

Wir Berlinerinnen

Juni 2010

Nr. 109

Liebe Ladies,

irgendwie hat sich die erstmals wirklich ernsthafte Aussicht auf eine Bundespräsidentin gut angefühlt. Eine ebenso kluge wie charmante, ebenso schlagfertige wie fröhliche Frau an der Spitze Deutschlands, das ja nun einmal systembedingt als Republik auf monarchistischen Glanz verzichten muss. Das ist vielleicht auch ganz gut so, denn sonst müsste ich an dieser Stelle womöglich darüber klagen, dass nach wie vor die kleinen Prinzen in der Thronfolge den kleinen Prinzessinnen vorgezogen würden. Und wenn das nicht mehr der Fall wäre, dann müsste ich mutmaßlich darüber lamentieren, dass – wie jetzt in Schweden – die Kronprinzessin zwar einen jungen Mann aus dem Volk mit parlamentarischer Einwilligung heiraten darf, er aber zeitlebens bzw. für die Dauer dieser Ehe – früher abfällig Mesalliance genannt – Prinzgemahl bleiben wird. Dieses Schicksal wäre ihm als so genannter Blaublütiger – siehe England – übrigens auch zuteil geworden. Dagegen besteht kein Zweifel, dass die bürgerliche Letizia, gute Führung vorausgesetzt, eines Tages spanische Königin wird. Sie muss auch nicht unter dem derzeitigen Kronprinzen, der als männlicher Erbe ganz selbstverständlich seine älteren Schwestern überholt hat, zwei oder mehr Schritte hinterherlaufen, ein Schicksal, das der schwedische Ex-Fitnesstrainer heute bereits mit Prinz Philip teilt. Was zeigt uns das? Eine Kronprinzessin kann diesen Status sowohl durch Geburt als auch durch Heirat erreichen. Umgekehrt ist völlig ausgeschlossen, dass der ihr Angetraute, welcher Herkunft er auch immer sein mag, eines Tages König wird. Immerhin wird er sich mit Königliche Hoheit ansprechen lassen dürfen und sich mit dem Titel eines Herzogs von Västergötland trösten.

Ach, wie schön hätte es sein können, mit unserer ungekrönten Bundespräsidentin! Welche Strahlkraft hätte wohl Ursula von der Leyen entfaltet! Aber stattdessen bekommen 80 Millionen Deutsche unabhängig von ihrem Geschlecht einen Schwiegersohn, der zwar in zweiter Ehe nach vorangegangener Scheidung verheiratet, aber gottlob katholisch ist. Hinter vorgehaltener Hand wird zwar immer noch gelästert, eine weibliche Doppelspitze sei nun wirklich nicht vermittelbar, aber offen wird gesagt, zwei Protestantinnen seien (mindestens?) eine zu viel. Herr Gott, noch mal! Wir sind doch nicht im Libanon, wo Staatsämter nach Religionsproportion besetzt werden.

Hoffentlich enttäuschen uns unsere Fußballjungs bei der WM in Südafrika nicht auch noch! Das wäre in der Finanzkrise und dem Öldesaster im Golf von Mexiko kaum noch zu verkraften. Also nirgends wirklich ein Lichtblick? Doch natürlich: Wir sind doch Lena!!!

Herzliche Grüße

Ihre



Berlin e.V.



LandesFrauenRat

LandesFrauenRat Berlin

1979-2009

Frauen bewegen Berlin

Als Dachverband
der Berliner
Frauenorganisationen
vertreten wir die
Interessen aller
Berlinerinnen.

Wir schreiben
Berliner
Frauengeschichte
und setzen
gleichstellungspolitische
Meilensteine.

Mit Ihrer Hilfe?!?
Zur Finanzierung von
Aktionen und Projekten
sind wir auf Ihre Spende
angewiesen.

Spendenkonto:
Landesfrauenrat Berlin e.V.
Kontonummer 600 487 00 16
Pax Bank eG
BLZ 370 601 93
Verwendung: Aktion 2010

Der LFR Berlin ist als
gemeinnützig anerkannt
und Spenden von der
Steuer absetzbar.

Inhalt

Thema

Frauen in der Chefetage:
Quote bei der Telekom - LGG-Novelle Seite 8 bis 15

LFR Aktuell

Satzungsänderung Seite 3
Preisregen für erfolgreiche Frauen
Rückblick - Vorschau: Equal Pay Day
Veranstaltung Doing Family
Teilhabe und Repräsentanz
Seiten 4 und 5
Seite 6
Seite 7
Seite 7

Berlin

Familienfreundliche TU Seite 16
Fachtagung zu Alleinerziehenden Seite 16

Frauenpolitik national

DF: Kritik an Sparplänen Seite 18
Kampf gegen Homophobie Seite 18
Kritik an Pflegezeit Seite 18

Frauenpolitik international

Frauen und Männer in der EU Seite 19
Europäische Bürgerinitiative Seite 19

Verbände auf einen Blick

DBfK: Entlastung für Pflegeberufe nötig Seite 20
LFR Ba-Wü: Dekade der Frauenpolitik Seite 20
ASF: Frauen und Rechtsextremismus Seite 21
SI-Clubs: Kulturland Brandenburg Seite 22
FPR: FrauenOrte in Brandenburg Seite 22
Liberale Frauen: „Brigitte“-Studie Seite 23
BFB: Reihe „Starke Frauen“ Seite 23

Rubriken

Impressum Seite 2
LFR unterwegs Seite 3
Neue Studien Seite 17
Aufgespießt Seite 24

Impressum

Herausgeber:
LandesFrauenRat Berlin e.V.
Sigmaringer Straße 1, 10713 Berlin
Telefon: 030/785 70 10, Fax: 030/86 00 88 40, E-Mail: lfr-berlin@t-online.de
www.landesfrauenrat-berlin.de, www.lfr-berlin.de
Redaktion: Juliane Freifrau von Friesen (ViSdP), Mechthild Rawert, Sabine Röhrbein

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der Verfasserin und 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: 18.06.2010

Beim Sommerempfang des djb

♦ „Die Frauen sind immer noch die stille Arbeitsmarktreserve“. Dieses kritische Statement gab in der Thüringer Landesvertretung die Finanzministerin des Freistaates ab. **Marion Walsmann** sah darin aber zugleich eine „Riesenchance“ für die Zukunft. Frauen kämen zwar immer noch langsam, dafür aber seien sie künftig einfach unverzichtbar. Das sahen die ehemaligen Berliner Kolleginnen der früheren Justizministerin, **Karin Schubert** und **Lore Maria Peschel-Gutzeit**, ganz genauso und die Gerichtspräsidentinnen **Monika Nöhre** und **Karin Aust-Dodenhoff** natürlich auch. Überhaupt war beim Sommerempfang des Deutschen Juristinnenbundes (djb) am 10. Juni 2010 Frau-

en- oder genauer gesagt: Juristinnenpower pur angesagt. djb-Präsidentin **Jutta Wagner** und auch die Berliner djb-Vorsitzende **Jutta Glock** freuten sich vor allem darüber, dass unter den mehr als 200 Gästen dieses heißen Sommerabends so viele Nachwuchsjuristinnen waren.

Der djb ist einer der wenigen Traditionsverbände, die für die Jungen vom ersten Semester an attraktiv sind. Und Arbeit gab es auch gleich wieder: Ministerin Walsmann kündigte eine Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes an und bat umgehend den djb um seine sachkundige Unterstützung. Die wiederum sagte Jutta Glock sofort zu.

Juliane von Friesen

Eröffnung der Berliner Stiftungswoche

♦ Noch ist sie deutschlandweit einmalig: die Berliner Stiftungswoche. Und weil sieben Tage einfach zu wenig sind, um das ganze Spektrum der Projekte von A wie Ausbildung bis Z wie Zwangsarbeit zu präsentieren, wurde sie kurzerhand auf zehn Tage „gestreckt“. 300 Gäste feierten auf Einladung der Deutschen Bank am 1. Juni 2010 ihre Eröffnung. Dabei machte **Carol Kahn Strauss**, Execu-

tive Director Leo Baeck Institute in New York deutlich, dass das Gemeinwesen in den USA ohne Stiftungen nicht existent wäre, während es in Deutschland durch das Engagement von Stifterinnen und Stiftern „nur“ verbessert würde. Einhellige Freude herrschte über den Zuwachs an Stiftungen in Berlin: 698 waren es zur Eröffnung der ersten Stiftungswoche und 700 sollten es am Ende mindestens sein. JvF

Im Kajak um Australien

♦ „Wir kriegen 'nen Guten.“ Mit diesen Worten verriet Schleswig-Holsteins Ministerpräsident **Peter Harry Carstensen** (CDU), dass die schwarzgelbe Koalition **Christian Wulff** als Bundespräsidenten wollte. Damit waren Gäste in der Landesvertretung Schleswig-Holstein an diesem denkwürdigen Abend früher über den Ausgang der Kandidatenkür informiert als der Rest der Republik. Gekommen waren sie aus einem ganz anderen Grund: **Freya Hoffmeister**, Extremsportlerin aus Heikendorf, berichtete am 3. Juni 2010 in der Landesvertretung über ihre Australienumrundung im Seekajak. Für die 15.000 Kilometer benötigte sie 332 Tage, davon 2.650 Stunden am Paddel. Ihr begegneten auf ihrer Abenteuerreise bei den Landgängen Emus, Blauzungeneidechsen und Babyschildkröten.

Weit gefährlicher waren die Begegnungen im Wasser mit Seekühen, Walen und giftigen Seeschlangen sowie Krokodilen, die es sowohl im Wasser als auch an Land reichlich gab. Die heftigste Attacke ritt jedoch ein Hai, der ein deutlich sichtbares Loch in das Heck von Hoffmeisters Kajak biss. Selbst die erfolgreichste Olympionikin Deutschlands kam aus dem Staunen nicht heraus. **Birgit Fischer** gestand neidlos, dass die Umrundung der Insel Hiddensee sie bereits an ihre Leistungsgrenze gebracht hätte. Für unvorstellbar hielt sie das nächtliche Paddeln, noch dazu auf offener See. Das einte sie mit dem Publikum. Bei aller Begeisterung über ihre Leistung wollte doch niemand im überfüllten Saal Freya Hoffmeister nacheifern.

Juliane von Friesen

Satzungsänderung in der Diskussion

♦ Wie kann die Kommunikation zwischen dem LFR und seinen Mitgliedsorganisationen verbessert werden? Diese Frage beschäftigt Vorstand und Delegierte seit geraumer Zeit. Deshalb lädt der LFR-Vorstand jährlich zu einem Treffen der Präsidentinnen und Vorsitzenden ein mit dem Ziel, die Vernetzung der Mitgliedsorganisationen untereinander und mit dem Dachverband zu stärken. An diese Frage knüpfte auch ein Workshop im Mai 2009 an, der einen verblüffenden Befund festhielt: Manch Delegierte besucht seit Jahren die LFR-Veranstaltungen, ohne dass der Vorstand der entsendenden Organisation darüber informiert wird oder sich informieren lässt. Im Ergebnis gaben die Teilnehmerinnen den Impuls für eine Satzungsänderung, die LFR, Delegierte und Mitgliedsorganisationen enger verbinden soll.

Der LFR-Vorstand hat bei der Jahreshauptversammlung im Januar 2010 hierzu einen ersten Änderungsvorschlag vorgestellt. Kern dieses Entwurfs ist, dass mindestens eine der zwei Delegierten der Mitgliedsorganisation an ihren Vorstand angebunden sein muss, zum Beispiel als ordentliche oder kooptierte Vorstandsfrau. Doch auch andere Formen sind denkbar – wie dies geschehen soll, bleibt jeweils den Mitgliedsorganisationen überlassen. Der Entwurf präzisiert auch, dass grundsätzlich nur Frauen, die der entsendenden Organisation angehören, Delegierte werden können. Bisher gab es hierzu keine Regelung. Darüber hinaus schlägt der LFR-Vorstand kleinere Änderungen redaktioneller Art vor: So soll zum Beispiel „Mitgliedsverband“ durch „Mitgliedsorganisation“ ersetzt werden. Schließlich gehören nicht nur Verbände und Vereine, sondern auch Netzwerke und Gruppen dem LFR an. Der Entwurf wurde den Präsidentinnen und Vorsitzenden beim Treffen im April vorgestellt und liegt jetzt allen Delegierten und Mitgliedsorganisationen vor. Sie wurden gebeten, bis zum 9. September weitere Änderungsvorschläge einzureichen. Mit der Satzungsänderung soll sich die Mitgliederversammlung am 27. September 2010 abschließend befassen. sbr

Preisregen für erfolgreiche Frauen 2010

Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Carola von Braun

Christine Bergmann lobte die neue Ordensträgerin für ihr unermüdliches frauenpolitisches Engagement, ihr Eintreten für eine lebendige Demokratie und ihren Einsatz für ein von Respekt und Anerkennung geprägtes gesellschaftliches Klima. Die Worte der früheren Berliner Bürgermeisterin und späteren Bundesfamilienministerin stießen auf uneingeschränkte Zustimmung im Auditorium. Dies hatte sich am 15. April im Säulensaal des Roten Rathauses versammelt, um **Carola von Braun** zu ehren. Die ehemalige Frauenbeauftragte des Berliner Senats erhielt aus der Hand von Frauensensor **Harald Wolf** das ihr vom Bundespräsidenten für ihr vielfältiges gesellschaftliches Engagement verliehene Bundesverdienstkreuz.

Selten ist einer Politikerin – sie war auch Bundestagsabgeordnete und FDP-Fraktionsvorsitzende im Abgeordnetenhaus – diese Auszeichnung so uneingeschränkt gegönnt worden wie der in Kenia geborenen Diplomantochter aus einer berühmten Familie. **Mieke Senftleben**, Bundesvorsitzende der Liberalen Frauen, freute sich ebenso für ihre Parteifreundin wie der frühere Vizepräsident des Bundestages **Burkhard Hirsch**, selbst FDP-Urgestein. **Jutta Limbach**, die erste Frau an der Spitze des obersten deutschen Gerichts und ehemalige Berliner Justizsenatorin, war ebenso begeistert wie **Pröbstin Friederike von Kirchbach**, die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates **Marlies Brouwers** und die immer frauenbewegte SPD-Bundestagsabgeordnete **Mechthild Rawert**.

Carola von Braun sagte in ihrer Dankesrede, wie viel Glück sie im Leben gehabt habe, aber alle waren sich einig, dass sie mit dem Glück auch gut gewirtschaftet hätte. Die heute 67-jährige Initiatorin der Überparteilichen Fraueninitiative arbeitet bereits an ihrem nächsten Großprojekt, einem Kongress der Bürgerinnen Europas. Viel Glück und Erfolg! JvF

Berliner Frauenpreis 2010

Alice Schwarzer, feministisches Urgestein, will ihn abschaffen, den Internationalen Frauentag. Das jedenfalls verkündete sie passend zum 8. März via „Frankfurter Rundschau“. Das sei alles nur „eine sozialistische Erfindung, die jene mit Arbeit, Schlange stehen und Kinderhüten dreifach belasteten DDR-Frauen letztlich verhöhnt“, so die Frau, die von vielen immer noch als das Sprachrohr des Feminismus in Deutschland angesehen und angehört wird. Ganz anderer Meinung dürfte **Anke Domscheit** sein: Die Topfrau unseres Mitgliedsverbandes EWMD wurde am Frauentag von Frauensensor **Harald Wolf** mit dem Berliner Frauenpreis ausgezeichnet. Die Microsoft-Chefrepräsentantin und Mutter eines neunjährigen Sohnes hatte in ihrer beeindruckenden Karriere in namhaften Beratungsunternehmen einige Male sowohl mit dem ihr zugewiesenen „Rabennutter“-Klischee zu kämpfen als auch mit dem karrierehemmenden Vorwurf, wer nur halbtags arbeite, sei auch höchstens die Hälfte wert. Nur dank der DDR-Sozialisierung, so die heute 42-Jährige, hätte sie sich nicht einschüchtern lassen und sich schließlich „mit einer Mischung aus Kompetenz, Charme und Penetranz durchgesetzt“. Gutes tut Anke Domscheit neben dem beruflichen Aufstieg übrigens auch noch: Sie engagiert sich für das indische „Barefoot-College“, wo Solaringenieurinnen ausgebildet werden, die in ländlichen Gebieten Häuser und Brunnen mit Solarmodulen ausstatten und damit vielfach zum ersten Mal ganze Dörfer mit Energie versorgen. Vor allem soll hierdurch die für Menschen und Umwelt schädliche Verwendung von Kerosin gestoppt und den Frauen das körperlich anstrengende wie zeitlich aufwändige Wasserholen erspart werden. „Dann bleibt ihnen auch mehr Zeit zum Lernen“, so die allzeit wissbegierige Hauptstadtlobbyistin.

