

Wir Berlinerinnen

LandesFrauenRat Berlin e.V.



99/Dezember 2007

Inhalt

Thema

Rückschau: Gleichstellungspolitik 2008	Seite 12
---	----------

LFR Aktuell

Frauen in den Aufsichtsräten	Seite 2
Ein neues Logo für den LFR	Seite 2
Nachruf: Johanna Lemke	Seite 3
LFR-Projekt Expertinnendatei	Seite 3
Offener Brief	Seite 4
LGG gilt trotz AGG	Seite 4

Frauenpolitik national

Chefin mit Familie?	Seite 5
Stellungnahme zum Opferschutz	Seite 6
DF-Mitgliederversammlung	Seite 7
Elterngeld-Statistik	Seite 8
Aktionsplan gegen Gewalt	Seite 9
Frauen-Union für Quote	Seite 10

Verbände auf einen Blick

BPW: Lohngerechtigkeit	Seite 16
VAMV: Neues Unterhaltsrecht	Seite 16
Frauenausschuss: Bildung	Seite 17
IAF: Visa-Missbrauch?	Seite 17
DBB-Frauen: Erfolge	Seite 18
VdU: Präsidentin-Rede	Seite 18

Berlin

Wenig Frauen im Chfessessel	Seite 19
Paritätische Aufsichtsräte?	Seite 20
Familienbeirat konstituiert	Seite 21
Debatte zum Rahmenprogramm	Seite 22

Rubriken

Impressum	Seite 2
Frauenpolitik international	Seite 11
Neues aus dem UCW	Seite 23
Termine	Seite 24

Der Ausgabe ist eine Dokumentation zum Seminar „Wertschöpfung durch Vielfalt“ beige-fügt, die separat aufbewahrt werden kann.

Liebe Ladies,

Sie halten die 99. Ausgabe „Wir Berlinerinnen“ in Händen. Erscheinungstermin ist der 6. Tag des 12. Monats des Jahres 2007 und wenn Sie jetzt die Quersumme einmal aus $6 + 1 + 2$ und einmal aus $2 + 7$ bilden, was ergibt sich dann? Klar 99! Natürlich ist das kein Zufall, sondern von unserer Geschäftsführerin Sabine Röhrbein kunstvoll arrangiert worden. Was wir für die Ausgabe Nr. 100 planen, wird an dieser Stelle – ich bitte um Verständnis – noch nicht verraten. Es soll ja eine Überraschung werden.

Apropos Überraschung: Nein, der erneute Weltmeisterintertitel für die deutsche Fußballnationalmannschaft der Frauen war keine wirkliche Überraschung, aber zweifelsohne sehr erfreulich. Mal gucken, was die Männer im nächsten Sommer bei der Europameisterschaft in Österreich und der Schweiz zuwege bringen.

Echt überrascht hat mich in diesem Jahr jedoch die Vehemenz der neuen Familienorientierung – oder soll ich sagen: Familienfixierung in Politik und Wirtschaft. Vom Gedöns zum Wirtschaftsmotor könnte man/frau das Ganze betiteln, ohne dabei zu übertreiben (Beitrag auf Seite 12). Eine Veranstaltung zum Thema jagt die nächste. Sogar der Qualitätspreis Berlin-Brandenburg ist vom Virus „Familienorientierung“ befallen. Als ich ihn 2001 als Wirtschaftssenatorin aus der Taufe gehoben habe, wurde mein zaghafter Vorstoß, dass auch die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ein Qualitätskriterium sein könnte, schlicht als systemwidrig abgetan. Dann durfte ich von 2002 bis 2006 drei Mal der Jury des Preises vorsitzen und bevor der Qualitätspreis 2008 zum vierten Mal verliehen wird, bin ich eingeladen, auf der Vorbereitungskonferenz über „Familienförderung im Unternehmen – Prüfstein innovativer Qualitätspolitik“ zu referieren. Gemessen an der Entwicklung der Gleichberechtigung und Gleichstellung ist hier alles rasend schnell gegangen, wie ich finde. Und erst die neuen Väter! Ihr Anteil an den Elterngeldbeziehern stieg von Januar bis Oktober 2007 von 3,5 auf 10,7 Prozent, hat sich also mehr als verdreifacht – in Berlin sind es sogar 12,4 Prozent. Die Zeugungs- und Geburtenfreudigkeit ist bedauerlicherweise durch die neue Familienpolitik noch nicht angeregt worden. Aber was nicht ist, kann ja noch werden.

Ich wünsche Ihnen von dieser Stelle eine besinnliche Adventszeit, frohe Weihnachtstage und ein Neues Jahr, in dem Ihre Wünsche wahr werden. Bleiben Sie dem LandesFrauenRat Berlin gewogen. Und denken Sie immer daran: Ohne Frauen ist kein Staat zu machen!
Herzlichst Ihre

Sprechzeiten der LFR-Geschäftsstelle

Montag

12 bis 16 Uhr

Dienstag und Mittwoch

9.30 bis 16 Uhr

Freitag

9.30 bis 13.30 Uhr

und nach Vereinbarung

Redaktionsschlüsse 2008 „Wir Berlinerinnen“

Nr. 100/März 2008

18. Februar

Nr. 101/Juni 2008

23. Mai

Nr. 102/September 2008

1. September

Nr. 103/Dezember 2008

21. November

Beiträge und Terminhinweise schicken Sie bitte rechtzeitig am besten per E-Mail an lfr-berlin@t-online.de, Ankündigungen von Veranstaltungen werden auch auf www.lfr-berlin.de veröffentlicht.

Impressum

Herausgeber:

LandesFrauenRat Berlin e.V.

Sigmaringer Straße 1

10713 Berlin

Telefon: 030/785 70 10

Fax: 030/86 00 88 40

Email: lfr-berlin@t-online.de

Redaktion: Juliane Freifrau von Friesen (ViSdP), Marlies Brouwers, Sabine Röhrbein

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des LandesFrauenRates wieder. Beiträge oder Auszüge dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des LandesFrauenRates Berlin e.V. von Dritten veröffentlicht werden. Davon ausgenommen sind der Deutsche Frauenrat und die Dachverbände der Frauenverbände in den Bundesländern.

Erscheinungsdatum: 6.12.2007

Warum (mehr) Frauen in den Aufsichtsräten?

♦ Beim „Frauen-Dinner Corporate Governance“, an dem am 18. Oktober im Atrium der Deutschen Bank Unter den Linden über 200 Frauen aus Politik, Wirtschaft und Verbänden teilnahmen, lautete die Antwort kurz und bündig: „Weil es der Wirtschaft gut täte!“ Die Tatsache, dass in deutschen Aufsichtsräten auf der Anteilseignersseite 97 Prozent Herren kontrollieren und raten, tut den Gremien, wie gerade in der jüngsten Vergangenheit zu bemerken war, gar nicht gut. Good Corporate Governance braucht Vielfalt. Der erste Schritt hierzu könnte mit einer Berufung von mehr Frauen gemacht werden.

Damit das Argument „Wir haben keine qualifizierten Frauen!“ von vornherein buchstäblich vom Tisch war, überreichte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes (djb), Jutta Wagner, dem Vorsitzenden der wiederum nur aus Männern bestehenden Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, Dr. Gerhard Cromme, eine Liste mit den Namen von 400 Frauen, die ein Audit bei Europas größter Personalberatung Egon Zehnder International durchlaufen hatten und somit tatsächlich handverlesen sind. Wie das vonstatten gegangen war, berichtete die Seniorpartnerin von Zehnder, Dr. Birgitte Lammers.

Vor ihr erzählte Anne Katherine Sun-gard, Chair Nomination Committee

Statoil, von ihren Erfahrungen mit der Besetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten in Norwegen und Professorin Margit Osterloh von der Universität Zürich und selbst Verwaltungsratsvorsitzende der schweizerischen SV Group wies darauf hin, dass allein in Erwartung der ab dem 1. Januar 2008 inkrafttretenden Quotierung norwegischer Aufsichtsräte sich dort die Anzahl von Frauen in diesen Gremien von knapp zehn auf aktuell 35 Prozent erhöht hätte. Somit sei die gesetzliche Vorgabe von 40 Prozent wohl in Kürze erfüllt. Margit Osterloh machte sich zudem ein wenig über Befindlichkeiten und Sensibilitäten im deutschsprachigen Raum lustig, wo man das (Un-)Wort Quote in der Wirtschaft nicht in den Mund nehmen dürfe. Sie schlug vor, stattdessen von Zielvorgaben zu sprechen.

Mich als langjährige Vorsitzende der djb-Gleichstellungskommission (von 1987 bis 2001) hat das amüsiert. Genau diesen Vorschlag hatte ich in meinem ersten 1989 erschienenen Bericht gemacht. Damals war übrigens das Thema „Frauen in die Aufsichtsräte!“ im djb noch kein Knüller. Mir lag es jedoch als Wirtschaftsfrau bereits sehr am Herzen und umso mehr war ich erfreut, 2007 festzustellen, dass der djb als Einladender zum Frauen-Dinner sich nunmehr doch des Themas angenommen hat.

(JvF)

Ein neues Logo für den LFR

♦ Der LandesFrauenRat Berlin e.V. präsentiert sich zum Jahresende mit einem neuen Logo: Das „alte“ Brandenburger Tor wurde durch ein „neues“ ersetzt, ein moderner Schriftzug entwickelt und mit grafischen Elementen ergänzt. Das neue Logo wird künftig Briefbögen, Schilder und LFR-Veröffentlichungen schmücken. Zuletzt wird auch die Verbandspublikation „Wir Berlinerinnen“ ihr Gesicht verändern - mit der nächsten Ausgabe, der Jubiläumsausgabe 100 im März 2008. Kleine Veränderungen können aufmerksame Leserinnen schon in dieser Ausgabe wahrnehmen.

Die Überarbeitung des Logos und des grafischen Auftritts des LFR ist Aufgabe von Christina Ney, die im Rahmen

des Projekts „Frauennetz CW“ seit September beim LFR tätig ist. Das von der Frauenbeauftragten Charlottenburg-Wilmersdorf, Christine Rabe, angeregte Projekt bietet langzeitarbeitslosen Frauen eine Beschäftigung bei den Frauenvereinen und Frauenprojekten im Bezirk. Ursprünglich für den Öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (ÖBS) angedacht läuft das Projekt zunächst noch bis zum Frühjahr, geplant sind jedoch bis zu drei Jahre.



Aus alt mach neu - das Brandenburger Tor wird modern.

Neues LFR-Projekt Expertinnendatei

♦ Der LFR Berlin erstellt eine Datei mit Expertinnen, die interessierten öffentlichen Einrichtungen wie zum Beispiel dem RBB zur Verfügung gestellt werden soll. Ziel ist, verstärkt die Existenz von Fachfrauen ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und damit die Präsenz von Expertinnen in den Medien, bei Fachforen und ähnlichen Veranstaltungen deutlich spürbar zu erhöhen.

Doch um dieses Vorhaben realisieren zu können, sind wir auf die Zuarbeit und die Unterstützung unserer Mitgliedsorganisationen und Partner sowie schließlich auch der Fachfrauen selbst angewiesen.

Wie können Sie dabei helfen?

Sie verfügen durch ihre Verbandsarbeit über Kontakte zu ausgewiesenen Expertinnen mit einem interessanten Spezialgebiet, die aber bisher weitgehend unbekannt sind. Für die Expertinnendatei sind vor allem Frauen von

Interesse, die in Disziplinen brillieren, die in der öffentlichen Wahrnehmung von Männern dominiert erscheinen. Dazu gehören alle Naturwissenschaften sowie Ingenieur- und technische Wissenschaften einschließlich Informatik, aber auch Politik-, Wirtschafts- und Kommunikationswissenschaften sowie Jura und Medizin.

Welche Daten werden für die Expertinnendatei benötigt?

Wenn Sie eine Fachfrau in Berlin und Umgebung kennen, die für die Expertinnendatei interessant sein könnte, teilen Sie dem LFR Berlin bitte Name, Fach und Spezialgebiet, Telefon und Mail-Adresse mit. Beispiel: Dr. Martina Mustermann, Geologie mit Spezialgebiet Klimawandel, Telefon: 030/ 99 99 99, Email: mustermann@berlin.de. Sollten Sie darüber hinaus Informationen über die Fachfrau haben, fügen Sie diese ebenfalls bei. Daten und Informationen senden Sie am besten per Email an lfr-berlin@t-

online.de (Fax oder Brief ebenfalls möglich, telefonische Durchsagen bitte vermeiden!).

Der LFR nimmt mit allen von Ihnen genannten Fachfrauen Kontakt auf, erläutert ihnen das Projekt und bittet sie um Einverständnis zur Aufnahme in die Expertinnendatei. Alle Fachfrauen erscheinen dann sortiert nach Spezialgebieten in der Expertinnendatei, die der LFR öffentlichen Einrichtungen, aber auch seinen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung stellt.

Fachfrauen können sich auch selbst melden

Wenn Sie selbst eine Fachfrau mit einem spannenden Spezialgebiet sind und sich für die Aufnahme in die Expertinnendatei interessieren, melden Sie sich bitte ebenfalls in der LFR-Geschäftsstelle. Auf Ihre Anregungen und Ideen für Themen, die für die Expertinnendatei sinnvoll sind, freuen wir uns schon jetzt.

(sbr)

Der LandesFrauenRat Berlin e. V. trauert um Johanna Lemke

Im Alter von 95 Jahren ist Johanna Lemke am 21. November 2007 nach einem reichen Leben sanft eingeschlafen.

Zunächst als Landes- und Bundesvorsitzende des Deutschen Staatsbürgerinnen-Verbandes e.V. (1976 bis 1982), dessen Ehrenvorsitzende sie bis zuletzt war, aber vor allem als Gründungsmitglied des LandesFrauenRates 1979, als seine erste und dann langjährige Vorsitzende und schließlich als erste Frauenver-

treterin im SFB-Rundfunkrat hat sie sich wegweisende Verdienste um die Frauenförderung und die Gleichstellung von Frauen und Männern erworben. Davon zeugt auch die Ehre, die ihr durch die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes am Bande Erster Klasse zuteil geworden ist. In der Zeit der geteilten Stadt Berlin lag der Schwerpunkt ihrer Arbeit auf dem Zusammenführen der Menschen, die jährlichen „Gesamtdeutschen Tagungen“ wurden wesentlich von Johanna Lemke organisiert.

Vielleicht erinnern sich Delegierte und Vorstandsfrauen, die schon länger dabei sind, auch an die Berlin-Wochen in den 1980er Jahren, zu denen der LandesFrauenRat zusammen mit dem Staatsbürgerinnen-Verband Frauen aus aller Welt zu politischen Gesprächen eingeladen hat.

Wir werden Johanna Lemke ein ehrendes Gedenken bewahren.

Die Trauerfeier fand am 4. Dezember 2007 in der Dorfkirche Tempelhof, die Urnenbeisetzung im engsten Familienkreis (röhrbein/weingart) statt.

LGG gilt trotz AGG

♦ In einem Schreiben an die Vorsitzende des Vorstands der BSR, Vera Gäde-Butzlaff, vom 17. September 2007 hat die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen auf mögliche Missverständnisse in Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in Kombination mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei Stellenausschreibungen hingewiesen. Darin heißt es in Bezug auf eine Stellenausschreibung der BSR: „Dabei ist mir aufgefallen, dass Frauen zwar ausdrücklich erwünscht sind, aber nicht geschrieben wurde, dass sie bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Sollte das hier anders als bei Schwerbehinderten deshalb unterblieben sein, weil man in der Personalabteilung fürchtet, mit dem AGG in Kollision zu kommen, so kann ich sie beruhigen. Der Gesetzgeber hat das durch § 2 Abs. 3 AGG entschärft. Diese Vorschrift ist zwar nicht so scharf formuliert wie der neue § 8 Abs. 1 Satz 3 BBG, aber doch hinreichend deutlich.“

Eine Antwort erhielt der LFR von Andreas Scholz-Fleischmann, dem zuständigen BSR-Vorstand für Personal. Er erklärt, dass die Formulierung in externen Stellenausschreibungen mit der Gesamtfrauenvertreterin und der Gesamtschwerbehindertenvertretung der BSR abgestimmt sei. „Werden Frauen darauf hingewiesen, dass sie bei gleicher Eignung bevorzugt werden, löst dies zunächst eine Vermutungswirkung/Indizwirkung der Benachteiligung von Männern allein aufgrund des Geschlechts aus“, führt der Personalvorstand aus, der bei einer eindeutigen Rechtsprechung die von der BSR verwendete Formulierung überdenken will.

Die Einschätzung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen ist eine andere: „Ich teile Ihre Auffassung, dass die Regelungen des LGG nicht durch das AGG verdrängt werden. Insofern ist es weiterhin rechtlich zulässig, in Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nach dem LGG bevorzugt eingestellt oder befördert werden können“, schreibt die zuständige Mitarbeiterin Denise Queckenstaedt. Der LFR wird die Sache weiter verfolgen.

Offener Brief: Wieder fehlten Frauen

♦ „Als gäbe es keine von Frauen geführte Industrieunternehmen in Berlin“, kritisierte die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen in einem Offenen Brief an Frauensensor Harald Wolf (Linke) die Besetzung des Industrieforums Berlin am 1. November 2007 im Roten Rathaus. Schon die Zusammensetzung des Berlin Boards hatte der LFR kritisiert: In der zwölfköpfigen Kommission, die eine neue Markenstrategie für die Hauptstadt entwickeln soll, sind lediglich zwei Frauen – Catherine Mühlemann (Viacom) und Jutta Allmendinger

(WZB). Unter den drei Senatoren, die neben dem Regierenden Bürgermeister ständig mit der Expertenrunde zusammenarbeiten, ist auch Stadtentwicklungssenatorin Ingeborg Junge-Reyer. Ähnlich das Bild beim Industrieforum: „Abgesehen von der Moderatorin war mit Dr. Christine Lang (Organo Balance) eine einzige Unternehmerin im Programm vertreten“, so die LFR-Vorsitzende in ihrem Offenen Brief. Inzwischen ist die Antwort von Frauensensor Harald Wolf (Linke) beim LFR eingegangen. (sbr)

Sehr geehrter Herr Senator,
nachdem sich der LandesFrauen-Rat Berlin, wenn auch nicht öffentlich, kritisch zur äußerst geringen Präsenz von Frauen im neuen BerlinBoard geäußert hat, sehe ich mich heute gezwungen, die Besetzung des Industrieforums Berlin am 1. November 2007 im Roten Rathaus zu kritisieren. Abgesehen von der Moderatorin war mit Dr. Christine Lang (Organo Balance) eine einzige Unternehmerin im Programm vertreten. So als gäbe es keine von Frauen geführte Industrieunternehmen in Berlin. Ich darf stellvertretend für andere hier nur Gabi Grützner (micro resist technology) und Karoline Beck (Isolier Wendt) nennen, die nicht nur erfolgreich, sondern zudem mit vielen Preisen ausgezeichnet worden sind und die Foren sicher bereichert hätten.

Schade, denn zu der Veranstaltung als solche kann ich Ihnen als ehemalige Wirtschaftssenatorin nur gratulieren. Vielleicht trägt sie unter anderem dazu bei, dass die ZDF-Börsenfrau Valerie Haller nicht länger den Begriff „Industrie“ mit „rauchenden Schloten und verpesteter Umwelt“ verbindet, die zu ihrer offen geäußerten Verwunderung im Auftaktfilm des Industrieforums nicht vorkamen.

Freundliche Grüße
Juliane von Friesen

Sehr geehrte Frau von Friesen,
vielen Dank für Ihr Schreiben vom 2. November 2007 zum Industrieforum

und insbesondere auch für den Hinweis auf die Wichtigkeit dieser Berliner Wirtschaftskonferenz.

Ihren Protest in Ihrem Schreiben kann ich nachvollziehen. Ich bedaure, dass es nicht gelungen ist, bei der Vorbereitung des Industrieforums eine größere Anzahl von Unternehmerinnen für die Podien zu gewinnen. Wir haben dies bei der Vorbereitung in vielfältiger Form versucht, jedoch eine Reihe von Absagen von Unternehmerinnen erhalten.

Meine Verwaltung hat im Rahmen der Vorbereitung immer wieder darauf hingewiesen, dass wir einen größeren Anteil von Unternehmerinnen für die Mitwirkung auf den Podien gewinnen müssen. Die direkte Vorbereitung der Foren im Rahmen dieser Konferenz lag in den Händen der uvb, der IHK und der IG Metall, deren Vertreter stellten die Moderatoren und somit entsprechend der verabredeten Konzeption auch die Diskutanten auf dem Abschlusspodium. Dadurch ergab sich beispielsweise eine vollständige Männerdominanz auf dem Abschlusspodium, wenn ich von der Moderatorin Frau Haller absehe.

Mit diesen Hinweisen möchte ich Ihren berechtigten Protest nicht verdrängen. Es ist mir sehr wohl bewusst, dass wir in noch stärkerem Maße als bisher auf die Besetzung von Podien auch mit Unternehmerinnen achten müssen.

Mit freundlichen Grüßen
Harald Wolf

Chefin sein - am besten ohne Kind

♦ Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat jetzt umfangreiche Daten über Frauen in Führungspositionen zusammengetragen. Inwiefern hat sich die Zahl der Frauen an der Spitze geändert? In welchen Führungspositionen befinden sie sich? Wie leben sie? Diese Fragen und mehr werden in der Publikation „Frauen an die Spitze“ behandelt. Auf Basis des IAB-Betriebspanels, einer Befragung von 16.000 Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sowie des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes haben die Autorinnen Corinna Kleinert, Susanne Kohat, Doris Brader und Julia Lewerenz die Entwicklung der letzten vier Jahre verfolgt.

Danach ist in der obersten Leitungsebene nach wie vor nur jede vierte Führungskraft eine Frau. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene immer noch nur vier Prozent. Der Anteil von Frauen mit Kindern in Leitungsfunktionen ging sogar zurück.

Welche Betriebsstrukturen Frauen begünstigen, kann die Studie nicht klären. Negativ sind für sie allerdings

traditionelle Unternehmen, ältere Firmen sowie Betriebe, die einer Kammer angehören. Außerdem lassen sich Beruf und Familie für weibliche Führungskräfte deutlich schwerer miteinander vereinbaren als für ihre männlichen Kollegen. Die Partnerinnen von Männern in Führungspositionen sind meist teilzeitbeschäftigt oder nicht erwerbstätig. Umgekehrt sind die Partner von Frauen in Führungspositionen mehrheitlich vollzeiterwerbstätig und nicht selten selbst Führungskraft. Wenig überraschend ist daher, dass weibliche Chefs deutlich seltener Kinder haben als männliche. Im Jahr 2004 lebten nur 32 Prozent der weiblichen, aber 53 Prozent der männlichen Führungskräfte in Familien mit Kindern. Die Autorinnen plädieren dafür, weibliche Nachwuchsführungskräfte systematisch zu fördern und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen der Familie entgegenkommen. Hier seien die Betriebe und der Gesetzgeber gleichermaßen gefragt. Bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung könnten eine längere Unterbrechung im Job verhindern und damit die Karrierechancen von Frauen deutlich erhöhen.

