

# **BUNDESFRAUEN- KONFERENZ 2008: GLEICHSTELLUNG – KEINE FRAGE!**

## **Die eigenständige Existenzsicherung ist unser Ziel**

**Dokumentation der Frauenkonferenz von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
am 20. und 21. September 2008 in Nürnberg**



**[WWW.GRUENE.DE](http://WWW.GRUENE.DE)**



*Bye bye Zuverdienerin – spannende Diskussionen auf dem Podium mit Bascha Mika (taz), Claudia Menne (DGB), Astrid Rothe-Beinlich (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) und Ingrid Hofmann (BDA)*

## IMPRESSUM

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
 Astrid Rothe-Beinlich,  
 Mitglied des Bundesvorstandes und frauenpolitische Sprecherin  
 Platz vor dem Neuen Tor 1  
 10115 Berlin

V.i.S.d.P.: Claudia Schlenker, Bundesfrauenreferentin  
 Redaktion: Christine Wübbena  
[www.gruene-frauenkonferenz.de](http://www.gruene-frauenkonferenz.de)

## Inhalt

- 4 Vorbemerkung**
- 6 Panel I: Bye bye Zuverdienerin – Voraussetzungen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen heute**
- 11 Workshops I**
- 11 Ratlos, rastlos, ruhelos – Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 14 Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung – Berufswahlverhalten junger Frauen**
- 17 Leistung muss sich wieder lohnen: Entgeltgleichheit und geschlechtergerechte Leistungsbewertung**
- 19 Auf der Überholspur oder in der Sackgasse? Das Für und Wider von Teilzeitarbeit**
- 22 Frauen und Rente: Eigenständige Rentenanwartschaften ausbauen**
- 25 Panel I: Gesellschaft im Umbruch – Anforderungen an eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik**
- 31 Workshops II**
- 31 Arm(ut) beschäftigt: Frauen im Niedriglohnssektor**
- 34 Gleichstellung in der Privatwirtschaft – quo vadis?**
- 37 Der gläserne Aufzug: Warum bleiben die Frauen stecken?**
- 40 Wie werde ich Unternehmerin? Neue Selbständigkeit und Existenzgründung von Frauen**
- 44 Viel Arbeit, wenig Anerkennung, noch weniger Geld – Frauen über 50 auf dem Arbeitsmarkt**
- 46 Ausblick und Fazit**
- 49 Strukturen der grünen Frauenpolitik**

## Liebe Freundinnen und Freunde, Liebe Leserinnen und Leser,

als wir uns an die Vorbereitung und Themensuche für unsere Bundesfrauenkonferenz gemacht haben, kamen unglaublich viele Erwartungen und Hoffnungen zusammen. Die Konferenz sollte lebendig sein, zur Teilhabe und Partizipation ermutigen, spannende Inputs liefern, derzeitige Debatten aufgreifen, den Bogen zu unserer eigenen frauenbewegten Geschichte wie zum aktuellen Diskurs schlagen, jung wie alt ansprechen und selbstverständlich nach vorn weisen.

Außerdem wollten wir unsere frauenpolitischen Alleinstellungsmerkmale herausarbeiten und die Eigenständige Existenzsicherung als Grundvoraussetzung für echte Gleichstellung anhand eines ganzen Frauenlebens durchbuchstabieren.

Die spezifische Situation in Bayern eine Woche vor der Landtagswahl sollte berücksichtigt werden, gleichzeitig aber der bundespolitische Charakter der Konferenz im Blickpunkt bleiben.

Nach Nürnberg gekommen sind tatsächlich unglaublich viele verschiedene Frauen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft sowie von den Medien. Auch alle Altersgruppen waren vertreten. Mehr als 40 in- und externe Referentinnen sind unserer Einladung gefolgt, vom BDA, den Gewerkschaften, aus Hochschulen, von attac, der Wirtschaft, unserer Stiftung... und ganz viele Grüne von der aktiven Kommunalen bis hin zur Bundestags- und Europaabgeordneten.

Das Motto: Gleichstellung – Keine Frage! hielt stand und wurde ohne wenn und aber mit Leben gefüllt. Wir haben von den Rahmenbedingungen für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, über Lohnungleichheit, das Berufswahlverhalten, das Für und Wider von Teilzeitarbeit und gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung diskutiert, die Rente, die Gläserne Decke und den Niedriglohnsektor betrachtet, den Weg zur Unternehmerin hinterfragt und die besondere Rolle von älteren Frauen sowie die Work-Life-Balance insgesamt beraten.

Überdeutlich wurde: die Eigenständige Existenzsicherung und der überfällige Abschied vom Alleinernährermodell sind unsere Markenzeichen, wir haben dafür auch gute Konzepte und doch gibt es noch jede Menge zu tun.

Wer wenn nicht wir, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, ist die politische Kraft, die Frauenpolitik ernst meint und aufs Tapet hebt. Wir wollen – alt und jung zusammen – für echte Gleichstellung streiten und zwar auf allen Ebenen – in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wir haben dazu die

geballte Frauenpower und Kompetenz – nun liegt es an uns, dieser zum Durchbruch zu verhelfen. Dies zeichnet uns aus und unterscheidet uns wohltuend von all den anderen graumelierten männlich dominierten Parteien im bundesweiten Spektrum. Eine Frau an der Spitze macht noch keine Frauenpolitik – das beweist nicht zuletzt Frau Merkel bewiesenen Tag für Tag aufs Neue.

Und: Frauen sind unglaublich vielfältig, kreativ und haben zudem Lust auf ernst gemeinte Teilhabe. Sie zu fördern, zu ermutigen und Netzwerke zu bauen sollte eines unserer Hauptanliegen sein.

Ein ganz großes Dankeschön an dieser Stelle an unsere Präsidiumsfrauen: Brigitte Lösch, Ines Eichmüller, Judith Hasselmann und Anja Kofbinger, an unser Frauenreferat: Claudia Schlenker und Christine Wübbena und die aktive Unterstützung von vor Ort in Bayern sowie alle, die sich an der Vorbereitung beteiligt haben.

In unserer Dokumentation finden sich viele der Inputs und Diskussionsverläufe wieder. Auf unserer ausführlichen Konferenzhomepage ([www.gruene-frauenkonferenz.de](http://www.gruene-frauenkonferenz.de)) sind zudem viele Thesenpapiere und Präsentationen der Referentinnen sowie eine Kostprobe von der Poetry-Slam-Revue, die am Samstagabend stattfand und begeisterte, nachzulesen.

Wir hoffen, auch denen, die selbst nicht in Nürnberg sein konnten, Lust zu machen auf grüne Frauenpolitik und politisches Engagement. Auf dass Gleichstellung allerorts schon bald keine Frage mehr ist.

Herzlichst, Eure

*Astrid Toth - Beinlich*

## Panel I:

### Bye bye Zuverdienerin – Voraussetzungen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen heute

*Moderation:*

- *Bascha Mika (Chefredakteurin, taz)*

*Podiumsteilnehmerinnen:*

- *Ingrid Hofmann (Unternehmerin einer Zeitarbeitsfirma und einziges weibliches Mitglied im Präsidium der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA))*
- *Claudia Menne (Leiterin des Bereichs Frauenpolitik beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB))*
- *Astrid Rothe-Beinlich (Mitglied im Bundesvorstand von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Frauenpolitische Sprecherin)*

»Es gibt frauenpolitisch keinen Grund zu jubeln« – mit diesen Worten eröffnete Bascha Mika das Auftaktpodium der Bundesfrauenkonferenz. Als Grundvoraussetzung für die anstehende Debatte forderte sie eine Bestandsaufnahme zu notwendigen und überfälligen Veränderungen und Reformen ein, und zwar sowohl mit Blick auf Durchsetzungsmöglichkeiten als auch auf die Frage, wer wofür eigentlich die Verantwortung trägt.

Podiumsteilnehmerinnen waren Ingrid Hofmann, Claudia Menne sowie Astrid Rothe-Beinlich, die eingeladen waren, ihre Positionen darzulegen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Schon bei der Einstiegsfrage, wann sich die Podiumsteilnehmerinnen bei einer Entscheidung im Job, eine Frau betreffend, das letzte Mal schlecht gefühlt hätten, zeigte sich eine breite Palette unterschiedlicher Gerechtigkeitslücken, mit denen Frauen im Alltags- und Berufsleben konfrontiert werden – vom Zwang zu Schwangerschaftstests in der Nahrungsmittelbranche über Probleme mit der zum Teil nicht vorhandenen Kinderbetreuung bis hin zu nicht quotierten Kommissionen dort, wo die Einhaltung von Quotenregelungen eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte.

Bascha Mika erinnerte daran, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen von 7,5 auf 5,9 Prozent gesunken sei und stellte die Frage, ob Frauen in Führungspositionen eine der wesentlichen Zielgruppen von Frauen- und Gleichstellungspolitik heute seien. Astrid Rothe-Beinlich erklärte, dass nicht nur Frauen mit Karrierewünschen

an gläserne Decken stießen und der Anspruch bündnisgrüner Politik sein sollte, alle Frauen in den Blickpunkt zu nehmen und Gleichstellung sowie die Eigenständige Existenzsicherung zum Ziel des politischen Handelns zu machen. Ingrid Hofmann berichtete, dass sie sich bereits vor 20 Jahren selbständig gemacht habe, um der Gläsernen Decke in einem Schweizer Unternehmen zu entgehen. Den Vorwurf, sie würde Männer diskriminieren, weil sie Frauen bevorzuge, habe sie sich seitdem oft anhören müssen, denn in ihrer eigenen Firma läge der Frauenanteil in Führungspositionen bei etwa zwei Dritteln.

Frauen müssen sich, spätestens wenn Kinder zum Leben gehören, immer noch der unumgänglichen Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen, bemerkte Claudia Menne. Zudem sähen Frauen sich heutzutage eher einer Art von Sexismus ausgesetzt, der mehr indirekt und wohlwollender, aber nicht minder ausgrenzend daher komme. Dass die Gewerkschaften leider auch nicht die »Speerspitze der Bewegung« in frauenpolitischen Belangen seien, führte Menne auf die Unterrepräsentation von Frauen in den Gewerkschaften sowie die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerkschaften zurück. Die IG Metall etwa habe nur einen Frauenanteil von zehn Prozent.

Um mehr für Gleichstellung zu sensibilisieren forderte sie geschlechtsspezifische Weiterbildung für die Betriebsräte sowie eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Politik.

Ingrid Hofmann kam ebenfalls nicht umhin, festzustellen, dass der Bundesverband der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ebenfalls ein gutes Stück davon entfernt ist, die Vorreiter beim Thema Gleichstellung zu sein. Als sie begonnen habe, seien Chancengleichheit und das familienfreundliche Unternehmen randständige Themen beim BDA gewesen. Sie habe das Gefühl gehabt, ob Quotenfrau oder nicht, eine Alibifunktion als Frau zu haben. Als Leiterin des Ausschusses Chancengleichheit habe sie diesen als »Anhängsel« empfunden und als »von meinen Vorstellungen weit entfernt«.

Auf Nachfrage von Bascha Mika, warum das Ehegattensplitting unter Rot-Grün nicht abgeschafft werden konnte erwiderte Astrid Rothe-Beinlich: »Es gab und gibt leider damals wie heute jede Menge Konservativer und Lobbyisten, die nicht bereit sind, diese Struktur aufzugeben, weil ein Abrücken davon konsequenter Weise auch das traditionelle Bild vom Alleinernährer und somit das Rollenverständnis insgesamt in Frage gestellt hätte. Ähnlich verhält es sich beim Landeserziehungsgeld im Rahmen der Familienoffensive in Thüringen, das nur an die Eltern gezahlt wird, welche ihr Kind nicht in eine Kita geben. Da dieses aber auf Sozialleistungen nicht angerechnet wird, gibt es faktisch keine Wahlfreiheit für die, die auf keinen Cent verzichten können und wirkt zudem als Herdprämie«. Hinzu kam, dass

die Abschaffung des Ehegattensplittings auch in der Herrenriege, die Rot-Grün maßgeblich prägte, kein Herzensanliegen der SPD gewesen ist. »Alleinstellungsmerkmal der Grünen könnte sein, dass wir bereit sind, auch die festgefahrenen Strukturen aufzubrechen und Gleichstellung sowie individuelle Ansprüche tatsächlich festzuschreiben«, so Rothe-Beinlich weiter. Zudem kritisierte sie Bundeskanzlerin Angela Merkel, die im Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 und als EU-Ratspräsidentin nichts getan habe für mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt und zur Überwindung der himmelschreienden Lohnungleichheit im Schnitt noch immer 25% beträgt.

»Sind Frauen Teil des Problems?« fragte Mika weiter. Ingrid Hofmann räumte daraufhin ein, dass sie die leidigen Vorwürfe der Kindesvernachlässigung und Bezeichnungen von Frauen als Rabenmütter fast ausschließlich von Frauen an Frauen erlebt habe. Die provokante These von Bascha Mika, Frauen würden sich vielleicht auch auf Kinder besinnen, um der Konkurrenz im Arbeitsleben zu entgehen, wies Claudia Menne allerdings strikt zurück. Sie könne sich nicht vorstellen, dass Frauen Teilzeit- und Minijobs mit all ihren Auswirkungen auf mangelnde Aufstiegs- und Karrierechancen, der schlechten Bezahlung und geringen Anerkennung freiwillig ausüben würden. Dem schloss sich die Grünenpolitikerin Rothe-Beinlich an. Auf die Feststellung Mikas, dass Frauen sich ihre Männer selbst aussuchen, bemerkte Ingrid Hofmann, dass die Frage der Absicherung eine ganz zentrale Frage beim Thema Gleichstellung sei. Sie habe bereits bei ihrer Eheschließung vor 25 Jahren auf einem Ehevertrag bestanden und darin für den Fall der Scheidung und für mögliche gemeinsame Kinder vorgesorgt. »Wir müssen Frauen bewusst machen, dass sich da etwas geändert hat« forderte sie und folgerte, dass auf die Frage: »Was mache ich in der Phase der Verliebtheit« die selbstverständliche Antwort gehört: »einen Vertrag schließen«. Auch Mika teilte die Einschätzung, dass viele Frauen beim Thema der sozialen Absicherung regelrecht naiv seien und immer noch an die Existenzsicherung über den Mann glauben würden.

Im weiteren Verlauf der Podiumsdiskussion standen konkrete politische Lösungsansätze im Vordergrund. Während bei der Situationsanalyse noch weitgehend Einigkeit im Podium herrschte, gingen die Meinungen bei möglichen Lösungen weiter auseinander und es wurden erste Konfliktlinien bezüglich konkreter Reformansätze deutlich.

Astrid Rothe-Beinlich forderte ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, weil sie an die freiwillige Vereinbarung der Wirtschaft nicht länger glaube und das erklärte Ziel, die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen und Frauen gleichermaßen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen nur so näher rücke. Auch Quoten hätten sich – das zeige die grüne Erfahrung deutlich – immer wieder bewährt – sie gelten zwar nicht als charmant, sind aber das einzige effektive Mittel, um den Frau-

enanteil zu steigern. Daher komme auch die grüne Forderung nach einer Quote für Frauen in Aufsichtsräten. »Dass sich mixed leadership auch betriebswirtschaftlich rechnet, ist längst bekannt, dennoch sind Frauen noch immer nur marginal in den Führungsetagen vertreten. Dies liegt allerdings auch nach wie vor daran, dass der Prototyp für Führungskräfte noch immer männlich ist und Frauen somit oftmals von Anfang an für bestimmte Positionen gar nicht erst in Betracht gezogen werden.« so Rothe-Beinlich.

Claudia Menne betonte, dass auch die Gewerkschaftsfrauen eine gesetzliche Regelung einfordern. Die Männer innerhalb der Gewerkschaften würden jedoch verbindliche Regelungen für die Wirtschaft als nicht prioritär ansehen, weshalb das Gesetz derzeit in der Schublade schlummere. Die Bilanz der freiwilligen Vereinbarung mit der Wirtschaft aus dem Jahre 2001 werde in der Zwischenzeit von Seiten der Großen Koalition und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend schön gerechnet.