Frauen teilt Anke Domscheit übrigens in zwei Kategorien ein: Entweder seien sie Mäuschen oder würden als aggressiv und karrieregeil abgestempelt. „Ich entscheide mich definitiv für

aggressiv und karrieregeil“, bekannte sie zu Beginn ihrer Dankesrede, der eine sehr einfühlsame Laudatio ihrer Freundin, der früheren „taz“-Chefin **Bascha Mika**, vorausgegangen war. JvF

Louise-Schroeder-Medaille 2010 für Karoline Müller

„Die Kunst ist für alle Menschen da. Das ist ein zutiefst sozialer Gedanke. Sie gehört nicht nur den Männern. Frauen wurden und werden schneller verdrängt, in der Kunst selber ebenso wie beim Kampf um Ausstellungsplätze“, erklärte die diesjährige Preisträgerin und Galeristin **Karoline Friederike Müller** in ihren Dankesworten, nachdem **Walter Momper**, Präsident des Abgeordnetenhauses von Berlin, ihr die Louise-Schroeder-Medaille verliehen hatte.

Das Kuratorium Louise-Schroeder-Medaille, dem – in jeweils anderen Funktionen – auch Mitglieder des Vorstandes des LandesFrauenRates Berlin angehören, hat dem Präsidenten **Karoline Müller** vorgeschlagen. Als Galeristin und als unermüdliche Vorsitzende des Verein der Berliner Künstlerinnen 1867 e.V. hat sich die heute 74-Jährige seit Jahrzehnten für das „Sichtbarwerden“ von Frauen in der Kunst und für Künstlerinnen eingesetzt.

Im Kunstsektor ist es wie anderswo auch: Frauen haben es schwerer als Männer, wahrgenommen zu werden. Auf diese Ungleichbehandlung von Frauen im Kunstbetrieb hat Professor **Jörn Merkert**, Direktor der Berlinischen Galerie, Landesmuseum für Moderne Kunst, Fotografie und Architektur, in seiner Laudatio nachdrücklich verwiesen. Die Person **Karoline Müller** sei uneitel, aber hartnäckig. Sie habe immer die Sache ins strahlende Licht gestellt und sich vorbildlich für die Sache, die Kunst der Frauen, eingesetzt. Die Sache, das sei Kunst als Inbegriff freiheitlicher Selbstbestimmung. **Karoline Müller** habe Frauen immer als selbstbestimmende Künstlerinnen geachtet und ihnen hierzu auch Mut gemacht. Erst durch Galeristinnen und Unterstützerinnen wie sie würden Künstlerinnen bekannt und marktfähig. Künstlerische Erfolge

weiter auf Seite 5

weiter von Seite 4

seien nur möglich durch Menschen, die sich nachhaltig für das Werk einer Künstlerin einsetzten, die eine Lobby bildeten und viel Arbeit in Kataloge und Verbreitung des Werkes investierten. Ein weiteres Anliegen von **Karoline Müller** sei es, Kunst dem breiten Volke näher zu bringen, Kunst für alle verständlich zu machen. Gerade in Zeiten der Globalisierung sei es notwendig, im scheinbar Kleinen das Große und Ganze deutlich zu machen. Das sei Glaubwürdigkeit überhaupt. In Zeiten von Mauer und Kaltem Krieg hat die Preisträgerin auch Ostberliner KünstlerInnen ausgestellt und damit in Kunst und Gesellschaft politische Brücken gebaut.

Karoline Müller hat sich für die Kunst von Frauen auch wissenschaftlich stark und damit Kunst von Frauen „hoffähig“ gemacht. 1992 wurde in der Berlinischen Galerie das Jubiläum mit der Ausstellung „Profession ohne Tradition. 125 Jahre Verein der Berliner Künstlerinnen“ gefeiert – die erste und bisher umfangreichste Präsentation zur Entwicklungsgeschichte der Kunst von Frauen seit Mitte des 19. Jahrhunderts in Europa unter der Ägide eines Museums. Zur Ausstellung erschienen ein über 600 Seiten starkes Buch und ein Künstlerinnen-Lexikon, welche sich in der Kunstwissenschaft inzwischen als einzigartige Standardwerke und Inspirationsquellen für Forschungsvorhaben und Ausstellungen etabliert haben. Das Archiv des Verein der Berliner Künstlerinnen ist das einzige historisch ausgerichtete Archiv zur Erforschung der Kunst und Kunst-

geschichte von Frauen in Europa und den USA. Es enthält heute Informationen zu mehr als 4.000 Künstlerinnen und Kunstfreundinnen.

Die im Rahmen einer Feierstunde am 15. April im Abgeordnetenhaus an **Karoline Müller** vergebene Louise-Schroeder-Medaille ist eine der höchsten politischen Auszeichnungen des Landes Berlin. Mit der seit 1998 verliehenen Medaille werden Verdienste um Demokratie, Frieden, soziale Gerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern gewürdigt. Rawert

Verleihung Liberta Bürgerinnenpreis

Ist es Verzweiflung oder himmlische Kontaktsuche? Warum nur ringt „**Liberta**“ die Hände und ist dazu noch kopflos? Diese Frage beschäftigte nicht Wenige, die am 26. Februar zur Verleihung des Bürgerinnenpreises der FDP in das Museum für Kommunikation in die Leipziger Straße gekommen waren. Eine weitere drängende Frage war natürlich die nach der Preisträgerin. Anders als bei der Ehrenpreisträgerin wurde erst in der Begrüßungsansprache durch Staatsministerin **Cornelia Pieper** verraten, dass die „**Liberta 2009**“ an **Kirstin Heising** ging. Die engagierte Jugendrichterin aus Neukölln, bekannt für klare Wortwahl und zügige Gerichtsverhandlungen, machte in ihrer Dankesrede gleich zwei unmissverständliche Ansagen. Erstens sagte sie, dass die Jury mit ihrer Wahl nichts verkehrt gemacht habe und zweitens nannte sie eine ihrer Maximen: Problemlösung beginnt mit Problembe-

nennung. Dafür bekam sie vom Publikum in der Rotunde viel Beifall, darunter die Präsidentin des Deutschen Frauenrats, **Marlies Brouwers**, und die Unternehmerinnen **Martina Haas** und **Regina Seidel** sowie TV-Lady **Dagmar Frederic**.

Geradezu euphorisch fiel die Laudatio von **ARD-Mann Ulrich Deppendorf** aus. Sie galt der Ehrenpreisträgerin **Gabriele Minz**. Die Erfinderin von **Young Euro Classic**, der es seit zehn Jahren gelingt, das kulturelle Sommerloch der Hauptstadt im August perfekt zu füllen, schien beinahe unter dem Gewicht der „**Liberta**“ zusammenzubrechen. Dann stemmte sie die, wie sie sagte, „gewichtige Auszeichnung“ denn doch und versprach, künftig mehr Krafttraining zu machen.

Gabriele Münter-Preisverleihung

„Ich war in vieler Augen nur eine unnötige Beigabe zu Kandinsky.“ Diese nur wenig tröstliche Einschätzung der eigenen Wertigkeit durch ihre Zeitgenossen hat **Gabriele Münter** zeitlebens beklagt. Deshalb war es nur angemessen, dass Bundesfamilienministerin **Kristina Schröder** genau diese anklagenden Worte aus dem Tagebuch der Mitbegründerin der Künstlergemeinschaft „Der Blaue Reiter“ anlässlich der Verleihung des **Gabriele Münter-Preises** am 13. April zitierte. Den mit immerhin 20.000 Euro dotierten Preis erhalten nur weibliche Kunstschaffende, die zudem älter als 40 Jahre sein müssen. In diesem Jahr wurde damit die Bildhauerin **Christiane Möbus** für ihr Lebenswerk ausgezeichnet. Obgleich die Kindheit der 1947 Geborenen schon eine Weile zurückliegt, meinte ihre Laudatorin **Ingrid Mössinger** darauf hinweisen zu müssen, dass die Künstlerin ein „notorisch anstrengendes Kind“ gewesen sei. Ansonsten hatte die Generaldirektorin der Kunstsammlungen Chemnitz jedoch nur Lob für **Möbus** und deren Oeuvre übrig. Eine besonders eindrucksvolle Installation hatte sie in den **Martin-Gropius-Bau** mitgebracht. Zwei ausgestopfte, auf dem Rücken liegende und einen Eisberg stemmende Eisbären. JvF

Spitzenvater des Jahres

Powerfrauen in der Wirtschaft sind wie Solitaire: wertvoll und selten. Zweifelsohne gehört **Ulrike Detmers** zu dieser Kategorie. Aber die Gesellschafterin des Familienunternehmens **Mestemacher** aus Gütersloh leitet nicht nur das Zentrale Markenmanagement der 1871 gegründeten Großbäckerei, sie lehrt auch als **BWL-Professorin** an der Fachhochschule Bielefeld. Damit nicht genug: **Ulrike Detmers** hat Preise wie den **Mestemacher KITA-Preis** oder den **Mestemacher Preis „Managerin des Jahres“** initiiert. Seit 2006

wird der Preis „Spitzenvater des Jahres“ vergeben. Am 11. März wurden gleich zwei dieser ebenfalls immer noch raren Spezies gekürt: Zum einen erhielt **Dieter Greis** die mit 5.000 Euro dotierte Auszeichnung, zum anderen **Marcel Oettrich**, Maschinen-schlossler der eine, Verwaltungsangestellter der andere. Die „Spitzenväter“ arbeiten mit reduziertem Zeitkontingent in Holzkirchen bzw. in Telearbeit an der Uni Freiburg und betreuen gemeinsam mit ihren Frauen die jeweils beiden Kinder. Im Hotel Interconti genossen sie die große Aufmerksamkeit.

Rückblick - Vorschau: Equal Pay Day

♦ Flagge für Entgeltgleichheit zeigten der LandesFrauenRat Berlin sowie der Deutsche Frauenrat und ihre Mitgliedsorganisationen am 26. März um die Mittagszeit auf dem Platz des 18. März: Bundesweit demonstrierten Frauen und Männer dagegen, dass Frauen in Deutschland nach wie vor durchschnittlich 23 Prozent weniger Entgelt beziehen als Männer, und für den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Mitten im Herzen Berlins schlossen sich zahlreiche Abgeordnete der Oppositionsparteien im Bundestag der Aktion der Frauenverbände an, Passantinnen und Passanten aus aller Welt nutzten den Informationsstand am Brandenburger Tor, vom Potsdamer Platz aus formierten Gewerkschaftsfrauen eine Menschenkette, die sich bis zum Brandenburger Tor zog. Neben den Berliner Bundestagsabgeordneten Mechthild Rawert (SPD), Hans-Christian Ströbele (Bündnis 90/Die Grünen) sowie Dr. Gesine Lötzsch und Stefan Liebig (beide Linke) unterstützten Landespolitikerinnen und Landespolitiker das Anliegen des Aktionstages - allen voran der Präsident des Berliner Abgeordnetenhauses, Walter Momper, außerdem die Abgeordneten Ulrike Neumann und Burgunde Grosse (beide SPD), Anja Kofbinger (Bündnis 90/Die Grünen) sowie Mieke Senftleben (FDP) und ebenso die Bezirksbürgermeisterin von Treptow-Köpenick Gabriele Schöttler (SPD). „Das Thema Entgeltgleichheit hat in den letzten drei Jahren deutlich an Bedeutung und Aufmerksamkeit gewonnen. Dies ist vor allem dem Druck zu verdanken, den viele Frauen über ihre Verbände aufgebaut und sowohl auf die Politik als auch auf die Wirtschaft ausgeübt haben,“ erklärte die DF-Vorsitzende Marlies Brouwers zur Eröffnung der Protestveranstaltung. Auch wenn die Forderung nach mehr Frauen in den Aufsichtsräten nicht unmittelbar dem Thema Entgeltgleichheit zuzuordnen sei, so könne doch vermutet werden, dass die Deutsche Telekom auch durch entsprechende Signale motiviert worden sei, eine Quote in allen Bereichen und auf allen Ebenen ihres Unternehmens einzuführen. „Umso mehr verwundert es,

dass diejenigen, die diesen Schub bremsen, in der Regierung sitzen. Zwar enthält der Koalitionsvertrag eine Passage zur Überwindung der Entgeltungleichheit – aber die Aussagen sind viel zu vage, um das Anliegen voranzutreiben“, so Brouwers weiter.

Entgeltunterschied in Berlin

In Berlin betrage der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern fast 18 Prozent. Das liege zwar unter dem Bundesdurchschnitt von 23 Prozent, „ist aber noch immer viel zu viel“, betonte die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen. Sie verwies in ihrer Ansprache auf die anstehende Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes, von der sie sich auch in punkto Entgeltgleichheit Impulse erwarte. Auskunft über die Situation in der Hauptstadt gibt der erste Berliner Gender-Datenreport, der Bilanz in den Themenfeldern Bevölkerungsentwicklung, Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Gesundheit und politische Partizipation zieht. Danach liegt der Einkommensabstand zwischen den Geschlechtern eben bei fast 18 Prozent bei den Bruttostundenlöhnen und wächst mit steigender Einkommensgruppe. Weitere Befunde: Im mittleren Alter (35-55 Jahre) erzielten 2008 rund 42 Prozent der Männer, aber nur 32 Prozent der Frauen monatlich ein Nettoeinkommen von über 1.500 Euro. Mit zunehmendem Alter vergrößert sich laut Gender-Datenreport die Einkommensdifferenz, in den Altersgruppen der 55- bis 65-Jährigen und der über 65-Jährigen entfielen nur etwa 21 Prozent der weiblichen, aber noch rund 37 Prozent der männlichen Bevölkerung auf diese Einkommenskategorie. Ebenfalls deutlich sind die Differenzen beim durchschnittlichen Bruttoverdienst der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hier kommt vor allem zum Tragen, dass Frauen häufiger in Branchen mit geringerem Durchschnittseinkommen tätig sind und dort vielfach auch in Berufen oder Positionen, die geringer entlohnt werden. Insgesamt verdienten sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen 2008 durchschnittlich 2.237 Euro im Monat. Der Verdienst der Männer

lag mit 3.002 Euro um 25 Prozent höher. Neben der geringeren Entlohnung wirkt sich hier der hohe Anteil von Teilzeitarbeit unter Frauen aus. Besonders große geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es bei den Sonderzahlungen. Diese sind für Männer im Durchschnitt doppelt so hoch wie für Frauen.

Equal Pay Day 2011

Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern stagniert in Deutschland auch im Sommer 2010 bei 23 Prozent. Um gegen die vielfältigen Ursachen dafür vorzugehen, ruft das nationale Aktionsbündnis für Entgeltgleichheit zu einem weiteren Equal Pay Day am 25. März 2011 auf. Das Bündnis will zum nächsten Aktionstag vor allem die in Deutschland so verfestigten Rollenstereotype in den Fokus nehmen. Bundesweit sollen Maßnahmen und Aktionen entwickelt werden, um Rollenstereotype und deren „Verstärker“ aufzudecken und abzubauen.

„Traditionelle Rollenbilder beeinflussen nicht nur die Aufgabenverteilung in den Familien, sondern auch das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen“, betont der Deutsche Frauenrat in diesem Zusammenhang. „So sind die Berufsbiographien von Frauen nach wie vor durch längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet, was zu Einbußen bei Gehalt und Karriere führt. Frauen arbeiten in hohem Maße in Teilzeit und erreichen deutlich seltener Führungspositionen“, heißt es weiter. Auch das derzeitige Steuer- und Sozialversicherungsrecht halte an althergebrachten Rollenstereotypen fest, indem es immer noch die Alleinverdienerehe fördere. Hier sei es nötig, „die Ausgestaltung des Ehegattensplittings auf den Prüfstand zu stellen.“ Nach den Ende Mai 2010 veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamts liegt der Entgeltunterschied in Westdeutschland bei 25 Prozent, im Osten hingegen bei sechs Prozent. Auf dieser Grundlage wird der nächste EPD am 25. März 2011 stattfinden. *sbr*

Fotoschau auf der Rückseite

DOING FAMILY - Yes, we do!