Politikerinnen fordern Straferlass

♦ Einen Offenen Brief an den saudiarabischen König haben jetzt 35 weibliche Bundestagsabgeordnete von CDU/CSU, SPD, FDP sowie Bündnis 90/Die Grünen, geschickt. Der Grund: In dem Land wurde eine 19-jährige Frau, die von mindestens sechs Männern vergewaltigt worden ist, zu einem halben Jahr Gefängnis und 200 Peitschenhieben verurteilt. Dieser Frau die „Schuld“ für ihre Vergewaltigung zu geben, zeige, dass Frauen als Opfer sexueller Gewalt in autoritären arabischen Staaten de facto rechtlos sind, schreiben die Abgeordneten und appellieren an König Abdullah, sich für eine Rücknahme des Urteils einzusetzen.

Ein Gericht hatte die junge Frau wegen „unzüchtigen Verhaltens“ zunächst zu 90 Peitschenhieben verurteilt, während ihre Vergewaltiger Gefängnisstrafen von zwei bis neun Jahren erhielten. Nachdem sie in Berufung gegangen war, wurde ihre

Strafe auf 200 Hiebe erhöht, weil sie durch das Hinzuziehen der Medien versucht habe, die Justiz unter Druck zu setzen, so die Begründung. „Mit diesem Revisionsurteil wurde auf perfide Weise das Opfer einer Straftat zum Täter gemacht“, so die Politikerinnen. „Wenngleich es widersprüchliche Angaben zum Tathergang gibt, spiegelt das Urteil doch auf erschreckende Weise die Frauenfeindlichkeit innerhalb der saudiarabischen Gesellschaft wider. So ist es Frauen beispielsweise nicht gestattet, sich ohne Begleitung männlicher Verwandter oder des Ehemannes in der Öffentlichkeit zu bewegen. Dies wurde auch der vergewaltigten Frau vorgeworfen und ihr Schicksal damit quasi gerechtfertigt“, kritisieren sie. Erneut widerspreche ein Urteil internationalen Normen. Dabei habe sich Saudi-Arabien im UN-Menschenrechtsrat zu einer umfassenden Achtung der Menschenrechte verpflichtet. (zwd/sbr)

ADS-Beirat nahm Arbeit auf

♦ Bei seiner konstituierenden Sitzung im Herbst 2007 hat der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die langjährige Ausländerbeauftragte des Berliner Senats, Barbara John, zu seiner Vorsitzenden gewählt. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle und stellt den Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen sicher, die sich den Schutz vor Benachteiligungen zum Ziel gesetzt haben. In den Beirat berufen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 16 ehrenamtliche Mitglieder, darunter auch die Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, Brunhilde Raiser, sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen an.

Die Antidiskriminierungsstelle ist seit kurzem online. Der Internetauftritt hatte sich erheblich verzögert. Jetzt können sich Betroffene und Interessierte über die Arbeit der ADS informieren.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist unter www.antidiskriminierungsstelle.de im Internet zu finden.

Verbände fordern Individualbesteuerung

♦ Anlässlich des CDU-Parteitags Ende November haben 16 familien- und frauenpolitisch aktive Verbände und Gewerkschaften ein alternatives Steuermodell in die Diskussion eingebracht. „Wir lehnen die Erweiterung des Ehegattensplittings zu einem Familiensplitting ab, wie es die CDU in ihrem zur Abstimmung stehenden neuen CDU-Grundsatzprogramm vorschlägt. Unser Alternativvorschlag ist einfach und transparent: Wir fordern, dass die Einkommen von Ehepartnern grundsätzlich individuell besteuert werden, so wie es für Menschen in allen anderen Lebensformen gilt“, heißt es in der Erklärung. Der Vorschlag: „Die bestehende Unterhaltspflicht in Ehen wird über einen übertragbaren Grundfreibetrag berücksichtigt. Dies soll künftig auch eingetragenen Lebenspartnerschaften zugute kommen.“ Mit den frei werdenden Mitteln in Höhe von rund 16 Milliarden Euro sollen Familien gefördert werden.

Opfer von Menschenhandel besser betreuen

KOK und DF erneuern Forderungen an die Bundesregierung

♦ Anlässlich des ersten EU-weiten Tages gegen Menschenhandel am 18. Oktober 2007 forderten der Bundesweite Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (KOK) und der Deutsche Frauenrat (DF) den Schutz und die Betreuung von Opfern zu verbessern. Hierzulande werde nicht genügend getan, um Betroffene angemessen zu betreuen. „Wir hoffen, dass dieser wichtige europäische Tag gegen Menschenhandel ein Signal für Deutschland ist, die Defizite im Umgang mit Betroffenen auszuräumen“, erklärte Ulrike Gatzke vom KOK-Vorstand. Die DF-Vorsitzende Brunhilde Raiser kritisierte, dass es bei den Änderungen im Zuwanderungsrecht nicht gelungen sei, einen gesicherten Rechtsanspruch auf medizinische und therapeutische Hilfe für Opfer von Menschenhandel fest-

zuschreiben. Hilfsorganisationen fordern für Deutschland schon lange verbindliche, einheitliche Regelungen im Umgang mit den Opfern. Derzeit hänge es zum Beispiel von der Ermessensentscheidung der jeweiligen Behörde ab, ob eine Aufenthaltserlaubnis für die Betroffenen erteilt werde, so die gemeinsame Erklärung. Dies gelte auch für Personen, die sich bereit erklärten, mit den Strafverfolgungsbehörden zu kooperieren. Auch die gewährten Leistungen seien nicht ausreichend. „Betroffene erhalten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, die beispielsweise eine adäquate medizinische Behandlung und/oder Therapiemöglichkeiten für die oft traumatisierten Frauen grundsätzlich nicht decken“, heißt es. Dabei gebe es auf europäischer Ebene gute Ansätze: „Die Opferschutzrichtlinie 2004/81/EG

schreibt einen verbesserten Umgang mit Opfern von Menschenhandel vor. Sie enthält Vorschriften für die verbindliche Erteilung von Aufenthaltstiteln, die Einräumung einer Bedenk- und Stabilisierungsfrist, für eine angemessene Unterbringung und die Gewährung umfassender medizinischer Versorgung einschließlich therapeutischer Maßnahmen.“ Auch wenn die Bundesregierung verpflichtet sei, diese Vorgaben umzusetzen, habe sie dies mit den im August in Kraft getretenen Änderungen im Aufenthaltsgesetz nicht ausreichend getan. „Es ist nicht hinzunehmen, dass es der Drohung eines Vertragsverletzungsverfahrens bedarf, um die Umsetzung der Opferschutzrichtlinie in nationales Recht sicher zu stellen“, betonte Brunhilde Raiser.

(sbr)

Mehr Professorinnen?

♦ Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat am 19. November ein gemeinsames Professorinnenprogramm vereinbart. Dafür sollen in den nächsten fünf Jahren 150 Millionen Euro bereitgestellt werden. Derzeit liegt der Frauenanteil bei den Professuren bei 15 Prozent. Mit dem neuen Programm soll dieser Anteil gesteigert werden. Doch bei den insgesamt rund 37.900 Professorstellen in Deutschland wären 200 Professorinnen mehr eine Steigerung von 0,5 Prozent. Gedacht ist an eine Anschubfinanzierung für Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen. Aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist möglich. Voraussetzung für die Förderung ist die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der sich bewerbenden Hochschule. Bei positiver Bewertung des Professorinnenprogramms im Jahre 2011 könnte das Programm fortgeschrieben werden. Die Besetzung von Professuren nach einer Frauenquote ist auch ein Anliegen nach der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie.

DF-Position zum Gendiagnostikgesetz

♦ Der Deutsche Frauenrat (DF) hat die Initiative von Bündnis 90/Die Grünen zu einem Gendiagnostikgesetz begrüßt. In einer Stellungnahme an den Bundestagsausschuss für Gesundheit betont die Frauenlobby noch einmal, wie wichtig die Aufklärung über den Eingriff und das Recht auf Nichtwissen, also die informationelle Selbstbestimmung, in diesem Zusammenhang sei. Die Bündnisgrünen hatten Anfang November den Gesetzentwurf über genetische Untersuchungen in den Bundestag eingebracht. Das so genannte Gendiagnostikgesetz (GenDG) soll regeln, dass bei genetischen Untersuchungen die Menschenwürde und die informationelle Selbstbestimmung gewahrt bleiben und eine genetische Diskriminierung verhindert wird. Genetische Daten würden die Gefahr bergen, ein Mittel zur Diskriminierung und Selektion zu werden, so die Begründung der Grünen. Das Diskriminierungsverbot sei von zentraler Bedeutung für die Akzeptanz des neuen Gesetzes, bekräftigte der DF. Eine Person dürfe nicht wegen ihrer genetischen Eigenschaften dis-

kriminieren werden, etwa bei Arbeits- oder Versicherungsverträgen. Unverzichtbar ist für die Frauenlobby daher, dass die vorgesehenen Ausnahmeregelungen möglichst eng gefasst werden und keine Umgehungsstrategien zulassen. Der DF begrüßt insbesondere die Regelungen zur vorgeburtlichen genetischen Untersuchung im Bereich der Pränataldiagnostik. Der Entwurf sieht vor, dass solche Untersuchungen zu Zwecken der Lebensplanung unzulässig sind und nur für eventuelle therapeutische Maßnahmen des Kindes zugelassen werden dürfen. Besonders wichtig sei die vorgesehene und verpflichtende Beratung der Eltern zu den möglichen Ergebnissen der Pränataldiagnostik und den daraus resultierenden Handlungsoptionen. „Es wäre zu wünschen, dass dieser Ansatz für die Mutterschaftsrichtlinien übernommen wird“, so die DF-Vorsitzende Brunhilde Raiser. Für die im Gesetzentwurf geplante Gendiagnostik-Kommission als unabhängige Sachverständigenkommission fordert sie nicht nur eine interdisziplinäre, sondern auch eine geschlechterparitätische Besetzung.

Infos zur Mitgliederversammlung des DF

♦ Die diesjährige Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats (DF) hat sich im Oktober in Berlin mit großer Mehrheit gegen das von der CSU geforderte Betreuungsgeld, die so genannte „Herdprämie“ ausgesprochen. Vielmehr sollten zunächst alle verfügbaren finanziellen Mittel in die soziale Infrastruktur und vor allem in den Ausbau von Krippenplätzen investiert werden, bevor über neue Transferleistungen nachgedacht werde, so die Delegierten. Das Betreuungsgeld, das vor allem auf Mütter zielt, die ihr Kind nicht in einer Bildungs- und Betreuungseinrichtung betreuen lassen und nicht erwerbstätig sein wollen, benachteilige Alleinerziehende, die auf Erwerbsarbeit angewiesen seien, heißt es in dem Beschluss.

Des weiteren drängt der DF auf eine Änderung des Gesetzes zu Elterngeld und Elternzeit (BEEG) zu Gunsten von Eltern, die sich beide gleichmäßig Erwerbs- und Familienarbeit teilen. Durch das aktuelle Gesetz würden sie gegenüber Paaren, bei

denen jeweils ein Elternteil bis zu zwölf Monate auf Erwerbstätigkeit verzichtet, benachteiligt. Daher müssten parallel Teilzeit arbeitende Eltern zusammen 14 Monate jeweils anteiliges Elterngeld beziehen können, so die Forderung der Frauenlobby.

In weiteren Beschlüssen ging es unter anderem um Patientenverfügungen, um die Forderung nach einer Lohnersatzleistung für die in der Pflegereform vorgesehene zehntägige Freistellung von der Arbeit, um Maßnahmen gegen Kinderarmut und die gerechte Verteilung der Lohnsteuerlast zwischen Ehegatten. Beschlossen wurde außerdem die Weiterführung der Arbeitsgruppe „High-Tech-Strategie“, die im Rahmen der Mitgliederversammlung einen Studienteil zum Thema „Ohne Frauen fehlt der Technik was“ in mehreren Workshops organisierte. Die Einführung zu diesem Programmteil gab Dr. Susanna Schmidt, Leiterin der Abteilung Strategie und Grundsatzfragen im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). In ihrem Vortrag

beleuchtete sie die aktuelle Situation von Frauen in Forschung und Wissenschaft und sprach über spezifische Fördermaßnahmen, die das BMBF durchführt oder plant.

Mit Beifall quittierte der DF die Entscheidung der Fifa, die Fußballweltmeisterschaft der Frauen 2011 in Deutschland durchzuführen. Die Frauenlobby beschloss, mit entsprechenden Aktivitäten gemeinsam mit dem DFB, den Nationalkickerinnen und dem Organisationskomitee die Vorbereitungen und Durchführung der Weltmeisterinnenschaft zu begleiten. Sportlich war auch das abendliche Kulturprogramm: Die Tanzgruppe „Ladys“ zeigte, wie frau sich mit gekonntem Hip-Hop gegen den in der Musikszene weit verbreiteten Sexismus und gegen Gewaltverherrlichung zur Wehr setzen kann. Die jungen Frauen vom Mädchensportzentrum im Centre Talma in Berlin-Reinickendorf wurden wegen ihrer mutigen Auftritte bereits mehrfach ausgezeichnet.

(sbr)

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

♦ Die Bundesagentur für Arbeit hat kürzlich eine Broschüre zur Beschäftigungssituation und zum Berufswahlverhalten von Frauen und Männern vorgelegt. Daraus geht hervor, dass die Frauenbeschäftigungsquote in Deutschland seit 2000 bis Anfang 2007 anstieg. Sie lag im ersten Quartal 2007 bei 63,4 Prozent und damit nur noch 10,4 Prozentpunkte hinter der der Männer. Deren Beschäftigungsquote lag im ersten Quartal 2007 bei 73,6 Prozent, das sind 1,6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der EU-25-Staaten.

„Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern lassen sich sehr gut an der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarktgeschehen beobachten“, betont die Arbeitsagentur. Ein untrüglicher Indikator für die gestiegene Integration von Frauen am Arbeitsmarkt sei deren Erwerbsbeteiligung. Allerdings scheinen sich auf dem Ausbildungsmarkt geschlechterspezifische Trends

stärker zu halten. So gebe es nach wie vor stark ausgeprägte Geschlechterpräferenzen bei der Wahl eines Ausbildungsberufes. „Die Kategorien klassischer Frauen- und Männerberufe haben noch nicht ausgedient, sondern können anhand von Daten über das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern erneut belegt werden“, führt die Bundesagentur aus.

Einige weitere Ergebnisse, die in der Broschüre zu finden sind: 11,93 Millionen Frauen waren im Juni 2006 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren 45,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nicht überraschend: Die weit überwiegende Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten sind Frauen – im Juni 2006 waren 3,81 Millionen oder 84,1 Prozent der insgesamt 4,53 Millionen Teilzeitbeschäftigten weiblich.

In Deutschland waren Anfang 2007 4,85 Millionen Menschen ausschließ-

lich geringfügig beschäftigt. Von dieser Gruppe sind 67,2 Prozent Frauen. Und von den gut 300.000 Personen in Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante, den so genannten Ein-Euro-Jobs, waren im Jahr 2006 40,5 Prozent weiblich.

Insgesamt nimmt der Anteil von Frauen in den typischen „Männerberufen“ nur langsam zu. Von September 2006 auf September 2007 sank die Zahl der arbeitslosen Frauen um insgesamt 313.000 Personen oder 14,8 Prozent. Die Männerarbeitslosigkeit sank im gleichen Zeitraum um 381.000, das sind 18 Prozent. Der Frauenanteil an allen Arbeitslosen stieg auf 51,1 Prozent an. **Weitere Informationen sind auf www.arbeitsagentur.de unter dem Stichwort „Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ zu finden. Die Broschüre kann auch auf www.lfr-berlin.de heruntergeladen werden.**

Tipps + Tipps + Tipps

Präventionspreis

- Bereits zum fünften Mal wird der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Deutsche Präventionspreis ausgeschrieben - Thema „Ganzheitliche Förderung der körperlichen, seelischen und sozialen Entwicklung von Vorschulkindern“. Dieser Preis wird an Kindertageseinrichtungen vergeben, denen es gelingt, die gesundheitliche Entwicklung der ihnen anvertrauten drei- bis sechsjährigen Kinder ganzheitlich zu fördern.

Die Frist für die Online-Bewerbung läuft bis zum 31.01.2008. Infos sind unter www.deutscher-praeventionspreis.de zu finden.

Wettbewerb

„Erfolgsfaktor Familie“

- Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) und der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Dieter Hundt, gaben Ende Oktober den Startschuss für den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2008“. Die Idee: Eine familienbewusste Arbeitswelt ist die Voraussetzung für die gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen. Schließlich gewinnt familienfreundliche Personalpolitik vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftebedarfs an Bedeutung. Ziel des Unternehmenswettbewerbs ist es, Erfolgsgeschichten öffentlich zu machen, Ideen in die Breite zu tragen und zu zeigen, dass Unternehmen auch mit relativ geringem Aufwand von Familienfreundlichkeit profitieren können – damit möglichst viele Unternehmen den Beispielen folgen.

Die Bewerbungsfrist endet am 15. Dezember 2007. Auskünfte erteilt das Wettbewerbsbüro unter 030/20 18 05 20, Infos sind auch unter www.erfolgsfaktor-familie.de zu finden.

Mehr Tipps finden Sie auf www.lfr-berlin.de

Jede zehnte Bewilligung geht an einen Vater

- „Die Väter aus Berlin und Bayern geben bundesweit das Tempo vor, wenn es darum geht, sich aktiv bei der Erziehung ihrer Kinder einzubringen“, freut sich Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) über die neuen Zahlen zum Elterngeld: In Berlin haben im dritten Quartal dieses Jahres 12,4 Prozent der Väter Elterngeld beantragt, in Bayern sind es 11,2 Prozent. Insgesamt haben im Bundesdurchschnitt 9,6 Prozent aller Väter Elterngeld beantragt - vor Einführung des Elterngeldes am 1. Januar 2007 nahmen nur 3,5 Prozent der Väter Elternzeit. „Wir sehen, dass das Elterngeld immer mehr Wirkung entfaltet und den richtigen Ansatz verfolgt. Immer mehr Väter trauen sich zu, Zeit für ihre Kinder zu nehmen, weil ihr Einkommen nicht komplett wegbricht und das Gesetz ihnen bei ihren Arbeitgebern den Rücken stärkt“, betont von der Leyen.

Aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes geht auch hervor, dass im ersten Halbjahr 2007 insgesamt 313.079 Kinder geboren wurden. Im gleichen Zeitraum 2006 waren es noch 313.896, also 0,2 Prozent mehr. Allerdings hat die Zahl der Frauen im

Alter von 15 bis 45 Jahren von 1996 bis 2006 um 0,9 Millionen abgenommen. „Tatsache ist, dass durch den Geburtenrückgang der vergangenen 30 Jahre heute ganze Müttergenerationen fehlen, die Kinder bekommen können. Entscheidend ist, dass junge Frauen sich jetzt wieder öfter für ein Leben mit Kindern entscheiden und deshalb die Anzahl der Kinder pro Frau, also die Geburtenrate, wieder ansteigt“, meint die Ministerin.

Bisher wurden 387.000 Elterngeldanträge bewilligt. Jede zehnte Bewilligung, genau 37.000 oder 9,6 Prozent, geht an einen Vater. Zwei Drittel der Väter, die Elterngeld beantragt haben, erhalten ein einkommensabhängiges Elterngeld. „Diese Väter treten ganz bewusst im Beruf kürzer, um Zeit für ihr Kind zu haben“, so von der Leyen. 57 Prozent der Väter nehmen das Elterngeld zwei Monate in Anspruch. Knapp ein Viertel hat sich für eine Zeit zwischen drei und elf Monaten entschieden, jeder Fünfte möchte für zwölf Monate aus dem Beruf aussteigen. Die Mütter beantragen zu 86 Prozent für ein ganzes Jahr das Elterngeld.

(sbr)

Positive Vorbilder für Jungen

- „Gleichstellungspolitik gelingt nur, wenn sie sowohl Frauen als auch Männer einbezieht“, betonte der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesfamilienministerium Dr. Hermann Kues bei der Vorstellung der neuen Broschüre „Neue Wege - Porträts von Männern im Aufbruch“, die sieben persönliche Porträts – vom überzeugten Hausmann türkischer Herkunft über den Topmanager und allein erziehenden Vater bis zum politisch und sozial hoch engagierten Kirchenvertreter – bietet. Außerdem enthält sie Informationen zu Themen wie „Väter und Elternzeit“, „Alleinerziehende“ oder „Väternetzwerke“.

Dass jungen Männern positive Vorbilder zur Orientierung fehlen, zeigt eine Studie über die Rollenbilder und Einstellungen zur Gleichstellung bei 20-jährigen Frauen und Männern, die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellt wurde. Danach haben

die jungen Leute die Erfahrung gemacht, dass der Vater der Hauptnährer ist und die Mutter meist zu Hause bleibt. Gleichstellungspolitik wird von der jungen Generation überwiegend als Reparatur- und Subventionspolitik für Frauen wahrgenommen, nicht als Politik für beide Geschlechter. In ihrer Wahrnehmung werden Männer von der Gleichstellungspolitik nicht berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund verfolge das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den Ansatz, beide Geschlechter in die Gleichstellungspolitik einzubeziehen, heißt es.

Die Broschüre „Neue Wege - Porträts von Männern im Aufbruch“ kann bestellt werden bei: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 48 10 09 in 18132 Rostock, Telefon: 01888/80 80 800 sowie Email: publikationen@bundesregierung.de

Aktionsplan gegen Gewalt

♦ Mehr als 130 Maßnahmen umfasst der Zweite Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, den das Bundeskabinett am 26. September beschlossen hat. „Gewalt gegen Frauen ist kein Problem am Rand unserer Gesellschaft, sondern findet mitten unter uns, im Herzen der Gesellschaft, statt“, erklärte dazu Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen (CDU), deren Haus den Aktionsplan federführend erarbeitet hatte. „Wir müssen alles dafür tun, Gewalt in jeglicher Form zu verhindern. Jeder Mensch hat das Recht darauf, gewaltfrei zu leben. Gewalt schränkt die Betroffenen in ihrer Entfaltung und Lebensgestaltung ein und ist eine schwere Hypothek für die nachwachsenden Generationen“, so die Ministerin. Frauen seien besonders von Gewalt betroffen und bedürften daher auch eines besonderen Schutzes. Mit dem Zweiten Aktionsplan wolle die Bundesregierung „ein Zeichen setzen und Menschen ermutigen, sich nicht mit Gewalt abzufinden, sondern einen aktiven Schritt zu ihrer Vermeidung und Bekämpfung zu tun“, erläutert von der Leyen.

Der Aktionsplan II, der auf Erkenntnissen des ersten Aktionsplanes von 1999 aufbaut, bündelt 133 Maßnahmen der Bundesregierung gegen alle Formen von Gewalt an Frauen wie häusliche und sexualisierte Gewalt, Stalking, Frauenhandel, Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung. Schwerpunkte sind der Schutz von Migrantinnen, die Sensibilisierung und Aktivierung von Ärztinnen und Ärzten sowie eine bessere Prävention. Die einzelnen Maßnahmen zielen unter anderem auf den Ausbau und die Vernetzung von Hilfsangeboten für von Gewalt betroffene Frauen, eine verstärkte Kooperation zwischen staatlichen Institutionen und nichtstaatlichen Einrichtungen sowie die Arbeit mit Täterinnen und Tätern. So fördert das Frauenministerium beispielsweise ein Modellprojekt zum Ausbau der Online-Beratung für junge Migrantinnen, die von Zwangsverheiratung und häuslicher Gewalt bedroht und betroffen sind. Dabei werden auch Beratungsmöglichkeiten für den Freundeskreis der Betroffenen, Helferinnen und Helfern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geschaffen.

