

Infobrief zur geschlechterpolitischen Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung – Nr. 3



FOKUS GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN ARBEIT

EDITORIAL

Liebe Leser_innen, die dritte Ausgabe von Gender Matters! erscheint unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit“. Der geschlechterpolitische Infobrief der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) berichtet regelmäßig über das breite Spektrum der geschlechter- und gleichstellungspolitischen Arbeit unserer Stiftung im nationalen und internationalen Kontext. Um die Vielfalt und Fülle der Aktivitäten zugänglicher zu machen, wählen wir jeweils einen besonderen Schwerpunkt. Nach den Themen „Krise“ (2012) und „Care“ (2013) richten wir in dieser Ausgabe den Fokus auf das Thema „Arbeit“.

Eine eigenständige Existenzsicherung („gute Arbeit“) ist die Basis für eine gerechte und solidarische Gesellschaft. Für die Friedrich-Ebert-Stiftung ist das Leitbild einer „guten Gesellschaft“, die allen Menschen Freiheit, Sicherheit, Selbstbestimmung und Teilhabe garantiert, grundlegend für die politische Bildungs- und Beratungsarbeit – national wie international.

SEITE 07

Wie gendergerecht sind unsere Arbeitsmärkte?

Die ‚deutsche Mutter‘. Kümmert sich um Kinder und Haushalt, verdient etwas dazu und ist ansonsten bescheiden. Es ist dieses Frauenbild, um das sich alle Probleme der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hierzulande gruppieren.

SEITE 09

Ist Teilzeit die neue Vollzeit?

Frau Mahler arbeitet jetzt im Supermarkt. Mit einem Minijob. Dreimal die Woche füllt sie Regale auf. Vorher hatte sie eine Teilzeitstelle bei einem Drogeriemarkt, bis der pleiteging.

SEITE 19

Frauen auf dem internationalen Arbeitsmarkt

Die eine steht auf dem Feld und ackert. Die andere lebt in der Stadt und putzt. Die dritte verkauft kleine Teigfladen auf der Straße. Die vierte sitzt in einem Sweatshop und näht T-Shirts. Und die fünfte klebt daheim Augen auf Stofftiere.

SEITE 27

Wir brauchen einen Equal Time Day!

2007 interviewte Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) junge Frauen zu ihren Berufs- und Lebenswünschen. Fünf Jahre später befragte sie dieselbe Gruppe Frauen noch einmal.

SEITE 37

RÜCKBLICK

Feminismus?! Brandaktuell! Die Frauenbewegung der 1968er hat mit ihren ...
In guter Verfassung? Frauenrechte in Tunesien Mit einer überwältigenden Mehrheit ...
Wie viel Gender steckt im Geld? Haben Finanzen ein Geschlecht? Die Frage macht ...
Ein langer Weg – Geschlechtergerechtigkeit in Indien Im Dezember 2012 schaute ...
#SchauHin! 2013 ging ein #Aufschrei durch Deutschland, der eine bundesweite Debatte ...
Internationale Absprachen und soziale Realität? Wie geht es weiter mit der Welt ...
Es lebe das Netzwerk! Die Forschung hat es vielfach gezeigt: Je weiter man auf der ...
Sexuelle Gewalt: Keine Zahlen – kein Problem? Keine Gesellschaft ist vor ihr gefeit: ...
Wie mit Homophobie in Afrika Politik gemacht wird Das Menschenrecht, ...
Das bisschen Haushalt ... Mittlerweile ist es hinreichend bekannt: ...

SEITE 45

PUBLIKATIONEN

SEITE 90

WIR MACHEN GENDER!

Das Referat Mittel- und Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung

Genderbezogene Promotionsprojekte mit Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung

SEITE 103

IMPRESSUM

SEITE 116

FOKUS

- 07** Editorial
- 09** Wie gendgerecht sind unsere Arbeitsmärkte?
- 19** Ist Teilzeit die neue Vollzeit?
- 27** Frauen auf dem internationalen Arbeitsmarkt
- 37** Wir brauchen einen Equal Time Day!

Editorial

Liebe Leser_innen,

die dritte Ausgabe von Gender Matters! erscheint unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit“. Der geschlechterpolitische Infobrief der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) berichtet regelmäßig über das breite Spektrum der geschlechter- und gleichstellungspolitischen Arbeit unserer Stiftung im nationalen und internationalen Kontext. Um die Vielfalt und Fülle der Aktivitäten zugänglicher zu machen, wählen wir jeweils einen besonderen Schwerpunkt. Nach den Themen „Krise“ (2012) und „Care“ (2013) richten wir in dieser Ausgabe den Fokus auf das Thema „Arbeit“.

Eine eigenständige Existenzsicherung („gute Arbeit“) ist die Basis für eine gerechte und solidarische Gesellschaft. Für die Friedrich-Ebert-Stiftung ist das Leitbild einer „guten Gesellschaft“, die allen Menschen Freiheit, Sicherheit, Selbstbestimmung und Teilhabe garantiert, grundlegend für die politische Bildungs- und Beratungsarbeit – national wie international.

Viel Arbeit – wenig Einkommen, wenig soziale Sicherung, wenig Teilhabe: So knapp lässt sich die Situation der meisten Frauen weltweit zusammenfassen. Wie bekannt, wird ein großer Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit überhaupt nicht als Arbeit anerkannt – wie Sorge-, Subsistenz- und Eigenarbeit – und noch viel weniger vergütet. Zudem finden sich Frauen überwiegend in prekären Erwerbsverhältnissen; nur eine kleine Minderheit verfügt über eine eigenständige Existenzsicherung. Die oft auf Erwerbsarbeit im formellen Sektor basierenden gesellschaftspolitischen Teilhabechancen bleiben wenigen vorbehalten. Arbeitsmärkte wie auch Bildungs-, Berufswahl- und Erwerbsverläufe sind geschlechterspezifisch segregiert – mit der Folge, dass Einkommen, soziale Sicherung, Macht und Einfluss höchst ungleich verteilt bleiben. Aufgrund der großen Differenzen in der Bezahlung und den Chancen im Lebensverlauf (Gender Pay/Income/Wealth Gap) ist Altersarmut in fast allen Gesellschaften vor allem ein weibliches Schicksal. Der demografische Wandel in vielen Ländern, nicht nur des Globalen Nordens, akzentuiert bestehende Ungleichheiten im Hinblick auf bezahlte und unbezahlte Arbeit – aber er bietet zugleich die Chance einer grundlegenden Veränderung.

Wie sind Arbeit und Zeit in der Gesellschaft konnotiert und verteilt? Dieses seit Jahrzehnten zentrale Thema der feministischen Gesellschaftskritik rückt gegenwärtig wieder stärker in das Zentrum gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen. Neue Ansätze wie die „Familienarbeitszeit“ in Deutschland, die Bundesministerin Manuela Schwesig Anfang dieses Jahres einbrachte, haben

breite gesellschaftliche Debatten ausgelöst, an denen Gewerkschaften wie Arbeitgeber beteiligt sind.

In der aktuellen Ausgabe unseres Infobriefs werden im **FOKUS** Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt diskutiert. Hier finden Sie ein Interview mit der Sozialwissenschaftlerin und Arbeitsmarktforscherin Jutta Allmendinger zu den Ergebnissen ihrer empirischen Studien über Berufs- und Lebenswünsche junger Frauen (und Männer) in Deutschland sowie drei Überblicksartikel rund um das Thema Arbeit.

Über die Beiträge zum Schwerpunktthema hinaus enthält der Infobrief rückblickend eine Auswahl von Berichten zu geschlechter- und gleichstellungspolitischen Aktivitäten der FES-Büros im In- und Ausland (Rubrik **RÜCKBLICK**). Im Kapitel **PUBLIKATIONEN** finden Sie einen Überblick über aktuelle Publikationen zu geschlechterpolitischen Fragestellungen. In der Rubrik **WIR MACHEN GENDER** stellen wir Ihnen jeweils einen Arbeitsbereich der Friedrich-Ebert-Stiftung unter dem Blickwinkel des gleichstellungspolitischen Engagements vor. In dieser Ausgabe präsentiert das Referat „Mittel-/Osteuropa, Südosteuropa, südlicher Kaukasus und Zentralasien“ seine geschlechterpolitischen Arbeitslinien. Im Interview gibt eine Doktorandin der FES-Promotionsförderung Einblick in die geschlechterpolitische Dimension ihrer Dissertation.

Alle Ausgaben von **GENDER MATTERS!** sind als E-Book (und natürlich auch online als pdf) unter www.fes.de/gender/infobrief/ kostenlos erhältlich. Der Infobrief liegt zudem in englischer Übersetzung vor, die jeweils zeitversetzt erscheint.

Für die Genderkoordination der Friedrich-Ebert-Stiftung war **Susan Javad**, Referentin im Forum Politik und Gesellschaft, mit der Koordination und Redaktion dieser Ausgabe betraut.

Wir bedanken uns bei allen Beitragenden für die konstruktive Zusammenarbeit und wünschen den Lesenden nicht nur eine anregende Lektüre, sondern auch Ideen, Ansätze und Anknüpfungspunkte für die weitere Arbeit. Sollte die Lektüre zu Vernetzungen und Verknüpfungen führen, würde uns das sehr freuen.