Ingrid Hofmann hingegen wies ein mögliches Gleichstellungsgesetz zurück mit den Worten: »Ich bin grundsätzlich dagegen, dass man der Wirtschaft Gesetze vorsetzt. Das geht gegen mein Unternehmer-Empfinden«. Dies sei ähnlich wie schon bei der Ausbildungsplatzabgabe, die sie auch ablehnen würde. Im Verlauf ihrer weiteren Argumentation setzte Hofmann eher auf Vorbildfunktionen Einzelner und verwies auf die Unterschiedlichkeit der einzelnen Unternehmen. Zudem glaube sie nicht an ein Gesetz als einfache Lösung, da dieses nicht am Kern des Problems ansetzen würde: »Wir müssen uns auf die Ursachen besinnen, über mehr Hintergründe reden wie die Berufswahl, Krippenplätze und so weiter. Das ist doch unser Problem!«

Daraufhin warf Claudia Menne die Frage in den Raum: »Wo kann man sensibilisieren, woran arbeiten, solange es noch kein Gesetz gibt?« und betonte dass bei einer gleichzeitigen Forderung nach einem Gesetz in der Zwischenzeit die Hände nicht in den Schoß gelegt werden dürften.

Astrid Rothe-Beinlich zeigte zwar Verständnis für Ingrid Hofmanns Einstellung: »Natürlich versteh ich das, wenn Frau Hofmann sich nicht durch Gesetze gängeln lassen will« Sie betonte jedoch, »dass wir noch andere Maßnahmen brauchen außer einem solchen Gesetz ist klar!«. Nur eine breite Palette an politischen Maßnahmen und Anreizen verbunden mit einem ernsthaften Umdenken in den Köpfen könne echte Gleichstellung bewirken. Darin, dass auch die Rollenmuster einer dringenden Revision bedürfen und dass das Berufswahlverhalten sich ändern müsse bei Frauen wie Männern, bestand Einigkeit. Einen großen Anteil habe auch die Frage, wie die Gesellschaft welche Arbeit wertschätzt. Dies zeige sich exemplarisch bei den Erzieherinnen, die

beschämend schlecht verdienen oder aber auch beim Grundschullehramt, welches soviel geringer bewertet werde als das Gymnasiallehramt, obwohl gerade die ersten Schuljahre ganz zentral für die Entwicklung unserer Kinder seien. »Auch Pflegeberufe sind chronisch unterbewertet. Eine eigenständige Existenzsicherung in diesem Berufsfeld ist für viele kaum möglich oder erfordert Sparen an allen Ecken und Enden. Dabei weiß jeder, dass diese Pflegearbeit physisch und psychisch ausgesprochen anspruchsvoll ist und in einer alternden Gesellschaft gerade hier noch unglaublich viel Arbeit/Pflege geleistet werden muss«, so Rothe-Beinlich.

Beim Thema Mindestlohn gingen die Meinungen der drei Podiumsteilnehmerinnen wiederum auseinander. Während DGB-Frau Claudia Menne einen Mindestlohn dezidiert einforderte und betonte: »Solange das anhand der Branchen unterschiedlich geregelt wird, bleibt es schwammig«, sprach sich Ingrid Hofmann vom BDA gegen einen einheitlichen Mindestlohn aus mit der Begründung, dass gerade für die Zeitarbeit eine gesonderte Regelung gefunden werden müsse. Deshalb sei sie für den Branchenmindestlohn.

Astrid Rothe-Beinlich insistierte wie schon Claudia Menne darauf, dass Mindestlöhne als gesetzliche Unterschranke dringend geboten sei: Als ein skandalöses Beispiel für Lohndumping führte sie den FriseurInnenstundenlohn in Thüringen an, welcher gerade mal bei 3,40 Euro und somit oftmals unter dem Regelsatz liege, so dass die betroffenen Frauen trotz Fulltimejob auf ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt angewiesen seien. »Armut trotz Arbeit – das können und dürfen wir nicht länger hinnehmen«, stellte sie klar.

Claudia Menne verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass es in vielen Bereichen noch nicht einmal Tarifverträge gebe, auf die sich die Beschäftigten verlassen könnten. Nur 50 Prozent seien tarifgebunden. Gerade im Einzelhandel sowie im Friseurbereich würden Tarifverträge fehlen – zwei Branchen, in denen überproportional viele Frauen beschäftigt sind. Diesbezüglich sei wieder einmal auffällig, dass gerade die typischen Frauenberufe von besonders geringer Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Bascha Mika beendete die Podiumsdiskussion mit der Frage: »Was muss sich im Bewusstsein von Frauen ändern?«

Ingrid Hofmann verdeutlichte den Teilnehmerinnen der Bundesfrauenkonferenz: »Ich muss mir bewusst sein als Frau nicht in Sänften in Führungspositionen getragen zu werden.« Astrid Rothe-Beinlich hingegen betonte als Politikerin weniger Anforderungen an individuelle Einstellungen und Herangehensweisen, sondern die Verantwortung der Politik: »Wenn die Politik die Rahmenbedingungen so gestalten

würde, dass alle eigenständige Ansprüche haben, wäre ein großer Schritt getan, um Frauen in die Lage zu versetzen, Gleichstellung ohne wenn und aber und zwar allerorten einzufordern«. Solange die Politik an unterschiedlichen Voraussetzungen wie zum Beispiel verschiedenen Steuerklassen festhalte, gäbe es auch unterschiedliche Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern.

Den Dialog mit und das Gewinnen von Männern auf dem Weg zu echter Gleichstellung hält die Grünenpolitikerin Rothe-Beinlich für individuell wie politisch notwendig, um zu einer Geschlechterdemokratie auch und gerade am Arbeitsmarkt zu gelangen.

## Workshops I

### Ratlos, rastlos, ruhelos

#### – Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

##### Moderation:

- Brigitte Lösch (Sozialpolitische Sprecherin der grünen Landtagsfraktion in Baden-Württemberg, Vorsitzende des Sozialausschusses, Mitglied im Präsidium des grünen Bundesfrauenrates)

##### Mit Inputs von:

- Ekin Deligöz (Mitglied des Deutschen Bundestages und stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Silke Kahlert (Verband Berustätiger Mütter (VBM))

Dieser Workshop beschäftigte sich intensiv mit der Ressource Zeit vor allem in der sogenannten »Rush-Hour des Lebens«.

Ekin Deligöz betonte, dass die Ressource Zeit nicht nur begrenzt sei, sondern auch im Laufe des Lebens unterschiedlich zur Verfügung stehe. In der »Rush-Hour« des Lebens, gemeint ist damit die Zeit von ca. 20 bis 40 Jahre, komme vieles zusammen: Berufsausbildung und Berufseintritt, Karriere, Kinder und Zusatzqualifikationen. »Familie wird dadurch immer mehr zu einer »Herstellungsleistung«, in der die alltägliche Lebensführung ausbalanciert werden muss. Insbesondere Frauen, aber auch zunehmend Männer sehen, dass unterschiedliche Wünsche nicht oder nur eingeschränkt miteinander kompatibel sind und verzichten deshalb entweder darauf, Kinder zu haben, oder aber darauf im gewünschten

Umfang erwerbstätig zu sein. Was wir brauchen sind daher Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, wirklich frei wählen zu können«, so Deligöz.

Das Thema der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche müsse zu einer Querschnittsaufgabe werden. Politik und Gesellschaft müssten hier auf unterschiedlichsten Ebenen ansetzen. Schwerpunkt müsse sein, die Rush-Hour des Lebens zu entzerren. »Die Zeit bestimmt unser modernes Leben, zumeist, weil sie uns fehlt. Wir müssen eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben finden«. Neben einem Ausbau unterstützender Dienstleistungen und Betreuungsangeboten müsse sich auch die Arbeitswelt auf die Zeitbedürfnisse von Familien einstellen. Mit Elterngeld und Elternzeit habe die Politik erste Schritte getan, die aber vor allem im Hinblick auf sozial schwächere und Menschen in der Ausbildung noch verbessert werden müssen. Als nächstes stehe noch eine Einführung der Pflegezeit an, so Deligöz. Auch ein Modell von Zeitkonten hielt sie für sinnvoll.

Die Moderatorin des Workshops Brigitte Lösch kritisierte in diesem Zusammenhang, dass die Politik weiterhin am längst vergangenen Dreiklang des Lebens Ausbildung – Vollerwerbstätigkeit – Ruhestand festhalte, wobei nur noch 5,7 Prozent aller Paare am traditionellen Allein-Ernährermodell festhalten wollten. Sie fügte hinzu, dass auch die EU-Kommission ein neues Leitbild vorschlägt: das »Adult-Worker-Modell«. Dieses geht davon aus, dass Erwachsene ungeachtet ihres Familienstandes grundsätzlich in der Lage sein sollen, ihren eigenen Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Denn familienpolitische Konzepte, die auf den klassischen Geschlechterrollen basieren, laufen in der heutigen Gesellschaft weitgehend ins Leere.

Dies bestätigte auch Silke Kahlert. Die Ehe als lebenslange Versorgungsinstanz habe keine Basis mehr. Die Frage laute deshalb nicht mehr, ob Mütter arbeiten, sondern wie. Es müsse endlich darüber diskutiert werden, auf welche Art und Weise Frauen Familie und Berufstätigkeit vereinbaren könnten. Dazu gehörten staatliche unterstützende Maßnahmen wie qualitativ hochwertige Betreuungseinrichtungen, moderne Ganztagschulen und menschenwürdige, bezahlbare Pflegemöglichkeiten für alte Menschen ebenso, wie die gleichmäßige Verteilung familialer Aufgaben auf alle Familienangehörigen.

Darin waren sich die Teilnehmerinnen völlig einig. Deligöz kritisierte zudem, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie immer noch ein »Frauen-Thema« sei und forderte: »Männer müssen stärker als bisher als Bündnispartner gewonnen werden.« Sie stellte zudem fest, dass Eltern sich bei der Geburt des ersten Kindes meist von überkommenen Strukturen eingeholt sähen und es endlich an der

Zeit sei, auch das Steuer- und Sozialrecht so anzupassen, dass sie den heutigen Lebensentwürfen gerecht werden.

Nur eine geschlechtergerechte Steuer- und Abgabepolitik könne die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie unterstützen: »Hinsichtlich der Arbeitsteilung der Paare würde eine stärkere Orientierung am skandinavischen Modell mit der Betonung der Gleichheit der Geschlechter und der Unterstützung erwerbstätiger Eltern stattfinden.« Der Abschied von der Förderung der Versorger-Ehe gehe mit dem Abschied vom Ehegattensplitting einher. »Derzeit schafft das Ehegattensplitting einen klaren Anreiz für Mütter, Erwerbstätigkeit zu unterbrechen beziehungsweise deutlich zu reduzieren.« Die Einführung einer Individualbesteuerung würde diese Anreizwirkung deutlich schmälern.

Neben einer Umverteilung von Familien- und Hausarbeit sowohl auf der innerfamiliären Ebene als auch auf der gesellschaftlichen Ebene forderte Silke Kahlert eine familienfreundliche Arbeitswelt und ein damit verbundenes gesellschaftliches Umdenken.

Dabei bedeute familienfreundlich zunächst einmal frauenfreundlich. Kahlert stellte in ihrer Argumentation Entgeltungleichheit und Unterbesetzung von Frauen in hochdotierten Entscheidungspositionen in einen direkten Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsproblematik von Müttern: »Die Frage, wer aufgrund mangelnder Betreuungsmöglichkeiten Arbeitszeiten reduziert beziehungsweise pausiert wird häufig auf der Basis der jeweiligen Einkommenshöhe entschieden. Unabhängig von persönlichen Präferenzen gilt die Ungleichheit beim Entgelt als ein wesentliches Hindernis zur egalitären Verteilung von Arbeits- und Familienzeit.«

Deligöz betonte abschließend, dass die vorherrschende Unternehmenskultur mit ihrem Anspruch an permanente Verfügbarkeit es Frauen und Männern schwer mache, Beruf und Familie zu vereinbaren. Sie forderte flexible Angebote für Beschäftigte wie Arbeitszeitkonten, Angebote während der Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote und vieles mehr. »Arbeitszeitreduzierung muss ausdrücklich auch in Leitungspositionen und auch für Männer möglich sein, inklusive Rückkehrrecht auf volle Stellen. Hier haben wir sowohl ein Erkenntnis- als auch ein Umsetzungsproblem, das dringend behoben werden muss!«

## Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung

### – Berufswahlverhalten junger Frauen

*Moderation:*

- *Johanna Kutsche (Sprecherin der Grünen Jugend Sachsen)*

*Mit Inputs von:*

- *Diplom-Pädagogin Angelika Puhlmann (Bundesinstitut für Berufsbildung)*
- *Dr.-Ing. Kira Stein (Mitglied im Vorstand des deutschen Ingenieurinnenbundes dib e.V. im Ressort Projektentwicklung, Mitglied im geschäftsführenden Vorstand des Kompetenzzentrums Technik, Diversity, Chancengleichheit sowie Vorsitzende des Vereins Frauen in der Technik)*

Nach einer allgemeinen Einführung ins Thema Berufswahl von Frauen und Männern konzentrierte sich dieser Workshop vor allem auf den Frauenmangel in technischen Berufen.

Zunächst listete Angelika Puhlmann die Top Ten der dualen Berufe bei Frauen auf: Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin, Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte, Industriekauffrau, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Verkäuferin, Kauffrau für Bürokommunikation und Hotelfachfrau. Die Männeranteile in den jeweiligen Berufsbildern liegen in den genannten Berufen deutlich darunter und sind vielfach verschwindend gering. Die Top Ten der dualen Berufe bei Männern enthielten fast ausschließlich typisch männliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker, Industriemechaniker, Elektroniker, Tischler etc. Lediglich der Kaufmann im Einzelhandel fand sich auch in den Top Ten der dualen Berufe für Männer. Auffallend war auch, dass die Top Ten der dualen Berufe bei den Frauen 53,3 Prozent aller gewählten Ausbildungsberufe darstellten, bei den Männern hingegen stellten sie nur 36,8 Prozent aller gewählten Ausbildungsberufe dar. Demnach wählten die jungen Frauen insgesamt aus einem weit begrenzteren Spektrum als die jungen Männer.

Auch bei den Studiengängen ergab sich ein ähnlich klassisches Rollenbild. Während bei Sprach- und Kulturwissenschaften der Frauenanteil bei 69,8 Prozent sehr hoch ist, liegt er in den Naturwissenschaften bei 36,3 Prozent und bei den Ingenieurwissenschaften sogar nur bei 20,9 Prozent.

Dabei spräche die Entwicklung der Schulabschlüsse eigentlich für eine egalitäre Berufswahl von jungen Frauen und Männern. Auch die Pläne

für die Zeit nach der Schule lägen ebenfalls relativ nahe beieinander, wobei die jungen Frauen etwas öfter studieren wollen würden und die jungen Männer etwas öfter eine duale Ausbildung vorzögen. Erst bei der Wahl eines konkreten Berufes kämen die Unterschiede dann deutlich hervor. Besonders auffällig sei der eklatante Frauenmangel in technischen und handwerklichen Berufen.

Zu den Gründen, welche zur unterschiedlichen Berufswahl bei jungen Frauen und jungen Männern führen, zählte Puhlmann »männliche« und »weibliche« Kulturen in Berufen, Branchen und Betrieben. Hinzu komme die Unterbewertung von Frauenberufen und Frauenarbeit allgemein, die Hauptverantwortung der Familien- und Hausarbeit bei Frauen sowie hierarchische Arbeitsteilungen, Karrieren und Positionierungen.

Puhlmann hob zudem die Verdienstunterschiede bei den einzelnen Berufsgruppen hervor und betonte, dass Frauen in den Berufen mit hohen Verdiensten unterrepräsentiert seien und in den Berufen mit niedrigen Verdiensten überproportional vertreten. So lag der Frauenanteil bei GeschäftsführerInnen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2006 bei 18,2 Prozent und bei FriseurInnen bei 90,8 Prozent.