Gesundheitliche Folgen von Gewalt

♦ Unter dem Titel „Gesundheitliche Folgen von häuslicher Gewalt gegen Frauen“ veranstalteten das Bundesministerium für Gesundheit und die Bundesärztekammer gemeinsam ein Fachsymposium in Berlin – erste Maßnahme im Rahmen des im September beschlossenen „Zweiten Aktionsplans der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“. Die Ärzteschaft habe eine Schlüsselrolle, wenn es darum gehe, häusliche Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen, betonte dazu die Parlamentarische Staatssekretärin Marion Caspers-Merk. „Ärztinnen und Ärzte sind oft die erste Anlaufstelle, bei der Frauen Hilfe suchen. Die Ursachen für Verletzungen und andere gesundheitliche Folgen häuslicher Gewalt werden oft nicht sofort beim Namen genannt. Es kommt hier auf die Sensibilität der Ärzte an, einen Verdacht anzusprechen und den Frauen eine Brücke zu bauen, die dazu führt, dass sie die

angebotene Hilfe auch tatsächlich annehmen“, so Caspers-Merk. Deshalb sei es notwendig, dass Ärztinnen und Ärzte über unterstützende Maßnahmen in der Region informiert seien. „Auch das gehört zur gesundheitlichen Versorgung“, erklärte sie. Tatsächlich gehört Gewalt zu den größten Gesundheitsrisiken von Frauen. Aktuelle Untersuchungen belegen, dass rund 40 Prozent aller Frauen im Alter zwischen 16 bis 85 Jahren körperliche oder sexuelle Gewalterfahrungen machen. Überwiegend handelt es sich dabei um häusliche Gewalt. Die gesundheitlichen Folgen reichen von körperlichen Verletzungen, psychischen und psychosomatischen Beschwerden und Erkrankungen bis hin zum Tod. Das Gesundheitsministerium will Anfang 2008 eine Veröffentlichung zum Thema „Gesundheitliche Folgen von häuslicher Gewalt gegen Frauen“ vorlegen.

Tipps + Tipps + Tipps

Start für neues Girls' Day-Aktionsportal

♦ Naturwissenschaften, Handwerk, Technik und IT bieten Perspektiven für Mädchen. Am Girls' Day, dem Mädchen-Zukunftstag laden in ganz Deutschland Unternehmen und Betriebe Schülerinnen ab Klasse fünf dazu ein, Zukunftsberufe zu erkunden - unter www.girls-day.de ist das neue Aktionsportal zum Mädchen-Zukunftstag 2008 gestartet. Mädchen, Eltern, Lehrkräfte und Ausbildungsverantwortliche finden hier Informationen und Praxistipps zur Vorbereitung: Schulen, die den Girls' Day in ihre Aktivitäten zur Berufsorientierung einbinden, können ihr Engagement im Bereich „Schulen“ unter „Wir sind dabei!“ sichtbar machen. Auch Unternehmen und Organisationen haben wieder die Möglichkeit, sich am bundesweiten Aktionstag zu beteiligen und Veranstaltungen für Mädchen in technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie zum Thema Selbstständigkeit auf der Aktionslandkarte einzutragen.

Mehr als die Hälfte der Schulabgängerinnen wählt derzeit aus nur zehn verschiedenen dualen Ausbildungsberufen - kein einziger darunter hat eine technische Ausrichtung. Diese traditionell von Frauen gewählten Berufe bieten jedoch weniger Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Der Girls' Day findet an jedem vierten Donnerstag im April statt. Und: Mit der Aktion „Neue Wege für Jungs“ können auch Jungen von spezifischen Angeboten profitieren. Seit 2004 bietet das gleichnamige Service-Büro Unterstützung für alle, die Veranstaltungen für Jungen in den Bereichen Berufs- und Lebensplanung, soziale Kompetenzen und neue Rollenbilder machen möchten, denn diese sind zunehmend gefragt.

Infos unter www.girls-day.de und www.neue-wege-fuer-jungs.de im Internet.

Mehr Tipps finden Sie auf www.lfr-berlin.de

Mädchen in technischen Berufen

♦ Die Studie „Zeit, dass sich was dreht – Technik ist auch weiblich!“ versammelt erfolgreiche Projekte zum Imagewandel von technischen Berufen. Fazit: Um junge Frauen früh für technische Ausbildungen zu motivieren, sind effiziente, nachhaltige Strukturen und Netzwerke nötig, die sie in ihren beruflichen Karrieren unterstützen. Eine Strategie, um mehr Mädchen und Frauen für technische Bereiche zu gewinnen, kann nur gemeinsam mit Unternehmen, Stiftungen, Kammern und technischen Verbänden umgesetzt werden. Die Studie bietet zahlreiche Anregungen und Möglichkeiten für dieses Engagement.

Die Studie kann unter www.kompetenzz.de heruntergeladen werden.

Freie Wahl der Pflegeperson

♦ Ein Tabuthema – die Gefahr von (sexualisierter) Gewalt in der Pflege. Deshalb wünschen sich viele Frauen mit Behinderung eine Frau als Pflegeperson für die (Intim-)Pflege. Vor diesem Hintergrund fordert Weibernetz e.V., die politische Interessenvertretung behinderter Frauen, das Recht auf die freie Wahl der Pflegeperson. Der im Oktober im Bundeskabinett eingebrachte Gesetzentwurf zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz sehe in § 2 zwar vor, „Wünsche nach gleichgeschlechtlicher Pflege nach Möglichkeit“ zu berücksichtigen. Nach Ansicht von Jutta Harbusch vom Weibernetz-Vorstand ist diese Formulierung aber „viel zu schwammig“, denn sie erlaube Pflegediensten nach wie vor, „einen Mann in die Pflegesituation zu schicken, wenn der Dienstplan es nicht anders ermöglicht“.

In Deutschland leben rund vier Millionen Frauen mit Behinderung. Es sei davon auszugehen, dass jede dritte mindestens einmal in ihrem Leben sexualisierte Gewalt erfahren hat, so Weibernetz. „Behinderte Frauen sind somit besonders von Gewalt betroffen. Gerade den gewalterfahrenen Frauen ist nicht zuzumuten, sich von Männern bei der Intimpflege helfen zu lassen“, heißt es.

Zwangsverrentung stoppen

♦ Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Frauenrat (DF), der Sozialverband Deutschland (SoVD), der Sozialverband VdK Deutschland und die Volkssolidarität haben die Bundesregierung in einer gemeinsamen Erklärung aufgefordert, die zum Januar 2008 drohende Zwangsverrentung von älteren Arbeitslosen noch in letzter Minute zu stoppen. Zwar unterstützen die Verbände die erklärte Absicht der Bundesregierung, der Beschäftigung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt oberste Priorität einzuräumen. „Die Koalition darf aber nicht zulassen, dass ältere Arbeitslose, von denen die meisten trotz aller Bemühungen keine Chance auf eine anständige Beschäftigung haben, in eine Rente mit hohen Abschlägen gezwungen werden“, heißt es in der Erklärung. Dies würde ab Jahresbeginn 2008 etwa 120.000 bis 150.000 Menschen jährlich betreffen.

„Es muss im SGB II gesetzlich klar gestellt werden, dass Arbeitslose nicht in eine Altersrente mit Abschlägen gezwungen werden dürfen“, so die Erklärung unter Verweis auf § 5 Abs. 3 SGB II und die so genannte 58er-Regelung. „Es wäre politisch unanständig, wenn die Koalition die Lebensleistung älterer Arbeitsloser durch Zwangskürzungen bei der Rente missachten würde. Schließlich würden diese Abschläge bis zum Lebensende gelten. Insbesondere für Langzeitarbeitslose müssen weitere Einbußen auch bei der Alterssicherung vermieden werden“, fordern DGB, Deutscher Frauenrat, SoVD, VdK und die Volkssolidarität. Deren Rente sei ohnehin häufig niedrig.

„Die Abschläge würden das Risiko erhöhen, in Altersarmut abzurutschen und lebenslang von Sozialleistungen abhängig zu sein“, heißt es abschließend.

Betreuungsgeld schlecht für Krippen

♦ Seit Juli 2006 haben Kinder in Thüringen vom zweiten Geburtstag an einen Rechtsanspruch auf Betreuung außerhalb der Familie. Verzichten die Eltern im ersten Jahr darauf, erhalten sie monatlich 150 Euro vom Land – egal, wie hoch ihr Einkommen ist. Jetzt liegen die ersten Daten zu diesem Feldversuch vor. Danach ist die Zahl der Zweijährigen in den Kitas

deutlich zurückgegangen. In allen anderen Altersgruppen ist die Betreuungsquote dagegen leicht gestiegen. Waren anfangs fast 80 Prozent der Zweijährigen in einer Kita, sind es derzeit nur noch 73 Prozent. Offenbar bietet das Thüringer Betreuungsgeld Eltern einen wirtschaftlichen Anreiz, ihre Kinder nicht in Kitas zu bringen.

Frauen-Union für Quote in der CSU

♦ Beim 60. Geburtstag der Frauen-Union (FU) forderte die FU-Vorsitzende in Bayern, Emilia Müller, die Frauenquote für die CSU. Weil es diese bei den Christsozialen nicht gebe, sei es für Frauen sehr schwer, sich durchzusetzen. Die Quote sei ein nützliches und nötiges Hilfsmittel – wie man an der SPD oder den Grünen sehe. Tatsächlich gebe es in der CSU viele Quoten: Ob es um den örtlichen Bauernvertreter gehe, der wie selbstverständlich im Vorstand vertreten sei, oder um den Regionalproporz bei der Kabinettsbildung. Bei Ministerpräsident Beckstein und Parteichef Huber kam die Idee nicht gut an: Beide lehnten eine Frauen-

quote ab und wollen lieber mit Empfehlungen und bewussteinbildenden Maßnahmen arbeiten. Wohin das am Ende führt, zeigte die Regensburger Künstlerin Regina Hellwig-Schmid, die bei der Veranstaltung mit zwei Koffern auf die Bühne kam. Erst öffnete sie einen sehr kleinen Koffer, entnahm 80 rosa Zettel mit je einem Namen und las diese einzeln vor. Das waren alle Frauen, die seit 1946 für die CSU im Landtag, Bundestag oder EU-Parlament saßen. Dann öffnete Hellwig-Schmid den zweiten, sehr großen Koffer. Heraus quollen 785 blaue Zettel mit den Namen der männlichen CSU-Kollegen in den Parlamenten.

Geringes Einkommen, ungünstige soziale Position

Österreich: Frauen mit Teilzeit immer unzufriedener

♦ Österreichs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind derzeit zwar so zuversichtlich wie noch nie. Die in unserem Nachbarland Teilzeit arbeitenden Frauen werden dagegen immer unzufriedener. Laut dem jüngsten Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer (AK) Oberösterreich bewerten sie Einkommen, Sozialleistungen und Arbeitszeiten negativ.

Rund 20 Prozent der Beschäftigten in Österreich arbeiten in Teilzeit, vor zehn Jahren waren es noch 15 Prozent. Teilzeitarbeit ist wie hierzulande überwiegend Frauensache - von den rund 790.000 Teilzeitbeschäftigten sind 670.000 Frauen.

In den vergangenen zehn Jahren waren teilzeitbeschäftigte Frauen meist zufriedener mit ihrem Job als Vollzeitbeschäftigte. Nun hat sich das Bild genau umgekehrt. Das Hauptargument für Teilzeit, nämlich die vorteilhafteren Arbeitszeiten, sehen die Österreicherinnen inzwischen deutlich kritischer. So ist die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten in den vergangenen sieben Jahren um 16 Prozent ge-

sunken. Derzeit sind nur 45 Prozent mit ihrer Arbeitszeit „sehr zufrieden“. Dazu trägt auch das niedrige Einkommen bei: Während vor sieben Jahren noch 66 Prozent aller Frauen mit ihrem Einkommen zufrieden waren, sind es heute nur noch 54 Prozent der Teilzeitkräfte. Bei den Frauen mit Vollzeitbeschäftigung hat sich dagegen kaum etwas verändert. Die Teilzeitbeschäftigten sind ebenso mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position heute weniger zufrieden als im Jahr 2000. Auch mit ihrer unmittelbaren beruflichen Tätigkeit sind sie vergleichsweise unzufriedener.

Insgesamt sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich so zuversichtlich wie nie zuvor: Seit dem Frühjahr 2007 ist der Arbeitsklima-Index von 111 auf 112 Punkte gestiegen. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der guten Konjunktur. Sowohl die wirtschaftliche Zukunft Österreichs als auch die des eigenen Betriebes bewerten sie als gut. Allerdings können die Beschäftigten in unserem Nachbarland nur wenig

persönliche Vorteile erkennen. Vor allem stagniert ihre Zufriedenheit mit dem Einkommen. Hinzu kommt, dass qualifizierte Fachkräfte oft als Hilfskräfte arbeiten müssen.

Kritik der SPÖ-Frauen

Die Ergebnisse des Arbeitsklima-Index' solle für alle ein Alarmsignal sein, betonte die SPÖ-Frauenvorsitzende Barbara Prammer. Politik, Wirtschaft und Sozialpartner seien gefordert. Als Maßnahmen schlägt sie zum Beispiel ein Recht auf Teilzeit bis zum Schuleintritt des Kindes verbunden mit dem Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz vor. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, das flexible Kindergeld oder der Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent für Teilzeitkräfte, wie es jüngst beschlossen wurde, seien Schritte in die richtige Richtung. Teilzeit sei leider immer noch eine wesentliche Beschäftigungsform für Frauen und das, obwohl 34 Prozent dieser Beschäftigten ihre Teilzeitarbeit nur als Not- oder Übergangslösung ansehen würden.

Frauen in Vorständen unterrepräsentiert

♦ Frauen sind auf Vorstandsebenen global unterrepräsentiert: In den 200 größten Firmen der Welt sitzen lediglich 308 Frauen im Vorstand, so die „Organisation Corporate Women Directors International“ (CWDI). Fast die Hälfte der Vorstände mit weiblichen Mitgliedern hat demnach nur eine einzige „Quotenfrau“. Die USA bleiben weiter Vorreiter beim Frauenanteil in der obersten Führungsetage. Aber einige europäische Firmen, besonders in Großbritannien und den Niederlanden, zeigen Zuwachsraten. Tatsächlich gehen Platz eins und zwei des weltweiten Rankings der „frauenfreundlichen“ Konzerne an europäische Unternehmen. Auch drei deutsche Unternehmen sind unter den Top Ten zu finden: die Deutsche Post mit 30 Prozent Vorstandsfrauen sowie die Deutsche Bank und die Allianz mit jeweils 25 Prozent.

Müttersterblichkeit sinkt weltweit nur langsam

♦ Weltweit stirbt jede Minute eine Frau an den Folgen von Schwangerschaft oder Geburt, jährlich rund 535.000. Dabei sinkt die Müttersterblichkeit um weniger als ein Prozent pro Jahr und sind 99 Prozent dieser Frauen in Entwicklungsländern zu Hause. Das UN-Hilfswerk, die Weltgesundheitsorganisation, die Weltbank und der UN-Bevölkerungsfonds kritisierten kürzlich die mangelnden Fortschritte gegen die Müttersterblichkeit in den ärmsten Ländern. Zwar sei die Zahl der Todesfälle während Schwangerschaft und Geburt im Vergleich zu 1990 leicht gesunken. Verbesserungen gab es aber nur in Schwellenländern. In den Ländern mit der höchsten Müttersterblichkeit vor allem im südlichen Afrika und Süd-asien starben im Jahr 2005 rund 450 Frauen pro 100.000 Geburten. Für das Jahr 2003 wurden fast 42 Millionen Abtreibungen weltweit ge-

zählt, von denen fast die Hälfte für die Frau lebensgefährlich gewesen sei. Dabei würden unsachgemäße Abtreibungen zu 97 Prozent in den Entwicklungsländern vorgenommen. In den Entwicklungsländern werden die Kinder meist zu Hause geboren ohne Hilfe durch Hebamme oder Arzt. Die Frauen sterben Unicef zufolge an Blutungen, Bluthochdruck, Infektionen, Verengungen des Geburtskanals sowie durch chronische Mangelernährung und Eisenmangel. Wenn die Müttersterblichkeit weiter so langsam sinke, könne das UN-Ziel, sie von 1990 bis 2015 um drei Viertel zu reduzieren, nicht erreicht werden, betonte ein Unicef-Sprecher. Dazu müsse die Müttersterblichkeit jährlich um 5,5 Prozent gesenkt werden.

Durchwahl zum LFR
030/785 70 10

Vom Gedöns zum Wirtschaftsmotor

von Juliane von Friesen

♦ Wer hätte es für möglich gehalten, welche Durchschlagskraft das Thema Familie in Politik und Wirtschaft im Jahre des Herrn 2007 entwickelt? Konferenzen, Tagungen, Foren und Podien belegen, dass geradezu eine Familienfixierung in Deutschland und speziell in Berlin ausgebrochen ist. Kurz hintereinander gab es am 20. November und am 6. Dezember zwei Veranstaltungen, die es in dieser Konstellation in den Vorjahren wohl kaum gegeben hätte.

Die erste hieß: „Familienfreundlichkeit zählt sich aus! Herausforderung moderner Unternehmenspolitik“. Die Veranstalter waren die IHK und die Handwerkskammer Berlin in Zusammenarbeit mit dem DIHK -Netzwerk Erfolgsfaktor Familie, dem die beeindruckende Zahl von 1.158 Unternehmen unterschiedlichster Größe angehören. Die zweite Veranstaltung am 6. Dezember widmete sich dem Thema „Familienorientierte Personalpolitik - ein Gewinn für jedes Unternehmen“. Ohne Fragezeichen! Das

besonders Bemerkenswerte war hier, dass es sich um eine Vorbereitungs-konferenz zum Qualitätspreis Berlin-Brandenburg handelte, der 2008 zum vierten Mal verliehen wird.

Als er 2001 aus der Taufe gehoben wurde, gelang es mir als damaliger Wirtschaftssenatorin noch nicht, Familienorientierung als Qualitätskriterium durchzusetzen. Mit der Begründung, das sei systemwidrig, wurde mein Vorschlag abgeblockt. Doch 2008 sieht die Welt schon anders aus, schließlich ist die Stadt Berlin Rekordhalterin mit 12,4 Prozent bei den männlichen Elterngeldbeziehern. Bei der Podiumsdiskussion im Ludwig-Erhard-Haus sagte der Berlin Chemie-Chef und Botschafter des Erfolgsfaktor Familie-Netzwerks Reinhard Uppenkamp, Familienfreundlichkeit sei ein Muss, das sich schon immer für sein Unternehmen, das in fünfter Generation in italienischem Familienbesitz ist, gelohnt habe. Familienbewusstsein im Unternehmen bewirke Motivation und Zufriedenheit

bei den Beschäftigten, lasse sie loyal zum Arbeitgeber stehen und schaffe eine positive Bindung an das Unternehmen. Uppenkamp rechnete vor, dass jede Mitarbeiterrekrutierung zwischen 2.000 bis 5.000 Euro bei Facharbeitern kosten würde, bei Führungskräften könnten es locker 200.000 Euro sein. Da inzwischen schon wirklich jede Bewerberin und auch jeder Bewerber nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fragen würde und dies für fast alle inzwischen ebenso wichtig sei wie das Gehalt, brauche man sich über das Ob von Familienorientierung nicht mehr zu unterhalten. Interessant sei nur noch das Wie, also die Ausgestaltung. Hier waren sich Gabi Grützner (Micro Resist Technology), Elisabeth Händel (Axel Springer AG), Fabian Leers (Stream International) und Kerstin Ehrig (E+Ehrig) mit dem Berlin Chemie-Chef einig, dass Modelle zwar schön seien, wichtiger jedoch die individuelle sprich: maßgeschneiderte Lösung im Einzelfall sei.

Unser Thema

Zum Jahreswechsel hält der LFR Berlin Rückschau auf die frauenpolitisch bewegenden Themen, die sich wie ein roter Faden durch das zu Ende gehende Jahr 2007 zogen, aber von der medialen Öffentlichkeit meist nur am Rande wahrgenommen worden sind. Mit einer herzlichen Einladung zu den verschiedenen Veranstaltungen und Diskussionen folgt die Vorstellung des bisher geplanten Programms für das neue Jahr 2008. Anregungen und Ideen sind jederzeit willkommen.

100 Jahre Sozialistische Fraueninternationale

♦ Am 17. August 1907 trafen sich 58 Delegierte europäischer und außereuropäischer Länder zur Ersten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Stuttgart. Sie beschlossen eine Organisation zu gründen und ein Internationales Sekretariat für diese einzurichten, mit Clara Zetkin als Sekretärin. Das Frauenwahlrecht war die Hauptforderung bei der Gründungskonferenz der Fraueninternationale. Heute, hundert Jahre später, ist die Sozialistische Fraueninternationale (SIW) die größte politische Frauenorganisation der Welt. Sie repräsentiert 148 Frauenorganisationen aus ebenso vielen sozialistischen, sozialdemokratischen und Arbeiterparteien in 120 Ländern der Welt. Bei der Jubiläumsveranstaltung „100 Jahre Sozialistische Fraueninternationale“ im Sommer in Stuttgart stellte die ehemalige Generalsekretärin Irmtraut Karlsson ihre Publikation „Die ersten hundert Jahre. Eine kurze Geschichte der Sozialistischen Frau-

eninternationale“ vor, ein Rückblick auf die Wurzeln und die Tätigkeit der Bewegung. Die Autorin erinnert unter anderem daran, dass die Sozialisten, Frauen und Männer, bemerkenswerte Erfolge erzielt haben: So war das erste weibliche Regierungsmitglied die dänische Sozialdemokratin Nina Bang im Jahre 1924, die kleine Zahl gewählter weiblicher Staatsoberhäupter und Regierungschefs bestand zum großen Teil aus Sozialistinnen – Golda Meir, Indira Gandhi, Gro Harlem Brundtland, Mary Robinson und in jüngster Zeit Tarja Halonen und Michelle Bachelet.

Socialist International Women (Ed.): The First Hundred Years. A Short History of Socialist International Women/Die ersten hundert Jahre. Eine kurze Geschichte der Sozialistischen Fraueninternationale. 159 Seiten, ISBN 978-3-86602-807-4, vorwärts buch 12,80 Euro. Infos auch auf www.voerwaerts-buch.de

Gesundheitsversorgung für Frauen wird besser

von Mechthild Rawert, MdB

♦ Bekanntlich ist der Fortschritt eine Schnecke. Dennoch kommen auch Schnecken voran, und dies gilt auch für den Bereich der Frauengesundheit. Aus meiner Sicht sind in diesem Jahr im Gesundheitssektor einige Verbesserungen erreicht worden.

