in Altona gefunden, wo ich meine Träume noch heute versuche zu verwirklichen. Werkstattgemeinschaft heißt für mich in erster Linie geringe Kosten, da wir uns eine große

Werkstatt zu viert teilen, außerdem profitiere ich von den Synergieeffekten durch unterschiedliche Gewerke.

Als Kleinstunternehmerin habe ich immer wieder mit Problemen zu kämpfen, sei es mit dem Finanzamt, der Krankenkasse oder auch einfach „nur“ mit dem erwirtschafteten Geld, dass mal wieder zu knapp ausgefallen ist. Fragen wie: „Kann ich den nächsten Auftrag rechtzeitig akquirieren? Soll ich jetzt einen Nebenjob annehmen oder vielleicht doch einen Laden mieten, damit mich mehr potentielle Kunden wahrnehmen? Kann ich dann soviel mehr einnehmen, dass sich auch eine wesentlich höhere Miete rechnet?“ bereiten mir immer wieder schlaflose Nächte. Trotzdem bereue ich meinen Schritt in die Selbständigkeit nur selten.

Julia Goes Frauen und Finanzen

Immer wieder können wir in Medienberichten, Erhebungen und groß angelegten Untersuchungen lesen, dass Frauen die besseren und erfolgreicherer Geldanlegerinnen sind. Selbst im internationalen Vergleich erwirtschaften zum Beispiel Aktienclubs von Frauen deutlich höhere Renditen.

Wie kommen diese Erfolge zustande?

Frauen, die sich um ihre Geldangelegenheiten kümmern, recherchieren besonders ausführlich, wollen vor der Investition wissen, was hinter der Anlage steckt, sie fragen nach Sinnhaftigkeit und Inhalten und haben eine ausgewogene Risikostreuung.

Sie sind mit ihrem Kapital nie voll investiert und können so in schwachen Börsenzeiten mit der gebildeten Liquidität günstig nachkaufen oder schwierige Zeiten überbrücken, für die sie keine getätigten Investitionen mit Verlust auflösen müssen. Auch halten sie im Schnitt Anlagen länger und „hüpfen“ nicht spontan in Trendprodukte.

Bei diesen Erfolgen stellt sich allerdings die Frage: Woher kommt dann die Altersarmut von Frauen?

Die durchschnittlichen gesetzlichen Renten von Frauen liegen im Schnitt deutlich unter 500,- Euro

und damit weit hinter denen der Männer. Liegt dies nur an den fehlenden Geldmitteln?

Immer wieder stellen wir fest, dass es bei Frauen in erster Linie darum geht, sich überhaupt um die eigene Finanzplanung zu kümmern. Viele Frauen verlassen sich immer noch zu Unrecht auf die gesetzliche oder familiäre Absicherung und Vorsorge für ihr Alter.

Und – besonders betrüblich – noch viel zu viele Frauen lassen enorme Zuschüsse der staatlichen Förderung ungenutzt. Deswegen informieren wir Frauen hier so engagiert in Vorträgen und in individuellen Beratungsgesprächen und bieten einen kostenfreien FINANZ- UND ALTERSVORSORGE-CHECK, mit dem Frauen sich eine gute Bestandsaufnahme und Übersicht verschaffen können.

Einer der Hauptfaktoren bei der erfolgreichen Geldvermehrung ist die Zeit: Jedes Jahr, selbst mit kleinen monatlichen Beiträgen gespart, hilft enorm, den Zins- und Zinseszinsseffekt optimal zu nutzen. Und dieser, gepaart mit den staatlichen Förderungen, bringt beachtliche Ergebnisse. Hier heißt es also: „NICHT WARTEN – SONDERN STARTEN, denn wer nicht handelt, wird behandelt!“

Und dort, wo Frauen beginnen, sich um ihre Finanzen zu kümmern, dort, wo Frauen sich schlau machen, sich nicht darauf verlassen, dass Jemand oder der Staat es für sie erledigen wird, dort, wo Frauen sich unabhängige Beratung zur Hilfe nehmen und in Strategien investieren, die zu ihrer Lebenssituation, ihren finanziellen Möglichkeiten und ihren Zielen und Wünschen passen, da werden sie erfolgreich und finanziell gesichert sein – und das nicht erst im Alter!

Julieta Manzi-Adam Erwerbsarbeit von Migrantinnen in Hamburg (Probleme und Perspektiven)

In Hamburg leben 258.000 EinwohnerInnen ausländischer Herkunft. Davon stammen 66.000 aus EU-Ländern (Zahlen vom 31.12.2005, Statistisches Landesamt 2006). 47,3% dieser ZuwandererInnen sind weiblich.

So kommen Frauen z.B.

- um zu studieren und sich das Studium mit Nebenjobs zu finanzieren
- um als Selbstständige zu arbeiten (v.a. neue EU-Länder)
- um in Haushalten, in der Kinder- und Altenpflege zu arbeiten
- um im Familienbetrieb zu arbeiten
- um zu heiraten
- (selten) als hochqualifizierte Akademikerinnen oder Spezialistinnen
- als Flüchtlinge / Asylbewerberinnen
- als Einreisende ohne Aufenthaltstitel oder Visum und damit ohne Arbeitserlaubnis
- als Au-pair-Mädchen

Amnesty for Women (AfW) berät überwiegend Migrantinnen aus Lateinamerika, Mittel- und Osteuropa sowie Südostasien. Aus der Beratungspraxis wissen wir, wie vielfältig die Gründe dafür sind, dass Ausländerinnen nach Hamburg einwandern. Der Wunsch, hier zu arbeiten, ein besseres Leben zu führen als in ihren Herkunftsländern und die Familie zu versorgen, spielt dabei eine zentrale Rolle.

