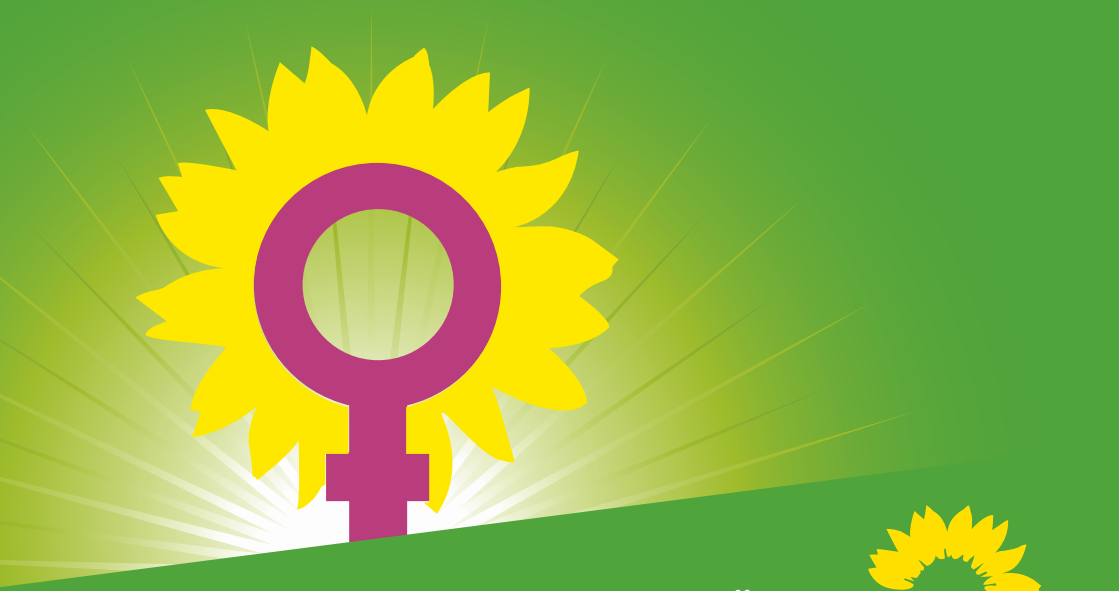
BUNDESFRAUEN-KONFERENZ 2012

ARBEIT. GESCHLECHT. GERECHT.

Dokumentation der Frauenkonferenz von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2012 in Leipzig



www.gruene.de

BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN





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: Claudia Schlenker
www.gruene-frauenkonferenz.de
Satz & Layout: KOMPAKTMEDIEN – Die Kommunikationsbereiter GmbH, Berlin

Inhalt

4 **Vorbemerkung**

7 **Programm der grünen Bundesfrauenkonferenz**

10 **Grußwort Claudia Maicher, Landesvorsitzende Sachsen**

12 **Panel 1: Arbeit. Geschlecht. Gerecht.**

14 **Zwischenruf zur Lebenssituation von behinderten Frauen**

16 **Ein Zwischenruf aus lesbischer Perspektive**

18 **Workshops I**

20 **Zu Alt? Frauen 50+ auf dem Arbeitsmark**

23 **Wenn Arbeit zur Armutsfalle wird**

25 **Frauen inklusive? - Wege zum inklusiven Arbeitsmarkt.**

28 **Frauen im Journalismus:
Karriere um jeden Preis, oder was bringt die Quote?**

30 **Panel 2: Unterschiede in Ost und West und was wir davon lernen können.**

33 **Workshops II**

35 **Who Cares? Kann man Anerkennung verordnen?**

38 **Das Private bleibt politisch, oder Wie viel Pragmatismus verträgt die Emanzipation?**

41 **Hochqualifizierte Startschwierigkeiten –
Hindernisse beim Berufseinstieg**

42 **Selbst gewählt oder diskriminiert?
Frauen, Männer und die Strukturen der Arbeitswelt.**

45 **Politische Rede Claudia Roth**

47 **Strukturen der grünen Frauenpolitik**

Bundesfrauenkonferenz von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2012

ARBEIT. GESCHLECHT. GERECHT.

Liebe Freundinnen und Freunde,

im September 2012 fand unsere grüne Bundesfrauenkonferenz in der GARAGE in Leipzig statt. Unter dem Motto: "Arbeit.Geschlecht. Gerecht." haben sich Expertinnen aus Wissenschaft, Politik, Journalismus und Wirtschaft gemeinsam mit vielen grünen Aktivistinnen zwei Tage lang umfassend dieser Thematik gewidmet. Mit spannenden Vorträgen, inhaltlichen Zwischenrufen, offenen Debattenforen und Diskussionen wurden im Plenum, aber auch in vielen Workshops, unterschiedlichste Aspekte des Arbeitsmarkts und der Arbeitsteilung gründlich analysiert und nach Lösungen gesucht.

Spannend waren zudem die Debatten rund um die spezifischen Sozialisationen von Frauen und Ost und West und ihre Folgen, die bis heute nachwirken. Außerdem wurde diesen Fragestellungen nachgegangen:

Wie sehen gute Arbeit und Bedingungen am Arbeitsmarkt für Frauen und ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt aus? Wie schaffen wir Solidarität zwischen Frauen und Männern, damit beide Geschlechter von Anerkennung auf Augenhöhe und gerechter Lastenteilung profitieren? Was können Frauen in Ost und West voneinander lernen? Und: Welche Rahmenbedingungen brauchen wir für die eigenständige Existenzsicherung, um allen, unabhängig davon, ob und wie sie ihr Leben gestalten, ein Leben in Würde und ohne abgeleitete Ansprüche zu garantieren?

Es ist nicht leicht, die umfassenden und vielschichtigen Diskussionen dieser Konferenz in Worte zu fassen. Dennoch bemühen wir uns, mit dieser Dokumentation die zentralen Diskussionspunkte festzuhalten. Zudem wollen wir auch den Interessierten, die nicht dabei sein konnten, die Gelegenheit bieten die aufgeworfenen Fragen, Lösungsvorschläge und Konzepte nachzuvollziehen.

Nicht zuletzt wollen wir die Ergebnisse sichern um sie für unseren Programmprozess im Vorfeld der Bundestagswahl nutzbar zu machen.

Ein Fazit allerdings können wir schon jetzt ziehen: Es gibt nahezu unglaublich viele Baustellen in Punkto Gleichstellungspolitik, die bearbeitetet werden müssen. Unser Ziel ist es, dass sich Frauen selbstverständlich eine eigenständige Existenzsicherung aufbauen können, die auch vor Altersarmut schützt, dass sie als unabhängige Akteurinnen – jenseits

von alten Rollenklischees – auch auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden, egal ob sie verheiratet, verpartnert, solo mit oder ohne Kinder leben. Wir wollen den Arbeitsmarkt, aber auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so gestalten, dass die individuellen Lebensentwürfe auch gelingen können und zudem alle Arten von Arbeit im Blick bleiben und die notwendige Anerkennung erfahren.

Wir sehen mit unserer Konferenz die Diskussion aber in keinster Weise beendet. Wir wissen: Nur gemeinsam können wir Rahmenbedingungen schaffen, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Wir brauchen den Zugang zu frühkindlicher Bildung genauso wie zu verlässlicher, guter Pflege. Und vor allem braucht es auch geschlechterübergreifende Solidarität, um eine gute Zukunft für alle zu ermöglichen.

Um all das zu verwirklichen, ist die Ablösung dieser schwarz-gelben Bundesregierung und ihrer Antifrauenministerin überfällig und braucht es starke Grüne. Packen wir es an!

Lasst uns im Gespräch bleiben – denn es geht um nicht mehr und nicht weniger als eine andere, eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Herzlichst Eure

Astrid Rothe-Beinlich

Astrid Rothe Beinlich
Mitglied im Bundesvorstand von BÜDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Frauenpolitische Sprecherin



Arbeit.Geschlecht.Gerecht

Programm der grünen Bundesfrauenkonferenz 2012 in Leipzig

- *Tagungsort:*
- *GaraGe Leipzig, Karl-Heine-Straße 97, 04229 Leipzig*
- *Samstag, 15.9.2012*

13.30 Uhr Ankommen, Begrüßungskaffee

14.00 Uhr Begrüßung und Eröffnungsrede Astrid Rothe-Beinlich, MdL, Mitglied im grünen Bundesvorstand, Frauenpolitische Sprecherin
Grußwort, Claudia Maicher, Landesvorsitzende Sachsen, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

14.30 Uhr Auftaktpanel:
Arbeit. Geschlecht. Gerecht.
Renate Künast, MdB, Fraktionsvorsitzende BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, Verband deutscher Unternehmerinnen Stefanie Nutzenberger, Mitglied im Bundesvorstand von Ver.di

Moderation:
- *Nora Miethke, Journalistin Sächsische Zeitung*

16.00 Uhr Zwischenrufe:
zu Frauen mit Behinderung durch Gertrud Servos, (Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischer Erkrankung NRW) zu Queerpolitik von Josefine Paul, MdL, NRW zur europäischen Perspektive von Franziska Keller, MdEP

16.15 Uhr Workshopphase bis 18:15 Uhr

1. Achtung Baustelle: Welche Maßnahmen braucht die Gleichstellung?

Kerstin Andreae, MdB, stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, Verband deutscher Unternehmerinnen

Moderation:
- *Kattrin Bauer, Frauenreferentin Grüne Bundestagsfraktion*

2. Zu Alt? Frauen 50+ auf dem Arbeitsmarkt

Maria Klein-Schmeink, MdB
Henny Engels, Geschäftsführerin Deutscher Frauenrat

Moderation:
- *Ingrid Borretty, Vorsitzende Grüne Alte*

3. Wenn Arbeit zur Armutsfalle wird

Lisa Paus, MdB, stellvertretende politische Koordinatorin Arbeitskreis 1, Beate Müller-Gemmeke, MdB, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte

Moderation:
- *Anja Kofbinger, MdBA, Sprecherin für Frauen und Geschlechterpolitik*

4. Frauen inklusive? - Wege zum inklusiven Arbeitsmarkt.

Brigitte Pothmer, MdB, Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik Kerstin Ziegler, IAB

5. Die Gedanken sind frei! Offener Workshop für spontane Ideen

6. Frauen im Journalismus: Karriere um jeden Preis, oder was bringt die Quote?

Chris Köver, Mitherausgeberin Missy Magazine Gemma Pörzgen, freie Journalistin, Verein proQuote

Moderation:
- *Judith Hasselmann, Präsidium Bundesfrauenrat*

18.15 - 19.15 Uhr Abendbuffet

19.30 Uhr Im Gespräch:
Claudia Roth, MdB, Bundesvorsitzende BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN mit KünstlerInnen der ImBH

20.30 Uhr Improvisationstheater mit der ImBH Leipzig

- *Sonntag:*

09.30 Uhr Begrüßung und Start in den Tag

10.00 Uhr Sonntagspanel:
Unterschiede in Ost und West und was wir davon lernen können. Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, HU Berlin Adriana Lettrari, 3. Generation Ost Claudia Neusüss, Politikberatung und Projektentwicklung

Moderation:
- *Astrid Rothe-Beinlich, MdL, Frauenpolitische Sprecherin*

11.35 Uhr Zwischenrufe:
zu Migrantinnen durch Dr. Anke Kästner, Interkulturelles Konversationscafé Leipzig zu Jugend durch Dimitra Kostimpas, Frauen- und Genderpolitische Sprecherin Grüne Jugend

11.50 Uhr Pause mit Mittagsimbiss und Aktion

12.30 Uhr Workshopphase bis 14:00 Uhr

7. Zwischen Emanzipation, Individualisierung und Biedermeier. Frauenarbeitswelt in Ost und West – Zwischen Rollback und Aufbegehren.

- *Juliane Cieslak, 3. Generation Ost Katja Husen Geschäftsführerin, Zentrum für Molekulare Neurobiologie Hamburg*
- *Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, HU Berlin*

Moderation:
- *Claudia Maicher, Landesvorsitzende BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN in Sachsen*

8. Who Cares? Kann man Anerkennung verordnen?

- *Brigitte Lösch, MdL, Vizepräsidentin des Landtags in Baden-Württemberg*
- *Karin Schwendler, Ver.di, Leiterin des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik*

Moderation:
- *Doris Wagner, Sprecherin BAG Frauenpolitik*

9. Das Private bleibt politisch, oder Wie viel Pragmatismus verträgt die Emanzipation?

- *Barbara Streidl, Journalistin, Autorin*

Moderation:
- *Sandra Hildebrandt, Sprecherin BAG Frauenpolitik*

10. hochqualifizierte Startschwierigkeiten – Hindernisse beim Berufseinstieg

- *Sina Doughan, Sprecherin Grüne Jugend, Präsidium Bundesfrauenrat*
- *Dr. Audrey Podann, Referentin für Frauen- und Geschlechterpoliti, LV Berlin*
- *Terry Reintke, Sprecherin der FYEG, Federation of Young European Greens*

11. Selbst gewählt oder diskriminiert? Frauen, Männer und die Strukturen der Arbeitswelt.

Monika Lazar, MdB, Sprecherin für Frauenpolitik Dr. phil. Uta Schlegel, Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) e.V.