Das beginnt damit, dass trotz des anfänglichen Widerstands der Union der Bundestag bei der Abstimmung zur Gesundheitsreform die Regierung dazu aufgefordert hat, das Gesundheitssystem geschlechtergerecht auszubauen und dabei auch die unterschiedlichen Anforderungen beispielsweise durch Alter und Lebenslage der Menschen zu berücksichtigen. Zwar wäre mir eine Festschreibung im Gesetz deutlich lieber gewesen, so ist aber ein parlamentarischer Auftrag an die Exekutive auch Einiges wert.

Im Juli ist die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mit dem Internetportal www.frauengesundheitsportal.de online gegangen, das insbesondere Frauen zwischen 45 und 60 Jahren umfassende Informationen bietet. Das Mammographiescreening, zu dem Frauen zwischen 50 und 69 Jahren persönlich eingeladen werden, ist bundesweit nun fast flächendeckend eingeführt. In Berlin ist im Frühjahr die letzte der vier Screening-Einheiten eröffnet worden. Darüber hinaus hat die Bundesregierung im September 2007 den Zweiten Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen beschlossen. Darin geht es auch darum, Ärztinnen und Ärzte für dieses Thema zu sensibilisieren, weil sie oft die ersten sind, an die sich die betroffenen Frauen mit ihren Verletzungen wenden.

Seit dem Inkrafttreten der Gesundheitsreform im April 2007 gehören die Eltern-Kind-Kuren zu den Pflichtleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Davon profitieren insbesondere die Mütter, die zumeist immer noch die Hauptaufgaben bei der Familienarbeit meistern und darüber allzu oft ihre eigene Gesundheit vergessen. Das Müttergenesungswerk bei der Elly Heuss-Knapp-Stiftung berichtet, dass in den vergangenen Jahren im-

mer weniger Mütter und Väter eine solche Kur machen konnten. Mittlerweile sei jedoch eine Trendwende erreicht. In der ersten Jahreshälfte von 2007 sind viel mehr Kuranträge von Krankenkassen bewilligt worden.

Neben den großen Themen wurden auch vermeintlich kleine angestoßen, die aber dennoch viele Menschen bewegen: So habe ich bei der Debatte um die Schönheitsoperationen sehr nachdrücklich auf die notwendige Ausweitung auch des VerbraucherInnen-schutzes verwiesen und die medizinische Selbstverwaltung zu eigenen Schritten gedrängt. Beim Thema „Impfung gegen Gebärmutterhalskrebs“ habe ich interfraktionell zu einer kritischen Besonnenheit aufgerufen. Die medienstarke Aufklärungsarbeit zur „HPV-Impfung“ darf nicht weiterhin allein den Herstellerfirmen des Impfstoffes überlassen werden. Langzeitstudien, die einen wirklich lebenslangen Schutz nachweisen, liegen noch gar nicht vor. Missverständliche Werbung kann dazu führen, dass junge Frauen vorhandene Angebote der Vorsorge- oder Früherkennung nicht in dem Maße ausreichend nutzen. Wesentliche Herausforderungen stehen aber immer noch

an: Mir ist sehr wichtig, dass die Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor insgesamt familienfreundlicher werden. Große Projekte 2008 sind unter anderem das Präventionsgesetz und die Reform der Pflegeversicherung – ein Bereich, der insbesondere die Frauen betrifft, weil sie die Mehrzahl der Pflegenden und der zu Pflegenden stellen.

Bitte um Unterstützung

Obgleich die Union die Freistellung von zehn bezahlten Tagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei akutem Pflegebedarf in der Familie ablehnt, werde ich im Laufe des parlamentarischen Verfahrens weiter dafür kämpfen. Ich bitte alle Frauenverbände hierfür um Unterstützung: Setzen Sie sich bitte diesbezüglich mit Ihren jeweiligen Wahlkreisabgeordneten beider Regierungsfractionen ins Benehmen: Ich kann nicht akzeptieren, dass für den akuten Pflegefall falsch sein soll, was für die plötzliche Erkrankung von Kindern richtig ist. Beides sind Situationen, die Familien vor große Kraftanstrengungen stellen – und ich möchte hierfür eine gesetzliche Regelung erreichen!

15 Jahre Frauenpolitischer Rat

♦ Der Frauenpolitische Rat Land Brandenburg e.V. lädt aus Anlass seines 15-jährigen Bestehens am 12. Dezember zum Parlamentarischen Abend in den Brandenburger Landtag nach Potsdam ein. Hervorgegangen aus dem Frauenpolitischen Runden Tisch gründete sich der Frauenpolitische Rat im Jahr 1992 als Dachverband, dem heute 24 Mitgliedsorganisationen angehören, in denen sich mehr als 150.000 Brandenburgerinnen für Frauenrechte engagieren.

Im Jahr 2001 hat der Frauenpolitische Rat die landesweite Koordination der Brandenburgischen Frauenwoche übernommen, die seit 1991 jährlich rund um den Internationalen Frauentag am 8. März stattfindet. Zur Vorbereitung und Pla-

nung der Woche gründete er eigens einen Beirat, der unter anderem das Motto der Frauenwoche festlegt. Mit Blick auf die Kommunalwahlen 2008 lautet es im kommenden Jahr „FrauenStärken leben – mit Vielfalt und Beteiligung Zukunft gestalten“. Doch jetzt möchten die Aktiven im zu Ende gehenden Europäischen Jahr der Chancengleichheit erst einmal einen anregenden und interessanten Abend mit Politikerinnen und Politikern, Partnerinnen und Partnern sowie Unterstützerinnen und Unterstützern verbringen.

Der LandesFrauenRat Berlin gratuliert seinen Nachbarinnen ganz herzlich zum 15. Geburtstag!

Mehr Infos unter www.frauenrat-brandenburg.de

Kalenderschau 2008

♦ *Der Interkulturelle Kalender 2008* ist erschienen: Für viele ist er inzwischen zu einer wichtigen und praktischen Orientierungshilfe in der unübersichtlichen Fest- und Feiertagslandschaft geworden – der Interkulturelle Kalender, den Berlins Integrationsbeauftragter Günter Piening jedes Jahr herausgibt. „Es ist schon lange nicht mehr allein das Kirchenjahr, das den Jahresablauf der Menschen strukturiert“, so Piening. „Die unterschiedlichen Neujahrsfeste, die Weihnachtsfeiern verschiedener christlicher Konfessionen, der Ramadan der Muslime bis hin zum türkischen Kindertag oder auch der Christopher Street Day und selbst Halloween – um nur einige Beispiele herauszugreifen – sind wichtige Daten im Kalender der unterschiedlichsten Bevölkerungsgruppen.“

Als Jahresübersicht im DIN-A-3-Format kann gegen eine Schutzgebühr von 0,50 Euro pro Exemplar beim Beauftragten des Senats für Integration und Migration, Potsdamer Straße 65 in 10785 Berlin, Fax: 90 17-23 20, Email: Integrationsbeauftragter@intmig.verwalt-berlin.de bestellt werden. Auf den Internetseiten des Integrationsbeauftragten kann er heruntergeladen werden.

Frauen-Wandkalender

Die *Wegbereiterinnen VI* wollen durch das neue Jahr begleiten: Der von Dr. Gisela Notz (Friedrich-Ebert-Stiftung) konzipierte und herausgegebene Wandkalender ebenfalls im DIN-A-3-Format mit zwölf Wegbereiterinnen der sozialistischen und proletarischen Frauenbewegung erscheint zum sechsten Mal. Auch in diesem Jahr ist er international und farbig und versammelt starke Frauen mit ihren eigenen Geschichten – Politikerinnen, Künstlerinnen und Schriftstellerinnen, die sich durch ihre Arbeit für die Rechte der Frauen eingesetzt haben.

Bestellmöglichkeiten: Pellens Verlag, Meckenheimer Allee 158 in 53115 Bonn, Fax: 0228/65 97 66, Email: anita@pellens.de. Der Kalender kostet 11,95 Euro, zuzüglich 4,90 Euro Porto, bei Abnahme von je zehn Kalendern ist die Lieferung portofrei und wird durch ein zusätzliches kostenloses Exemplar ergänzt.

Premiere für Frauenpreis

♦ 16 Kilogramm Anerkennung für Frauen, „die so frei waren, ihren Weg zu gehen“, so die stellvertretende FDP-Bundesvorsitzende Cornelia Pieper, bei der Verleihung der Liberta am 24. Oktober 2007. Die Initiatorin des erstmals von der FDP ausgeschriebenen Bürgerinnenpreises war sichtlich stolz, anders als sonst eindeutig im Mittelpunkt zu stehen. Die anwesenden FDP-Frontmänner Guido Westerwelle und Dirk Niebel verzichteten bei der Veranstaltung im Atrium der Dresdner Bank am Pariser Platz auf jeden Wortbeitrag und überließen Cornelia Pieper das Spielfeld. Auf diesem tummelte sich stellvertretend für die Fußballnationalmannschaft der Frauen Welt- und Europameisterin Nadine Angerer, vielfach ausgezeichnete Torfrau ohne WM-Gegentor, mit sichtbarer Preisroutine. Die erfolgreichen Fußballfrauen bekamen für ihre sportliche Teamleistung einen Extra-Ehrenpreis. Mit Nadine Angerer und der Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen Regina Seidel diskutierte anschließend Fernsehfrau Maria von Welser die Hochs und Tiefs des Le-

bens im Allgemeinen und des Berufslebens im Besonderen.

Hauptpreisträgerin des Abends war jedoch die Hamburger Rechtsanwältin Gisela Wild: Ihr resolutes Eintreten für Menschen- und Bürgerrechte über viele Jahre hinweg würdigte „Brigitte“-Chefredakteur Andreas Lebert. Er erinnerte insbesondere an Wilds grandiosen Erfolg vor dem Bundesverfassungsgericht 1983, als es ihr gelang, die Volkszählung zu stoppen. Seither können wir uns auf das vom höchsten Gericht kreierte informationelle Selbstbestimmungsrecht berufen. Die als „Mutter des Datenschutzes“ und „Jeanne d’Arc der Bürgerrechte“ titulierte und mit 75 Jahre immer noch Berufsaktive dankte sichtlich bewegt, vergaß aber nicht darauf hinzuweisen, dass sie nicht nur ihren Gegnern vor Gericht, sondern auch der FDP Ärger gemacht habe. Als Spitzenkandidatin der Partei in Hamburg sei sie schließlich mit dem Slogan „Lieber wild als angepasst“ in den Wahlkampf gezogen, schloss Gisela Wild – und nichts hätte besser gepasst.

(JvF)

Preissegen zum Jahresende

♦ Im Roten Rathaus geht die Berliner Tulpe für den Deutsch-Türkischen Gemeinsinn am 10. Dezember an das Türkische Wissenschafts- und Technologiezentrum e. V. (BTBTM). Mit zwei zweiten Preisen werden die Berliner Gesellschaft Türkischer Mediziner e.V. und die bösen Mädchen inter- und soziokulturelle Jugendarbeit e. V. ausgezeichnet. Die Berliner Tulpe ist ein gemeinsamer Preis von Radyo Metropol FM, der Senatskanzlei, des Beauftragten des Senats für Integration und Migration, der Bildungswerk in Kreuzberg GmbH und der Werkstatt der Kulturen. Er ist mit 10.000 Euro dotiert, die von der Körber-Stiftung gesponsert werden, und wurde zum zweiten Mal ausgeschrieben. Der Berliner Verein „OWEN e.V. – Mobile Akademie für Geschlechterdemokratie und Friedensförderung“ ist einer von drei Preisträgern des jährlich verliehenen Regine-Hildebrandt-Preises der SPD. Das hat die Jury unter Vorsitz der früheren Bundesfrau-

enministerin Dr. Christine Bergmann entschieden. Weitere Preisträger des mit insgesamt 20.000 Euro dotierten Preises sind der sächsische Verein „BürgerCourage e.V.“ und „Jugend für Dora e.V. – Internationaler Jugendverein“ in Thüringen. Der nach Regine Hildebrandt benannte Preis wird 2007 zum sechsten Mal vergeben. Er soll in erster Linie gesellschaftliche Gruppen würdigen, die sich in ihrem Sinne in besonderem Maße für die Menschen in Ostdeutschland einsetzen. Dies trifft hervorragend auf den Verein OWEN zu, der 1992 von Frauen aus der oppositionellen Friedens- und Bürgerbewegung der DDR gegründet worden ist, um sich mit Frauenorganisationen in Mittel- und Osteuropa zu vernetzen. Das Besondere: Frauen aus dem Osten Deutschlands teilen ihre Erfahrungen mit gesellschaftlichen Umbrüchen und Konflikten mit Frauen aus anderen mittel- und osteuropäischen Ländern und lernen gemeinsam daraus.

(sbr)

Frauenpolitik immer noch zweitrangig?

♦ Weitgehend unbemerkt von der Öffentlichkeit haben die Parteitage von CDU und SPD in diesem Jahr mit den Beschlüssen zu ihren neuen Grundsatzprogrammen Zielstellungen auch für die Frauen- und Gleichstellungspolitik vorgenommen. Und während die Medien Positionen zum Tempolimit auf Autobahnen oder zu Umweltfragen kommentierten, haben auch Bündnis 90/Die Grünen auf ihrem Parteitag im Herbst eine Resolution zur Stärkung der Frauenrechte verabschiedet – auch das ohne Rauschen im Blätterwald. So formt sich erneut die Erkenntnis, dass Gleichstellungspolitik in unserer Gesellschaft nach wie vor zweitrangig erscheint und wir von einer wirklichen Geschlechterdemokratie noch weit entfernt sind.

Beleg dafür ist ebenso das Votum der CDU für das so genannte Betreuungsgeld in ihrem neuen Grundsatzprogramm. Gegen den Willen der Frauen Union (FU) nahm der Parteitag die Formulierung, dass Eltern, die ihre Kinder vom ersten bis zum dritten Lebensjahr zu Hause erziehen, mittelfristig eine Betreuungsleistung erhalten sollen, in das Programm auf. In der Debatte hatte sich auch die CDU-Vorsitzende und Bundeskanzlerin Angela Merkel für die Festlegung auf ein Betreuungsgeld ausgesprochen. Damit bleibt die Union bei ihrem konservativen Kurs der traditionellen Rollensereotype und führt auch die eigenen Bemühungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ad absurdum. „Wir stehen für eine Gleichstellungspolitik, die Frauen und Männer gleichermaßen im Blick hat. Dazu gehören für uns gleiche Berufschancen, Aufstiegsmöglichkeiten und Lohngleichheit im Erwerbsleben, die Aufwertung der Familienarbeit und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, heißt es unter anderem im neuen CDU-Grundsatzprogramm.

Kernsatz bleibt

Die SPD-Frauen sind mit dem neuen Hamburger Programm ihrer Partei dagegen zufrieden: Mit großer Mehrheit hatte der Parteitag beschlossen, die Initiative der Jusos und der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (ASF) und vieler anderer zu unterstützen, in das neue Pro-

gramm wieder den Satz „Wer die menschliche Gesellschaft will, muss die männliche überwinden“ aufzunehmen. Diese Formulierung war schon im vorigen Berliner Programm ein Kernsatz der Frauen- und Gleichstellungspolitik gewesen und sollte – mit Verweis auf die jungen Frauen, die damit nichts mehr angefangen könnten – ersetzt werden. Nun waren es aber vor allem die jungen Frauen bei den Jusos die sich für den Erhalt dieses weiter geltenden Kernsatzes engagierten. Während der Debatte nahmen Kurt Beck, Erhard Eppler und Hans-Jochen Vogel diese Forderung auf. „Ich bitte Euch: War der Satz 1989 richtig oder war er falsch? Nein, er war damals richtig. Jetzt wollt Ihr sagen, dass sich seit 1989 so viel verändert hat, dass das falsch geworden ist? Dann guckt Euch einmal die großen Organisationen an und geht in die großen Unternehmen“, so Vogels Appell an die Delegierten.

Weibliche Doppelspitze

Dass junge Frauen künftig vielleicht wieder mehr die Politik bestimmen wollen, zeigte sich auch an der Wahl der Berliner Franziska Droschel zur Bundesvorsitzenden der Jusos. Ihre ersten Statements nach der Wahl ließen jedenfalls zumindest das mit Frauen gut besetzte SPD-Präsidium aufhorchen. Zusammen mit der neuen Bundesgeschäftsführerin Katrin Münch verfügen die Jusos jetzt gar über eine weibliche Doppelspitze.

Die Bündnisgrünen indes stimmten bei ihrem Bundesparteitag einstimmig für die Resolution „Gewalt gegen Frauen geht uns alle an“. Es sei Pflicht der Bundesregierung, eine bundeseinheitliche Finanzierung von Frauenhäusern und Beratungsstellen zu gewährleisten. Sie dürfe den allgemeinen Kürzungen der Länder bei den Hilfsangeboten nicht tatenlos zusehen. Außerdem dürfe die Existenzsicherung von Frauen nicht länger an das Einkommen ihres Mannes oder Partners gekoppelt sein. Nur so könnten sie sich aus einer Gewaltbeziehung befreien, heißt es.

Fazit: Darüber zu reden, dass Gleichstellungspolitik Querschnittsaufgabe sei, reicht nicht aus. Öffentlichkeitswirksame Taten müssen her. (sbr)

Mit dem LFR ins neue Jahr

♦ Das Jahr 2008 ist das EU-Jahr des interkulturellen Dialogs sowie das Jahr der Olympischen Spiele und der Paralympics in Peking. Außerdem feiert das Frauenwahlrecht Jubiläum: 100 Jahr Frauenwahlrecht in Europa und 90 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland. Auf diese Ereignisse möchte der LFR Berlin 2008 eingehen. Zum Frauentag soll das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Senats fertiggestellt sein, ein „Masterplan Gleichstellung“ mit konkreten Maßnahmen und Aktionen soll folgen. Hier möchte der LFR maßgeblich mitdiskutieren. Ferner ist gemeinsam mit dem Frauenpolitischen Rat Land Brandenburg eine Veranstaltung mit RBB-Intendantin Dagmar Reim in Planung. Mitte des Jahres findet turnusmäßig die Wahl des LFR-Vorstandes statt.

UCW-Frauenmesse

Im kommenden Jahr findet nach erfolgreicher Premiere 2007 wieder eine Frauenmesse im UCW statt. Termin ist Samstag, der 8. März 2008. Der LFR Berlin möchte hierzu ein Programm mit Kurzvorträgen zusammenstellen. Wer Ideen für Vorträge hat oder sich bei der Frauenmesse anderweitig präsentieren möchte, meldet sich bitte bis zum 5. Januar 2008 in der LFR-Geschäftsstelle.

Ausblick 2009

Im Jahr 2009 ist unter anderem das UN-Jahr der Aussöhnung, ein neuer Bundestag wird gewählt. Und: Der LandesFrauenRat Berlin e.V. feiert sein 30jähriges Bestehen. Ein Festakt mit Wegbegleiterinnen der ersten Stunde sowie Partnerinnen und Partnern ist schon jetzt in Planung. Bereits 2008 startet der LFR ein Geschichtsprojekt, das den Anfängen von 1979 und der Verbandshistorie bis heute nachspüren will. Wer daran mitwirken will, kann sich schon jetzt in der LFR-Geschäftsstelle melden.

Der direkte Draht zum LFR

Telefon: 030/785 70 10

E-Mail: lfr-berlin@t-online.de

www.lfr-berlin.de

Infos der LFR-Verbände

LFR Sachsen umgezogen

♦ Die Eröffnung seiner neuen Geschäftsräume hat der Landesfrauenrates Sachsen im Oktober mit einem Tag der offenen Tür gefeiert. Gemeinsam mit dem Lebendiger leben! e.V. residiert der LFR jetzt im Turnerweg 6, 01097 Dresden. Interessierte konnten sich nicht nur einen Eindruck von den Aufgaben und Zielen des Dachverbandes verschaffen, sondern auch über barrierefreies Webdesign informieren.

Vorstandswahl bei IN VIA

♦ Bei seiner diesjährigen Mitgliederversammlung Ende Oktober im UCW hat der Verein IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für das Erzbistum Berlin e.V. die bisherige Vorsitzende Adelheid Simon einstimmig in ihrem Amt bestätigt. Zur stellvertretenden Vorsitzenden wurde Hemma Fahrur gewählt. Als Beisitzerinnen wurden Else Adams-Rottländer, Gisela Kahl, Alexandra Kieselbach und Christine Paterok in den Vorstand berufen.

Neue VdU-Vorsitzende

♦ Petra Ledendecker wird neue Vorsitzende des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU). Eine außerordentliche Mitgliederversammlung Anfang Dezember wählte die Meller Unternehmerin mit großer Mehrheit zur Nachfolgerin von Regina Seidel. Sieglinde Haufler wurde zur Ersten Vizepräsidentin und Schatzmeisterin, Christiane Hauck zur Zweiten Vizepräsidentin mit dem Schwerpunkt Internationale Zusammenarbeit gewählt.

BFN umgezogen

♦ Die Geschäftsstelle des Berliner Frauennetzwerks BFN ist umgezogen. Die neue Adresse lautet: Berliner Frauennetzwerk e.V. c/o Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e.V., Pariser Straße 3 in 10719 Berlin, Telefon: 88 71 84 50, Email: mail@raupeundschmetterling.de, Bürozeiten sind donnerstags von 10 bis 12 Uhr.

Aktionstag für mehr Lohngerechtigkeit

♦ Am 15. April 2008 wird es erstmals in Deutschland einen nationalen Aktionstag für mehr Lohngerechtigkeit geben. Dies kündigte Dr. Bettina Schleicher, Präsidentin der Business and Professional Women (BPW) Germany, zum Abschluss der Bundestagung des Verbands am 11. November in Göttingen an. „An diesem ersten deutschen Equal Pay Day wird der BPW Germany zusammen mit einem starken Aktionsbündnis auf die ungleichen Einkommensverhältnisse von Männern und Frauen hierzulande aufmerksam machen“, erklärte die BPW-Präsidentin.

Die Gehaltskluft zwischen den Geschlechtern ist in Deutschland mit 22 Prozent deutlich größer als im EU-Durchschnitt, der bei 15 Prozent liegt. Diese Schere soll mittels einer Idee des BPW-USA geschlossen werden – zur Halbzeit des Europäischen Jahres der Chancengleichheit im Juli rief das deutsche Netzwerk die Initiative Rote Tasche ins Leben gerufen. Mit der Kampagne will es auf die „roten Zahlen“ in den Taschen der Frauen aufmerksam machen.

„Bei den Veranstaltungen und Aktionen am 15. April wird es aber keinesfalls darum gehen, einen Schwarzen Peter zu verteilen“, betonte Schleicher, die im Juni von der EU-Kommission zu einer von sieben deutschen

Diversity-Botschaftern für Chancengleichheit ernannt worden war. Der BPW Germany wolle vielmehr eine Plattform für einen konstruktiven Dialog bieten und Wege aufzeigen, wie durch entsprechende Regelungen bei den Arbeitgebern – etwa durch eine ausgewogenere Aufgabenbewerterung –, aber auch durch Verhandlungsschulungen für Frauen die Situation konkret verbessert werden kann. „Deutschland hat für sein massives Lohngefälle bereits Kritik aus Brüssel einstecken müssen“, meinte Schleicher in Anspielung auf eine Stellungnahme von EU-Sozialkommissar Vladimír Špidla. Es sei also höchste Zeit, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ endlich Gültigkeit erlange.