Über Ihre Ideen und Anregungen freuen wir uns an:
FES.genderkoordination@fes.de

Bettina Luise Rürup

Leiterin des Referats Forum Politik und Gesellschaft und
Zentrale Aufgabe Genderkoordination in der Friedrich-Ebert-Stiftung



*Lebensmittelpunkt Küche? Lebensinhalt nur das Kind? Dieses Frauenbild gehört der Vergangenheit an –
Foto: Plainpicture*

Wie gendergerecht sind unsere Arbeitsmärkte?

Die ‚deutsche Mutter‘. Kümmert sich um Kinder und Haushalt, verdient etwas dazu und ist ansonsten bescheiden. Es ist dieses Frauenbild, um das sich alle Probleme der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hierzulande gruppieren.

Und auch die Frage, wie ‚gerecht‘ die Arbeitsmärkte sind, wird von diesem Rollenbild bestimmt. Geht man nämlich, wie etwa noch einige konservative Politiker_innen, davon aus, dass Frauen und Männer in der Gesellschaft unterschiedliche Rollen haben, kann man daraus folgern, dass die Arbeitsmärkte für Männer und Frauen eben auch unterschiedlich sind. Die Frauen nehmen dann nur kleine Jobs ohne große Aufstiegsmöglichkeiten an, weil sie sich primär mit der Familie beschäftigen. Ihre Jobs haben einen engen Bezug zu ihrer angeblichen Befähigung: Sie erziehen Kinder, pflegen Alte und Kranke und halten das Büro in Ordnung. Jederzeit sind sie bereit, für die Kinder ihre Arbeitszeit weiter zu reduzieren oder den Job ganz aufzugeben. An Karriere sind sie nicht interessiert. Das Haupteinkommen – und später die Rente – bekommen ihre Männer.

Dann also ist die flächendeckende Ausweitung schlecht abgesicherter Minijobs unproblematisch. Und die Tatsache, dass Frauen nicht aufsteigen und in Sackgassenberufen arbeiten, die dazu noch mies bezahlt sind, ist auch kein Problem. Und weil die vorige Generation der Mütter – zumindest in Westdeutschland – noch so gelebt hat und wir das ganze System so gut kennen, gibt es auch keinen Aufstand der Töchter. Obwohl die mittlerweile ganz anders leben wollen. Sie wollen die Familienarbeit gerecht aufteilen. Und erfolgreich im Beruf sein. Sie wollen aktive Väter, die sich zu Hause ebenso engagieren wie die Frauen. Und sie wollen, wenn der Mann verloren geht, nicht hilflos dastehen – nur noch mit der Ausfahrt Altersarmut.

Wenig Erwerbsarbeit, weniger Lohn und am Ende kaum Rente

Wenn wir von diesem neueren Rollenbild ausgehen, kann man den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen – die berühmten 22 Prozent pro Stunde – nicht mehr wegwischen mit der Bemerkung, Frauen würden nun mal anders arbeiten, kürzer, geringer qualifiziert, mit mehr Lücken: Sie wollten das nun mal so. Immer mehr wollen das so nicht mehr. Sie wollen die Unterschiede nicht mehr. Keine Extrabehandlung für Frauen und Mütter. Und dann stellt sich sehr direkt die Frage: Wie gendergerecht sind unsere Arbeitsmärkte?



Den Gender Pay Gap einzuschmelzen ist keine leichte Angelegenheit. Die Aktivist_innen in Hannover machen auf die Ungerechtigkeit aufmerksam – Foto: Hans Werner Blume

Denn dann ist der Anspruch nicht mehr die angemessene Behandlung der Unterschiede, sondern Gleichheit. Und dann sind 22 Prozent Lohnunterschied pro Stunde ein Problem. Dann sind 3,2 Millionen Frauen in schlecht abgesicherten Minijobs ein Problem. Der Equal Pay Day macht schließlich nicht umsonst jedes Jahr auf die klaffende Lohnlücke aufmerksam. Unter dem Motto „...und raus bis du?!“ wurde dieses Jahr am 21. März der Blick auf Teilzeitarbeit und Minijobs – zwei der maßgeblich Faktoren, warum Frauen auch heute noch so viel weniger als Männer verdienen – gelegt. Bei Veranstaltungen der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Bonn und Hannover diskutierten Vertreterinnen aus Politik, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und Wirtschaft, wo angesetzt werden muss, um die 22 Prozent pro Arbeitsstunde endlich abzuschmelzen. Die finanzielle Aufwertung sozialer und pflegender Berufe war einer der Ansatzpunkte, die dabei identifiziert wurden, die verbesserte Möglichkeit aus der Teil- in Vollzeit zurückzukehren sowie anonymisierte Bewerbungsverfahren. Auch ein weiteres Problem wurde angesprochen: Frauen sind besonders in wenig technisch orientierten, finanziell wenig lukrativen Branchen vertreten. Dazu kommen sie häufig nach der ‚Kinderpause‘ nicht mehr voran. Und auch die Hauptlast der unbezahlten Arbeit im Haus tragen vor allem sie, vom Spülen, Waschen, Bügeln, Aufräumen bis zum Blumengießen. Vom Abwischen, Zähneputzen und Trösten bis zum Ins-Bett-Bringen und danach seufzend die Handtücher zusammenlegen. Und wenn ihnen der Mann abhanden kommt, was immerhin in jeder zweiten Ehe der Fall ist, sollen sie laut neuem deutschen Unterhaltsrecht plötzlich für sich selbst sorgen – sind aber inzwischen längst dequalifiziert.

Dann ist es kein Trost, dass Frauen in anderen europäischen Ländern vor ähnlichen Problemen stehen, wie etwa der erste tschechische Frauenkongress im Juni 2013 zutage förderte. Ausbau der Kinderbetreuung, Einbindung der Männer in die Sorgearbeit, flexiblere Arbeitszeitgestaltung, Karriere trotz Kind(er) – die Forderungen der über 800 Frauen und Männer, die in Prag auf Einladung der FES und ihrer Kooperationspartner diskutierten, klingen vertraut. Dass es auch anders geht, machen – mal wieder – die nordischen Länder vor. Schwedens Gleichstellungs- und Familienpolitik weist beispielsweise, trotz kleinerer Pirouetten, einen konstanten Kurs auf: hin zu mehr Partnerschaftlichkeit bei der Erwerbs- und Familienarbeit.

Eine der vielen unangenehmen Konsequenzen des bisherigen widersprüchlichen Kurses in der deutschen Gleichstellungspolitik ist Altersarmut. Und diese Gefahr ist wiederum in Deutschland vergleichsweise hoch, weil unser Rentensystem Arme und damit auch geringverdienende Frauen im Regen stehen lässt. Die FES hat diesen Aspekt am 13. März 2014 unter dem Titel „Altersarmut adé. Gendgerechtigkeit in Arbeit und Alter“ diskutiert. Traute Meyer, die in Southampton Sozialsysteme in Europa vergleicht und eine Rentenstudie für die FES verfasst hat, musste feststellen, dass die Frauenrenten nicht nur unzureichend sind, weil Frauen so schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind, sondern weil unser Rentensystem keine Mindestrente ohne Bedarfsprüfung kennt. Die skandinavischen Länder, die Schweiz oder die Niederlande können mit einer Garantierente und einer obligatorischen Betriebsrente das Niveau von Niedrigverdiener_innen dauerhaft über der Armutsgrenze von 50 Prozent des Durchschnittseinkommens halten. Deutschland gelingt das nicht: Das Rentenniveau wird zu drastisch abgesenkt, Betriebsrenten sind nicht obligatorisch und private Versicherungen können sich Geringverdienende, darunter viele Frauen, nicht leisten. Umso wichtiger ist die möglichst umfangreiche Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Wunsch und Wirklichkeit

Das haben Eltern in Deutschland mittlerweile verstanden – ein Blick auf den Rentenbescheid reicht meistens aus. Und so hat sich die ‚deutsche Mutter‘ verändert, der ‚deutsche Vater‘ ebenfalls. Junge Menschen vor der Familiengründung haben die Vorstellung eines egalitär aufgeteilten Erwerbs- und Familienlebens, fand Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), heraus: 91 Prozent



*Immer mehr Väter wollen auch tatsächlich Zeit mit ihren Kindern verbringen –
Foto: Plainpicture*

der jungen Frauen und 76 Prozent der Männer, die sie befragte, wollten, dass Frauen finanziell auf eigenen Beinen stehen können. Junge Väter, von Wissenschaftler_innen für die „Trendstudie moderne Väter“ befragt, gaben zu 88 Prozent an, dass sie von Anfang an die Entwicklung ihrer Kinder aktiv begleiten wollen. 91,5 Prozent der Befragten geben darüber hinaus an, dass ihnen „Zeit mit der Familie, auch in der Woche“ sehr wichtig sei. Und ältere Väter haben ihre überlangen Vollzeitjobs satt: Fast alle wollen, so kann man es im Gleichstellungsbericht nachlesen, ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Und fast jede zweite teilzeitbeschäftigte Mutter würde ihre Arbeitszeit gern verlängern.