Moderation:
- *Marion Lüttig, klartext! Büro für Kommunikation*

14.00 Uhr Politische Rede von Claudia Roth, MdB, Bundesvorsitzende BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

14.30 Uhr Vernetzungstreffen mit Sektempfang

15.00 Uhr Abreise

Grußwort Claudia Maicher,

Landesvorsitzende Sachsen

Liebe Frauen,

heute ist der internationale Tag der Demokratie, und was passt da besser als nach Leipzig zu reisen - in eine Stadt von der vor 23 Jahren der Ruf nach Mitbestimmung, Bürgerinnenbeteiligung und Freiheit nach draußen drang. Die erste Montagsdemo im Wendeherbst, am 4. September 1989, wurde von zwei jungen Frauen mit dem Plakat "Für ein offenes Land mit freien Menschen" angeführt. Und es gelang: viele Frauen und Männer sind nicht nur auf die Straße gegangen sondern haben mit dem Mut und dem Drang nach Veränderung etwas bewegt. Dieses Selbstbewusstsein, der Gestaltungswunsch, Bewegung von unten ist auch heute noch überall in Leipzig spürbar und macht Leipzig lebenswert.

Noch ein anderer guter Grund die Bundesfrauenkonferenz in Leipzig zu veranstalten, ist eine chriftstellerin, Journalistin und Frauenpolitikerin, die in Leipzig gelebt und gewirkt hat: die Gründerin der deutschen Frauenbewegung: Louise Otto-Peters. Sie gründete vor 147 Jahren den ersten Frauenbildungsverein und organisierte im gleichen Jahr die erste deutsche Frauenkonferenz in Leipzig. Dort wurde der Allgemeine Deutsche Frauenverein gegründet. Der setzte sich vor allem für die staatsbürgerliche Mündigkeit aller Frauen und eine Reform des patriarchalischen Eherechts ein. Louise Otto-Peters Leitspruch war: „Die Teilnahme der Frau an den Interessen des Staates ist nicht ein Recht, sondern eine Pflicht." Ihr waren besonders das Recht der Frauen auf Bildung, der Zugang zum Hochschulstudium und ein Ende der fruchtbaren Arbeitsbedingungen in den Fabriken wichtig.

Höhere Bildung, Erwerbsbeteiligung und Meinungsmache – dafür gibt es inzwischen keine rechtlichen Hürden mehr für Frauen. Und dennoch sind wir nicht überall gleichberechtigt

dabei. Auch nach 150 Jahren Frauenbewegung müssen wir weiter über die faktischen Barrieren, gläsernen Decken und ungleichen Bedingungen für Frauen und Männer diskutieren.

Beim großen Thema der ersten Frauenbewegung, der politischen Einmischung der Frauen und der gesellschaftlichen Meinungsmache ist einiges erreicht aber vieles nicht selbstverständlich:

im sächsischen Landtag sitzen nur 40 weibliche Abgeordnete 92 männlichen Kollegen gegenüber. Ein noch erschreckenderes Bild zeigen die einzelnen Kreistage in Sachsen. Der Anteil der Frauen innerhalb der

Kreisräte liegt gerade einmal bei knapp 19 Prozent. Die Machtverteilung in Sachsen spricht eine deutliche Sprache: zu 80 Prozent gestalten Männer den Alltag aller Sächsinnen und Sachsen. Sie entscheiden über die Kitaplätze, die Beratungsangebote, ÖPNV, die einzelnen Haushaltsbudgets. Vielleicht spielt deshalb die Gleichstellungs- und Frauenpolitik in Sachsen trotz ihrer rechtlichen Verpflichtung und gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutung nur eine verbale Rolle? Zwar haben zum Beispiel in Leipzig seit letztem Jahr erfreulicherweise die drei größten Hochschulen – die Universität Leipzig, die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig sowie die Hochschule für Grafik und Buchkunst – Rektorinnen. Doch das ist eine schöne Ausnahme in Sachsen, fast alle anderen Führungspositionen in der Wissenschaft liegen in Männerhand, und von den sächsischen Professuren sind gerade mal 16 Prozent in von Frauen besetzt.

Und auch auf dem Arbeitsmarkt sind wir von der Gleichstellung weit entfernt. Vor allem im Osten gibt es auch Rückschritte. Wir haben in Sachsen eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch in Vollzeit, aber auch hier gibt es ungerechtfertigte Einkommensunterschiede. Und vor allem steigen diese mit den Jahren – ein Rückschritt für die Frauen im Osten. Ich freue mich, dass wir auf der ersten grünen Frauenkonferenz im Osten diese Entwicklungen – Rollback oder Aufbegehren? besprechen, auch die Unterschiede zwischen Ost und West in Blick nehmen und was wir daraus für einen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt lernen können.



Wir sind hier in Plagwitz, einem Stadtteil der vor 1989 ein riesiges Industrie- und Arbeiterviertel mit großen Fabriken war und deren Belegschaft zum Großteil Frauen waren, vor allem in der Textilbranche. Hier lebte bis 1990 das alte Industriezeitalter. Danach brachen innerhalb kürzester Zeit in Leipzig 100.000 Industriearbeitsplätze weg und das Viertel kämpfte mit den sozialen und auch ökologischen Spätfolgen dieser Zeit. Aber jetzt ist der Wandel hier im Viertel zu erleben. Es ist geprägt von einer neuen Kreativszene, Galerien und Verlagen, Bürgerinnenengagement, Nachbarschaftsgärten, Zwischennutzungskonzepten wie die Wächterhäuser, mit vielen Freiräumen immer mehr Familien also vor allem mit Lebendigkeit.

Ich wünsche uns allen, gute, interessante und auch kontroverse Debatten, deren Ergebnisse wir mit in unserer konkrete Arbeit vor Ort nehmen können. Schöne Tage hier in Leipzig, es lohnt sich vieles zu entdecken.

Panel 1

Auftaktpanel: Arbeit. Geschlecht. Gerecht.

Bei dem Panel zum Auftakt der Konferenz wurden viele Fragen rund um die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt angeschnitten, die dann in den einzelnen Workshops vertieft diskutiert werden konnten.

Als Podiumsgäste konnten wir Renate Künast, MdB und Fraktionsvorsitzende von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke vom Verband deutscher Unternehmerinnen und Stefanie Nutzenberger, Mitglied im Bundesvorstand von Ver.di gewinnen. Moderiert wurde die Diskussion von Nora Miethke, Journalistin der Sächsischen Zeitung.

Auf dem Podium waren sich alle einig, dass Deutschland im Hinblick auf die Geschlechtergereichtigkeit am Arbeitsmarkt noch viel Nachholbedarf hat.

Neben ihrer Rolle als Vertreterin des Unternehmerinnenverbands, wurde Frau Stangel-Meske außerdem aufgrund ihrer Mitarbeit am Gutachten für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geladen. Auf Grundlage dieser Untersuchungen stellte sie die Lage der Frauen dar. Mit dem Fokus auf den Lebensverlauf von Frauen wurde in dieser Studie eine neue Perspektive in der Auseinandersetzung mit Frauen in der Wirtschaft gegeben, aus der Bruchstellen und wichtige Entscheidungspunkte genau benannt werden können.

Die Gründe für die geringe Zahl von Frauen in Führungsetagen der deutschen Wirtschaft seien vielfältig. So sprachen die Diskutantinnen von der fehlenden Kinderbetreuung, über die nach wie vor eingeschränkte Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen, bis hin zu männlich dominierten Strukturen in den Betrieben, die sich nach wie vor an dem Bild des männlichen Familienernährers orientieren und sozialisationsbedingten „typisch-weiblichen“ Mustern bei der Karriereplanung.

Einigkeit bestand auch bei der Frage nach einer verbindlichen Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der Wirtschaft. Diese wurde als eine wirksame Maßnahme um verkrustete Strukturen in der Wirtschaft aufzubrechen dargestellt. Gerade für Frauen, die eine Karriere anstrebten, erweise sich die sogenannte gläserne Decke als Haupthindernis für den Aufstieg. Durch eine verbindliche Quote würden die Unternehmen selbst verpflichtet diese gläsernen Decken im Betrieb sichtbar zu machen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen, um genügend weiblichen Nachwuchs für Führungsaufgaben rekrutieren zu können. Dies würde sich auch auf die Frauen in den unteren und mittleren Ebenen eines Betriebs positiv auswirken.

Aber nicht nur der Frage nach Spitzenpositionen wurde nachgegangen, sondern auch der Problematik, dass viele Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten. Ein Großteil der Minijobberinnen, aber auch der Teilzeitarbeitenden insgesamt sind Frauen, die damit große Schwierigkeiten haben, ihre eigenständige Absicherung zu gewährleisten. Auch dass die Einkommen in den Berufen, die hauptsächlich von Frauen gewählt werden zu schlecht bewertet und bezahlt werden wurde angesprochen. Frau Nutzenberger sah ihre eigene Organisation, die Gewerkschaften hier auch in der Pflicht. Sie wies auch darauf hin, dass es gerade in Bereichen, wie z.B. im Friseurhandwerk extrem schwierig sei, gewerkschaftliche Organisation hinzubekommen, da hier viele Frauen in Klein- und Kleinstbetrieben beschäftigt sind. Außerdem sei die Mobilisierungsfähigkeit in diesen Bereichen sehr eingeschränkt.

Renate Künast berichtete, welche konkreten Maßnahmen die Politik dazu beitragen könnte, die Probleme anzupacken. Als ein wichtiges Mittel und auch hierin bestand Einigkeit, ist ein gesetzlicher Mindestlohn als Lohnuntergrenze unverzichtbar. Zudem wies sie auf die verschiedenen Initiativen der grünen Bundestagsfraktion hin, die u.a. sowohl einen Gesetzentwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, als auch ein Lohngleichheitsgesetz in den Bundestag eingebracht hat.

Auch das Problem der Minijobs wurde in diesem Zusammenhang thematisiert. Die massive Ausweitung der Minijobs stellt ein großes Problem dar. Der Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen in Minijobs muss dringend Einhalt geboten werden. Vor allem in der Kombination mit dem Ehegattensplitting und fehlender Kinderbetreuung entfalten die Minijobs eine Attraktivität für Arbeitnehmerinnen, da so das Familieneinkommen scheinbar problemlos aufgebessert werden kann. Durch Minijobs kann aber keine eigenständige Existenzsicherung aufgebaut werden und es besteht auch keine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt besteht. Die Gefahr für Frauen ist also, dass sie bei Trennung oder Verlust des Partners vor großen finanziellen Problemen stehen, die sich auch auf ihre Alterssicherung negativ auswirken.

» *Das einzig Positive am Blick auf die unsägliche bzw. nicht vorhandene Frauenpolitik der Bundesregierung ist, dass es nur besser werden kann. Für die zentralen Fragen von Frauen hat sie keine Antworten. Wie sie einen guten Job bekommen können, auch mit Kind. Oder wie sie ihre gute Qualifikation unter Beweis stellen können, ohne an die Gläserne Decke zu stoßen – darauf gibt es keine Antworten. Es ist das gute Recht der Frauen, ihre eigene Existenz selbst sichern zu können. Es ist höchste Zeit, dafür die Voraussetzungen zu schaffen!* «

Renate Künast

Zuletzt wurden auch noch die Arbeitsbedingungen thematisiert, die einer Vollzeitberufstätigkeit entgegenstehen. Wenn jedeR ArbeitnehmerIn ständig und flexibel dem Erwerbsleben zur Verfügung stehen muss, bleibt für andere Aufgaben, wie z.B. für Familie keine Zeit mehr – das gilt auch für Männer, die dies zunehmend als Problem für sich erkennen.



von l.n.r. Stefanie Nutzenberger, Nora Miethke, Renate Künast, Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke

Gute Arbeitsbedingungen mit flexiblen Lösungen zur Vereinbarkeit werden auch für den Unternehmenserfolg immer wichtiger. Deutlich wurde auch, dass zeitlich befristete Auszeiten aus dem Erwerbsleben möglich sein müssen und die Herausforderung darin besteht, diese so zu gestalten, dass sie nicht zu einem dauerhaften Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen.

Mit diesen vielschichtigen Inputs und Informationen wurde den Teilnehmerinnen genug Diskussions- und Gesprächsstoff für die Workshops geliefert, um bei einzelnen Themen noch tiefer einzusteigen und Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren.

ZWISCHENRUF zur Lebenssituation von behinderten Frauen

Für einen Zwischenruf um auf die spezifische Situation von Frauen mit Behinderung aufmerksam zu machen hatten wir Frau Gertrud Servos, Sprecherin des Netzwerks von Frauen und Mädchen mit Behinderung /chronischer Erkrankung NRW eingeladen, die auch Vorsitzende des Landesbehindertenrates NRW ist. Leider konnte Frau Servos ihren Bei-

trag krankheitsbedingt nicht selbst halten, sie hat uns ihre Botschaft aber dankenswerterweise schriftlich zur Verfügung gestellt.

Art. 27 der UN- Behindertenrechtskonvention: Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; die beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit. den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. (….)

Die Realität: Arbeit schlecht und nicht gerecht

Gemeinsam mit den Frauen ohne Behinderung fordern wir „gleicher Lohn für gleiche Arbeit", gerechte Aufstiegschancen, Anerkennung der Familienarbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach der Familienphase.

Trotz besserer Schul- und Ausbildungsabschlüssen als die der behinderten Männer sind wir häufiger arbeitslos und leben von Transferleistungen.

Dies bedingt zusätzlich eine schlechtere Versorgung in der (medizinischen) Rehabilitation, da hier viele Leistungen an Erwerbsarbeit gekoppelt sind.

Die Möglichkeit nur 3 Stunden täglich arbeiten zu können (SGB IX), verbanden Frauen mit einem hohen Unterstützungsbedarf mit der Hoffnung auf Erwerbstätigkeit, leider fehlen in der Praxis die entsprechenden Arbeitsangebote und Arbeitszeitmodelle.
Auch das Instrument der Arbeitsassistenz wird viel zu selten genutzt.

Stärker noch als bei Männern mit Behinderung ist eine erfolgreiche Berufstätigkeit davon abhängig, wann die Behinderung eingetreten ist:

- Bei Arbeits- und Verkehrsunfällen gelingt meist die medizinische und berufliche Rehabilitation.