Kira Stein vertiefte die Problematik beispielhaft anhand des offensichtlichen Frauenmangels in technischen Berufen. Der Frauenanteil in den Ingenieursberufen liegt insgesamt bei 9,7 Prozent, wobei sich dieser durchschnittliche Wert aus unterschiedlichen Frauenanteilen in den einzelnen Berufen zusammensetze. Zu den Gründen, die Frauen daran hindern technische Berufe zu ergreifen, zählte Kira Stein den sogenannten Mythos der Männlichkeit in der Technik: »Technik ist, was Männer können und tun«. Diese Definition werde vor allem dadurch aufrechterhalten, dass Frauen aus industrieller Technikgestaltung weitgehend ausgeschlossen sind. Damit werden traditionelle Rollenbilder manifestiert. So werde die Herstellung eines Kleides mit der Nähmaschine nicht als Technik bewertet, die Herstellung einer Achse mit der Drehmaschine aber schon. Auch im Alltagshandeln gebe es eine geschlechtsspezifische Trennung, die die Berufswahl beeinflusse. Die Bedienung der Waschmaschine sei hier als Teil der Hausarbeit meist Frauensache, die Bedienung eines DVD-Players oder einer Filmkamera als Teil von Spiel und Freizeit Männersache. Auch die Nutzung von Computern sei ähnlich differenziert. Während Männer und Frauen den Computer beruflich gleichermaßen nutzen, sei das Spielen mit dem PC Männerdomäne. Auffällig ist zudem auch, dass Informatikerinnen sich meist nicht als Technikerinnen verstünden.

Ein weiterer Hinderungsgrund für Frauen in technischen Berufen sei die Verknüpfung von Berufsqualifikation und Geschlechtsidentität. Die

Angst vor einem Verlust der Weiblichkeit und einer gewissen Vermännlichung durch den Männerberuf spiele hier eine Rolle, so Stein. Als dritten Hinderungsgrund nannte Stein die inhaltliche und strukturelle Gestaltung männerdominierter Ingenieursstudiengänge. Viele Frauen würden hier eine Einbindung in den gesellschaftlichen Kontext vermissen. Deshalb sei auch eine inhaltliche und strukturelle Neugestaltung der Ingenieursstudiengänge von Bedeutung. Dies könne zum Beispiel durch das Herstellen gesellschaftlicher und ökologischer Bezüge und eines Kontextes zu gesamtgesellschaftlichen Technikentwicklungen geschehen, aber auch durch die Formulierung geschlechtsneutraler Anforderungs- und Qualifikationsprofile.

Wirtschaft, Verbände, Forschung und Wissenschaft müssen ihre Anstrengungen noch verstärken, um mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen, stellte Kira Stein fest. Als Ansatzpunkte zur Veränderung forderte sie die Vermittlung eines modernen, realistischen Berufsbildes des Ingenieurs oder der Ingenieurin mit einer damit verbundenen Imageänderung. Hierfür bedürfe es einer verstärkten Präsentation in den Schulen und der Arbeitsagentur und einer modernen Darstellung in den Medien. Außerdem sei eine Bündelung und Fokussierung bestehender Initiativen notwendig um eine bessere Wirkung zu erzielen.

Zudem hielt Stein die Möglichkeit des Kennenlernens und der praktischen Erfahrungen mit Technik in Kindergarten und Schule, im Rahmen von Girls' Days und Schnuppertagen an Hochschulen und Besuchen bei Firmen für ebenso wesentlich, wie das Kennenlernen weiblicher Vorbilder in Schulen und Hochschulen sowie auf Messen und im Rahmen von Mentorinnenprogrammen. Abschließend unterstrich Stein, dass die Beteiligung von Frauen nicht nur eine Frage der Gleichstellung und der demokratischen Teilhabe, sondern vor allem auch eine unabdingbare Voraussetzung für Innovation, Qualität, Umwelt- und Sozialverträglichkeit von Produkten und Produktionsprozessen sei.

Einigkeit bestand auch darin, dass sich nicht nur bei den jungen Frauen das Berufswahlverhalten ändern müsste, sondern ebenso bei den jungen Männern. Neben mehr Frauen in technischen Berufen brauchen wir mehr Männer in Dienstleistungsberufen, im pädagogischen Bereich und in der Pflege. Dies sei somit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe für uns alle. Denn es müsste genauso deutlich werden, dass männliche Erzieher ebenso eine Bereicherung mit sich bringen wie weibliche Ingenieurinnen.

## Leistung muss sich wieder lohnen

### – Entgeltgleichheit und geschlechtergerechte Leistungsbewertung

*Moderation:*

- *Anja Kofbinger (Frauen- und Lesbenpolitische Sprecherin der grünen Abgeordnetenhausfraktion Berlin, Mitglied im Präsidium des grünen Bundesfrauenrates)*

*Mit Inputs von:*

- *Petra Fichter (Gewerkschaftssekretärin Bund und Länder und Frauensekretärin des ver.di Bezirkes Mittelfranken)*
- *Dr. Monika Huesmann (selbständige Unternehmens- und Personalberaterin)*

Die Hintergründe der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Verfahren der Entgeltfindung und ihre Diskriminierungsanfälligkeit standen bei diesem Workshop im Zentrum.

Petra Fichtner betonte, dass auch im Jahr 2008 das geschlechtsspezifische Lohngefälle immer noch bei 24 Prozent liegt und fast 70 Prozent der NiedriglohnbezieherInnen Frauen sind. 43 Prozent aller erwerbstätigen Frauen bekämen weniger als 900 Euro im Monat und Frauen erreichen im Laufe ihres Lebens nur 42 Prozent dessen, was Männer an Einkünften verbuchen. »In Deutschland haben es Frauen im Berufsleben schwerer als in vielen anderen Ländern. Sie arbeiten häufiger in Mini- oder Teilzeitjobs, kommen seltener in Führungspositionen und verdienen viel weniger als Männer. Und das, obwohl sie bei der Ausbildung längst gleichgezogen haben«, kritisierte Fichtner. Einen der Gründe dafür sah sie in Arbeitsunterbrechungs- oder Teilzeitphasen aufgrund von Kindererziehung, die immer noch zum großen Teil von Frauen wahrgenommen würden. Sie hob hervor, dass sich bei Männern mit Kindern unter zwölf Jahren der Erwerbsanteil erhöhe, während er sich bei Frauen um 13,6 Prozent verringere. Die Unterbrechungszeiten wirken sich zudem negativ auf die Aufstiegschancen aus. Ein weiterer Grund sah sie in der schlechteren Entlohnung typischer Frauenberufe. So bringe es, zugespitzt formuliert, finanziell zum Beispiel mehr einen Gabelstapler zu fahren, als alte Menschen zu pflegen. Fichtner kritisierte weiterhin die Wirkung traditioneller Rollenbilder auf die Ausbildungs- und Studienplatzwahl.

»Auch in die Überlegung von Arbeitgebern ist die unterschiedliche Entlohnung zwischen Männern und Frauen stets als »normale« Entwicklung mit eingeflossen. Es wird ganz selbstverständlich verlangt, wie beispielsweise in den Verhandlungen zum neuen Tarifvertrag im

Öffentlichen Dienst, dass eine Besserstellung der Frauen nur kostenneutral erfolgen könne, sprich: indem Männer-Löhne dafür gekürzt würden«, so Fichtner. Auf diese Weise würde die systemimmanente Schlechterstellung von Frauenlöhnen negiert und die Begründung auf den Geschlechterkonflikt reduziert. Diese sei eine scheinbar einfache Lösung auf Arbeitgeberseite, die bisher von der Unterbewertung der Frauenarbeit profitiert habe und sich nun darauf zurückziehe, dass es sich lediglich um die Umverteilung zwischen Männern und Frauen handle. »Kein Wunder, dass in der Vergangenheit die Feminisierung von Berufen stets auch eine Absenkung des Lohnniveaus mit sich brachte«, gab Petra Fichtner zu bedenken. Besonders in Sozial- und Gesundheitsberufen machte sie einen großen Anteil nicht bewerteter Tätigkeitsmerkmale – bezogen auf die tatsächlich erbrachten Leistungen aus.

Sie forderte eine Modernisierung des Familien- und Gesellschaftsmodells, dass sich in einer Neuausrichtung der Lohnpolitik, der sozialen Sicherung und der Besteuerung widerspiegeln solle. Eigenständigkeit in der Lebensführung durch Arbeit müsse zur Normalität werden. Für bestimmte Führungspositionen seien Quotenregelungen festzulegen. Zudem hielt Fichtner ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft für das Gebot der Stunde, da sich gezeigt habe, dass Freiwilligkeit nicht ausreiche.

Auch Dr. Monika Huesmann wies auf den Zusammenhang von Arbeits- und Leistungsbewertung und Entgeltungleichheit hin. Die verschiedenen Verfahren, die zur Entgeltfindung eingesetzt würden, seien höchst unterschiedlich in ihrer Anfälligkeit für Diskriminierung. Diese Vielfalt führe dazu, dass nur das Zusammenwirken von vielen verschiedenen Lösungsansätzen zu einer insgesamt geringeren Entgeltdiskriminierung von Frauen führen könne.

Die Basis des Entgeltes, sei zumeist das Grundentgelt, welches von den Anforderungen an die Tätigkeit und den Anforderungen, die sie an den/die Stelleninhaber/In stellt abgeleitet und über das Verfahren der Arbeitsbewertung ermittelt wird. Darüber hinaus würden zunehmend leistungsabhängige Entgeltanteile bezahlt, die von der individuellen Leistung einer Person abgeleitet und über das Verfahren der Leistungsbewertung ermittelt werden. Zudem würden momentan meist noch sonstige Entgeltanteile beispielsweise freiwillige betriebliche Altersvorsorge bezahlt.

Grundsätzlich gäbe es zwei Verfahren zur Ermittlung der Arbeits- bzw. der Leistungsbewertung: Die summarische Arbeitsbewertung ist die Erfassung der Anforderungen eines Arbeitssystems als Ganzes. Die ermittelte Anforderungshöhe wird zu einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Arbeiten werden in bereits festgelegte Lohngruppen eingeordnet.

Die Definition der Lohngruppe 1 ist beispielsweise: »Einfache Arbeiten, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können«, Lohngruppe 4 sieht »Arbeiten, die ein Spezialwissen erfordern« vor und Lohngruppe 8 »Facharbeiten, die meisterliches Können, Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewusstsein und entsprechende theoretische Kenntnisse erfordern«.

Bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren wird aus der Stellenbeschreibung ebenfalls ein Anforderungsbild abgeleitet, jedoch wird anschließend für jedes Merkmal die Anforderungshöhe ermittelt und die Arbeitswerte werden gewichtet, bevor sie zu einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Die geistigen und körperlichen Anforderungen, die Verantwortung für die eigene Arbeit und die Arbeit anderer sowie die Umgebungseinflüsse fließen in die Bewertung ein und werden unterschiedlich gewichtet.

Die summarischen Verfahren sind nach Huesmann relativ stark diskriminierungsanfällig, da sie aufgrund der intuitiven Vorgehensweise viel Freiraum für geschlechterstereotype Vorurteile lassen. »Die analytischen Verfahren sind demgegenüber gegenüber Diskriminierungen weniger anfällig« erklärte Huesmann.

Dies gelte auch für die Verfahren zur Ermittlung leistungsabhängiger Zulagen aus.

Eine generelle Einführung der analytischen Verfahren könne also zu mehr Gerechtigkeit bei der Bewertung führen, dazu beitragen Frauenberufe nach der tatsächlich geleisteten Arbeit zu bewerten und die Lohnunterschiede zu verkleinern.

## Auf der Überholspur oder in der Sackgasse?

### Das Für und Wider von Teilzeitarbeit

*Moderation: Judith Hasselmann (Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft Frauen in Nordrhein-Westfalen und Mitglied im Präsidium des grünen Bundesfrauenrates)*

*Mit Inputs von:*

- *Dr. Christina Klenner (Leiterin des Referats für Frauen- und Geschlechterforschung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung)*

- *Ida Hiller (Diplom-Sozialpädagogin und Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg)*

In diesem Workshop wurden die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit – einer spezifisch weiblichen Arbeitsform – und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten kritisch bewertet.

Als Einstieg wurden die Teilnehmerinnen aufgefordert, sich selbst pro oder kontra Teilzeitarbeit auf einer Skala quer durch den Raum zu verorten und dies kurz zu begründen. Dies sorgte für einen lebendigen Beginn und stellte die Erfahrung der Teilnehmerinnen in den Vordergrund.

Judith Hasselmann, die Moderatorin des Workshops zählte dann einige Fakten auf: Im Jahr 2006 arbeiteten in Westdeutschland 78 Prozent der berufstätigen Frauen mit Kindern in Teilzeit. In Ostdeutschland betrug der Anteil 48 Prozent. Bei den Männern waren es zeitgleich in Westdeutschland 5 Prozent und in Ostdeutschland 8 Prozent.

Sie stellte außerdem fest, dass Teilzeitarbeit viele Gesichter habe und sich in der Stundenzahl und auch in der Gestaltung stark unterscheiden könne. Die Spanne reiche von 19, 25 oder 32 Stunden in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, bis zu Minijobs oder Studierendenjobs, die nur 10 oder 12 Stunden die Woche betragen. Zudem könne sie frei gewählt oder auch als kleineres Übel wahrgenommen werden. »Immer mehr Frauen befinden sich durch ihre Arbeit damit zwischen Zeitnot, Karriereverzicht und Dequalifizierung, obwohl sie eigentlich die Vorteile qualifizierter Teilzeitarbeit schätzen«. Teilzeit hieße noch lange nicht familienfreundliche Arbeitszeit, obwohl sie als Übergang zwischen verschiedenen Lebensphasen auch eine gute Option sein könne.

Dr. Christina Klenner ging in ihrem Vortrag auf die gleichstellungs- und sozialpolitischen Ambivalenzen von Teilzeitarbeit ein, indem sie das Für und Wider von Teilzeitbeschäftigung gegenüberstellte.

Zu den Vorzügen von Teilzeitarbeit zählte sie folgende Aspekte: Als Übergang von Nichterwerbstätigkeit in eine bezahlte Tätigkeit sei eine Teilzeitbeschäftigung oft die einzige Möglichkeit. Vor allem für Mütter sei sie zudem oft ein Mittel, verschiedene Bereiche wie Kinderbetreuung, Pflege, Hobbies und Ehrenämter besser mit der Erwerbsarbeit in Balance zu bringen. Dies entspreche auch den Wünschen vieler Frauen und mancher Männer.

Zudem könne Teilzeitarbeit der Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit und zur Belastungsreduktion und Gesundheitsförderung bei gesundheitlichen Einschränkungen dienen. Darüber hinaus führe sie zur Umvertei-

lung von Erwerbsarbeit zum Beispiel durch Beschäftigungssicherungsmo-  
delle und Altersteilzeit. Auch zur Kombination von Führungspositionen  
mit anderen Aufgaben sei Job Sharing durchaus sinnvoll, genauso wie  
Erwerbsunterbrechungen, die am Stück genommen werden, sogenannte  
Sabbaticals, zur Weiterbildung oder dem Kennenlernen neuer Bereiche  
genutzt werden könnten.

Zu den Nachteilen von Teilzeitarbeit zählte Klenner die Tatsache, dass  
diese meist kein existenzsicherndes Einkommen sowohl aktuell als auch  
in der Alterssicherung ermögliche und geringere oder keine Ansprüche  
auf Leistungen der sozialen Sicherungssysteme nach sich zöge.

Darüber hinaus brächte Teilzeitarbeit die Gefahr der Diskriminierung bei  
der Einstellung, beim Aufstieg, beim Einkommen und bei der Weiter-  
bildung mit sich und stelle oft eine Sackgasse dar, die keine Rückkehr  
in Vollzeit ermögliche. Auch die Tätigkeiten am Arbeitsplatz seien oft  
entlang der Vollzeit-Teilzeit-Linie aufgeteilt.