Die Business and Professional Women setzen sich weltweit in über 80 Ländern für die Belange berufstätiger Frauen ein und genießen Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat. Der BPW Germany gilt in Deutschland mit seinen bundesweit 38 Clubs als größtes branchenübergreifendes Berufsnetzwerk für Frauen. Auch der Berliner BPW Club beteiligt sich an den Aktionen am 15. April 2008.

Mehr Infos unter www.bpw-berlin.de im Internet.

Neues Unterhaltsrecht

♦ Paare, die geschieden sind oder die sich scheiden lassen werden, müssen sich auf neue Unterhaltsregeln einstellen: Ab dem 1. Januar 2008 gilt das neue Unterhaltsrecht, das der Bundestag Anfang November mit großer Mehrheit beschlossen hat. Absoluten Vorrang haben danach künftig die Ansprüche der Kinder. Nach bislang geltendem Recht mussten sich die Kinder den ersten Rang mit der geschiedenen Ehefrau teilen. Dies führte oft dazu, dass die neue Lebensgefährtin auch in den ersten drei Jahren nach der Geburt leer ausging. Auch bei der Dauer des Betreuungsunterhalts wurden bisher Eheleute und Nichtverheiratete ungleich behandelt. Während die Lebensgefährtin bisher lediglich drei Jahre lang

Anspruch auf Betreuungsunterhalt hatte, musste die Ehefrau nach alter Gesetzgebung frühestens acht Jahre nach der Geburt eines Kindes wieder arbeiten gehen und auch dann nur in Teilzeit. Künftig gilt unabhängig vom Familienstand die Drei-Jahres-Regel. Künftig stehen die Unterhaltsansprüche von Kindern auf Rang eins, denn im Gegensatz zu Erwachsenen können Kinder nicht selbst für ihren Unterhalt sorgen. Ziel soll sein, die Zahl minderjähriger Sozialhilfeempfänger zu reduzieren.

Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter (vamv) hat eine umfassende Stellungnahme zu der Reform erarbeitet, die unter www.vamv.de zu finden ist.

Stellungnahme zur schulischen Bildung

♦ Der Bayerische Landesfrauen-ausschuss hat am 19. Oktober 2007 die Stellungnahme „Der demografische Wandel – eine Herausforderung für Bildung, Erziehung und Betreuung von Schulkindern“ verabschiedet. Darin setzt sich der Landesfrauen-ausschuss für eine grundlegende Neugestaltung der allgemeinbildenden Schulen ein. „Unsere Gesellschaft hat sich zu einer multikulturellen und sozial höchst vielschichtigen Gesellschaft entwickelt. In ihr wandeln sich zunehmend Familienstrukturen, Arbeitssituationen, Kommunikationsformen und Wertevorstellungen. In keinem anderen europäischen Land wird der Rückgang künftiger Schülergenerationen so deutlich wie in Deutschland“, heißt es. Deshalb müssten Bildungsziele für Kinder, Heranwachsende sowie Schülerinnen und Schüler neu definiert werden. Als „ganz entscheidendes Defizit“ wird die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft des Kindes benannt. Ebenso kritisiert der Landesfrauen-ausschuss die frühe Auslese zur Haupt- oder Realschule oder Gymnasium und den Mangel an Dreiviertel- und Ganztageschulen. Im Einzelnen fordert er: die Einführung eines verpflichtenden und kostenfreien Vorschuljahres, einen früh-

zeitigen, gestaffelten Beginn der Schulpflicht, ein längeres gemeinsames Lernen der Kinder mindestens bis einschließlich der sechsten Klasse sowie einen zügigen Ausbau von gebundenen Dreiviertel- oder Ganztageschulen und eine gesunde kostengünstige und nach Bedarf bezuschusste Mittagsverpflegung. Außerdem sollen das individuelle Wahlangebot für den Nachmittagsunterricht und die systematische pädagogische Diagnostik und Qualitätskontrolle ausgebaut werden. Für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter soll die Ausbildung optimiert werden. Ferner sollen verpflichtende Eignungstests für Studierende des Lehramts wie zum Beispiel Orientierungspraktika, Assessmentverfahren und Exerzitium Paedagogicum eingeführt und die Schulausstattung mit Bibliotheken, Laboren, Sporteinrichtungen, Medienräumen und zusätzlichen Räumen für den Fachunterricht verbessert werden. Das Netzwerk von Schule, Eltern, Kindern und außerschulischen Institutionen soll gefördert werden und last but not least der Lehrerberuf mehr gesellschaftliche Anerkennung erhalten.

Die vollständige Stellungnahme ist unter www.lfa.bayern.de zu finden.

Kritik an Datei im Ausländerzentralregister

♦ Als „eklatante Verletzung des informationellen Selbstbestimmungsrechts“ kritisiert Cornelia Spohn, Bundesgeschäftsführerin des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften e. V. (iaf) die jüngste „Datensammelwut“ der Bundesregierung. Danach soll, wer visumpflichtige Ausländer nach Deutschland einlädt, künftig in einer besonderen Datei gespeichert werden. Die Daten sollen künftig im Ausländerzentralregister angesiedelt werden. So will die Regierung den Visa-Missbrauch durch Schleuser und Menschenhändler verhindern.

Diese Sammlung von Daten greife einmal mehr in das Familienleben binationaler oder eingewanderter Familien ein, so Spohn. Der Kontakt zu den im Ausland lebenden Familienangehörigen würde binationale und Mi-

grantenfamilien unter Generalverdacht stellen. „Binationale und eingewanderte Familien laden regelmäßig Familienangehörige und Verwandte aus visumpflichtigen Staaten ein. Sie leben ein Familienmodell, das einer zunehmenden Globalisierung folgt und müssen dafür längere Trennungen und erhöhte Kosten auf sich nehmen. Und nun machen sie wieder einmal die Erfahrung, dass in ihr normales Familienleben eingegriffen wird, dass sie generell unter Verdacht stehen, wenn sie den Kontakt zu ihren Angehörigen pflegen“, so Spohn. Dies fördere nicht nur das Misstrauen gegenüber Behörden. Der iaf kritisiert auch, dass die oder der Einzelne nicht überschauen könne, was mit ihren oder seinen Daten geschieht. Sie seien jederzeit abrufbar und ließen sich beliebig verknüpfen.

Besuch des Staatsarchivs

♦ Steht in nächster Zeit in Ihrem Verband ein größeres Jubiläum an und Sie planen eine Festschrift, in der Sie die Geschichte Ihres Verbandes festhalten möchten? Dann kann ich Ihnen eine Einrichtung empfehlen, die mich sehr beeindruckt hat. Der Katholische Deutsche Frauenbund hat das „Geheime Staatsarchiv Preussischer Kulturbesitz“ in seinem eindrucksvollen Gebäude an der Archivstraße in Dahlem besucht. Dort ist das „Gedächtnis Preußens“ in 35 laufenden Kilometern Archivgut gelagert, darunter Bestände der zentralen Verwaltungs- und Justizbehörden Brandenburg-Preußens, der preussischen Parlamente und der Stiftung Preussischer Kulturbesitz, das Brandenburg-Preussische Hausarchiv, das Heeresarchiv bis 1866/67, bestimmte Territorialüberlieferungen und Schriften von Provinzial- und Lokalbehörden, nichtstaatliche Provenienzen, vor allem brandenburg-preussisch akzentuierte Nachlässe und Familienarchive, Schriftgut von Freimaurerlogen und anderen Organisationen sowie eine Landkartensammlung. Das Archiv ist somit eine wunderbare Quelle für Chroniken zu allen Anlässen, denn alle Bestände können eingesehen werden.

Wer einen Besuch des Archivs plant, kann sich im Internet bereits im Vorfeld genau informieren. Dort ist eine Bestandsübersicht und die Literaturliste zu finden, die einen Überblick über die Bestände, Nachlässe und Sammlungen verschafft. Eine schriftliche Anfrage mit einer möglichst genauen Beschreibung des gewünschten Themas ist sinnvoll, so kann bereits vor dem Besuch ermittelt werden, welche Bestände in Frage kommen. Für den Besucher steht ein Benutzersaal zur Verfügung, in dem die bestellten Archivalien dann eingesehen werden können. Reproduktionen und Kopien können in Auftrag gegeben werden. Die Archivare stehen auch gerne für ein Beratungsgespräch zur Verfügung und sind bei der Suche behilflich. (brouwers)

Alle wichtigen Informationen und auch die Anmeldeformulare für einen Besuch im Geheimen Staatsarchiv sind zu finden unter www.gsta.spk-berlin.de

Erfolge der dbb-Frauenvertretung

♦ Allen Grund zum Feiern hat die Frauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion: Beim Gewerkschaftstag im Herbst stimmten die Delegierten einer Satzungsänderung zu, die die Bundesfrauenvertretung eingebracht hatte. In der Satzung heißt es jetzt: „Der dbb sieht sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Gender Mainstreaming als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet.“ Weitere satzungsändernde Anträge konnten die dbb-Frauen nicht durch-

bringen. So wollten sie festgeschrieben wissen, dass die Regel, Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil in den dbb-Organen zu beteiligen, nur dann nicht gelten darf, wenn sich jeweils nicht genügend Frauen zur Wahl stellen. Auch der Antrag, dass von den fünf Stellvertretern in der dbb-Bundesleitung jeweils mindestens zwei Frauen und zwei Männer sein müssten, wurde abgelehnt. Bei den Wahlen selbst waren sich die Delegierten dann doch „des herausragenden Vorbildscharakters der Bundes-

leitung bewusst“, so die Frauenvertretung. Sie wählten Kirsten Lühmann und Astrid Hollmann neu in die Bundesleitung und damit die beiden Kandidatinnen der dbb-Bundesfrauenvertretung. Während der Debatte hatte deren Vorsitzende, Helene Wildfeuer, den Delegierten eindringlich erläutert, dass es sich der dbb auf Dauer nicht leisten könne, das große Potenzial seiner weiblichen Mitglieder nicht zu nutzen. Rund ein Drittel der in den dbb-Gewerkschaften organisierten Mitglieder sind Frauen.

So lange der Anführer nicht schwächelt

♦ *Redebeitrag der VdU-Präsidentin Regina Seidel bei der Europäischen Unternehmerinnen-Konferenz am 16. und 17. November 2007 in Erfurt zum Thema „Führen als Frau im europäischen Jahr der Chancengleichheit“.*

„Führen als Frau im Jahr der Chancengleichheit“ - am liebsten würde ich Ihnen hierauf mit Casanova antworten und es auch gleich dabei belassen. Er hat nämlich sehr weise, wie ich finde, gesagt: „Man muss die Frauen lieben, aber nicht auf ihre Geheimnisse neugierig sein.“ Aber im Ernst: „Führen als Frau“ ist ein Thema, an dem sich schon Heerscharen von Sozialwissenschaftlern und Psychologen abgearbeitet haben. Nun sind Frauen zum einen genauso wenig eine homogene Gruppe wie Männer. Aber natürlich sind sie in der Regel anders sozialisiert als Männer. Schon in der Steinzeit, in der Männer zur Jagd ausrückten, taten sie dies in Horden mit klarer Aufgabenverteilung und vor allem mit einem Anführer an der Spitze. Dessen Befehlen musste jedes Hordenmitglied folgen. Die hierarchische Ordnung war unantastbar, jedenfalls solange der Anführer nicht schwächelte. War dann das Wild erlegt und die Beute bei den Frauen zur weiteren Verarbeitung angelangt, taten diese das Notwendige. Hierbei war eine Hierarchie entbehrlich. Stattdessen war Multitasking angesagt, denn neben der Essenzzubere-

itung mussten die Kinder versorgt und vor allem vor Schäden etwa durch Tiere, Fremde oder offenes Feuer bewahrt werden, dazu musste Kleidung für alle hergestellt werden und was dergleichen mehr im steinzeitlichen Haushalt anfiel.

Bis heute hat sich nicht allzu viel geändert. Denken Sie nur daran, dass kaum ein Mülleimer den Weg zur Tonne mit Hilfe eines männlichen Haushaltsmitglieds findet, es sei denn, die Aufgabe ist durch Plan oder Tagesbefehl eindeutig zugewiesen. Ich denke, alle Frauen kennen männliche Seufzer, die da lauten: „Warum hast Du denn nichts gesagt?!“

Zurück zur Führungsfrau: Frauen führen unauffällig. Weder umgeben sie sich in der Regel mit den typischen Insignien der Macht, wie Sie sie von Männern kennen, als da sind Anzahl und Größe der Fenster, Quadratmeterfläche des Büros, Technikausstattung im Spezialdesign, Dienstwagengröße und -motorisierung etc. Frauen machen aber bei ihrem unauffälligen Führen auch häufig den Fehler, dass sie ihre Ansagen in freundliche Bitten kleiden, was Männer dann wiederum, weil sie Befehle gewohnt sind, missverstehen und eine so vorgetragene Aufforderung für völlig unverbindlich halten. Wenn gar nichts gesagt wird, fallen sie in Verhaltensstarre, und die Führungsfrau wundert sich, warum Dinge, die für sie eindeutig durch ihre Mitarbeiter zu erledigen wären, liegen bleiben. „Männer und Frauen passen nicht zueinander“, hat schon Lorient

festgestellt und liegt damit sicherlich nicht völlig falsch. Führungsfrauen sind noch zu selten, als dass Männer hinreichend Gelegenheit gehabt hätten, sich an sie zu gewöhnen. Frauen in ver- und entsorgender Funktion, wie Ehefrauen und Sekretärinnen, nehmen Männer in der Regel nicht als Führungsfrauen wahr, selbst wenn sie trefflich von ihnen gelenkt werden. Aber so lange wir nur ein weibliches stellvertretendes Vorstandsmitglied in den 30 DAX-Unternehmen haben, dürfen wir Frauen uns über männliche Verhaltensweisen im TOP-Management nicht wundern.

Das Jahr der Chancengleichheit wird hier, so fürchte ich, auch nicht gleich bahnbrechend wirken. Als Präsidentin des VdU habe ich jedoch gedacht, dass es an der Zeit ist, mehr Frauen in die Gremien zu bringen, die über die Berufung von Vorständen entscheiden. Der VdU hat die Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ gestartet. Wir wissen die Bundeskanzlerin, die Bundesjustizministerin und die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung an unserer Seite, um nur die wichtigsten Mitstreiterinnen zu nennen.

Ich bin überzeugt, dass wir zum einen noch an vielen Rädern gleichzeitig drehen müssen - Multitasking, eben! - und dass zum anderen und vor allem mehr Führungsfrauen der Wirtschaft wirklich gut tun werden. Sie sehen mich hier voller Optimismus!

Noch zu wenig Frauen im Chefsessel

♦ Der Beteiligungsbericht, der regelmäßig über die Entwicklung der landeseigenen Unternehmen und öffentlichen Anstalten berichtet, benennt in diesem Jahr erstmals auch die Gehälter der Vorstände und Geschäftsführer. Schuld daran ist das Vergütungs- und Transparenzgesetz von 2005, das die Pflicht zur Veröffentlichung der Gehälter von Führungskräften fest schreibt. Die Übersicht zeigt aber auch deutlich, wie wenig Frauen in den Chefetagen der Betriebe mit Landesbeteiligung führen. Während sich in den Aufsichtsräten der Frauenanteil zunehmend erhöht, bleibt dort, wo richtig Geld verdient wird, vorerst noch alles beim alten. Von den insgesamt 41 Führungskräften, sind lediglich vier Frauen: Vera Gäde-Butzlaff von der Berliner Stadtreinigung verdient als einzige Vorstandschefin der Frauenriege 282.000

Euro im Jahr – ein durchschnittliches Gehalt für solch eine Position. Hilde Hansen kommt als Geschäftsführerin der Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit auf 75.000 Euro, Petra Grothe vom Vorstand der Gesobau auf 261.000 Euro und Birgit Roos, Geschäftsführerin der Investitionsbank Berlin (IBB) verdient jährlich 301.000 Euro. Die Gehaltssumme der 41 Positionen beträgt insgesamt 9,246 Millionen Euro, wovon 8,327 Millionen Euro an männliche Führungskräfte gehen und 919.000 Euro an weibliche. Dabei entspricht der Frauenanteil in den Chefetagen ziemlich exakt ihrem Anteil an der Gehaltssumme – knapp zehn Prozent Frauen in den Vorständen und Geschäftsführungen (9,76%) erhalten knapp zehn Prozent der Gesamtvergütungssumme (9,94 %).

(JvF/sbr)

Reihe zur Frauengesundheit

♦ „Berlin – gesunde Stadt für Frauen“ ist eine Veranstaltungsreihe des Netzwerks Frauengesundheit Berlin überschrieben. Ziel ist es, aktuelle Problemfelder der Gesundheit für Frauen und Mädchen zu definieren, geeignete Strategien zu entwickeln und fachliche Impulse für ein Berliner Aktionspro-

gramm zur Frauengesundheit zu geben. Dabei steht am 27. Februar 2008 der Brustkrebs im Mittelpunkt, im Juni 2008 geht es um das Thema „Gewalt gegen Frauen“.

Weitere Infos zur Veranstaltungsreihe sind unter www.frauengesundheit-berlin.de zu finden.

Faltblatt „Gewalt gegen Lesben“

♦ Lesbische Frauen und Mädchen erfahren täglich Gewalt, die von diskriminierenden Sprüchen über soziale Ausgrenzung bis hin zu körperlichen Angriffen reicht. Mit einem neuen Faltblatt unterstützt die Lesbenberatung Berlin Betroffene. Es soll zudem dazu ermutigen, in diesen Fällen Anzeige bei der Polizei zu erstatten. Antilesbische Gewalt tritt in vielen Formen auf: Zwei sich küssende Frauen werden auf der Straße belästigt, eine Schwarze Lesbe wird in der U-Bahn wegen ihrer Hautfarbe beschimpft oder einer behinderten Lesbe wird Assistenz verweigert. „Wenn eine lesbische Frau nach einer Gewalterfahrung Anzeige erstattet, kann das mehrere Funktionen erfüllen“, erläutert Martina Frenznick, Beraterin in der Lesbenberatung. „Einerseits

stellt es für sie ein Mittel dar, sich zu wehren und die eigene Stärke wiederzuerlangen. Andererseits wird die Tat durch eine Anzeige in einen gesellschaftlichen Diskriminierungszusammenhang eingeordnet. Sie wird als antilesbische Gewalttat sichtbar gemacht und das ist der erste Schritt ihrer Bekämpfung.“

In dem Faltblatt finden sich daher Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten der Anzeigenerstattung, über Straftatbestände sowie die Kontaktadressen der Polizei und unterstützender Einrichtungen. Betroffene können sich für Unterstützung und Beratung auch direkt an die Lesbenberatung wenden.

Das neue Faltblatt ist unter www.lesbenberatung-berlin.de zu finden.

Gedenktafel für Marie Juchacz

♦ Der Landesvorsitzende der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Berlin, Hans Nisblé, und die Bezirksbürgermeisterin von Treptow-Köpenick Gabriele Schöttler (SPD) haben am 18. November eine Gedenktafel zu Ehren von Marie Juchacz an ihrem ehemaligen Wohnhaus in der Köpenicker Schmausstraße 83 feierlich eingeweiht. Anlässlich der Enthüllung der Gedenktafel war in der Galerie des Rathauses Köpenick eine Wanderausstellung mit dem Titel „Marie Juchacz – Porträt einer ungewöhnlichen Frau“ zu sehen. Marie Juchacz, 1879 in Landsberg/Warthe geboren, wurde 1919 in die Nationalversammlung gewählt. Vor allem ihrer Initiative ist die Gründung der Arbeiterwohlfahrt 1919 zu verdanken. Nach dem Krieg wurde sie AWO-Ehrenvorsitzende. Sie starb 1956 in Düsseldorf.

Vorträge zum Download

♦ Vorträge der Fachtagung „Demografischer Wandel und Gender – ein blinder Fleck? Berliner Anforderungen an Politik und Wissenschaft – für eine gendergerechte Gestaltung des demografischen Wandels“ der Überparteilichen Fraueninitiative (uepfi) Ende August sind seit kurzem auf der Website der Initiative zu finden. Sie können unter www.uepfi.de heruntergeladen werden.

Infos zur HPV-Impfung

♦ Das Feministische Frauen Gesundheits Zentrum in der Bamberger Straße 51 lädt am 10. Dezember um 19 Uhr zu einer Informationsveranstaltung über die HPV-Impfung ein. Der Bundesverband der Frauengesundheitszentren und zahlreiche Frauen- und Gesundheitsorganisationen sind alarmiert: Vor einem Jahr wurde der Impfstoff Gardasil zugelassen, beworben als „Impfung gegen Krebs“. Diese pauschalisierte Aussage ist jedoch irreführend. Richtig ist: Die Impfung wirkt präventiv gegen einige Humanen Papilloma Viren, die nach heutigem Wissen für etwa 70 Prozent aller Gebärmutterhalskrebskrankungen mitverantwortlich sind.

Interessierte können sich unter www.ffgz.de informieren.

Mehr Gleichstellung für Lebenspartnerinnen

♦ „Ein weiterer Schritt zur Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit Ehen ist mit dem jüngsten Beschluss über die Eckpunkte einer Erbschaftssteuerreform getan“, begrüßte Berlins Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Dr. Heidi Knake-Werner (Linke) die Entscheidung der Chefunterhändler der Großen Koalition auf Bundesebene zu den Grundprinzipien dieser Reform. Danach sollen Lebenspartnerschaften im Erbschaftsfall den gleichen steuerlichen Freibetrag wie Ehegatten erhalten. Mit dieser Festlegung folgten die Unterhändler auch der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts.