- Bei Unfällen im Haushalt gestaltet sich die Wiedereingliederung erheblich schwieriger, da nur selten ein Kostenträger (z.B. Versicherung) vorhanden ist. Armut (vor allem im Alter) ist die Folge.

- Bei Mädchen mit Behinderungen unterscheiden sich die beruflichen Vorstellungen und Zukunftspläne nicht von denen nicht behinderter Mädchen; jedoch ist die Umsetzung oft nur schwer möglich:

- Ausbildungsplätze sind trotz erheblicher finanzieller Fördermittel auf dem ersten Arbeitsmarkt selten.

- Ausbildung in Teilzeit oder die Reduzierung der Ausbildungsinhalte werden kaum angeboten.
- Die Ausbildung in Berufbildungswerken ist die Regel, leider entsprechen die angebotenen Ausbildungsgänge und Berufsbilder oft weder den Wünschen der Mädchen noch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

- Die Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen sichert die Rente im Alter, ist aber wegen des Lohns nur wenig attraktiv und muss mit Transferleistungen aufgestockt werden.

- Mädchen mit kognitiven Einschränkungen wünschen sich häufig eine Arbeit mit Tieren oder eine Tätigkeit im Dienstleistungsbereich. Integrationsbetriebe bieten hier vielfältige Möglichkeiten.

- Eine Analyse der Situation behinderter Frauen in der Arbeitswelt wird erschwert durch fehlende statistische Daten. Die Statistiken der Agentur für Arbeit weisen zwar ihre Daten geschlechtsspezifisch aus, dies gilt aber nicht für den Bereich „Schwerbehinderte" – hier sind wir immer noch „geschlechtslose Wesen".

- Wir fordern, dass alle Förderprogramme für Frauen und Mädchen uns Frauen und Mädchen mit Behinderung konsequent und ausdrücklich einbeziehen.

Ein Zwischenruf aus lesbischer Perspektive

- *von Josephine Paul, frauenpolitische Sprecherin der Landtagsfraktion in NRW*

In der aktuellen Debatte um die Gleichstellung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft und die Öffnung der Ehe könnte man den Eindruck gewinnen, der letzte konservative Markenkern wäre unbelehrbare Homophobie.

Was bedeutet diese Erkenntnis aber für den vielbeschworenen Diversity-Ansatz? Zwar werden Wirtschaft und Politik nicht müde, die positiven Chancen einer pluralen Belegschaft und einer offenen Unternehmenskultur zu beschwören, doch man wird den Eindruck nicht los, dass in dieses positive Bild von Vielfalt nicht alle passen wollen bzw. sollen.

Die Wirtschaftsweiber e.V., die die Interessen von lesbischen Führungskräften in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vertreten, betonen, dass auch heute noch mehr als 50% der lesbischen Frauen vor einem Outing

am Arbeitsplatz zurückschrecken. Und wer wollte ihnen das vorwerfen? In einem gesellschaftlichen Klima, das Homophobie nicht nur noch immer toleriert, sondern in der die mehr oder weniger unverhohlene Abwertung von LSBTTI teilweise noch als legitime Meinungsäußerung akzeptiert wird. Ob in der Schule, auf dem Sportplatz oder in der Politik, oftmals wirkt die vermeidliche Toleranz als sozial erlernte Verhaltensweise, die nicht als Akzeptanz missverstanden werden darf. Wie oft haben wir alle schon „Schwulenwitze" oder dumme Sprüche gehört, die gerne damit entschuldigt werden, dass man das entweder nicht so ernstnehmen oder sich mal nicht so anstellen solle.

Wirtschaftlich betrachtet ist dies aber eine „loose-loose-Situation". Wer einen Teil seiner oder ihrer Identität an einem sehr wichtigen Bereich des Lebens – und den meistens von uns ist die Arbeit wichtig – permanent verstecken muss, muss dafür ungeheure Kraft aufwenden. Und diese Kraft fehlt natürlich für den Job. Belastete ArbeitnehmerInnen kommen aber auch einem Unternehmen nicht zugute.

Politik und Wirtschaft haben offensichtlich noch einiges an Nachholbedarf, wenn es um einen Diversity-Ansatz geht, der Vielfalt wirklich als ganzheitlichen Ansatz begreift. Diversity ist ja schließlich kein neues Modewort für Integration, sondern versucht die Gesellschaft als das zu beschreiben, was sie ist, nämlich bunt und vielfältig.

Das trifft auf uns als Personen gleichermaßen zu. Wir alle sind mehr als hetero, homo, bi oder asexuell. Es ist aber ein Teil unserer Identität. Für lesbische Frauen bedeutet das oftmals, dass sie sich mit ihrer geschlechtlichen und ihrer sexuelle Identität innerhalb der Gesellschaft auseinandersetzen müssen. Dabei erweisen sich diese Teile der eigenen Identität leider allzu oft als doppeltes Minus: Sie sind Frauen und Lesben!

Der diesjährige Lesbenempfang der Kölner Grünen aus Anlass des Kölner CSD nahm genau diese Problematik in seinem Motto auf: Schwule bringen Geld und Lesben machen Ärger!

Noch immer scheint das Klischee der „männerfressenden Kampflesbe" das gesellschaftliche Bild lesbischer Frauen zu prägen. Aus meiner Sicht kein Grund, auf das kämpferische Einfordern von Rechten zu verzichten, um vermeintlich gesellschaftlich besser anschlussfähig zu sein! Lesbische Frauen sind genauso vielfältig wie andere Gruppen auch. „Die Lesbe" gibt es genauso wenig, wie es „den Schwulen" oder gar „die Frau" gibt. Lesben können alles: sie können Fernsehshows moderieren, Autos reparieren, Vorlesungen halten, Fußball spielen, Mutter sein, Mathe unterrichten oder Mode verkaufen. Wichtig ist, dass wir lesbische Frauen und ihre unterschiedlichen Identitäten und Lebensentwürfe endlich sichtbarer machen. Lesbische Frauen sind nicht nur Teil dieser Gesellschaft und haben ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe und Repräsentanz. Eine verbesserte Sichtbarkeit lesbischer Frauen, kann auch dazu beitragen,

anderen lesbischen Frauen Mut zu machen, in allen Lebensbereichen, eben auch am Arbeitsplatz, zur eigenen sexuellen Identität zu stehen.

Dem einen oder anderen Unternehmen ist durchaus schon aufgefallen, dass nicht nur die eigene Belegschaft vielfältig ist, sondern natürlich auch der KundInnenkreis. Wirtschaftlich betrachtet bringt die Anerkennung von Vielfalt also Vorteile, die sich auch in Geschäftsbilanzen nachweisen lassen. Durch aktives Diversity-Management werden aber nicht nur KundInnenkreise erweitert, unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen bringen auch unterschiedliche (soziale) Kompetenzen in ein Unternehmen ein. Diversity ist also nicht nur ein Konzept zur Gewinnmaximierung, sondern auch ein wichtiger Ansatz in puncto Personalentwicklung. Nicht zuletzt lesbische Frauen haben dort einiges an Know-How einzubringen. Damit sollten wir selbstbewusst umgehen!

Wir müssen aber auch daran arbeiten, den Diversity-Ansatz für die Politik mit Leben zu füllen und mit Konzepten zu hinterlegen, die der Vielfältigkeit unserer Gesellschaft Rechnung tragen. Diversity als ein Konzept, das ursprünglich aus der Wirtschaft kommt, muss mehr sein als ein Ansatz zur Hebung von Arbeitsmarktpotentialen in Zeiten des Fachkräftemangels. Es geht vor allem um soziale Gerechtigkeit und Teilhabe.

Ich freue mich, dass die Bundesfrauenkonferenz dem Diversity-Ansatz ebenfalls Rechnung trägt und durch die unterschiedlichen Zwischenrufe zeigt, wie verschieden Frauen und ihre Interessen sind. Zu oft mussten lesbische Frauen die Erfahrung machen, dass sie marginalisiert und ihre Interessen ignoriert wurden. Lesbische Frauen sind schon lange Teil der Frauenbewegung und sie sind auch Teil der queeren Emanzipationsbewegung und trotzdem bleiben sie auch in diesen Kontexten zu oft unsichtbar. Dieser Zwischenruf gibt mir die Gelegenheit, ein kleines bisschen mehr Sichtbarkeit für lesbische Frauen und ihre Anliegen herzustellen. Denn nur, wer auch sichtbar ist, kann gleichberechtigt an Gesellschaft teilhaben.

Workshopphase I

Achtung Baustelle: Welche Maßnahmen braucht die Gleichstellung?

- *Kerstin Andreae, MdB, stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, Verband deutscher Unternehmerinnen*

Moderation:

- *Kattrin Bauer, Frauenreferentin grüne Bundestagsfraktion*

In einer ersten Runde wurden die Teilnehmerinnen zur eigenständigen Existenzsicherung befragt. Dabei stellte sich heraus, dass eben auch viele Teilnehmerinnen vom Ehegattensplitting profitieren, schon mal einen Minijob gehabt und auch bereits einen solchen vergeben haben.

Prof. Stangel-Meseke erläuterte die im Gleichstellungsgutachten verwandte „Lebensverlaufsperspektive", die das „ganze Leben" und seine verschiedenen Phasen in Blick nimmt. Deutlich werden die Risiken an biographischen Übergängen und die langfristigen Folgen von Entscheidungen dadurch, dass das Erwerbsleben über verschiedene Lebensphasen erläutert und analysiert wird. Entscheidende Punkte im Leben sind etwa die Ausbildungswahl, der Berufseinstieg und die Geburt von Kindern. Aber durch diese Methode wird zum Beispiel auch deutlich, dass finanzielle Einbußen durch ein sehr niedriges Einstiegsgehalt, im weiteren Erwerbsleben praktisch kaum noch aufgeholt werden können. Ganz wesentliche Faktoren für die Weichensetzung an Schlüsselpunkten, sind die institutionellen Rahmenbedingungen, wie Kinderbetreuungsangebote. Als weitere Baustelle, an denen Reformbedarf besteht, benannte sie das Ehegattensplitting, Minijobs, die Quote, aber auch die Arbeitszeiten oder die Rente.

Die stellvertretende Fraktionsvorsitzende Kerstin Andreae ging auf das Werkzeug der Bundestagsfraktion für diese Baustellen ein. Das Thema Frauen in Führungspositionen wird bereits seit langem bearbeitet. Auch zur Entgeltgleichheit und der Gleichstellung in der Privatwirtschaft wurden Konzepte vorgelegt. Bei der Vereinbarkeitsfrage geht es eben nicht nur um das Angebot an Kinderbetreuung, auch die Organisation der Arbeitsabläufe, Arbeitszeitverkürzungen und nicht zuletzt die Rolle der Väter ist mit einzubeziehen. Oft stehen die Strukturen der Arbeitswelt einer eigenständigen Existenzsicherung entgegen. Von den Minijobs wurde lange gedacht, sie könnten als Brücke in den Arbeitsmarkt dienen, heute ist aber klar, dass es nicht funktioniert. Daran, so wie an der Rente und dem Ehegattensplitting arbeitet die Bundestagsfraktion mit Hochdruck, denn der Handlungsbedarf ist klar. Bei allen Projekten plädierte Kerstein Andreae für eine solide Finanzierung, denn im Bundeshaushalt sei bekanntermaßen nicht viel Luft. Sie erläuterte, dass die Reform des Ehegattensplittings durchaus auch Probleme aufwirft. Neben verfassungsrechtlichen Fragen ist zu berücksichtigen, dass viele Menschen sich in den geltenden Rahmenbedingungen eingerichtet und ihnen vertraut haben. Veränderungen sind nicht in jedem Alter und jeder Lebenssituation möglich. Die Menschen müssen überzeugt und mitgenommen werden. Das kann durchaus noch eine Generation dauern.



Leider haben wir schon viel Zeit verloren, hätten wir mit der Reform schon vor 10 Jahren angefangen, wären wir eben jetzt 10 Jahre weiter.

In der lebhaften Diskussionsrunde ging es erneut um die Minijobs, die zu heftigen Folgekosten zum Beispiel bei der Rente für Frauen führen. Lassen sie sich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln oder fallen dann viele Jobs ganz weg? Wie können Berufe im Pflegebereich aufgewertet und besser bezahlt werden? Die unterschiedlichen Löhne und Gehälter waren ebenfalls Thema inklusive der Frage, ob das auch daran liegt, dass Frauen zu wenig fordern? „Jein", stellte Prof. Stangel-Mesecke fest. Zwar lässt sich feststellen, dass Frauen mit eher niedrigen Vorstellungen in Gehaltsverhandlungen gehen. Andererseits fallen sie eventuell direkt raus, wenn sie Gehaltsforderungen stellen, die als nicht angemessen aufgefasst werden. Weitere Diskussionspunkte waren: Was kann vor Ort, in der Kommune in Sachen Gleichstellung getan werden? Und warum werden die Ausbildungsabschlüsse in Europa oft noch nicht gegenseitig anerkannt?

Fazit: Grüne Politik hat sich des durchaus ambitionierten Projekts eigenständige Existenzsicherung für Frauen angenommen. Bei der konkreten Operationalisierung besteht weiterhin Diskussionsbedarf und es muss auch mit Widerstand gerechnet werden. Wir brauchen eine solide und gerechte Finanzierung. Es ist Aufgabe der Grünen mit Empathie für die Menschen eine sozial und ökologisch gerechte Politik zu machen, auch gegen gesellschaftliche Widerstände und Beharrungskräfte.