Die Auswertung unserer Beratungsstatistik von 2005 ergibt, dass vor allem Frauen aus Mittel- und Osteuropa (durchschnittlich 22% der Beratungsgespräche mit dieser Zielgruppe) und aus Lateinamerika (21,8%) bei der Beratung Bedarf an Informationen zu Arbeit und Weiterbildung äußern. Ratsuchende aus Südostasien interessieren sich dage-

gen weniger für diese Themen. Wir erklären das vor allem damit, dass letztere oft als „Heiratsmigrantinnen“ nach Deutschland kommen und erst mal Eheprobleme und deren Folgen im Zentrum der Beratung stehen.

Generell stehen Migrantinnen in Hamburg, wie in ganz Deutschland, vor einer Vielzahl von Barrieren, die auch je nach Aufenthaltstitel variieren. Ein Teil der Migrantinnen verfügt über keine oder nur über eine beschränkte Arbeitserlaubnis (z.B. nur in den Semesterferien, nur für bestimmte Jobs wie im Falle der Saisonarbeit oder nur für bestimmte Arbeitsverhältnisse).

Vor dem Hintergrund des Systems der streng formalisierten Berufsabschlüsse in Deutschland entsteht für Migrantinnen ein weiteres Hindernis. Die in ihren Heimatländern erworbenen Zeugnisse und Abschlüsse werden häufig gar nicht oder nur eingeschränkt anerkannt. Dadurch stehen vielen Frauen nur Arbeitsstellen unterhalb ihrer Qualifikation offen, ein Prozess, der auch „Dequalifizierung“ genannt wird.

Auch die hohe Erwerbslosigkeit in Deutschland wirkt sich auf die Migranten und Migrantinnen aus, die sogar überdurchschnittlich stark davon betroffen sind. Erschwerend wirkt weiterhin, dass Frauen mit Migrationshintergrund in der Regel kaum Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt haben und die Informationsbeschaffung sich relativ kompliziert gestaltet.

Ein weiteres Problem stellt die Diskriminierung von Migrantinnen von seiten der Arbeitgeber dar, die sich bereits bei der Einstellungsentscheidung auswirken kann, aber auch nach Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses fortwirkt und die Arbeitsbedingungen beeinträchtigen kann.

Die Frauen, die sich an AfW wenden, sind in aller Regel in der ersten Phase der Migration, sie sind also noch nicht lange in Deutschland (sind erst angekommen oder leben erst zwei bis drei Jahren hier) und der Prozess ihrer sozialen und beruflichen Integration ist noch nicht weit vorangeschritten. Dabei stellen wir in der Beratungspraxis immer wieder fest, dass neben den fehlenden Deutschkenntnissen vieler Frauen die Nichtanerkennung



ihrer Bildungsabschlüsse aus ihren Heimatländern eine der größten Barrieren auf dem Weg in die Erwerbsarbeit darstellt. Oft wird das spezielle Potential, das die Migrantinnen mitbringen, z.B. ihre Migrationserfahrung, Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung und ein hohes Maß an Flexibilität, weder von Arbeitgebern noch gesellschaftlich angesehen und gewürdigt. So arbeiten viele Migrantinnen weit unter ihrem Bildungsniveau und unter ihren Fähigkeiten.

Allerdings hat AfW weniger Informationen darüber, wie sich die Verhältnisse verändern, wenn die Integration der Frauen weiter vorangeschritten ist, da der Kontakt zu diesen Frauen in der Regel mit der Zeit verloren geht. Dies kann dadurch erklärt werden, dass Frauen, die länger in Deutschland leben, bereits Lösungen für viele ihrer Probleme gefunden haben und über genügend Kontakte verfügen, um ihre Probleme ohne Hilfe einer Institution wie AfW zu lösen.

Ansätze zur Problemlösung könnten z.B. darin bestehen, einfachere Wege zur vollständigen oder teilweisen Anerkennung von Abschlüssen und Zeugnissen, die im Ausland erworben wurden, zu finden. Im Falle der teilweisen Anerkennung sollten zudem Möglichkeiten bestehen, die fehlenden Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Ansätze hierzu, wie man sie zum Teil in anderen Bundesländern findet, betreffen vor allem die Organisation von für not-

wendig erachteten Nachqualifizierungen. So wird beispielsweise in Sachsen Ärztinnen und Ärzten, die als Spätaussiedler nach Deutschland kommen, für die Dauer der Nachqualifizierung ein Einkommen gezahlt (vgl. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2005). Änderungen, die allgemein die Anerkennung von Abschlüssen auch von Ausländerinnen und Ausländern, die nicht aus der EU kommen, erleichtern und die Nachqualifizierung vereinfachen, stellen einen wichtigen Ansatzpunkt für die Verbesserung der Situation von Migrantinnen und Migranten im Erwerbsleben in Deutschland dar.

Elisabeth von Dücker Sexarbeit – ein Tabu

Prostitution gehört zu unserer Gesellschaftsform und Lebensweise wie das Amen in der Kirche, denn die allgemeinen Verhältnisse, in denen wir leben und arbeiten, sind prostitutiver Natur – so der bekannte Sexualwissenschaftler Volkmar Sigusch.

Prostitution, das Anbieten und Ausüben einer sexuellen Dienstleistung gegen Geld oder Naturalien, ist soziale Realität. Ihr Ort: mitten in der Gesellschaft, nicht am Rande.

In Deutschland können seit 2002 Frauen und Männer im Sexgewerbe sozialversichert arbeiten, ohne diese Tätigkeit verheimlichen oder – wie bis dahin üblich – eine vorgeschobene Berufsangabe machen zu müssen. Doch vielen Menschen fällt es schwer, Prostitution als Arbeit, erst recht als Beruf zu betrachten. Eine moralische Wertung führt oft zur Abqualifizierung derjenigen, die damit ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie bestreiten wollen oder müssen. Arbeit – das meint doch etwas Honoriges, so die landläufige Haltung.

Sexarbeit ist eine traditionsreiche Dienstleistung. Wie keine andere Arbeit wurde sie Jahrhunderte lang tabuisiert, stigmatisiert, reglementiert, verfolgt. Dennoch ist sie zu allen Zeiten nachgefragt. Etwa eine Million Prostitutionskunden pro Tag soll es laut Schätzung der Bundesregierung in Deutschland geben mit einem Jahresumsatz von ca. 14,5 Milliarden Euro (ähnlich dem Jahresumsatz von Großunternehmen wie etwa MAN AG). Etwa 200.000 Menschen, vorwiegend Frauen, arbeiten im deutschen Sexgewerbe, 60% von ihnen kommen aus über dreißig verschiedenen Ländern.