Veranstaltung des EWMD Berlin- Brandenburg und des LFR Berlin

♦ „Doing Family“ war das Motto einer Veranstaltung des EWMD und des LFR am 3. Juni 2010: Das Gelingen von Familienleben und beruflicher Karriere stand im Mittelpunkt dieses Abends. Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden von der Journalistin Birgit Schönberger durch den Abend geführt. Sie hatten Gelegenheit, sich dem bekannten Thema aus vier Perspektiven zu nähern und dabei Neues zu erfahren. Andreas Scholz-Fleisch, Personalvorstand der BSR, startete mit dem Zitat seiner Tochter. „Das ist ja strange!“ kommentierte sie die Tatsache, dass er den Abend nicht mit ihr verbringen konnte, weil er bei der Veranstaltung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprach. Er erläuterte dann, was Unternehmen tun, um im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu punkten. Sein Unternehmen will qualifizierte Männer und Frauen, die auch Eltern sind. Hierfür ist die BSR Teil des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und lässt sich durch das audit Familie und Beruf zertifizieren. Unter anderem wird den Eltern für den Notfall eine

Erzieherin zur Verfügung gestellt, die die Kinder zu Hause betreut. Der Gender-Trainer Marc Gärtner (gender-werk) beleuchtete, was Männer und Väter tun können, um ihre Vorstellungen einer Balance von Leben und Arbeit im Betrieb und in der Partnerschaft zu kommunizieren und umzusetzen, ohne als „Leistungsverweigerer“ abgestempelt zu werden. Dabei erfuhren wir, dass ein EdeK-Vermerk (= Ende der Karriere) oft noch das Label ist, das verantwortungsbewussten Vätern von traditionellen Führungskräften verpasst wird. Dorothe Liebig, Organisationsberaterin und Coach, und Ulrike Winkelmann, Schauspielerinnen und Coach, erklärten, dass es beim Zusammenbringen von Familie und Beruf für Frauen nicht um das Lösen eines Problems, sondern um das Balancieren von Dilemmas geht. Und wie wichtig es ist, neben vielen Ansprüchen von Job, Kindern und Familie die eigene Vitalität im Auge zu behalten. Mit wenigen kleinen Übungen wurde am eigenen Leib erfahrbar, wie der Wechsel von der Rollenempfan-

gerin zur Rollengestalterin gelingen kann. Dr. Jörg Maywald, Geschäftsführer der Deutschen Liga für das Kind, fügte mit der Perspektive des Kindes die zentrale Perspektive hinzu. Anhand neuer wissenschaftlicher Untersuchungen machte er deutlich: Die Rabenmutter hat ausgesorgt! Haben Kinder in den ersten Lebensmonaten eine stabile Beziehung zu ihrer Mutter, ist das Kind in seiner Entwicklung und auch in der Beziehung zu seinen Eltern nicht beeinträchtigt. Auch psychische Auffälligkeiten werden durch eine Kita-Betreuung nicht befördert – hier ist das Risiko für das Kind durch eine Mutter ohne eigene Ausbildung deutlich höher. Die gelbe Villa in Berlin-Kreuzberg, ein Kinder- und Jugendprojekt der Stiftung Jovita, stellte den gelungenen Rahmen zum anschließenden anregenden Austausch und Netzwerken der Frauen aus Berliner Politik und Wirtschaft.

Antje Wilmlink, Vorstand EWMD Berlin-Brandenburg e. V.

Teilhabe und Repräsentanz im interkulturellen Berlin

♦ Unter der Überschrift „Teilhabe und Repräsentanz von Berlinerinnen mit Migrationshintergrund“ beschäftigt sich der LFR in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit Frauenorganisationen als Akteurinnen für ein interkulturelles Berlin. Ziel ist die Entwicklung eines Positionspapiers, das sich mit der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Es soll Ideen zusammenfassen, wie ihre Anliegen in die Arbeit des LFR und seiner Mitgliedsorganisationen integriert und ihre gesellschaftliche Teilhabe insgesamt gestärkt werden kann. Die Arbeit an dem Positionspapier soll durch eine Veranstaltung flankiert werden. Vor allem will der LFR Berlin durch das Projekt den Dialog mit Berlinerinnen mit Migrationshintergrund, ihren Netzwerken und Vereinen verstärken.

Derzeit engagieren sich sechs von den 45 LFR-Mitgliedsorganisationen im Themenfeld „Integration und Migration“. Mit ihnen hat kürzlich im Büro der SPD-Bundestagsabgeordneten und LFR-Vorstandsfrau Mechthild Rawert eine erste Gesprächsrunde stattgefunden. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass das Wahlrecht für alle Berlinerinnen und Berliner – auch für lange in Berlin lebende Menschen mit dem Pass eines Nicht-EU-Landes – ein wichtiges Signal wäre, dass sie in unserer Gesellschaft willkommen sind. Bei dem ersten Austausch wurden auch Fragen des Aufenthaltsrechts und des Zugangsrechts des Landes Berlin sowie die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen angesprochen. Zur Vorbereitung des Projekts dient als zweites Element eine

Fragebogenaktion: Im Mai haben alle 45 LFR-Mitgliedsorganisationen den Fragebogen zu der Thematik erhalten. Damit soll erfasst werden, wie viele Berlinerinnen mit Migrationshintergrund sich schon dort einbringen, welche Themen für die verschiedenen Vereine wichtig sind und mit welchen Maßnahmen sie Migrantinnen in die laufende Arbeit integrieren. Ende Juni läuft die Abgabefrist für den Fragebogen aus. Anschließend werden die Antworten ausgewertet und eine Liste mit Problemstellungen und Lösungsvorschlägen erarbeitet, die bei einer Veranstaltung und im Positionspapier thematisiert werden sollen. Wann dieser Prozess abgeschlossen sein wird, steht noch nicht fest. Aber jetzt zeichnet sich schon ab, dass die Debatte bis ins Jahr 2011 dauern wird. *sbr*

Hintergrund

Telekom als Vorreiter

♦ Als erster Dax-Konzern prescht die Deutsche Telekom jetzt mit einer Frauenquote für Führungskräfte vor. Mindestens 30 Prozent ist das Ziel, das aber nicht einmal durch die Verdopplung des aktuellen Anteils der Führungsfrauen erreicht wäre.

Mit seiner Ankündigung im März wolle der Konzern gesetzlichen Regelungen zuvorkommen, schätzten die Kommentatoren ein. Gleichzeitig wolle er sich als Vorreiter in der Diskussion über die Karrierechancen von Frauen profilieren. Die Quote soll auch bei der Neueinstellung von Managern gelten. In welcher Form sich die neue Regelung auf den derzeit noch ausschließlichen aus Männern zusammengesetzten Konzernvorstand auswirkt, bleibt abzuwarten.

Personalvorstand Thomas Sattelberger hatte die Quotenfrage vorab unter anderem mit den weiblichen leitenden Angestellten der Telekom diskutiert, die sich teils dafür, teils dagegen ausgesprochen hatten – auch vor der Frage, ob seine Argumentation tatsächlich bei seinen Vorstandskollegen ziehen würde. In den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland beträgt der Frauenanteil laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) gerade einmal 2,5 Prozent. Dabei legen die Ergebnisse verschiedener Studien nahe, dass mehr Frauen im Führungsteam die Chancen erhöhen, dass ein Unternehmen Krisen gut bewältigt. Allerdings sind laut der McKinsey-Studie „Women Matter“ in einem Team von durchschnittlich zehn Personen drei und mehr Frauen nötig, um einen signifikanten Anstieg der Leistungen erzielen zu können.

Kein Wunder, dass der Unmut bestens ausgebildeter Frauen über den Männerclub in der Wirtschaft wächst: „Die Zeit ist überreif für tiefgreifende Veränderungen“, meint nicht nur Carola Eck-Philipp, Sprecherin des Managerinnen-Netzwerks EWMD.

Sabine Röhrbein

Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

♦ „Unsere Gesellschaften sind das, was wir aus ihnen machen“. Mit diesen Worten begrüßte der Botschafter Frankreichs in Deutschland, Bernard de Montferrand, am 15. März 300 überwiegend weibliche Gäste zum FidAR-Forum in der Französischen Botschaft am Pariser Platz. In seinem Land hat man ebenso wie in Norwegen, Finnland und den Niederlanden längst erkannt, dass ohne Frauen nicht nur kein Staat zu machen ist. Auch in der Wirtschaft sind Frauen als Entscheiderinnen und Lenkerinnen unverzichtbar und weil dies einzugestehen den Managern immer noch schwer fällt, wird es in Frankreich spätestens 2016 eine Mindestquote für weibliche Aufsichtsratsmitglieder von 40 Prozent geben. Das Vorbild Norwegen scheint also Schule zu machen – nur nicht bei der deutschen Frauenministerin. Kristina Schröder wand sich zum Thema Stufenplan und nur ihre Absage an eine Quotierung ließ an Klarheit nicht zu wünschen übrig. Viel erfrischender dagegen ihre österreichische Kollegin Gabriele Heinisch-Hosek: Deren nationaler Aktionsplan für Gleichstellung am Arbeitsmarkt muss zwar noch etliche Hürden nehmen, aber die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst strahlte soviel Energie aus, dass einem um die Frauen in Austria nicht bange sein muss. Klaus-Peter Müller als Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

und ehemaliger Commerzbank-Chef plädierte in seinem Vortrag zwar nicht für die Quote, aber immerhin für Vielfalt. Thomas Sattelberger, Vorstand Personal der Deutschen Telekom, dagegen genoss die Aufmerksamkeit der Medien und der FidAR-Gäste an diesem Tag in vollen Zügen: Absolut termingerecht bekannte sich der Konzern zu einer 30 Prozent-Quote in den oberen und mittleren Führungsebenen weltweit. Ohne Quote, so sein Statement, hätten Frauen auch weiterhin keine Chance, ins Topmanagement zu gelangen, das auch bei der Telekom immer noch eine Männerbastion darstellt. Steinzeitlich dagegen die Einstellung der DAX-Kollegen: Die Linde AG ließ verlauten: „Bei uns zählt Qualifikation statt Quote.“, und der Sprecher der Deutschen Bank sagte: „Wir haben eine Leistungsorientierung im Haus“. Im Umkehrschluss sollte das wohl heißen: Die bei uns arbeitenden Frauen verfügen weder über die erforderliche Qualifikation noch zeigen sie die gewünschte Leistung. Dümmer und dreister geht es kaum, meine Herren.

Wie gut, dass es Frauen wie Monika Schulz-Strelow gibt, die als „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR)-Vorsitzende unermüdlich für mehr Frauen in diesen wichtigen Kontrollgremien der Wirtschaft wirbt. An ihr kommen die selbsternannten Herren der Schöpfung wirklich nicht mehr vorbei. Daher Applaus und Dank vom LandesfrauenRat Berlin. *Juliane von Friesen*

Keine Angst vor der Quote

♦ Die Bundesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF), Elke Ferner, MdB, hat die Ankündigung der Telekom, bis 2015 eine Frauenquote von 30 Prozent für Frauen in Führungspositionen weltweit einzuführen, begrüßt. „In diesem Fall hat ein großes Unternehmen mehr begriffen als die Frauenministerin Schröder, die noch immer vor gesetzlichen Regelungen warnt. Sie hält weiterhin freiwillige Lösungen für wirksamer“, so Ferner. Die Telekom habe begriffen, dass Vielfalt in Führungspositionen und mehr Frauen an der Spitze für ein internationales Unternehmen selbstverständlich sein müssen und die Wertschöpfung des Unternehmens verbessern. Besonders wichtig sei die Ankündigung, dass die bisherigen Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Telekom weitergeführt werden. Ferner: „Noch ist aber auch bei der Telekom von einer Soll-Vorschrift die Rede. Offen bleibt in der Ankündigung, ob es auch Sanktionen gibt, wenn dieses Ziel nicht erreicht wird.“ Die ASF-Vorsitzende forderte die deutschen Unternehmen dazu auf, dem Beispiel der Telekom zu folgen. *sbr*

Führungsetage für Quote in Aufsichtsräten

♦ Mehr Frauen in Führungspositionen sind ökonomisch sinnvoll und notwendig, sind sich Frauen wie Männer in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft einig. Das geht aus der Studie „Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken“ des Heidelberger Forschungsinstitutes Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ vom März 2010 hervor. Auf das Potenzial von hochqualifizierten Frauen könnten Unternehmen ihrer Auffassung nach nicht verzichten. „Strategische Klugheit verlangt heute und in Zukunft Diversität. Mit Frauen und Männern besetzte Führungsteams geben der Führungskultur neue Impulse und tragen zur Vielfalt der Perspektiven im Management bei“, notiert die Studie die Ansicht der Führungskräfte. Das alles sei in einer globalisierten und komplexen Weltwirtschaft nötig, um Risiken zu vermeiden und Chancen zu erkennen.

Allerdings bezweifeln 70 Prozent der Befragten, dass das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ von alleine gelinge. Es bedarf unterstützender Maßnahmen seitens der Politik und der Unternehmen sowie eines gesellschaftlichen Bewusstseins- und Rollenwandels. Dabei legen die Befunde nahe, dass zwei Ebenen getrennt zu trachten sind: die Ebene der Aufsichtsgremien und die operative Führungsebene privatwirtschaftlicher Unternehmen. So lehnen 84 Prozent der befragten Frauen und 90 Prozent der befragten Männer eine gesetzliche Quotenregelung für den operativen Bereich ab. Dagegen befürwortet mehr als die Hälfte der Frauen und immerhin ein Drittel der Männer in den Chefetagen eine gesetzliche Mindestanteilsregelung für Aufsichtsgremien. Besonders hoch ist die Zustimmung bei den jüngeren Frauen: Zwei Drittel der unter 40-jährigen Führungsfrauen befürworten solch eine Regelung. Zusammengefasst kann das Ziel „Mehr Frauen in Aufsichtsgremien“ demnach mit einem Mindestanteilsgesetz erreicht werden, wenn es auf die Aufsichtsräte beschränkt und klar vom operativen Bereich getrennt bleibt, für beide Geschlechter Mindestanteile vorsieht und nicht als reines Frauenquoten-

gesetz formuliert sowie Teil eines ganzen Maßnahmenpakets ist. Das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen im operativen Unternehmensbereich“ sollte nach Ansicht der heutigen Führungskräfte dagegen durch miteinander verzahnte Maßnahmen erreicht werden. Damit sind betriebsinterne Mentoringprogramme, betriebliche Zielvereinbarungen, die Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in Geschäftsberichte und ein modernes Personalmanagement gemeint, das die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt, Quereinsteige und Durchlässigkeit zwischen den Branchen fördert sowie geeignete Frauen zu Karrieresprüngen ermutigt. An der Spitze dieser Maßnahmen für den operativen Bereich steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings lehnen die Führungskräfte eine Fokussierung oder gar Reduzierung auf das Vereinbarkeitsthema rundweg ab. Für sie sind ebenso die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur und eine Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins wichtig. Frauen in Führungspositionen sollten selbstverständlich sein. Damit einhergehende veränderte Rollenstereotype betreffen aus ihrer Perspektive sowohl Frauen als auch Männer in Führungspositionen.

Die Zuschreibung, die Vereinbarkeitsfrage sei nach wie vor ein Problem von Frauen (nicht von Männern), sei Teil des „Gläserne-Decke-Spiels“, so das Institut: „Familie und eine Führungsposition in der Wirtschaft sind für Frauen vereinbar. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch eine Aufgabe für Männer in Führungsposition“, lautet das Ergebnis.

Eine weitere falsche Zuschreibung sei, dass eine kontinuierliche Berufsbiografie notwendige Voraussetzung für eine Führungsposition sei. Die Studie zeigt jedoch, dass 44 Prozent der Führungsfrauen ihre Erwerbstätigkeit schon einmal unterbrochen haben und Erwerbsunterbrechungen per se kein Karrierehindernis für Frauen sind. Auch 25 Prozent aller Männer in Führungspositionen haben ihre Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen.

djb: Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung

♦ Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hatte sich Anfang 2010 den Besuch von mindestens 70 Hauptversammlungen der HDAX-Unternehmen auf die Agenda geschrieben. Das Ziel: Unbequeme Fragen der Aktionärinnen an die Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzenden sollen den Mangel an Frauen in den Führungsgremien der Unternehmen öffentlich machen. Mit dem Besuch der fünf Hauptversammlungen von Salzgitter, SAP, Stada, Rhön-Klinikum und Jenoptik 8. am 9. Juni näherte sich die Aktion ihrem vorläufigen Ende.

Dabei wurden unter anderem Fragen zum neuen Corporate Governance Kodex an die Unternehmen gerichtet: Nach der jetzt vorgesehenen Reform des Kodex werden sich die Unternehmen selbst Ziele setzen müssen, welchen Anteil von Frauen sie in Führungspositionen für angemessen halten. In diesem Zusammenhang wollen die Juristinnen mit dem Vorurteil aufräumen, bei der Frauenförderung würden fachlich weniger geeignete Frauen qualifizierteren Männern vorgezogen.