Zu Alt? Frauen 50+ auf dem Arbeitsmark

- *Maria Klein-Schmeink, MdB*
- *Henny Engels, Geschäftsführerin Deutscher Frauenrat*

Moderation:

- *Ingrid Borretty, Vorsitzende Grüne Alte*

Der Workshop „Zu Alt? Frauen 50+ auf dem Arbeitsmarkt" wurde durch Inputs von Maria Klein-Schmeink und Henny Engels eingeleitet. Zunächst machte Henny Engels Mut, denn die Prognose auf eine positive Konjunktur und der Fachkräftemangel, könnten für ältere Arbeitnehmerinnen eine Chance auf einen Arbeitsplatz bieten. Die Rentenreformen der Bundesregierung wurde äußerst kritisch eingeschätzt. Weiterhin konstatierten sie im Bereich Gesundheitspolitik einen Anstieg von Fehltagen und psychischen Erkrankungen. Von all diesen Beobachtungen sind deutlich mehr Frauen als Männer betroffen, was die Notwendigkeit einer Geschlechtsperspektive verdeutlicht.

Als Ursache sahen beide Referentinnen unter anderem die Flexibilisierung der Erwerbswelt mit Wechselschichten, Arbeitsplatzverlust, fehlender Anerkennung und zu geringer Entlohnung. Gerade in Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten werden die realen Arbeitsbedingungen nicht wahrgenommen und auch nicht honoriert. So bekommen sie nicht die Anerkennung, die ihrer Aufgabe eigentlich zusteht. Weiterhin gibt es Mängel, zum Beispiel bei betrieblichen Fördermaßnahmen.

Beide Referentinnen traten dafür ein, mehr altersgerechte Arbeitsverhältnisse (vor allem in Großunternehmen) zu schaffen. Ingrid Borretty beschrieb die grüne Idee hierzu folgendermaßen: Altersgerechte Arbeit und individueller Einsatz der Arbeitskraft.

Die grüne Forderung müsse daher lauten: ein genderorientierter Ausbau betrieblicher Altersvorsorge, neue Arbeitsschutzgesetze und die Umsetzung der Konzeption des lebenslangen Lernens (betriebliche Fortbildung).

Anschließend wurde aus dem Altenbericht referiert in dem das Alter, wie zum Beispiel auch das Geschlecht eine soziologische Kategorie einnimmt, das Leitbild aber immer noch vom männlichen Mensch ausgeht, und demzufolge Frauen als „anders" - „un-normal" dargestellt werden. Ein Ergebnis des Berichts ist z.B., dass Alter bei Frauen negativer konnotiert ist. Auch der Begriff des Silver Age gilt als negativ behaftet.

Die Gesellschaft muss dahin kommen, dem Bild vom Alter etwas positiv Besetztes einzuschreiben, beispielsweise unter dem Stichwort Weitergabe von Erfahrung an Jüngere. Das ist auch entscheidend für die Arbeitsmarktpolitik. Auch wenn ältere Arbeitnehmerinnen manchmal nicht mehr so belastbar sind, können sie selbst und andere viel von ihrer Erfahrung profitieren, was ihre Arbeit wiederum effektiv macht. Modelle des gegenseitigen „Von-Einander-Lernens und Profitierens" müssen verstärkt entwickelt und vorangetrieben werden. Dazu gehört auch Bildung bzw. die Schaffung von Bildungsangeboten für ältere Frauen.

Nach den Inputs entspann sich eine lebhafte Debatte, die verschiedenste Themenfelder anschnitt: Von der Forderung nach der Anerkennung informellen Lernens, über die Vor- und Nachteile eines bedingungslosen Grundeinkommens, bis hin zu Modellen der Mindest- oder Garantierente, die Frauen vor Altersarmut absichert. Einigkeit betand, dass ältere Menschen über einen Schatz an Lebenserfahrung verfügten, der genutzt werden sollte.

Zudem wurde thematisiert, dass Generation 50+ um die Bedeutung fehlender Kinderbetreuung weiß. Denn mit Blick auf die Rente werden nachfolgende Generationen noch wesentlich mehr betroffen sein als die heutigen RentnerInnen.

Als ein größere Diskussionsabschnitt entspann sich die Frage, warum wir von Überalterung sprechen, obwohl diese „Überalterung" mit zum Wohlstand der jüngeren Generationen beigetragen hat.

Förderung von Arbeitnehmerinnen darf nicht ab einem bestimmten Alter nachlassen bzw. aufhören. Auch das Grüne Mentoring-Programm zum Beispiel, sollte auch explizit älteren Altersgruppen offen stehen sollte.



Generell zeigte sich in der Diskussion auch ein Wunsch nach einem Systemwechsel in der Arbeitszeit. Ein positiv besetztes Beispiel ist Norwegen, wo die Gesundheitsvorsorge gut funktioniert und Ältere einen hohen Anteil am Erwerbsleben einnehmen. So kam auch das norwegische Beispiel von einer 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich zur Sprache, denn, so die Übereinstimmung: Menschen haben ein Privatleben ebenso wie ein Erwerbsleben. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass unter dem Arbeitsbegriff nicht nur die Erwerbsarbeit zu verstehen ist.

Der nächste Diskussionsstrang drehte sich um die Frage, wie sich die Situation in Frauenberufen so ändern kann, dass Frauen in ihnen alt werden können? Es wurde deutlich, dass der gesamte Erwerbsbereich dazu genau angeschaut werden muss, denn in der jetzigen Situation, in der Fachkräftemangel herrscht besteht die Chance Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen für Frauen auch durchzusetzen.

Weiterhin sollte eine Garantierente eingeführt werden, die auf jeden Fall oberhalb der Sozialhilfe liegen sollte, um Altersarmut zu verhindern. Erwerbsminderungsrenten, flexible Übergänge in die Rente und lebenslanges Lernen waren weitere Forderungen. Der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege von Angehörigen sollte eine gleichwertige Stellung, wie der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf beigemessen werden.

Auch über Rentenpunkte für ehrenamtliches Engagement sollte nachgedacht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir ein anderes Bild vom Alter brauchen, das sich nicht an den Defiziten, sondern an dem Positiven orientiert, denn ältere Arbeitnehmerinnen sind durchaus bereit und in der Lage einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft zu leisten. Dies sollte ihnen durch verschiedene Maßnahmen auch ermöglicht werden.

Wenn Arbeit zur Armutsfalle wird

- *Beate Müller-Gemmeke, MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte, BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN*
- *Lisa Paus MdB, Stellvertretende Koordination Arbeitskreis 1, Wirtschaft und Soziales, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN*

Moderation:

- *Anja Kofbinger, MdBA, Sprecherin für Frauen- und Queerpolitik, BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN*

Die derzeitige Struktur des Arbeitsmarktes ist vielschichtig und für viele Frauen durch Minijobs, Niedriglohn, Lohnungleichheit und prekäre Beschäftigung gekennzeichnet. Ein Großteil der Frauen ist nicht eigenständig abgesichert und hat daher ein hohes Armutsrisiko, vor allem im Alter.

Im Workshop gab zunächst Lisa Paus (MdB) einen Input zum Thema erwerbstätige Frauen und Ehegattensplitting. Sie skizzierte das Ehegattensplitting als Falle für Frauen, die dadurch häufig nicht sozialversicherungspflichtig arbeiten. Durch hohe Scheidungsraten wird dieses Problem dann besonders deutlich. Ein weiteres Phänomen ist die Teilzeitarbeit, der größtenteils Frauen nachgehen und dadurch nur ungenügend abgesichert sind. Daher ist die grüne Forderungen ganz klar, die Abschaffung des Ehegattensplittings, weil es der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen entgegensteht.

Die finanziellen Vorteile, die ein Paar durch das Ehegattensplitting erreichen kann liegen im Mittel bei 1300€ pro Jahr, der maximale Vorteil 15 000€. Insgesamt kostet das Splitting ca. 20 Mrd. Steuermittel. Auch Ehen ohne Kinder profitieren vom Ehegattensplitting. Deshalb sehen die grünen Vorschläge die Lösung in einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag und der Einführung der Kindergrundsicherung. Die politische Umsetzung ist aber nicht einfach. Derzeit werden verschiedene Varianten durch Gutachten von der Bundestagsfraktion geprüft: Abschmelzvarianten, Härtefallregelungen, in Kombination mit Kindergrundsicherung, Splittingdeckel mit oder ohne Stichtagsregelung.

Anschließend entspann sich im Workshop eine Diskussion über den Einsatz der freigesetzten Mittel durch Abschmelzung/Abschaffung des Ehegattensplittings, ob diese auch zum Teil in die Haushaltskonsolidierung oder ausschließlich in die Kindergrundsicherung fließen sollten.

Anschließend sprach Lisa zum Punkt Selbstständigkeit von Frauen. Sie betonte, dass der gesetzliche Ist-Zustand momentan keine Förderung für Berufs-Rückkehrerinnen vorsieht. Insbesondere die Abschaffung bzw. freiwillige Leistung des Gründungszuschuss es wirkt sich negativ auf Frauen aus. Deshalb sollte überlegt werden, dass dieser Zuschuss wieder eingeführt wird. Frauen nahmen auch zu 45 – 50% den Ich-AG-

Zuschuss in Anspruch und Lisa betonte, dass im Rahmen der Ich-AGs Frauen weniger Insolvenzen als Männer hätten und dafür langsamer, günstiger und angepasster an Lebenssituation gründen als Männer. Allerdings beträgt der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bei Selbstständigen über 35%.

Anschließend folgte ein Input Beate, der sich mit dem Niedriglohn-Sektor, Teilzeitarbeit, Mini-Jobs, von prekäre Beschäftigung und Entgeltgleichheit beschäftigte: Insgesamt konstatierte sie eine Steigerung der Armutsgefährdungsquote mit den Worten: „Der Arbeitsmarkt brummt, die Armut steigt". Daher richten sich Grüne Forderungen vor allem auf Verteilungsgerechtigkeit – wie Vermögensabgabe, Spitzensteuern, Veränderungen im Problemfeld Löhne, wie zum Beispiel Equal Pay.

Insgesamt sind prekäre Beschäftigungen bei Frauen stark gestiegen und so gilt, auch wenn Frauen arbeiten bleibt ein Armutsrisiko. Altersarmut ist bei vielen Frauen vorprogrammiert. So würden selbst bei einem Stundenlohn von 7,50€ in 45 Jahren Erwerbsarbeit nur 535€ Rente im Monat folgen.

Daher forderte sie „soziale Leitplanken", die dieses Risiko gesetzlich abmildern: Dazu gehört ein flächendeckender Mindestlohn von 8,50 Euro, wovon 15 % der Menschen bzw. 25 % der Frauen profitieren würden.

Notwendig sind zusätzlich branchenspezifische Mindestlöhne, ein gestärkter Rahmen für Sozialpartnerschaften und mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Insbesondere Leiharbeit und Befristungen erschweren die Lebensplanung und bringen finanzielle Nachteile – durch die niedrigeren Löhne, braucht es mehrere Jahre um die Lohnlücke aufzuholen, denn LeiharbeiterInnen verdienen oft 42-50% weniger als die Stammbelegschaft. Aktuell ist jeder zweite neue Job befristet. Daher lauten grüne Forderungen – Befristungen deutlich begrenzen und die Förderung des gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit durch ein Lohngleichheitsgesetz.

Gerade in diesen prekären Arbeitsverhältnisse steigen arbeitsbedingte psychische Gefährdungen stark an, woraus dann wiederum eine sehr geringe Erwerbsminderungsrente folgt. Deshalb müssen die Arbeitsbedingen genau angeschaut werden, damit diese insgesamt besser und gesünder werden.

Nach den Inputs ergab sich eine Diskussion unter den Teilnehmerinnen des Workshops. Das Ziel für alle wurde klar formuliert – es soll eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen gewährleistet sein. Im Hinblick auf die Abschaffung von Mini-Jobs wurden Bedenken abgewägt – beispielsweise ob Ausnahmen für Studierende/ RentnerInnen/Jobs in privaten Haushalten sinnvoll sind.

Die Referentinnen wiesen darauf hin, dass es Minijobs nun seit über 10 Jahren gäbe. Maßnahmen zur Reform des Systems müssen von der Bevölkerung und WählerInnen akzeptiert werden, die Gründe müssen gut erläutert werden. Es steht zu befürchten, dass sich eine Angstdebatte („Frauen haben dann ja gar nichts") ausgelöst wird, die politisch schwer durchzuhalten sind.

Weiterhin ist grundlegend, dass Frauen das gesamte Spektrum des Arbeitsmarkts offen steht, dafür muss an vielen Stellschrauben gedreht werden und aber auch Interdependenzen zwischen den Maßnahmen beachtet werden

Derzeit vertritt die Bundestagsfraktion die Einschätzung, dass die Abschaffung des Ehegattensplittings Priorität besitzt. Zu den Minijobs besteht weiterhin Diskussionsbedarf. Für weitere Maßnahmen liegen schon konkrete Vorlagen vor, wie für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft oder ein Entgeltgleichheitsgesetz.



Frauen inklusive? - Wege zum inklusiven Arbeitsmarkt.

- *Brigitte Pothmer, MdB, Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik*
- *Kerstin Ziegler, Referentin beim Vizedirektor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*

Brigitte Pothmer eröffnet den Workshop mit einem kleinen Einblick in das Thema Inklusiver Arbeitsmarkt. Erwerbsarbeit ist immer noch ein wichtiger Bestandteil des Lebens, sie ist für viele auch identitätsstiftend. Der konjunkturelle Aufschwung des letzten Jahrzehnts hat die Lücke zwischen Frauenerwerbsarbeit und Männererwerbsarbeit jedoch nicht verringert. Das Beispiel der Minijobs zeigt, dass es vor allem für Alleinerziehende immer noch viele Fallen auf dem Arbeitsmarkt gibt. Die aktuelle Situation in der vor allem Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, ist auch eine Gefahr für die Volkswirtschaft. Potentiale werden nicht genutzt und die Gesellschaft droht auseinander zu fallen.