Sexuelle Dienstleistung als Arbeit sichtbar zu machen, war Verdienst der Hurenbewegung in den USA, als 1970 die Prostituierten in San Francisco

auf die Straße gingen. Sie prägte den Begriff sexwork. Er unterstreicht die Forderung nach sozialer und rechtlicher Absicherung und nach Respekt gegenüber einer gesellschaftlich notwendigen, von vielen Männern nachgefragten und dennoch degradierten Arbeit – Forderungen, die auch in Deutschland nichts an Aktualität eingebüßt haben.

Vor dem Hintergrund der Fußball-WM ist die Debatte um Prostitution und Frauenhandel neu entbrannt. Sie ist begleitet von fataler Begriffsverwirrung. Nachdrücklich muss daher klargestellt werden: Tätigkeit in der Prostitution ist eine sexuelle Dienstleistung, welche durch das deutsche Prostitutionsgesetz von 2002 vom Stigma der Sittenswidrigkeit befreit wurde. Sie ist nicht gleich Frauenhandel. Die fehlende Unterscheidung zwischen Sexarbeit als einer Tätigkeit zum Gelderwerb – nicht nur für Migrantinnen – und Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung, hat bedauerlicherweise schwerwiegende Folgen: Die Arbeit im Sex-Dienstleistungsgewerbe als vor allem für Frauen gängige Form von Migration wird tabuisiert und ihre Akteurinnen werden in ihren Rechten und in ihrer Selbstbestimmung entmündigt.

Mit der im November 2005 eröffneten Ausstellung SEXARBEIT hat das Hamburger Museum der Arbeit dieses Tabuthema aufgegriffen und die erste umfassende kulturgeschichtliche Museums-Präsentation vorgestellt: nüchtern, unaufgeregt, ohne moralischen Zeigefinger.

Mit dieser Haltung leistet das Museum einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion und Aufklärung: die Entkriminalisierung und Enttabuisierung von selbständiger und freiwillig erbrachter Arbeit – nicht zu verwechseln mit der kriminellen sexuellen Ausbeutung von Frauen, die von Frauen- bzw. Menschenhandel betroffen sind.



Stellungnahmen der in der Hamburger Bürgerschaft vertretenen Parteien

Dirk Fischer, MdB, CDU-Landesvorsitzender

Wie Sie vermutlich wissen, hat die Bürgerschaft das Änderungsgesetz zum Wahlrecht in zweiter Lesung beschlossen.

Wir haben das Wahlrecht, welches auf der Grundlage eines Volksentscheids eingeführt wurde, modifiziert, seine Kernelemente jedoch erhalten. So wird es künftig in Hamburg 17 Wahlkreise geben, über welche 71 der 121 Abgeordneten der Hamburger Bürgerschaft gewählt werden. Dies soll zu einem engeren Kontakt zwischen Bürgern und Abgeordneten führen.

Jeder Wähler erhält für die Wahl zur Bürgerschaft insgesamt sechs Stimmen; eine für die Landeslisten und fünf für die Wahlkreislisten. Die Wahlkreislisten sind offen – das heißt, dass durch Kumulieren und Panaschieren die von den Parteimitgliedern gewählten Listenreihenfolgen verändert werden können. Bei der nächsten Bürgerschaftswahl werden die Wähler also erstmals in der Geschichte Hamburgs ganz erheblichen Einfluss auf die personelle Zusammensetzung des Parlaments nehmen können.

Um auf das von Ihnen angesprochene Thema des gleichberechtigten Zugangs von Männern und Frauen zur Bürgerschaft und zu den Bezirksversammlungen zu kommen: Formell besteht dieser natürlich nach altem, nach Volksentscheids- und nach neuem Wahlrecht. Nach dem Volksentscheidswahlrecht sollten allerdings ausschließlich die abgegebenen Persönlichkeitsstimmen darüber entscheiden, welche Personen ins Parlament einziehen. Zu den tatsächlichen Auswirkungen hat sich Prof. Dr. Wolfgang Rudzio in der Expertenanhörung des Verfassungsausschusses am 21. Juni 2006 unter anderem wie folgt eingelassen: „Die Heterogenität von Listen, die repräsentativ sein sollen, ist in der

öffentlichen Diskussion häufig ein Ziel, wird viel propagiert, niemand widerspricht dem so ganz offen, aber wenn man das Verhalten der Wähler betrachtet, dann zeigen die Informationen, die ich über Kommunalwahlen mit Persönlichkeitswahl habe, dass die Kandidatenlisten der Parteien sozial repräsentativer sind als nachher die tatsächlich Gewählten, was also heißt, dass die Masse der Wähler nicht unbedingt ihresgleichen in die Parlamente wählt. Es gibt auch eine sehr beachtliche Untersuchung, (...), bei der die Frage gestellt wurde, ob Frauen es wünschen – und zwar speziell an die jeweilige Gruppe gerichtet –, dass Frauen in ihrem Wahlkreis als Kandidaten durchkommen, Arbeiter, dass Arbeiter durchkommen et cetera. Bei jeder dieser Fragen war nur eine recht kleine Minderheit von maximal 20% dieser Meinung. Die große Mehrheit der Wähler wählt offensichtlich politisch und nicht auf soziale Repräsentanz hin.“

Unsere Änderungen, insbesondere die Einführung einer gebundenen Landesliste und einer Relevanzschwelle für Änderungen der Wahlkreislisten, dürften Frauen den Zugang zum Parlament also wieder erleichtert haben. Denn offensichtlich orientieren sich Parteimitglieder bei der Aufstellung von Kandidaten eher an Kriterien wie Kompetenz und Persönlichkeit der ihnen oft persönlich bekannten Kandidaten.

