

Abschlussbericht

- Gleichberechtigung**
- Kommunale Gleichstellungsarbeit**

**Gleichstellungsbericht
Doris Fuhlbohm**

**Bürgermeister
Gerhard Böhling**

**Stadt Schortens
Juli 2012**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Gleichberechtigung/Gleichstellung
von Mann und Frau

- ist ein überwiegend unbeliebtes und in seiner Brisanz unterschätztes Thema;
- wird in Bezug auf die Defizite und die sich daraus ergebenden Folgen – individuell und gesamtgesellschaftlich – nicht ausreichend wahrgenommen;
- braucht mehr Priorität und Aufmerksamkeit.

Doris Fuhlbohm

Gleichstellungsbeauftragte Stadt Schortens

Inhaltsverzeichnis

Seite 2

• Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist ein Grundrecht	Seite 3
• Gesellschaftliche Entwicklung und Gleichberechtigung	Seite 4
• Gleichberechtigung muss gegen alte Traditionen und Widerstände durchgesetzt werden	
- Partizipation	Seite 8
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 12
- Erwerbstätigkeit von Frauen	Seite 14
• Die Ehe als Garant für die lebenslange Versorgung	Seite 21
• Gleichberechtigung – eine gesellschaftliche Herausforderung ersten Ranges	Seite 24
• Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst	Seite 26
• Mann und Frau im öffentlichen Dienst – Arbeitgeber/in Stadt Schortens	Seite 28
• Schwerpunkte und Maßnahmen der kommunalen Gleichstellungsarbeit	Seite 30
• Die (kommunale) Gleichstellungsarbeit der Zukunft	Seite 36
• Alles nur geträumt?	Seite 38
• Forderungen	Seite 39
• Appell	Seite 41
• Quellenverzeichnis	Seite 42
• Anhang: „Gender Mainstreaming“	Seite 43

Gleichberechtigung/Gleichstellung

von Männern und Frauen

ist keine Idee oder ein Vorschlag,

sondern ein in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland verankertes

Grundrecht!

Grundgesetz Art. 3, Abs. 2:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ (seit 1949)

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Zusatz seit 1994)

Niedersächsische Verfassung Art. 3, Absatz 2 Satz 3:

„ Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinde und Landkreise.“

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) § 8, Absatz 1

„Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“

NKomVG § 9, Absatz 2:

„Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.“

Auch wenn es gewollt wäre: die Gleichberechtigung und/oder die Gleichstellungsbeauftragte kann man nicht mal eben so einfach abschaffen!

Gesellschaftliche Entwicklung und Gleichberechtigung

Die Arbeitswelt

hat sich in den vergangenen 20 Jahren rasant verändert:

- zunehmend flexiblere Arbeitszeiten
(siehe Öffnungszeiten in Supermärkten)
- zunehmende Flexibilität in der Mobilität
(der Arbeitsplatz befindet sich nicht mehr nur am Wohnort)
- technische Entwicklung
(ohne PC-Kenntnisse geht fast gar nichts mehr)
- Zunahme der sog. prekären Beschäftigungsverhältnisse
(Minijob statt sozialversicherungspflichtiger Arbeit, Zunahme befristeter Arbeit)

Diese Entwicklungen erschweren zunehmend die Sicherheit bei der Lebensplanung und der verlässlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Die Frauen

- Frauen sind nach wie vor in Leitungs- und Führungspositionen, in der Arbeitswelt, in Wissenschaft, Lehre und Politik – zum Teil erheblich – unterrepräsentiert.
- Sie verdienen in Deutschland im Durchschnitt 23 % weniger als ihre männlichen Kollegen (europaweit sind es im Durchschnitt 17 % - damit ist Deutschland eines der Schlusslichter in der EU!)
- Durch niedrigere Löhne, Minijob und Teilzeitarbeit und als Alleinerziehende (= 90 % Frauen!) sind sie häufiger von Armut und Altersarmut bedroht, bzw. betroffen.

(Die Durchschnittsrente in Deutschland lag

- für Frauen 2011 bei 528,23 €

-im Ost-West-Vergleich fällt sie im Westen noch geringer aus-

Zum Vergleich:

- für Männer 2011 bei 1049,27 €)

(Aus: Deutsche Rentenversicherung)

Grundsicherung im Alter in Schortens:

Februar 2012, 89 Personen, davon 70 weiblich = 78,65 %
März 2012, 87 Personen, davon 68 weiblich = 78,16 %
April 2012, 88 Personen, davon 68 weiblich, = 77,27 %

- Frauen tragen die Lasten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend allein (Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen + Job + Haushalt + Mann den Rücken freihalten/unterstützen)
- Typische Frauenberufe (sozialer Bereich, Pflege und Betreuung) zeichnen sich durch niedrige Löhne, große Belastung, Flexibilität, Teilzeitarbeit, geringe Aufstiegschancen und wenig Anerkennung aus.

„Frauen fehlen in bestimmten Arbeitsgebieten, Berufen und auf höheren Stufen der Karriereleiter, sie unterbrechen oder reduzieren häufiger familienbedingt ihre berufliche Tätigkeit, und typische Frauenberufe werden immer noch schlechter bezahlt.“
(Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im „Equal Pay Day Journal 2012)

**Die Ehe als Garant für die lebenslange
Versorgung der Frau gibt es nicht mehr.**
(siehe Seite 21)

Das Bewusstsein

für die Gleichberechtigung und die erforderlichen
Maßnahmen zur Verwirklichung ist nicht verbreitet.

- Gleichberechtigung von Mann und Frau
 - betrifft mich nicht
 - ist kein Thema für mich
 - ist „gefühl“ längst erreicht

So oder ähnlich wird der Stand der
Gleichberechtigung in vielen Teilen der
Bevölkerung wahrgenommen.

- Eine aktive Frauenbewegung hat die
Gleichberechtigung außerparlamentarisch
immer voran getrieben und voran gebracht,
allerdings

sind Frauen frauenpolitisch derzeit eher
zurückhaltend und resigniert als offensiv und
gemeinschaftlich aktiv.

Trotzdem

muss die verfassungsgemäß garantierte
Gleichberechtigung auch ohne Druck der
Frauen (und die sie unterstützenden Männer)
in den Institutionen, Verwaltungen und
Parlamenten umgesetzt werden!