Der Arbeitsmarkt ist doppelt geteilt. Einmal zwischen denen, die eine Erwerbsarbeit haben und denen die keine haben. Die zweite Teilung verläuft unter denen die erwerbstätig sind und dort zwischen den regulär Beschäftigten und den prekär Beschäftigten. Dies sind zwei voneinander

abgeschottete Teilarbeitsmärkte. Unser Ziel ist es, den Frauen umfassend die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Anschließend folgte der Vortrag von Kerstin Ziegler vom IAB. Der Vortrag beschäftigt sich vor allem mit der Frage, wie wie es um die Teilhabe von Frauen nach der Geburt eines Kindes auf dem Arbeitsmarkt aussieht. Deutlich wird, dass es immer noch große Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern gibt. Sowohl was das Alter bei Geburt des ersten Kindes angeht, als auch beim Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt. Im Westen findet die Familiengründung später statt, meistens nach dem Abschluss der Ausbildung oder des Studiums, während im Osten viele Frauen auch bereits in der Ausbildungsphase eine Familie gründen. Auch beim Wiedereinstieg in den Beruf gibt es deutliche Unterschiede. Im Westen dominiert die Teilzeitarbeit, im Osten die Vollzeitbeschäftigung, wobei es langsam Angleichungsprozesse in beide Richtungen gibt.

Am Ende ihres Vortrags kommt sie zu folgendem Fazit:

- Vor allem in der Phase nach der Familiengründung gibt es jede Menge ungenutzte Potentiale
- Eine Rückkehr in Vollzeit gelingt vor allem nach kürzeren Auszeiten.
- Die Dauer der Auszeit ist stark abhängig von gesetzlichen Regelungen und institutionellen Gegebenheiten.
- in den neuen Bundesländern gibt es vor allem für ältere Frauen Barrieren am Arbeitsmarkt, aber auch jüngere Frauen können oft nicht im gewünschten Umfang arbeiten.
- Große Beschäftigungspotentiale gibt es bei gering- und mittelqualifizierten Frauen, deswegen ist Weiterbildung enorm wichtig.
- Wer nach der Geburt des Kindes in Teilzeit wieder einsteigt, verbleibt im Regelfall bis zum Ende des Erwerbslebens in Teilzeit und das bei weitem nicht immer freiwillig.

Während des Vortrags entbrannte eine Debatte über die Rolle von Männern und ihrem Wunsch nach mehr Zeit für die Familie, bzw. ihre Kinder. Viele Teilnehmerinnen sind sich einig, dass sich ohne gesetzliche Regelungen, ohne eine bessere Anerkennung von Teilzeit in den Betrieben und ohne eine bessere Kinderbetreuung nicht viel ändert. Deutlich wurde auch, dass die Männer an dieser Stelle auch selbst für ihre Anliegen kämpfen müssen.



Nach dem Vortrag eröffnete Brigitte Pothmer die Diskussion. Noch nie gab es so viele hochqualifizierte Frauen und gleichzeitig einen solchen Fachkräftemangel. Daraus entsteht eine große Chance, aber von allein wird sich da nichts tun. Die Geburt eines Kindes ist ein entscheidender Faktor. Neben einer guten Betreuungsinfrakstruktur gibt es aber noch viele weitere Stellschrauben.

Zeitpolitik und Zeitmanagement spielt eine große Rolle. Wir brauchen eine Änderung der Arbeitskultur, denn die Fixierung auf Vollzeit und Anwesenheitspflichten sind nicht mehr zeitgemäß.

Eine mögliche Stellschraube wäre ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht auf Vollzeit, die derzeit ernsthaft diskutiert wird, aber auf entschiedensten Widerstand bei den Arbeitgebern stößt. Auch eine Umstrukturierung des Elterngeldes wäre möglich, man könnte Teilzeitarbeit in einem begrenzten Umfang ermöglichen oder 4 Partnermonate verpflichtend einführen.

In der Debatte wurde deutlich, dass wir eine Diskussion über die Frage „Wie wollen wir leben?“ brauchen. Es wurde angeregt wieder stärkere Visionen anzubieten und zum Beispiel auch über eine Arbeitszeitverkürzung auf 30 oder 35 Stunden die Woche zu diskutieren. Hier gebe es auch Anschlussmöglichkeiten an die Gewerkschaften.

Deutlich kritisiert wurde auch die Ausweitung prekärer Beschäftigung, vor allem der Minijobs. Außerdem wurde eine bessere Zeitpolitik in den Unternehmen angemahnt. Vor allem in den Skandinavischen Ländern gibt es hier gute Beispiele.

Zum Schluss geht Brigitte Pothmer nochmal auf einige in der Diskussion genannte Punkte ein.

Zu den Minijobs erklärte sie, dass diese eine Sackgasse seien und es hier dringend eine Änderung brauche. Dies sei aber schwierig durchzusetzen, da viele davon auch profitierten. Die Bundestagsfraktion arbeitet an einer Lösung, hat aber noch keinen Königsweg gefunden.
Die prekäre Beschäftigung ist ein großes Problem. Man kann Befristungen zwar nicht allgemein verbieten, sachgrundlose Befristungen aber durchaus. Auch die Leiharbeit muss wieder auf ein angemessenes Maß zurückgedrängt werden. Sie ist lediglich ein Instrument zur Bewältigung von Auftragsspitzen gedacht und darf sich nicht als allgemeine Beschäftigungsform etablieren.

Zum Schluss machte sie nochmal deutlich: Wir haben jetzt eine Chance die gläserne Decke zu durchbrechen, aber wir müssen dafür kämpfen.

Frauen im Journalismus: Karriere um jeden Preis, oder was bringt die Quote?

- *Chris Köver, Mitherausgeberin Missy Magazine*
- *Gemma Pörzgen, freie Journalistin, Verein proQuote*

Moderation:

- *Judith Hasselmann, Präsidium Bundesfrauenrat*

Judith Hasselmann eröffnete den Workshop mit einer Präsentation von Begriffen und soziokulturellen Aspekten aus dem Bereich des Journalismus. Bei diesem kreativen Einstieg ins Thema haben beide Gäste ihre jeweiligen Assoziationen zu Begriffen wie u.a. "Emma", "Pussyriot", "Dominique Strauss-Kahn", "PorNo" oder "Judith Butler" frei formuliert.

Im Anschluss an diese spannende Aufwärmphase stellten Gemma Pörzgen und Chris Köver ihre Motivationen vor, warum sie im Themen- und Berufsfeld Journalismus aktiv wurden.

Obwohl Gemma Pörzgen sich nicht als feministisch sozialisiert begreift, hat sie im Laufe ihrer Tätigkeit als internationale Journalistin mehrfach frauenbenachteiligende Strukturen erfahren. Sie sieht weibliche Journalistinnen weder ausreichend in ihrer Arbeit gewürdigt, beispielsweise in Form von Preisen und Auszeichnungen, noch in hohen Positionen vertreten. Mit ihrer Mitgliedschaft bei "Pro Quote" möchte sie dieser Schieflage entgegentreten und für eine stärkere Berücksichtigung von Frauen im Bereich des Journalismus einstehen. Ein weiteres Ziel der öffentlichkeitswirksamen Kampagne, so Pörzgen, liegt in der Sensibilisierung von jungen Frauen hinsichtlich frauenbenachteiligender Mechanismen. Darüber hinaus befürwortet sie die wissenschaftliche Arbeit von "Pro Quote" mit dem Ziel fundiertes Wissen zu Frauen im Bereich von Medien und Journalismus zu generieren.

Als junge Journalistin hat Chris Köver die thematische und strukturelle Männerdominanz in popkulturellen Medien, beispielsweise in Musikmagazinen, erfahren. In ihrem Beitrag verwies sie auf die Signifikanz von Kampagnen, wie z.B. von "Pro Quote" um auf der strukturellen Ebene einen Wandel zu vollziehen – d.h. alle Ressorts mit Frauen zu besetzen und ein neues Frauennetzwerk zu entwickeln. Diese Anliegen stellten eine wesentliche Motivation für sie und ihre Kolleginnen dar, das Missy Magazin zu gründen. Darüber hinaus erscheint ihr wichtig, gerade auf der thematischen Ebene von Textarbeit anzusetzen um neue Perspektiven auf und von Frauen in der Popkultur zu etablieren. Köver betonte, es sei wichtig sich im ersten Schritt von männlich dominierter Text- und Sprachkultur zu distanzieren und mit der latenten Heteronormativität innerhalb der etablierten Medienlandschaft zu brechen.

Vor dem Hintergrund dieser Beiträge eröffnete Judith Hasselmann die Diskussion zu Möglichkeiten und Grenzen der Umstrukturierung des Medienfeldes und der dazugehörigen Strategien. Sowohl die Referentinnen als auch das Plenum sprachen sich aufgrund eigener Erfahrungen für die Verfolgung einer Doppelstrategie aus.Wie zum Beispiel die Einführung einer verbindlichen Quote und die Bemühungen um ein neues feministisches Bewusstsein in der Berichterstattung. Denn bereits heute zeigten beide Ansätze erste Erfolge. Während als Ergebnis der Kampagne "Pro Quote" einige Chefredakteure sich für eine Quote im Journalismus verpflichtet haben, gelingt es Journalistinnen rund um das Missy Magazin zunehmend die Inhalte anderer Zeitschriften aufzuwühlen und AutorInnen im Hinblick auf Genderfragen zu sensibilisieren.

Wichtig ist allen Beteiligten auf die Bedeutung von weiblichen Netzwerken und gemeinsamer Solidarität hinzuweisen, denn unabhängig von strategischen Ansätzen, Verbänden und Projekten gilt es Kräfte zu bündeln, sich zu stärken und Synergien zu schaffen.



In diesem Kontext hob Gemma Pörzgen die Bedeutung von Bildern hervor, denn gerade Journalistinnen können ihr Handwerk nutzen, d.h. weibliche Netzwerke medial aufarbeiten und Bilder schaffen.

Vor dem Hintergrund der Workshopergebnisse zu Solidarität unter Journalistinnen und Intervention in die Strukturen und Inhalte der Medienlandschaft schloss Judith Hasselmann die Diskussionsrunde mit einer ermutigenden Anekdote:

Auf die Frage eines Journalisten an den Partner einer Medaillengewinnerin der olympischen Spiele, was er den mit dem Preisgeld vorhätte, zeigte sich nicht nur der Mann der Gewinnerin, sondern auch viele Frauen sehr erstaunt und empört was dem Journalisten eine Nominierung für den Satirepreis "die Goldenen Zitrone" einbrachte.

Die Wut machte sich bezahlt: Der Journalist wurde mit diesem peinlichen Anti-Preis gekürt und wurde lange nicht mehr in Funk&Fernsehen gesehen.

Auch wir Leserinnen und Konsumentinnen von Medien dürfen uns empören – so kann eine Sensibilität in der Öffentlichkeit für Benachteiligungen aufgrund von Geschlechterzuschreibungen erreicht werden.

Panel 2

Unterschiede in Ost und West und was wir davon lernen können.

- *Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, HU Berlin*
- *Adriana Lettrari, 3. Generation Ost*
- *Dr. Claudia Neusüss, Politikberatung und Projektentwicklung*

Moderation:

- *Astrid Rothe-Beinlich, MdL, Frauenpolitische Sprecherin, Bundesvorstand BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN*

Mit der Entscheidung, in Leipzig zu tagen – und somit die erste grüne Bundesfrauenkonferenz im Osten Deutschlands zu veranstalten - war auch gleich das Thema für den zweiten Schwerpunkt unserer Konferenz gefunden. Frauen in Ost und West haben mindestens vier Jahrzehnte unter völlig verschiedenen Rahmenbedingungen gelebt, geliebt, gearbeitet und Kinder erzogen. Insofern lag nahe, genauer zu betrachten, ob und wie sich diese Unterschiede bis heute auswirken, wie diese Frauenleben geprägt haben und wie die jungen Frauengenerationen, die nach 1989 erwachsen wurden, ggf. noch immer oder eben nicht mehr davon beeinflusst werden und wie Ost und West tatsächlich zusammen gefunden haben. Als Referentinnen zu diesem Block ist es uns gelungen, Wissenschaftlerinnen, Autorinnen und Akteurinnen aus unterschiedlichen Generationen auf dem Podium zu versammeln, von deren Austausch wichtige Impulse für die anschließenden Workshops ausgingen.

In einem Einführungsreferat stellte Frau Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel gespickt mit authentischen Erfahrungen ihre Forschungsergebnisse zum Thema vor. Hier können nur einzelne Stichpunkte genannt werden. Das gesamte Referat ist hier nachzulesen.

Ihre Ausgangsthese lautet, dass der „Gleichstellungsvorsprung" im Osten Deutschlands und die „nachzuholende Modernisierung" im Westen in einem Spannungsverhältnis stehen. Wobei Frau Nickel dafür plädiert, den Gleichstellungsvorsprung im Osten als Ressource und Ansporn für die überfällige Modernisierung des eher westdeutschen „Alleinernährermodells" zu nutzen.