Die genannten Änderungen haben überdies gegenüber dem Volksentscheidswahlrecht den Vorteil, dass Experten und junge Talente über die Landesliste abgesichert werden können. Außerdem erhalten die Wahlberechtigten die Möglichkeit, sich mit der Listenreihenfolge eines Parteivorschlags einverstanden zu erklären. Zudem wurden verfassungsrechtlich bedenkliche Punkte geändert, wie etwa die Verlängerung der laufenden Legislaturperiode der Bezirksversammlungen um 1 1/4 Jahr sowie der Umstand, dass es nach dem Volksentscheidswahlrecht möglich war, dass für einen Kandidaten der Partei A abgegebene Stimmen einem Kandidaten der Partei B zugute kommen.

Mathias Petersen, MdHB, SPD-Landesvorsitzender

Mit dem neuen Wahlrecht werden für die Hamburger Bürgerschaftswahlen Wahlkreise eingeführt. Der damit regionalere und vor allem personalisierte politische Wettbewerb stellt an die Parteien, deren Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Abgeordnete neue Anforderungen.

Ziel für meine Partei ist es, eine starke und überzeugende Präsenz vor Ort zu gewährleisten. Und dafür braucht die SPD Frauen genauso wie Männer. Das neue Wahlrecht fördert tendenziell nicht zuletzt die Konkurrenz auch innerhalb der jeweiligen Parteien. Um dabei bestehen zu können, müssen wir Geschlossenheit, Solidarität und Chancengleichheit innerhalb eines fairen Wettbewerbs als unsere obersten Handlungsprämissen aufstellen. Dies ist gleichzeitig Voraussetzung, um ein einheitliches Erscheinungsbild, Klarheit und Orientierung zu vermitteln. Die SPD dient den Menschen als „roter Faden“ im Gestrüpp des neuen und nicht ganz unkomplizierten Wahlrechts.

Für eine Großstadtpartei wie die unsere ist es von enormer Bedeutung, dass weibliche Arbeitsweisen zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit werden. Unsere Aufgabe ist es daher, den Zugang von Frauen zu Macht und Verantwortung nicht als Schwäche oder gar Unentschlossenheit zu interpretieren, sondern aktiv dazu beizutragen, dass Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu Funktionen in der Partei und in den Parlamenten erhalten. Denn nur wenn wir als Partei dafür sorgen, dass in der Bürgerschaft und in den Bezirksversammlungen beide Geschlechter gleichermaßen vertreten sind, erhalten wir die nötige Akzeptanz unserer Politik in der Gesellschaft.

Für die politische Arbeit der Hamburger SPD bedeutete dies, Regelungen mit dem Ziel zu entwickeln, Frauen sowohl auf der Ebene der Wahlkreise als auch auf der Ebene der Landesliste gleichberechtigte Chancen zu sichern. Frauenförderung hat in unserer Partei Tradition, gleichwohl ist sie aber immer noch nicht selbstverständlich. Daher haben wir schon bei der Nominierung der Kandidaten sichergestellt, dass die Quotierung beider Geschlechter von mindestens 40% eingehalten werden muss. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf allen demokratischen Ebenen wird weiterhin Aufgabe und Ziel der SPD bleiben.

Anja Hajduk, MdB, GAL-Landesvorsitzende

Nun ist es passiert. Die Männer in der CDU-Führung haben sich durchgesetzt. Für die nächste Bürgerschaft gilt nicht das moderne Wahlrecht, das sich die Hamburgerinnen und Hamburger 2004 in einem Volksentscheid gegeben hatten. Statt Bürgerwille gilt wieder der Parteienproporz: Das ist die Formel, auf die sich das CDU-Wahlrecht reduzieren lässt. Zwar wird die Einführung von Wahlkreisen beibehalten, aber die Auswahl über die Kandidatinnen und Kandidaten wird dem Volk wieder weitgehend genommen.

Auf der Strecke bleibt nicht nur die Direkte Demokratie. Auf der Strecke bleibt auch die Chance, dass Frauen verbessert mitbestimmen können. Denn das „Volks-Wahlrecht“ überließ die Entscheidung, wer für die Parteien in die Parlamente einzieht, ganz allein den Wählerinnen und Wählern. Sie hätten, wenn die CDU das zugelassen hätte, entscheiden können, welche Kandidatin und welchen Kandidaten sie für geeigneter halten, indem sie die Reihenfolge der Parteilisten durch das Häufeln mehrerer Stimmen z. B. auf eine hintere Kandidatin verändern. Dies war das Herzstück des neuen Wahlrechts, dies ist jetzt bei den Wahlkreislisten verstümmelt und für die Landeslisten getilgt. Das ist bitter.

Viele Frauen haben sich für das neue Wahlrecht eingesetzt. Die entscheidende Kraft hinter dem Projekt ist u. a. Angelika Gardiner von „Mehr Demokratie“. Und das nicht ohne Grund. Die Frauen hatten mit dem neuen Wahlrecht viel zu gewinnen, und sie haben mit dessen Abschaffung am meisten verloren. Denn Politik wird immer noch viel zu oft von Männern dominiert. Meine Partei, die Grünen, verteilt alle Ämter und Mandate gerecht an Frauen und Männer. Bei der CDU ist der Anteil der Frauen an

den Abgeordneten inzwischen auf unter 21% gefallen. Der Anteil der Frauen in der Bürgerschaft beträgt gerade mal ein Drittel. Mit einem Wahlrecht, bei dem alle Wählenden die Kandidatinnen und Kandidaten individuell aussuchen können, steigt der Frauenanteil spürbar. Das belegen Erfahrungen aus Süddeutschland.

Doch es verlieren nicht nur die Frauen. Es verliert die ganze Stadt. Die Missachtung eines Volksentscheids zumal bezogen auf das Wahlrecht, beschädigt die Demokratie in Hamburg. Es ist einmalig skandalös in Deutschland, dass eine Partei das Wahlrecht im Alleingang ändert, ohne dass es zuvor einmal erprobt wurde und ohne dass ein Konsens mit anderen gesucht wurde. Dieses Vorgehen der CDU ist daher in mehrfacher Hinsicht illegitim.