(siehe Bundes- und Landesgesetze!)

Die Männer

Und auch bei den erwerbstätigen Männern gibt es einen Wandel:

„Sogenannte Normalarbeitsverhältnisse „Vollzeitarbeit ohne Unterbrechung bis zur Rente“, die in der Regel Männer ausgefüllt haben, sind rückläufig. Diskontinuierliche Erwerbsbiografien, also der Wechsel zwischen Phasen der Vollzeitbeschäftigung, Arbeitslosigkeit, Teilzeitbeschäftigung und Minijobs, werden Frauen und Männer treffen.“

(„Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“, BuMi für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2010, S. 43)

**Gleichberechtigung ist ein Grundrecht
– aber es muss gegen alte Traditionen
und Widerstände durchgesetzt werden.**

**Partizipation – Teilhabe –
Mitbestimmung – Mitgestaltung:
Frauen sind größtenteils unterrepräsentiert!**

*„Einer der am häufigsten in der Öffentlichkeit verwendeten
Gradmesser für die Gleichstellung ist die Repräsentanz
von Frauen und Männern in Führungspositionen und
Entscheidungsfunktionen. Dies gilt für die Mitwirkung am
Entscheidungsprozess auf allen Ebenen des politischen,
wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens.“*

(„Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“, BuMi für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend, Dezember 2010, S. 7)

Frauen in Unternehmen

„Je höher die Funktion im Unternehmen, desto geringer
die Wahrscheinlichkeit, dass sie (die Führungsposition)
von Frauen ausgeübt wird. Nur 27% der Führungskräfte
sind Frauen“.

(„Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“, Dokumentation der Konferenz zum
Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 von der
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros)

„Ganz niedrig ist der Anteil in den DAX – Unternehmen.
In den Top-Unternehmen hat sich trotz der
Selbstverpflichtung in den letzten zehn Jahren wenig
bewegt. Hier sind nur 2,5% Frauen in
Führungspositionen.“ (s. o.)

Vorurteile

„Frauen sind einer hohen Anzahl an Vorurteilen ausgesetzt. Als typische Eigenschaften eines Managers werden laut einer Befragung Durchsetzungsstärke oder Dominanz genannt. Dies seien Eigenschaften „(...) eines Mannes und nicht die einer Frau, denn eine Frau ist eher harmonisch, kommunikationsstark.“ (s. o.)

Im Top-Management gelten Männerregeln

„Eine Frau kann im Top-Management gar nicht mitspielen. Da gelten ganz andere Regeln, wie das auch im Sport der Fall ist.“ (s. o.)

Überstundenkultur

„Auch zur Ausgestaltung von Führungspositionen kann man zumindest in Deutschland (...) sagen, dass sie mit einer Überstundenkultur einhergeht. Hier sagen Männer wiederum, dass Frauen dies nicht leisten könnten. Da wird wieder automatisch gedacht, dass Frauen Familie haben und die ganze Sorgearbeit übernehmen.“ (s. o.)

Fehlende Vorbilder

„Immer wenn es um Themen wie Gehalt und Karriere geht und darum, überhaupt als Führungskraft erkannt zu werden, dann fehlen weibliche Vorbilder in den Führungspositionen.“ (s. o.)

Vorbildlicher ist da die Entwicklung im öffentlichen Dienst

- der Anteil der weiblichen Führungspositionen liegt in Deutschland (gesamt) im Durchschnitt bei 33 %,
- in Deutschland - Ost sogar bei 45 %!

(vgl. „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“, S. 6)

Bei der Stadt Schortens als Arbeitgeberin sind

Frauen aktuell

- als Leiterinnen in Einrichtungen mit **2 von 6** vertreten,
- als Fachbereichsleiterinnen in der Verwaltung (in der zweiten Reihe nach dem Hauptverwaltungsbeamten)
mit **3 von 5** vertreten = **60 %**!

- Auch bzgl. der Lohngerechtigkeit/Lohnabstand von Mann und Frau steht der öffentliche Dienst mit 7 % Abstand besser da.

- Der allgemein ermittelte Abstand deutschlandweit liegt bei 23 % (Equal Pay Day).

- In Europa liegt das Gefälle übrigens bei 16 %!

(Vgl. „Equal Pay Day Journal“ 2012)

Frauen in der Politik

„Frauen sind in der Politik unterrepräsentiert:

Frauenanteil

- | | |
|---|--------|
| • im Europaparlament | 35 % |
| • im Bundestag | 32 % |
| • im Niedersächsischen Landtag | 31,6 % |
| • in den niedersächsischen Landkreisen | 24,4 % |
| • in Städte- und Gemeinderäten in Niedersachsen | 20,9 % |

(„Quelle: „Wenn Frauen die Wahl haben“ Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover 2011)

Im Kreistag des Landkreises Friesland beträgt der weibliche Anteil aktuell **18,6 %**
(8 von gesamt 43)

Frauen im Schortenser Stadtrat

Im Schortenser Stadtrat beträgt der Frauenanteil aktuell 34,4 %
(12 von gesamt 35)

und entspricht somit beinah dem Frauenanteil im Europäischen Parlament!

Schortenser Stadtrat:

- In 1 von 6 Fraktionen bzw. Gruppen ist der Vorsitz weiblich besetzt. Von den insgesamt 8 Stellvertretern sind 2 Frauen.
- In 5 Ausschüssen gibt es 4 männliche und 1 weibliche Vorsitzende. 2 Frauen sind Stellvertreterinnen.
- Im Verwaltungsausschuss sitzen neben dem Bürgermeister 6 Männer und 2 Frauen.
- Der Ratsvorsitzende hat eine Stellvertreterin.
- Der Bürgermeister hat eine 1.Stellvertreterin und einen 2. Stellvertreter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Frauen tragen die Lasten überwiegend allein – Männern fehlt mehr Mut und Unterstützung zur Vaterschaft und Elternzeit

- „Frauen leisten die unbezahlte Haus-, Familien- und Erziehungsarbeit und sind dadurch im bezahlten Erwerbsarbeitsbereich zeitlich eingeschränkt. Dort arbeiten sie, weil sie die Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weitgehend allein auf sich nehmen, überwiegend in Teilzeit oder sogenannten Minijobs, die keine eigenständige Existenzsicherung erlauben. Dies wirkt sich auf Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten aus, sodass Frauen vielfach in schlechter bezahlten Positionen als Männer arbeiten.“