Das Ende des Projekts im Juli wird noch nicht das Ende der Fragen sein: Einige Teilnehmerinnen haben bereits erklärt, sie werden die Besuche von Hauptversammlungen der DAX-Unternehmen fortsetzen, um ihnen Gelegenheit zu geben, die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen und sie bei der nächsten Jahreshauptversammlung zu präsentieren. „Ich werde in den nächsten Jahren nachfragen, wie es mit der Suche nach qualifizierten Frauen vorangeht“, erläutert Rechtsanwältin Ingrid Claas aus Wiesbaden. „Wenn Qualifikation das ausschließliche Kriterium für die Besetzung aller Funktionen ist, kann die logische Folge nur sein, dass in absehbarer Zeit alle Positionen paritätisch besetzt werden.“ Der djb setzt sich seit langem für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft und besonders in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen ein. Er fordert einen Frauenanteil – auch auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat – von mindestens 40 Prozent.

Harald Wolf zur Tagung „Frauen in die Aufsichtsräte“

Dokumentation: Auszüge aus der Begrüßungsansprache des Senators

♦ Warum hat die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen diese Veranstaltung gerade jetzt ins Leben gerufen?

Zum einen ist es mir als Frauen- und Wirtschaftssenator ein grundsätzliches Anliegen, dieses Thema inhaltlich voranzutreiben. Auch im Jahr 2010 sind Frauen in den Aufsichtsräten der deutschen Unternehmen noch erheblich unterrepräsentiert. Dies ist ein Defizit, das nicht nur deshalb inakzeptabel ist, weil Frauen die Teilhabe an Entscheidungsprozessen verwehrt wird, sondern auch deshalb, weil enorme Ressourcen verloren gehen – Ressourcen für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt. (...)

Zum anderen hat sich die Thematik im Fokus des politischen Interesses etabliert. Die Bundesregierung zeigt sich allerdings auffallend zurückhaltend bei der Frage der Schaffung einer verbindlichen Regelung eines Mindestanteils von Frauen in den Aufsichtsräten, obwohl auch in der Regierungskoalition auf Bundesebene eine gewisse progressive Dynamik zu verzeichnen ist: So fordert beispielsweise die Frauen-Union eine gesetzliche Regelung für mehr Frauen in den Aufsichtsräten. Die Bundesländer stehen der Frage einer verbindlichen gesetzlichen Regelung ebenfalls offener gegenüber (...). Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister der Länder und voraussichtlich auch die Konferenz der Justizministerinnen, -minister werden das Thema „Frauen in den Aufsichtsräten“ im Frühsommer dieses Jahres mit der Zielstellung der Schaffung einer gesetzlichen Regelung aufgreifen. (...) Im Land Berlin hilft uns das Landesgleichstellungsgesetz, das bei den Beteiligungsunternehmen und den Anstalten öffentlichen Rechts bereits gute Erfolge gezeigt hat. Weil wir das Landesgleichstellungsgesetz mit einer sog. Gremienregelung haben, konnte ich die Aufsichts- bzw. Verwaltungsratspositionen für Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin in den Anstalten des öffentlichen Rechts meines Geschäftsbereichs, die Berliner Stadtreinigungsbetriebe, Investi-

tionsbank Berlin, Berliner Wasserbetriebe und die Berliner Verkehrsbetriebe, zu 50 Prozent mit Frauen – also geschlechtergerecht – besetzen. Für die Beteiligungen des Landes Berlin insgesamt ist innerhalb der Jahre 2004 bis 2009 der Anteil der Frauen an den vom Land zu besetzenden Mandaten in Aufsichtsgremien von 16 % auf 39,4 % (Stand 30.06.09, aktuellere Zahlen nicht verfügbar) gestiegen.

Für die Ebene der Unternehmensleitungen hat der Senat Ende März die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes auf den Weg gebracht. Die Novelle stellt sicher, dass die Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts öffentlich bekanntgemacht und Personalberater instruiert werden, gleichermaßen nach Frauen und Männern zu suchen. Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten muss dokumentiert werden. Zudem sind Frauen unter Bewerberinnen und Bewerbern mit gleicher Qualifikation zu bevorzugen. Durch diese Elemente haben wir einen weiteren Baustein für noch mehr Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Unternehmensleitungen gesetzt. Darüber hinaus ist der Senat bestrebt, den Ausbau von Professionalisierungsangeboten für Frauen in Führungspositionen zu unterstützen und führt hierzu Gespräche mit Weiterbildungsinstitutionen.

Zahlen belegen, dass sich nur bei Druck etwas Wesentliches bewegt. Druck durch in Gesetzesform gegossene Vorgaben. Ein gutes Beispiel dafür ist die Quote für Aufsichtsräte in Norwegen... Auch in anderen Staaten gibt es Diskussionen über Quotenregelungen: In Frankreich und den Niederlanden wurden Entwürfe im Parlament vorgelegt, in Schweden, Belgien und Österreich gibt es rege Diskussionen über eine Quote für Frauen in Aufsichtsräten.

Die Erfolge auf Berliner Ebene und in anderen Staaten Europas zeigen, dass nur eine verbindliche gesetzliche Regelung Veränderungen bringt. Die Bun-

desregierung verharrt bei ihren Ankündigungen des Koalitionsvertrags, zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten Berichtspflichten der Unternehmen zu schaffen sowie Selbstverpflichtungen der Unternehmen einzuführen. Absichten für weitere Stufen, die tatsächlich mehr Frauen in die Aufsichtsräte bringen, sind bislang nicht zu vernehmen. Dabei hat die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2001 uns gezeigt, dass sich auf freiwilliger Basis nichts Wesentliches geändert hat. Was diese Vereinbarung aus dem Jahr 2001 allerdings deutlich macht, ist, dass die Unternehmen den Willen haben, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen. Die Zahlen belegen, dass sie es nicht schaffen, diesen Willen in die Tat umzusetzen. Da müssen wir den Unternehmen mit einer gesetzlichen Regelung behilflich sein.

(...) Das kurzfristige Ziel ist, dass ernsthaft nach Frauen gesucht wird und dass Frauen sichtbar gemacht werden. Im Bewusstsein der Gesellschaft sollte es als selbstverständlich verankert sein, dass Frauen mindestens ebenso gut wie Männer Positionen in der obersten Führungsetage ausfüllen. Das langfristige Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen. Der Weg dahin geht nur über eine klare und verbindliche Zielvorgabe für die Unternehmen und einen klaren Durchsetzungsmechanismus, der bewirkt, dass die Unternehmen alle erdenklichen Anstrengungen leisten, um diese Vorgabe einzuhalten.

(...) Parallel dazu (zur gesetzlichen Regelung im Bund) ist unabdingbar, dass wir die Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen in den Unternehmen und in der Gesellschaft insgesamt verbessern, so dass zum Beispiel Beruf und Familie besser vereinbar sind. Ich möchte gleichzeitig die Frauen ermutigen, selbst die Dinge in die Hand zu nehmen. Ich ermutige Sie – greifen Sie nach den Positionen auf oberster Unternehmensebene.

Die Selbstverpflichtung der Wirtschaft reicht nicht aus

Gastbeitrag von Monika Schulz-Strelow



Monika Schulz-Strelow, Präsidentin des FidAR e.V.

♦ Es war am 15. März 2010 während des II. FidAR-Forums eine Ankündigung wie ein Paukenschlag: Als erster DAX-Konzern führt die Deutsche Telekom AG eine verbindliche Frauenquote für alle Führungspositionen im Konzern ein. Bis zum Jahr 2015 müssen diese weltweit mit mindestens 30 Prozent Frauen besetzt sein. Die Entscheidung des Telekom-Vorstands fiel ebenso einstimmig wie einmütig. Das Unternehmen will das Potenzial der Frauen gezielt nutzen und sieht den bisherigen Weg, dies über eine Selbstverpflichtung zu erreichen, als gescheitert an. Allerdings gilt die Quote nicht für die Vorstands- und Aufsichtsratsebene. Die Umsetzung dieses ambitionierten Projekts der Telekom werden wir aufmerksam beobachten.

Ende Mai legte dann die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex nach. Sie will noch gezielter Unternehmen dazu bewegen, Frauen in Führungspositionen zu berufen. Die Richtlinien zur guten Unternehmensführung werden dahingehend reformiert, von den Unternehmen konkrete Pläne einzufordern, wie der Anteil von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand erhöht werden kann. In Ergänzung der allgemeinen Entsprechungserklärung zum Kodex soll zukünftig im Geschäftsbericht dargelegt werden, welchen Anteil von Frauen in Führungspositionen das Unternehmen für angemessen hält und bis wann es diesen erreichen will. Dies ist ein mutiger und richtiger Schritt, denn die bisher zurückhaltend formulierte Forderung im Kodex, bei der Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand auch auf Vielfalt (Diversity) zu achten, wurde von den meisten Unternehmen schlichtweg ignoriert.

Während die Wirtschaft voranschreitet und weitere Unternehmen über Zielvorgaben nachdenken, der Telekom-Vorstoß zeigt Wirkung, bleibt es bei der Ankündigung von Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder, den im Koalitionsvertrag angekündigten Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

vorzubereiten. Die im März vorgelegten Eckpunkte deuten darauf hin, dass die Ministerin eine gesetzlich verbindliche Regelung zwar nicht mehr kategorisch ausschließt. Kern des Vorgehens scheint aber die Schaffung von Transparenz im Hinblick auf den Frauenanteil in den Unternehmen und eine weitere Selbstverpflichtung der Wirtschaft zu sein. Die Regierungskommission ist ihr mit der Reform des Corporate Governance Kodex schon vorausgeeilt. Und unsere Nachbarländer ziehen derweil in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen an Deutschland vorbei.

In der Nationalversammlung in Paris wurde im Januar 2010 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote in den Kontrollgremien französischer Unternehmen in erster Lesung beschlossen. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen soll in drei Jahren 20 Prozent und in sechs Jahren 40 Prozent betragen.

Die französische Regierung reiht sich damit in eine Entwicklung ein, die nicht mehr aufzuhalten sein wird: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen, in Aufsichtsräten wie auch in Vorständen, wird in ganz Europa wachsen. Und da dies – wie sich gezeigt hat – nicht über eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft funktioniert, wird das Ziel über gesetzliche Quoten umgesetzt.

Man kann in der Europäischen Union geradezu von einem Wettlauf um die geeignetsten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Spitzen-

management sprechen. Neben Frankreich haben die Niederlande im Dezember 2009 ein Gesetz mit einer Quote von 30 Prozent für Aufsichtsrat und Vorstände auf den Weg gebracht. Österreich, Belgien, Finnland, Schweden und Spanien haben Maßnahmen angekündigt oder bereits umgesetzt, um mehr Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände der privaten und öffentlichen Unternehmen zu bringen. Norwegen hat es mit einer gesetzlichen Regelung zur Einführung einer Mindestquote von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten vorgemacht.

Vor dem Hintergrund der internationalen Entwicklung bewegen sich die Unternehmen. Einige haben ähnlich der Deutschen Telekom AG konkrete Pläne, gezielt mehr Frauen ins Spitzenmanagement zu holen. Und dies nicht nur, weil es gut für das Image ist, sondern weil sie das Potenzial dieser qualifizierten Frauen brauchen und weil sie davon überzeugt sind, dass mehr Vielfalt für eine bessere Unternehmensführung sorgt.

Wir sehen uns durch die aktuelle Entwicklung darin bestärkt, unsere Forderung nach der kurzfristigen Einführung einer gesetzlich verankerten Mindest-Frauenquote von 25 Prozent+ in Aufsichtsräten mit aller Kraft in die öffentliche wie auch in die politische Diskussion weiter einzubringen. Während öffentlich immer noch – allerdings nachlassender – Widerstand gegen eine Quote besteht, werden wir von der anderen Seite aufgefordert, unser Ziel auf 40 Prozent Frauen zu korrigieren. Doch wir setzen darauf, dass ein Einstieg mit 25 Prozent realistisch erreichbar und durchsetzbar ist. Diese Vorgabe sieht auch die französische und österreichische Regierung in der ersten Stufe vor.

Die Quote dient als der Katalysator für die gesamte Entwicklung hin zu mehr gleichberechtigte Teilhabe in der Wirtschaft. Unser Ziel bleibt dabei die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Doch der Weg dahin erfordert noch viel Kraft und noch mehr gemeinsames Vorgehen aller Frauenverbände, die mehr Frauen in die Aufsichtsräte auf ihrer Agenda haben.

Senat legt Entwurf für LGG-Novelle vor

• Längst erwartet und im Vorfeld heftig diskutiert liegt seit Ende März der Senatsentwurf für eine Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vor. Das Berliner LGG gilt im Bundesvergleich als vorbildlich. Die Kontroverse um die Besetzung von Vorstandspositionen landeseigener Betriebe im Sommer vergangenen Jahres hat jedoch gezeigt, dass es noch erheblichen Handlungsbedarf gibt. Der LFR Berlin hatte mit Offenen Briefen Stellung bezogen und den Senat darin an seine Verpflichtung zur aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern erinnert. Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sowie Vorständen, Beiräten, Aufsichtsgremien und anderen Organen landeseigener Unternehmen und von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Berlins müssten die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und die geschlechtssparitäre Besetzung oberstes Ziel sein. Obwohl sich die Situation für Frauen im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren insgesamt erheblich verbessert hat, sind sie in Führungspositionen nach wie vor gravierend unterrepräsentiert. So waren im Jahr 2008 bei den obersten Landesbehörden 14,5 Prozent der Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt, in den Unternehmen mit Landesbeteiligung lag dieser Anteil bei 10,1 Prozent. Der Senat wolle die Chancen von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen im Bereich der öffentlichen Hand und der Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin stärken, heißt es aus der Senatsitzung vom 30. März, bei der die LGG-Novelle Thema war. „Ziel des Senats ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu verwirklichen. Vor allem wollen wir die gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beseitigen. Das neue Landesgleichstellungsgesetz ist ein konkreter und wirksamer Schritt dorthin“, erklärte Frauensenator Harald Wolf (Linke).

Stimmen aus dem AGH

„Durch die neuen gesetzlichen Vorgaben besteht die Chance, sie gezielter bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen in

das Findungsverfahren einzubeziehen. Wo immer es eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen gibt, können konkrete Gegenmaßnahmen ergriffen werden“, kommentiert die frauenpolitische Sprecherin der Linksfraktion im Abgeordnetenhaus, Evrim Baba-Sommer, den Senatsentwurf. Die LGG-Novelle sei ein wichtiger Schritt für mehr Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen. Baba-Sommer geht davon aus, dass es eine zügige und gründliche Beratung in den parlamentarischen Ausschüssen geben wird. Frauenvertretungen, Frauenverbände und weitere Expertinnen sollen im Rahmen einer Anhörung zu Wort kommen. „Da zentrale grüne Forderungen offensichtlich keinen Eingang in diesen Gesetzentwurf gefunden haben, bleibt der Entwurf allerdings hinter den Erwartungen zurück“, meint dagegen Anja Kofbinger, die frauenpolitische Sprecherin der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus. Ihre Fraktion fordere seit Jahren ein auch vom Deutschen Juristinnenbund unterstütztes Verbandsklagerecht bei gesetzeswidrigen Besetzungen von Führungspositionen in den landeseigenen Betrieben, das jedoch nicht enthalten ist. Kofbinger: „Im Augenblick überwiegt aber die Freude darüber, dass sich der rot-rote Senat zum Ende seiner zweiten Legislaturperiode besonnen hat und nun, auf den letzten Drücker, versucht, die miserable Frauenquote in Vorstands- und Führungspositionen noch ein wenig aufzubessern.“

Inhalte der LGG-Novelle

Nach dem Senatsentwurf müssen alle geplanten Besetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen öffentlich bekannt gemacht werden. Die Frauenvertreterinnen sollen das Recht haben, an den Verfahren mitzuwirken. Die Berücksichtigung von Frauen in diesen Auswahlverfahren soll dokumentiert und das Abgeordnetenhaus über die Ergebnisse unterrichtet werden. Verstärkte Förderung soll jedoch nicht nur potenziellen weiblichen Führungskräften zuteil werden. Die Neuregelungen er-

strecken sich auch über die Vorgaben zur Frauenförderung bei der öffentlichen Auftragsvergabe in den Bereich der Privatwirtschaft. So soll der Schwellenwert für die Berücksichtigung von Frauenförderung und der Förderung von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe von bisher 50.000 Euro auf 25.000 Euro gesenkt werden. Die Bauleistungen sollen ab einem Auftragswert von 200.000 Euro einbezogen werden. Die LGG-Vorgaben gelten auch für Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin: Sie sollen künftig verpflichtet werden, Maßnahmen der Frauenförderung durchzuführen. Dazu zählen die Einrichtung eines Amtes der Frauenvertreterin, die Erstellung eines Frauenförderplans, die Stellenausschreibungspflicht und die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation. Die Novelle greife mit diesen Änderungen auch Forderungen aus dem parlamentarischen Raum auf, so der Senat. Außerdem werde der Änderungsbedarf berücksichtigt, der sich durch die langjährigen praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des LGG abgezeichnet habe. Nachdem der Senat die LGG-Neufassung beschlossen und der Rat der BürgermeisterInnen seine Stellungnahme abgegeben haben, geht die Novelle nun in die parlamentarische Beratung. Den LandesFrauenRat und weitere Frauenorganisationen hatte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen aufgefordert, bis zum 7. Mai zum Änderungsentwurf des LGG eine Stellungnahme einzureichen. „Ich bin an der fachlichen Einschätzung Ihres Verbandes sehr interessiert“, schrieb Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus. Die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen hat die LFR-Stellungnahme bei der Jahresveranstaltung zum LGG am 12. Mai 2010 erläutert.