Wenn sich die Herren Fischer, CDU-Chef von Hamburg, Bernd Reinert, CDU-Fraktionschef und Ole von Beust, CDU-Bürgermeister nun als Sieger fühlen, sollen sie sich nicht zu früh freuen. Wir haben erhebliche Zweifel, dass diese Wahlrechtsänderung verfassungsgemäß ist und suchen daher die Unterstützung der SPD für eine Verfassungsklage. Aber auch unabhängig davon stößt diese Missachtung der direkten Demokratie auf breites Unverständnis auch tief im so genannten bürgerlichen Lager. Das Gedächtnis der Wähler wird ja gemeinhin für schlecht gehalten. Nach meiner Erfahrung ist das Gedächtnis zumindest der Wählerinnen wesentlich besser.

Angelika Gardiner, Vorstandsmitglied „Mehr Demokratie e.V.“

Ich will, dass die Belange von Frauen in der Politik ernster genommen werden als bisher. Zwar gibt es heute mehr weibliche Abgeordnete in Bürgerschaft und Bezirksversammlungen als noch vor zwanzig oder dreißig Jahren. Aber so richtig im Lot ist das alles noch nicht. Vor allem solange so genannte „weiche“ Themen wie Frauenpolitik, Soziales, Kinder oder Umwelt immer noch ein bisschen ins nicht ganz so wichtige Schubladenfach verlegt werden können. Auch die Frauenquote, die den Anteil weiblicher Parlamentarier bei SPD und GAL deutlich gestärkt hat, ist noch nicht der Weisheit letzter Schluss. Weil es in der Politik eben nach wie vor Männer gibt, die es – Stichwort „Gedöns“ – für lästig bis überflüssig halten, Frauen den ihnen gebührenden Platz einzuräumen.

Fragen wir doch die Wähler und Wählerinnen, war und ist mein Plädoyer seit vielen Jahren. Wenn sie selbst direkt aussuchen können, wer in die Parlamente einzieht, werden sich tüchtige, bürgernahe arbeitende Kandidatinnen durchsetzen, ob das den männlichen Konkurrenten passt oder nicht. Das Kumulieren und Panaschieren – also das Häufeln von Wählerstimmen auf eine Person oder das Verteilen auf mehrere Kandidaten und Kandidatinnen auch über Parteigrenzen hinweg – klappt in den süddeutschen Bundesländern seit Jahrzehnten. Und immer wieder hat sich dort gezeigt, dass das Vorurteil, Frauen würden keine Frauen wählen, Schnee von vorgestern ist. Durch das Kumulieren und Panaschieren kann die Reihenfolge der Kandidaten auf den Parteilisten verändert werden. Und da haben Frauen, die von ihrer Parteispitze vielleicht nur auf einen hinteren Listenplatz gesetzt wurden, gute Chancen. Denn wo kumuliert und

panaschiert wird, zählt am Wahltag die persönliche Leistung im Wahlkreis. Selbst in erzkonservativen Regionen jagen kompetente Frauen ihren männlichen Mitbewerbern Mandate ab, unter anderem deshalb, weil sie sich häufig mehr um ihr Wahlvolk und weniger um innerparteiliche Eitelkeiten kümmern. Und so soll es doch sein in einer gesunden Demokratie.

Als wir im Verein Mehr Demokratie vor acht Jahren angingen, über eine Volksabstimmung für ein neues Wahlrecht in Hamburg zu diskutieren, war für mich absolut klar: Das Kumulieren und Panaschieren, wie ich es aus Bayern kannte, muss in den Gesetzentwurf rein, damit Frauen in der Politik eine faire Chance haben. Am liebsten würde ich dieses Prinzip auch auf den Bundestag ausdehnen. Da gab es ja schon einmal einen ähnlichen Vorschlag. 1976 empfahl die Enquetekommission Verfassungsreform ein Wahlrecht nach bayerischem Modell – unter anderem mit der Begründung, dass damit der Prozentsatz weiblicher Mandatsträger erhöht werden könne. Leider wurde daraus bis heute nichts.

Eine Erfolgsgarantie ist das Kumulieren und Panaschieren allerdings nicht. Man kann nämlich am Wahltag auch abgestraft werden. Dass die Wählerinnen und Wähler sehr genau beobachten, ob da eine nur als Alibifrau aufgestellt wurde, musste selbst die siegesgewohnte bayerische CSU erleben. Um zu demonstrieren, dass sie nun auch was für Frauen tun wollten, nominierten die Parteistrategen bei der letzten Landtagswahl eine in ihren Reihen als pflegeleicht und ungefährlich eingestufte Kandidatin auf einem Listenplatz ganz vorne. Die Wählerinnen und Wähler erkannten die Absicht und reagierten verstimmt. Die Kandidatin, die außerhalb der Parteizentrale kaum jemand kannte, landete abgeschlagen auf Platz 43.



Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Mit dem 1. Januar 2007 beginnt die deutsche EU-Ratspräsidentschaft und gibt der EU-Politik ihre besondere Note. Das hat 2007 als Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle auch nötig. Europa muss sich immer noch um eine echte Gleichstellung im täglichen Leben bemühen. Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bleiben Schlüsselthemen. Folgende Ziele werden verfolgt:

- Das Recht auf Gleichbehandlung muss den BürgerInnen besser bewusst gemacht werden.
- Chancengleichheit für alle z.B. im Bildungsbereich, im Erwerbsleben und bei der Gesundheitsversorgung ist zu fördern
- Vielfalt ist zu würdigen
- Respekt und Toleranz müssen zum stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft beitragen.

Schließlich haben alle Menschen in der EU ein Recht auf Gleichbehandlung, und zwar unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung und Geschlecht. Das Europäische Jahr will auch zu einer besseren Vertretung aller beitragen.