Als allgemeine Befunde stellte sie dar, dass Ost- wie West-Frauen erwerbsmäßig schlechter gestellt sind als Männer. Zudem verwies sie darauf, dass sich die Angleichungsprozesse der Geschlechter, die zu DDR-Zeiten erreicht wurden, resistenter sind, also nachhaltiger wirken, als das im Vereinigungsprozess erwartet wurde: Nach wie vor ist die Erwerbsbeteiligung von Ostfrauen eklatant höher, die Teilzeitquote viel geringer, allerdings seit 1989 insgesamt die Erwerbslosigkeit weit verbreitet. Dass

die Erwerbstätigkeit von Müttern in beiden Teilen Deutschlands fast gleich ist, ist den strukturellen Hemmnissen, auf die Mütter im Erwerbsleben treffen geschuldet. Auch heute ist die Vollzeitberufstätigkeit von Müttern im Osten mehr als doppelt so hoch wie im Westen. Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist wesentlich höher. Langzeiterziehende gibt es im Osten so gut wie gar nicht, die meisten Frauen kehren nach einem Jahr in ihren Job zurück.

Das führt dazu, dass die Erwerbseinkommen von Frauen und Männern im Osten auf einem insgesamt niedrigeren Lohnniveau - nahezu ausgeglichen sind. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Frauen in Ostdeutschland von ihren Partnern materiell unabhängiger bzw. ihnen ökonomisch, sozialstrukturell und hierarchisch eher gleichgestellt sind. Wichtige Voraussetzung dafür ist auch die gute Kinderbetreuungsinfrastruktur. Die Studie Wendegeneration hat klar gezeigt, dass (Klein-)Kinderbetreuung in Institutionen im Osten auf wesentlich mehr Zuspruch von Frauen und Männern stößt und auch die Einstellungen zu Partnerschaft und Ehe junge Frauen und Männern von einem partnerschaftlichen Modell ausgehen.



Adriana Lettrari, Dr. Claudia Neusüß, Politikberatung.

Die anschließende Podiumsdiskussion, die von der Frauenpolitischen Sprecherin des Bundesvorstands, Astrid Rothe-Beinlich, geleitet wurde, entwickelte sich Dank dieses Inputs sehr schnell und lebhaft.

Adriana Lettrari, Vertreterin und Mitbegründerin der sog. 3. Generation Ost, stellte die Geschichte und Motivation dieses Projektes dar. Das Projekt „3. Generation Ostdeutschland“ dient der Vernetzung und

Unterstützung der zwischen 1975 und 1985 im Osten Geborenen in ganz Deutschland sowie dem Austausch mit Interessierten. Reflexion, Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie Engagement zu ermöglichen sind die erklärten Ziele. Adriana Lettrari ist es dabei sehr wichtig, dass das festgefügte „So war es" zu überwinden ist und eine Vielfalt von Erfahrungen, Positionen und Forderungen dem entgegen gestellt werden. Gerade die Erfahrungen dieser Generation, die Transformationsprozesse bereits durchlebt hat, hörbar und dadurch auch nutzbar zu machen sieht sie als große Stärke, die dem „Defizit-Denken" gegenüber dem Osten entgegengesetzt werden kann.

Die Wissenschaftlerin und Politikberaterin Dr. Claudia Neusüß berichtete sehr eindrücklich von ihren Eindrücken aus der Zeit der friedlichen Revolution, die sie, als Westdeutsche, die eng in Gesprächsgruppen mit ostdeutschen Frauengruppen stand, sehr geprägt haben. Gerade das direkte Gespräch habe gezeigt, dass Frauen in Ost und West zwar die gleiche Sprache sprachen, sich aber dennoch oft nicht verstanden. Ein Verständnis füreinander zu entwickeln brauchte Zeit, zumal die völlig unterschiedlichen Sozialisationen und Selbstverständnisse mitunter festgefügte Weltbilder ins Wanken brachten. Rückblickend kam sie zu dem Fazit, dass während die Frauen noch versucht haben, den Wandel und sich gegenseitig zu verstehen, die Männer mit ihren Entscheidungen die westdeutschen Geschlechterbilder in vielen Bereichen und Dokumenten

»*Schon während der Diskussion war mir noch mal deutlich geworden, wie selbstverständlich die westdeutsche Mehrheitsgesellschaft nach der Wiedervereinigung annahm, das Nonplusultra in Sachen gesellschaftlichem Zusammenleben vorzuleben. Und wie wenig Interesse es bis heute an einer tiefergehenden Auseinandersetzung mit dem gesamten Spektrum der in der DDR gelebten Werte im Westen gibt.*«

Katja Husen

rund um die Wiedervereinigung zementiert haben. Daraus müssten, so Neusüß, Feministinnen unbedingt die Lehren ziehen, miteinander im Gespräch zu bleiben.

Astrid Rothe-Beinlich nahm diesen Hinweis gerne auf und sagte zu, den Austausch zumindest innerhalb der grünen Gremien weiter befördern zu wollen. Gerade im Bereich der Beteiligung der Frauen an der Erwerbsarbeit und der höheren Erwerbsneigung von Frauen aber vor allem auch der Frauen mit Kindern im Osten, müssten die Strukturen genau analysiert werden. Denn gerade die Tatsache, dass dieser „Gleichstellungsvorsprung" eben nicht aufgegeben werde, zeige, dass durch funktionierende Strukturen positive Entwicklungen langfristig befördert werden können.

Nach dieser sehr anregenden Diskussion, die sich auch in der Pause fortsetzte, kam das Thema auch in den weiteren Workshops immer wieder zur Sprache und wurde selbiges insbesondere im Biografieworkshop anhand von einzelnen Frauengeschichten noch vertieft.



Unterschiede in Ost- und West. Astrid Rothe-Beinlich, Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Adriana Lettrari

Workshopphase II

Zwischen Emanzipation, Individualisierung und Biedermeier. Frauenarbeitswelt in Ost und West – Zwischen Rollback und Aufbegehren.

- *Juliane Cieslak, 3. Generation Ost*
- *Katja Husen Geschäftsführerin, Zentrum für Molekulare Neurobiologie Hamburg*
- *Prof. Dr. Hildegard Nickel, HU Berlin*

Moderation:

- *Claudia Maicher, Landesvorsitzende Sachsen*

Zunächst wurde von den Referentinnen die Thematik und die Ziele des Workshops kurz umrissen. Die Biographiearbeit im Sinne von Fragen,

wie „Was haben ich erlebt?, Was sind unsere Interessen?, Was habe ich für Erfahrungen gemacht?“, ist in den Augen der Referentinnen bedeutungsvoll um zukünftig gesellschaftlich und politisch etwas zu erreichen. Denn unsere Sozialisation prägt unserer gesamtes Leben.

Nach dieser kurzen Einführung wurde in einer Gruppenphase gearbeitet, in der zunächst alle Teilnehmerinnen in Zweiergruppen folgende Fragen schwerpunktmäßig beantworten sollten: „Was hat eure Mutter euch beruflich vorgelebt? Was haben euch eure Eltern vorlebt? Welche Werte sind euch selbst wichtig?“

Anschließend entwickelte sich in Auswertung der Kleingruppen eine Diskussion. Dabei zeigte sich bereits auf dem Podium ein Unterschied zwischen den unterschiedlich vermittelten Werten.

Aus den Gesprächen kann mitgenommen werden, dass in beiden Frauenarbeitswelten, also in Ost und West eine deutliche Diskrepanz zwischen Wunsch und Realität gibt. Die biografischen Erzählungen verdeutlichen, dass jedes Leben zwar einzigartig verläuft, jedoch auch soziologische Muster erkennbar sind.



In der Diskussion wurde aber auch deutlich, wie selbstverständlich die westdeutsche Mehrheitsgesellschaft nach der Wiedervereinigung annahm, das Nonplusultra in Sachen gesellschaftlichem Zusammenleben vorzuleben. Das Interesse an einer tiefer gehenden Auseinandersetzung mit dem gesamten Spektrum der in der DDR gelebten Werte ist im Westen bis heute eher gering, obwohl sich, zumindest für heterosexuelle Paare, im Osten Vorbilder in Sachen Partnerschaftlichkeit bei gleichzeitig (finanzieller) Unabhängigkeit finden.

Interessant ist zum Beispiel auch die Beobachtung, dass ostdeutsche Frauen sich vermehrt in Führungspositionen und mittelgroßen Unternehmen etablieren konnten. Auch scheint es hier eine relative Ausgeglichenheit zwischen weiblichem und männlichem Führungspersonal zu geben. Seit der Wiedervereinigung hat sich die Arbeitswelt generell deutlich verändert – es fand eine „Deindustrialisierung" statt, wodurch vor allem ostdeutsche Frauen mit dem Verlust des Arbeitsplatzes konfrontiert waren, was natürlich immer auch abhängig vom Alter und entsprechendem Beschäftigungsverhältnis war.

Aber auch innerhalb der jüngeren Generationen setzen sich im Ost-West-Vergleich unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Familienorientierung fort. So weisen ostdeutsche Männer eher eine liberalere Einstellung als westdeutsche Männer auf, wenn es um die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin und der Frage geht, ob es „schädlich" für das Kind sei, wenn die Mutter Vollzeit arbeitet. Für westdeutsche Frauen ist es problematisch, sich gegen das Stereotyp „des Zuhausebleibens nach der Geburt des Kindes" zu behaupten. Für ostdeutsche Frauen war es normal, nach der Geburt des Kindes wieder zu arbeiten. Das lässt den Schluss zu, dass die Sozialisation in Verbindung mit einer Betreuungsinfrastruktur eine enorm wichtige Grundlage für die weibliche Karriereplanung darstellt.

Aber auch im Osten Deutschlands ziehen sich Frauen eher aus den männerdominierten Berufen zurück und wechseln in klassische weibliche Berufsfelder. Die Gründe hierfür werden dabei vor allem in den männlich domminierten Strukturen der Arbeitswelt gesehen.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflicher Aktivität haben viele Frauen Schwierigkeiten sich zu vernetzen. Hier müssen Strukturen geschaffen werden, die dies erleichtern.

Who Cares? Kann man Anerkennung verordnen?

- *Brigitte Lösch, MdL, Vizepräsidentin des Landtags in Baden-Württemberg,*
- *Karin Schwendler, Ver.di, Leiterin des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik,*

Moderation:

- *Doris Wagner, Sprecherin BAG Frauenpolitik*

Nach einer Vorstellungsrunde und einem kurzen Problemaufriss des Workshopthemas, gab die Gleichstellungsbeauftragte von Ver.di, Karin Schwendler, einen Input zur Problematik der Anerkennung von Pflege- und Erziehungsberufen. Zunächst hielt sie fest, dass in Bildungseinrich-

tungen (in Kitas, Krippen, Horten und auch in Schulen) über 200 000 Beschäftigte fehlen. Die Ausbildung zur ErzieherIn dauert in der Regel drei Jahre und wird auf Landesebene geregelt. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stark von befristeten Arbeitsverträgen geprägt, häufig durch Jahresverträge und durch Teilzeit. Der durchschnittliche Verdienst liegt bei 1900 € Brutto in Vollzeit. Der überwiegende Teil von Kindertagesstätten ist jedoch nicht mehr öffentlich sondern wird von der Kirche getragen, was viele Konflikte und Streitigkeiten um arbeitsrechtliche Fragen hervorruft.

In der Altenpflege hingegen gibt es drei Berufsgruppen AltenpflegerInnen, AltenpflegerhelferInnen und PflegehelferInnen. Der durchschnittliche Verdienst beträgt 2100 € Vollzeit bei Altenpfleger. Der Pflegemindestlohn West liegt bei 8.75 €, in den neuen Bundesländern bei 7,75 € und gilt für pflegerische Tätigkeiten in der direkten Pflege.

Die Träger der Pflegedienstleistungen sind nur noch zu 2% öffentlich, dafür sind 60% private Pflegedienste und 38% kirchliche von Caritas und Diakonie. Die Beschäftigen arbeiten zu 71% in Teilzeit und 22 % als geringfügig Beschäftigte. Im Bundesdurchschnitt gibt es über 11000 Heime in Deutschland, 800 000 Pflegeplätze und 600 000 Beschäftigte im stationären Bereich. Durch die steigenden Kosten in der Pflege, die nicht durch die Pflegesätze gedeckt sind kommt es seit einigen Jahren zu einem auffallend großen Konkurrenzkampf unter den Trägern was sich auch im Lohndruck auf die Beschäftigten auswirkt.



Die Frage: „Was ist es unserer Gesellschaft Wert, gute Pflege zu bekommen?“ steht im Raum, ist aber noch nicht beantwortet.

Um die Berufe attraktiv zu gestalten, sind eine bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen notwendig. Gerade weil Burn-Outs in diesem Berufsspektrum weit verbreitet sind. In jedem Fall müssen die strukturellen und politischen Rahmenbedingungen diesen Wandel flankieren.

Anschließend gab Brigitte Lösch ein Input von politischer Seite. Sie konstatierte zunächst, dass Sozialberufe eine andere, meist niedrigere Wertigkeit haben als die meisten anderen Berufe. Auffällig ist, dass es in unserer Gesellschaft weitgehend Frauenberufe sind, die relativ schlecht bezahlt werden und wenig gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Diese Wertigkeit hat ihrer Einschätzung nach historische Wurzeln - früher hat die Dorfschwester Pflege und Erziehung ehrenamtlich übernommen, bis sich daraus ein Beruf entwickelt hat. Dieses Bild ist noch heute in den

Vorstellungen von diesen Berufen wirksam, weshalb durch Aufklärung und Bewusstseinsbildung aktiv neue Bilder entgegengesetzt werden müssen. Sozialberufe brauchen im Hinblick auf ihre Wichtigkeit für die Gesellschaft eine neue Wertschätzung.