**Durchwahl zum
LFR Berlin
030/785 70 10**

Stellungnahme des LFR Berlin

Entwurf des 9. Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

• Formale Gleichberechtigung und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern klaffen auch nach über sechs Jahrzehnten Grundgesetz sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene weit auseinander. Diese signifikante Differenz zwischen Recht und Realität zu beseitigen, muss das Ziel jeder Regierung und des Gesetzgebers sein, so auch im Land Berlin. Der LFR hat dies permanent gefordert. Allerdings ist diese Forderung bislang nicht hinreichend erfüllt worden. Mit dem 9. Änderungsgesetz zum LGG ist jetzt jedoch ein wichtiger Schritt zu einer Verbesserung der Situation von Frauen durch den Senat gemacht worden. Der LFR nimmt im Folgenden zu ihm besonders wichtigen Regelungen des LGG-E Stellung unter Einbeziehung des ASF-Reformvorschlags zum LGG (ASF-V).

§ 1 Geltungsbereich

Die Erstreckung des Geltungsbereichs des LGG auf die Gerichte des Landes Berlin ist zu begrüßen. Nicht erfasst werden Gerichte, die Berlin und Brandenburg gemeinsam errichtet haben, soweit sie ihren Sitz in Brandenburg haben, wie z. B. das Landessozialgericht. Eine ausdrückliche Einbeziehung des RBB in den Geltungsbereich – wie in § 1 Abs. 1 ASF-V vorgesehen – ist nicht erforderlich, da grundsätzlich gemäß § 35 RBB-Staatsvertrag das Recht des Landes Berlin gilt. Die Soll-Vorschrift des bisherigen § 15 LGG ist allerdings bei der Besetzung des Rundfunkrates ohne erkennbare Wirkung geblieben. Aktuell ist das Gremium von den Entsendeberechtigten mit nur acht Frauen gegenüber 22 Männern besetzt worden. Die Erweiterung des § 1 um Personengesellschaften ist gut, es fehlt jedoch eine ausdrückliche Benennung der operativen Organe, also der Vorstände und Geschäftsführungen (vgl. insoweit § 1a ASF-V). Das in § 6 Abs. 2 LGG-E geregelte Auswahlverfahren sieht zwar insoweit eine Verbesserung vor, ist aber nicht ausreichend und der Katalog (Anstalten, Körper-

schaften und Stiftungen) bei Einstellungen in § 8 Abs. 5 ist zu eng gefasst.

§ 4 Frauenförderplan

Die gesetzliche Verzahnung von Frauenförderplan und Personalentwicklungsplanung in § 4 Abs. 8 ist in

höchstem Maße erforderlich. Die praktische Umsetzung müsste zu einer spür- und messbaren Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen führen.

weiter auf Seite 14

Position

LGG-Novellierung darf nicht hinter bestehendes Recht zurückfallen!

• Im vergangenen Jahr entbrannte in der Landesregierung ein Streit um die Neubesetzung eines BVG-Vorstandspostens, als dieser ohne Ausschreibung in einem intransparenten Verfahren vergeben worden war. Frauenorganisationen kritisierten dieses Verfahren als eines, das besonders Frauen benachteiligt und das Aufrücken von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen verhindert. Die Diskussion zeigte, dass die landeseigenen Unternehmen ein zentrales gleichstellungspolitisches Handlungsfeld sind und als solches vom Senat auch wahrgenommen werden müssen. Das LGG muss nicht nur in der Kernverwaltung umgesetzt werden, die landeseigenen Unternehmen fallen explizit unter das LGG (§ 1), so verlangt es auch das Berliner Betriebe Gesetz (§ 28). Ergebnis der Debatten ist die nun vorliegende Senatsvorlage für eine Novellierung des LGG, die unter der Überschrift „Mehr Frauen in Führungspositionen“ die Gleichstellung in den landeseigenen Unternehmen voranbringen soll. Fraglich ist, ob die von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen erarbeitete Novelle ein gleichstellungspolitischer Fortschritt gegenüber bestehendem Recht ist. Dies bezweifelt die ASF, die einen eigenen Vorschlag erarbeitet hat. „Ziel der Novellierung muss sein, dass dieser Fall der BVG so nicht noch einmal eintreten kann“, so die ASF-Landesvorsitzende Dr. Eva Högl. Deshalb sollten in allen Berei-

chen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, vor allem in Führungspositionen, neue oder frei werdende Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, damit Frauen eine echte Chance haben, sich zu bewerben. Die vorliegende Novellierung sieht bislang lediglich eine „Bekanntmachung“ der Stellen vor und lässt vermuten, dass damit eine öffentliche Ausschreibung umgangen werden soll. Weiterhin muss die Novellierung des LGG auch wirkungsvolle, effektive Sanktionen bei Nicht-Einhaltung vorsehen, damit bei Verstößen kein juristisches Vakuum entsteht, wie im besagten BVG Fall geschehen. Wünschenswert wäre aus gleichstellungspolitischer Sicht die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und Frauenvertreterinnen durch Klagerechte. Sie sind die zentralen gleichstellungspolitischen Akteurinnen in den Betrieben und sollten, mit den entsprechenden Befugnissen ausgestattet, eine echte Kontrollinstanz zur Einhaltung des LGG sein. Wenn man es mit der Durchsetzung der Gleichstellung in den Berliner Betrieben ernst meint, muss man die LGG-Novelle auf diese Punkte prüfen. In der bisherigen Fassung lassen sich kaum gleichstellungspolitische Fortschritte erhoffen.

Julia Schimeta

Die Autorin ist stellvertretende Kreisvorsitzende der SPD Friedrichshain-Kreuzberg und gehört dem ASF-Landesvorstand an.

LFR-Stellungnahme zum LGG-E

weiter von Seite 14

§ 5 Stellenausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen

Die öffentliche Bekanntmachung von zu besetzenden Leitungspositionen entspricht dem Gebot der Transparenz. Eine solche ist für eine effiziente Frauenförderung unerlässlich. In § 5 Abs. 6 Satz 2 wird der Grundsatz der Ausschreibung erheblich, mindestens jedoch unkalkulierbar eingeschränkt, zumal sich ein „besonders persönliches Vertrauensverhältnis“ einer juristischen Definition entzieht. Der in der Begründung zum LGG-E (S. 27) genannte Personenkreis ist akzeptabel, müsste im Gesetzestext selbst jedoch genauer definiert werden. Die Gesetzesbegründung selbst ist bekanntlich eine nachrangige Auslegungshilfe. In § 5 Abs. 6 Satz 1 wäre es nach Ansicht des LFR zur Klärstellung besser, wenn hinter „Geschäftsleitungspositionen“ die Worte „mit dem bisherigen Stelleninhaber oder der bisherigen Stelleninhaberin“ eingefügt würden.

§ 5 Abs. 4 scheint ein redaktionelles Versehen zu enthalten: Hier ist nur von überregionaler Presse die Rede. Der LFR hält eine Nutzung auch der Berliner Presse jedoch für geboten.

§ 6 Auswahlverfahren

Gegenüber der bisherigen Fassung von § 6 Abs. 1 („formal notwendige Qualifikation“) ist in der Neufassung von „in der Ausschreibung vorgegebene(n) Qualifikation“ die Rede. In der Begründung heißt es (S. 28): „Die Bezugnahme auf die Ausschreibung in § 6 Absatz 1 stellt klar, dass die (formale) Qualifikation den Anforderungen für die zu besetzende Stelle entsprechen muss.“

Der LFR stellt sich hier die Frage: Was soll nun, bitte, maßgeblich sein?

§ 7 Ausbildung

Der LFR würde eine grundsätzliche öffentliche Ausschreibung von Ausbildungsplätzen vorziehen. Eine nach heutiger Auffassung zeitgemäße Form wäre eine Ausschreibung im Internet. Diese würde für die öffentliche Hand auch keine nennenswerten Zusatzkosten verursachen.

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

Der neue § 8 Abs. 5 ist zu eng gefasst. Es fehlt die Erstreckung auf Vorstände und Geschäftsführungen von Personengesellschaften, an denen das Land Berlin mehrheitlich beteiligt ist. Unverändert ist der bisherige § 8 Abs. 4 Satz 2 Ziff. 1. Der LFR ist der Auffassung, dass es weder zeitgemäß noch geschlechtergerecht ist, dass ausdrücklich dort, wo es um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben geht (Satz 1), eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen (bloßer) Haushaltsführung nicht herangezogen werden darf.

§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

Die Erweiterung der Regelung um „familienfreundliche Rahmenbedingungen“ in § 10 Abs. 1 sowohl für Frauen als auch Männer ist zu begrüßen.

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

Die Vergabe öffentlicher Aufträge an Unternehmen, die sowohl Frauen- als auch Familienförderung durchführen, ist eines der wenigen Steuerungsinstrumente der öffentlichen Hand gegenüber der Wirtschaft. Die Absenkung des Schwellenwertes für Aufträge, die keine Bauleistungen beinhalten, ist zu begrüßen ebenso wie die Neuregelung der Datenerfassung in § 13 Abs. 2 und die Neuregelung der Berichtspflicht in § 19 Abs. 2.

§ 14 Staatliche Leistungsgewährung

Es ist ein legitimes Mittel, Subventionen zu vergeben, um damit ein gesellschaftlich wichtiges Ziel zu erreichen. Daher hat der LFR seit langem dafür plädiert, die staatliche Leistungsvergabe gemäß § 14 LGG verstärkt einzusetzen. Der LFR empfiehlt die neue Ergänzung in § 14 Abs. 1 Satz 3 zur Klarstellung statt mit „Diese Regelung gilt“ mit „Satz 1 gilt“ beginnen zu lassen.

Richtig ist – wie schon in § 13 –, den Begriff „Betriebe“ durch „Auftrags-

bzw. Leistungsnehmende“ zu ersetzen, und zwar nicht nur im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache, sondern weil Aufträge wie Subventionen nur an Unternehmen gehen können.

§ 15 Gremien

Die Sollvorschrift der Gremienbesetzung in ein grundsätzliches Muss umzuwandeln, war nach Überzeugung des LFR überfällig. Dies könnte vor allem zu einer angemessenen Repräsentanz von Frauen im RBB-Rundfunkrat führen, die aufgrund des als Sollvorschrift gefassten bisherigen § 15 LGG und der damit korrespondierenden Soll-Bestimmung in § 14 Abs. 3 Satz 2 RBB-Staatsvertrag bislang nicht gegeben ist.

Allerdings befürchtet der LFR, dass die Abweichung aus wichtigem Grund bei jeder sich bietenden Gelegenheit herangezogen werden könnte und präferiert daher die eindeutige Fassung des § 15 ASF-V.

§§ 16, 16a, 17 Frauenvertreterin, Wahl, Aufgaben und Rechte

Die Änderungen sind aus Sicht des LFR geeignet, die Position der Frauenvertreterin zu stärken bzw. tragen sie zur Praktikabilität in ihrer Amtsführung bei.

§ 22 Verwaltungsvorschriften

Die Festlegung der Zuständigkeit für Durchführungsvorschriften per Gesetz dürfte Streitfragen künftig reduzieren und ist daher zu begrüßen.

Fazit

Der LFR ist davon überzeugt, dass der Senat mit dem 9. Änderungsgesetzentwurf zum LGG – der sicherlich nicht der letzte sein wird – dazu beigetragen hat, dass aus formaler Gleichberechtigung tatsächliche Gleichstellung wird. Darüber hinaus ist der LFR sicher, dass eine reale Gleichstellung von Frauen und Männern ein Gewinn für das Land Berlin in toto ist.

Almuth Nehring-Venus zu Gast beim LFR

• Schon traditionell ist Frauenstaatssekretärin Almuth Nehring-Venus im Frühjahr zur jährlichen Gesprächsrunde beim LFR zu Gast. Als sie am 17. Mai die aktuellen frauen- und gleichstellungspolitischen Fragen vortrug, stand die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ganz vorne an: Die Novelle stelle klar, dass künftig sämtliche neu zu besetzenden Stellen der landeseigenen Betriebe und der Unternehmen mit Landesbeteiligung öffentlich bekannt gemacht werden müssen, erläuterte Nehring-Venus. Werde eine Agentur mit der Personalsuche beauftragt, müsse diese ausdrücklich auch nach geeigneten Frauen Ausschau halten und ihre Bemühungen dazu dokumentieren. Ziel bleibe die geschlechterparitätische Stellenbesetzung gerade auf den Führungsebenen. Diese sei unbedingt sicherzustellen, Frauenförderung werde als Teil der Personalentwicklung festgeschrieben. Der vorliegende Senatsentwurf zur LGG-Novelle sei „kein Idealentwurf“, betonte die Staatssekretärin. Die Koalition habe die Neuregelung lange debattiert und sich schließlich auf eine Kompromisslösung verständigt. Nehring-Venus ist sich sicher: So wie die Novelle ins Parlament hineingeht, wird sie nicht herauskommen. Vor der Sommerpause ist keine Entscheidung mehr zu erwarten. Außer dem LFR haben weitere Organisationen eine Stellungnahme zum Senatsentwurf abgegeben. Darunter der DGB und der Juristinnenbund. Die Anmerkungen seien teils positiv, teils sehr kritisch gewesen, berichtete die Linken-Politikerin. Ein zweiter Schwerpunkt ihres Vortrags war der aktuelle Sachstand zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm und zur Umsetzung des dazu gehörenden Masterplans: Der jetzt jährlich zu erstellende Bericht beziehe die Maßnahmen aller Senatsverwaltungen und von vier Bezirksämtern mit ein, zeige erste Erfolge, aber auch Lücken auf. So sei die Zusammenarbeit mit den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Projekten, Gruppen und Initiativen bisher nicht gut. Gemeinsam mit der Finanzverwaltung bereite ihr Haus derzeit eine

Veranstaltung zu Gender Budgeting für September vor, im Juni sei eine Fachkonferenz zur Situation von Alleinerziehenden in Berlin geplant (siehe Seite 16). Dazu wird es eine Sonderauswertung des Landesamtes für Statistik geben, um daraus Handlungsempfehlungen ableiten zu können – zum Beispiel für Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung. Das Thema ist damit nicht abgehakt: Für 2011 nimmt die Senatsfrauenverwaltung bereits eine zweite größere Veranstaltung zu dieser Thematik in den Blick.

Almuth Nehring-Venus wies noch einmal auf den bundesweit einmaligen Gender-Datenreport hin, dessen Veröffentlichung im Februar ein starkes Presseecho ausgelöst hatte. Der Gender-Datenreport (der LFR berichtete) gibt Auskunft über die Situation von Frauen und Männern in den Themenfeldern Bevölkerungsentwicklung, Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Gesundheit und politische Partizipation und kann im Internet abgerufen werden (www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender). Laut Nehring-Venus soll er jährlich fortgeschrieben werden, denn: „Eine gute Datengrundlage ist das Fundament für eine gute Gleichstellungspolitik.“

BMFSFJ will Gesetz

Weitere Punkte ihres Vortrags waren eine Nachschau der Veranstaltung zu „Frauen in die Aufsichtsräte“ (siehe Seiten 8 und 10) und zur Neubesetzung der so genannten Fraueninfrastrukturstellen (ARP-Stellen). Die Debatte um die Aufsichtsräte habe klar herausgearbeitet, dass eine gesetzlich festgelegte Quote nötig sei, um mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu bekommen. Gemeinsam mit dem Saarland bringe Berlin eine Bundesratsinitiative hierzu ein. Zudem gebe es Signale aus dem Bundesfrauenministerium, ein entsprechendes Gesetz auf den Weg bringen zu wollen. Mit der Neubesetzung der ARP-Stellen sei erstmals ein laufendes Programm auf neue Füße gestellt worden. Einige Projekte, die aus der Landesförderung herausgefallen sind, erhalten nun teils Zuwendungen durch die Bezirke. Mittlerweile seien alle Stellen neu besetzt. *sbr*

Personalia

BVG künftig mit Chefin

• Erstmals leitet eine Frau Deutschlands größtes kommunales Nahverkehrsunternehmen. Der Aufsichtsrat der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) hat Sigrid Evelyn Nikutta einstimmig zur neuen Vorstandsvorsitzenden gewählt. Sie tritt ihren neuen Posten zum 1. Oktober 2010 an und übernimmt damit die Nachfolge von Andreas Sturmowski.