Die ‚deutsche Mutter‘ hat sich verändert. Aber Staat und Arbeitsmarkt hinken kilometerweit hinterher. Das wird zunehmend gefährlich. Ohne gut verdienende_n Partner_in, der/die ein Leben lang erhalten bleibt, droht Altersarmut. Was aber, wenn der/die Partner_in arbeitslos wird? Wenn die beiden sich trennen? Wenn er/sie einen schlechteren Job annehmen muss und nicht mehr genug verdient? Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 hat das hervorragend herausgearbeitet. Oberste Priorität ist laut des Berichts: Jede und jeder muss sich selbst ernähren können. Und das heißt: Die Arbeitsmärkte für Frauen und Männer müssen sich angleichen. Anreize für Frauen, nur wenig zu arbeiten, müssen weg. Und auch das Arbeitsleben der Männer muss sich mehr an den Anforderungen und Bedürfnissen ihrer Kinder ausrichten.

Wider die Bilder im Kopf

Nun fängt aber das Umdenken gerade erst an und muss sich gegen mächtige Bilder behaupten. Das erste Problem ist das ‚Zuverdienerinnenbild‘. Die ‚Zuverdienerin‘ wird vom Staat zuerst gefördert und dann im Regen stehen gelassen. Der Staat subventioniert Ehen über das Ehegattensplitting umso mehr, je weniger die Frauen arbeiten. Arbeiten sie gar nicht oder auf Minijob-Niveau, werden sie bei ihrem Mann in der Krankenversicherung ‚mitversichert‘. Geht die Ehe aber auseinander, soll die Frau möglichst schnell eigenes Geld verdienen – so will es die Unterhaltsrechtsnovelle von 2008. Aber wie soll das gehen, wenn man jahrelang nicht auf dem Arbeitsmarkt gewesen ist?

Als Zuverdienerinnenjobs werden auch die typischen ‚Frauenarbeiten‘ in Erziehung und Pflege angesehen. Deshalb hat sich kaum jemand mal die Mühe gemacht, die Arbeitsbelastungen in diesen Berufen realistisch einzuschätzen und zu bewerten. Die ‚stille Profession‘ hat ebenfalls nicht allzu sehr aufgemuckt. Bisher. Aber es gibt Alternativen. Die damalige Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ÖTV hat einst in den 1990er Jahren in einem Gutachten klären lassen, dass der damalige Bundesangestelltentarif diskriminierend sei und damit gegen EU-Recht verstoße. Er sei zum Beispiel nicht transparent. Warum Altenpflegerinnen in dem einen Bereich so gering bewertet werden und Abwassertechniker in einem anderen viel höher – obwohl beide eine gleich lange Ausbildung haben und die Altenpflegerin unter viel höherem psychosozialen Druck steht –, war eine der typischen Unklarheiten. Im Schweizer Kanton Fribourg hat man vor einiger Zeit mal Vergleichspaare gebildet und ihre Anforderungen verglichen. Danach bekamen die Krankenschwestern 300 Franken mehr pro Monat als zuvor.

In Deutschland sollen Firmen mit mehr als 500 Mitarbeiter_innen demnächst über ihre Entgeltstrukturen berichten müssen – so steht es im neuen Koalitionsvertrag. Wie das genau aussehen soll, ist noch unklar. Besonders in den Branchen, die mit Sorgearbeit zu tun haben, sind Unterbewertungen zu erwarten – das Klischee der ‚bescheidenen deutschen Mutter‘ lässt grüßen.

Ein zweites Problem des Frauenbildes: der Aufstieg. Frauen wollen oft keine Karriere machen – dieses Bild hat sich gründlich festgesetzt. Und so erwarten viele Menschen das auch nicht. Frauen werden nicht gefördert,



Harter Job und wenig Lohn. Gerade im Pflegebereich wird die Diskriminierung von ‚Frauenberufen‘ offensichtlich – Foto: Plainpicture

greifen selbst auch nicht gleich zu, wenn sich eine Gelegenheit ergibt: Das neue Frauenbild müssen nicht nur Männer oder Vorgesetzte erlernen, sondern auch die Frauen selbst müssen sich manchmal einen Tritt geben. Sie sind schließlich auch nicht dazu erzogen worden, die Welt zu erobern. Daher halten viele Leute heute eine Geschlechterquote für unerlässlich: Die Stereotype in den Köpfen sind zäh – sie können oft nur schlicht überrollt werden.

Mehr Abwechslung bitte!

Das dritte Problem, das mit der ‚deutschen Mutter‘ zusammenhängt, ist die sogenannte geschlechtstypische Berufswahl. Mehr als die Hälfte aller Mädchen drängeln sich in nur zehn verschiedenen Lehrberufen – kein einziger technischer ist darunter, stattdessen jede Menge Bürokauffrauen und Friseurinnen. Von den Jungen strebt dagegen nur ein Drittel in zehn Lieblingsberufe wie Mechatroniker und Kaufmann. Die Spannweite an Möglichkeiten ist bei ihnen sehr viel größer und die Verdienstaussichten sind, da technische Berufe fast immer lukrativer sind, höher. Bei den Studiengängen ist es ähnlich: Abgesehen von Betriebswirtschaftslehre, die bei beiden Geschlechtern die erste Wahl ist, klaffen die bevorzugten Fächer weit auseinander: Bei den Männern folgen Maschinenbau und Informatik, bei den Frauen Germanistik und Jura. Die Orientierung am Dekorativen und an Menschen wird „den jungen Damen“ buchstäblich in die Wiege



Das Panel der FES-Veranstaltung „Rosarot und Himmelblau“ im November 2013 in Berlin
– Foto: Jens Schicke

gelegt. Wie aber kommt man dahin, dass Mädchen und Jungen vielfältige Bildungs- und damit als Erwachsene auch Erwerbsverläufe wahrnehmen? Diese Frage stellte die Tagung „Rosarot und Himmelblau? Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen“ im November 2013.

Uta Meier-Gräwe, Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Universität Gießen und eine der Mitautorinnen des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, machte in ihrem Einführungsvortrag deutlich: In Deutschland setzt die Politik bezogen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ganz unterschiedliche und teilweise konträre Anreize. Dabei muss es aber um nicht weniger als das Aufbrechen traditioneller nach Geschlecht getrennter Bildungs- und Berufswege gehen. Nur so lassen sich im Zusammenspiel mit staatlichen Leistungen in Übergangsphasen des Lebensverlaufs, beispielsweise nach der Geburt eines Kindes, die gleichen Verwirklichungschancen für Männer und Frauen herstellen.

Denn: Die Segregation geht früh los. Schon Erzieher_innen in den Kitas reagieren auf Mädchen und Jungen unterschiedlich, wie Stephan Höyng von der Katholischen Hochschule für Sozialwesen in Berlin auf der Tagung aus einer laufenden Studie berichtete. Kleine Mädchen werden in Traumwelten mit Prinzessinnen und Ponys verfrachtet, Jungen dagegen mit Mutproben und Technik konfrontiert. Mädchen kümmern sich um ihre Schönheit, Jungen erobern die Welt, stellte Claudia Wallner, freie Referentin

zum Thema Geschlechterfragen, fest. Die übertrieben anmutende Pinkifizierung der Mädchenwelt gehe einerseits auf das Konto der Industrie, die mit zwei kindlichen Zielgruppen mehr verdient als mit einer; zum anderen nimmt Wallner auch ein zunehmendes Bedürfnis nach Orientierung und Eindeutigkeit bei den Eltern wahr.

Eigentlich müsste hier auf jeder Ebene gegengesteuert werden. Und zwar nicht, indem man den Jungs die Autos und den Mädchen die Puppen wegnimmt, sondern indem man beiden Angebote macht, ihre Rollenbilder zu erweitern. Dazu müsste das Fachpersonal fortgebildet werden: Sensibilität für Klischees ist gefragt. Ähnliches gilt für die Berufswahl und schließlich sogar für das Verhalten von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt.

Thomas Gesterkamp, freier Publizist, der sich viel mit Männerrollen beschäftigt hat, forderte sogenannte Rotationskarrieren: Mal steigt die eine für eine Weile aus, und mal der andere – wobei diese gesellschaftlich erwünschten ‚Auszeiten‘ dann aber im Lebensverlauf besser abgesichert werden müssten.

Mit der Rotation könnte man auch der letzten Problematik unseres alten Frauenbildes beikommen: Frauen arbeiten laut Gleichstellungsbericht durchschnittlich 4,3 Stunden täglich im Haushalt, Männer 1,4 Stunden. „Arbeit aus Liebe“, die „unbezahlbar“ sei, so wird die unbezahlte Hausarbeit immer noch gern verbrämt. Und Frauen übernehmen diese Rolle immer noch sehr selbstverständlich, vor allem wenn sie kleine Kinder haben und „sowieso zu Hause“ sind. Und kombinieren das mit einem Teilzeitjob, der oft keine Aufstiegschancen zulässt.

Damit haben wir alle Zutaten des Cocktails, der so große Kopfschmerzen macht: schlechter bezahlte Berufe, längere Unterbrechungen, dann viel Teilzeit und eine Menge unbezahlte Hausarbeit. Wie gendergerecht sind unsere Arbeitsmärkte? Urteilen Sie selbst.