Um diese Berufe aufzuwerten, muss grundsätzlich die Kleinkinderbetreuung und frühkindliche Bildung ausgebaut werden und ein attraktiveres Berufsbild geschaffen werden. So ist es wichtig, z.B. in Schulen zu gehen um mehr Jugendliche, vor allem auch Jungs für ein Freiwilliges Soziales Jahr zu begeistern, denn 80 % der Jugendlichen wählen danach einen Beruf im sozialen Spektrum. Eine andere Frage ist, wie mehr Migrantinnen in diese Berufe gebracht werden könnten, denn auch das Thema interkulturelle Kompetenz in der Pflege und Bildung drängt nach befriedigenden Lösungen.

Dazu muss der Bereich der Ausbildung reformiert werden. Brigitte Lösch ist der Ansicht, dass eine Akademisierung auch an öffentlichen Fachschulen für frühpädagogische Berufe mit Bachelor-Abschluss notwendig wäre. Problematisch ist, dass diese Berufe oft ein „Frauenberufe unter Männerleitung" sind und kaum eine berufliche Weiterentwicklung möglich ist: „einmal Erzieherin immer Erzieherin." Das neue Leitbild einer geschlechtergerechten Politik muss sein, dass Pädagogische und pflegerische Berufe fachlich qualifizierte Arbeitskräfte brauchen. Mit einer Schnell-Umschulung von Langzeitarbeitslosen oder den sog. „Schleckerfrauen" ist weder dem Ansehen des Berufs noch den Leistungsempfängerinnen, Kindern und Alten, gedient. Hingegen werden Konzepte, die eine nebenberufliche Ausbildung erlauben, begrüßt.

Anschließend wurde unter den Teilnehmerinnen die Inputs diskutiert und mit eigenen Erfahrungen in Verbindung gebracht. Festgestellt wurde, dass sich Frauen im Allgemeinen eher schwer damit tun zu streiken oder in Gremien zu engagieren, was vor allem an mangelnder Zeit liegt. Weiterhin wird im gesellschaftlichen Kontext die große Verantwortung der Arbeit am Menschen nicht wahrgenommen, was die Abwertung der Berufe erklärt.

Weiterhin scheint es problematisch, dass Frauen, die ihre Angehörigen pflegen, keinen Rentenanspruch erwirtschaften können – hier muss politisch etwas passieren. Vor allem ist auch eine Vernetzung und Zusammenarbeit notwendig, denn bisher wird die Debatte von zu wenigen geführt.



Folgende Wünsche wurden von den Teilnehmerinnen im Workshop genannt:

- Viele Frauen in die Gewerkschaften
- Europäische Vergleich für die Bezahlung von Pflegeberufen
- Entgeltgleichheitsgesetz
- Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, weil sich nur so der Ausbau beschleunigen lässt
- Kirchen sollen wie andere Tarifpartner behandeln werden
- Wir brauchen ein neues Familienbild
- Korrekte Monetarisierung von schlecht bezahlter Frauenarbeit
- Verstärkung Imagekampagne Aufwertung Care- Berufe!
- Zielgruppe für Pflegeberufe sollten auch Männer und MigrantenInnen sein.
- Neue Arbeitszeitmodelle

Das Private bleibt politisch, oder Wie viel Pragmatismus verträgt die Emanzipation?

- *Barbara Streidl, Journalistin, Autorin*

Moderation:

- *Sandra Hildebrandt, Sprecherin BAG Frauenpolitik*

Der Workshop startete literarisch mit einer kurzen Lesung des ersten Kapitels aus dem neuesten Buch von Barbara Streidl „Kann ich gleich zurückrufen? Der alltägliche Wahnsinn einer berufstätigen Mutter". Nach wenigen Zeilen wird deutlich, wie zerrissen die Hauptfigur zwischen Teilzeitstelle, Kinderbetreuung und Hausarbeit, Sorge um die pflegebedürftige Mutter und Partnerschaftund ist .

Im anschließenden Interview der Moderatorin mit Barbara Streidl betonte diese insbesondere Zeitdruck, den nicht nur Feministinnen des 21. Jahrhunderts spüren, sondern alle Menschen im System. Gerade aber bei Engpässen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wird der Druck vor allem für die Frauen deutlich spürbar.

Diese Problematik ist kein neues Phänomen, denn bereits vor 20 Jahren entschieden sich Frauen und Männer auf Grund dieser Umstände kein Kind zu bekommen. Der Druck auf das Individuum ist auch heute noch ein großes Problem, gerade auch weil unsere Gesellschaft nicht besonders kinderfreundlich ist. Dies wird auch an der Unterordnung von Familienarbeit im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit sichtbar. Angesichts des demographischen Wandels werden Familien und Kinder zwar verbal unterstützt, aber die persönlich auftretenden Probleme im Vereinbarkeitsalltag werden individualisiert. Problematisch ist auch die Diskussion um den „richtigen" Zeitpunkt für das Kinderkriegen. Um der sog. „Rushhour of life", in der alles gleichzeitig (Karriere, Partnerschaft, Kinder) passiert zu entkommen, wird neuerdings propagiert bereits in der Ausbildung oder während des Studium mit der Familiengründung zu beginnen. Leider sind aber auch hier die Bedingungen weder in den Universitäten und schon gar nicht bei Ausbildungen so, dass sich dies leicht vereinbaren ließe.

»*Ist es heute wirklich Privatsache, ob eine Frau Kinder kriegt, als Mutter berufstätig ist oder nicht? Das bezweifle ich sehr – selbst, wenn es für eine Frau absolut privat ist, welche Entscheidungen sie hinsichtlich ihres Mutterlebens fällt, macht die Gesellschaft daraus dann doch wieder ein Politikum.*«

Barbara Streidel

Auch Medienbeiträge oder Bücher, wie etwa Bascha Mikas „Feigheit der Frauen" oder die sog. „Latte Macchiato" Mütter ärgern Barbara Streidl, weil sie oft nur polemisch sind und von der tatsächlichen Problematik ablenken.

Barbara Streidl will mit ihrem Buch auch eine gesellschaftliche Diskussion entfachen. Ihrer Auffassung nach kann jeder Mensch sich für seine Anliegen engagieren, auch wenn es nur ein kleines politisches Engagement sein sollte. Aufgezeigt werden müsse die Unverschämtheit der Ansprüche an Frauen und Menschen in der heutigen Welt bzw. im System. Dabei geht es ihr vor allem auch um die Rolle der Männer aber auch um die der Unternehmen.

Auch der Fachkräftemangel wird das Problem nicht lösen, denn ein grundlegendes Umdenken ist notwendig. Dafür ist auch Frauenförderung und insbesondere die Quote notwendig, damit sich die trägen Strukturen in der Arbeitswelt bewegen.

Im letzten Kapitel ihres Buches verweist Barbara Streidl noch auf ein weiteres Problem – häufig wird die Geschichte der Vereinbarkeit nur im Sinne der Kinder erzählt, aber es geht auch um die Familienarbeit und

Pflege älterer Angehöriger, die häufig von Frauen übernommen wird. Außerdem endet die Betreuung der Kinder nicht mit drei Jahren, was Frauen in eine Doppelverantwortung bringt.

Nach diesem literarisch-politischen Input kamen die Teilnehmerinnen zu Wort in einer Diskussion die vor allem auch durch eigene Erfahrung geprägt war. Betont wurde, dass es eine Selbstverständlichkeit sein muss, dass bei einer Familiengründung beide Elternteile für die Vereinbarkeit einstehen. Es ist nicht nur die Verantwortung von Frauen alles alleine zu schaffen. Diese „Privatsache" ist politisch und deshalb ist es die Aufgabe von Staat und Gesellschaft entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

Auch die derzeitige Selbstdefinition vieler Menschen über Erwerbsarbeit ist extrem problematisch. Ständige Verfügbarkeit und möglichst viele Überstunden gelten immer noch als „Erfolg im Beruf/ gute Arbeit". Andere Staaten sind hier schon weiter, wie der europäische Vergleich zeigt. Über neue Regelungen auf dem Arbeitsmarkt, v.a. über eine andere Zeitpolitik muss geredet werden. Interessant kann da auch der Blick in eigene Strukturen sein – Wie arbeiten wir Grüne und welchen Anteil leisten wir dazu? Für viele Teilnehmerinnen ist im Hinblick auf den Workshoptitel klar, dass das Private politisch bleibt. Deutlich wird auch, dass dieser Diskurs immer auf mehreren Ebenen verläuft und auch das eigene Umfeld reflektiert werden muss– denn eigene Lebensvorstellungen werden viel zu häufig auf andere projiziert.

Eine Teilnehmerin merkt an, dass das Buch von Streidl auch schon vor Jahrzenhnten hätte geschrieben werden können, denn die Muster sind genau die gleichen - immer in Hektik, immer in Stress, immer das schlechte Gewissen, besonders als alleinerziehende Mutter. Allzu oft zeigt sich: wenn etwas schlecht läuft, ist die Mutter schuld, wenn was gut ist, ist es selbstverständlich.

Politisch wurde von diesen Erfahrungsberichten resümiert, dass Frauen eine Stimme gegeben werden muss und die Möglichkeit, dass jede Frau ihren Weg gehen soll, den sie gehen will. Gerade als Grüne sollte ständig hinterfragt werden, welche Unterstützung Familien und Frauen in bestimmten Lebensphasen brauchen. Insbesondere könnte die Lebensverlaufsperspektive helfen, den Blick ganzheitlich auf Erwerbsbiographien von Frauen zu werfen, um die Rahmenbedingungen für ein solidarisches Miteinander zu setzen.



Hochqualifizierte Startschwierigkeiten – Hindernisse beim Berufseinstieg

- *Sina Doughan, Sprecherin Grüne Jugend, Präsidium Bundesfrauenrat*
- *Dr. Audrey Podann, Referentin für Frauen- und Geschlechterpolitik, LV Berlin*
- *Terry Reintke, Sprecherin der Federation of Young European Greens*

Audrey Podann leitete den Workshop mit einer kurzen Vorstellung der prekären Arbeits- und Lebensrealitäten junger Akademikerinnen nach Abschluss ihrer akademischen Ausbildung ein. Dabei bezog sich auf die Ergebnisse einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zur „Generation Praktikum". Nicht nur der Berufseinstieg ist geschlechtsspezifisch bedingt – so Audrey – auch das Selbstvertrauen von AkademikerInnen hinsichtlich ihrer Qualifikationen unterscheidet sich bei Frauen und Männern. Männer finden seltener und wenn dann schneller den Berufseinstieg über Praktika, zudem haben sie selbst bei schlechteren Abschlussnoten mehr Vertrauen in ihre Qualifikationen.



Vor dem Hintergrund dieser Thesen bildeten die Teilnehmerinnen zwei Arbeitsgruppen, die von der Workshopleitung moderiert wurden. In den Gruppen „Ich muss besser werden" und „Wie will ich leben? " wurde nicht nur die eigene Betroffenheit der Teilnehmerinnen diskutiert, sondern auch Lösungsvorschläge für die diskutierten Problemstellungen erarbeitet. Nach einer halben Stunde kamen die Arbeitsgruppe in einer spannenden Diskussionsrunde zusammen und thematisierten ihre jeweiligen Ergebnisse. Die Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe „Ich muss besser werden" bestätigten die Aspekte von Unsicherheit und mangelnden Selbstbewusstsein beim Berufseinstieg. Obwohl sie sich ihrer überdurchschnittlichen Qualifikation bewusst sind, fühlen sie sich sowohl in Phasen der Arbeitslosigkeit als auch im Rahmen einer Beschäftigung oftmals isoliert und unsicher. Als wirksame Maßnahme wurde die Aneignung einer so genannten „Arbeitsperson" überdacht, da diese erlaube Privates und Berufliches zu trennen. Die Stärke jenes Konzepts liegt zudem in der Möglichkeit, Kritik und Selbstzweifeln auf einer professionellen Ebene zu begegnen. Gleichzeitig wurde aber auch die Frage erörtert, ob Frauen sich in eine Arbeitskultur einfügen wollen, die eine Trennung vom Privaten und Beruflichen abverlangt. Als Gegenmodell diskutierte das Plenum eine Arbeitsrealität, die von weiblichen Netzwerken, Solidarität und einem persönlichen Austausch geprägt ist. Auch die Arbeitsgruppe „Wie will ich leben?" thematisierte Fragen einer am Menschen orientierten Arbeits-

kultur und von Empowermentstrategien für und von Frauen. Vor diesem Hintergrund wurde übereinstimmend die Bedeutung weiblicher Netzwerkbildung unter Arbeitgeberinnen- und nehmerinnen festgehalten. Unter dem Stichwort „Zunehmende Flexibilität/fehlende Planbarkeit" stellte Terry eine von der Arbeitsgruppe entwickelte Gegenposition vor. Aufgrund heterogener weiblicher Biographien ist zwar eine flexible und zyklische Arbeitskultur von Bedeutung, diese müsse aber zwingend um den Aspekt der Planbarkeit erweitert werden.

Zum Abschluss des Workshops diskutierten die Teilnehmerinnen mögliche Verbesserungen auf der strukturellen Ebene von Arbeitsmarktpolitik.

Ein wesentlicher Faktor zur Zementierung weiblicher Netzwerkbildung sei u.a. die Einführung einer verbindlichen Quotenregelung. Als besonders bereichernd erachtete Sina den persönlichen Austausch unter den Teilnehmerinnen. Denn vor dem Hintergrund gemeinsamer Betroffenheit konnten die Teilnehmerinnen zunächst strukturelle Benachteiligungen und Chancen für Frauen beim Berufseinstieg beleuchteten und werden darüber hinaus angereizt Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation zu finden. Die im Workshop diskutierten Perspektiven auf Arbeitsmarktkultur müssten auch bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in den Vordergrund rücken, ergänzte Audrey.