(aus dem „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Bildung und Jugend, Dezember 2010, Seite 43)

- „ Wenn Paare Kinder bekommen und es allein die Frauen sind, die anschließend ihren Beruf für mehrere Jahre aufgeben, dann verdienen sie ein Leben lang weniger als ihr Partner und ihre kinderlosen Altersgenossinnen. Wollen diese Frauen wieder in den Beruf einsteigen, signalisieren Arbeitgeber und soziales Umfeld, mit einem Minijob ließen sich familiäre und berufliche Erwartungen am besten verbinden – eine fatale Einschätzung mit erheblichen negativen Auswirkungen auf Lebenseinkommens – und Alterssicherungsperspektiven dieser Frauen.“

(„Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive,“, Seite 10/11)

- Männer, die Beruf und Familie vereinbaren wollen und Teilzeitarbeit anstreben, müssen sich erklären und rechtfertigen, müssen mit Ablehnung und Diskriminierung rechnen.

(„Abenteuer Teilzeit: Argumente für Männer“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009)

- Deutschlandweit sind Väter, die Elternzeit nehmen, immer noch die Ausnahme. 25 % beantragen Elternzeit – der überwiegende Teil beschränkt sich dabei auf die zwei sogenannten Vätermomente. 75 % der Väter verzichten komplett auf jede Form der Elternzeit und der damit verbundenen Lohnersatzleistung!

(Vgl. Süddeutsche Zeitung)

- Im Bundesländervergleich liegt Niedersachsen mit 22,8 % im hinteren Mittelfeld.

(WZ, 28.06.2012)

- Im Landkreis Friesland (alle Kommunen außer Varel) gab es

2009:

549 Anträge auf Elterngeld, davon **61 von Vätern = 11,1 %**

2010:

615 Anträge auf Elterngeld, davon **77 von Vätern = 12,5 %**

2011:

578 Anträge auf Elterngeld, davon **68 von Vätern = 11,7 %**

Bis auf 2 – 3 „Ausnahmefälle“ nahmen auch hier die Väter die zwei sogenannten Vätermomente in Anspruch.

(Quelle: Landkreis Friesland)

Erwerbstätigkeit von Frauen

Die typische Frauenerwerbsarbeit führt (wieder?) in die Abhängigkeit von Mann und Staat und in die (Alters-)Armut

„Wie sieht es (...) aus, wenn wir uns die Befunde zur Erwerbstätigkeit von Frauen vor Augen führen?

- Da ist die sogenannte „europäische Beschäftigungsstrategie“, auch „Lissabon-Strategie“ genannt, wo vor über 10 Jahren 60 % Frauenerwerbstätigkeit als Ziel für die europäischen Länder formuliert wurde (...). Inzwischen sind wir (in Deutschland) sogar bei einer Frauen-Erwerbstätigenquote von 66 %. Das sieht erst einmal gut aus, damit liegen wir in der EU auch ziemlich weit oben, wobei die höheren Erwerbsquoten der ostdeutschen Frauen einen wichtigen Beitrag leisten.
- Aber jetzt kommt der entscheidende Punkt: Rechnet man das Erwerbsarbeitsvolumen, das Frauen in dieser Gesellschaft leisten, um, dann sehen wir, dass (...) immer mehr Frauen (...) in immer kleineren Jobs (arbeiten).
- (...) Hier sehen wir (...) in Deutschland seit Jahren kaum Bewegung. (...) Hier liegt Deutschland sogar nur im unteren Mittelfeld der EU-Länder. (...) Die Expansion der Frauenerwerbstätigkeit ist ganz überwiegend über Teilzeitbeschäftigung und vor allem im Segment der Minijobs gelaufen. Wir haben inzwischen 6,7 Millionen Minijobs in Deutschland; dieses Segment des Arbeitsmarktes ist (...) regelrecht explodiert.

- (...) Wäre das nur ein Einstiegsjob, den frau vielleicht macht, wenn das Kind klein ist, um dann rasch und einfach in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln, wäre das nicht so kritisch zu beurteilen. Das Problem ist aber die Verfestigung des Minijob-Segments im Sinne dauerhafter Strukturen. Wir haben das im Bericht exemplarisch am Beispiel des Einzelhandels gezeigt. Da sind reguläre Vollzeit-Arbeitsplätze in Minijobs aufgespalten worden und aus diesen kommen die – überwiegend weiblichen- Beschäftigten nicht mehr heraus.
- Das heißt, Frauen mit einer qualifizierten Ausbildung bleiben hier dauerhaft geparkt und können, auch wenn die Kinder größer sind, häufig nicht mehr in eine existenzsichernde Erwerbsarbeit wechseln - mit langfristigen Folgen für Aufstiegsmöglichkeiten und die eigene Alterssicherung.
- Frauen sind mehr als doppelt so häufig wie Männer von Niedriglöhnen betroffen. (...) In Deutschland erhalten etwa 30 % der erwerbstätigen Frauen nur Niedriglöhne, (...).
- (...) In keinem Land in Europa haben die Teilzeitarbeitsverhältnisse, die ja in bestimmten Lebenssituationen auch eine gute Sache sein können, ein so geringes Stundenkontingent wie in Deutschland.“

(Alle Zitate aus „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“)

Diese Ausführungen wurden von mir an

- das **Jobcenter** Friesland,
- die **Agentur für Arbeit**, Wilhelmshaven
- den **Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)**,
Geschäftsstelle Wilhelmshaven

mit folgenden Fragen geschickt:

1. **Treffen diese Informationen/Ergebnisse im Wesentlichen auch auf unsere Region Friesland/Wilhelmshaven zu?**
Wenn nein, wo liegen die Unterschiede?
2. **Gibt es bei uns vor Ort noch andere Informationen/Erkenntnisse zur Erwerbstätigkeit von Frauen – auch im Unterschied zu den Männern?**
Wenn ja, welche? Wo liegen bei uns die meisten/größten Probleme?
3. **Gibt es bei uns ein Stadt – Land – Gefälle bzw. Unterschiede bei den Problemen der Erwerbstätigkeit von Frauen (Beispiele Mobilität)?**
Wenn ja, wie äußert sich das?