Zu ihrer künftigen Tätigkeit bei dem hochverschuldeten Nahverkehrsunternehmen sagte die 41-jährige Bahnmanagerin, es müsse ein „Blumenstrauß an Maßnahmen“ entwickelt werden, um die Wirtschaftlichkeit der BVG zu sichern. Beispielsweise müssten neue Fahrgäste gewonnen werden. Auch sollte geprüft werden, ob das Angebot den Bedürfnissen der Nutzer entspricht. Nikuttas Vorgänger Sturmowski hatte sein Amt im November 2005 angetreten. Der Senat verlängerte seinen Vertrag nicht. Ihm wird unter anderem der Abschluss von riskanten Finanzgeschäften angelastet, die das landeseigene Verkehrsunternehmen teuer zu stehen kommen könnten. Die Fraktionen von SPD und Linkspartei im Abgeordnetenhaus hatten bei der Neubesetzung des Postens darauf gedrungen, eine Frau als Nachfolgerin zu benennen, da Frauen in Führungspositionen bei Landesunternehmen deutlich unterrepräsentiert sind.

Die neue BVG-Chefin wurde im polnischen Ortelsburg geboren, wuchs in Westfalen auf und studierte Psychologie. 2009 hat sie ihre Dissertation an der Ludwig-Maximilians-Universität München vorgelegt – eine qualitative Untersuchung zur Selbsteinschätzung von Führungskräften im obersten Management mit dem zukunftsorientierten Titel „Mit 60 im Management – Vorstand oder altes Eisen?“. Derzeit ist die dreifache Mutter noch bei der Bahn als Vorstand Produktion der DB-Güterverkehrstochter DB Schenker Rail Polska beschäftigt. *sbr*

Berlin wächst weiter

♦ Es gibt immer mehr Berlinerinnen und Berliner: Laut einer Mitteilung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg lebten Ende September 2009 in Berlin rund 3.439.100 Menschen. Das waren fast 7.500 (0,2 Prozent) mehr als am Jahresanfang. In den ersten drei Quartalen 2009 wurden 22.772 Kinder in der Hauptstadt geboren und sind 22.593 Berlinerinnen und Berliner verstorben (Geburtenüberschuss: 179 Personen). Im Vergleichszeitraum 2008 war ein Sterbeüberschuss von 88 Personen ermittelt worden. Bei den Fort- und Zuzügen ergab sich ein Wanderungsgewinn von 7.200 Personen.

Mehr Angebote im FrauenNachtCafé

♦ Das Wildwasser FrauenNachtCafé, die nächtliche Krisenanlaufstelle für Frauen in der Friesenstraße 6 in 10965 Berlin-Kreuzberg, hat seit April 2010 neue Öffnungszeiten: Dreimal wöchentlich in den Nächten von Mittwoch zu Donnerstag, Freitag zu Samstag und Samstag zu Sonntag sowie in den Nächten zu einem Feiertag ist es jeweils in der Zeit von 20 bis 2 Uhr für alle Frauen offen, die sich in einer Krisensituation befinden, und insbesondere für gewalt- und psychiatriebetroffene Frauen. Im FrauenNachtCafé können hilfesuchende Frauen unterschiedliche Formen von Unterstützungsangeboten nutzen. Sie können sich im offenen Café-Bereich mit anderen Frauen austauschen und Kontakte knüpfen oder das im zweiwöchigen Rhythmus angebotene Programm nutzen, das Aktivitäten aus dem kulturellen, schöpferisch-kreativen und selbsterfahrungsbezogenen Bereich umfasst. Zudem stehen eine Präsenzbibliothek zum Thema „Gewalt und sexualisierte Gewalt“ sowie Informationen über andere Unterstützungseinrichtungen zur Verfügung. Wie der Verein Wildwasser mitteilte, haben die Förderung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie der Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz die Ausweitung von Öffnungszeiten und Angebot im FrauenNachtCafé ermöglicht.

Vorfahrt für Familienfreundlichkeit

♦ Bereits seit August 2008 darf sich wie zuvor schon die Beuth Hochschule für Technik Berlin die TU Berlin „familienfreundliche Hochschule“ nennen. Das zertifizierte und europaweit geschützte Signet der „berufundfamilie“ gGmbH bescheinigt der Universität, dass sie in vielfältiger Weise gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, die gesetzlichen Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter erfüllt sowie Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben fördert. Am 6. Mai ist die TU den nächsten Schritt auf dem Weg gegangen, eine familienfreundliche Forschungsstätte und Arbeitgeberin mitten in der Stadt zu werden: Sie tritt als erste Hochschule dem Berliner Bündnis für Familie bei. „Wir haben erkannt, dass Familienfreundlichkeit heute und in Zukunft ein wichtiger Standortfaktor ist. Daher haben wir in Strategie- und Auditierungsworkshops konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet, diese zu erreichen“, betont TU-Kanzlerin Dr. Ulrike Gutheil.

Maßnahmen, die inzwischen umgesetzt wurden, sind zum Beispiel familienfreundliche Sitzungszeiten der wichtigsten TU-Gremien, die Einrichtung mehrerer Eltern-Kind-Zimmer sowie im vergangenen Jahr die Eröffnung eines Familienbüros, das unter anderem Ferienbetreuungen und Elternberatungen organisiert sowie das Projekt „audit familiengerechte Hochschule“, dessen Projektleiterin die TU-Kanzlerin ist, koordiniert. Das Berliner Bündnis für Familie wurde im Jahr 2005 gegründet. Es organisiert die Entstehung des „Familienatlas Berlin“, der bei der Internetsuche familienspezifischen Angeboten und familienfreundlichen Betrieben hilft. Im September 2007 fand bereits zum zweiten Mal der Aktionstag „Mama und Papa bei der Arbeit“ statt, an dem viele große Berliner Betriebe beteiligt waren. Außerdem werden Projektideen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Elternbildung und -beratung entwickelt.

Fachtagung zu Alleinerziehenden

♦ Unter dem Motto „Gleichstellung weiter denken“ stehen 2010 Alleinerziehende im Fokus des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR): Trotz der Vorreiterrolle Berlins bei der Bereitstellung von unterstützenden Angeboten sind Alleinerziehende weiterhin einer Doppelbelastung ausgesetzt, die durch strukturelle Hürden verstärkt wird. Ziel der Fachtagung „Allein erziehend - doppelt gefordert“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen am 30. Juni 2010 ist es, diese Hürden aus interdisziplinärer Sicht zu diskutieren und praxisorientierte Lösungsansätze für die Berliner Ebene zu entwickeln. Zudem sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Senats- und Bezirksverwaltungen und Jobcentern, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Akteurinnen und Akteure aus Politik, Verbänden und Netzwerken in einen gemeinsamen Austausch über die jeweiligen Unterstützungsmöglichkeiten, Verbesserungen in der Praxis und eine nachhaltige Vernetzung treten. Der Vormittag der Tagung bietet eine Be-

standsaufnahme zur Situation der Alleinerziehenden in Berlin und am Arbeitsmarkt. Ergänzend zeigen Best-Practice-Beispiele Ansätze kooperativer Modelle auf kommunaler Ebene. Der Nachmittag steht ganz im Zeichen des Austauschs: Die nach Art von Wissenscafés organisierten Gesprächsrunden bieten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Raum, zentrale Themen und Problemstellungen zu analysieren. Die interdisziplinäre Zusammensetzung soll neue Blickwinkel ermöglichen und die Entwicklung gemeinsamer Handlungsempfehlungen für die Berliner Ebene fördern. Die abschließende Podiumsdiskussion gibt allen Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern die Möglichkeit, die Handlungsempfehlungen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Interessenverbänden zu diskutieren. Die Fachtagung „Allein erziehend - doppelt gefordert. Unterstützung, Vernetzung und Handlungsbedarf für Berlin“ findet in der Zeit von 9 bis 17 Uhr im Umweltforum Berlin, Pufendorfstraße 11, 10249 Berlin, statt.

Mädchen gehen oft mit Schmerzen zur Schule

♦ Sie sind gereizt, können schlecht schlafen und klagen über Schmerzen: Jeder dritte Schüler in Deutschland berichtet von regelmäßigen Stress-Symptomen. Nach einer neuen DAK-Studie sind aber vor allem Mädchen betroffen: 40 Prozent der Schülerinnen haben mehrmals in der Woche psychosomatische Beschwerden. Das zeigt die Befragung von 4.500 Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 21 Jahren, die die Leuphana Universität Lüneburg im Auftrag der Krankenkasse an 15 Schulen in vier Bundesländern durchführte. Bei den Beschwerden werden Einschlafprobleme (22 Prozent) und Gereiztheit (21 Prozent) am häufigsten genannt. Kopfschmerzen und Rückenschmerzen geben jeweils rund 16 Prozent der Befragten an. Über Niedergeschlagenheit klagen 14 Prozent. Es folgen Nervosität (11 Prozent), Schwindelgefühle (9 Prozent) und Bauchschmerzen (8 Prozent). Jeder zehnte Schüler berichtet, dass er sogar täglich zwei oder mehr Beschwerden hat. Jeder zweite hat Prüfungsangst. „Die Gesundheit vieler Jungen und Mädchen leidet unter schulischen Belastungen“, erklärt Dr. Cornelius Erbe, Leiter des DAK-Geschäftsbereichs Produktmanagement. „Wird falsch auf diese Belastungen reagiert, können negative Gefühle und psychosomatische Beschwerden entstehen. Wichtig ist, dass auch Lehrer und Eltern die Probleme offen ange-

hen. Schweigen und Verdrängen macht alles noch schwieriger.“ Auffällig sind die deutlichen Geschlechtsunterschiede: So berichten Mädchen mit 38,2 Prozent fast doppelt so häufig wie Jungen (21,3 Prozent) von den psychosomatischen Beschwerden. Bei einzelnen Symptomen ist der Unterschied noch gravierender. Während zum Beispiel 25,3 Prozent der Mädchen über Kopfschmerzen klagen, sind es bei den Jungen lediglich 8,4 Prozent. Vor allem in der Pubertät und beim Übergang in den Beruf treten die körperlichen und psychischen Probleme besonders häufig auf. Bei Mädchen steigen die Beschwerden ab dem 15. Lebensjahr kontinuierlich an, während sie bei Jungen ab dem 12. Lebensjahr nicht weiter zunehmen. An der aktuellen Befragung haben sich 4.482 Schülerinnen und Schüler von drei Haupt- und Realschulen, drei Gesamtschulen, vier Gymnasien und fünf Berufsschulen beteiligt. „In allen Schulformen berichten Mädchen deutlich häufiger als Jungen von Beschwerden“, erklärt Projektleiterin Anica Richardt von der Leuphana Universität. „Aber Gymnasiasten geben insgesamt seltener an, unter psychosomatischen Beschwerden zu leiden. Dieser Unterschied wird besonders bei Kopf- und Rückenschmerzen deutlich.“ Die aktuelle Studie entstand im Rahmen der DAK-Initiative „Gemeinsam gesunde Schule entwickeln“.

DAK/sbr

Broschüre der Arbeitsagentur

♦ Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern unterscheiden sich in wesentlichen Punkten. Und entsprechend verschieden reagieren sie auf Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. So bekamen vor allem Männer die Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise zu spüren. Andererseits sind aber Frauen, nicht zuletzt als Folge familiärer Verpflichtungen, häufig größeren Problemen am Arbeitsmarkt ausgesetzt als Männer. Darüber gibt die neue Broschüre „Zur Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit

vom Mai 2010 Auskunft. Daraus geht unter anderem hervor, dass mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt sind. Insgesamt sind 64 Prozent der geringfügig Beschäftigten, 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ein knappes Drittel der Selbständigen und zwei von fünf unter den Beamten, Richtern und Soldaten Frauen. Etwa jede dritte Frau und 6 Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit. Viele von ihnen haben schwierige familiäre Bedingungen, sind Alleinerziehende oder Berufsrückkehrerinnen. Die Broschüre ist unter www.arbeitsagentur.de zu finden.

Frauen bei Belastbarkeit weltweit vorne

♦ Belastbarkeit ist eine der wichtigsten Eigenschaften erfolgreicher Führungskräfte. Dabei haben Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen leicht die Nase vorn. Allerdings müssen die Unternehmen investieren, um das Potenzial der Frauen zu fördern und optimal zu nutzen. Das ergab eine Studie, für die der Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister Accenture anlässlich des Frauentages 2010 Entscheidungsträger in 20 Ländern befragte. Laut der Studie ist die Belastbarkeit für mehr als zwei Drittel der Chefs (71 Prozent) zentrales Kriterium für die Förderung des Managementnachwuchses. Mit 53 Prozent der Nennungen liegen weibliche Nachwuchskräfte dabei weltweit leicht vor den Männern (51 Prozent). In Deutschland halten 55 Prozent der Befragten Männer für sehr belastbar, aber nur 51 Prozent Frauen. Sie werden stattdessen als anpassungsfähiger wahrgenommen im Vergleich mit den männlichen Kollegen (26 Prozent gegenüber 15 Prozent). An Selbstbewusstsein mangelt es den deutschen Managerinnen keineswegs: Fast die Hälfte der Befragten sieht keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern beim selbstbewussten Auftreten (47 Prozent). Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise sei die Fähigkeit, sich anzupassen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und dennoch konsequent Ziele zu verfolgen, „zu einem der wichtigsten Karriereaktoren geworden“, meint Catrin Hinkel, Geschäftsführerin bei Accenture für den Bereich Communication & High Tech und verantwortlich für Personalentwicklung und Gleichstellung. „Dem sollten ambitionierte Frauen Rechnung tragen und ihre Fähigkeiten gezielt ausbauen.“ Trotz Krise haben 2009 nur drei Prozent der befragten Unternehmen ihre Fortbildungen für Führungskräfte sowie Mentoringprogramme für Managerinnen gekürzt. Im Vergleich zu 2008 bereiten inzwischen mehr Unternehmen Frauen auf Führungspositionen vor – in Deutschland ist dies knapp ein Drittel (28 Prozent).

Wenig straffällige Frauen

♦ Der Frauenanteil in den deutschen Justizvollzugsanstalten ist nach wie vor sehr gering: Am 30. November 2009 waren laut Statistischem Bundesamt (Destatis) nur gut 3.800 der insgesamt 70.800 Gefangenen weiblich, das sind 5,3 Prozent. Dabei variierte der Frauenanteil zwischen den Vollzugsarten: Im Strafvollzug (von Freiheits- oder Jugendstrafe) lag er mit 3.000 weiblichen Gefangenen bei gut 5,2 Prozent, in der Abschiebungshaft betrug er 7,9 Prozent und in der Untersuchungshaft 5,9 Prozent. In der Sicherungsverwahrung befanden sich am Stichtag fast ausschließlich Männer (Frauenanteil 0,6 Prozent). In der Kriminalitätsstatistik kamen 2008 auf drei männliche Tatverdächtige eine Frau, bei den Verurteilten auf fünf Männer eine Frau und bei den Strafgefangenen auf achtzehn Männer eine Frau.

Kritik an Pflegezeit-Konzept

♦ Zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Pflege von Angehörigen will Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) eine gesetzliche Familien-Pflegezeit einführen. Die Pläne der Ministerin seien jedoch längst nicht ausgereift, erklärt dazu das Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF). „Die Pläne der Ministerin für eine zweijährige Familien-Pflegezeit lassen mehr Fragen offen als sie beantworten. Sie zielen im Kern jedoch darauf ab, dass Familienmitglieder – und damit aller Voraussicht nach vor allem die Frauen – die Pflege ihrer Angehörigen übernehmen, und zwar zusätzlich zu einem Halbtagsjob“, erläutert die ZFF-Vorsitzende Christine Reckmann. Durch diese Regelung würden Frauen erneut auf die Rolle der Fürsorgeverantwortlichen mit Teilzeit-Zuverdienst festgelegt, kritisierte sie. Die Pflegeauszeit müsse mit einem Lohnausgleich und einem Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz verbunden sein. Dies ermögliche beiden Geschlechtern, Familien-Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Das ZFF erwartet auch eine Weiterentwicklung des Pflegezeit-Gesetzes. Eine bezahlte kurzfristige Auszeit helfe, die Pflege von Angehörigen zu organisieren.