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Nordrhein-Westfalen: JEANETTE RUßBÜLT <Jeanette.russbuelt@fes.de>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Niedersachsen: FRANZISKA SCHRÖTER <Franziska.Schroeter@fes.de>

*Ansprechpartnerin für Gender im Referat Mittelosteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: DR. STEFANIE ELIES
<Stefanie.Ehlies@fes.de>*

*Ansprechpartnerin für Gender im Referat Westliches Europa/
Nordamerika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: BEATE MARTIN
<Beate.Martin@fes.de>*

*Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung im Forum Politik
und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de>
SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>*

*Ansprechpartner im Referat Internationale Politikanalyse der
Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: DR. BJÖRN HACKER
<Björn.Hacker@fes.de>*



Kassiererin – mittlerweile ein typischer Mini- oder Teilzeitjob – Foto: Reuters

Ist Teilzeit die neue Vollzeit?

Frau Mahler arbeitet jetzt im Supermarkt. Mit einem Minijob. Dreimal die Woche füllt sie Regale auf. Vorher hatte sie eine Teilzeitstelle bei einem Drogeriemarkt, bis der pleiteging. Und davor, aber das ist schon Jahre her, bevor sie die Kinder bekommen hat, war sie dort mal in Vollzeit angestellt.

Wie Frau Mahler geht es vielen ihrer Kolleg_innen. Sie arbeiten atypisch, wie man sagt: jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Minijobs, Teilzeit, befristete Jobs und Leiharbeit – das nennen die Forscher_innen atypische Beschäftigung.

Der Vorteil: Frau Mahler findet in ihrem Alter – denn die Jüngste ist sie nicht mehr – überhaupt noch einen Job. Sonst wäre sie vielleicht arbeitslos. Der Nachteil: Immer mehr Arbeitgeber_innen bieten nur noch atypische Beschäftigungen an. Die sozialversicherungspflichtigen, voll abgesicherten Jobs wurden in den letzten 20 Jahren immer weniger, die prekäre Beschäftigung nahm zu. Und dies vor allem in den Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten: Pflege, Gastronomie, Einzelhandel. Forscher_innen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, die die Entwicklung verfolgt haben, fanden heraus, dass mittlerweile ein gutes Drittel aller Beschäftigten atypisch arbeitet. Erst in den letzten zwei Jahren ist der Trend gestoppt worden – ob vorübergehend oder langfristig: wer weiß?

Die meisten dieser atypisch Arbeitenden sind Frauen. Über die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeiten atypisch – gegenüber 13 Prozent der Männer. Diese Entwicklung, die die Forschung aufzeigt, nennt man die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“. Diese Erosion ist vor allem deshalb gefährlich, weil unser gesamtes Sozialsystem auf das Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet ist. Wer nicht oder nicht mehr in diese ‚Normalität‘ passt, bekommt Probleme. Die Rente ist nur für diejenigen sicher, die langjährig eine ganze Menge einzahlen konnten. Auch Arbeitslosen- und Krankenversicherungen richten sich nach dem Lohn.

Atypische Beschäftigung ist weiblich

Für Frauen galt das Normalarbeitsverhältnis allerdings noch nie so ganz: Die langjährige Vollzeitarbeit mit Familienernährerlohn – das war die für Männer vorgesehene Norm. Frauen dagegen sollten über den Mann mitversorgt sein und maximal in Teilzeit arbeiten. Das aber katapultiert sie aus dem Normalarbeitsverhältnis heraus. So orientiert sich zum Beispiel die Rentenformel sehr stark an der Zahl der Beitragsjahre und der Höhe des Erwerbseinkommens. Frauen jedoch arbeiten kürzer und für weniger Lohn als Männer. Die Sozialwissenschaftlerin Ute Klammer hat festgestellt, dass in Deutschland zwei Millionen Menschen weniger als 15 Jahre



Mehr Zeit füreinander: Das gilt für beide Eltern und Kinder – Foto: Plainpicture

Beiträge in die Rentenkasse gezahlt haben. 1,9 Millionen davon sind Frauen aus Westdeutschland.

Diese Frauen sind meistens bei ihrem Mann ‚mitversichert‘. Fällt der Ernährer aber aus, muss die Frau über Hilfskonstrukte abgesichert werden, wie es der naheheliche Versorgungsausgleich oder die Witwenrente sind. Das Normalarbeitsverhältnis hat deshalb zwei Gesichter, oder zwei Funktionen, wie der Arbeitsmarktforscher Ulrich Mückenberger es schon in den 1980er Jahren nannte: Es schützt die Normalfamilie und es selektiert zugleich alle aus, die nicht in dieses Schema passen – zum Beispiel Frauen, die sich selbst ernähren können wollen.

Aus diesen zwei Gesichtern ergibt sich ein Dilemma für alle, denen Arbeitnehmer_inneninteressen am Herzen liegen: Wenn Frauen das Modell der Normalarbeitsverhältnisses aus guten Gründen infrage stellen und nach anderen Sicherungsmodellen fragen, dann kommen beispielsweise die Gewerkschaften leicht in die Bredouille. Denn sie wollen die Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses aufrechterhalten. Doch auch hier gerät etwas in Bewegung. Die IG Metall etwa will in der nächsten Tarifrunde 2015 die 30-Stunden-Woche für Eltern thematisieren.

Das Vereinbarungsproblem

In den vergangenen Jahren hat sich also ein weiterer Debattenstrang ergeben: die Frage, wie sich Beruf und Familie für *beide* Eltern vereinbaren lassen. Wenn immer nur die Frauen für die Familie zurückstecken, wird sich an ihrer lebenslangen Prekarisierung nichts ändern, so die Diagnose aus der Geschlechterforschung. Im Gegenteil, bei ihnen kumulieren die Risiken mit jeder Lebensentscheidung der Familie, wie Hans-Peter Blossfeld und Florian Schulz 2006 in einer Längsschnittstudie zeigen konnten: Hatten bei der Eheschließung nur 25 Prozent der Paare eine stark traditionale Arbeitsteilung, so waren es nach 14 Jahren schon 60 Prozent. Wie das kam? Die Frau war sowieso schon nach der Geburt ausgestiegen und arbeitete nur noch halbtags. Aber auch Ereignisse wie der Bau eines Hauses im Grünen tragen zur Traditionalisierung bei: Plötzlich braucht man das gesamte Einkommen des Mannes, um die Raten zu bezahlen. Und: Die Frau sitzt mit den Kindern auf dem Land, wo die Verdienstmöglichkeiten noch um ein Vielfaches schlechter sind als in der Stadt.

So hatten sie sich das nicht vorgestellt, die Frauen. Wenn man Mütter nach ihren Wünschen fragt, stellt man fest, dass diese sehr weit von der Realität entfernt sind. So hat Forsa 2013 für die Zeitschrift „Eltern“ herausgefunden, dass 38 Prozent der Eltern Berufs- und Hausarbeit egalitär aufteilen wollen und daher am liebsten nur 30 Stunden in der Woche erwerbstätig wären. Aber nur sechs Prozent sind in der Lage, dieses Modell auch zu leben. Ganze zwei Drittel, so fand es das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung heraus, meinen dagegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf „gelingt nicht so gut“.

Auch bei den Vätern rumort es: Sie sind mit der ausschließlichen Ernährerefunktion immer häufiger unzufrieden, wollen zu Hause nicht länger nur der Zaungast sein. Aktive Vaterschaft heißt die Devise. 40 Prozent der Väter wollen mehr Zeit für ihre Kinder haben, ist in einer Studie des Familienministeriums zu lesen. In einer Umfrage für die „Väter gGmbH“ war es 91 Prozent der Väter wichtig, auch in der Woche Zeit für die Familie zu haben. „Die Diskussion um mehr Frauen in Führung muss um mehr Männer in Familien ergänzt werden“, folgern die Forscher_innen. Sie regen an, die Elternzeit für Väter auszubauen und Unternehmen für das Thema „aktive Vaterschaft“ zu sensibilisieren.

Lösungen müssen her!

Nimmt man nun die beiden Problemfelder – das Schmelzen des Normalarbeitsverhältnisses und die Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren – zusammen, dann ist neu daran, dass nicht mehr nur Frauen betroffen sind, weder von prekärer Arbeit noch von der Problematik der Elternschaft, sondern zunehmend auch Männer. Das führt auch zum Rollentausch: In 18 Prozent aller Familien ist die Frau mittlerweile die Ernährerin, weil sie alleinerziehend ist, weil der Mann krank oder arbeitslos ist. Weil Frauen aber immer noch in den schlechter bezahlten Jobs und oft in Teilzeit berufstätig sind, geraten diese Familien häufig an den Rand der Armut.

Diese Gemengelage verbietet ‚Lösungen‘, die ein Geschlecht schlechterstellen, so wie die bisherigen Teilzeitregelungen für Mütter. Neu also ist, dass nicht nur Frauen fassungslos vor den Strukturen stehen, sondern zunehmend auch Männer – mit anderen Worten: alle, die Kinder haben. Das vergrößert die Lobby natürlich ungemein.

Arbeitsmarktforscher_innen diskutieren deshalb umfassender: Wie lassen sich prekäre Jobs wieder aufwerten? Und wie lässt sich die Familie in ein nicht prekäres Arbeitsverhältnis integrieren – und zwar für beide Eltern?

Diesen Fragen stellte sich auch das „Fortschrittsforum“, ein temporärer Thinktank von Friedrich-Ebert- (FES), Otto-Brenner- und Hans-Böckler-Stiftung, der von 2011 bis 2013 tagte und im letzten Jahr seinen Endbericht vorstellte. In der Gruppe „Leben und Arbeiten“ unter der Leitung von Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), standen die Risiken im Fokus, die immer noch vor allem Frauen tragen – und es wurde nach spezifischen Absicherungen gesucht, die auch Männern in der gleichen Situation helfen können.