Antwort von Carmen Giss,

Fachbereichsleiterin des Jobcenter Friesland:

"Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gibt nach meiner Einschätzung nicht ganz die Lage in der Region wieder. Das Angebot an Kinderbetreuung ist naturgemäß im Osten Deutschlands quantitativ umfangreicher als in der Region und in Niedersachsen gesamt. Dies schlägt sich logischerweise auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt, insbesondere aber auch auf den weiblichen Anteil in geringfügiger Beschäftigung nieder. Erschwerend wirken hier mitunter Mobilitätsprobleme.

Die relativ hohe Quote der Erwerbsbeteiligung von Frauen von 66% gibt den Stand in der gesamten Bundesrepublik wieder. Betrachtet man allein die Erwerbsbeteiligungsquote in den östlichen Bundesländern, sind diese deutlich höher. Es fällt nämlich angesichts unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten immer noch schwer, Privat- und Familienleben zu verbinden. Deutlich wird dies, wenn man bedenkt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nur 46% beträgt und 45% aller Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Neben den vorgenannten Gründen, mag das aber auch an einem eher tradierten Rollenverständnis, insbesondere in Westdeutschland liegen.

Die Einschätzung eines "Klebeeffekts" bei Minijobs kann ich nicht teilen. Meines Erachtens sind auch Minijobs oder Teilzeitbeschäftigung Brücken in Vollzeitbeschäftigung, bzw. eine Möglichkeit den Anschluss an das Arbeitsleben nicht zu verlieren. Das Risiko arbeitslos zu sein, ist mit Sicherheit größer für Frauen, die über einen längeren Zeitraum gar nicht am Erwerbsleben beteiligt sind. Der Umstand, dass Frauen nach wie vor schlechter verdienen als Männer hat häufig seine Ursache darin, dass Frauen teilweise in Tätigkeiten verharren, die ihrer Qualifikation nicht entsprechen, aber mit den familiären Verpflichtungen leichter vereinbaren lassen. Dies hat geringere Gehälter quasi zwingend zur Folge.

Jede Frau hat das Recht, für sich und ihre Familie zu entscheiden, welcher Weg für sie der richtige ist. Aber es muss sich auch jede der Risiken und Nebenwirkungen ihrer Entscheidung bewusst sein. Unterhaltsansprüche gegen den geschiedenen Ehemann bestehen nach heutiger Rechtslage nur noch in sehr eingeschränktem Umfang und auch die Höhe der zu erwartenden Altersvorsorge will ins Kalkül gezogen sein."

Antwort von Beate Folkers,

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

bei der Agentur für Arbeit Wilhelmshaven:

„Zu Frage 1:

Die Informationen/Ergebnisse aus dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahre 2011 treffen im Wesentlichen auch auf unsere Region zu.

Zu Frage 2:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mütter kehren zwar zunehmend häufiger und früher in den Beruf zurück, arbeiten aber selbst dann noch überwiegend in Teilzeit, wenn ihre Kinder älter sind und deutlich weniger Betreuung benötigen als kleinere Kinder.

Erwerbstätige Mütter mit Kindern im Grundschulalter arbeiten derzeit im Durchschnitt 24 Stunden in der Woche.

Sind ihre Kinder älter als 15 Jahre, steigt die Arbeitszeit um lediglich 3 Stunden in der Woche.

Insgesamt arbeiten 14 % der Mütter mit minderjährigen Kindern in geringfügigem Umfang unter 15 Stunden in der Woche. Dieser Anteil geht kaum zurück, auch wenn die Kinder älter sind.

Der Anteil von Müttern in Vollzeitarbeit nimmt mit steigendem Kindesalter ebenfalls nur verhalten zu.

Diese Aussagen treffen auch auf unsere Region Wilhelmshaven/Friesland zu. Ich beziehe mich aber hier ausschließlich auf den Personenkreis der Frauen aus dem Rechtskreis SGB III.

Familienbewusst? Die zwei Seiten der Teilzeitarbeit

Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, gilt allgemein als wesentliche betriebliche Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das ist auf der einen Seite unbestritten richtig: In der frühen, betreuungsintensiven Familienphase sind Teilzeitangebote – auch in vollzeitfernem Stundenumfang – oftmals die Voraussetzung, dass beide Eltern frühzeitig in den Beruf zurückkehren können. Die bei längeren Auszeiten zwangsläufige fachliche Dequalifikation der Eltern und der Verlust von betriebsspezifischem Know-how werden so wirksam vermieden. Zudem entspricht die Teilzeitarbeit auch in aller Regel dem eigenen Wunsch insbesondere von Müttern mit Kleinkindern, um neben dem Beruf Zeit für die Familie zu haben.

Auf der anderen Seite zeigt sich aber, dass ein Großteil der Mütter nicht nur vorübergehend in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder, sondern auch mit älteren Kindern dauerhaft in – nicht selten geringfügigem – Teilzeitumfang erwerbstätig bleibt.

Gleichzeitig bedeutet Teilzeitarbeit in aller Regel die Übernahme weniger Anspruchs- und verantwortungsvoller Tätigkeiten sowie verringerte Aufstiegs- und Verdienstperspektiven.

Wie die detaillierte Analyse der Erwerbsbeteiligung von Müttern zeigt, sind es in erster Linie in Ehegemeinschaft lebende Mütter, die in **vollzeitferner** Teilzeit arbeiten.

Diese Mütter sind aufgrund des Einkommens ihres Partners häufig nicht finanziell auf eine eigene umfassende Berufstätigkeit angewiesen. Arbeitgeber, die das Arbeitspotenzial dieser Mütter umfassend nutzen wollen, müssen ihnen vor allem attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

Diese Aussagen treffen auch auf unsere Region Wilhelmshaven/Friesland zu.

Ich beziehe mich hier ausschließlich auf den Personenkreis der Frauen aus dem Rechtskreis SGB III.

Zu Frage 3:

Aus meiner Tätigkeit als Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit im Rechtskreis SGB III ist ein Stadt-Land-Gefälle bei der Erwerbstätigkeit von Frauen in unserer Region nicht fest zu stellen.

Ich stelle eher fest, dass das Erwerbspersonenpotential der Frauen aus dem LK Friesland eine größere Mobilitätsbereitschaft mitbringen als Frauen aus der Stadt Wilhelmshaven.“

Vom DGB habe ich leider keine Informationen erhalten.