Großen Zuspruch erhielt Terry, die auf die Bedeutung von Konferenzen wie beispielsweise der Bundesfrauenkonferenz hinwies, mit dem Ziel eine Plattform für einen gemeinsamen Austausch und nicht zuletzt eine weibliche Netzwerkbildung zu schaffen.

Selbst gewählt oder diskriminiert? Frauen, Männer und die Strukturen der Arbeitswelt.

- *Monika Lazar, MdB, Sprecherin für Frauenpolitik*
- *Dr. phil. Uta Schlegel, Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) e.V.*

Moderation:
- *Marion Lüttig, klartext! Büro für Kommunikation*

Der Workshop wurde mit Inputs von Monika Lazar und Uta Schlegel eingeleitet. Zunächst gab Uta Schlegel einen Überblick über die wissenschaftliche Perspektive. Dafür hatte sie sechs „Illusionen" zu Frauen auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, die es zu hinterfragen gilt. Derzeit gibt es viele Stimmen zu Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die die neuen weiblichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt betonen. Bisher haben sich alle nicht bewahrheitet. Vielmehr gibt es immer wieder Rückschläge.

Uta Schlegel ist nicht der Ansicht, dass es nur eine Frage der Zeit und somit ein Selbstläufer wäre, bis Frauen den Männern auf dem Arbeitsmarkt nachziehen, weil Frauen die besseren Bildungsabschlüsse haben. Diese Entwicklung, dass Frauen die besseren Bildungsabschlüsse haben ist bereits seit mehren Jahren so, doch weder in DDR noch BRD, führte dies zur erwarteten Entwicklung.

Als weiteren Punkt führt Uta Schlegel an, dass Männer und Frauen zwar formal über gleich Rechte verfügen, dass Organisationen wie Schule, Betriebe oder auch Universitäten bei weitem nicht geschlechtsneutral sind, auch das habe Konsequenzen im alltäglichen Leben. Hinzu kommen unterschiedliche Vermögensverhältnisse: Frauen verdienen 23% weniger als Männer (bei Frauen über 60 Jahren sind es 30%). Im größeren Kontext ist zudem eine Retraditionalisierung, bspw. bei Spielzeug, zu erkennen. Die sog. „Glass ceiling" erweist sich ebenfalls als beharrlich für Frauen am Arbeitsmarkt, denn auch in mehrheitlich weiblich besetzten Bereichen (beispielsweise den Sozialwissenschaften) werden Spitzenpositionen mit Männern besetzt, nach dem Motto „Je höher desto Männer". Weiterhin ist zu beobachten, dass es eine geschlechtstypische regionale Mobilität gibt.

Obwohl Frauen sich heute ihrer strukturellen Benachteiligung bewusst sind, wird eine persönliche Diskriminierung oft bestritten. So zeigte zum Beispiel eine Studie unter AbsolventInnen, dass Frauen ein geringeres Einkommen erzielten, mehr in unfreiwilliger Teilzeit arbeiteten und öfter befristete Stellen bekamen. Mit den Ergebnissen konfrontiert, gaben diese Frauen aber an, dass sie sich nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlten. Das erklärt auch, dass politische Maßnahmen zur Frauenförderung auch von Frauen oft schlecht akzeptiert werden. Weiterhin beobachtet Uta Schlegel eine Skepsis von „Ostfrauen" gegenüber Feminismus und eine Blindheit gegenüber struktureller Diskriminierung.

Als weiterer Punkt wird der demographische Wandel als Ursache für den Fachkräftemangel und -bedarf ausgemacht. Da Frauen gebraucht werden, müssten sich die Unternehmen anpassen und auch die geschlechtstypische Berufswahl müsste dadurch aufgeweicht werden. Auch diese Behauptung ist bisher faktisch keineswegs belegt.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise macht Uta Schlegel zwar als Männerkrise aus, die den Aufstieg der Frauen beschleunigen kann, aber auch hier ist kein Automatismus garantiert.

Monika Lazar ging zunächst auf die Frage ein, welche politischen Initiativen die Grünen im Bundestag eingebracht haben. Sie verwies darauf, dass Frauenpolitik ein Politikbereich ist, der sehr stark in das „private" Leben von Menschen eingreift, es betrifft die Menschen sehr persönlich. Deshalb stellt sich auch die Reform, bzw. das Abschaffen des Ehegattensplittings als große und weitreichende Baustelle dar, wo es noch viel

Überzeugungsarbeit bei der Vermittlung brauche. Weiterhin müssen viele Verschränkungen zwischen den einzelnen Maßnahmen beachtet werden. Junge Paare haben heute zwar meist egalitäre Ansprüche an Beziehung, jedoch setzt nach dem ersten Kind fast schon automatisch eine Traditionalisierung in der Beziehung ein. Zwar wird die gleichberechtigte Einteilung der Erwerbs-und Familienarbeit gewünscht, deren Umsetzung ist aber nach wie vor schwierig.

Die eigenständige Existenzsicherung ist ganz klar das politisches Ziel der Grünen, das Steuer- und Sozialsystem ist darauf jedoch nicht ausgerichtet.



Die GRÜNE Forderungen bzw. Diskussionen drehen sich daher um eine allgemeine und bedingungslose Kindergrundsicherung, bei der jedes Kind dem Staat gleich viel wert ist. Weiterhin wird die Abschaffung der Bedarfsgemeinschaft in der Bundestagsfraktion diskutiert. Eine große Problematik ergibt sich mit den Minijobs, denn aus einem Minijob wird meist keine sozialversicherungspflichtige, existenzsichernde Erwerbsarbeit. Weiterhin wird über Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit diskutiert, denn es gibt derzeit. kein Gesetz, das einen Rechtsanspruch von Teilzeit- wieder zu Vollzeitarbeit zu kommen. Weitere Felder an denen gearbeitet wird, sind die Quote für Führungspositionen, Entgeltgleichheit, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die sog. gläserne Decke, die Frauen am Aufstieg hindert.

Für Monika Lazar stellt sich auf der Metaebene die ökonomische Frage: warum gibt der Staat so viel Geld in Frauen-Bildung und nutzt sie dann nicht adäquat? Sie stellt kar, dass es für uns Grüne noch sehr viel zu tun gibt. Um erfolgreich politische Forderungen durchzubringen, braucht es ein Zusammenspiel von Politik und gesellschaftlichen Bereichen.

Nach diesen Inputs kamen die Teilnehmerinnen zu Wort. Im Zentrum stand die Frage, ob in männlich geprägte Erwerbsschemata gepresst werden sollten. Grundsätzlich wurde festgestellt, dass Familie und Berufstätigkeit/Karriere möglich gemacht werden muss und dafür auch Strukturänderungen in der Arbeitswelt notwendig sind.

Weiterhin wurde die „Work-life-balance“ thematisiert, wobei der Begriff eher kritisch gesehen wurde, weil er eher die Botschaft trägt, „Management-Männern“ die Möglichkeit zu geben weniger zu arbeiten. In diesem Zusammenhang wurde auch die Anwesenheitskultur in Unternehmen als Problem angesprochen. Es wurde auch gefordert, dass sich die Wirtschaft an die Menschen anpassen muss und betriebliche

Konstellationen verändert werden sollten. Die große Schwierigkeit dabei ist, dass eine generelle Reduzierung von Arbeitszeit nicht mehr gesamtgesellschaftlich diskutiert wird. Zudem wurde der Wunsch nach mehr Frauenzusammenhalt, Solidarität und intensiverer politischen Arbeit in dieser Richtung laut.

Politische Rede Claudia Roth

Bundesvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen

Claudia Roth spannte in ihrer politischen Rede noch einmal einen weiten Bogen und brachte dabei beeindruckend zum Ausdruck, wie wichtig es ist, die derzeitig dringendsten Konflikte auch aus dem Frauenblickwinkel zu betrachten. Mit der derzeitigen Schwarz-Gelben Bundesregierung ging sie hart ins Gericht, ein Regierungswechsel sei längst überfällig. Die Bundesregierung beweise seit drei Jahren, dass sie keinen Kompass hat, keine Ideen, um die drängenden Fragen der Zeit anzugehen. Es ist an der Zeit, neben der Finanzkrise auch die Klima- und und Hungerkrise mit in den Focus zu nehmen, und sie gemeinsam zu lösen.

Sie forderte eine Politik, die die Krisen in ihrem inneren Zusammenhang angeht und bekämpft – und darin sieht sie auch die „die" historische Herausforderung für unsere Partei. Diese Krisen sind auch eine frauenpolitische Herausforderung, denn Frauen sind von den Krisen in besonderer Weise betroffen. Wenn die Wirtschaft abstürzt in Folge der Finanzkrise, dann trifft es Frauen besonders hart. Sie rangieren meist jetzt schon am Ende der Einkommenspyramide, werden somit als erste in die Arbeitslosigkeit abgedrängt und so wieder auf alte Frauenrollen und alte Familienmodelle festgelegt.

Sie forderte Mut zu konkreter Utopie, begeisternde Ideen und verändernde Gestaltungskraft, gerade auch weil die globalen Krisen so schwer wiegen und weil Frauen doppelt betroffen sind. Sie rief dazu auf sich immer wieder neu zu überlegen: In welchem Land und in welcher Welt wollen wir leben? Grüne Antworten müssten den Unterschied machen. Und das müsse gerade auch im Wahlkampf spürbar sein.

Sie verwies darauf, dass die Grünen in diesen Wahlkampf mit einem ziemlichen Paukenschlag starteten, der Aufsehen erregt habe und der einigen Neid bei der politischen Konkurrenz hervorrufe. Als erste Partei gingen die Grünen den Weg einer Urwahl ihrer SpitzenkandidatInnen.

Dabei sei für Frauen ganz zentral, dass bei dieser Urwahl natürlich die grüne Frauenquote, unser Erfolgsmodell, gelte. Mindestens ein Platz, vielleicht auch beide, werden von Frauen besetzt. Auch das sei eine starke Botschaft zum Einstieg in den Wahlkampf. Dadurch würde klar, dass nicht

nur mehr als die Hälfte der Wählerinnen Frauen sind, sondern, dass sie bei uns auch gewählt werden – und zwar an der Spitze und das ist gut, auch für das Land.

Selbstverständlich stünden Grüne weiterhin für Geschlechtergerechtigkeit, zumal sie noch nie eine Männerpartei gewesen seien, ganz im Gegensatz zu anderen, seien es nun neue oder alte Parteien. Unsere Frauenquote gilt und ist uns wichtig, auch das haben wir mit der Urwahl noch mal deutlich gemacht.

Programmatisch machte Claudia Roth klar, dass die Grünen die Hälfte der Macht auch in der Wirtschaft für Frauen durchsetzen wollen. Mit einer Quote für Führungspositionen in den Unternehmen, denn dies sind immer noch geschlossene Veranstaltungen, zu denen oft nur Männer Zutritt haben. Das „auf Zeit spielen" der Bundesregierung sei fatal, da sich gerade 2013 große Chancen für mehr Gleichstellung in den Führungsetagen geboten hätten, da nächstes Jahr viele Aufsichtsräte neu besetzt werden.

Aber auch bei der Bekämpfung des Gender Pay Gaps sieht sie die Grünen in der Pflicht. Frauen hätten ein Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. In Deutschland sei das weiterhin nur eine Wunschvorstellung, denn es gehöre seit Jahren zu den europäischen Schlusslichtern: 23 % weniger Lohn im Durchschnitt für Frauen, konstant seit 2006.

Was das für Frauen bedeute zeigt die aktuelle Diskussionen um die Altersarmut, die vor allem weiblich sei. Um diese zu bekämpfen, reichten keine Symbole, da müsse ernst gemacht werden: Mit dem Mindestlohn und der Reform des Niedriglohnsektors. Denn das grüne Ziel sei eben nicht, die in Armut lebende, abhängige Frau, die am Lebensabend sich vom Staat eine Sozialhilfe abholen darf.



Zum Schluss verwies Claudia Roth auf die fatale Wirkung des geplanten Betreuungsgelds. Dass die grünen Ziele, Gleichstellung von Geschlechtern und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen dieser Herdprämie diametral entgegen stehen, sei offensichtlich. Das Betreuungsgeld sei falsch und schlecht für die Familien, falsch und schlecht für die Kinder, falsch und schlecht für die Wirtschaft. Und dazu noch sozial ungerecht, mit absurden Regelungen, da beispielsweise ALG II EmpfängerInnen keine Anspruch darauf hätten.

Auch und gerade als Bayerin forderte sie alle auf, weiter dran zu bleiben und gemeinsam mit der übergroßen Mehrheit der Bevölkerung, die sich gegen das Betreuungsgeld ausspricht, mit der Zivilgesellschaft und den Studienergebnisse im Rücken, Druck auf die Bundesregierung auszuüben, damit sie es einsehe, bevor sie sich ggf. wieder von Karlsruhe belehren lassen müsse. Wichtige Schritte hin zu einer geschlechtergerechten Arbeitsmarktpolitik gibt es nur mit einem Regierungswechsel und mit starken Grünen so ihr Fazit.

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
www.rothe-beinlich.de

Die Bundesfrauenreferentin

Die Bundesfrauenreferentin 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
Bundesfrauenreferentin
Platz vor dem Neuen Tor 1
10115 Berlin

T: +49(0)30/ 28 44 21 52
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 Frauenpoltischen Sprecherin Astrid Rothe-Beinlich, Sina Doughan, 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.

Kontakt: über das Frauenreferat

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 Sandra Hildebrandt und Doris Wagner.

Kontakt: hier

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.

BUNDESFRAUENKONFERENZ 2012 IN LEIPZIG







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
www.spenden.gruene.de