Da geht es zum einen darum, aus prekärer Arbeit wieder gute Arbeit zu machen. Wichtigste Komponente: der Mindestlohn, der Löhne nach unten wieder armutsfester macht. Insbesondere die Minijobs liegen oft im Niedriglohnbereich. Zugleich müssen die Minijobs ihre Zuverdienstfunktion verlieren: Ihr Sonderstatus sollte abgeschafft werden, damit den Minijobber_innen, größtenteils Frauen, später nicht so viele Rentenbeitragsjahre fehlen. Niedrige Rentenansprüche müssen aufgewertet werden – die Mindestrente lässt grüßen. Dazu käme die Reform einiger Hartz-Konstrukte: eine Gleichbezahlung bei der Leiharbeit, Befristungen nur

noch mit Sachgrund, Werkverträge eindämmen – klassische Arbeitsmarktpolitik, die die atypischen Jobs nicht abschaffen wird, aber in eine soziale Absicherung einbetten soll. „Was heute als ‚atypisch‘ erscheint, wird morgen Bestandteil eines neuen Normalarbeitsverhältnisses sein“ – so formulierte es einst der ‚Arbeitsmarktpapst‘ Günther Schmidt, emeritierter Direktor für Arbeitsmarktpolitik des WZB.

Mal einen Gang runterschalten: für beide

Dann aber kommt die große Frage, wie man Familie und Beruf organisieren kann, ohne dass eine Gruppe in den Turbo schalten muss und die andere auf dem ‚mommy track‘ unbezahlt oder unterbezahlt dahinzuckelt. Dabei wird mit verschiedenen Modellen versucht, Zeit für die Familie einzuräumen und zu subventionieren, ohne dass der Arbeitsplatz gefährdet wird. Ein Ansatz ist die sogenannte Familienarbeitszeit, die die FES entwickelt hat und die politisch aufgegriffen wurde. Bundesministerin Manuela Schwesig, zuständig unter anderem für Frauen und Familie, hält an dieser Idee fest.

Dabei werden beide Eltern mit einer Lohnersatzleistung versehen, wenn sie nach der Elternzeit gleichzeitig je 32 Stunden erwerbstätig sind. Durchschnittsverdiener_innen werden 50 Prozent des entgangenen Gehalts vom Staat zugeschossen. Wer weniger verdient, bekommt mehr Zuschuss, wer mehr verdient, weniger. Insgesamt drei Jahre lang pro Kind kann diese Subvention gewählt werden. Eltern haben anschließend einen Rechtsanspruch darauf, wieder in Vollzeit zurückkehren zu können. Die SPD verspricht sich davon, dass Mütter nicht mehr in kleine Teilzeitjobs gedrängt werden und Väter nicht in die überlange Vollzeit mit Burnout-Garantie.

„Vollzeit sollten für Eltern mit kleinen Kindern nicht 40, sondern zum Beispiel 32 Stunden sein“, sagte Manuela Schwesig dem Berliner „Tagesspiegel“. Eltern dürften in dieser Familienphase keine Nachteile erleiden, wenn sie im Beruf zurücksteckten. Vielmehr müssten Arbeitgeber_innen auf die Bedürfnisse junger Familien flexibel reagieren. Die FES wird die Familienarbeitszeit auf ihren Konferenzen „Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen – Wie arbeiten und wie wirtschaften wir weiter?“ in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) am 25. September sowie „Arbeitszeit – Lebenszeit“, organisiert mit der Hans-Böckler-Stiftung, am 16./17. Oktober 2014 diskutieren.



Hat noch viel vor: Bundesministerin Manuela Schwesig preschte mit der 32-Stunden-Woche für Eltern vor – Foto: Reuters

So teuer wird's nicht

Das DIW hat kürzlich errechnet, wie sich ein solches Modell auf die Familienfinanzen auswirken würde. Dabei kam heraus, dass die Familie mit dem Familienzeitgeld und je 32 Stunden Erwerbstätigkeit bei niedrigem Einkommen sogar besser dasteht, als wenn der Vater Vollzeit und die Mutter 32 Stunden arbeiten. Auch bei mittlerem Einkommen reicht die Subvention fast an das Vollzeitmodell heran; nur bei den höheren Einkommen bleibt das Familieneinkommen etwas unterhalb der Variante mit einem Vater in Vollzeit. Im Mittel bekämen die Paare 180 Euro pro Monat.

Das DIW schätzt, dass das Modell zunächst nicht besonders teuer würde, weil die Veränderung der Norm, die mit dieser Politik einhergeht, erst langsam erfolgen würde und die Verhaltensweisen sich erst nach und nach anpassen würden, vergleichbar mit den Vätermönaten im Elterngeld. Weil der Staat auf der anderen Seite aber auch Transfereinkommen spart und mehr Steuern einnimmt, reduzieren sich die Kosten noch weiter. Das SPD-Modell würde laut DIW netto 45 Millionen Euro pro Jahr kosten. Wenn der kulturelle Wandel allerdings greife, dann würden sich mehr und mehr Anspruchsberechtigte finden und das Ganze würde auch teurer, merken die Forscher_innen an.

Im Koalitionsvertrag ist mit dem „Elterngeld plus“ ein erster Schritt in diese Richtung getan: Nach der Geburt haben Eltern ab Juli 2015 die

Möglichkeit, den Bezug des Elterngeldes in Kombination mit einer Rückkehr in den Beruf in Teilzeit auf bis zu 24 Monate zu strecken. Arbeiten beide Elternteile im Anschluss 25 bis 30 Stunden, gibt es noch einmal vier Extramonate Elterngeld. Damit ist ein wichtiger Anreiz gesetzt, dass sich Eltern Sorge- und Erwerbsarbeit in Zukunft partnerschaftlich teilen und Mütter nicht mehr in Miniteilzeit und Väter in Vollzeit plus Überstunden in den Beruf zurückkehren. Wer weiß: Vielleicht folgt der nächste Schritt hin zur Familienarbeitszeit dann spätestens 2017.

Zum Weiterlesen:

- Müller, Kai-Uwe/ Neumann, Michael/ Wrohlich, Katharina 2013: Familienarbeitszeit- Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft & Hans-Böckler-Stiftung 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10335.pdf>

*Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung und das Thema Familienarbeitszeit im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: CHRISTINA SCHILDMANN
<Christina.Schildmann@fes.de>*



*So idyllisch ist Landwirtschaft in der Realität selten. Gleiches gilt für das Arbeiten im informellen Bereich –
Foto: Plainpicture*

Frauen auf dem internationalen Arbeitsmarkt

Die eine steht auf dem Feld und ackert. Die andere lebt in der Stadt und putzt. Die dritte verkauft kleine Teigfladen auf der Straße. Die vierte sitzt in einem Sweatshop und näht T-Shirts. Und die fünfte klebt daheim Augen auf Stofftiere.

Der internationale Arbeitsmarkt für Frauen zeichnet sich vor allem durch eines aus: Die Frauen arbeiten überwiegend im sogenannten informellen Sektor – als ‚Selbstständige‘ oder auch als eigentlich abhängig Beschäftigte, nur eben ohne Vertrag. Gemeinsam ist beiden Kategorien, dass sie von der offiziellen Arbeitsgesetzgebung nicht erfasst werden. Das bedeutet konkret: Arbeiten für kargen Lohn, oft unter Gefährdung der eigenen Gesundheit, ohne soziale Absicherung bei Krankheit, Schwangerschaft, Unfällen, Arbeitslosigkeit oder auch im Alter und keine einklagbaren Arbeitnehmer_innenrechte im Streitfall. Denn: Wo kein formales Arbeitsverhältnis besteht, herrscht weitgehende Rechtlosigkeit. Gewerkschaften sind hier schwach und so macht sich auch niemand für die Interessen der Arbeitenden stark. Und der Staat? Ist entweder überfordert oder schaut auch gern mal absichtlich weg.

Von den 1,2 Milliarden Frauen unter den weltweit Erwerbstätigen arbeitet gut die Hälfte informell. Ihr Anteil am informellen Sektor ist in allen Weltregionen höher als der der Männer. So arbeiten beispielsweise in Sub-Sahara-Afrika 81 Prozent der Frauen informell, aber ‚nur‘ 64 Prozent der Männer. Typische Problemlagen hat die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) bei einer Ideenwerkstatt Ende Oktober 2013 in Berlin mit Expert_innen aus aller Welt erkundet: Vertreter_innen aus Singapur, Costa Rica, Ghana, Sambia und dem Mittleren Osten diskutierten fünf Tage lang darüber, wo die Probleme liegen und wie man gerechtere Arbeitsmärkte gestalten könnte. „Fair, gendersensibel und inklusiv – Gerechte Arbeitsmärkte gestalten“, hieß die Veranstaltung.

So unterschiedlich die Lage in den Ländern ist – es stellten sich doch einige Gemeinsamkeiten heraus: Informelle, unregulierte Arbeitsverhältnisse übersteigen die formellen bei Weitem. Überall arbeiten Frauen zwei Schichten: auf dem formellen oder auch informellen Arbeitsmarkt für (wenig) Lohn sowie unbezahlt im Haushalt. Kinderbetreuung wird innerhalb der Familien geleistet, bezahlbare Alternativen existieren selten. Feste Geschlechterrollen sorgen dafür, dass der Arbeitsmarkt stark segregiert ist: Es gibt Männerjobs und Frauenjobs – letztere sind weitaus schlechter bezahlt. Und – die Krise lässt grüßen – eine Trendwende ist nicht absehbar.