Die Ehe als Garant für die lebenslange Versorgung der Frau gibt es nicht mehr.

- Die Gleichberechtigung wurde zwar 1949 dank der vier Mütter des Grundgesetzes in die Verfassung als Grundrecht aufgenommen; es waren aber im Laufe der kommenden Jahre viele Reformen zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ (GG) notwendig.
- So hatte z. B. bis 1958 ein Ehemann das Letztentscheidungsrecht in allen Angelegenheiten. Er konnte z. B. allein über den Lohn seiner Ehefrau verfügen oder ihre Arbeitsstelle kündigen „Liebling, Du gehst übrigens morgen nicht mehr zur Arbeit...“
- **Die Entwicklung nahm ihren Lauf und 1977 verabschiedete sich der Gesetzgeber auch von der sogenannten „Hausfrauenehe“.**
- Im Alltag der meisten (westdeutschen) Familien behauptete sich das tradierte Modell der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau – er verdient das Geld, sie sorgt für die Familie und den Haushalt und verdient dazu - eisern.
- **2008 gibt es eine Reform, die in ihrer Tragweite bis heute nicht ins Bewusstsein und in die Lebensplanung und –gestaltung Einzug gehalten hat: die gesetzliche (Neu-) Regelung zum Ehegattenunterhalt.**

„Im Gesetzestext wird nun betont, dass nach der Scheidung grundsätzlich jeder Ehegatte für seinen Unterhalt selbst verantwortlich ist.

Ein Unterhaltsanspruch gegen den geschiedenen Partner soll demnach nur die Ausnahmen, nicht die Regel sein.“ („Die Fundstelle“ Niedersachsen 14/2008 vom 15.07.2008, H.-J. Kraus, Prof. Dr. Rosenzweig, Reform des Unterhaltsrechts)

Und: „Unterhalt wird allenfalls bis zur Höhe dessen geschuldet, was „frau“ aufgrund ihrer vorherigen beruflichen Tätigkeit hätte verdienen können.“ (Flyer: „Ja, ich will...“)

- Auch wenn eine Ehe ein Leben lang hält (jede 2. Ehe in Deutschland wird geschieden; eine Ehe in Deutschland „hält“ im Durchschnitt 14 Jahre lang), kann der Partner/Gatte arbeitslos werden.
- Das sogenannte **„Zuverdienerinnenmodell“** – Mann in Vollzeit/Frau in Teilzeit - (in Paarhaushalten mit Kindern leben 47,5% in Westdeutschland dieses Modell!!!) ist nicht nur individuell für die eigenverantwortliche Existenzsicherung der Frau eine Falle oder Sackgasse, auch gesamtgesellschaftliche Probleme bleiben bestehen:

Die Altersarmut von Frauen (niedrige Renten, staatliche Hilfen wie Grundsicherung, höhere Lebenserwartung, längere Pflegezeiten)

Frauen – besser ausgebildet als je zuvor – fehlen als Fachkräfte (werden aber ermutigt, ihre Potentiale im Erwerbssystem nicht ausreichend zu nutzen)

(Vgl. Zentrale Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2011)

Was die tatsächliche Gleichberechtigung blockiert,

- **ist die klassische – traditionelle Arbeitsteilung von Mann und Frau in der Familie,**
- **die tief in unseren Köpfen verwurzelt ist,**
- **und von der sich Männer wie Frauen nur sehr schwer verabschieden können!**

„Gleichberechtigung – eine gesellschaftspolitische Herausforderung ersten Ranges

- Es geht voran mit der Gleichberechtigung – aber immer noch zu langsam. Für die Landesregierung bleibt Gleichberechtigung eine politische Herausforderung solange die Chancen zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt sind. Benachteiligung soll abgebaut werden.
- Bis heute befinden sich wesentlich mehr Männer in den herausgehobenen **Positionen der Wirtschaft, der Politik und der Wissenschaft**, obwohl Frauen ebenso qualifiziert und geeignet sind. Das Ziel ist, Frauen die gleichen Chancen an allen gesellschaftlichen Bereichen des Lebens zu eröffnen. (...)
- Um Frauen in Niedersachsen bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung ihres Grundrechtes auf Gleichberechtigung zu schaffen, hat der Landtag zwei Gesetze verabschiedet: das **Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz** (NGG) und das sogenannte **Frauenbeauftragtengesetz**. Außerdem hat sich Niedersachsen zu **Gender-Mainstreaming** verpflichtet.
- Die Arbeit im **Erwerbsleben** und in der Familie muss **gerechter** zwischen Frauen und Männern verteilt werden, um tatsächlich Wahlfreiheit zu ermöglichen. Die Arbeitswelt muss familienfreundlich gestaltet werden. (...)
- **Gesundheit und Krankheit** sind Spiegel der Lebensweise, der Lebensumstände und der

Lebenswelt und sie gehören zu den wenigen Themenfeldern, in denen auch der biologische Unterschied zwischen Männern und Frauen eine Rolle spielt. Deshalb ist es wichtig, **geschlechtsspezifische Sichtweisen** auszubauen und entsprechende Angebote vorzuhalten.

- **Gewalt gegen Frauen** hat viele Gesichter. Dank vieler Maßnahmen ist es gelungen, dass immer mehr Frauen wagen, über diese Gewalt zu sprechen. In Niedersachsen gibt es für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder erleben, ein breites Band von Beratungsstellen und Frauenhäusern. Ein Schwerpunkt ist die Bekämpfung der häuslichen Gewalt, bei der Polizei, Justiz, Beratungsstellen und Frauenhäuser gemeinsam wirken, um **Opfer effektiv zu schützen** und zu unterstützen.
- Auch in der **Integrationspolitik** spielt die Stellung der Frau eine gewichtige Rolle. Die Landesregierung hat in diesem Bereich unterschiedliche Initiativen ergriffen, um beispielsweise dem Problem von Zwangsehen und sogenannten Ehrenmorden entgegen zu treten.“

(Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration – Gleichberechtigung 2012)

Gleichberechtigung – Gleichstellung im öffentlichen Dienst

ist im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
in einer Neufassung, die ab 01.01.2011 gilt, geregelt.