Klenner kritisierte vor allem auch, dass Teilzeitbeschäftigung ein ein-  
seitiges Frauenarbeitsmodell sei und keine substanziellen Änderungen  
der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ermögliche. Somit verzögere  
sie »die überfällige Umgestaltung aller gesellschaftlichen Bereiche,  
die nötig wäre, um eine familiengerechte Arbeits- und Lebenswelt  
zu entwickeln, indem sie den Problemdruck zu Lasten der Frauen  
entschärft«.

Klenner resümierte: »Teilzeitarbeit taugt nicht als die generalisierbare  
Lösung des grundlegenden Dilemmas, von Einkommenserwerb und  
Sorge für andere Menschen (Care) Sie kann ein Bestandteil eines  
Konzeptes von Arbeitszeiten im geschlechtergerechten Zweiverdie-  
nermodell sein – sie kann ein solch umfassendes Konzept aber nicht  
ersetzen. Das gilt erst recht, solange Teilzeitarbeit einseitig von Frauen  
in Anspruch genommen wird und mit den gegenwärtigen, aber ver-  
meidbaren Nachteilen verknüpft ist«.

Ida Hiller zählte zunächst die Gründe auf, weshalb so viele Frauen  
(mit Kindern) überwiegend in Teilzeit und geringfügigen Beschäfti-  
gungsverhältnissen arbeiten. Dabei kritisierte sie fehlende Kinder-  
betreuungsplätze und betonte, dass laut einer Forsa-Umfrage vom  
August 2008 44 Prozent der Mütter gerne mehr berufstätig wären.  
Das Ehegattensplitting und die Förderung von Mini- und Midi-Jobs  
schreibe jedoch die Rollenzuschreibungen fort, welche sich im traditi-  
onellen Ernährermodell, im Rabenmütter-Begriff und der weitgehenden  
Abstinenz der Männer bei Hausarbeit, Kindererziehung und Care-Arbeit  
wiederfänden.

Anschließend benannte Hiller Maßnahmen, die erforderlich seien, um mehr Frauen in adäquate und sozial abgesicherte Jobs zu bringen. Sie forderte den Abbau der geschlechtsspezifischen Teilung auf dem Arbeitsmarkt, den Abbau der Geschlechterungleichheiten in der Lohn- und Gehaltsstruktur, ein gut ausgebautes Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder jeden Alters und für alle Einkommensgruppen bezahlbar, flexible Arbeitszeitmodelle, die Abschaffung des Ehegattensplittings und eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung. »Jede Politik zum Abbau von Arbeitslosigkeit und Aufbau von Beschäftigung muss sich daran messen lassen, ob die Frauenerwerbstätigkeit gefördert wird«, so Hiller.

Die Moderatorin fasste die Diskussion zusammen: »Bisher löst Teilzeit das Dilemma zwischen Beruf und Privatleben einseitig zu Lasten der Frauen. Und so lange Teilzeit auch eine ungenügende Absicherung – in der Gegenwart und für die Zukunft bedeutet, kann sie trotz genannter Vorteile nicht empfohlen werden.«

Die Workshopteilnehmerinnen waren sich einig, dass Teilzeit existenzsichernd sein muss. Teilzeitarbeit muss Rentenanwartschaften sicherstellen, damit sich Arbeiten lohnt und Kinder wie Ehrenämter zum erfüllten Leben dazu gehören können und entsprechend Raum und Zeit finden.

## Frauen und Rente

### – Eigenständige Rentenanwartschaften ausbauen

#### Moderation:

- *Silke Rapp (Frauenreferentin des Landesverbandes Bayern von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN)*

#### Mit Inputs von:

- *Sabine Ohsmann (Deutsche Rentenversicherung Bund)*
- *Irmingard Schewe-Gerigk (Parlamentarische Geschäftsführerin der Bundestagsfraktion; Sprecherin für Frauenpolitik und Rentenpolitik)*

Die Entwicklung und Perspektive der Renten und Alterseinkommen von Frauen waren Gegenstand dieses Workshops.

Sabine Ohsmann stellte die Ergebnisse der Studie »Altersvorsorge in Deutschland 2005« vor, welche die Deutsche Rentenversicherung des Bundes gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

herausgegeben hat. Demnach hatten 96 Prozent der Männer und 98 Prozent der Frauen dieser Jahrgänge Rentenanwartschaften zur gesetzlichen Rentenversicherung erworben und 29 Prozent der Männer sowie 15 Prozent der Frauen hatten Anwartschaften zur betrieblichen Altersversorgung. Eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst konnten 13 Prozent der Männer und 16 Prozent der Frauen nachweisen; eine private Vorsorge 63 Prozent der Männer und 53 Prozent der Frauen. Durch die von ihr präsentierten Zahlen wurde klar, dass die Höhe der Rentenanwartschaften bei den Frauen bundesweit deutlich unter der der Männer lag, wobei der Unterschied zwischen den Männern und Frauen in den Neuen Bundesländern geringer ausfällt. Die Höhe der Anwartschaften ist im Laufe der Generationen bei den Männern auf dem Westen auf demselben Niveau geblieben, bei den Frauen auf dem Westen um 8 Prozent gestiegen. Im Osten sind die Höhen der Anwartschaften hingegen bei den Männern und den Frauen gesunken um 15 beziehungsweise 12 Prozent.

Ausschlaggebend für die Rentenanwartschaften sind die Verläufe der Erwerbsbiographien. Das Problem der Arbeitslosigkeit nahm hierbei bei allen Frauen und Männern in Ost und West zu. In den Neuen Bundesländern sank zwar der Prozentsatz der betroffenen Männer, dafür stieg jedoch die Dauer der Arbeitslosigkeit auf fast das Doppelte. Auffällig war, dass Männer und Frauen im Westen in etwa gleich stark von Arbeitslosigkeit betroffen waren, während in Ostdeutschland, auch in den jüngeren Jahrgängen, weiterhin viel mehr Frauen arbeitslos sind. Nichterwerbstätig aufgrund von Kindern waren in Westdeutschland 76 bis 79 Prozent der Frauen und auch in Ostdeutschland in den jüngeren Generationen 71 Prozent. Hier gab es eine Angleichung des Ost- an das Westniveau. In den älteren Generationen waren nur 50 Prozent aufgrund von Kindern nichterwerbstätig. Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit in Haushalten mit Kindern ist jedoch nach wie vor bei den Westfrauen deutlich höher: 8,9 Jahre (West) und 3,3 Jahre (Ost).

Wichtig zu wissen ist, dass der Anteil geringfügiger Beschäftigung bei den Frauen in den alten Bundesländern erheblich zugenommen hat und auch in der Dauer sehr lange ist (7,7 Jahre), während er bei den Frauen im Osten eher gemäßigt anstieg. Bei den Männern ist der Anteil geringfügiger Beschäftigung bundesweit in etwa gleich geblieben. Interessant ist, dass die angenommene durchschnittliche Rente von Frauen aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei den jüngeren Jahrgängen stark von der Kinderanzahl ab. Je mehr Kinder sie haben, desto geringer fällt die Rente aus. Hier wird ein Wandel in der Erwerbstätigkeit sichtbar, denn bei den älteren Jahrgängen war die Differenz zwischen Frauen ohne Kinder und Frauen mit einem Kind auffallend groß, während die Anzahl der Kinder bei Frauen mit Kindern keine so großen Unterschiede bei den Renten mehr ausmachte.

Irmgard Schewe-Gerigk stellte zu Beginn ihres Vortrages einige ergänzende Daten zur Situation der Altersvorsorge bei Frauen vor. Sie betonte, dass Frauen traditionell niedrigere Renten als Männer erwerben. Die Durchschnittsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für Frauen im Westen betrage 478 Euro, die der Männer 950 Euro. Im Osten liege diese bei durchschnittlich 666 Euro bei den Frauen und 1000 Euro bei den Männern. Als wesentliche Ursache der niedrigeren Frauenrenten benannte sie kürzere Versicherungszeiten. Ursache dafür seien längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit zugunsten der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. Nach der Familienphase würden Frauen zudem selten ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt und honoriert. Als weiteren Grund für niedrigere Frauenrenten nannte Schewe-Gerigk die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. »Wenn Frauen weniger verdienen, haben sie entsprechend weniger Rente«.

Als neue Herausforderung kennzeichnete sie die Zunahme von Beschäftigungen im Niedriglohnsektor, in dem immerhin 30 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten und in dem der Frauenanteil immerhin 70 Prozent betrage.

Anschließend stellte Irmgard Schewe-Gerigk das Konzept der Bundestagsfraktion zur Modifizierung der Rentenversicherung vor. Dies nehme die Veränderungen in der Arbeitswelt und dem Altersaufbau der Gesellschaft wahr und berücksichtige den Wandel der Familienformen und die Zunahme unstetiger Erwerbsverläufe. »Ohne Korrekturen in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik ist mit einem Anstieg der Altersarmut in den nächsten Jahrzehnten zu rechnen. Das wollen und müssen wir verhindern.«

Zu den wesentlichen Eckpunkten des Konzeptes gehört die Einführung einer Garantierente. Dabei werden die Rentenbeiträge im unteren Einkommensbereich für die Berechnung der Rente auf 80 Prozent des durchschnittlichen Einkommens hochgewertet. Ebenso soll eine Teilzeittätigkeit von insgesamt bis zu fünf Jahren bei der Rentenberechnung hochgewertet werden, wenn während dieser Zeit zugleich Kinder erzogen, Pflegebedürftige betreut oder an einer anerkannten Fort- und Weiterbildung teilgenommen wurde. Diese Hochwertung soll zusätzlich zu den rentenrechtlichen Zeiten für Kindererziehung und Pflege erfolgen. Für alle die 30 Jahre oder mehr Vollzeit erwerbstätig oder zeitweise arbeitslos waren, soll auf diesem Wege eine Rente von mindestens 780 Euro erreicht werden. Diese Garantierente sei als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln und nicht aus Versicherungsbeiträgen zu finanzieren.

Zudem fordere das Konzept der Bundestagsfraktion eine obligatorische Rentenversicherungspflicht auch für sogenannte Solo-Selbständige.

Solange deren Einkommen niedrig sei, könnten Betroffene ebenfalls eine Hochwertung ihrer Versicherungsentgelte erhalten. Darüber hinaus solle die eigenständige und individuelle Alterssicherung von Frauen durch Teilen der Rentenanwartschaften unter den Ehepartnern ausgebaut und die Witwenrente nach und nach abgebaut werden.

Die Workshopteilnehmerinnen diskutierten in Folge das Konzept der Bundestagsfraktion und wiesen u.a. auf die besonderen Schwierigkeiten der Migrantinnen hin, die in Deutschland oft weit unter ihrer Qualifikation beschäftigt würden und dadurch nur geringe Rentenanwartschaften erwerben würden. Für Migrantinnen im Niedriglohnbereich könne die Garantierente eine Lösung sein, so die Teilnehmerinnen des Workshops. Zudem wurde die Möglichkeit der Anrechnung ehrenamtlichen Engagements diskutiert, jedoch insgesamt eher abgelehnt.

## Panel II:

### Gesellschaft im Umbruch – Anforderungen an eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik

#### Moderation:

- *Theresa Schopper (Landesvorsitzende von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Bayern)*

#### Podiumsteilnehmerinnen:

- *Ana Maria Jurisch (Leiterin des Büros für interkulturelle Moderation, Aachen)*
- *Marion Knaths (Unternehmerin und Firmengründerin der Firma »sheboss«, welche Führungsseminare für Frauen anbietet)*
- *Brigitte Pothmer (arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN)*
- *Deborah Ruggieri (Mitglied im Attac-Rat und Mitinitiatorin der Gender AG von Attac Berlin)*

## Input:

- *Prof. Dr. Christiane Funken (TU Berlin)*

Der Podiumsdiskussion zum Thema »Gesellschaft im Umbruch – Anforderungen an eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik« ging ein Impulsreferat von Frau Prof. Dr. Christiane Funken von der Technischen Universität Berlin voraus, in welchem sie sich vor allem der sogenannten Gläsernen Decke und ihren Auswirkungen für Frauen im Berufsleben

widmete. Der Ausdruck der Gläsernen Decke symbolisiert dabei eine unsichtbare Hürde für Frauen in der Arbeitswelt, die dazu führt, dass die Frauen ab einem gewissen Punkt ihrer Karriere häufig nicht mehr weiterkommen. Die Gläserne Decke bezeichnet also ein Phänomen, das erklärt, warum wir so wenige Frauen in Führungspositionen vorfinden können, obwohl es viele qualifizierte Frauen in den darunter befindlichen Ebenen gibt.

Frau Prof. Dr. Funken berichtete, dass es sehr wohl brillante Absichtserklärungen in den Chefetagen gäbe, Frauen in hohe Entscheidungspositionen bringen zu wollen. Jedoch komme es bei der Konkretisierung immer wieder zu Statements der Art: »Wir wollen, aber wir bekommen keine Frauen, es gibt ja keine«. Diese Blindheit gegenüber qualifizierten Frauen erklärte Prof. Funken mit der Angst vor Fluktuation aufgrund möglicher Schwangerschaften. Außerdem gäbe es einen unausgesprochenen Konsens unter den Personalentscheidern, dass Frauen emotionaler seien und deshalb weniger Sachkompetenz vorweisen könnten. Sie stellte zugleich aber klar, dass diese Soft Skills zunehmend wichtiger werden und der Sozialfaktor, der früher negativ bewertet wurde, heute Schlüsselfaktor sei. Dennoch seien die Vorurteile, die Frauen, unter anderem aufgrund einer höheren Familienbindung, als weniger durchsetzungsfähig, weniger leistungsfähig und mit weniger Output verurteilen, sehr wirkmächtig.

Ein wesentlicher Faktor, der Frauen im Berufsleben benachteilige, sei außerdem der Anwesenheitsmythos, der Anwesenheit mit Leistung gleichsetze. Dieser führe dazu, dass Männer möglichst lange, mitunter surfend und Aktienkurse lesend im Büro säßen, während Frauen nach getaner Arbeit den Arbeitsplatz wegen der Familienpflichten eher verlassen würden. Hinzu komme, dass die Fähigkeit des Multitasking von Frauen auf viele Männer beängstigend und damit abzulehnend wirke, da sie dies nicht gelernt hätten. »Die Lebensgestaltung von Frauen in Führungspositionen unterscheidet sich sowohl von der der Männern als auch von der anderer Frauen. In hohem Maße sind sie also, die Anderen und sozial isoliert«, so Funken. »Frauen werden qua Geschlecht wahrgenommen«.

Dies gehe mit der Vorstellung, diese würden familienbedingt öfter den Arbeitsplatz verlassen einher sowie mit der unbegründeten Annahme, sie hätten weniger in ihre Ausbildung und ihr Humankapital investiert und seien weniger engagiert. Die Orientierung an einem »Prototyp des erfolgreichen Mitarbeiters«, der gleichzeitig ein Prototyp des Mannes sei, erschwere die Einstellung von Frauen. »Wenn Männer sich trotzdem für Frauen in Führungspositionen entscheiden, können sie das nur dadurch rechtfertigen, dass die Frauen billiger sind«, so Funken. Dies erkläre auch zum Teil das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen.

Das Ähnlichkeitsprinzip sei der wesentliche Knackpunkt, der dafür Sorge, dass Männer unter sich bleiben würden. »Es wird nach der gleichen Chemie entschieden.« Nicht das Prinzip der Gerechtigkeit und Leistungsfähigkeit, sondern das der Ähnlichkeit, das narzistische Motiv entscheide. »Diejenigen, die uns ähnlich sind, die können wir besser kontrollieren. Die Frau als das permanent Andere ist da ein Risikofaktor«, erklärte Frau Prof. Funken. Frauen blieben auch deshalb vom Beförderungsprinzip oft ausgeschlossen.