Im Lebenspartnerschaftsgesetz von 2001 sowie in der Ergänzung von 2005 werden Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften im Erbfall wie Fremde behandelt. Jetzt will die Rechtsprechung vielmehr berücksichtigen, dass wegen der Altersabsicherung und der Wahrung des Lebensstandards eine Anpassung für eingetragene Lebenspartnerschaften erfolgen muss. „Eingetragene Lebenspartnerschaften nehmen gegenseitige Unterhalts-

pflichten wahr und sollen daher auch die gleichen Rechte in Anspruch nehmen dürfen, die der Staat den Ehen gewährt“, so Knake-Werner. Zudem sei es durch die angestrebte Neuregelung des Gesetzes möglich, dass gleichgeschlechtliche Lebenspartner mit Kindern ihr Vermögen an ihren Nachwuchs weitergeben könnten – das trifft überwiegend auf eingetragene Lesbenpaare zu, die vielfach mit Kindern leben. Mit dieser Entscheidung orientiere sich die Politik zunehmend an der gesellschaftlichen Wirklichkeit, meint die Senatorin. „Beim Freibetrag für die Erbschaftssteuer ist nun ein richtiger Schritt zu mehr Gleichbehandlung erfolgt. Es ist allerdings nur eine partielle Gleichstellung, weil eingetragene Lebenspartnerschaften als ‚sonstige Erben‘ beim Erbschaftssteuersatz in die Klasse III eingestuft werden. Sowohl hier als auch im Einkommenssteuerrecht muss die Gleichstellung endlich konsequent vollzogen werden.“

Kleine Anfrage

Berlin hatte sich in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Reform der Erbschaftssteuer“ für die völlige Gleich-

stellung von Lebenspartnerschaften und Ehe eingesetzt. Dies geht aus einer kleinen Anfrage des Abgeordneten Dr. Klaus Lederer (Linke) hervor. Berlin werde gemäß der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag „etwaige Initiativen auf Bundesebene unterstützen, um bestehende bundesrechtliche Ungleichbehandlungen zwischen eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe zu beseitigen“, heißt es weiter. Im Zuge der 15. Änderung des Landesbesoldungsgesetzes sollen Lebenspartner mit Eheleuten beim Familienzuschlag für Beamte gleichgestellt werden. Darüber hinaus solle 2008 ein Maßnahmenengesetz zur Landesbeamtenversorgung erlassen werden, in dem die Hinterbliebenenpensionen denen von Ehepartnern angeglichen werden solle. Nach der Föderalismusreform haben die Landesgesetzgeber die Möglichkeit, die Regelungen des Bundesbesoldungs- und Beamtenversorgungsgesetzes für Lebenspartnerschaften zu ergänzen. Angestellte des Landes Berlin, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, erhalten bereits seit 2005 den Ortszuschlag wie Verheiratete – nach der Klage von Betroffenen. (sbr)

Aufsichtsräte: Paritätische Besetzung als Ziel

♦ Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte von Unternehmen mit Landesbeteiligung ist zu beachten, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind. Dies machte Finanzsenator Dr. Thilo Sarrazin in Umsetzung eines Beschlusses des Abgeordnetenhauses deutlich. Das Berliner Parlament hatte den Senat am 10. Mai 2007 dazu aufgefordert, „geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um in den Vorständen und auf den Führungsebenen von Unternehmen mit Beteiligung des Landes den Anteil der Frauen so zu erhöhen, dass diese geschlechterparitätisch besetzt sind“. Die Grundlagen für die Umsetzung des Beschlusses seien geschaffen, heißt es in einer Mitteilung an das Abgeordnetenhaus im September.

„Der Senat hat seine Kompetenz wahrgenommen und entsprechend

dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Ausführungen in die Beteiligungshinweise und in das Merkblatt für Aufsichtsratsmitglieder aufgenommen“, so die Erläuterung. Daraus geht hervor, dass für Unternehmen in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts das LGG unmittelbar gilt und diese dazu verpflichtet sind, „aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken“. Nach einer Regelung des Berliner Betriebengesetzes findet das LGG auch bei der Besetzung der Organe und der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen Anwendung. Der Beschluss des Abgeordnetenhauses war Anlass, die betroffenen Geschäftsleitungen, Aufsichtsräte und Aufsichtsratsvorsitzenden von Mehrheitsbeteiligungen des Landes „erneut mit gesonderten

Schreiben auf die rechtlichen Vorgaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuweisen, damit diese bei der Besetzung der Führungspositionen in den Unternehmen beachtet und entsprechend umgesetzt werden“. Ferner solle bei anstehenden Satzungsänderungen analog dem Berliner Betriebengesetz darauf hingewirkt werden, dass die LGG-Regelungen im Gesellschaftsvertrag verankert werden, heißt es weiter. Vor diesem Hintergrund sollen auch die Empfehlungen des Senats zu einer Mustersatzung um Hinweise zur Gleichstellung ergänzt werden. „Die Senatsverwaltung für Finanzen wird unter Berücksichtigung der weiteren Erfahrungen im Anschluss an die oben dargestellten Maßnahmen zu gegebener Zeit befinden, ob darüber hinaus weitere Schritte erforderlich sein sollten“, so der Finanzsenator.



Neuer Familienbeirat nimmt Arbeit auf

♦ Nach seiner Neuorganisation hat sich Anfang Dezember der Familienbeirat von Berlin neu konstituiert. Die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen gehört dem Beirat neben Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Industrie und Politik, der Liga der Wohlfahrtsverbände, des Landesjugendhilfeausschusses, der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und der Migrantenorganisationen an. Außerdem wirken wie bisher wissenschaftliche Sachverständige und ein Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Familienverbände Berlins in dem Gremium mit.

Der Familienbeirat soll den Senat beraten und ihm Impulse für familienpolitische Maßnahmen geben, bei Gesetzesvorhaben und Rechtsverordnungen mit Auswirkungen auf die

Familie gehört werden, die Öffentlichkeitsarbeit für Familien in Verbindung mit Institutionen und Verbänden unterstützen und über aktuelle familienpolitische Themen aufklären sowie eigene Expertisen zur Familienpolitik entwickeln und in Auftrag geben. Im Abstand von drei Jahren soll er einen Bericht über die Situation der Familien in Berlin herausgeben. Außerdem soll er regionale Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit beraten. Damit er seinen Aufgaben gerecht werden kann, kann er über einen eigenen Etat in Höhe von 300.000 Euro und eine Geschäftsstelle verfügen.

„Die Neuorganisation soll dazu dienen, den vielfältigen familienpolitischen Herausforderungen besser gerecht zu werden und ein deutliches

Zeichen zu setzen, welchen hohen Stellenwert die Familienförderung in Berlin hat“, erklärt dazu Jugendsektor Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner, in dessen Haus der Beirat angesiedelt ist. Die wichtige Familienförderung lasse sich am besten mit der Unterstützung und Mitwirkung aus vielen gesellschaftlichen Bereichen realisieren. „Deshalb freue ich mich über den erweiterten Mitgliederkreis im Familienbeirat“, so Zöllner.

Bei der konstituierenden Sitzung wurde der ehemalige Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, Peter Ruhenstroth-Bauer, zum Vorsitzenden des Familienbeirats gewählt, Stellvertretende Vorsitzende ist die Direktorin des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Susanne Kahl-Passoth.

Antidiskriminierungspolitik made in Berlin

♦ Unter dem Motto „Berlin – Stadt der Vielfalt – gegen Diskriminierung“ stand eine Fachtagung, zur der die Landesstelle gegen Diskriminierung Anfang Oktober im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit eingeladen hatte. Vielfalt der Bevölkerung sei ein wichtiges und bereicherndes Merkmal unserer Gesellschaft. Zur Wertschätzung der Vielfalt gehöre untrennbar, jede Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen, betonte Integrations senatorin Heidi Knake-Werner (Linke) in ihrem Eröffnungsvortrag.

„Diskriminierungen reißen Gräben auf, eine Wertschätzung von Vielfalt trägt dazu bei, die Menschen in unserer Gesellschaft zusammenzuführen, den sozialen Zusammenhalt zu festigen“, sagte sie. Zu den schlimmsten Formen der Diskriminierung zähle der Rechtsextremismus, denn die ihm zugrunde liegende Ideologie basiere auf der Vorstellung der Ungleichheit der Menschen. Eine konsequente Antidiskriminierungspolitik sei daher auch wichtig bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus. Seit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gelte, sei eine stärkere Wachsamkeit gegenüber ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen festzustellen, so die Senatorin. Doch was

tut der Berliner Senat konkret? „Berlin hat als erstes und einziges Bundesland auf Landesebene eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, die alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen in den Blick nimmt“, betonte Knake-Werner. „Wir fördern darüber hinaus als Land Freie Träger, die Diskriminierungsberatung anbieten. Unter anderem durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit treiben wir die Umsetzung des AGG voran. Wir werben bei Unternehmen dafür, sich der Bundesinitiative ‚Charta der Vielfalt‘ anzuschließen. In der ‚Landesinitiative für Chancengleichheit‘ haben sich Berliner Unternehmen auf Initiative der Frauen- und Wirtschaftsverwaltung zu einem Bündnis für Chancengleichheit zusammengeschlossen. Die Landesantidiskriminierungsstelle hat die Arbeit der Freien Träger, die Beratung für die Zielgruppen leisten, vernetzt, sie wurden geschult und zusammen mit ihnen wird eine Datenbank zur Erfassung von Diskriminierungsfällen aufgebaut, denn wir wollen mehr wissen als heute, wie es mit Diskriminierungen in der Stadt aussieht. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden in einen Bericht einfließen und Grundlage weiteren Handelns sein. Ein mehrsprachiger Beratungsführer wird in Kürze Ratsuchenden helfen, schnell

eine kompetente Beratungseinrichtung zu finden“, zählte sie auf.

Darüber hinaus ist Berlin vor zwei Jahren der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung beigetreten. Mit dem Landesprogramm gegen Rechtsextremismus fördert der Senat rund 30 Projekte, die zivilgesellschaftliches Engagement befördern, Institutionen beraten und Opferhilfe anbieten. Als erstes Bundesland hat der Senat den Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ beschlossen. Für Anfang 2008 sei auf Beschluss des Integrationsbeirats ein Aktionsplan gegen Diskriminierung und Rassismus geplant, der die einzelnen Politikressorts zu konkretem Handeln verpflichte, informierte die Senatorin. Schließlich solle in dieser Legislaturperiode die Landeskonzeption gegen Rechtsextremismus verändert werden. „Wir sind dabei, in einem Berliner Beratungsnetzwerk die derzeit bestehenden Maßnahmen gegen Rechtsextremismus in der Stadt zu bündeln und werden noch dieses Jahr den ‚Ratschlag für Demokratie‘ berufen. Letzterer ist ein breit angelegtes Bündnis der bürgerlichen, zivilen Gesellschaft, das für die Bekämpfung von Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit werben soll.“

Mehr Geschlechtergerechtigkeit

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm in der Debatte

♦ Neue Akzente für ein geschlechtergerechtes Berlin will der Senat mit einem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) setzen. Basierend auf den „Frauenpolitischen Schwerpunktsetzungen“ von 2005 und dem Bericht „Frauen in Berlin: Bildung, Berufe, Einkommen“ aus dem vergangenen Jahr will es die wichtigsten politischen Handlungsfelder und Ziele benennen, die in dieser Legislaturperiode bis zum Jahr 2011 erreicht werden sollen. Mit dem Kongress „Gleichstellung weiter denken – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin“ Ende November stellte Frauensensor Harald Wolf (Linke) den GPR-Entwurf der Öffentlichkeit vor. Er ist Ergebnis von Fachgesprächen zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern in 16 Fachgruppen, die im laufenden Jahr 2007 tagten und in denen sich insgesamt mehr als 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Senatsverwaltungen, Projekten, Verbänden und Initiativen einbrachten – darunter auch einige Mitgliedsverbände des LandesFrauenRates. Nach der Abstimmung des GRPs mit der Fachöffentlichkeit und im Senat soll ein „Masterplan Gleichstellung“ mit konkreten Maßnahmen und Aktionen formuliert werden. Der fertige GPR soll zum Internationalen Frauentag 2008 vorliegen. Es ist ein ehrgeiziges Vorhaben: Bei der Plenarsitzung des Abgeordnetenhauses vor dann einem Jahr, am 8. März 2007, kündigte Harald Wolf das Rahmenprogramm an: „Ich glaube, dass wir in einer gemeinsamen Diskussion mit Expertinnen und Experten, Initiativen, gesellschaftlichen Organisationen und selbstverständlich mit dem Parlament einen wichtigen Schritt unternehmen können, dass Frauenpolitik zu einem Gesamtanliegen des Senats und darüber hinausreichender gesellschaftlicher Organisationen wird, denn das Thema Gleichstellung, Emanzipation und Stadt der Frauen ist keines, das allein dem Frauenressort zugewiesen werden kann, sondern es ist eine Querschnittsaufgabe über alle Ressorts.“ Jetzt mit dem vorliegenden Entwurf

stelle sich das GPR „den Herausforderungen einer umfassend angelegten Gleichstellungspolitik“. In den vergangenen Jahrzehnten habe sich die Lebensrealität von Frauen und Männern stark verändert. „In Schulbildung, Berufsorientierung, Partnerschaft und Familie suchen Frauen und Männer zunehmend gleiche Chancen und ein gleichberechtigtes Miteinander“, so Wolf. „Die Impulse dazu gingen vielfach von Frauen aus, die sich neue Räume und Möglichkeiten eroberten. Das bleibt auch für Männer nicht ohne Folgen.“ Im Abbau von einengenden Geschlechterrollen zugunsten einer freien Entfaltung von

Das GRP will...

...die Debatte um Geschlechtergerechtigkeit neu beleben und sie mit aktuellen übergreifenden Fragestellungen verbinden.

...die Gleichstellung der Geschlechter in Berlin spürbar verbessern.

...Berlin fit machen für die Lösung gesellschaftspolitischer Probleme, die ohne Überwindung traditioneller Rollenstereotypen nicht wirksam zu bewältigen sind.

weiblichen und männlichen Identitäten liege die große Chance, ein besseres gemeinschaftliches Miteinander von Menschen zu erreichen und die bevorstehenden Modernisierungsprozesse gerechter und nachhaltiger zu gestalten.

Das GPR diene der inhaltlichen und strategischen Weiterentwicklung der Berliner Gleichstellungspolitik, führte der Senator bei der Tagung aus. „Es gilt den Blick der Gleichstellungspolitik zu erweitern auf die systematische Entwicklung emanzipatorischer Ansätze für beide Geschlechter, für Frauen und Männer“, brachte er die inhaltliche Weiterentwicklung auf den Punkt. Gleichstellung wurde bisher eher als zusätzliche Aufgabe begriffen, die eigentlich nicht auf der politischen Agenda stehe. Damit liefe sie Gefahr, nachrangig behandelt zu werden. „Ich bin der Überzeugung, dass

es für die zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit keine angemessenen und nachhaltigen Lösungen geben wird, wenn nicht die Gleichstellung von Männern und Frauen immer mit in den Focus der Analysen und der Entwicklung von Maßnahmen genommen wird.“ Daher könne Gender Mainstreaming in der strategischen Perspektive in politisch relevanten Handlungsfeldern helfen, zu besseren Problemlösungen zu kommen. Gleichstellungspolitik sei in der Praxis noch weitgehend auf die zu verbessernde Situation von Mädchen und Frauen ausgerichtet, heißt es auch im GPR-Entwurf. Dies müsse auch künftig der Fall sein, um strukturellen Benachteiligungen begegnen zu können. Gleichstellungspolitik dürfe aber nicht dabei stehen bleiben. „Mehr Gleichstellung bedeutet eine Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander und darf deshalb kein einseitiger Prozess sein“, betont der Entwurf. Zentrale gesellschaftliche Herausforderungen wie die Bildungsreform, Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel, Demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration könnten nur adäquat gelöst werden, wenn das Verhältnis der Geschlechter zueinander in den Blick genommen werde.

Debatte mit dem LFR

Gleichstellungspolitisch nimmt Berlin bundesweit eine Vorreiterrolle ein. So haben die meisten Teilnehmerinnen der Tagung den Ansatz des GRP begrüßt. Doch ob der Entwurf die richtigen Ziele benennt, muss weiter diskutiert werden. Die Zeit dafür ist knapp bemessen. Der LFR ruft seine Mitgliedsorganisationen dazu auf, sich in die Debatte einzubringen und seine Stellungnahmen dem LFR, aber auch möglichst noch bis zum Jahresende der Senatsfrauenverwaltung unter GPR@senwtf.verwalt-berlin.de zustellen. Am Montag, dem 21. Januar 2008, lädt der LFR um 18 Uhr ins UCW ein, um das GPR und Maßnahmen für den folgenden Masterplan mit der Senatsfrauenverwaltung zu diskutieren. (sbr)

Fahnenaktion vor dem UCW

♦ Rund um den Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 25. November wehten überall in Berlin Fahnen mit der Aufschrift „frei leben - ohne gewalt“ – auch vor dem UCW, wo die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen die Aktionsfahne am Freitag, dem 23. November, in die Höhe zog. Bis Montagnachmittag war die Fahne sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen. In und um Berlin wurden auch wieder Bäckertüten mit der Aufschrift „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ verteilt – durch die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister von Pankow bis Steglitz-Zehlendorf.

Es war der 25. November 1960, als die drei Schwestern Mirabal nach monatelanger Folter in der Dominikanischen Republik vom militärischen Geheimdienst ermordet wurden. Der Mut dieser Schwestern bei ihrem Kampf gegen die Diktatur gilt inzwischen weltweit als Symbol für Frauen, die nötige Kraft für das Engagement und den Kampf gegen jegliches Unrecht zu entwickeln. Feministinnen riefen bei einem Treffen 1981 im kolumbianischen Bogotá das Todesdatum der Mirabal-Schwester zum Gedenktag für die Opfer von Gewalt an Mädchen und Frauen aus. Seit 1999 ist der 25. November von den Vereinten Nationen als offizieller internationaler Tag anerkannt. Das aus

gutem Grund: Ihr Zuhause ist für viele Frauen und ihre Kinder nach wie vor kein Ort der Geborgenheit und Sicherheit, sondern vielmehr ein Ort des Schreckens, wo sie Demütigung, Gewalt und auch lebensgefährliche Bedrohung erfahren.

Laut der Menschenrechtsorganisation Terre des Femmes ist jede vierte Frau in Deutschland mindestens einmal in ihrem Leben von häuslicher Gewalt betroffen. Dies hat auch Auswirkungen am Arbeitsplatz: Frauen, die Gewalt durch ihren Partner oder ihre Familie erleiden, sind häufig durch Verletzungen, Schmerzen und Angstzustände in ihrer Leistung beeinträchtigt. Deshalb müssen auch Unternehmen dieses Problem ernst nehmen. So setzt sich Terre des Femmes anlässlich des diesjährigen Internationalen Tages insbesondere dafür ein, dass Betroffene am Arbeitsplatz Unterstützung erhalten. Bei einer gemeinsamen Veranstaltung mit der Friedrich-Ebert-Stiftung haben verschiedene Unternehmen ein Bündnis gegen häusliche Gewalt geschmiedet und so öffentlich Zeichen gesetzt. In einer so genannten Workplace Police legen diese Unternehmen Handlungsmöglichkeiten für Belegschaften fest, um Betroffenen von häuslicher Gewalt zu helfen.

Mehr Infos unter www.frauenrechte.de

Wettbewerb „Frau in Verantwortung“

♦ Der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf zeichnet wieder weibliche Führungspersönlichkeiten aus, die ihre Geschlechtsgenossinnen ermutigen, selbst beruflich Verantwortung zu übernehmen. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte sich die „Frau in Verantwortung“ engagieren und alle gesetzlichen Möglichkeiten der Familien- und Kinderfreundlichkeit in der Arbeitswelt voll ausschöpfen. Vorschläge können bis zum 31. Januar 2008 schriftlich in einem geschlossenen Umschlag mit dem Kennwort "FIV-Wettbewerb 2008" eingereicht werden beim Büro der Frauenbeauftragten, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Otto-Suhr-Allee 100 in 10585 Berlin.

Frauenmesse am Frauentag

♦ Das UCW öffnet 2008 seine Pforten wieder für eine Frauenmesse: Am Internationalen Frauentag, am Samstag, dem 8. März, laden die Unternehmerinnen zu Vorträgen, Inforunden und Kostproben auf vier Etagen ein. Mittendrin der LandesFrauenRat, der sich und seine Mitgliedsorganisationen vorstellt. In einem Workshop im November haben die UCW-Mieterinnen erste Ideen für die Frauenmesse entwickelt. Im vergangenen Jahr feierte die Veranstaltung in dem Zentrum Premiere und 2008 soll sie noch mehr eine Messe von Unternehmerinnen sein – im Zusammenspiel mit Verbänden wie dem LFR Berlin.

Mehr Infos demnächst unter www.lfr-berlin.de und ucw-berlin.de

finesse-Tipp

ICE Notfallnummern eintragen

♦ Die örtlichen Polizeibehörden haben folgende Anregung an uns alle: Die Rettungsdienste berichten, dass bei Unfällen die meisten Verwundeten und Toten ein Handy bei sich haben. Bei den Einsätzen wissen die Einsatzkräfte aber in der Regel nicht, wer aus der langen Liste im Adressbuch des Mobiltelefons von dem Unglücksfall verständigt werden soll. Aus diesem Grund schlagen sie vor, dass jeder in seinem Adressbuch des Mobiltelefons die im Notfall anzurufende Person unter dem folgenden Pseudonym einträgt: ICE (=In Case of Emergency - dies ist das international anerkannte Pseudonym). Unter diesem Kürzel sollte man den Namen und die Telefonnummer (Festnetz und/oder Mobiltelefon) der Person eintragen, welche im Notfall durch die Polizei oder die Rettungskräfte angerufen werden soll. Sind mehrere Personen anzurufen, so kann dies unter ICE1, ICE2 etc. eingetragen werden. Darüber hinaus regen wir an, dass Sie diese Kontaktdaten auch an die Personalabteilung ihres Betriebes schicken, damit sie für den Fall der Fälle in der Personalakte abgelegt werden können.

Diese Einträge kosten nichts, können aber im Notfall sehr hilfreich sein. Mit den Rettungsdiensten ist dieses Verfahren abgestimmt.

finesse

Frauen-Finanzberatung im UCW

www.finesse24.de

Der direkte Draht

UCW-Koordinatorin

Bea Königs

Telefon/Fax: 86 31 31 83

Email: info@ucw-berlin.de

Termine

- 15. Januar** **17 bis 19 Uhr**
Clara von Simson
Wissenschaftlerin, Politikerin, Berlinerin
 Vortragveranstaltung des DAB Berlin mit Heidi Degethoff (TU Berlin) im Finnland-Institut in Deutschland, Georgenstraße 24 (1. OG) in Berlin-Mitte (gegenüber Bahnhof Friedrichstraße)
- bis 29. Januar** **dienstags 18 bis 20 Uhr**
Sexuelle Selbstbestimmung
 Vortragsreihe am Deutschen Institut für Menschenrechte, Zimmerstraße 26-27, 10969 Berlin, Konferenzraum D, Erdgeschoss; Infos unter Telefon: 25 93 59-0, E-Mail: info@institut-fuer-menschenrechte.de, www.institut-fuer-menschenrechte.de
- 9. Februar** **10 bis 16 Uhr**
Open Space: Frauen und Finanzen
 Veranstaltung im UCW, Sigmaringer Straße 1 in 10713 Berlin, Impulsreferat: Juliane von Friesen, Kosten: 40 Euro, Anmeldung bis 3. Februar an info@finesse24.de
- 19. Februar** **17 bis 19 Uhr**
Berufsbild Archäologin!
Über die vielfältigen Möglichkeiten eines Berufes
 Vortragveranstaltung des DAB Berlin mit Catrin Ebbinghaus (HU Berlin) und Patricia Roncoroni (FU Berlin) im Finnland-Institut in Deutschland, Georgenstraße 24 in Berlin-Mitte (gegenüber Bahnhof Friedrichstraße)
- bis 3. März** **montags 14.30 bis 16 Uhr**
Terrorismus und Gender
Hat der Terrorismus ein Geschlecht?
 Ringvorlesung der Frauenbeauftragten an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) Berlin im Wintersemester 2007/2008 auf dem Campus Lichtenberg, Alt-Friedrichsfelde 60, aus 6 B, Raum 055
 Termine/Themen:
 17. Dezember: Der islamistische Terrorismus und seine Geschichte
 14. Januar: Terrorismus, Frauen und Völkerrecht
 28. Januar: Rechtsextreme Gewalt: Nur ein Männerthema?
 25. Februar: Polizeiliche Auseinandersetzung mit dem Terrorismus
 3. März: Die politische und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Terrorismus
 Infos: E-Mail: frauenbeauftragte@fhvr-berlin.de

LFR Berlin im ersten Halbjahr 2008

- 21. Januar** LFR-Haushalt 2008 und Diskussion zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm des Senats
- 18. Februar** Interkulturelle Lotsen: Neuköllns Stadtteilmütter
- 17. März** Besuch beim DHB
- 21. April** Frauensport in der Spitze und der Breite: Podiumsveranstaltung mit Sportfunktionärinnen
- 16. Juni** Neuwahl des LFR-Vorstandes
- außerdem:
 Veranstaltung mit Dagmar Reim (Mai), Besichtigung der Niederländischen Botschaft (April), Verbraucherschutz und Gender, Frauenwahlrecht

**Alle Männer sind eitel
 - vor allem jene, die
 es nicht zugeben.**

Sir Sean Connery

Dokumentation zur Frauenwoche 2007

- Die Dokumentation der diesjährigen Brandenburgischen Frauenwoche ist jetzt erschienen. Die Broschüre umfasst die landesweite Auftaktveranstaltung zum Thema „Macht Chancen gleich!“ vom 1. März 2007 sowie erstmals auch weitere ausgewählte Veranstaltungen sowie zusammen gefassten Ergebnisse, Denkanstöße und Handlungsansätze an Politik und Gesellschaft. Unter www.frauenrat-brandenburg.de/Publikationen kann die Dokumentation herunter geladen werden.