Ganz schön groß die Lücke: Der Gender Pay Gap unterscheidet sich von Land zu Land, existiert aber überall. – Plainpicture

Der Trend: keine Angleichung

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat zusammengetragen, dass die weltweite Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sich bis etwa 1990 noch stetig verkleinerte. Zwischen 1990 und 2010 stagnierte sie allerdings. In den 43 Ländern, die der IGB exemplarisch verglich, lag sie im Durchschnitt bei 18 Prozent. Die größte Lohnlücke wurde mit 43 Prozent in Sambia gemessen. Die kleinste Lücke wiesen, für viele sicher überraschend, Slowenien, Paraguay und Italien auf. Allerdings ist der Gender Pay Gap ein schwieriger Indikator. So ist er manchmal in männerdominierten Branchen besonders klein oder sogar negativ, das heißt, Frauen verdienen mehr als Männer. Der Grund: Zwar arbeiten hier nur wenige Frauen, die aber meist relativ gut bezahlt als Angestellte in der Verwaltung; die Mehrheit der Männer verdient als Arbeiter dagegen nur mäßig. Dennoch ist der Pay Gap ein erster Indikator, der etwa dem Bild vom segregierten Arbeitsmarkt eine Zahl zur Seite stellt. Deutschland liegt übrigens mit knapp 22 Prozent Gender Pay Gap pro Arbeitsstunde über dem vom IGB ermittelten Durchschnitt.

Bei seiner Ursachensuche ist der IGB auf zwei Hinweise gestoßen, die über die üblichen Erklärungen, etwa die Segregation des Arbeitsmarktes, hinausweisen. Zum einen gab es in Branchen mit starker Arbeitnehmer_innenvertretung eine kleinere Lohnlücke, so etwa in vielen Ländern im öffentlichen Dienst. Schwer organisierbare Branchen wie die der Hausarbeiter_innen dagegen wiesen eine sehr große Lohnlücke auf.

Ein anderes Indiz sind die Kinder. Männer mit Kindern erhalten öfter einen expliziten Kinderbonus, eine Gehaltszulage, weil sie ja für die Familie zu sorgen haben. Mütter dagegen erhalten öfter eine implizite ‚Kinderstrafe‘ – „child penalty“ nennen das die Fachleute –, weil man davon ausgeht, dass sie nun weniger verfügbar seien.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nahm 2012 die Beschäftigungstrends für Frauen unter die Lupe und schaute besonders darauf, inwieweit sich diese durch die globale Finanzkrise nach 2008 verändert haben. Die ILO bezieht sich über die Lohnlücke hinaus auch darauf, wie viele Frauen überhaupt am Arbeitsmarkt teilhaben und ob sie in „vulnerablen“ Jobs arbeiten. Letzteres meint nicht nur eine atypische Beschäftigung wie befristete Arbeit oder Teilzeitstellen, sondern auch Jobs im informellen Sektor, die sozial überhaupt nicht abgesichert sind. Zudem schaut die ILO, ob die Segregation des Arbeitsmarktes zugenommen hat – also Frauen vermehrt in gering bezahlten Jobs landen und Männer in besser bezahlten.

Der Trend: Bis 2008 war der Markt in Bewegung, das heißt, Männer- und Frauenbeschäftigung glichen sich langsam an. Mit dem Einsetzen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise gingen die Zahlen ab 2008 dann auseinander. Bis 2013 sind laut ILO rund 31,5 Millionen Jobs weltweit verloren gegangen. Dabei lässt sich eine Zweiteilung feststellen: In vielen Entwicklungsländern mit starker Exportorientierung traf der Jobverlust wegen sinkender Nachfrage in den entwickelten Ländern vor allem Frauen: etwa in der Textilindustrie Asiens und ihren Zulieferbetrieben, wo überwiegend Arbeiterinnen vor allem für den nordamerikanischen und europäischen Markt produzieren. Im Globalen Norden, wo sehr viel mehr Männer in der Industrie arbeiten als Frauen, traf der Nachfrageeinbruch dagegen vor allem Männer. Ihr Arbeitsplatzverlust wurde jedoch – im Gegensatz zu den nun arbeitslosen Frauen im globalen Süden – meist sozial abgefedert. Auch halfen arbeitsmarktpolitische Instrumente wie das Kurzarbeitergeld in Deutschland, den Schaden möglichst gering zu halten.

Was helfen würde

Dass die Indikatoren für Frauen im Globalen Süden eher Stagnation oder sogar eine Rückentwicklung zeigen, die berühmte „Feminization of Poverty“ – die Feminisierung der Armut also –, liegt nicht nur an der Krise. Vielmehr wird schon seit Jahren, oft auf Druck internationaler Geldgeber,



Die Teilnehmer_innen der Ideenwerkstatt im Oktober 2013 in Berlin – Foto: FES

der öffentliche Sektor weltweit zurückgedrängt und die Versorgung mit öffentlichen Gütern privatisiert. Bei der Ideenwerkstatt der FES Ende Oktober 2013 diskutierten die Teilnehmer_innen am Beispiel Indien: Seit höhere Bildung mehr Geld kostet, lassen Familien eher ihre Söhne studieren als ihre Töchter. Privatisierungen im Gesundheitswesen verteuern den Zugang zu Behandlungen, auch im Zusammenhang mit Mutterschaft. Dazu kommen generelle Probleme, die den Frauen auf dem Arbeitsmarkt das Leben schwer machen: In vielen Ländern gibt es keinen Mutterschutz, Mütter werden schlicht gefeuert. In manchen Ländern können Ehemänner ihren Frauen verbieten, erwerbstätig zu werden. Und immer wieder sind es die Frauenjobs, die besonders schlecht bezahlt und abgesichert sind.

Die Teilnehmer_innen der Werkstatt formulierten auch Ansätze, die aus der Feminisierung der Armut herausführen könnten. Die meisten dieser Vorschläge richteten sich an den jeweiligen Staat: Bildung für Frauen sollte sichergestellt werden, die Familienpolitik auf arbeitende Mütter abzielen, mit Kinderbetreuung und Mutterschutzrechten. Die staatlichen Budgets sollten gerecht auf beide Geschlechter aufgeteilt werden – Gender Budgeting ist die Devise! Damit solche Initiativen verwirklicht werden können, müssen mehr Frauen in die Politik: Die Werkstatt-Teilnehmer_innen forderten eine Geschlechterquote. Um Geschlechterklischees zu unterlaufen, sollten anonyme Bewerbungen möglich sein, denen nicht anzusehen ist, ob sie von einem Mann oder einer Frau stammen. Frauen sollten zudem zinslose Kredite bekommen. Und ein Label soll anzeigen, welche Waren

und Dienstleistungen unter gleichberechtigten Bedingungen hergestellt wurden.

Wie einschränkende Stereotype langsam aufweichen können, zeigt anschaulich das von der FES Indien herausgegebene Buch „Women’s employment – Work in progress“, das im Oktober 2013 erschienen ist. Es macht viele strukturelle Problemlagen, aber auch die Vielzahl gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in Indien an konkreten Beispielen deutlich. So entschließt sich eine Putzfrau, in den Männerjob „Gepäckträger“ – mit sehr viel besseren Verdienstmöglichkeiten – einzusteigen. Eine andere Geschichte erzählt, dass besser ausgebildete Frauen der Mittelschicht nicht mehr einfach ihren Job aufgeben, um dem auf der Karriereleiter voranschreitenden Mann in einen anderen Ort zu folgen – Geschichten vom Empowerment, die rund um die Welt verstanden werden.

Denn immer mehr Frauen nehmen Benachteiligung und Ungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr einfach hin, sondern organisieren sich. Lange hatten die etablierten Gewerkschaften vielerorts Schwierigkeiten, sich auf ihre neue Klientel einzustellen: Zu männlich, zu behäbig und vor allem viel zu sehr auf den formellen Sektor konzentriert, wussten sie mit der jungen, überwiegend weiblichen Arbeiter_innenschaft, die sich im Zuge der Industrialisierung ihrer Länder vor allem auch im informellen Sektor formierte, wenig anzufangen. Bangladesch ist dafür ein gutes Beispiel.

Organisieren und kämpfen!

Vier Millionen Menschen arbeiten in Bangladesch heute in der Bekleidungsindustrie, 80 Prozent davon sind Frauen. Damit verhelfen sie dem Land zu 80 Prozent seiner Exporteinnahmen, denn die Ware wird vor allem fürs Ausland produziert. Den Frauen bietet der Job in der Textilindustrie die Möglichkeit eines eigenen Einkommens – keine Selbstverständlichkeit in der patriarchalen Gesellschaft Bangladeschs.

Aber die Arbeitsbedingungen im Textilsektor sind schlecht und entsprechen oft weder den nationalen noch den internationalen Anforderungen. Der Einsturz des Rana Plaza-Gebäudes im April 2013, bei dem fast 1200 Menschen starben – überwiegend Arbeiter_innen der im Gebäude betriebenen Fabrik –, verdeutlicht das. Trotz mangelnden Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie lächerlich geringen Löhnen sind nur drei Prozent der Textilarbeiter_innen gewerkschaftlich organisiert.