Die unterschiedliche Herangehensweise an den Job werde ihnen zusätzlich zum Verhängnis: »Frauen würden bildlich gesprochen wie die Teufel arbeiten nur um zu beweisen, dass sie gut sind«, während Männer vielmehr bekunden würden: »Ich betrachte erst mal die Machtstrukturen und klicke mich in Netzwerke ein und versuche so in die KollegInnenenschaft aufzuschließen«. Die Rekrutierung über Netzwerke beruhe auf gemeinsamen Erfahrungen und sei ein Kollektivprozess. Die Frage »Wie kann ich Solidaritätsverbände nutzen« sei ganz zentral für die Karriereplanung, konstatierte Frau Prof. Funken. Selbstvermarktung betreiben, sich verkaufen und weniger reduziert auftreten seien die Schlüssel zum Erfolg. »Die Selbstwahrnehmung von Frauen ist leider viel vorsichtiger und viel prekärer«, bedauerte Funken.

Netzwerke seien zudem sehr zentral für den Austausch impliziten Wissens. Der Austausch organisationalen Wissens sei überlebenswichtig für Unternehmen. Dieses werde jedoch von Frauen geringer anerkannt und weniger kommuniziert. Die Kommunikation von Frauen sei durchweg sach- und leistungsorientierter, während Männer zu personal- und machtorientierter Politik greifen würden.

Das Fazit von Prof. Dr. Christiane Funken umfasste drei Kernthesen: Die gläserne Decke ist eine wirkmächtige Hürde. Damit sich dies ändert brauchen wir gleichberechtigt Frauen in Entscheidungspositionen. Stereotypisierungen und Homogenitätserwartungen von Personalentscheidern schließen Frauen eher aus und das »Eineinhalb-Verdienermodell« hat sich durchgesetzt. Dieses stellt eine modernisierte Form des Alleinverdienermodells dar. Während früher die Frauen zuhause blieben, sind sie heute meist Zuverdienerinnen.

## Podiumsdiskussion

Im Anschluss an das erfrischende Impulsreferat von Frau Prof. Dr. Christiane Funken waren Ana Maria Jurisch, Marion Knaths, Brigitte Pothmer und Debroah Ruggieri eingeladen, zum Thema »Gesellschaft im Umbruch – Anforderungen an eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik« ihre Positionen darzulegen.

Zu Beginn der Diskussion knüpfte Brigitte Pothmer an den Input von Prof. Funken an, und stellte fest, dass das Alleinernährermodell aus ihrer Sicht gescheitert sei, da es Armut insbesondere von Kindern produziere. »Wir sollten alles daran setzen deutlich zu machen, dass Berufstätigkeit und finanzielle Unabhängigkeit auch in einer Partnerschaft von Anfang an Ziele sein müssen«, so Pothmer. Das Alleinernährermodell mit (wenn überhaupt) Zuverdienst durch die Frau sei ein Grund, dass Frauen sich bei Lohnverhandlungen nicht durchzusetzen wagten und sogenannte Frauenarbeitsplätze entstünden, die entsprechen schlecht bezahlt seien.

Die Rush-Hour des Lebens, die Verdichtung des Lebens in der Dekade ab 30 sei ein zusätzliches Problem für Frauen, denn da treffen ggf. Kinderwünsche und Karrierebestrebungen direkt aufeinander.

Ana María Jurisch ergänzte: »Das was für Frauen zutrifft (Diskriminierung, Ausschlusskriterien, Vorurteile...) trifft Migrantinnen in besonderer Weise und oftmals mehrfach diskriminierend.« Sie verwies darauf, dass in der Öffentlichkeit nur bestimmte MigrantInnen-Milieus wahrgenommen würden wie das der klassischen GastarbeiterInnen und religiöser Gemeinschaften. »Andere Milieus von MigrantInnen werden als Potenzial nicht wahrgenommen.« So gebe es neben den beiden genannten Milieus auch ein statusorientiertes Milieu sowie ein intellektuell-kosmopolitisches Milieu und noch einige mehr. Es grenze schon an ein »Helfer-Syndrom«, wenn wir nur die Migrantinnen der sozial schwächeren oder schlechter gestellten Milieus in den Blickpunkt nehmen beziehungsweise nur diejenigen mitdenken, die aus unserer Sicht »entwicklungs- und förderbedürftig« sind.

Marion Knaths erläuterte, wie sich ihre Firma für mehr Frauen im (Top-)Management einsetze. Sie konstatierte zudem, dass Frauen oft Probleme mit der unterschiedlichen Kommunikation von Männern und Frauen haben. Ihre Firma helfe bei Fragen wie »Wie vermittle ich meine Leistung?« oder »Wie mache ich meine Qualifikation und mein Know-how sichtbar?« weiter. Knaths stellte zudem klar: »Geschlechterunabhängige Bezahlung haben wir nicht!« Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit werde nicht einmal evaluiert.

Deborah Ruggieri von attac gab daraufhin zu bedenken: »Wir haben doch die gut ausgebildeten Frauen!« Der Primat der Leistung werde immer vorgeschoben, aber wer definiere denn, was Leistung ist? Ruggieri verwies auf die Eliteforschung unter anderem von Michael Hartmann, der festgestellt habe, dass beim Mythos von den Leistungseliten das Bauchgefühl entscheidet und deshalb die obere Klasse unter sich bleibe.

Die Grünen hätten als Vorreiter gezeigt, dass nur die Quote in der Politik Erfolg zeige. Sie forderte: »Quoten für Frauen im Topmanagement, aber auch für Männer bei den ErzieherInnen.«

Die Moderatorin der Podiumsdiskussion, Theresa Schopper, stellte daraufhin die Frage nach der Notwendigkeit eines neuen Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft.

Brigitte Pothmer wies darauf hin, dass der Markt die Ungleichheit und Ungerechtigkeiten nicht beseitigt habe. »Die Unternehmen haben bewiesen, dass die Selbstverpflichtung nicht funktioniert. Wir haben jetzt die Aufgabe das mit anderen Instrumenten anzugehen.« Sie warnte aber auch vor dem Wunschdenken, ein Gesetz für die Privatwirtschaft löse alle Probleme auf einmal. Sie geht jedoch davon aus, dass ein Gesetz aber zumindest gesellschaftliche Normen setzen wird und daher überfällig sei. Marion Knaths ergänzte, dass nicht zuletzt Norwegen gezeigt habe, dass Selbstverpflichtungen scheitern. Die 40%-Quote für die Aufsichtsräte hätte die Regierung von Norwegen schließlich nur deshalb gesetzlich geregelt, weil sie als reine Zielvorgabe für die Unternehmen nicht funktioniert habe. Knaths schloss ihren Kommentar mit den Worten: »Wenn man die Wirtschaft verpflichten will, ist wesentlich, dass die öffentliche Verwaltung Vorbildcharakter hat. Diesen hat sie bei uns jedoch noch nicht.« Auch Brigitte Pothmer forderte, dass die vorhandenen Gesetze im öffentlich-rechtlichen Bereich noch besser umgesetzt werden müssen.

Aus der Migrantinnenperspektive berichtete Ana Mará Jurisch, dass MigrantInnen gerne im Ordnungsamt und bei der Polizei eingesetzt würden, wo sie sich mit anderen MigrantInnen auseinandersetzen müssen und faktisch schnell instrumentalisiert werden. Dort hätten sie die Funktion, quasi als »Gleiche« ohne Sprachbarriere auf die Menschen zuzugehen. In Schlüsselbereichen, die sich mit Migration beschäftigen, seien sie aber unterrepräsentiert und auch in der derzeitigen Feminismusdebatte seien die Migrantinnen zum Teil noch nicht mit einbezogen.

Deborah Ruggieri knüpfte daran an, indem sie auf die Perspektive »Migrantinnen als Dienstmädchen der Nation« verwies und betonte, dass es wichtig sei, Interdependenzen herauszustellen. Zudem brachte sie Schweden als positives Beispiel von Gleichstellungspolitik ins Gespräch. Dort müsse jeder Betrieb mit mehr als zehn MitarbeiterInnen jedes Jahr Gleichstellungsmaßnahmen vorweisen. Ruggieri betonte weiterhin, dass stereotype Darstellungen, Artikel und Medienbilder einen hohen Einfluss haben: »Mädchen, die lernen, dass Jungs besser in Mathe sind, werden dadurch schlechter, selbst wenn sie vorher super waren.« Auch Migration werde aus einer männlichen Perspektive gesehen, betonte Ana María Jurisch. Die Ansicht, Frauen würden nur als »Anhängsel« von Männern hierher kommen, treffe nicht zu.

»Es ist ein Fehler zu sagen: Wie bekomme ich das in den Kopf von Migrantinnen, dass sie unabhängiger und selbständiger sein sollen. Migrantinnen sind meist nicht nach Deutschland gekommen, um eine Familie zu gründen und daheim zu bleiben, sondern um zu arbeiten!« Wichtig sei der gemeinsame Austausch. Dabei sollten alle immer genau hinschauen, von welchem Milieu sie eigentlich sprechen.

Brigitte Pothmer konstatierte: »Wir brauchen erst mal mehr und sichtbar Frauen in Parteien, um mehr Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes durchzusetzen.« Zudem bräuchte es mehr Frauen in den Gewerkschaftsfachtagen, um für gleichen Lohn zu sorgen und ein Umdenken der männlichen Gewerkschaftsfunktionäre. Die Gewerkschaften seien jedoch oftmals männerdominiert und Frauen hätten das Verhalten kollektiver Absprachen nicht so sehr angenommen.

Auch Marion Knaths betonte, dass es wichtig sei, dass die Politik im öffentlichen Bereich mit gutem Beispiel vorangehe, um auch die Gewerkschaften als Tarifpartner unter Zugzwang zu setzen. Des weiteren erklärte sie »Frauen definieren Qualität über Leistung, Männer über Durchsetzungskraft und Kontakte.« Frauen müssten sich mehr Gedanken darüber machen, wie sie ihre Themen platzieren.

»Topmanager sind oft Wasserkocher, aber nicht immer von guter Qualität«, so eröffnete Theresa Schopper die Abschlussrunde der Podiumsdiskussion, in der sie die Teilnehmerinnen aufforderte, Wünsche und Ausblicke zu formulieren.

Deborah Ruggieri empfahl den Konferenzteilnehmerinnen, parteiübergreifend Solidarität für Frauen einzufordern.

Ana María Jurisch ergriff die Gelegenheit, nochmals auf die Ausblendung der Qualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund hinzuweisen: »Kompetenzen werden verschleudert, wenn man die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund, die zum großen Teil hier aufgewachsen sind, nicht nutzt. Diese machen fast ein Viertel der deutschen Gesellschaft aus.« Zudem sollten im Ausland erworbene Abschlüsse besser anerkannt werden. Migrantinnen hätten viel öfter Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften studiert als deutsche Frauen, vor allem Frauen aus dem Osten. »Dieses Potenzial wird nicht genutzt, stattdessen gehen die studierten Frauen dann als Altenpflegerin in die Altenheime – ein enormer sozialer Abstieg – das ist eine Katastrophe! Deutschland verschenkt Humankapital, Wissen und Erfahrung«

Brigitte Pothmer forderte eine andere Arbeitskultur und die Überwindung der geschlechterstereotypen Berufswahl von Mädchen!

Marion Knaths wünschte sich abschließend mehr frauenpolitische Themen in den politischen Wahlkämpfen.

## Workshops II

### Arm(ut) beschäftigt:

#### Frauen im Niedriglobosektor

*Moderation:*

- *Ines Eichmüller (Mitglied des Präsidiums des Bundesfrauenrates von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)*

*Mit Inputs von:*

- *Bettina Hieming (wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen)*
- *Maria Klein-Schmeink (Referentin für den Bereich Arbeit, Soziales und Gesundheit der grünen Landtagsfraktion Nordrhein-Westfalens)*

Dieser Workshop verdeutlichte, wie sehr die einzelnen Workshopthemen der Konferenz Querschnittsthemen sind, die alle miteinander verzahnt betrachtet werden sollten. Die Moderatorin des Workshops, Ines Eichmüller, hob eingangs hervor, dass sich das Thema Niedriglohn wie ein roter Faden durch die Podien der Bundesfrauenkonferenz gezogen habe und in allen frauenpolitischen Diskussionen von Berufswahl bis Rente eine wesentliche Rolle spiele.

Dazu präsentierte Bettina Hieming aktuelle Studienergebnisse des IAQ und anderer Institute zu Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse. Die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten wachse stetig und die Lohnkluft zwischen Gering- und Besserverdienenden werde immer größer, betonte Hieming.

Im Verlauf des letzten Jahrzehnts sind die Niedriglohnanteile sukzessive gestiegen; von 15 Prozent im Jahr 1995 auf 22 Prozent im Jahr 2005. Die absolute Zahl der Niedriglohnbeschäftigten ist in dieser Zeit von 4,5 Millionen auf 6,5 Millionen gestiegen. Gleichzeitig sind die Reallöhne der GeringverdienerInnen in diesem Zeitraum um 14 Prozent gesunken und 1,9 Millionen Beschäftigte arbeiteten im Jahr 2006 für einen Bruttostundenlohn unter 5 Euro. Die Beschäftigten des Niedriglohnbereiches setzen sich zu drei Vierteln aus Qualifizierten, drei Vierteln Beschäftigten mittleren Alters zwischen 25 und 54 Jahren,

90 Prozent Deutschen und etwa 50 Prozent Vollzeitbeschäftigten zusammen. Anhand ausgewählter Studien zu den Branchen Handel, Hotels, Gebäudereinigung und Pflege wurde deutlich, dass auch für einfache Tätigkeiten oftmals formal Qualifizierte bevorzugt eingestellt werden und viele Dienstleistungstätigkeiten zunehmend nur noch in Teilzeit und Minijobs angeboten werden. Doch selbst bei kurzen Arbeitszeiten erwarteten die Unternehmen häufig eine hohe zeitliche Flexibilität der Beschäftigten. Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit führte nicht selten zur Nicht-Einstellung.

»Ein Fakt, der in der Öffentlichkeit häufig wenig zur Kenntnis genommen wird – mehr als zwei Drittel der Niedriglohnbeschäftigten sind Frauen. 30,8 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten für einen Niedriglohn, 21,7 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen sind Geringverdienerinnen und unter den Minijobberinnen liegt der Niedriglohnanteil bei 86,8 Prozent. Bei Frauen kommen zudem häufig niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten zusammen. Mehr als 60 Prozent der weiblichen Niedriglohnbeschäftigten arbeiten Teilzeit oder in Minijobs«, betonte Hieming. Dies schließe eine eigenständige Existenzsicherung faktisch aus. Frauen seien auch deshalb von Niedriglöhnen stärker betroffen als Männer, weil im Dienstleistungssektor und in Kleinbetrieben Niedriglohnjobs besonders verbreitet sind. Im zweiten Teil ihres Vortrages ging Bettina Hieming auf die Frage ein, ob Mindestlöhne einen Ausweg aus der zunehmenden Einkommensungleichheit in der Gesellschaft und dem Gender Pay Gap weisen könnten. Sie stellte dabei unterschiedliche Verfahren zur Einführung verbindlicher Lohnuntergrenzen einander gegenüber und analysierte diese aus der Genderperspektive. Als Ergebnis hielt sie zwei Tatsachen fest: zum einen können tarifliche Mindestlöhne zwar kein Ersatz für eine gesetzliche Regelung sein, zum anderen würden Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn überproportional profitieren. Allgemeinverbindliche Tarifverträge seien stark rückläufig. Zudem schützen auch Tariflöhne nicht immer vor Niedriglöhnen wie Hieming mit einigen Beispielen vor allem aus Dienstleistungsberufen mit hohem Frauenanteil belegte. Der Tariflohn von FriseurInnen beträgt beispielsweise in NRW 4,93 Euro und in Sachsen 3,05 Euro. Auch vom Entsendegesetz, in dem Mindestlöhne festgelegt sind, profitieren Frauen typischerweise nicht, stellte Hieming fest. Erfahrungen aus Großbritannien hätten hingegen gezeigt, dass Frauen dort von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes seit 1998 besonders profitiert haben: zwei Drittel der Beschäftigten, deren Löhne angehoben wurden sind weiblich, was auch das dortige Gender Pay Gap in den letzten Jahren verringerte. Hiemings Fazit fiel dennoch nicht überschwänglich aus: »Der Mindestlohn könnte einen wichtigen Beitrag leisten, Frauen eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen, aber er wäre zweifelsohne nur ein Baustein in einem Bündel notwendiger Maßnahmen«. Zu diesen zählte Hieming auch die Verbesserung

von Kinderbetreuungsangeboten und Ganztagschulen, eine Verringerung der Anreize für die Aufspaltung von Arbeitsverhältnissen (Minijobs), eine gezieltere Unterstützung von Aufstiegsmobilität beispielsweise durch Qualifizierung sowie eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit. Auch Maria Klein-Schmeink gab zu bedenken, dass strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung nur durch ein ganzes Maßnahmenbündel beseitigt werden könnten. Grundsätzlich seien eine Abkehr vom Zuverdienerin-Modell verbunden mit einer Abschaffung des Ehegattensplitting notwendig. Hinzu komme die Notwendigkeit der Schaffung eigenständiger sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche sowie Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für Männer und Frauen erleichtern.