„...die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen in Niedersachsen ist noch nicht in allen Bereichen erreicht. Zwar stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten. In Führungsämtern sind sie aber nach wie vor unterrepräsentiert. Frauen stellen außerdem über 90% der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten.

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten. Sie sollen einfacher wählen können, Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien zu übernehmen oder untereinander aufzuteilen. Einen neuen Stellenwert erhalten daher die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

(Aygül Özkan, Niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration)

Wesentliche Bausteine des NGG:

„Gender Mainstreaming“ tritt anstelle der Frauenförderung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern haben Priorität.

Diese Prioritäten setzen sich im Gleichstellungsplan fort, den jede Dienststelle ab 50 Beschäftigten zu erstellen und umzusetzen hat.

Um die Zielsetzungen des Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

★

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hin zu wirken.

★

Die Landesregierung hat zum 1. Juli 2013 dem Landtag darüber zu berichten, ob es angesichts der Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen.

(aus Broschüre des Niedersächsischen Sozialministeriums zu NGG 2011)

Ziele des NGG sind auch geeignete Ziele für Betriebe außerhalb des öffentlichen Dienstes!

- zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile (Grundgesetz)

sowie

- zur Steigerung der Attraktivität des Standortfaktors „Familienfreundlichkeit“

Männer und Frauen im öffentlichen Dienst Arbeitgeberin Stadt Schortens

- Die Stadt Schortens beschäftigt 256 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Davon 214 Frauen und 42 Männer.

Die Mitarbeiterinnen/Frauen (214) ...

- ... arbeiten überwiegend in frauentypischen Arbeitsbereichen:

- Kita	85
- Raumpflege	55
- Verwaltung	50
- anderen Einr.	24 (Bürgerhaus, Bücherei, Bäder, JUZ, JuWe, Schulen)

- ...arbeiten überwiegend auf Teilzeitbasis:

154	=	74,4 %	(53 = 25,6 % Vollzeit)
-----	---	--------	------------------------

- ...sind in den niedrigeren Entgeltgruppen in der Überzahl.

- ... arbeiten in der Verwaltung (nach dem Bürgermeister und seiner Stellvertreterin)
- als Fachbereichsleiterinnen - 3 von 5
als Einrichtungsleiterin - 2 von 6
- 6 Frauen leiten die Kitas/Krippen.

Die Mitarbeiter/Männer (42) ...

- ...arbeiten in der Verwaltung, in den Einrichtungen und als Hausmeister (ohne Baubetriebshof, wird als AÖR/eigenständige Einrichtung geführt!).
- ...arbeiten überwiegend in Vollzeit:

36	=	85,7 %	(6 = 14,3 % Teilzeit)
----	---	--------	-----------------------
- ...arbeiten als Hauptverwaltungsbeamter - 1
 als Fachbereichsleiter - 2 von 3
 als Einrichtungsleiter - 4 von 6

Die Frauen als Beschäftigte der Stadt Schortens arbeiten

- **mehrheitlich** in frauentypischen Arbeitsbereich
- **mehrheitlich** auf Teilzeitbasis
- **überwiegend** in den unteren Entgeltgruppen,
- sie sind in den Einrichtungen als Leiterinnen **unterrepräsentiert**
- in der Verwaltung
 (in zweiter Reihe nach dem HBV und seiner Stellvertreterin)
- mit drei Fachbereichsleiterinnen in 5 Fachbereichen
 mit 60 % vertreten!

Übrigens...

- ...sind bei der Stadt Schortens befristete Arbeitsverhältnisse mit 23 Stellen die Ausnahme (Es handelt sich hierbei um die Arbeitsplätze in der Jugendwerkstatt, Vertretungen für MitarbeiterInnen in Elternzeit oder Sonderurlaub oder um sogenannte Springerdienste).
- ...sind bei der Stadt Schortens geringfügig Beschäftigte die absolute Ausnahme – es gibt zur Zeit nur einen!

Schwerpunkte und Maßnahmen der kommunalen Gleichstellungsstelle Stadt Schortens

- 2. Halbjahr 2011, 1. Halbjahr 2012 -

Schwerpunkt „Beruf - Erwerbsarbeit - Einkommen“

- Öffentliche Info- und Diskussionsveranstaltung mit Fachleuten „Hartz IV – (Wie) Komme ich da raus?“, 13.10.2011
- Workshop für Frauen zum „Equal Pay Day“ – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, AG „EPD“ Schortens – Jever, 23.03.2012
- „Praxistest nicht bestanden“ - Aktion zum Niedersächsischen „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“; Thema: geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten, Februar 2012
- Arbeitsgruppe für Berufsrückkehrerinnen („MOTZ“)
- Beratung

Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

- Aktueller Flyer „Ja, ich will ...“, April 2010
- Beratung

Schwerpunkt „Häusliche Gewalt und Gewaltprävention“

- Öffentliche Veranstaltung
„30 Jahre AWO Frauen- und Kinderschutzhaus Wilhelmshaven“ - Zufluchtstätte auch für bedrohte und misshandelte Frauen mit und ohne Kinder in Schortens bzw. im Landkreis Friesland, 25.11.2011

- Gewaltpräventionsprogramm
 „Wir sind ein starkes Team -
 damit die Gewalt nicht siegt“
 für vierte Klassen an Grundschulen (seit 2006); das Programm wird aktuell an sechs Grundschulen durchgeführt:
 Expertinnen und Experten besuchen alle vierte Klassen und arbeiten mit den Schülerinnen und Schülern, den Lehrerinnen und Lehrern sowie den Eltern zum Thema „Gewalt“. (Konzept, Hauptfinanzierung, Organisation und Durchführung:
 Gleichstellungsbeauftragte Stadt Schortens)
- Beratung

Schwerpunkt „Migration - Integration - Gleichberechtigung“

- Öffentliche Informations- und Diskussionsveranstaltung
 „Aufstand der Kopftuchmädchen“ mit Lale Akgün, 04.11.2011
- Beratung

Schwerpunkt „Frauen und (Kommunal-)Politik

„Kommunalpolitik trifft Schule - Schule trifft Kommunalpolitik“;
 Thema: Lebensplanung junger Frauen und junger Männer mit einer 10. Hauptschulklasse, 16.03.12