Ländervergleich zu Lohnunterschieden

- Die EU kümmert sich verstärkt um Lohngleichheit als Thema ihrer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik. Über die Unterschiede bei den Einkommen von Frauen und Männern in den 25 EU-Mitgliedsstaaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien und Rumänien informiert jetzt der Bericht „Gender Pay Gap – Origins and policy responses – A comparative review of 30 European countries“, den die Europäische Kommission vorgelegt hat.

Hilfe im Diskriminierungsfall

- Die Berliner Landesstelle gegen Diskriminierung hat jetzt einen Beratungsführer und ein Faltblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) veröffentlicht. Der Beratungsführer will helfen, die richtigen Ansprechpartner und Beratungseinrichtungen im Fall einer Diskriminierung zu finden, das Faltblatt enthält die wichtigsten Informationen zum AGG. Beides ist bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales unter broschuerenstelle@senias.verwalt-berlin.de erhältlich.





Wertschöpfung durch Vielfalt

Diversity - Unternehmenskultur der Zukunft

12. und 13. Oktober 2007

Evangelische Bildungsstätte auf Schwanenwerder, Berlin

Einführung zum Auftakt

♦ Der Begriff „Diversity“, also die Vielfalt der menschlichen Möglichkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeiten erweitert seit einiger Zeit die öffentliche Debatte. Diversity als Konzept öffnet den Blick für das Andere als das Besondere, das als solches zu respektieren ist und sich der Gleichmacherei entzieht. So gesehen nimmt Diversity den Menschen als Menschen, wie sie oder er vor jeder und jedem Einzelnen vor uns steht, absolut ernst und ist im Kern Antidiskriminierungspolitik. So gesehen bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die rechtliche Seite einer vielfältigen und diskriminierungsfreien Gesellschaft, indem es Menschen vor Benachteiligung und Ausgrenzung wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alter, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung schützt. Diese Merkmale stehen auch im Mittelpunkt der Diversity-Diskussion: In der globalisierten Welt wird Diversität zum notwendigen Management-Instrument, um sich international zu behaupten. Nur wer die Fähigkeit besitzt, mit anderen Kulturen umgehen zu können, wird langfristig Erfolg haben. Gelingt es Unterneh-

men, Mitarbeiter mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen zu gewinnen, eröffnen sich ihnen neue Märkte, neue Lieferantenbeziehungen, neue Wertschöpfungspotenziale. Diversität als Unternehmenskultur ist offen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz gleich welcher Herkunft, welchen Alters oder welcher Weltanschauung, und bündelt so mehr kreative Ressourcen.

Der gekonnte Umgang mit dieser Vielfalt ist heute schon wesentlicher Grund für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg insbesondere der weltweit agierenden Konzerne. Doch auch kleine und mittlere Unternehmen sowie Institutionen wie die Kirchen und die öffentliche Verwaltung können von Diversity profitieren. Vielfalt lohnt sich gerade mit Blick auf den demografischen Wandel, der dazu zwingt, die Potenziale von bisher vernachlässigten Zielgruppen als qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch als Kundinnen und Kunden zu erschließen. Dabei ist der kurzfristige wirtschaftliche Erfolg allein kein guter Ratgeber: Diversity ist unteilbar, es gibt keine Hierarchie der Diskriminierungsmerkmale, vielmehr sind alle gleich schützenswert. Einzelne Gruppen gegeneinan-

der auszuspielen oder zu bevorzugen, ist das falsche Signal. Die Vielfalt aller trägt dazu bei, den sozialen Zusammenhalt nachhaltig zu stärken, und zwar auch, aber nicht nur mit allen positiven Folgen für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft.

Diversity kann vor allem auch dazu dienen, verkrustete Strukturen aufzubrechen, die zum Beispiel Frauen und ältere Bürgerinnen und Bürger fortgesetzt ausgrenzen, psychisch Kranke dazu veranlassen, ihr Handicap zu leugnen, oder Homosexuelle ein Doppelleben zu führen. Dabei nimmt Diversity nicht die negative Perspektive der Beeinträchtigung, sondern die positive der Befähigung ein. Wo es klemmt und wo es hakt, welche Perspektiven Diversity Management Unternehmen und Kirchen tatsächlich bietet und wie es im Zusammenspiel mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine wirkliche Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskultur in Deutschland befördern kann, dem wollen wir in verschiedenen Diskussionsrunden mit interessanten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern nachgehen.

Juliane von Friesen

Gender versus Diversity - Alptraum oder Traumpaar?

Impulsvortrag von Dr. Claudia Neusüß

♦ Mitten im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle ist die Frage der Geschlechtergleichstellung und die Frage, wie Diskriminierung gesetzlich unterstützt wirksam bekämpft werden kann, ein Thema, welches (nicht nur) die einschlägigen ExpertInnen zunehmend berührt. Auch die Frage des Zusammenspiels – neue Chancen, neue Risiken? – der verschiedenen Ansätze gerät verstärkt in den Blick.

Die EU hat gerade in den 1990er Jahren wichtige Weichenstellungen vorgenommen. Für nationale Umsetzungsprozesse stellt sie eine treibende Kraft und ein wichtiges Referenzsystem dar. Gleichzeitig ist es für die Rezeption der Geschichte der Strategie des Gender Mainstreamings (GM) wichtig, den Vorlauf in internationalen Politikprozessen und verschiedenen Erfahrungssphären, auf der Ebene der UN, der Entwicklungszusammenarbeit und der internationalen Frauenorganisationen (Stichwort: Empowerment) zu erinnern und lebendig zu erhalten: Es handelt sich auch um eine Geschichte sozialer Bewegungen und wurde nicht wie manchmal gehört „von Bürokraten in Brüssel ausgedacht“.

Seitdem 1998 die EU-Richtlinie zur Umsetzung von GM in Kraft getreten ist, wurden viele Maßnahmen entwickelt und eine Vielzahl von Pilotprojekten erprobt. Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass die großen gesellschaftlichen Reformvorhaben, wie zum Beispiel die deutsche Arbeitsmarktreform weitgehend ohne GM vollzogen und erst nach starken Protesten zumindest nachgebessert worden sind. GM ist noch keine Selbstverständlichkeit, wenngleich durchaus positive Veränderungen etwa in der Familienpolitik zu verzeichnen sind.

Gender Mainstreaming – eine Erfolgsgeschichte?!

Dennoch: Verglichen mit der eher zögerlichen bis widerständigen Umsetzung der „traditionellen“ Frauengleichstellungspolitik präsentiert sich GM auf den ersten Blick als eine

Erfolgsgeschichte. Es hat die ins Stocken geratene geschlechterpolitische Debatte belebt und das öffentliche Interesse an der Geschlechterfrage erhöht – unter anderem durch den Einbezug von Männern.

In jüngster Zeit ist in Deutschland eine öffentliche, teils schlecht informierte, teils von restaurativen Interessen geprägte Debatte um GM in den Medien entbrannt. Verhandelt wird die Strategie selbst, ob es sich hier nicht womöglich um eine „Verschwendung von Steuergeldern“ oder um ein „Umerziehungsprogramm“ handele (Berichterstattung in der FAZ etc.). Doch es eröffnen sich damit auch Möglichkeiten zur Gegendarstellung. Erstmals ist jedenfalls punktuell der mediale „Mainstream“ erreicht.

Doch es gibt auch kritische Stimmen: Manche Protagonistinnen der „klassischen“ Frauenpolitik und der feministischen Wissenschaft artikulieren aus verschiedenen Gründen Skepsis. Unter anderem wird befürchtet, GM könne zu einer „Überbürokratisierung“ verkommen. Zudem, dass mit GM Frauengleichstellungspolitik ins Abseits gerät. Außerdem, dass GM als „leere Box“ ohne klare Zielvorstellungen und Kritik an Herrschaftsverhältnissen bestenfalls zu einer „Gleichstellung light“ taue. Möglicherweise könne die Strategie restaurative Tendenzen befördern, wenn etwa durch die Betonung der Unterschiede von Frauen und Männern, Bipolarität reproduziert, statt abgebaut werde. Eine Kritik in anderer Richtung entzündet sich an der Beobachtung, dass in Institutionen häufig ökonomische Nutzenkalküle Türöffner für Gleichstellungsmaßnahmen darstellen und GM mithin neoliberaler Politik Tür und Tor öffne. Ohnehin beherberge das „Mainstreaming“, das Problem sich auf einen Status Quo beziehen zu müssen, der in seinen Konstruktionsmechanismen frauenfeindlich ist – feindlich gegenüber denen, die pflegen und erziehen.

Befürchtet wird zudem, dass andere normative Werte ins Abseits geraten, wie etwa Geschlechtergerechtigkeit. Seit einigen Jahren gesellt sich eine

andere Herausforderung dazu. Mit dem Erkennen der „Vielfachen Vielfalt“ unserer Lebenslagen werden Unterschiede entlang verschiedener sozialer Merkmale innerhalb der Genus Gruppen Frauen/Männer deutlicher. In den USA findet Diversity Management als betriebliche Strategie des Personalmanagements bereits seit den 1990er Jahren Anwendung – vor dem Hintergrund einer deftigen Antidiskriminierungspolitik mit hohen Strafen. In Europa zumeist von multinationalen Unternehmen praktiziert, wie der Deutschen Bank, Lufthansa, der Telekom oder Ford, aber auch von einigen Verbänden wie zum Beispiel der Arbeiterwohlfahrt, während Ver.di das Ob und wie diskutiert.

Neue Zugänge durch Diversity?

Droht Gender und die Gleichstellung von Frauen in dem „größeren Topf“ Diversity unterzugehen, zumindest marginalisiert zu werden? Oder kann Diversity den Kampf gegen Diskriminierung verstärken, neue Zugänge eröffnen? Was passiert in den Organisationen, die sich mit Gender und/oder mit Diversity beschäftigen? Was passiert mit den GM-Ansätzen?

BefürworterInnen von GM sehen die Chance zu einer umfassenden und nachhaltigen Veränderung der Strukturen der Geschlechterverhältnisse. Die Erwartung stützt sich unter anderem darauf, dass es als eine Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe konzipiert ist, die potenziell alle AkteurInnen in einem politischen Feld oder einer Organisation in die Pflicht nimmt und alle Themen und Aufgaben umfasst. Die Erwartung wird auch dadurch genährt, dass GM weg führt von einem reinen Defizitdenken auf Seiten der Frauen und hin zu den Potenzialen. Es ermöglicht, Veränderungen auf Seiten der Männer, auch für Männer zu initiieren, wie den Lebensentwurf nicht einseitig um Erwerbsarbeit und Karriere zu zentrieren.

Vor allem hat GM in vielen Organisationen zu einem entspannteren und zukunftsorientierten Reden über Geschlechterfragen und -hierarchien bei-

getragen, das so vor der Diskussion nicht möglich gewesen ist. Aus Sicht vieler frauenpolitischer Akteurinnen besteht die Hoffnung, neue strategische Orientierungen, Leitbilder, sowie organisatorische Routinen und Bündnisperspektiven zu erarbeiten.

GM als Instrument institutioneller Reorganisation

Die „Erfolgsgeschichte“ und vergleichsweise hohe Akzeptanz von GM sehe ich darin, dass es als Teil eines europäischen Vertragwerks legitimiert ist und vielleicht auch, dass es europa- und weltweit diskutiert und umgesetzt wird. Außerdem beruht sie vermutlich auch auf der Unbestimmtheit des Konzepts. GM ist Gegenstand von (innerinstitutionellen) Aushandlungsprozessen und „aufladbar“ mit unterschiedlichen Erwartungen. Personengruppen, die bislang kaum etwas oder gar nichts mit Gender zu tun hatten, beginnen sich mit dem Ansatz zu beschäftigen. Die Motive variieren. Manchmal beginnt die Befassung schlicht aufgrund einer Direktive „von oben“. Manchmal ist es das Geld (Akquise europäischer Finanzmittel).

Können sich Gleichstellungspolitik und Diversity-Politiken gegenseitig verstärken oder werden sie sich behindern? Meine Antwort lautet: Sowohl als auch. Grundsätzlich halte ich einen systemischen Ansatz, der die jeweilige Organisation und ihre spezifische Lage berücksichtigt eher für hilfreich als „prinzipiell“ den ein oder anderen Ansatz zu präferieren. Die Ansätze von Gleichstellungspolitik und/oder Diversity zeigen weniger „Königinnenwege“ auf als Suchbewegungen. Der Gender-Ansatz ist der theoretisch weiterentwickelte. Die jüngere Diskussion der Geschlechterforschung um Intersektionalität unter dem Dach von Gender zeigt eine solche wichtige Weiterentwicklung auf. Für Diversity unter dem Dach von Gender spricht zudem, wenn Organisationen bereits mit der Umsetzung von GM begonnen haben. Ein „Pferdewechsel“ kann Akzeptanzprobleme bringen, irritieren oder schlicht überfordern.

Ein Nachteil könnte darin liegen, dass begrifflich kaum sichtbar wird, dass es auch um andere soziale Merkmale geht. Ein Problem anderer Art

ist, dass sich bei genauem Hinsehen in Organisationen unter dem GM-Etikett häufig allein Frauengleichstellung und Frauenförderung verbergen. Demgegenüber scheint Diversity bislang tendenziell untertheoretisiert. Die Gefahr einer vor allem betriebswirtschaftlichen Engführung sehe ich zwar in den Praxen vor allem der Privatwirtschaft, erachte ich aber andererseits nicht für zwingend. Zum einen gibt es auch bei dieser Strategie „Bewegungswurzeln“, wie etwa die Human Rights Bewegung in den USA und die interkulturelle Arbeit zum Beispiel mit MigrantInnen. Es wäre also eine Frage des jeweiligen Framings und der gesuchten Referenzorte und der Frage nach AkteurInnen. Zum anderen muss sich auch ein ökonomisches Argument nicht zwingend ökonomistisch verkürzen. Möglicherweise gibt es nichtintendierte positive Nebeneffekte, wenn etwa KundInnen durch eine angemessenere Ansprache mehr Wertschätzung und Respekt erfahren und sich daher als „Frau“ oder als „älterer Mensch“ gestärkt fühlen.

Vielfalt in der EU?

Ökonomische Argumente können in Organisationen Türöffner sein für Chancengleichheit (nicht nur) der Geschlechter (vgl. dazu die Arbeiten von Gertraude Krell). Ihre Gefahr liegt jedoch darin, dass Gleichstellung in Zukunft nur noch dann zählen könnte, wenn sie das „Humankapital“ fördert, sich also in Geld ausdrückt.

Eine weitere Gefahr sehe ich in der Beliebigkeit und der Gefahr eines „back-lash“. Gerade in der Diskussion und in der Zusammenarbeit mit osteuropäischen Kolleginnen wird diese Sorge geäußert. Wenn Regierungen eine kulturelle Sonderrolle anführen, um sexuelle und reproduktive Freiheitsrechte einzuschränken und sich dabei auf die Vielfalt in der Europäischen Gemeinschaft berufen, ist die Gemeinschaft gefordert, die Universalität der Menschenrechte und der Frauenrechte als Teil der Menschenrechte zu betonen. Gender implizit im Ansatz einer Diversity-Strategie mit zu verhandeln, hat den Vorteil einer hohen Akzeptanz, vor allem in der Privatwirtschaft (Beispiel Deutsche Bank, Telekom). Zudem kann die aktuellere Rechtsprechung,

die die Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale und nicht nur des Geschlechts verstärkt, unterstützend einbezogen werden.

Auf der Ebene der Organisationen sehe ich das größte Problem in der Komplexitätsdichte und der erheblichen Herausforderungen für die Prozesssteuerung. Organisationen, denen keine Erfolge gelingen und die sich überfordern, demotivieren. Daher sollte der Anspruch realistisch formuliert und ein langer Atem mitgebracht werden. Im Blick zu halten gilt ebenfalls, ob es tatsächlich, wie gefürchtet zu einer Marginalisierung von „Fraueninteressen“ kommt.

Könnte also Gender in Kombination mit Diversity einen Weg weisen? Dafür spricht, dass Gender in dieser Kombination nicht untergeht. Ich halte den Ansatz Gender und Diversity in Trainings für sinnvoll, auch um Potenziale, Grenzen und notwendige Rahmenbedingungen der jeweiligen Ansätze kennen zu lernen und sichtbar zu machen.

Ich möchte zudem die Bedeutung eines Wissenstransfers zwischen den Erkenntnissen der (feministischen) Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung und die Notwendigkeit beständiger Reflexion eigener (impliziter) theoretischer Annahmen unterstreichen.

Ausblick

Um Gender Mainstreaming wie auch Managing Diversity nachhaltig zu machen, müssen wir die Köpfe und die Herzen der Menschen erreichen. Viele gute und nützliche Argumente auf den unterschiedlichen Ebenen sind dafür willkommen. Ob Gender und Diversity „Alptraum oder Traumpaar“ werden, wird die Zukunft zeigen. Normative politische Ziele und Werte, wie die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und die Anerkennung wie Wertschätzung von Vielfalt sind jedenfalls für unsere Gesellschaft von hoher Bedeutung und ein großes Potenzial, aus dem wir schöpfen können.

Weitere Informationen über die Referentin sind unter www.claudia-neusuess.com zu finden.

Was leistet die Antidiskriminierungsstelle?

Vortrag von Julia Grohn, ADS des Bundes

♦ Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) wurde mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 eingerichtet. Mit diesem Gesetz wurden vier europäische Richtlinien zum Diskriminierungsschutz in nationales Recht umgesetzt. Das AGG hat zum Ziel, Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Im Februar 2007 hat Dr. Martina Köppen die Leitung der ADS des Bundes übernommen und die bis dahin noch nicht abgeschlossenen verwaltungsorganisatorischen und personellen Aufbauarbeiten der Stelle durchgeführt. Begleitet wurde diese Aufbauarbeit von den Akteuren auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene, die zur Diskriminierung von Bürgerinnen und Bürgern tätig sind, zum Beispiel die Beauftragten der Bundesregierung sowie regionale Antidiskriminierungsstellen oder Büros. Einige dieser Institutionen sind nur für ein Merkmal zuständig andere wiederum verfolgen wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen horizontalen Ansatz. Mit dieser zielgruppenübergreifenden Herangehensweise in ihrer Antidiskriminierungspolitik und -arbeit will die ADS eine Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale verhindern, ohne aber gleichzeitig die Spezifika von Diskriminierungsformen und -erfahrungen der einzelnen Betroffenen zu vermengen. Die ADS ist unabhängig, d.h. sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben keinerlei Weisungen unterworfen. Allerdings ist sie verwaltungsorganisatorisch an das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend angegliedert, weshalb sie sich auch in dessen Räumen in Berlin befindet.

Gesetzliche Aufgaben

Die ADS wurde gemäß § 25 AGG als unabhängige Bundesstelle zum Schutz vor Benachteiligung wegen der im AGG acht genannten Antidiskriminierungsmerkmale eingerichtet.

Zentrale Aufgabe der ADS ist ihre Ombuds- und Beratungsfunktion. So soll sie nach § 27 Abs. 2 AGG allen, die der Ansicht sind, wegen eines der genannten Gründe benachteiligt worden zu sein, als Anlaufstelle dienen und eine möglichst einfach zu erreichende Unterstützung zur Verfügung stellen. Damit kommt ihr bei der Bekämpfung von Diskriminierung und folglich bei der Einhaltung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung eine wichtige Rolle zu.

Aufklärung und Forschung

Ferner hat die ADS Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Diese betrifft zurzeit noch ihre Bekanntmachung und wird in der Folgezeit zunehmend der Information über ihre Aufgaben und Tätigkeit sowie über Rechte der Betroffenen und deren Durchsetzungsmöglichkeiten dienen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung der Gesellschaft und damit zur Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligung leisten. Daneben werden Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung eine wichtige Rolle spielen. Hier wird die ADS künftig einen Schwerpunkt

legen und unter anderem Aufklärungsmaterialien und einschlägige Schulungs- sowie Fortbildungsmodule erstellen und anbieten.

Eine weitere Aufgabe der ADS ist die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Benachteiligungen. Diese Forschungsaufgabe besteht neben der Forschungstätigkeit der Bundesregierung, welche diese im Rahmen der jeweiligen Ressortzuständigkeiten (BMBF: Diskriminierung im Bereich Bildung; BMAS: Diskriminierung im Bereich Arbeit und Sozialrecht; BMFSFJ: Diskriminierung wegen Geschlecht und Alter) durchführt. Die ADS wird diese Tätigkeit der Bundesregierung ergänzen. Des Weiteren hat die ADS alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag Berichte vorzulegen, die sich regelmäßig auf die Situation der von Benachteiligung Betroffenen und die Tätigkeiten der ADS beziehen. Diesen Berichten werden sich Empfehlungen zur Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligung anschließen.

Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen ist der ADS ein Beirat beigeordnet. Seine konstituierende Sitzung

AGG-Auswirkungen in der Praxis

♦ „Alles halb so schlimm, so lautete das Fazit, das Juliane von Friesen und Dr. Robert von Steinau-Steinrück nach 14 Monaten AGG zogen. Weder sind Unternehmen von abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern mit Klagen überzogen worden noch beklagen Vermieter, dass sie in ihrer Mieterauswahl massiv beschränkt würden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das vor allem in der Wirtschaft schon vor seinem Inkrafttreten am 18. August 2006 wahre Phobien und Alpträume verursacht hatte, ist nun sozusagen auf Normalmaß geschrumpft. Das einzige Benachteiligungsmerkmal, das in letzter Zeit die Gerichte intensiv beschäftigt hat, ist die sexuelle Identität. Bundesverfassungsgericht, Bundesgerichts- und Bundesfinanzhof

mussten sich 2007 mit der fehlenden Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit Ehen in der Hinterbliebenenversorgung befassen. In allen Fällen bejahten die Gerichte die Privilegierung von Ehepartnern. In dieser Frage wird irgendwann sicherlich der Europäische Gerichtshof eine Entscheidung treffen.