Deutscher Frauenrat kritisiert Sparpläne

♦ Der Deutsche Frauenrat (DF) hat die Sparpläne der schwarz-gelben Bundesregierung insbesondere beim Elterngeld kritisiert. Damit sei eines der wichtigsten familienpolitischen Instrumente der jüngsten Zeit „geschwächt und zur Verhandlungsmasse geworden“, erklärte die DF-Vorsitzende Marlies Brouwers. Das „Herumschnipseln am Elterngeld“ stehe nicht nur im Gegensatz zu einer nachhaltigen und verlässlichen Familienpolitik, es erbringe auch keine nennenswerten Einsparungen, so Brouwers. Im Gegenteil würden die Kürzungen vor allem die ökonomisch Schwachen treffen. Brouwers: „In Kombination mit den geplanten Kürzungen beim Arbeitslosengeld ist die Zunahme der Armut, besonders der Kinderarmut, vorprogrammiert. Der geplante Wegfall des Rentenversicherungsbeitrags für ALG-II-Empfängerinnen fördert die Altersarmut. Auch davon sind Frauen überpropor-

tional betroffen. So können zutiefst unsoziale Sparmaßnahmen vielleicht kurzfristig Erfolg bringen in Zukunft für die Gesellschaft aber sehr teuer werden.“ Die DF-Vorsitzende kritisierte weiter, dass andere, sinnvollere Einsparmöglichkeiten nicht umgesetzt werden. Dazu zählt sie die Zurücknahme des geplanten Betreuungsgeldes, die Abschaffung des Ehegattensplittings und die Zurücknahme der Mehrwertsteuerermäßigungen für Hotelübernachtungen. Letztere allein brächte dem Staat jährlich eine Milliarde Euro ein. „Damit hätte man Kürzungen beim Elterngeld nicht nur vermeiden, sondern den im Koalitionsvertrag vereinbarten Ausbau der Partnermonate sowie ein Teilelterngeld umsetzen können“, betonte sie. Die DF-Vorsitzende begrüßte aber auch die Entscheidung, den Bildungsbereich vor einschneidenden Sparmaßnahmen zu verschonen.

Lüders ruft zum Kampf gegen Homophobie auf

♦ Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, hat zu einem entschiedenen Kampf gegen Homophobie aufgerufen. „Kein Mensch darf auf Grund seiner sexuellen Identität diskriminiert werden. Intoleranz und Ausgrenzung schaden nicht nur den Betroffenen, sondern der gesamten Gesellschaft“, betonte Lüders anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie am 17. Mai. Die Diskriminierung von Lesben und Schwulen aber auch transidenter Menschen sei leider weiterhin an der Tagesordnung. „Auch in unserer Beratungstätigkeit werden wir immer wieder mit Benachteiligungen von homosexuellen Frauen und Männern konfrontiert. Die Bandbreite reicht von Mobbing am Arbeitsplatz bis hin zu Abweisungen bei Restaurantbesuchen oder bei der Wohnungssuche“, erläuterte Lüders. Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 habe es immer wieder Anfragen wegen Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität gegeben. Lüders weiter: „Wir wollen alle davon überzeugen, dass eine

diskriminierungsfreie Gesellschaft lebenswerter ist. Deutschland soll ein Land werden, das von einer Kultur der Vielfalt geprägt ist.“ Als weiteren wichtigen Schritt für die rechtliche Gleichstellung von Schwulen und Lesben wertete die ADS-Leiterin das Gesetzesvorhaben der Bundesregierung zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften, das noch in diesem Jahr verabschiedet werden soll. Die Initiative hierfür geht auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zurück, das die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft bei der Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes für verfassungswidrig erklärt hatte. Lüders verwies ferner darauf, dass die ADS zurzeit eine Studie zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von lesbischen und bisexuellen Frauen sowie transidenter Menschen führe, die von der Lesbenberatungsstelle Berlin durchgeführt wird. Der Internationale Tag gegen Homophobie geht auf einen Beschluss der WHO-Generalversammlung zurück.

Statistischer Fokus auf Frauen und Männer in der EU

♦ Wie viel höher ist die Lebenserwartung von Frauen als von Männern? Und wie sieht es mit der Arbeitslosenquote, wie mit der Beschäftigungsquote aus? Wie nutzen Frauen, wie Männer das Internet: Verschicken sie Emails, lesen sie Zeitschriften und suchen sie Arbeit online? Antworten auf diese Fragen finden sich bei Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, das anlässlich des Internationalen Frauentages 2010 eine Datensammlung dazu veröffentlicht hat – eine Auswahl des umfangreichen Bestandes an geschlechtsspezifischen Daten.

2030 ist ein Viertel der Frauen 65 Jahre und älter

2008 lag die Lebenserwartung von Frauen bei 77 Jahren in Bulgarien und 84,9 Jahren in Frankreich, sie war in allen Mitgliedstaaten höher als die von Männern. Die größten Unterschiede bei der Lebenserwartung von etwa elf Jahren gab es in Litauen (77,6 Jahre für Frauen und 66,3 Jahre für Männer) und die geringsten von etwa vier Jahren in den Niederlanden (82,5 und 78,4). Im Durchschnitt der EU-27-Länder lag die Lebenserwartung 2007 bei 82,2 Jahren für Frauen und 76,1 Jahren für Männer (6,1 Jahre Unterschied). Bis zum Jahr 2030 ist laut Eurostat ein Anstieg der Lebenserwartung auf 85,3 Jahre für Frauen und 80 Jahre für Männer zu erwarten (5,3 Jahre Unterschied). Dabei wird angenommen, dass sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern verringern, von ungefähr drei

Jahren in Zypern bis zu etwa neun Jahren in Litauen. Die steigende Lebenserwartung wird durch einen Anstieg des Anteils von Frauen im Alter von 65 Jahren und älter widerspiegelt: Im Jahr 2008 war ein Fünftel (19 Prozent) aller Frauen in der EU 65 Jahre oder älter, während für das Jahr 2030 ein Anstieg dieses Anteils auf ein Viertel (26 Prozent) erwartet wird.

Arbeitslosenquote für Frauen erstmals niedriger

In den vergangenen zehn Jahren war die Arbeitslosenquote in der EU für Frauen höher als für Männer. Seit Mai 2009 ist sie für Frauen erstmals niedriger als für Männer. Dies spiegelt die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auf dem Arbeitsmarkt wider, in der Branchen wie das Bau- und Verarbeitende Gewerbe stark betroffen sind und somit überwiegend Männer ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Im Januar 2010 betrug die Arbeitslosenquote in den EU-27-Ländern 9,3 Prozent für Frauen und 9,7 Prozent für Männer. In 15 Mitgliedstaaten war die Arbeitslosenquote für Männer höher als für Frauen. Die größten Unterschiede zugunsten von Frauen im Januar 2010 waren in Estland (11,2 Prozent für Frauen und 19,7 Prozent für Männer), Litauen (10,6 Prozent und 18,6 Prozent), Lettland (19,2 Prozent und 26,6 Prozent) und Irland (9,9 Prozent und 17 Prozent). Die größten Unterschiede der Quoten zugunsten von Männern wurden in Grie-

chenland (13,5 Prozent für Frauen und 7,1 Prozent für Männer) und Italien (9,8 Prozent und 7,7 Prozent) registriert. Die Beschäftigungsquote betrug 58,7 Prozent für Frauen und 71 Prozent für Männer im 3. Quartal 2009 gegenüber 59,4 Prozent und 73,3 Prozent im 3. Quartal 2008. Sie war für Frauen 2009 in allen Mitgliedstaaten niedriger als für Männer.

Frauen und Internet

Im Jahr 2009 nutzten 55 Prozent aller EU-Frauen im Alter zwischen 16 und 74 in den letzten drei Monaten das Internet, um Emails zu verschicken oder zu empfangen (Männer: 60 Prozent). Am meisten taten dies die Frauen in Schweden (83 Prozent), den Niederlanden (82 Prozent) und in Dänemark (80 Prozent). Ebenfalls mehr Männer (35 Prozent) als Frauen (27 Prozent) lesen in der EU Online-Zeitungen oder Zeitschriften. Weniger als ein Drittel der EU-Frauen (30 Prozent) nutzte das Internet für Internet-Banking gegenüber 35 Prozent der Männer. Hier waren die Frauen in Finnland (72 Prozent), den Niederlanden und Schweden (je 69 Prozent) vom.

Im Jahr 2009 nutzten sowohl 15 Prozent der Frauen als auch der Männer das Internet, um eine Arbeitsstelle zu suchen oder Bewerbungen zu verschicken. Die höchsten Anteile wurden in Dänemark (27 Prozent), Finnland (26 Prozent), Lettland, Schweden und Großbritannien (je 23 Prozent) gezählt.

Neue europäische Bürgerinitiative

♦ Im Lissabon-Vertrag ist eine so genannte „Bürgerinitiative“ vorgesehen, mit der eine Million Bürgerinnen und Bürger die Europäische Kommission zur Vorlage eines bestimmten politischen Vorschlags auffordern können – also dem Volksbegehren oder Bürgerentscheid in Deutschland nicht unähnlich. Um die praktischen Einzelheiten dieser Bürgerinitiative besser festlegen zu können, befragt die Kommission derzeit umfassend die Öffentlichkeit. „Es ist für die De-

mokratie unerlässlich, dass die Bürgerinnen und Bürger an der Entscheidungsfindung teilhaben“, so die scheidende Kommissionsvizepräsidentin Margot Wallström, bis zur Kommissionsneuwahl zuständig für institutionelle Beziehungen und Kommunikationsstrategie. „Der Lissabon-Vertrag wird den Menschen ein Mittel an die Hand geben, mit dem sie sich äußern und die EU-Politik direkt beeinflussen können.“ In einem Grünbuch werden praktische Fragen zur Umset-

zung der Initiative in die Praxis gestellt, zum Beispiel dazu, aus wie vielen Ländern die Bürger kommen müssen, wie überprüft werden kann, ob die Unterschriften echt sind, in welcher Form eine Petition abgegeben werden soll oder ob Fristen vorgegeben werden. Die Kommission prüft die Ergebnisse der Befragung und legt dann dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Vorschlag für eine entsprechende Verordnung vor (Internet-Info: www.europa.eu).

DBfK fordert schnelle Entlastung für Pflegeberufe

Seit Jahren warnen Experten eindringlich vor dem drohenden Pflege-notstand in deutschen Kliniken – nun ist er da und nicht mehr zu kaschieren. Dieses Fazit zieht jedenfalls der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) aus dem am 19. Mai veröffentlichten Pflegebarometer 2009 des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung. Dieses zeige erschreckende Befunde, wie drastische Mängel in der Patientenversorgung und hoffnungslos überlastete Pflegekräfte, die diese Lasten nicht mehr tragen könnten, so der DBfK. „Das System Krankenhaus wurde kaputtgespart! Wer jetzt nicht handelt hat den weiteren Zusammenbruch der Krankenversorgung in deutschen Kliniken zu verantworten!“ meint DBfK-Referentin Johanna Knüppel. „Alle Zuständigen, Träger, Politik und Kostenträger, müssen umdenken, andere Prioritäten setzen und für eine schnelle und dauerhafte Entlastung der Pflege sorgen.“ Mit dem Verweis auf fehlende Finanzmittel wäre in Deutschland jahrelang Pflegepersonal abgebaut worden. Nach Berechnungen von Experten

fehlten inzwischen circa 70.000 Pflegekräfte in den Krankenhäusern. Pflegekräfte in den Kliniken wären hemmungslos ausgebeutet und die Sicherheit ihrer Patienten aufs Spiel gesetzt worden, so der Berufsverband. Allerdings sei immer genug Geld vorhanden, um zum Beispiel die Anzahl der Klinikärzte um 26 Prozent zu steigern, überproportionale Tarifizwächse des ärztlichen Dienstes zu finanzieren, unreguliert hohe Preise für Arzneimittel zu zahlen, die Über- und Fehlversorgung besonders im Bereich medizintechnischer Ausstattung zu bedienen und eine mit jeder Gesundheitsreform stärker aufgeblähte Bürokratie zu unterhalten. Deutschland leiste sich nach wie vor eines der vier teuersten Gesundheitssysteme der Welt, während es laut OECD in der Pflegekraft-Patienten-Relation zu den Schlusslichtern gehöre. Die dramatischen Auswirkungen könne jeder Patient unmittelbar erleben: „Minimalversorgung im Sekundärbereich, mehr Fehler bei der Medikation, grobe Hygienemängel und kritisch steigende Infektionszahlen in den Kliniken“, erläutert der DBfK. „Der

direkte Zusammenhang zwischen mangelhafter Pflegekapazität und lebensbedrohenden Komplikationen für Patienten ist durch internationale Studien seit langem belegt, in Deutschland wird dies nach wie vor ignoriert.“ Um die unerträglichen Belastungen im Beruf abzumildern, gehen laut DBfK viele Pflegefachkräfte in Teilzeit – und tappen damit gleich in die nächste Falle: „Die Krankenhäuser fordern unvermindert Mehrarbeit, sparen dann aber die Zahlung von Überstundenzuschlägen. Das hat Methode als mittlerweile probates Instrument der Kostensenkung.“ Altersarmut durch geringere Rentenerwartung und Frühverrentung wegen gesundheitlicher Schäden durch jahrelange Überlastung sind die Folge. „Der Pflegefachkräftemangel hat schon jetzt gravierende Auswirkungen für die Unternehmen der Gesundheitsbranche, mit den heutigen Rahmenbedingungen wird man kaum junge Menschen für einen pflegerischen Beruf motivieren können“, so der DBfK abschließend.

Internet-Info: <http://www.dbfk.de>

Frauenperspektiven in der Wirtschaftskrise

Gleichstellungsmaßnahmen sind eine langfristige Investition und unverzichtbar für nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialen Zusammenhalt. Dies unterstreicht der Landesfrauenrat Baden-Württemberg mit einer Resolution, die die Delegiertenversammlung am 8. Mai 2010 in Stuttgart verabschiedet hat. Darin strebt der LFR eine Dekade der Frauenpolitik für Baden-Württemberg an und bekräftigt gleichzeitig Kernaussagen der EU-Kommission in ihrem aktuellen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die LFR-Frauen fordern das Land Baden-Württemberg unter anderem zu folgenden Maßnahmen auf:

- Stärkung der geschlechtsspezifischen Dimension einschließlich eines effizienteren Einsatzes des Gender Mainstreaming sowie spezieller Maßnahmen und Zielsetzungen für die

Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen einer Beschäftigungsstrategie für das Bundesland;

- Gewährleistung der Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Perspektive in die Maßnahmen zur Bekämpfung der Rezession, unterstützt durch konsequentes Gender Budgeting;
- Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen, unter anderem durch existenzsicherndes Einkommen bei Vollzeiterwerbstätigkeit, gesetzlichen Mindestlohn und eine Höherbewertung sozialer Dienstleistungen;
- Förderung eines ausgewogenen und an langfristigen Entwicklungen orientierten Entscheidungsumfeldes durch Vielfalt in den Vorständen börsennotierter Unternehmen mit Hilfe einer Quote für Aufsichtsräte.
- Verbesserter Zugang von Frauen in Entscheidungsgremien der Politik

und Landesverwaltung durch eine Quote für alle Gremien der Landesregierung. Als Voraussetzung werden der Ausbau der frühkindlichen Betreuung und Bildung und der Betreuungsdienste für hilfebedürftige Ältere, flexiblere Arbeitszeiten und die Erleichterung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen und Männern genannt. Unterstützung durch Qualifizierungsangebote benötigen außerdem Frauen in besonders schwieriger Lage, wie zum Beispiel Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, ältere Arbeitnehmerinnen, Alleinerziehende, Frauen mit Behinderung, Migrantinnen und Frauen, die einer ethnischen Minderheit angehören, aber auch Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind. Die LFR-Versammlung forderte die Landesregierung ebenfalls auf, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu verabschieden.