Näherinnen in einer Textilfabrik in Bangladesch – Foto: Reuters

Gemeinsam mit der „Awaj Foundation“, einer von Näherinnen gegründeten Organisation, schult die FES in Bangladesch Gewerkschaftsaktivist_innen in arbeitsrechtlichen und organisatorischen Fragen. Ziel ist es, die überwiegend weiblichen Teilnehmenden über ihre Rechte aufzuklären, sie für Führungspositionen in den Gewerkschaften fit zu machen und ihnen Organizing-Kompetenz zu vermitteln, um weitere Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Denn nur mitgliedstarke Gewerkschaften können bessere Arbeitsbedingungen erstreiten.

Im globalen Norden und Nordwesten sieht es etwas anders aus. Zwar kämpfen die Frauen in diesen Ländern auch mit Stereotypen, der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber das Niveau ist natürlich gar nicht vergleichbar. Zwar hat Osteuropa auch noch mit einem nennenswerten informellen Sektor zu tun, doch funktioniert in diesen Ländern zumindest der Kündigungsschutz für Mütter und es gibt überhaupt ein Sozialsystem.

Und es bewegt sich doch etwas...

Die Krise hat hier andere Spuren hinterlassen als im Globalen Süden, zeigt die umfangreiche Studie „The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies“ der EU-Kommission. Im Gegensatz zum weltweiten Trend ist in der EU der Gender Pay Gap etwas geschrumpft. Allerdings haben nicht die Frauen aufgeholt, sondern die Männer an Gehalt verloren. Es gab eine Angleichung nach unten, die sicher nicht im Sinne der Erfinder_innen dieses Indikators war.

Die Studie zeigt mehrere neue Entwicklungen beim Thema „Frauen auf dem Arbeitsmarkt“. Die wichtigste: Wir befinden uns mit Blick auf die Haushalte im Übergang vom Zuverdienermodell zum Zweiverdienermodell. Frauen sind und bleiben auf dem Arbeitsmarkt präsent. Sie sind nicht mehr nur die Krisenpuffer wie in früheren Wirtschaftskrisen. Sie verschwinden, wenn die Jobs knapp werden, nicht einfach vom Arbeitsmarkt. Im Gegenteil, sie treten sogar stärker auf: Die Zahl der Frauen, die als Hauptverdienerin die Familie ernähren, stieg während der Krise um zehn Prozent, die der Zweitverdienerinnen schrumpfte um 5,1 Prozentpunkte. Mit anderen Worten: Frauen waren von der Krise betroffen, Männer aber noch mehr.

Das ändert laut der Studie jedoch nichts daran, dass die Zielmarke von 65 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte, die aktiv auf dem Arbeitsmarkt sein sollen, 2012 nur noch von sechs Ländern erreicht wird. 2008 waren es noch zehn gewesen. Waren 2008 noch 3,9 Prozent der Frauen resigniert in die stille Reserve abgewandert, so betraf das 2012 schon 5,1 Prozent. Aber die Zahl der resignierten Männer stieg im selben Zeitraum von 3,3 auf 5,3 Prozent, sie überholten die Frauen also. So auch bei vielen anderen Indikatoren, wie etwa bei den Lohnkürzungen: Sieben Prozent der Frauen mussten Kürzungen hinnehmen, aber 20 Prozent der Männer. Das bedeutet, dass die Krise Männer wie Frauen unter Druck setzt. Letztere werden jedoch weniger hart getroffen.

Die Autor_innen erklären das mit dem krisenfesteren Dienstleistungssektor, in dem weitaus mehr Frauen als Männer beschäftigt sind: „Sektorale Segregation schützte die Beschäftigung der Frauen und zu einem gewissen Maß auch ihre Gehälter während der Krise.“

Licht und Schatten

Die Frauen profitierten von zwei Entwicklungen. Zum einen von der Alterung der Gesellschaft: Sie bremste den Abbau von Arbeitsplätzen und steigert gleichzeitig den Fachkräftebedarf in bestimmten Bereichen, etwa in der Pflege, wo typischerweise vor allem Frauen erwerbstätig sind. Zum anderen versuchten die meisten Länder, ihre Konsolidierung gerade nicht über Kürzungen im Bildungsbereich – ebenfalls eine weibliche Branche – zu erreichen. In der Politik ist angekommen, dass man nur mit „smart growth“ aus der Krise kommt: mit Investitionen in Bildung. Und auch die Kinderbetreuung ist nicht mehr Verschiebemasse, die nach Belieben ab-



Anstehen fürs Essen: Die Menschen in Griechenland hätten nicht gedacht, dass es so weit kommen würde – Foto: Reuters

gebaut werden kann. Allerdings betrifft dies vor allem die Länder, die einigermaßen glimpflich durch die Krise kamen, wie beispielsweise Deutschland. In den hauptsächlich betroffenen Ländern des europäischen Südens sind die Einschnitte in allen Lebensbereichen dramatisch. Waren Frauen ohnehin immer stärker von Armut betroffen als Männer, hat hier ebenfalls eine wenig erfreuliche Angleichung stattgefunden: So betrifft Armut in Griechenland heute fast ebenso viele Männer wie Frauen, erwähnt Manos Matsaganis in einer Studie für die FES. Vor der Krisenpolitik sah das noch anders aus.

Was folgt aus diesen komplexen Befunden? Insgesamt ist die Entwicklung in der Europäischen Union ermutigend – allerdings mit großen Einschränkungen hinsichtlich der südeuropäischen Länder. Und: Der Globale Süden steht vor sehr großen Entwicklungsaufgaben. In der EU, so halten die Forscher_innen fest, sind die Frauen auf dem formellen Arbeitsmarkt angekommen; sie verschwinden auch nicht wieder. Allerdings waren die Ursachen dafür strukturelle Veränderungen – und keineswegs politische Maßnahmen. Der Strukturwandel und der demografische Faktor haben für die Integration der Frauen gesorgt. Das politische Instrument, das weltweit die Geschlechterfrage voranbringen sollte, Gender Mainstreaming, wurde nur in zehn Prozent aller Krisenmaßnahmen angewandt. Lediglich Island hat die Krise genutzt, um Genderfragen in seine politische Planung zu integrieren. Die Kommission, die die Krise untersuchte, tat dies unter Gender-Gesichtspunkten – und niemand Geringeres als die Premierministerin

selbst koordiniert die Aktivitäten. Seit 2009 wird angestrebt, das Staatsbudget nach Genderaspekten auszugeben (Gender Budgeting), und bei der Implementierung von Gesetzen wird Gender Mainstreaming angewandt. Island, immerhin, hat also aus der Krise gelernt.

Ansprechpartnerin für Gender in internationaler Perspektive im Referat Globale Politik und Entwicklung der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin: DR. CÄCILIE SCHILDBERG <Caecilie.Schildberg@fes.de>

Ansprechpartner für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bangladesch (Landesvertretung): HENRIK MAIHACK <Henrik.Maihack@fesbd.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Indien (Projektleiterin): SARAH HEES <Sarah.Hees@fesindia.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Referat Asien und Pazifik der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: KATHRIN MEIßNER <Kathrin.Meissner@fes.de>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Griechenland (Landesvertretung): NICOLE KATSIOLIS <Nicole@fes-athens.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Referat Westliches Europa/Nordamerika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: BEATE MARTIN <Beate.Martin@fes.de>



Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB im Interview – Foto: Jens Schicke

Wir brauchen einen Equal Time Day!

2007 interviewte Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), junge Frauen zu ihren Berufs- und Lebenswünschen. Fünf Jahre später befragte sie dieselbe Gruppe Frauen noch einmal. Mit ernüchterndem Ergebnis.

FES: 5,6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind im Moment nicht auf dem Arbeitsmarkt. Aber die Zeit scheint für sie zu arbeiten: der demografische Wandel, der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft. Löst sich das Problem also von ganz allein?

Jutta Allmendinger: Nein, so einfach ist das nicht. Viele Frauen waren lange Zeit nicht erwerbstätig, sie brauchen eine Qualifizierung und oft auch persönliche Unterstützung. Ein rascher Übergang von der einen Lebenswelt in die andere ist nicht einfach.

FES: Die westdeutsche Mutter bleibt im Schnitt 8,3 Jahre wegen der Kinder zu Hause. Müssen wir diese Unterbrechung auf jeden Fall verkürzen? Oder müssen Politik und Wirtschaft dafür sorgen, dass man auch noch eine Karriere machen kann, wenn man länger ausgestiegen ist?

Allmendinger: Wir sollten die Dauer der Unterbrechung kürzer halten. Der Arbeitsmarkt ist schnelllebig, die Technologien entwickeln sich weiter, Netzwerke dünnen sich aus. Um eine höhere Kontinuität weiblicher Erwerbsverläufe zu ermöglichen, müssen wir allerdings die Rahmenbedingungen verbessern: Kitas in ausreichender Zahl, verlässlich und qualitativ hochwertig; Ganztagschulen und eine bessere Berufsorientierung, die schon in der Schule ansetzt.

FES: Drei Prozent der Mütter, die vorher Vollzeit gearbeitet haben, kehren auch auf eine Vollzeitstelle zurück. Das spricht gegen Vollzeitstellen, oder?