Auch im Übrigen wird sich voraussichtlich der Europäische Gerichtshof zum deutschen AGG äußern. Hier spielt nach Ansicht der Referentin und des Referenten wirklich für Juristinnen und Juristen die Musik, weil das höchste EU-Gericht dann nachprüft, ob der deutsche Gesetzgeber die europäischen Vorgaben korrekt und vollständig umgesetzt hat. Zweifel daran bestehen durchaus. (JvF)

findet Ende Oktober statt. Seine 16 Mitglieder sind Repräsentanten und Repräsentantinnen der entscheidenden gesellschaftlichen Gruppen und Interessenvertretungen. Der Beirat berät die ADS bei der Vorlage des Berichts an den Deutschen Bundestag.

Beratungsstatistik: ein Jahr ADS

Neben der Aufbauarbeit hat die ADS seit ihrem Bestehen Anfragen von Betroffenen bearbeitet. Obwohl auch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erst aufgebaut werden musste, gab es im ersten Jahr ihres Bestehens rund 2.800 Kontakte. Neben zahlreichen allgemeinen Anfragen zum AGG von zum Beispiel Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gab es Eingaben von Betroffenen, in denen es komplexe Diskriminierungssachverhalte mit Bezügen zu unterschiedlichsten Rechtsgebieten zu beurteilen galt. Von den bereits erwähnten 2.800 Kontakten waren rund 700 Mehrfachkontakte durch die gleiche Person. 40 Prozent der Anfragen kamen per E-Mail, 30 Prozent per Telefon, 30 Prozent per Brief oder Fax und knapp ein Prozent der Eingaben wurden persönlich übermittelt. Insgesamt kamen 60 Prozent der Eingaben von Verbänden, von Medien, aus der Wissenschaft, von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen sowie Versicherungsunternehmen und beinhalteten allgemeine Anfragen zum AGG, zum Beispiel über die Organisationspflichten des Arbeitgebers wie die Einrichtung einer Beschwerdestelle. Etwa 40 Prozent der Eingaben kamen von Personen, die sich benachteiligt fühlten. Von den insgesamt 2.800 Eingaben bezogen sich jeweils 26 Prozent auf das Merkmal Geschlecht, auf das Merkmal Behinderung und auf das Merkmal Alter. Altersdiskriminierungen beziehen sich sowohl auf Personen, die für zu jung als auch auf Personen, die für zu alt erachtet werden. Dieses Merkmal ist unserer Einschätzung nach besonders häufig vertreten, da in Deutschland entsprechende Differenzierungen bisher zum Teil als sozialadäquat galten und das Gebot der Gleichbehandlung wegen des Alters verfassungsrechtlich nicht erfasst ist. Im Umgang mit diesem Diskriminierungsverbot bestehen in aller Regel rechtliche Unsicherheiten. Die Peten-

tinnen und Petenten gehen häufig davon aus, dass das AGG jede Art von Differenzierung auf Grund des Alters verbietet. In diesem Zusammenhang beraten wir über die gesetzlich zugelassenen Ungleichbehandlungen nach § 10 AGG, weisen aber auch auf die Problematik der unbestimmten Rechtsbegriffe dieser Regelung sowie die fehlende Rechtsprechung hin.

Das Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Herkunft ist in der Eingabenstatistik weniger häufig vertreten (14 Prozent). Wir führen das auf zwei Gründe zurück: Zum einen bestehen durch Ausländerbeauftragte und Antidiskriminierungsbüros auf kommunaler Ebene bereits regionale Beratungsstrukturen, auf die zurückgegriffen wird. Zum anderen wurde diese Zielgruppe leider noch nicht ausreichend und (sprachlich) adäquat über ihre Rechte und Durchsetzungsmöglichkeiten nach dem AGG informiert. Die Referate Beratung und Öffentlichkeitsarbeit wollen unter Einbeziehung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hier notwendige Materialien und Medien entwickeln.

Beispiele aus der Beratungstätigkeit

Der Hauptanwendungsbereich des AGG ist das Arbeitsrecht. Dementsprechend erhalten wir die Mehrzahl der Eingaben aus diesem Bereich. So wenden sich Bürger und Bürgerinnen an uns, weil sie wegen eines Merkmals im Bewerbungsverfahren abgelehnt wurden, zum Beispiel weil der Bewerber/die Bewerberin zu alt oder zu jung ist oder einen Migrationshintergrund aufweist.

Ferner wenden sich Personen an uns, die von ihren Vorgesetzten oder von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern wegen zum Beispiel des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Identität gemobbt oder sexuell belästigt werden. Diese Sachverhalte fallen ebenfalls in den sachlichen Anwendungsbereich des AGG, denn nach dem Gesetz ist eine Benachteiligung nicht nur eine ungünstigere Behandlung wegen eines AGG-Merkmals, sondern auch die Belästigung sowie die sexuelle Belästigung. Einen weiteren Fall von Diskriminierung im Arbeitsleben möchte ich an dieser Stelle gerne nennen: So erhiel-

ten Beschäftigte, die standesamtlich heiraten, lediglich einen Tag Sonderurlaub, während Beschäftigte, die sich auch kirchlich trauen lassen, einen weiteren Tag Sonderurlaub vom Arbeitgeber genehmigt bekamen. Hier handelt es sich um eine Benachteiligung wegen der Religion/Weltanschauung. Das Verbot der Benachteiligung wegen der Religion schützt nicht nur den Gebrauch und die Entfaltung von Religion, indem es generell untersagt, an den Freiheitsgebrauch nachteilige Rechtsfolgen zu knüpfen, sondern es schützt auch vor Benachteiligungen wegen atheistischer Überzeugungen. Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf haben sich die Bürgerinnen und Bürger an die ADS gewandt, weil sie zum Beispiel aus Altersgründen keinen Kredit mehr erhalten oder ihnen wegen ihres Migrationshintergrundes der Zutritt zu Freizeiteinrichtungen, wie Diskotheken und Fitnessstudios verwehrt wurde.

Es zeigt sich allerdings auch in der Beratungsarbeit der ADS, dass die Bürgerinnen und Bürger sich vielfach wegen eines Merkmals benachteiligt fühlen, welches nicht im AGG erwähnt ist (zum Beispiel wegen Bezug von sozialen Vergünstigungen oder wegen ihrer Körpergröße). Selbstverständlich beraten wir auch in diesen Fällen die Petentinnen oder Petenten und verweisen sie gegebenenfalls an andere Stellen.

Was tut die ADS für Betroffene?

Nicht nur bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Richtern und Richterinnen, sondern auch bei den Betroffenen besteht eine relativ große Unklarheit, was genau die ADS an Unterstützung im Rahmen der Beratungsfunktion leisten kann. Das Gesetz lässt hierzu einen Beurteilungsspielraum offen: So heißt es lediglich in § 27 AGG, dass die Betroffenen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligung unterstützt werden und die ADS hierbei insbesondere über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informiert. Einige Petentinnen und Petenten kommen mit der hohen Erwartung, dass wir als staatliche Anwälte und Anwältinnen für sie auftreten oder den Gesetzgeber anweisen können, die

Fortsetzung auf Seite D6

Fortsetzung von Seite D5

Gesetze zu ändern. Das tun wir nicht. Wir bieten eine so genannte „Erste Hilfe bei Diskriminierung“, eine Erstberatung, an.

Wir werden tätig, indem wir allgemein über Rechte und Möglichkeiten nach dem AGG und bei öffentlichrechtlichen Diskriminierungsfällen über die einschlägigen Verwaltungsvorschriften oder die verfassungsrechtlichen Grundsätze aufklären. Wir bereiten auch keine Klagen vor. Die ADS hat auch kein Verbandsklagerecht im Gegensatz zu Stellen in den anderen europäischen Mitgliedsstaaten. Die gerichtliche Verfolgung der Ansprüche ist oftmals auch nicht im Interesse der Petentinnen und Petenten, welche die gerichtliche Auseinandersetzung vor allem im Bereich Beschäftigung und Beruf in aller Regel als belastend empfinden. Wir versuchen daher, gütliche Wege aufzuzeigen oder die gütliche Beilegung aktiv zu unterstützen. Wir zeigen entsprechend unseres gesetzlichen Auftrages innerbetriebliche Schlichtungsmöglichkeiten auf oder stellen uns für vermittelnde Gespräche zur Verfügung. Hierbei werden gute Erfolge erzielt, was sich auch darin zeigt, dass die von Kritikern des AGG befürchtete Klagewelle ausgeblieben ist. Diese Befürchtung war der Hauptkritikpunkt gegen das AGG.

Zukünftige Schwerpunkte

Beratung: Der Schwerpunkt der Beratungsarbeit der ADS liegt vor allem in der zeit- und bürger- und bürgerinnennahen Beantwortung der zahlreichen Anfragen. Wir werden die Vermittlungstätigkeit weiter ausbauen. Desweiteren werden zurzeit für unseren geplanten Internetauftritt einfach zugängliche FAQs, so genannte frequently asked questions, vorbereitet, so dass sich Betroffene schnell und einfach über ihre Rechte informieren können. Ferner wollen wir Schulungs- und Fortbildungsmodule für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebsräte und Interessenvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anbieten, um auch auf diesem Wege die präventive Beratung auszubauen. Wir werden aber auch selbst als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen fort- und weiterbilden. Schließlich planen wir den Aufbau einer Recht-

sprechung-Datenbank, die uns ermöglichen soll, die (richterliche) Anwendung dieses Gesetzes nicht nur nachzuvollziehen, sondern auch selbst zur Rechtsfortbildung beizutragen.

Forschung: Eine zentrale Aufgabe des Forschungsreferats ist zur Zeit die Vorbereitung des Berichtes zur Diskriminierung in Deutschland. Der erste Bericht ist für das Jahr 2009 vorgesehen. Zu diesem Zweck sammelt und analysiert das Referat die wissenschaftliche Forschung zu diesem Themenbereich, um Forschungslücken zu identifizieren. Durch die Vergabe von Forschungsaufträgen will die ADS in der Folgezeit beginnen, diese Lücken zu füllen, um den Wissensstand über Diskriminierung und Diskriminierungsbekämpfung zu erweitern. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Frage, wie die Datenlage zu Diskriminierung verbessert werden kann. Dieser Frage wird sich das Referat Forschung gemeinsam mit Expertinnen und Experten in Deutschland und im europäischen Ausland in Zukunft annehmen.

Öffentlichkeitsarbeit: Bei der gesetzlich verankerten Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit geht es neben der originären Presse- und Öffentlichkeitsarbeit um eine Vernetzung mit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligung tätig sind. Ferner soll die Botschaft, dass

„Gleichbehandlung ein Menschenrecht“ ist, durch die ADS in die Gesellschaft mit Broschüren, Initiativen und Veranstaltungen transportiert werden. Zeitnah wird die Antidiskriminierungsstelle Informationsmaterial zur Anwendung des AGG in Unternehmen zur Verfügung stellen. Nicht zuletzt sollen im Internet umfassende Informationen zum Gesetz bereitgestellt werden. Desweiteren wird die ADS jährlich einen Bundeskongress veranstalten, der erstmals im November dieses Jahres in Berlin stattfindet.

Pakt mit der Wirtschaft in Vorbereitung

Die Leitung hat sich zum Jahrestag der ADS für einen Pakt mit der Wirtschaft ausgesprochen. Hintergrund ist, dass Politik und Wirtschaft gemeinsam Verantwortung für eine vernünftige Handhabung des Gesetzes tragen. Die Wirtschaft wird vom guten Umgang mit der Chancengleichheit profitieren und nachhaltig von ihrem Mehrwert generieren. Die ADS wird daher gemeinsam mit der Wirtschaft, ihren Verbänden und der Wissenschaft Themen definieren und Lösungen erarbeiten.

Der Diskurs über das Anliegen der Vielfalt und der Chancengleichheit wird die öffentliche Debatte um das Ziel der Nichtdiskriminierung in unserer Gesellschaft positiv wenden und die Fortentwicklung – auch auf europäischer Ebene – forcieren und mithin bereichern.

Zweites Seminar auf Schwanenwerder

♦ Die politische Partizipation und Chancengerechtigkeit sowie Fragen der Wertebildung und Unternehmens- und Wirtschaftsethik gehören zu den Themenschwerpunkten der Evangelischen Akademie zu Berlin. Sie ist ein Angebot der Evangelischen Kirche, mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und gesellschaftlichen Gruppen in ein Gespräch über Grundfragen unserer Zeit zu kommen. Das Seminar „Wertschöpfung durch Vielfalt“ war bereits die zweite Tagung, die der LFR Berlin mit der Evangelischen Akademie veranstaltet hat. Ein erfolgreicher Ein-

stieg in die Zusammenarbeit gelang im vergangenen Jahr zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ in der idyllisch am Wannensee gelegene Bildungsstätte der Akademie auf Schwanenwerder.

„Angesichts des demografischen Wandels und im Zuge der Globalisierung registrieren wir, dass Wirtschaft und einzelne Unternehmen immer stärker durch Vielfalt geprägt werden. Diese wachsende Vielfalt gilt es zu nutzen für die Unternehmenskulturen und für globale Märkte, die selbst durch eben diese Vielfalt gekennzeichnet sind“, hieß es in der Einladung zum Seminar 2007.

Und was unternehmen die Kirchen?

♦ Die Fragestellung „Was unternehmen die Kirchen und ihre Organisationen im Hinblick auf Vielfalt und Gleichbehandlung?“ debattierten Dr. Christine Bergmann, Bundesministerin a. D., Dr. Kristin Bergmann, Leiterin des Referats für Chancengerechtigkeit der EKD, Mario Junglas, Direktor des Caritasverbandes in Berlin sowie Bettina Locklair vom Kommissariat der Deutschen Bischöfe, Katholisches Büro Berlin. Die Moderation übernahm Barbara Faccani, Beisitzerin im LFR-Vorstand.

Angesichts der Vielfalt der Nationen, die in Deutschland leben, müssten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas interkulturelle Kompetenz erwerben, betonte Junglas. Auch muslimische Angestellte seien zum Beispiel in einer Caritas-Kita mit vielen Kindern aus Migrantenfamilien denkbar. In Leitungsfunktionen fehlten bei der Caritas Frauen, deren kommunikative Kompetenz allerdings auch dort gebraucht werde. Nach den Bemühungen der vergangenen Jahre

liege der Frauenanteil in den Leitungsgremien der evangelischen Kirche heute bei 30 Prozent, bei den Führungspositionen der Kirchenverwaltung allerdings nur bei 5 Prozent, erläuterte Kristin Bergmann. Hier herrsche eine Arbeitskulturlage vor, die Frauen kaum zulasse. Das AGG könne für diese Situation das Bewusstsein schärfen.

Für sie sei das Umsetzen von Geschlechtergerechtigkeit in den Arbeitsbeziehungen ein Qualitätsmerkmal, ergänzte Christine Bergmann in diesem Zusammenhang. „Diversity als Zeichen der Zeit eröffnet dafür neue Chancen“, erklärte sie. Die Arbeitskulturlage ändere sich nur, wenn die Männer dies mitmachen. Die Debatte über solche Fragen könne die Kirche insgesamt voranbringen.

Nach wie vor seien Frauen beim Ehrenamt in der Gemeinde überrepräsentiert, erläuterte Locklair. Frauen mit Kindern ermögliche die ehrenamtliche Tätigkeit weiter am öffentlichen Leben teilzunehmen. Im übrigen sei

die Kirche als Arbeitgeber für Frauen so gut oder so schlecht wie jeder andere auch. So liege der Frauenanteil bei den Führungspositionen, die direkt dem Generalvikar zugeordnet sind im Erzbistum Berlin bei 40 Prozent. Die Kirche anerkenne jeden so, wie er ist, bringe jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter Wertschätzung entgegen. Ein Spannungsfeld entstehe zur Lehrmeinung der katholischen Kirche, wenn die Homosexualität von kirchlich Beschäftigten offenbar werde. Caritas-Direktor Junglas machte deutlich, dass es hier allerdings keinen Automatismus der Kündigung gebe. Es sei jeweils der Einzelfall zu prüfen. Schließlich ließen sich auch Herrschsucht, Habsucht und Geiz nicht mit dem Glauben vereinbaren. Die Vielfalt der Gesellschaft müsse sich in den kirchlich Beschäftigten abbilden, meinte Christine Bergmann. Allerdings gebe es noch einen Lernbedarf, diese Vielfalt zusammenzudenken. Das AGG könne dies befördern. (sbr)

Diversity als Thema der Unternehmen

♦ Diversity Management oder Vielfaltsmanagement kommt aus den USA zu uns. Im Schmelztiegel der Nationen war zunächst der Ansatz, Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft in die Arbeitsprozesse zu integrieren und dadurch den wirtschaftlichen Erfolg zu optimieren. Gleiches galt für die Frauenförderung, die darauf abzielte, Fähigkeiten, die in erster Linie Frauen zugeschrieben werden, wie zum Beispiel die soziale Kompetenz, für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Tatsächlich erzielten Unternehmen mit der höchsten Mitarbeiter-Diversität eine überdurchschnittliche Rendite.

Deutsche Unternehmen, die auf internationalen Märkten und insbesondere in den USA agieren, brachten dieses Konzept nach Deutschland, das ganz bewusst die Verschiedenheit der Beschäftigten zum Bestandteil von Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht. Dabei geht es heute um Diversität in mehrfacher Sinn – zum einen um in der Regel

äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie die ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und körperliche Behinderung, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Identität, die weltanschauliche Orientierung und den Lebensstil.

Diversity Management zielt darauf ab, Chancengleichheit zu gewährleisten und Diskriminierungen im Unternehmen zu vermeiden. Zunehmend wird es als Faktor für den wirtschaftlichen Gesamterfolg erkannt, denn durch vielfältige Mitarbeiterstrukturen können neue Märkte besser bedient werden und steigt die Innovationsfähigkeit.

Vor diesem Hintergrund ist die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ entstanden, die von der Bundesregierung mit der Kampagne „Vielfalt als Chance“ unterstützt wird. Den global agierenden Erstunterzeichnern haben sich inzwischen weitere Konzerne, aber auch zunehmend mittelständische Unternehmen, Städte und Gemeinden sowie Verbände und ganz neu das Land Berlin als erstes Bun-

desland angeschlossen. Sie alle stehen für eine Unternehmenskulturlage, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist, die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennt und die darin liegenden Potentiale wertschätzt sowie gewinnbringend einsetzt. Welche Erfahrungen Unternehmen mit Diversity Management in der Praxis machen und was andere Organisationen davon lernen können, stand im Mittelpunkt der abschließenden Podiumsdiskussion.

Auf dem Podium diskutierten

Dr. Dagmar Beer-Kern: Abteilungsleiterin bei der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung und als solche zuständig für die Kampagne „Vielfalt als Chance“ und die Charta der Vielfalt. Im Mai 2007 konnte sie bei der Messe „Personal 2007“ an die Handwerkskammer Stuttgart eine Urkunde überreichen, die deren Engagement zur Stärkung der interkulturellen Viel-

Fortsetzung auf Seite D8

Diversity als Thema der Unternehmen

Fortsetzung von Seite D7

Oftal im Handwerk würdigt. „Die Kammern und der Mittelstand sind eine wichtige Zielgruppe, um Vielfalt in der Arbeitswelt zu stärken“, erklärte sie. Dieses Engagement steht in Zusammenhang mit der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL „Vielfalt ist Gewinn“. Ziel ist es, die Potenziale von Migrantinnen und Migranten für die Wirtschaft in Deutschland aufzuzeigen. Stichwort ist das Thema „Interkulturelle Öffnung“.

Dr. Brigitte Lammers: Beraterin bei Egon Zehnder International. Von 1992 bis 2000 war sie bei der Deutschen Telekom in Bonn in unterschiedlichen Funktionen tätig, so als Stabsleiterin des Vorstands International und als Leiterin des Fachbereichs zur operativen Führung von Global One. Die promovierte Juristin leitet heute die Praxisgruppe IT/Hightech bei Egon Zehnder International in Deutschland und hat ihr Büro in Berlin. Obwohl Diversity in Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt, werde das Thema nach wie vor viel zu oft auf reine Frauenförderung reduziert, erklärte Brigitte Lammers bei der Kick-Off-Veranstaltung der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“. Auf Basis einer von Egon Zehnder International durchgeführten Global Diversity Studie präsentierte sie beim 2. Internationalen Gender Marketing Kongress Mitte September in Berlin ein Konzept zum

Umgang mit Vielfalt und Komplexität. Dabei identifizierte sie unter anderem Faktoren für erfolgreiches Diversity Management in Unternehmen.

Dr. Bettina Schleicher: Präsidentin des Business and Professional Women Germany e.V. kurz: BPW Germany, dessen Berliner Sektion auch dem LandesFrauenRat Berlin angehört. Mit 38 Clubs und rund 1.750 Mitgliedern gilt der BPW Germany als das bedeutendste branchen- und berufsübergreifende Frauennetzwerk in Deutschland. Der in den 1930er Jahren entstandene und 1951 neu gegründete Verband unterstützt berufstätige Frauen auf vielfältige Weise, zum Beispiel durch persönlichen Austausch, Vorträge und Mentoring. Ziele in Deutschland sind mehr Frauen in leitende Positionen in Wirtschaft und Politik zu bringen, mehr qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und zwar nicht nur für Frauen, mehr versicherungspflichtige Absicherung für alle Frauen und ein stärkerer weiblicher Einfluss auf politische Entscheidungen. „Ein Anteil von nahezu 90 Prozent mitbetreuender Väter wie in Norwegen, die hohe Geburtenrate der Französinen, die günstigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten Schwedens, die Steuersätze der Schweizer Nachbarn und den britischen Sinn für Humor“ – auf diese Wunschformel brachte Bettina Schlei-

cher die idealen Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Abschluss des europäischen Symposiums „Career Future Family“ im September. Auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen wollen die Juristin und ihr Verband mit der jüngst gestarteten Kampagne „Initiative Rote Tasche“ aufmerksam machen

Nihat Sorgoc: Geschäftsführer des BWK BildungsWerk in Kreuzberg, Vizepräsident der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer und ein typischer Berliner türkischer Herkunft. Der studierte Ingenieur begann wie sein Vater bei Siemens zu arbeiten, bevor er in Westdeutschland bei einem Automobilzulieferer als Abteilungsleiter tätig war. In Berlin zurück übernahm er eine Metallbau-firma und stieg später als Geschäftsführer in der Bildungseinrichtung ein, die er 1997 erwarb. 1998 kaufte er dann das frühere Fabrikgebäude der AEG in der Cuvrystraße 34 in Kreuzberg, nachdem es zehn Jahren leer gestanden hatte. Fünf Millionen Euro kostete die Sanierung, bei der Ausbildungsräume für sozial benachteiligte Jugendliche entstanden sind. Das BWK gilt als Musterbeispiel für Integration und Vorzeigeprojekt, das stets Kontakt in die Türkei hielt. Derzeit absolvieren 21 BWK-Auszubildende Praktika in Antalya.

(sbr)

**Der LandesFrauenRat Berlin e.V. wünscht den
Vorstandsfrauen und Delegierten seiner
Mitgliedsverbände, befreundeten Organisationen
sowie seinen Partnerinnen und Partnern
eine besinnliche Adventszeit,
ein frohes Weihnachtsfest und
einen guten Rutsch ins neue Jahr!**