Ein gesetzlicher Mindestlohn sei nur ein wirksames Mittel gegen Niedriglöhne von Frauen; ein branchenbezogener Mindestlohn biete dagegen in Branchen mit hohem Frauenanteil keinen wirksamen Schutz vor Niedriglöhnen. »Dieser Aspekt muss in der parteiinternen Debatte um die Ausgestaltung von Mindestlohnregelungen Berücksichtigung finden«, forderte Klein-Schmeink. Sie kritisierte die Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Minijobs und andere Formen prekärer Beschäftigung als Verfestigung des traditionellen Familienernährer-Modells und rief öffentliche Arbeitgeber zu einem Stopp des Outsourcings von Dienstleistungsanteilen zum Zweck der Kostenreduktion auf. Außerdem brauche es eine Koppelung der Auftragsvergabe an tarifliche Entlohnung und eine Aufwertung von Bildungs-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Dies könne durch Einflussnahme auf die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes geschehen und durch eine Ausgestaltung der Leistungsgesetze in der Form, dass die Aufgabenerfüllung Tariflöhne und deren Anpassung ermöglicht.

Zudem kritisierte Klein-Schmeink den gesetzlichen Zwang im SGB II zur Annahme von jedweder nicht sittenwidriger Arbeit und den gesetzlichen Vorrang von Beschäftigung vor beruflicher Weiterbildung sowie die gesetzlichen Regelungen zur Zeitarbeit. Zur Vermeidung einer Sackgasse im Niedriglohnsektor für Frauen seien eine Erweiterung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und eine zeitliche Befristung von Zeitarbeit notwendig. Wiedereingliederungshilfen nach Erziehungszeiten müssten ausgebaut werden. Auch fehle es an einer Förderung der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Umschulungsperspektiven zum Ausstieg aus Berufen mit niedrigem Erwerbseinkommen. Migrantinnen bräuchten eine systematische und individuelle Förderung, damit ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen nicht verfallen. Zudem problematisierte sie das Versorgungsproblem deutscher Haushalte, in denen Pflegebedürftige betreut werden und die damit verbundene Schwarzarbeit insbesondere von Migrantinnen mit hohem Arbeitseinsatz und zum Teil sittenwidriger Entlohnung. »Niedriglohnbeschäftigung führt nach geltendem Recht zu so nied-

rigen Rentenansprüchen, dass ergänzende Grundsicherungsleistungen bezogen werden müssen. Deshalb sind umfassende Rentenkonzepte notwendig, die der gesellschaftlichen Realität von unterbrochenen Erwerbsbiografien und dem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung gerecht werden«.

Die Workshopteilnehmerinnen hielten in der anschließenden Diskussion ein Plädoyer für einen gesetzlichen Mindestlohn. Zudem hoben die Teilnehmerinnen hervor, dass die Öffentliche Hand Vorbild sein müsse und beschlossenen grüne Initiativen in Länder- und Kommunalparlamenten zu unterstützen und zu initiieren. Es herrschte zudem Einigkeit darüber, dass die Anreize für Minijobs abgeschaffen werden müssen und das Ehegattensplitting reformiert werden soll. Für die Zukunft sei zudem eine systematische Erfassung von Niedriglohnbeschäftigung für eine ordentliche Datengrundlage erforderlich.

## Gleichstellung in der Privatwirtschaft – quo vadis?

*Moderation:*

- *Astrid Rothe-Beinlich (Mitglied im Bundesvorstand von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frauenpolitische Sprecherin)*

*Mit Inputs von:*

- *Priv.-Doz. Dr. Marlene Schmidt (Rechtsanwältin)*
- *Monika Lersmacher (Mitglied der Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg)*
- *Laura Diekmann (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)*

Astrid Rothe-Beinlich führte in diesen Workshop mit einem Blick auf die Römischen Verträge ein, die bereits vor 50 Jahren unter anderem die Forderung nach Lohngleichheit beinhalteten. Dennoch sei die Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft heute so aktuell wie eh und je. Trotz Verankerung eines solchen im rot-grünen Koalitionsvertrag gibt es ein solches Gesetz noch heute nicht – vielmehr wurde auf freiwillige Verpflichtungserklärungen gesetzt. Die Realität sei bekannt:

Noch immer bestünde ein eklatanter Widerspruch zwischen gesetzlich garantierter und tatsächlicher Gleichstellung. Dies zeige sich besonders deutlich auf dem Arbeitsmarkt: Trotz viel besserer Schulabschlüsse erhielten Frauen in Deutschland immer noch 24 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen für gleichwertige Arbeit. In Führungspositionen kämen sie kaum vor. Der Prototyp bei Einstellungsgesprächen

sei männlich, daher blieben Frauen förmlich auf der Strecke. Auch im Jahr 2007 gäbe es eine systematische Ausgrenzung und Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Daher fragte sie die Referentinnen: »Kann ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft die erhoffte Wende bringen und Gleichstellung endlich Realität werden lassen oder braucht es vielmehr andere Regularien?«

Dr. Marlene Schmidt beantwortete die Frage nach der Notwendigkeit eines solchen Gesetzes mit einem eindeutigen »Ja«, auch wenn sie darauf hin wies, dass ein Gleichstellungsgesetz keineswegs Gleichstellung für alle garantieren könne. Sie warb für den bereits 2001 unter rot/grün erarbeiteten Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Dieses sieht vor, dass Unternehmen und Betriebsräte Frauenförderung zu ihrem eigenen Anliegen machen und tatsächlich auch im Ergebnis wirkungsvoll implementieren. Dem Entwurf liegt ein Zweistufenmodell zu Grunde. In der ersten Stufe sind freiwillige (»optionale,«) Gleichstellungskonzeptionen vorgesehen, die den Unternehmen unter Beteiligung des Betriebsrats – soweit vorhanden – ein größtmögliches Maß an Gestaltungsfreiheit einräumen. Erst die zweite Stufe regelt Gleichstellungsmaßnahmen kraft Gesetzes, die weitaus konkreter und strikter gefasst sind als die der ersten Stufe. Sie belassen nur einen engen Umsetzungsspielraum und sind verbindlich. Stufe Zwei des Gesetzes kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn ein Unternehmen innerhalb des vorgegebenen Zweijahreszeitraums kein Gleichstellungskonzept entwickelt und mit dessen Umsetzung begonnen hat. Der Entwurf setzt also auf »regulierte Selbstregulierung,« und verfolgt insoweit ein sehr modernes Steuerungskonzept.

Vehement widersprach dem die Vertreterin des Instituts der deutschen Wirtschaft, Laura Diekmann. Sie zeigte sich davon überzeugt, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sich nur zu einem kleinen Teil auf Diskriminierung zurückführen ließen. Verantwortlich dafür seien vielmehr die häufigeren Unterbrechungszeiten von Frauen und die Branchen in denen sie hauptsächlich arbeiteten. Diekmann argumentierte: »Tritt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei den Löhnen auf, existiert bereits ein juristisches Regelwerk, das Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern soll. Das bestehende Vorschriftenwerk ist auch zur Sicherung der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern ausreichend. Darüber hinaus gehende Regulierungen sind mit immensen Kosten für die Privatwirtschaft verbunden, wobei sich ein großer Teil des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern durch ein solches Gesetz nicht bekämpfen ließe. Stattdessen sei es weitaus wichtiger, stärker an den Ursachen anzusetzen.«

Demgegenüber warb Monika Lersmacher von der IG-Metall und somit aus einer eher männlich dominierten Branche kommend, dezidiert für ein Gleichstellungsgesetz. »Viel zu lange haben wir schon auf Freiwil-

lichkeit von Unternehmen gesetzt. Nichts ist geschehen. Auch das AGG schützt ganz offenkundig vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung nicht. Nur ein Gesetz wird dafür sorgen, dass sich die Unternehmen bewegen. « Sie begrüße ausdrücklich das von Frau Schmidt vorgestellte Regelwerk mit den zwei Stufen. Zudem bedauerte die Gewerkschafterin die zögerliche Haltung sowohl von Rot-Grün als auch der großen Koalition in dieser Frage und warb für einen Schulterchluss aller im Kampf um gleiche Rechte für Frauen auch auf dem Arbeitsmarkt. Dem schloss sich eine engagierte und lebhaft Diskussionsrunde mit den Teilnehmerinnen an. Von jüngeren Frauen wurde anschaulich berichtet, dass noch im Studium der Eindruck überwog, Frauen hätten heute bereits gleiche Ausgangsbedingungen. Spätestens jedoch wenn Kinder ins Spiel kämen oder es um Aufstiegsperspektiven ging, greife die sog. »gläserne Decke«, was viele lange nicht wahrnehmen wollten.

Am Ende der Diskussion stand fest, dass die Teilnehmerinnen von der Politik wie der Wirtschaft und den Gewerkschaften erwarten, dass der »Nebenwiderspruch« endlich wieder in den Fokus genommen und Frauenpolitik insbesondere mit Blick auf den Arbeitsmarkt als Schwerpunkt begriffen werden muss.

Ergebnisse der Diskussion waren:

- die Forderung nach einem effektiven Gleichstellungsgesetz
- das Ende der Lohnungleichheit und entsprechende politische wie gesellschaftliche Initiativen, um das Lohn-Gap zu überwinden
- der Wunsch, dass Frauen den Mut haben, gemäß AGG ihre Rechte einzuklagen und davon auch von Männern unterstützt werden
- die eigenständige Existenzsicherung in allen Lebenslagen und in jedem Alter
- die Einführung von Mindestlöhnen mit einer gesetzlichen Unterschranke
- die Schaffung von infrastrukturellen und materiellen Rahmenbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie für Frauen wie Männer sicher zu stellen
- ein Ende des sog. Alleinernährermodells auch im Steuerrecht: Abschaffung des Ehegattensplittings und der Steuerklassen 3 und 5
- Frauen in Führungspositionen – Quoten analog zu den skandinavischen Modellen
- Die Ermutigung auch und gerade junger Frauen, sich für eine breitere Berufspalette zu entscheiden und entsprechende Beratung und Information sowie Praktika bereits in der Schulzeit

## Der gläserne Aufzug

– warum bleiben die Frauen stecken?

*Moderation:*

- Paula Riestler und Sandra Hildebrandt (Grüne Jugend)

*Mit Inputs von:*

- Anke Domscheit (Director Government Relations bei Microsoft Deutschland und Mitglied im Bundesvorstand des European Women's Management Development Network (EWMD))
- Doris Hess (Bereichsleiterin des Bereichs Sozialforschung am Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas); Mitautorin der BRIGITTE-Studie »Frauen auf dem Sprung«)

Dieser Workshop beschäftigte sich mit unsichtbaren Barrieren und Karrierehemmnissen für Frauen im Berufsleben und der perspektivischen Entwicklung in den kommenden Jahren und Generationen. Anke Domscheit gab hierbei einen Einblick zur Situation von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen und in die realen Rahmenbedingungen in der Wirtschaft. Doris Hess, präsentierte Ergebnisse der repräsentativen Befragung junger Frauen und Männer zu ihren Plänen und Hoffnungen für ihr Berufsleben.

Anke Domscheit thematisierte gleich zu Beginn ihres Vortrags einen erstmaligen Rückgang des Frauenanteils im Top Management der deutschen Großunternehmen. Während der Frauenanteil hier von 1995 bis 2007 kontinuierlich von 3,2 auf 7,5 gestiegen war, ist er im Jahr 2008 auf 5,7 Prozent gesunken, was einem Minus von 24 Prozent entspricht. Domscheit betonte dies mit Besorgnis, vor allem da Frauen besser als je zuvor ausgebildet und dennoch extrem unterrepräsentiert in Führungsetagen seien. Zudem hob sie die geringere Beschäftigungsrate von Frauen im Vergleich zu Männern, die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern sowie das Fehlen von Frauen in Führungspositionen nicht nur der Wirtschaft, sondern auch in der Politik hervor. Zugleich zeigte sie auf, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil im Top Management eine bessere ökonomische Performance aufwiesen und somit von stärker gemischten Management Teams profitierten.

Als Mitglied der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) hob Domscheit Norwegen als positives Beispiel für eine gelungene Gleichstellungspolitik hervor. Seit dort die Zielvorgabe von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen gesetzlich geregelt ist, ist die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten in Norwegen massiv gestiegen. 2007 war mit einem Frauenanteil von 37 Prozent in den Aufsichtsräten das Ziel von 40 Prozent schon fast erreicht. Zum

Erfolg hätten vor allem gezielte Netzwerk- und Mentoring-Programme sowie Trainings beigetragen, so Domscheit.

Zum Phänomen der Gläsernen Decke gehören nach Ansicht von Anke Domscheit verschiedene Aspekte: Segregationseffekte, Gesetze, die alte Rollenbilder verfestigen, unterschiedliches Netzwerkverhalten von Frauen und Männern, Kommunikations- und Führungsunterschiede, das Gleichheitsprinzip bei der Auswahl von Führungskräften, familienfeindliche Unternehmenskulturen und anderes mehr. So spiele auf der individuellen Ebene die Berufswahl eine wichtige Rolle, auch in gemischten Teams gäbe es immer noch eine unterschiedliche Aufgabenverteilung und in Organisationen herrsche immer noch eine Aufteilung in frauen- und männertypische Bereiche. Gesellschaftlich seien zudem Rollenbilder und Stereotypen in den Medien und in der Bildung wirkmächtig.

Im weiteren Verlauf ihres Vortrages verwies Domscheit auf einen auffälligen Widerspruch: Während Männer es in frauendominierten Bereichen besonders leicht hätten, würden Frauen in männerdominierten Bereichen auf besonders viele und starke Hindernisse treffen. Domscheit benutzte das Bild des gläsernen Aufzugs hierbei für Männer in Frauenbereichen und das der Gläsernen Decke für Frauen in Männerbereichen.

Frauen müssen ihre Selbstvermarktungsstrategien verändern, da es eben nicht nur auf eine hohe Leistung, sondern auch auf Sichtbarkeit und ein gutes Image ankomme, so ihr Fazit. Frauen würden sich darum weniger kümmern, Lob meist teilen und sich oft entschuldigen – auch für Probleme, die sie nicht selbst verursacht haben. Zudem seien sie nur mit einer einhundertprozentigen Leistung zufrieden, während Männer 80 Prozent meist genügen würden. Abschließend erläuterte Domscheit das »Think manager – think male«- Phänomen, welches zum Ausdruck bringt, dass die Stereotypen für Männer mit den Stereotypen für Führungspersonal ähnlich sind. Männer seien somit in ihrer Identität gestärkt, wenn sie eine Führungsrolle übernehmen, während bei Frauen das Gegenteil zutreffe. Ihr Stereotyp beschreibe sie als hilfsbereit, höflich, sympathisch und sensibel und entspräche damit nicht dem »typischen Manager«, der als stark, ambitioniert, dominant und selbstbewusst gelte.

Doris Hess gab in ihrem Vortrag einen Überblick über sozialstrukturelle Entwicklungen sowie die Einstellungen junger Männer und Frauen heute. Sie stellte fest, dass die Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahre 2050 einen enormen Zuwachs der über 80 Jährigen bei einem gleichzeitigen Rückgang der unter 20 Jährigen verzeichnen werde. Vor allem aber werde der Anteil der arbeitsfähigen Bevölkerung von 61 Prozent

2005 auf 52 Prozent 2050 zurückgehen. Schon alleine deshalb sei eine steigende Frauenerwerbstätigkeit offensichtlich notwendig.