Frauen und Rechtsextremismus: Braune Schwestern

von Mechthild Rawert, MdB

Zunehmend mehr Frauen sind in der rechtsextremen Szene aktiv, organisieren sich in eigenen Frauenorganisationen und in rechtsextremen Strukturen, wo sie auch zunehmend Führungspositionen übernehmen. Das wird gesellschaftlich noch viel zu wenig wahrgenommen. Die gesellschaftlichen Wirkungen dieses Engagements von Frauen, bergen unterschätzte Gefahren. Frauen sind hier längst nicht mehr die stillen Mitläuferinnen, sondern aktive politische Akteurinnen – so das Fazit des Tagesforums der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (ASF) Anfang April in Leipzig, an dem Frauen aus ganz Deutschland teilnahmen. Für die ASF ist es mit diesem Seminar nicht getan. Der Kampf gegen Rechtsextremismus war auch Thema der ASF-Bundesfrauenkonferenz vom 4. bis 6. Juni in Bonn. Aktuelle Informationen zur Übernahme von Funktionen durch Frauen in der rechtsextremen Szene lieferte bei dem Tagesforum Rena Kenzo, Mitautorin und Mitherausgeberin des Buches „Braune Schwestern? Feministische Analysen zu Frauen in der extremen Rechten“ und Mitglied des Forschungsnetzwerk Frauen und Rechtsextremismus. Das Netzwerk feiert im September 2010 sein zehnjähriges Jubiläum. Rechtsextreme Einstellungen bei Frauen und Männern unterscheiden sich nicht – so ein Ergebnis der soziologischen Langzeitstudie „Deutsche Zustände“. Kenzo erläuterte, dass „nur“ fünf bis sieben Prozent der Frauen Parteimitglieder und „nur“ rund drei bis fünf Prozent in Straftaten verwickelt seien. Sowohl als Wählerinnen als auch als Mitglieder von Cliquen und Organisationen stellen sie aber bereits einen Anteil von rund 30 Prozent. Das Bild der „friedfertigen Frau“ bewirke, dass das von diesen Frauen ausgehende Gefahrenpotential dramatisch unterschätzt werde. Statt dessen ver helfe die „sichtbare“ Präsenz von Frauen der rechtsextremen Szene zu einem Imagegewinn. Das Gefahrenpotential der Frauen ist ein mittelbares: Sie agieren häufig

politisch unauffällig in der Mitte der Gesellschaft, zum Beispiel in Elternbeiräten von Kindertagesstätten oder Schulen und geben ihre Überzeugungen dort weiter. Familienstrukturen und Erziehung der Kinder im „nationalen Geist“ stabilisiert die Szene. Die Ideologie der „Volksgemeinschaft“, der „Rasse“ und der „Nation“ habe bei den rechtsextremen Frauen Priorität. Innerhalb dieser nationalsozialistischen Ideologie liege die Rolle der Frau im Erhalt der „Volksgemeinschaft durch gesunden rassenreinen Nachwuchs und Erziehung des Kindes im nationalen Geist“. Seit 1990 wurden in Ost- und Westdeutschland 39 rechtsextreme Frauenorganisationen gegründet: Aktiv sind vor allem der NPD-nahe „Ring Nationaler Frauen“ (RNF) und die 2000 neugegründete „Gemeinschaft Deutscher Frauen“, die aus einem Zusammenschluss der 1990 gegründeten „Skingirl Front Deutschland“ und dem 1999 gegründeten „Arbeitskreis Mädelschar“ hervorging. Die in den rechtsextremen Frauenorganisationen behandelten Themen reichen laut Kenzo von Kinder und Erziehung, Brauchtum und Kultur bis zur Pädophilie. Außerdem finde ein aktives Anti-Gender Mainstreaming statt. Über die Strukturen rechter Frauenorganisationen in Sachsen und Ostdeutschland sowie die Aufgabe von

Jugend- und Erwachsenenbildung im Kampf gegen den Rechtsextremismus referierte Susanne Feustel. Sie zeigte an Beispielen die Aktivitäten der zumeist jungen Frauen. So konnte sie die enge Zusammenarbeit zwischen rechten Gruppierungen mit der freien Kameradschaftsszene in Sachsen aufzeigen. Vor diesem Hintergrund zeigten sich die Teilnehmerinnen besorgt über die Absicht der schwarz-gelben Bundesregierung, Gelder im Kampf gegen den Rechtsextremismus reduzieren zu wollen. Astrid Lukas, Referatsleiterin im Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, stellte die aus EU-, Bundes- und Landesmitteln finanzierte Landeskoordinierungsstelle des Landesprogramms „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken“ vor. Wenn ein Baustein des Finanzierungsnetzwerks entfalle, sei die Fortsetzung der Arbeit in Frage gestellt. Nur die SPD hat eine eigene Referatsstellenstelle im Kampf gegen den Rechtsextremismus; sie gehört zum Arbeitsstab „Starke Demokratie“ des Parteivorstandes. Das unterstreicht das starke Engagement der SPD im Kampf gegen den Rechtsextremismus. Tessa Mollenhauer-Koch erläuterte die Strategien der SPD bei der nachhaltigen Arbeit gegen rechtsextreme Tendenzen.



SI-Clubs Berlin und Potsdam im Kulturland Brandenburg

♦ Unter dem Motto „Mut & Anmut. Frauen in Brandenburg und Preußen“ stehen die diesjährigen Aktivitäten von „Kulturland Brandenburg“. Die SI Clubs Potsdam und Berlin beteiligten sich erstmals als assoziiertes Projekt an dem Programm, nicht zuletzt um die eigenen Clubaktivitäten einem weiten Personenkreis vorzustellen und sich darüber auszutauschen.

Die erste Veranstaltung des zweiteiligen Projekts übertraf dieses Ziel bei Weitem. Nahezu die Hälfte der über 80 Gäste folgte am 30. Mai 2010 als Externe der Einladung in das Best Western Hotel in Potsdam-Sanssouci, und alle waren begeistert von dem Filmportrait „Grande Dame der Malelei“ über Augusta von Zitzewitz (1880-1960). Der Film der Regisseurin Anette von Zitzewitz, die persönlich anwesend war und im Anschluss noch Fragen beantwortete, ist eine Montage aus Dokumenten, Interviews und Gemälden.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Kathy Kaafs, ehemalige Präsidentin der Deutschen Union und Präsidentin Elect für die Europäische SI-Föderation und aktuelle Delegierte beim Europarat (SI hat dort einen NGO-Status). Die Moderation der Veranstaltung leitete Cornelia Schönberg, die zugleich eine Würdigung des Werkes von Augusta von Zitzewitz zu ihrem 50. Todestag im RBB initiieren will. Nach einem Imbiss gab es in infor-



Wie wünschen sich Frauen die Netzwerke der Zukunft im Jahr 2020 – lebhaftes Diskussionsgespräch der SI-Clubs in Potsdam. Foto: sbr

mellen Gesprächskreisen reichlich Gelegenheit, über die vielfältigen und unterschiedlichsten Projekte und Aktivitäten der Clubs zu berichten und weitere Kontakte zu knüpfen oder Kooperationen zu vereinbaren. Die Workshops des zweiten Projekts setzten das Begonnene für die Zukunft fort: Anhand der Lebensumstände von Frauen in Berlin und Brandenburg heute wurden am 13. Juni in Diskussionsrunden zu vier Themenschwerpunkten (wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen, Mythos Mutterschaft, Frauen als Künstlerinnen und Frauen in Netzwerken) Visionen für das Jahr 2020 entwickelt: Wie wollen Frauen in Brandenburg und Berlin 2020 leben? Die Braumanufaktur (Forsthaus Templin) in Potsdam bot den rund 60 Teilnehmerinnen dazu beste Bedingungen.

Die aktuelle Krisenzeit steht bisherigen emanzipatorischen Erfolgen entgegen und fördert stattdessen den Rückfall in alte Rollenstereotype, lautet ein Ergebnis. So unterschiedlich die Diskussion im Detail verlief, so gleich waren die Kernfragen, auf die die Workshops immer wieder zurückkamen: Wie lassen sich Arbeits- und Privatleben (Familie, Pflege, Freizeit, Ehrenamt) am besten miteinander vereinbaren? Und welches Verhältnis von Staat und Zivilgesellschaft ist künftig wünschenswert und sinnvoll, um allen bei uns lebenden Menschen Teilhabe zu ermöglichen? Den lebhaften Austausch mit Frauen anderer Service-Clubs, anderer Vereine und (politischer) Organisationen wollen die SI-Clubs fortsetzen – um Frauen-Netzwerke für die Zukunft zu stärken.

Cornelia Colsman, SI Berlin-Mitte

Wer kennt einen FrauenOrt in Brandenburg?

♦ Die Landesfrauenräte in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen küren immer wieder Frauenorte, um Frauengeschichte in diesen Flächenländern erlebbar zu machen und historische Frauenpersönlichkeiten zu würdigen. In diesem Jahr soll es auch Frauenorte in Brandenburg geben. Dazu hat der Frauenpolitische Rat das Projekt „FrauenOrte im Land Brandenburg“ ins Leben gerufen mit dem Ziel, Leben und Wirken historischer Frauenpersönlichkeiten einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Das Projekt wird im Rahmen des Themenjahres „Mut & Anmut. Frauen in Brandenburg – Preußen“ durchgeführt und durch

den Kulturland Brandenburg e. V. gefördert. In Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen und Initiativen sollen beispielhaft Orte, die zum Leben und Schaffen der Frauen einen klaren Bezug haben als „FrauenOrte“ gekennzeichnet werden. Bei der Auswahl der Persönlichkeiten werden sowohl verschiedene historische Zeitepochen als auch soziale Schichten berücksichtigt. Wissenschaftlerinnen, frühere Politikerinnen, Künstlerinnen, Angehörige von Herrschaftshäusern und Frauen, die auf speziellen Gebieten eine Vorbildrolle eingenommen haben, können Namensgeberinnen für einen „FrauenOrt“ sein.

Der Frauenpolitische Rat sucht noch Kooperationspartnerinnen und -partner, die rund um den „FrauenOrt“ Aktivitäten initiieren und begleiten. Vorschlagsberechtigt sind Frauenverbände und Frauengruppen gemischter Verbände, Gleichstellungsbeauftragte, Wirtschafts- und Tourismusverbände, Museen, Archive, Heimat- und Ortschronikvereine, Geschichtswerkstätten sowie Vereine und Organisationen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern.

Weitere Informationen zum Projekt sind unter www.frauenrat-brandenburg.de unter zu finden.

Diskussion zur „Brigitte“-Studie

♦ Die Liberalen Frauen laden am 21. Juni 2010 um 19.30 Uhr zu einer Gesprächsrunde mit Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, und Andreas Lebert, Chefredakteur der Frauenzeitschrift „Brigitte“, ins Abgeordnetenhaus, Preußischer Landtag, Niederkirchner Straße 5, 10111 Berlin-Mitte, Raum 311, ein. Dabei steht die Präsentation der Studie „Frauen auf dem Sprung“ im Mittelpunkt: Die „Brigitte“ hat mit diesem Titel eine viel beachtete Studie zur Lebensplanung und -gestaltung junger Frauen in Auftrag gegeben. Durchgeführt und wissenschaftlich verantwortet wurde diese Untersuchung von Jutta Allmendinger. Der erste Teil dieser Studie wurde vor zwei Jahren mit brisanten

Ergebnissen veröffentlicht, der zweite Teil „Frauen auf dem Sprung. Das Update“ erschien im vergangenen Herbst.

Im Anschluss an die Präsentation werden Jutta Allmendinger und Andreas Lebert mit Christoph Meyer, Landes- und Fraktionsvorsitzender der Berliner FDP, und der FDP-Abgeordneten Mieke Senftleben, familienpolitische Sprecherin der FDP-Fraktion, über die Chancen der jungen Frauen auf dem Sprung diskutieren. Die Moderation übernimmt Dr. Frauke Jung-Lindemann, Landesvorsitzende Liberale Frauen Berlin.

Um Anmeldung an jung-lindemann@t-online.de oder telefonisch unter 88 70 28 88, Fax: 88 70 28 89 wird gebeten. sbr

Summer School zur EU-Geschlechterpolitik

♦ „Wohin geht die Geschlechterpolitik der EU? Bilanz und Perspektiven im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung“ lautet die Überschrift der diesjährigen Summer School am Harriet Taylor Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin vom 16. bis 23. Juli 2010. Die zum zweiten Mal organisierte Summer School will den Austausch über die weiteren Pers-

pektiven der EU-Gleichstellungspolitik vorantreiben und dazu Forschungsergebnisse und Erfahrung aus der Praxis diskutieren. Interessierte aus der Wissenschaft, aus politischen Institutionen und NGOs sowie Studierende verschiedener Disziplinen sind angesprochen. Informationen sind unter www.summerschool.harriet-taylor-mill.de zu finden.

„Starke Frau“: Carola von Braun

♦ In der Reihe „Starke Frauen“ des Berliner Frauenbundes 1945 ist am 30. Juni 2010 Carola von Braun zu Gast – die Mitgründerin der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen. Die FDP-Politikerin wurde 1984 zur ersten Frauenbeauftragten Berlins (West) berufen. In dieser Zeit, so erzählt sie gern, habe sie in enger Zusammenarbeit mit der hochaktiven frauenpolitischen Szene erst wirklich begriffen, dass es im Verhältnis der Geschlechter um eine gesellschaftssystemische Frage geht, um Herrschaftsstrukturen, die auch den privaten Bereich einbeziehen. Erst in Berlin habe sie den berühmten Satz „Das Private ist politisch“ wirklich verstanden, mit allen seinen politischen Auswirkungen. 1990 wurde Carola von Braun zur Landes- und Fraktionsvor-

sitzenden der vereinigten Berliner FDP gewählt. Weil sie auch in dieser Aufgabe bemerken musste, dass es zur Durchsetzung von frauenpolitischen Interessen oft überparteilicher Zusammenarbeit bedarf, engagierte sie sich 1992 zusammen mit anderen Parlamentarierinnen, Frauen aus Projekten und Verwaltungen, für die Gründung der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin. Seit 2005 im Ruhestand engagiert sie sich in verschiedenen Ehrenämtern für die Zukunft der Pflegeberufe und die Förderung des Interesses jüngerer Frauen an politischer Tätigkeit in Parteien und Parlamenten. Die Veranstaltung findet in der Zeit von 18.30 bis 20 Uhr in den Räumen des Berliner Frauenbundes, Ansbacherstraße 63, 10777 Berlin-Schöneberg, statt. sbr

Diese Mannschaft ist wunderbar. Wir lieben uns alle so sehr. Wir sollten heiraten.

Oliver Bierhoff, DFB-Teammanager

Köpfe gegen Kopfpauschale

♦ Wie kann das Gesundheitssystem so umgestaltet werden, dass es finanzierbar, leistungsfähig und insbesondere solidarisch bleibt? Diese Frage beschäftigt sowohl die Politik als auch die breite Öffentlichkeit. Das „Bündnis gegen Kopfpauschale“, in dem der Deutsche Frauenrat mitarbeitet, lädt am 7. Juli 2010 interessierte Bürgerinnen und Bürger dazu ein, sich mit den angekündigten Eckpunkten der Bundesregierung für eine neuerliche Gesundheitsreform auseinanderzusetzen. Die Veranstaltung „Köpfe gegen Kopfpauschale“ findet in der Zeit von 10.30 bis 16 Uhr im Tagungszentrum der Katholischen Akademie in Berlin-Mitte statt.

Infos und Anmeldung via Email an heike.ruppender@dgb.de oder Fax an 240 60-226. Internet-Info: www.stoppauschale.de.

UCW feiert Geburtstag

♦ Das Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrum Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW), in dem auch der LFR Berlin seinen Sitz hat, feiert in diesem Jahr fünften Geburtstag. Aus diesem Anlass ist Mitte September eine Veranstaltungswoche geplant, die am Sonnabend, dem 18. September 2010 mit einer Hausmesse endet. Dann präsentieren sich die mehr als 45 UCW-Mieterinnen mit einem Tag der offenen Tür und zahlreichen Vorträgen, Informationen und Angeboten. Auch der LFR gewährt Einblicke in seine Arbeit und lädt unter anderem zu Gesprächen mit Politikerinnen ein.

Impressionen vom Equal Pay Day 2010



Das Arbeitsjahr 2009 endete für Frauen in Deutschland am 26. März 2010! Dann hatten sie endlich so viel verdient wie ihre männlichen Kollegen am 31. Dezember 2009! Das ist nicht hinnehmbar! Deshalb protestierten der LandesFrauenRat Berlin und der Deutsche Frauenrat gemeinsam mit ihren Mitgliedsorganisationen und Abgeordneten aus Bund und Land an diesem Tag für Entgeltgerechtigkeit. Sie ist ein entscheidender Baustein zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft.

Fotos: sbr