In den Parlamenten sitzen nur wenige Frauen und Abgeordnete aus ethnischen Minderheiten. Das Jahr will daher zu einer erhöhten Beteiligung gesellschaftlich unterrepräsentierter Gruppen beitragen und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen Gremien und Sektoren fördern. Schwerpunkt derartiger Aktionen werden der Unternehmenssektor und die Politik sein.

Das aufgrund der EU-Anti-Diskriminierungsrichtlinie eingeführte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland soll zu Chancengleichheit aller beitragen und schützt vor allen Formen der Diskriminierung. Die Geschlechterdimension spielt dabei eine besonders wichtige Rolle. Schließlich ist die Gleichheitsnorm der Europäischen Union mit dem Vertrag von Rom entstanden und feiert im nächsten Jahr ihr 50jähriges Jubiläum. Viele Frauen in Europa verdanken der europäischen Gleichheitsnorm gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Gleichberechtigung beim Zugang zu Beschäftigung und Beförderung. Die Antidiskriminierungsstrategie der EU, auf der das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beruht, ergänzt die spezifischen Aktionen der Union zur Gleichstellung der Geschlechter und gegen Diskriminierung wegen des Geschlechts. Dazu gehören die Einrichtung eines Gender-Instituts, die Verpflichtung der EU, alle Politiken am Grundsatz des Gendermainstreaming auszurichten und alle Strukturfondsmittel am Grundsatz der Geschlechtergleichheit auszurichten. Progress und Equal sind zwei Programme, die auch den Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit gezielt verfolgen.

Christa Randzio-Plath Europas Zukunft liegt in den Händen der Frauen

Diese Erkenntnis der europäischen Staats- und Regierungschefs auf ihrem Frühjahrgipfel in Brüssel bezieht sich keineswegs auf die europaweit diskutierte K-Frage (warum gibt es so wenige Kinder in der EU). Wachstum und Beschäftigung und damit die Zukunftsfähigkeit der Europäischen Union hängen an der Erwerbstätigkeit der Frauen. 2010 soll deswegen die Erwerbsquote der Frauen mindestens bei 60% liegen. Kein ehrgeiziges Ziel, wenn man bedenkt, dass Norwegen, die USA und Japan eine Frauenerwerbsquote von 70% und mehr haben. Alle Staaten mit einer hohen Frauenerwerbsquote zählen zu den wettbewerbsfähigsten Staaten der Welt, weil sie alle Humanressourcen mobilisieren. Aber das „alte“ Europa prägen noch paternalistische und patriarchale Wertvorstellungen, die zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann nicht beitragen. Die skandinavischen Staaten bilden die Ausnahme und sind auf dem Gender Index weltweit Spitze.

Europas Frauen in Zahlen nach Eurostat

Die Mehrheit der Bevölkerung und Wählerschaft sind Frauen. Nur in den nordischen Staaten sind 40% und mehr der politischen Ämter und Mandate in Frauenhand.

80% der Frauen zwischen 20 und 24 Jahren haben einen Abschluss der Sekundarstufe II oder höher.

55% der Studenten sind Frauen.

Die Frauenerwerbsquote beträgt 53%, allerdings ist die Teilzeitquote von Frauen mit 32% deutlich höher als die der Männer mit 7%.

50% der Frauen arbeiten im öffentlichen Sektor, aber nur 20% der Männer.

Rund 30% der Selbständigen sind Frauen. Rund

31% der Führungspositionen sollen in Frauenhand sein. Noch nicht einmal 5% der Posten in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen sind von Frauen besetzt.

Frauen sind mit einer Arbeitslosenquote von 9,6% häufiger erwerbslos als Männer.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen erreicht 15%. (Deutschland: 23%).

Europäischer Gender-Pakt verpflichtet alle, auch Hamburg

Einen Gender-Pakt schlossen die europäischen Staats- und Regierungschefs, einen Gender-Fahrplan beschloss die Europäische Kommission im März 2006. Vorrangig sollen mehr und bessere Arbeitsplätze für Frauen geschaffen und das weibliche Unternehmertum gefördert werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über ein angemessenes außerfamiliäres Kinderbetreuungsangebot vom 1. Lebensjahr an gehören dazu. Die nordischen Staaten und Frankreich sind hier Vorbild. Deutschland gilt nach wie vor als frauenpolitisches Entwicklungsland. Klar aber ist, dass die Investitionen in die soziale Infrastruktur nicht reichen, um die höhere Frauenerwerbsquote zu erreichen. Aber sie sind unentbehrlich, um die Gleichstellung durchzusetzen. Alle Mitgliedstaaten sind gefordert, vor allem die Bundesrepublik Deutschland als größte EU-Volkswirtschaft und – so die UNO – frauenpolitisches Entwicklungsland. Auch Hamburgs Konzept „Wachsende Stadt“ muss die europäischen Zielvorgaben für die Geschlechtergleichstellung integrieren. Vorgaben sind:

- Mehr tun gegen die skandalöse Lohnungleichheit. Sie ist diskriminierend und schadet der Binnennachfrage.
- Mehr und bessere Arbeitsplätze, Frauenförderung bei Forschung und Innovation.
- Bis 2010 90% aller Kinder vom dritten Lebensjahr an und 33% aller Kinder unter drei Jahren eine außerfamiliäre Kinderbetreuung garantieren.
- Gendermainstreaming und Frauenförderung durchsetzen