Noch nie wären die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für den Erfolg von Frauen so günstig gewesen wie heute, so Doris Hess. Dies zeige sich auch beim Vergleich der Bildungsabschlüsse zwischen Kindern und ihren Eltern. Der Bildungserfolg spiegele sich bei den Frauen aber nicht unbedingt in der Berufswahl wider. 65 Prozent der jungen Frauen wählten nur aus 5 Berufen. Die jungen Männer hätten bei der Berufswahl ein breiteres Spektrum. Nur 40 Prozent fänden sich in den 5 Top-Berufen wieder.

Dennoch seien die Frauen von morgen selbstbewusst, unabhängig und zielstrebig und würden Beruf und eigenes Geld sowie Kinder in die Lebensplanung einbeziehen. Sie würden zu 90 Prozent auf eigenen Beinen stehen und sich nicht mehr zwischen Beruf und Kindern entscheiden wollen. In ihrem Bestreben, Beruf und Familie zu vereinbaren, würden sich die jungen Frauen jedoch von der Gesellschaft nur wenig unterstützt fühlen. Nur sechzehn Prozent hielten die Vereinbarkeit für leicht. Die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit seien bei den jungen Frauen und jungen Männern erstaunlich angeglichen. Bei der Frage nach der Wichtigkeit der verschiedenen Lebensbereiche stuften 74 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer den Beruf als wichtig ein. Eine feste Beziehung sei für 68 Prozent der jungen Männer und 77 Prozent der jungen Frauen wichtig. Eine eigene Familie mit Kindern würden 51 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen als wichtig hervorheben. Hier zeige sich der größte Unterschied.

Etwa gleich viele Frauen wie Männer sind bereit für ihren Beruf umzuziehen und etwa gleich wenige würden für ihren Beruf auf Partnerschaft und Kinder verzichten.

Ein anderes Bild zeige sich jedoch, wenn die jungen Menschen aufgefordert seien, das andere Geschlecht einzuschätzen. Hier zeige sich eine zementierte Langlebigkeit von Stereotypen. So würden die jungen Männer die Wünsche der Frauen bezüglich Bildung, Karriere und Verantwortungsübernahme deutlich unterschätzen, während sie Wünsche nach Heirat, Kindern und gutem Aussehen stark überschätzten. Aber auch die jungen Frauen überschätzten den Wunsch der Männer nach Karriere und Geld verdienen und unterschätzten deren Kinderwunsch.

Die Herausforderungen der nächsten Zeit sind somit Doris Hess zufolge die Schaffung von Arbeitsplätzen mit einem Auskommen, das die von den jungen Frauen geforderte Unabhängigkeit auch gewährleistet. Dazu brauchen sie auch eine qualitative und verlässliche Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gläserne Decken dürften

nicht länger Frauen von Führungspositionen ausgrenzen. Außerdem müssten sich die Männer vor allem bezüglich eines stärkeren familiären Engagements deutlich mehr bewegen.

Nach den Inputs der beiden Referentinnen entwickelte sich eine Diskussion über das Verhalten und die Rolle von Frauen im Berufsleben, über Tipps und Tricks für die Karriereplanung und die Aussicht auf Veränderung in den nächsten Jahren. Dabei kam die zu geringe Selbsteinschätzung von Frauen vor allem im Bewerbungsverfahren zur Sprache, aber auch Hinweise, dass junge Frauen sich Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeber gezielt aussuchen und danach gehen sollten, ob die Rahmenbedingungen stimmen.

Vor allem in Führungspositionen sollten sie ihr Privatleben offen ansprechen und Verpflichtungen sichtbar machen, da sich die Unternehmenskultur nur ändere, wenn die Führungsetage dies vorlebe. Ziel müsste sein, alternative Arbeitsformen zu etablieren und den Anwesenheitsmythos aufzubrechen. Im digitalen Zeitalter sei keine strikte Anwesenheit von 9 bis 17 Uhr mehr notwendig. Die BRIGITTE-Studie stimmte die Teilnehmerinnen optimistisch und dennoch wurde festgestellt, dass es junge Frauen gibt, die Angst haben, alles zu wollen und dann doch nichts zu schaffen. Deshalb sei es wesentlich, den öffentlichen Diskurs am Laufen zu halten und diese mit einzubinden.

Die Workshopleiterinnen Paula Riester und Sandra Hildebrandt von der Grünen Jugend sammelten abschließend Fragen und Ideen für die weitere Bearbeitung des Themas. Dabei wurde vor allem über die Einbringung des Themas in die bevorstehenden Wahlkämpfe und den weiteren Transport des Themas in die Öffentlichkeit nachgedacht und neue Allianzen zum Thema Feminismus angeregt.

## Wie werde ich Unternehmerin?

### Neue Selbständigkeit und Existenzgründung von Frauen

#### Moderation:

- *Christine Scheel (Stellvertretende Fraktionsvorsitzende und politische Koordinatorin des Arbeitskreises Wirtschaft, Arbeit, Soziales, Finanzen, Haushalt der grünen Bundestagsfraktion)*

#### Mit Inputs von:

- *Claudia Busch (Diplomingenieurin und Mitarbeiterin der Agrarsozialen Gesellschaft e.V.)*

- *Angela Pritzkow (Diplomkauffrau und Mitarbeiterin der F<sup>3</sup> Marketingagentur)*
- *Birgit Soete (Referentin für Wirtschaftspolitik der grünen Bundestagsfraktion)*

Dieser Workshop beschäftigte sich mit Gründerinnen in unterschiedlichen Bereichen und diskutierte anschließend den Beschluss der grünen Bundestagsfraktion zu Unternehmensgründungen.

Claudia Busch stellte die Ergebnisse des Projektes »Erfolgsfaktoren eines positiven Existenzgründungsklimas für Frauen in ländlichen Räumen« vor. Sie berichtete, dass Forschung zu Gründerinnen bislang selten den Sozialraum berücksichtigt habe und die Situation in ländlichen Räumen nur unzureichend bedacht werde.

Die typische Gründerin in ländlichen Räumen gründet nach dieser Studie allein und mit wenig Kapital entweder in Dienstleistungsbranchen oder im Handel, vermeidet eine Kreditaufnahme und sieht sich nicht als »Unternehmerin«, sondern »macht sich selbständig«. Deshalb geht sie meist nicht zur Wirtschaftsförderung, sondern wendet sich eher an die Agentur für Arbeit, da sie mit ihrer Gründung Arbeit sucht. Sie ist gut qualifiziert, aber keine Akademikerin, verheiratet und Mutter und übernimmt mit großer Selbstverständlichkeit den Großteil der Familienaufgaben und bezieht diese in ihr Geschäftskonzept mit ein. Vor der Gründung hätte sie eine abhängige Beschäftigung bevorzugt. Sie konnte aber ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt schlecht verwerten, weil sie weniger Zeit zum Pendeln hat als der Partner, oder in ländlichen Räumen Ostdeutschlands generell schlecht Arbeit findet oder in Westdeutschland eine längere Familienphase eingelegt hat. Ziel der Gründung ist, wieder erwerbstätig zu werden. Erfolg definiert die typische Gründerin in ländlichen Räumen nicht über Wachstum, sondern über einen ausreichenden Beitrag zum Familieneinkommen, Anerkennung und Wertschätzung sowie zufriedene Kunden.

Als Maßnahmen zur Verbesserung des Existenzgründungsklimas empfahl Busch eine Darstellung unterschiedlicher Unternehmertypen in regionalen Publikationen, die Geschlechterstereotypen und Unternehmensleitbildern veränderten. Hilfreich sei auch eine gezielte Förderung und Würdigung von Kleinstgründungen durch die Verwaltung (z.B. Willkommensschreiben), regionale Stammtische, Beratungs- und Qualifizierungsangebote, zum Beispiel bei der Internetnutzung oder der Online-Präsentation der GründerInnen. Außerdem bräuchte es Hilfen zum Lebensunterhalt in der Gründungsphase sowie realistische Gründungsbiographien in den regionalen Medien. Eine rein auf Frauen ausgerichtete Gründungsförderung sei jedoch zu vermeiden, weil Geschlechterstereotype sonst determiniert würden. Auch Angela Pritzkow stellte ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

gefördertes Projekt vor: »Ich allein? Mehr als ich? Gründerinnen in der Kreativwirtschaft«. Die F<sup>3</sup> Marketingagentur verfolgte mit diesem Projekt das Ziel, Frauen zur Gründung zu motivieren.

Die Kreativwirtschaft in Deutschland sei seit mittlerweile mehreren Jahren ein wachsender Wirtschaftszweig dem aufgrund seiner Ausrichtung auf die Öffentlichkeit auch eine gesellschaftspolitische Bedeutung zukomme, so Pritzkow. Mit einer Wachstumsrate von mehr als 4 Prozent stelle sie einen Zukunftsmarkt dar. Zur Kreativwirtschaft zählen die Musikwirtschaft, die Bildende und die Darstellende Kunst, die Film/Fernsehwirtschaft, der Buch- und Pressemarkt, Design, Architektur, Kulturelles Erbe, Games/Softwareentwicklung sowie die Werbung. In der begleitenden Ausstellung gaben 22 erfolgreiche Unternehmerinnen Auskunft über Erfolgsformel, Gründungsmotivation, den Kaufmännischen Bereich, Marketing und Vertrieb und vieles mehr. 38,7 Prozent der selbständigen Frauen in der Kreativwirtschaft erhielten eine Gründungsfinanzierung vom Arbeitsamt. Bei 43,7 Prozent lag das Startkapital unter 1000 € und bei 27,2 Prozent zwischen 1001 und 5000 €. 79,2 Prozent der Frauen nutzten kein Fremdkapital zur Gründung. Die Gründungsmotive waren überwiegend Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung. Ökonomische Interessen wie mehr Geld verdienen, Angestellte beschäftigen, Unternehmenswachstum seien nachrangig, so Pritzkow. Die selbständigen Frauen würden die meisten Aufgaben selbst erledigen. Die Vereinbarkeit nicht nur zwischen Familie, sondern insgesamt Privatleben und Beruf sei ebenfalls ein nachrangiger Erfolgsindikator. In ihrem Resümee stellte sie fest: »Bei der Beschäftigung mit Existenzgründungen von Frauen in der Kreativwirtschaft sind zwei wesentliche Faktoren zu berücksichtigen: Zum einen gründen Frauen anders als Männer, das heißt, im Wesentlichen mit weniger Kapital und eher als Soloselbständige. Zum anderen legen Kreative großen Wert auf das Ausleben ihrer Kreativität und verstehen diese weniger als Wirtschaftsgut. Damit jedoch Frauenunternehmen in der Kreativwirtschaft erfolgreich und nachhaltig gegründet werden und weiter bestehen, ist es notwendig den Produktionsfaktor Kreativität mit unternehmerischen Fähigkeiten sowie Marktorientierung in Wirtschaftsunternehmen zu integrieren – Kreativunternehmen müssen sich als Wirtschaftsunternehmen verstehen.«

Birgit Soete stellte daraufhin den Beschluss der Bundestagsfraktion »Grüne Marktwirtschaft braucht Gründerinnen und Gründer« vom 17. Juni 2008 vor und ergänzte einige allgemeine Fakten zu Gründerinnen in Deutschland. Die Zahl der Unternehmens- und Existenzgründungen sei in den letzten vier Jahren rückläufig, insbesondere Gründungen im Vollzeiterwerb und die Anzahl von High-Tech-Gründungen seien gesunken. Dagegen seien Nebenerwerbsgründungen leicht gestiegen. Der Unternehmensgründungsanteil von Frauen sei seit Jahren konstant bei knapp einem Drittel. Soete bestätigte, dass Frauen schwerpunktmäßig im Dienstleistungssektor oder im Handel gründen. Häufiger als

Männer gründen sie kleine und wenig kapitalintensive Unternehmen mit Konzentration auf lokale oder regionale Märkte mit schwach ausgeprägten Wachstumszielen. Zudem tun sie diesen Schritt meist alleine und oft im Nebenerwerb. Zwei Drittel der Gründerinnen seien im Alter zwischen 35 und 54 Jahren. Als Gründungsmotive nannte Soete selbständiges Arbeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Akademikerinnen würden die größte Gruppe unter den Unternehmensgründerinnen bilden.

Soete stellte fest: »Frauen haben zu den üblichen Gründungsproblemen noch spezifische Probleme. Häufig genannte Gründe sind: Weniger Berufs- und Führungserfahrung, damit weniger Business-Know-how und marktrelevante Kontakte, höhere Bildungsabschlüsse, aber selten in gewerblichen oder technischen Berufen, weniger Eigenkapital, weniger familiäre Unterstützung. Zudem gäbe es bei Frauen eine hohe Nachfrage nach Kleinstkrediten unter 25.000 Euro und erhebliche Schwierigkeiten bei der Fremdkapitalbeschaffung.« Es gäbe zwar viele Förderprogramme für Unternehmensgründungen, aber die meisten würden auf Vollerwerbsunternehmen im Technologiebereich oder forschungsinintensiven Bereich zielen. Als wesentliche Forderung kennzeichnete sie die Förderung einer »Kultur der Selbständigkeit«. Diese zeichne sich durch Risikobereitschaft, Eigenverantwortung und ein positives Bild der Unternehmerin aus. Zudem sollte Wirtschaft und unternehmerisches Handeln bereits im Schulunterricht und in allen Studienfächern behandelt werden. Auch mehr Lehrstühle für Entrepreneurship sollten gefördert werden. Weitere wichtige Forderungen sind übersichtliche und qualitätsgeprüfte Beratungsangebote, die an den Bedürfnissen unterschiedlicher Gründungen ausgerichtet und mit effizienten Förderprogrammen verbunden sind. Lotsen, die in der Anfangsphase und in der Wachstumsphase die Unternehmen über fünf Jahre begleiten, eine Reform des Gründungszuschusses, die Einführung einer Personengesellschaft mit beschränkter Haftung, sowie eine bessere Beratung und Vermittlung für Unternehmen auf der Suche nach Nachfolgerinnen sind zusätzliche notwendige Maßnahmen.

Die Anregung der Bundestagsfraktion, eine Kultur der Selbständigkeit zu fördern, wurde sehr positiv aufgenommen. In der Diskussion wurde die Frage der sozialen Absicherung als zentral angesehen und darauf verwiesen, dass im Nebenerwerb die Mitversicherung über den Ehemann oft Expansionsbremse fürs Geschäft sei. Dennoch könnten sich Sologründerinnen nur sehr schlecht selbst versichern aufgrund der geringen Umsätze. Vernetzung und Informationsaustausch über Erfahrungen und Probleme seien für Soloselbständige von fundamentaler Bedeutung lautete die abschließende Feststellung

## Viel Arbeit, wenig Anerkennung, noch weniger Geld

### – Frauen über 50 auf dem Arbeitsmarkt

#### Moderation:

- *Beate Walter-Rosenheimer (Sprecherin Landesarbeitskreis Frauen BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Bayern)*

#### Mit Inputs von:

- *Jutta Berlinghof (Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Nürnberger Land)*
- *Verena Leve (Mitarbeiterin am Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund)*

Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmerinnen. In einer ausführlichen Vorstellungsrunde zu Beginn wurde die Vielschichtigkeit der Frauen in dieser Altersgruppe bereits sehr deutlich.

Verena Leve stellte das von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) geförderte und in Kooperation mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte Projekt »Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen« vor. In dieser Studie wurden ältere Arbeitnehmerinnen bezüglich ihrer aktuellen Erwerbssituation, ihren beruflichen Anforderungen, den Chancen ihrer Weiterarbeitsfähigkeit und ihrem eventuell vorhandenen Unterstützungsbedarf befragt. Wesentliches Ziel des Projektes ist die Identifikation von Problemgruppen, bei denen sich eine Weiterarbeitsfähigkeit als gering oder sehr gering erweisen könnte. Im Projekt kristallisierten sich drei Risikogruppen heraus: gesundheitlich Eingeschränkte, gering Qualifizierte und Pflegenden.