Schwerpunkt „Frauenrechte - Frauengeschichte“

Öffentliche Veranstaltung zum Internationalen Frauentag: „Fundstücke“; 08.03.2012

Weitere Maßnahmen

- Teilnahme am Treffen des **Bündnisses für Familie des Landkreises Friesland** für die Stadt Schortens, AG „Gute FEE“, Aktion „Gute FEE“
- Demographie - öffentliche Informationsveranstaltung zur **Hospizarbeit** in Jever, September 2011
- **„Soziales Netz Schortens“** - Informations- und Erfahrungsaustausch für in der nichtkommerziellen sozialen Arbeit Tätige (haupt- und ehrenamtlich), zweimal jährlich geplant, zuletzt 12.11.2011
- **Verwaltungsinterne Maßnahmen**, Beratung, Bewerbungen, Schulungen / Weiterbildung „Gender Mainstreaming“ für Leitungs- und Führungskräfte, AG Gleichstellungsplan
- **Schortenser Frauennetzwerk** -
Schortenser Netzwerkfrauen arbeiten in den Bereichen:
 - Frauenrechte - Frauengeschichte - Frauenkultur,
 - Frau und (Kommunal-)Politik,
 - AG Equal Pay Day - gleicher Lohn...,
 - die „Vitrine“ – Kreativwerkstatt zugunsten sozialer Kinder- und Jugendprojekte

in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten an Veranstaltungen, Arbeitsgruppen und Projekten.

Beratung

In der mehr als 18-jährigen Beratungstätigkeit als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ging es im

Bereich Frauenerwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

im Wesentlichen um

- Fragen nach Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- Bewerbung
- Berufsorientierung
- Praktikum
- Zukunftstag/Girls´Day
- Jobsuche
- Mobilitäts- und/oder Flexibilitätsprobleme
- Kein Einkommen (z. B. nach Trennung)
- Geringes Einkommen (Minijob, Teilzeit, geringer Unterhalt nach Scheidung, Krankheit)
- Probleme mit Ämtern/Behörden
- Berufsrückkehr nach Familienphase
- Arbeitsrechtliche Probleme und Fragen (Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Lohn, ...)
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Mehrfachbelastung und Überforderung

in den anderen Bereichen um

- Trennung / Scheidung, Sorgerecht
- Häusliche Gewalt
(körperliche und sexuelle Gewalt,
Psychoterror, Freiheitsberaubung,
Zwangsheirat, Morddrohungen)
- Stalking
- Aufenthalt - Abschiebung
- Psychische Erkrankungen
- Lebenskrisen
- anderes

Beratung im Wandel der Zeit

Die „Frauenbeauftragte“ war sehr viel gefragter als die „Gleichstellungsbeauftragte“.

„Was macht eigentlich eine Gleichstellungsbeauftragte?“, wird oft zu Beginn eines Gespräches gefragt.

Die Anzahl der Anfragen und Beratungen ist, was niedrig schwellige Informationen betrifft, rückläufig; diese Erfahrungen machen auch andere Kolleginnen. Das ist durch die technischen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung erklärbar, auch durch ein im Laufe der Jahre erweitertes Beratungsangebot in verschiedenen Bereichen. Frauen mit Beratungsbedarf wenden sich auch zunehmend per Email an die Gleichstellungsbeauftragte.

Die „Gleichstellungsbeauftragte von heute“ sollte sich in den unter Beratung genannten Bereichen auskennen und mit ExpertInnen gut vernetzt sein.

Die Erwartung an die Beratung, Hilfe und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ist nach wie vor hoch; das Gleichstellungsbüro ist in erster Linie eine Beratungsstelle für schwierige Problemlagen und Krisensituationen.

Erfahrungen und Erkenntnisse

Viele Frauen fühlen sich verantwortlich für die Familie und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und nehmen die Nachteile dafür in Kauf.

Sie haben überwiegend keine langfristige Planung für ihre eigene Existenz- und Alterssicherung.

Sie sind über ihre Rechte und Möglichkeiten schlecht oder gar nicht informiert.

Sie verzichten überwiegend auf das Einfordern geschweige denn Einklagen ihrer Rechte – weil sie z. B. Sanktionen, noch mehr Probleme, Streit oder eine Kündigung befürchten.

Sie sind frauenpolitisch derzeit eher zurückhaltend und resigniert als offensiv und gemeinschaftlich aktiv.

Aber sie holen sich Hilfe, Unterstützung und Beratung!

✱

Beratung ist nach wie vor Frauensache
– und gilt, zum Nachteil der Männer –
immer noch als unmännlich!

Die (kommunale) Gleichstellungsarbeit der Zukunft

- **hat** zum Ziel starke Mädchen, starke Jungen
starke Frauen, starke Männer
starke Mütter, starke Väter.
- **befasst** sich mit den Fakten der Arbeits- und
Lebenssituation von Frauen und Männern
- **nutzt** das „Instrument“ Gender Mainstreaming (GM)
anstelle der Frauenförderung und strebt nach den
Erkenntnissen des GM entsprechende Maßnahmen
mit folgenden Zielen an:

***Chancengleichheit – Gleichberechtigung – Abbau
von Unterrepräsentanz – Abbau von Nachteilen, die
Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen
Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle
erfahren***

- **findet**

in Zusammenarbeit mit
Personen/Institutionen/Verbündeten und
ExpertInnen, in Gremien und Netzwerken in, für
und mit Einrichtungen und verschiedenen
Zielgruppen statt (z. B. Schule, Familienzentrum,
Frauenhaus, Politik, Betriebe)

und in den Bereichen Beruf/Familie/Vereinbarkeit
von Beruf und Familie/Migration-
Integration/Häusliche Gewalt und
Gewaltprävention/(Kommunal-)
Politik/Demografischer Wandel/Frauenrechte –
Frauengeschichte – Frauenkultur,

statt,

- **bietet** Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, Bürgerinnen und Bürgern, Beschäftigten der Dienststelle, Betrieben und Einrichtungen Information, Hilfe, Beratung und Vernetzung in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an,
- **begleitet** in der Verwaltung der Dienststelle die Umsetzung des NGG und des Gleichstellungsplanes,
- **thematisiert** innerhalb und außerhalb der Dienststelle schwerpunktmäßig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Lebensplanung (junger) Frauen und (junger) Männer,
- **nutzt** neue Medien,
- **und ist hauptberuflich angelegt!**

Alles nur geträumt?