Europa – eine Chance für Frauen

14 europäische Richtlinien in den Bereichen Beschäftigung, soziale Sicherheit sowie Waren- und Dienstleistungen von der Gleichstellung beim Zugang zum Arbeitsmarkt über die Beweislastumkehr und das Verbot jeglicher Diskriminierung schützen Frauen vor Benachteiligung. Der Europäische Gerichtshof hat die Gleichstellung der Frauen in vielen Fällen durchgesetzt und damit die Gleichstellung von Frau und Mann zu einem zentralen Ziel der Verträge gestaltet. Der Entwurf einer europäischen Verfassung erklärt die Geschlechtergleichstellung zu einem Wert und einem Ziel der Europäischen Union. Die Europäische Grundrechtecharta verankert erneut den Gleichstellungsgrundsatz im EU-Vertrag. Dennoch ist die Union von der Verwirklichung der Gleichstellung entfernt. Das gilt für die eigenen Institutionen, der EU-Ratspräsident ist ein Mann. Der Kommissionspräsident ist ein Mann. Der Präsident des Europäischen Parlaments ist ein Mann. Der Präsident des Europäischen Gerichtshofs ist ein Mann genauso wie der Präsident des Europäischen Rechnungshofs. Das für Gleichstellung zuständige Mitglied der Europäischen Kommission, Spidla ist ein Mann. Und: die EU-Kommission verzichtet auf das Gender Budgeting und einen eigenen Gleichstellungsetat. Gleichstellung ist aber nicht zum Nulltarif zu haben. Wie soll der Gender-Fahrplan umgesetzt werden? Die Gründung eines Gender-Instituts ist zu begrüßen, muss aber aus dem jetzigen Haushalt ohne zusätzliche Mittel finanziert werden. Weder ist also die geschlechtergerechte Verteilung der Haushaltsmittel gewährleistet noch die Finanzierung von Programmen und Projekten. Lediglich aus dem sozialpolitischen Programm PROGRESS und dem Strukturfonds sollen wichtige frauenpolitische Anliegen finanziert werden.

Gender-Aktionsplan, Gender Institut und Chancengleichheitsprogramme

Die europäischen Chancengleichheitsprogramme (5. Aktionsprogramm 2009 bis 2013 wird entwickelt) laufen weiter, um Geschlechtervorurteile und Geschlechterstereotypen zu überwinden. Das Frauenbild in den Medien und in der Werbung bleibt ein bestimmendes Thema genauso wie alle Maßnahmen zur Förderung der Frauen in politische und wirtschaftliche Führungspositionen. Hierzu sollen das Gender-Institut, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für geschlechtsspezifische Benachteiligungen, die Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen, Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern, die Beseitigung der Einkommensunterschiede, mehr Partizipation von Frauen beitragen. Ein neues Netzwerk von nationalen Gleichstellungsstellen wird auf der Grundlage der EG-Richtlinie 2002/73 eingerichtet. Eine Überprüfung der geltenden EG-Richtlinien steht auch auf dem Fahrplan. Darüber hinaus sollen alle EU-Maßnahmen die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen berücksichtigen. Auch im Verhältnis zu Drittstaaten stellt die EU dieses Thema in die Verträge und Programme ein.

Das Europäische Gender-Institut soll ein Excellence-Zentrum für Gleichstellungsfragen werden, dessen Fachwissen allen zur Verfügung steht, Fakten zur Gleichstellung erhebt und bewertet und neue Instrumente zur Gleichstellung entwickelt.

Gleichstellung und Antidiskriminierung stehen ganz oben auf der EU- Tagesordnung:

2007 ist das Europäische Jahr für Chancengleichheit.



Angelika Niebler Europäische Gleich- behandlungsregelungen für Männer und Frauen im Arbeitsleben werden neu gefasst

Im Juni 2006 machte das Votum des Europäischen Parlaments den Weg frei für die Vereinfachung der europäischen Vorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben. Die so genannte „Neufassungsrichtlinie“ 2006/54 EG vom 5. Juli 2006, ABL. 2006 L 204/23 vom 26. Juli 2006, fasst das gesamte bestehende Gemeinschaftsrecht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie mehr als 40 Jahre Rechtsprechung des EuGH in einem Rechtstext zusammen. Damit wird ein größeres Maß an Klarheit und Rechtssicherheit gewährleistet.

Zu Recht ging es dem Europäischen Parlament jedoch nicht um eine bloße rechtstechnische Vereinfachung. Besonderes Augenmerk bei den Beratungen galt der Frage, wie die noch immer bestehende Einkommensschere zwischen Männern und Frauen innerhalb der Europäischen Union verringert werden kann. Denn obwohl die Erwerbsquote von Frauen in Europa deutlich gestiegen ist, beträgt ungeachtet zahlreicher nationaler und europäischer Bestimmungen das geschlechtsspezifische Lohngefälle innerhalb der EU immer noch durchschnittlich 16%. Dies belegen die Zahlen der

Kommissionsberichte zur Gleichstellung von Frau und Mann aus den Jahren 2004 und 2005. Und in der Privatwirtschaft fällt der Unterschied noch höher aus als im öffentlichen Sektor.

Offensichtlich ist es bis heute nicht gelungen, hier die Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchzusetzen. Es ist daher unumgänglich, dass die EU-Mitgliedstaaten diese Herausforderung mit verstärkten Anstrengungen angehen. Dabei sollte insbesondere den Sozialpartnern bei der Behebung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle zukommen. Denn es kann hier nicht vorrangig um eine Verschärfung der gesetzlichen Vorgaben gehen, gefragt sind vielmehr Maßnahmen, die praktische Abhilfe schaffen. Dazu gehören flexible Arbeits(zeit)regelungen ebenso wie betriebliche Angebote oder Hilfen bei der Kinderbetreuung, die es Frauen und Männern leichter machen, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.

Die zentrale Herausforderung der Geschlechtergerechtigkeit lässt sich nicht lösen, ohne sie einzubetten in eine zukunftsgerichtete Familienpolitik. Für beides gilt: Wir brauchen nicht vorrangig neue Rezepte, sondern sollten bestehende Lösungsmodelle zusammentragen, analysieren und die besten zur Anwendung bringen. Und das ist nicht nur eine Aufgabe der Politik, sondern aller gesellschaftlichen Gruppen. Die Europäische Union wird diese Themen anpacken. Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten haben dem Europäischen Parlament bei den Beratungen über die Neufassungsrichtlinie hierzu ihre Unterstützung fest zugesagt.