Gesundheitlich eingeschränkt waren 29 Prozent der Arbeitnehmerinnen, darunter vor allem viele Arbeiterinnen sowie Arbeitnehmerinnen aus Industrie und verarbeitendem Gewerbe und dem öffentlichen Dienst. Diese nannten belastende Arbeitszeiten und hohe Arbeitsbelastungen als Probleme und wünschten sich gesundheitsfördernde Maßnahmen, neue Arbeitszeitregelungen sowie berufliche Weiterbildung vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Gering qualifiziert waren 9 Prozent der Beschäftigten, darunter vor allem Frauen zwischen 46 und 50 Jahren und Arbeiterinnen. Diese waren überwiegend aus den Branchen: Industrie und verarbeitendes Gewerbe, öffentlicher Dienst, öffentliche Verbände, gemeinnützige Einrichtungen und Kirchen, Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Frauen dieser Gruppe problematisierten geringere Arbeitszeitsouveränität und überdurchschnittlich hohe Ar-

beitsbelastungen. Sie wünschten sich ebenfalls gesundheitsfördernde Maßnahmen und berufliche Weiterbildung vom Arbeitgeber. Die Pflegenden machten 5 Prozent der Befragten aus und pflegten überwiegend einen Elternteil im Schnitt 20 Stunden die Woche. Besonders häufig waren die angestellten Frauen betroffen. Die Pflegenden erhielten signifikant seltener professionelle Unterstützung und wünschten sich flexible Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit, persönliche Beratung durch den Arbeitgeber sowie Anerkennung für die eigenen beruflichen Leistungen.

Tatsache ist, dass Frauen aufgrund ihrer strukturell schwächeren Arbeitsmarktposition besonderen Risiken in Bezug auf ihre Weiterarbeitsfähigkeit ausgesetzt sind. Dies sei die Folge von geringeren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, geringeren Einkommen, Arbeitszeitunterbrechungen aufgrund von Familienarbeit, einem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und/oder prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundene geringe Absicherung gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit und Altersarmut.

Als zentrale Bedingungen für eine Weiterarbeit sahen viele in einer Belastungsreduktion bei der Arbeit, die bessere Vereinbarung beruflicher und privater Verpflichtungen, eine stärkere Anerkennung der Arbeitsleistung, Qualifizierungsmaßnahmen, Veränderungen der Arbeitszeit sowie eine Arbeitsplatzumgestaltung. In diesen Punkten wünschten sich die Frauen eine Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Die Verantwortung für den Erhalt und die Sicherung der Arbeitsfähigkeit sahen die Arbeitnehmerinnen aber vor allem bei sich selbst.

Verena Leve betonte in ihrem Fazit, dass die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen ihre Weiterarbeitsfähigkeit positiv einschätzt, aber mehr als 40 Prozent diese negativ bewerten und es große Unterschiede zwischen den Statusgruppen und Branchen gibt. Als kritisch seien vor allem die gesundheitlichen Voraussetzungen und die Arbeitsbedingungen betrachtet worden. Eine Belastungsreduktion in der Arbeit, Gesundheitsförderung und Qualifizierung seien also die zentralen Maßnahmen zur Unterstützung der Weiterarbeit.

Die Teilnehmerinnen kritisierten die Verschwendung des Potenzials von Frauen über 50 am Arbeitsmarkt und die mangelnde Unterstützung von Pflegenden und forderten eine bessere Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmerinnen. Dazu gehören Hilfestellungen für pflegende berufstätige Frauen und Frauen ohne Job, ressourcenorientierte Weiter- und Fortbildungen und ein kostenfreier Zugang zu beruflicher Fortbildung. Aber auch die generelle Vermeidung von Altersdiskriminierung, eine stärkere Reintegration älterer Arbeitssuchender beziehungsweise eine

(Alters-)Quote in der Vermittlung, oder eine betriebliche Förderquote wurden als notwendig angesehen. Als Grundlage wurde auch die Implementierung des Gender Mainstreamings und ein weiteres Diskutieren der Grundsicherung und des bedingungslosen Grundeinkommens in Bezug auf die Absicherung von Freiwilligenarbeit und die Sicherung gesellschaftlicher Wertschöpfung angesehen.

## Fazit und Ausblick

Die Bundesfrauenkonferenz 2008 zeigte deutlich die andauernde Aktualität frauenpolitischer Forderungen. Neue feministische Allianzen sind notwendig, um für mehr Geschlechtergerechtigkeit und echte Gleichstellung vor allem dort zu sorgen, wo sich schon seit langem große Differenzen und Diskriminierungen anhaltend manifestieren. Am deutschen Arbeitsmarkt geht die Schere zwischen BesserverdienerInnen und GeringverdienerInnen, zwischen qualifizierter und prekärer Beschäftigung immer weiter auseinander. Frauen sind dabei überproportional von Niedriglohnbeschäftigung und Wiedereingliederungsproblemen in den Arbeitsmarkt nach Unterbrechungsphasen betroffen.

Angesichts der aktuellen Lage und der im 21. Jahrhundert nach wie vor existierenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern brauchen wir mutige und zugleich realitätstaugliche Antworten für eine geschlechtergerechte und zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik. Unser erklärtes Ziel ist es, jeder und jedem eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen, unabhängig von tradierten Rollenmustern und den gewählten Lebens- und Familienmodellen. Längst ist erwiesen: eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt auf allen Ebenen ist eine unabdingbare Voraussetzung für Innovation und Nachhaltigkeit. Deshalb bedarf es einer gezielten Berücksichtigung der Lebensumstände von Frauen in der Arbeitsmarktpolitik, einer gezielten Frauenförderung und maßgeschneiderter Programme zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Konferenz hat gezeigt, dass die Ursachen für Ungleichheiten und das Festhalten an Stereotypen am Arbeitsmarkt vielfältig sind und strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung nur durch ein ganzes Maßnahmenbündel angegangen und beseitigt werden können. Entscheidend allerdings ist, dass wir selbst Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Fokus nehmen. Nur so sind wir in jedem Fall für Frauen die bessere Wahl.

Als Voraussetzungen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen brauchen wir Reformen und wirksame Schritte sowohl auf der individuellen als auch der gesellschaftlichen Ebene: Die Gleich-

stellung im Erwerbsleben ist die Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung. Dazu gehört vor allem und an erster Stelle eine geschlechtergerechte Leistungsbewertung und die Bekämpfung der Lohnungleichheit. Deshalb fordern wir die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, eine Aufwertung von klassischen Frauenberufen und -tätigkeiten insbesondere von Bildungs-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Dabei sind auch die TarifpartnerInnen gefragt. Durch die Einflussnahme auf die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes, kann die Politik hier Vorreiterin sein. Wir fordern die Reduktion des Niedriglohnsektors und eine bessere Absicherung der dort beschäftigten Menschen, sowie bessere Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich.

Auch in Führungspositionen brauchen wir dringend mehr Frauen. Gläserne Decken dürfen Frauen nicht länger von beruflichem Aufstieg und Karrieren abhalten. Deshalb fordern wir eine 40% Quote für die Aufsichtsräte.

Wir fordern eine verstärkte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt in allen Branchen und auf allen Ebenen. Hierfür bedarf es einer Verbreiterung des Berufswahlspektrums bei Mädchen und jungen Frauen. Dies kann durch die Einbindung von Technikunterricht und die Thematisierung von wirtschaftlichem und unternehmerischem Handeln in Schule und Studium gefördert werden. Maßnahmen wie der Ausbau von Girls' Days und Schülerbesuchen bei Firmen sowie Mentoringprogramme wollen wir noch gezielter fördern. Gründerinnen und selbständige Frauen wollen wir besser unterstützen durch zielgruppenspezifische Beratung und Hilfen in der Gründungsphase. Auch das Potential der älteren Arbeitnehmerinnen wollen wir nutzen und wo nötig speziell fördern.

Es ist höchste Zeit, überkommene Rollenmuster in Politik und Gesellschaft endlich zu überwinden. Deshalb fordern wir die Einführung einer Individualbesteuerung und Abschaffung des Ehegattensplittings sowie eine Verringerung der Anreize für die Aufspaltung von Arbeitsverhältnissen (Minijobs).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss endlich Wirklichkeit werden. Wir fordern einen konsequenten Ausbau unterstützender Infrastruktur. Neben mehr und qualitativen hochwertigen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder jeden Alters sowie modernen Ganztageschulen fordern wir weiterhin menschenwürdige, bezahlbare Pflegeeinrichtungen für alte Menschen und den Ausbau ambulanter Unterstützungsmaßnahmen. Um eine bessere Vereinbarkeit zu gewährleisten, setzen wir uns für die Einführung von Arbeitszeitkonten sowie Möglichkeiten zu temporären Arbeitszeitreduktionen auch in Leitungspositionen, inklusive des Rückkehrrecht auf volle Stellen ein.

Eine verbesserte Alterssicherung von Frauen ist notwendig. Wir brauchen ein Rentensystem, das auch Frauen zu existenzsichernden Renten führt. Wir fordern darum ein Teilen der Rentenanwartschaften unter Ehepartnern, eine Rentenversicherungspflicht für Soloselbständige und eine Garantierente für alle, die 30 Jahre oder mehr erwerbstätig oder zeitweise arbeitslos waren.

Neben den genannten Forderungen für eine geschlechtergerechte und zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik wünschen wir uns die Stärkung frauenpolitischer Netzwerke und Allianzen, die wir gerne weiter pflegen und anstoßen werden. Wir werden gezielte Bündnisse im Hinblick auf die Durchsetzung unserer Forderungen eingehen und uns für mehr Präsenz feministischer Debatten und Zielvorstellungen in der Öffentlichkeit einsetzen.

Die Nutzung neuer Medien und Diskussionsforen scheint uns dabei hilfreich. Wir möchten deshalb abschließend nochmals auf unsere Konferenzhomepage ([www.gruene-frauenkonferenz.de](http://www.gruene-frauenkonferenz.de)) hinweisen und freuen uns über Kritik und Anregungen. Im Anhang findet sich ein Überblick über die Strukturen grüner Frauenpolitik mit Kontaktdressen. Wir laden alle ein, mit uns im Gespräch zu bleiben oder ins Gespräch zu kommen.

## **Strukturen der grünen Frauenpolitik**

Frauenpolitik heißt für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, alle Politikbereiche aus feministischer Perspektive zu beleuchten, überall die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zu erkennen und Veränderungen dort einzufordern, wo Frauen an einem selbstbestimmten und selbstbewussten Leben gehindert werden.

### **Die frauenpolitische Sprecherin im Bundesvorstand**

Der Bundesvorstand von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vertritt die Partei nach innen und außen. Die Mitglieder des Bundesvorstandes werden von der Bundesversammlung für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Aus der Mitte des Bundesvorstandes wird von den Delegierten der BDK die frauenpolitische Sprecherin gewählt, die sich neben den anderen Aufgaben als Bundesvorstandsmitglied insbesondere der Frauenpolitik widmet und alle politischen Maßnahmen und Forderungen des Bundesvorstandes aus feministischer Perspektive bewertet, sie daraufhin untersucht und gegebenenfalls ergänzt. Außerdem plant und organisiert sie mit der Bundesfrauenreferentin die Frauengremien der Partei und die frauenpolitische Jahresplanung.

Kontakt:

Astrid Rothe-Beinlich  
Platz vor dem Neuen Tor 1  
10115 Berlin  
T: +49(0)30/ 28 44 21 55  
[buero.rothe-beinlich@gruene.de](mailto:buero.rothe-beinlich@gruene.de)  
[www.rothe-beinlich.de](http://www.rothe-beinlich.de)

### **Die Bundesfrauenreferentin**

Das Bundesfrauenreferat entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Bundesvorstand und den frauenpolitischen Gremien Maßnahmen, die zur politisch und satzungsmäßig angestrebten Verbesserung der Situation von Frauen innerhalb von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und in der Gesellschaft beitragen. Die Frauenreferentin wird vom Bundesvorstand eingestellt. Die Auswahl trifft eine Kommission, die vom Frauenrat eingesetzt wird.

Kontakt:

Claudia Schlenker  
Platz vor dem Neuen Tor 1  
10115 Berlin  
T: +49(0)30/ 28 44 21 52  
[frauen@gruene.de](mailto:frauen@gruene.de)

### **Der Bundesfrauenrat**

Der Bundesfrauenrat koordiniert die frauenpolitische Arbeit zwischen den Gremien der Bundespartei, den Fraktionen und den Landesverbänden von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Er entwickelt und plant politische Initiativen und beschließt über die Richtlinien der Frauenpolitik der Partei zwischen den Bundesversammlungen. Mit Votum der Frauen der jeweiligen Landesverbände und der Landesarbeitsgemeinschaften Frauenpolitik delegieren die Länder sowie der Bundesvorstand, die Bundestags- und Europafraktion und die Bundesarbeitsgemeinschaften Frauen- und Lesbenpolitik Vertreterinnen in den Frauenrat, mindestens zwei Delegierte je Land und Gremium. Das derzeitige Präsidium des Bundesfrauenrates bilden mit der Frauenpolitischen Sprecherin Astrid Rothe-Beinlich, Ines Eichmüller, Judith Hasselmann, Anja Kofbinger und Brigitte Lösch. Das Präsidium des Frauenrates koordiniert die Arbeit des Gremiums, bereitet die Sitzungen vor und leitet sie. Die Bundesfrauenreferentin sowie die Frauenreferentinnen der Bundestagsfraktion und der Landesverbände gehören dem Frauenrat mit beratender Stimme an.

### **Die Bundesarbeitsgemeinschaft Frauenpolitik**

Die Bundesarbeitsgemeinschaften (BAGen) bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind eine Einrichtung der Bundespartei. Neudeutsch könnte man sie vermutlich am besten als »Thinktanks« bezeichnen. Die Bundesarbeitsgemeinschaften haben das Ziel, die inhaltliche und politische Arbeit in der Partei und ihren verschiedenen Gremien zu entwickeln, zu vernetzen und die Zusammenarbeit mit (Fach-) Verbänden, Initiativen und wissenschaftlichen Institutionen zu koordinieren. In der Arbeit der BAG-Frauenpolitik gibt es zwei große Aufgabenfelder. Das erste ist die programmatische Weiterentwicklung grüner Politik unter den speziellen Aspekt der Frauenpolitik wie zum Beispiel bei der Erstellung der Grundsatz- oder Wahlprogramme. Das zweite große Gebiet ist die Stellungnahme zu wichtigen Themen, die die Bundespartei aktuell beschäftigen. Die derzeitigen Sprecherinnen der BAG Frauenpolitik sind Gabriele Behrens und Sylvia Meyer.

Kontakt:

<http://www.gruene-bag.de/cms/default/rubrik/1/1914.frauenpolitik.htm>

In den Landesverbänden gibt es Landesarbeitsgemeinschaften (LAGen), die Delegierte in die entsprechende Bundesarbeitsgemeinschaft entsenden. Weitere Delegierte entsenden die Landtagsfraktionen. Jede Bundesarbeitsgemeinschaft kann zusätzlich weitere stimmberechtigte Mitglieder wählen und außerdem Gäste zu ihren Sitzungen einladen. Auch auf der kommunalen Ebene der Kreisverbände gibt es oft Arbeitsgemeinschaften zum Thema Frauenpolitik, in denen Interessierte jederzeit herzlich willkommen sind.



*Gesellschaft im Umbruch - engagierte Diskussionen auf dem Podium mit Deborah Ruggieri (Attac), Anna Maria Jurisch (interkulturelle Moderation), Theresa Schopper (MdL), Brigitte Pothmer (MdB), Marion Knaths (sheboss)*



*Claudia Roth, Theresa Schopper und Astrid Rothe-Beinlich bei der Aktion für mehr Professorinnen - auch in Bayern*

Unterstützen Sie GRÜNE Politik  
mit Ihrer Spende:  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Konto Nr. 803 581 5900, BLZ 430 609 67  
Weitere Informationen:  
[www.gruene.de](http://www.gruene.de)  
[spenden.gruene.de](http://spenden.gruene.de)