Herr Meyer: „Chef, ich werde Vater!“

Chef: „Herzlichen Glückwunsch! Ich freu´ mich für Sie! Und ich freu´ mich für uns!! Wollen Sie eine Zeitlang zu Hause bleiben oder die tägliche Arbeitszeit reduzieren? Wir unterstützen Sie natürlich, wo wir können! Sie wissen ja, auch der Betriebskindergarten steht Ihnen zur Verfügung.“



Alles nur geträumt?

Chef zur Belegschaft: „Ich werde Vater!“

Allgemeines Gemurmel, Glückwünsche werden hörbar, Chef ist gerührt.

Chef: „Ich habe noch eine Nachricht zu vermelden,...“

Gespannte Stille.

Chef: „Sie bekommen eine neue Chefin, denn ich gehe 3 Jahre in Elternzeit!“

Forderungen

EU – Vizepräsidentin Viviane Reading zur Quote (Süddeutsche Zeitung vom 30.06./01.07.2012)

„Seit mehr als zehn Jahren kündigen Unternehmen an, freiwillig mehr Frauen in Führungsgremien zu holen.

Passiert ist seither wenig.

Deshalb fordert Viviane Reading, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, jetzt eine gesetzliche Quotenregelung.

60 % der Universitätsabsolventen in Europa sind weiblich. Zugleich werden nur knapp 14 % der Aufsichtsratsposten von Frauen besetzt. Für Viviane Reading ist das ein Unding.

Viviane Reading: Studien von McKinsey, der Deutschen Bank und anderen, die nun wirklich keine feministischen Organisationen sind, zeigen, dass der Betriebsgewinn in Unternehmen, in denen das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen ist, um 56 % höher ist als in männerdominierten Firmen.

Qualifizierte Frauen sind für Unternehmen also ein Gewinn.

Gemischte Teams erzielen bessere Ergebnisse, weil sich die Fähigkeiten ihrer Mitglieder ergänzen.

Zum unterschwelligen Vorwurf, dass jetzt Männer bei Bewerbungsprozessen diskriminiert würden, kann ich nur sagen: **heute gibt es eine faktische**

Männerquote von 84 % in Führungspositionen.

Wenn wir es bis 2020 schaffen, die Chefetagen in der Wirtschaft mit 30 bis 40 % qualifizierten Frauen zu besetzen, ist das also nicht Diskriminierung, sondern ein kleiner, aber **sehr sinnvoller Schritt zu etwas mehr Gleichberechtigung.**“

Die Teilnehmerinnen des „Workshops
zum/am Equal Pay Day 2012
Jever/Schortens“ erarbeiteten zwei
Hauptforderungen, die sie an

- die Politik
- die Unternehmen und
- die Gewerkschaften

richten:

- Soziale Berufe – typische Frauenberufe
aufwerten
und mit technischen Berufen gleichsetzen!

und

- Abschaffung von geringfügigen
Beschäftigungen!

Wir Frauen selbst sollten

- über Geld (Einkommen, Lohn, Gehälter) reden
und
- selbstbewusster werden und „Mehr“ wollen!

Bitte helfen Sie mit, dass

- die Gleichstellung von Mann und Frau mehr Aufmerksamkeit und einen höheren Stellenwert erhält,
- Gender Mainstreaming nicht mehr nur belächelt, sondern ein Gleichstellungsinstrument der Zukunft sein wird,
- dass die Töchter und Söhne, Enkelinnen und Enkel von heute stolze, verantwortungsbewusste und **gleichberechtigte** Männer und Frauen, Mütter und Väter von morgen sind,
- und bitte unterstützen Sie meine Nachfolgerin

– oder, wer weiß –

meinen Nachfolger bei ihrer/seiner Arbeit!

Vielen Dank!

Quellenverzeichnis

- Grundgesetz
- Niedersächsische Verfassung
- Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
- Deutsche Rentenversicherung
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2010
- „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“ Dokumentation der Konferenz zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
- „Abenteuer Teilzeit- Argumente für Männer“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit, Integration
- „Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)“, Broschüre des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, Dezember 2010
- „Wenn Frauen die Wahl haben“ Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover 2011
- Landkreis Friesland
- Jobcenter Friesland
- Agentur für Arbeit Wilhelmshaven
- „Die Fundstelle“ Nds., 14/2008, 15.07.2008, Reform des Unterhaltsrechts
- „Equal Pay Day Journal 2012“
- Süddeutsche Zeitung
- Wilhelmshavener Zeitung
- Katharina Guleikoff, Journalistin, stellvertr. Redaktionsleiterin Radio Jade
- Stadt Schortens
- Flyer „Ja, ich will...“ Gleichstellungsbeauftragte Stadt Schortens u. a., April 2010

Kurzdefinition:

Was heißt Gender Mainstreaming?

Der Begriff Gender Mainstreaming oder kurz „GM“ hat sich als international anerkannter Begriff etabliert. Im Deutschen gibt es dafür keine ähnlich prägnante Entsprechung.

Gender (= soziales Geschlecht)

Mainstreaming (= „Hauptströmung“)

Was ist Gender Mainstreaming?

- Gender Mainstreaming ist die Handlungsstrategie, die darauf zielt, bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein mit einzubeziehen.
- Dabei soll grundsätzlich geprüft werden, ob und wie sich eine Maßnahme auf das Geschlechterverhältnis auswirkt. So soll das Ziel, mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern herzustellen, effektiv verwirklicht werden.
- Als ein Ansatz zur Neugestaltung der Geschlechterverhältnisse bezieht Gender Mainstreaming ausdrücklich Frauen UND Männer in den Prozess ein.

Quelle: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin

Das Land Niedersachsen hat sich in seiner Geschäftsordnung zu Gender Mainstreaming verpflichtet und verfolgt Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip.

Die Unterschiede zu erkennen und zwischen spezifischen Belangen zu differenzieren ist mühsam und erfordert oft, die Dinge ganz neu sehen zu lernen.

Die Umsetzung der Gleichstellung liegt durch Gender Mainstreaming in der Verantwortung aller, die die fachliche oder politische Verantwortung tragen.

(Quelle: www.ms.niedersachsen.de)