Lissy Gröner Das Programm DAPHNE zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Kinder

Häusliche Gewalt gegen Frauen gilt als häufigste Todes- und Invaliditätsursache bei Frauen zwischen 16 und 44, mehr noch als Krebs und Verkehrsunfälle. Das Thema Gewalt gegen Frauen und Kinder gehört auch heute mehr denn je auf die politische Tagesordnung in Europa und in den Mitgliedsstaaten. Zur Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für das Thema beigetragen hat unter anderem das europäische Förderprogramm Daphne. Die Daphne Initiative wurde 1996 nach den Schlussfolgerungen der Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 und nach dem Weltkongress zur Bekämpfung der sexuellen Ausbeutung von Kindern zu kommerziellen Zwecken in Stockholm ins Leben gerufen. Daphne zielt darauf ab, die Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen in Europa zu finanzieren und zu unterstützen. Es gilt in Europa als wichtigstes Instrument zur Bekämpfung von Gewalt und ist eines der erfolgreichsten Projekte der Europäischen Union. Dass auch eines der erfolgreichsten Programme der EU nicht geschützt ist, musste ich bei der Aufstellung von Daphne III erfahren: Die Kommission wollte dies gemeinsam mit dem Anti-Drogen-Programm bearbeiten und in den Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres geben. Dank einer breiten und erfolgreichen europäischen Lobbyarbeit, vor allem von vielen Frauenverbänden, hat unser zuständiger Kommissar

dieses Vorhaben aufgeben müssen. Die Frauenbewegung hat häusliche Gewalt, Kindermisbrauch, Frauenhandel zur sexuellen Ausbeutung usw. ins Zentrum ihrer Arbeit gerückt, dank der Mittel aus Daphne konnten und können viele sehr gute und erfolgreiche Projekte entwickelt werden, die alle Arten der Gewalt bekämpfen. Im Rahmen des Programms können Maßnahmen zum Schutze der Meistbetroffenen (Frauen, Kinder und Jugendliche) durchgeführt werden, die vor allem Maßnahmen zur Verhütung der Gewalt umfassen, so wie Studien und Forschungsarbeiten zur Untersuchung der Ursachen und zur Prävention von Gewalt, den Austausch von Informationen und bewährten Praktiken, außerdem Sensibilisierungskampagnen für die breite Öffentlichkeit, die Opfer, Risikogruppen und ihre BetreuerInnen. Ein wesentlicher Baustein ist außerdem die Einrichtung europaweiter Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen. Die Vernetzung wird immer wichtiger, es gibt neue Phänomene im Bereich der Migration und auch beim Menschenhandel liegen neue Aufgaben vor uns. Nach dem großen Erfolg von Daphne I und II wird es nun das Nachfolgeprogramm Daphne III geben, für das ich im Frauenausschuss im Europäischen Parlament Berichterstatterin bin. Bisher konnten nur ca. 17% der eingereichten Projekte finanziert werden, weswegen ich im Europäischen Parlament einen Mittelzuwachs und eine Ausstattung des Programms mit 125 Millionen für die Jahre 2007-2013 gefordert habe. Dies hat das Parlament in erster Lesung auch so verabschiedet. Ein „Europäisches Jahr gegen Gewalt gegen Frauen“ hat das Parlament bereits zweimal beschlossen. Dies wäre ein gutes Zeichen, europaweit gemeinsam an dem Thema „Gewalt gegen Frauen“ zu arbeiten.

Weitere Informationen zu Daphne:
www.daphne-toolkit.org



AutorInnen

Prof. Dr. Bischoff, Sonja

Universitätsprofessorin,
Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts-
und Sozialwissenschaften

Dipl.-Pol. Eiche, Christiane

Koordinatorin des Women's Career Center der
Universität Hamburg

Fischer, Dirk

MdB, CDU-Landesvorsitzender Hamburg

Gardiner, Angelika

Vorstandsmitglied „Mehr Demokratie e.V.“

Goes, Julia

Vermögensexpertin der Svea Kuschel +
Kolleginnen GmbH Hamburg

Gröner, Lissy

MdEP, Koordinatorin im Frauenausschuss für
die sozialdemokratische Partei Europas

Grözinger, Angelika

Präsidentin des Deutschen Hausfrauen-
Bundes e.V.

Hajduk, Anja

MdB, GAL-Landesvorsitzende Hamburg

Heese, Petra

DGB Hamburg

Horn, Marion

Stellvertretende Chefredakteurin BILD,
Redaktionsleitung BILD Hamburg,
1. Vorsitzende „Ein Herz für Kinder“

Kohlrusch, Eva

Vorsitzende des Netzwerks
„Journalistinnenbund“

Koop, Karen

MdHB, Gleichstellungspolitische Sprecherin
der CDU Hamburg

Manzi-Adam, Julieta

Leiterin Latein-amerikanischer Bereich,
Amnesty for Women, Hamburg

Dr. Niebler, Angelika

MdEP, Bezirksvorsitzende der Frauen-Union
Oberbayern, Mitglied des Landesvorstandes
der Frauen-Union Bayern

Penske, Lore

Tischlermeisterin

Dr. Petersen, Mathias

MdHB, SPD-Landesvorsitzender Hamburg

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

1. Vorsitzende des Landesfrauenrates
Hamburg e.V., Europaabgeordnete aD

Rokita, Yvonne

Raumausstatterin

Dr. von Dücker, Elisabeth

Kulturhistorikerin am Museum der Arbeit
Hamburg, Kuratorin der Ausstellung
„SEXARBEIT“

Der Landesfrauenrat

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.

Ziele des Landesfrauenrats

Gemeinsames Ziel aller Mitgliederverbände ist die Verwirklichung des Artikels 3 des Grundgesetzes. Darin ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen verankert. Deshalb fordern wir:

- Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen
- Den Frauenanteil in öffentlichen Gremien auf 50% zu erhöhen
- Familienarbeit der Berufstätigen gleichzustellen
- Frauen und Männer an allen gesellschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen
- Für alle Frauen eine eigenständige soziale Sicherung zu schaffen



Landesfrauenrat Hamburg e.V.

Landesfrauenrat Hamburg e.V.

Grindelallee 43

20146 Hamburg

T. 040/4226070

F. 040/4226080

landesfrauenrat@onlinehome.de

www.landesfrauenrat-hamburg.de