Allmendinger: Das kann man so nicht sagen. Viele Frauen bekommen ja keine Vollzeitstelle mehr angeboten; einmal Teilzeit heißt oft immer Teilzeit – mit verheerenden Folgen. Viele Frauen wollen in eine niedrige Vollzeit zurück und zwischen 30 und 34 Stunden erwerbstätig sein. Dieser Umstieg von geringer Teilzeit auf geringe Vollzeit sollte ihnen ermöglicht werden. Gleichermaßen könnte man Rahmenbedingungen schaffen, damit auch Männer ihre Arbeitszeitwünsche realisieren. Dadurch würden sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen annähern – mit sehr positiven Folgen für den Arbeitsmarkt, die Geschlechtergerechtigkeit, aber auch für die eigene Gesundheit.



Ganz so einfach ist es nicht – Foto: Jens Schicke

Wunsch und Wirklichkeit

FES: Die jungen Frauen, die Sie für die Brigitte-Studie über längere Zeit hinweg befragt haben, sind sehr viel karriereorientierter als ihre Mütter. 2007 waren sie, wie Sie schrieben, „auf dem Sprung“, wollten Karriere und Kinder. 2012 haben Sie die Frauen erneut befragt: Konnten sie ihr Wunschleben führen?

Allmendinger: Nein, der Arbeitsmarkt hat das nicht ermöglicht. Viele Frauen arbeiten wesentlich kürzer als sie wollen. Sie bekommen Beruf und Familie sonst nicht unter einen Hut. Doch ihre Wünsche haben sich nicht verändert. Frauen streben weiterhin eine Karriere an, wollen finanziell unabhängig sein. Insofern wäre es falsch, von einer „Retraditionalisierung“ zu sprechen, wie es manchmal getan wird.

FES: Aber sind die jungen Väter nicht aktiver als ihre Vorgängergeneration?

Allmendinger: Die Väter engagieren sich, allerdings tun sie das punktuell und nicht dauerhaft. Sie haben immer noch das Erstzugsrecht. Ihre Arbeitszeiten werden gesetzt und die Frauen müssen ihre Arbeitszeiten danach ausrichten. Und das macht es den Frauen so schwer. Sie nehmen die ersten Monate Elternzeit und dabei fahren sich die Strukturen schon ein. Sie zu revidieren ist ganz schwierig. Das frustriert die Frauen. Es geht ihnen nicht mehr allein um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die bieten die meisten Betriebe an, allerdings als geringe Teilzeitstelle ohne Karriere-



Häufig bestimmt die Arbeitszeit der Väter die der Mütter – Foto: Jens Schicke

optionen. Doch die Frauen wollen sich in ihrem Beruf weiterentwickeln, ihre hervorragenden Qualifikationen umsetzen, sich eine Karriere aufbauen. Stattdessen sehen sie, wie Frauen ohne Kinder an ihnen vorbeiziehen und die Männer ebenfalls. Das macht sie wütend.

FES: Im Osten ist das Problem weniger ausgeprägt, oder? Liegt das nur an der Kinderbetreuung oder an der Kultur?

Allmendinger: Die Kinderbetreuung hat mit der Kultur zu tun. Für ostdeutsche Frauen ist die Erwerbstätigkeit normal, und es ist selbstverständlicher, die Kinder in einer Krippe oder Kita betreuen zu lassen oder sich über Familien hinweg zu helfen. Die ostdeutschen Frauen werden auch von ihren Müttern motiviert.

FES: Und zwar in eine völlig andere Richtung als im Westen, oder?

Allmendinger: Ja. Die Ostmütter haben ja selbst ihre Kinder außerhäuslich betreuen lassen, sind arbeiten gegangen und haben ihr eigenes Geld verdient. Jetzt geben sie ihre Erfahrungen an ihre Töchter weiter, ermuntern sie, ihre berufliche Zukunft bewusst zu planen, sich unabhängig zu machen. Westmütter sind da nicht so eindeutig.



Zwischen Wunsch und Wirklichkeit besteht weiterhin ein großer Unterschied – Foto: Jens Schicke

Kind oder Karriere?

FES: Über die Hälfte der Frauen, die Sie 2012 befragt haben, meinten, mit Kindern könne man keine Karriere machen. Was haben sie erlebt?

Allmendinger: Sie haben erfahren, wie enorm schwierig es ist, eine gute Kinderbetreuung für ihre kleinen Kinder zu finden. Sie haben im Beruf die ungleichen Bedingungen für Mütter und Väter gesehen. Die Frauen waren zuvor so zuversichtlich und haben Instrumente wie die Frauenquote vehement abgelehnt. Dann haben die Männer einen Karriereschritt nach dem anderen gemacht und sie selbst traten auf der Stelle. Heute sagen selbst die Männer, dass Arbeitgeber hier Frauen diskriminieren und dass etwas getan werden muss.

FES: Die Quote als Mittel der Wahl?

Allmendinger: Nein, die Quote allein löst das Problem nicht. Sie setzt bei den Symptomen an. Hätten wir nicht die langen Arbeitszeitunterbrechungen von Frauen, die weibliche Teilzeit und die ungleiche Verteilung der Familien- und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen, wäre man auf die Quote weniger angewiesen.

FES: Die Männer in Ihren Untersuchungen äußern sich ziemlich widersprüchlich. 76 Prozent wollen mittlerweile eine Frau, die auf eigenen Beinen

stehen kann. Aber ein gutes Drittel schließt aus, überhaupt Elternzeit zu nehmen. Und Putzen, Waschen und Kochen ist für fast 80 Prozent immer noch der Job der Frauen.

Allmendinger: Das sind keine Widersprüche. Männer wollen Frauen, die auf eigenen Beinen stehen. Sie brauchen aber auch Arbeitgeber, die sich von der reinen Präsenzkultur verabschieden, für die nicht nur ein anwesender Arbeitnehmer einer produktiver ist. Gerade Männern wird oft signalisiert, dass ihr Wunsch nach Teilzeit mit einem Desinteresse an beruflicher Karriere gleichgesetzt wird. Bei Frauen wird Teilzeit dagegen als selbstverständlich erachtet.

Das Zeitproblem

FES: „Diese Frauen werden die Gesellschaft wachrütteln“, haben Sie noch 2007 gehofft. Tun sie das?

Allmendinger: Die eigentlichen Forderungen der Frauen finden in der Politik wenig Widerhall. Wir begehen den Equal Pay Day, weil Frauen weniger verdienen als Männer. Einen Equal Time Day haben wir nicht. Wir brauchen den Diskurs über Zeit. Das „Elterngeld plus“, bei dem beide Elternteile etwas mehr Geld bekommen, wenn sie Teilzeit arbeiten, ist ein erster Schritt.

FES: Die Arbeitgeber_innen zeigen allen einen Vogel, die angesichts des demografischen Wandels weniger arbeiten wollen.

Allmendinger: Das ist ein großes Missverständnis. Es geht nicht darum, weniger zu arbeiten. Vielmehr müssen bezahlte und unbezahlte Arbeit umverteilt werden.

FES: Wie genau stellen Sie sich eine solche Umverteilung vor?

Allmendinger: Die klassische Aufteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit ist an ihre Grenzen gestoßen. Männer sollen ihren Teil zur Familienarbeit beitragen, Frauen sollen sich eigenständig finanziell absichern. Doch mit einer 39-Stunden-Woche für beide funktioniert das nicht. Wenn wir aber auf eine neue Normalarbeitszeit von 32 Stunden in der Woche gehen, würden Männer weniger Stunden erwerbstätig sein, wie es sich



Grund für Zuversicht. Auch bei den Männern ändert sich etwas – Foto: Jens Schicke

die meisten von ihnen auch wünschen. Frauen würden im Schnitt sogar länger arbeiten, was sie ja auch wollen. Die 32-Stunden-Woche sehe ich über den ganzen Erwerbsverlauf. Es wären also Phasen möglich, in denen man weniger arbeitet, um seine Kinder zu betreuen oder seine Eltern zu pflegen. Ebenso Phasen, in denen man mehr Stunden arbeiten kann, beispielsweise wenn die Kinder größer sind. Die Produktivität der Männer würde mit dem neuen Zeitmodell zunehmen, zugleich könnten die Unternehmen auf die guten Qualifikationen der Frauen stärker zurückgreifen. Das Wirtschaftsvolumen würde insgesamt nicht sinken, wenn man Zeit umverteilt.

FES: Dann müssten erst einmal Männer bereit sein, unbezahlte Arbeit im Haushalt zu übernehmen und nicht mehr der Hauptverdiener zu sein. Das beträfe also ihr ganzes Männerbild.

Allmendinger: Ja. Zum Glück sehen wir bei der Elternzeit, dass die jungen Männer auf einem guten Weg sind. Das macht mir Hoffnung.

*Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebertr-Stiftung Berlin:
CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de>
SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>*

RÜCKBLICK

- 47 Feminismus?! Brandaktuell!
- 51 In guter Verfassung? Frauenrechte in Tunesien
- 57 Wie viel Gender steckt im Geld?
- 61 Ein langer Weg – Geschlechtergerechtigkeit in Indien
- 65 #SchauHin!
- 69 Internationale Absprachen und soziale Realität
- 73 Es lebe das Netzwerk!
- 77 Sexuelle Gewalt: Keine Zahlen – kein Problem?
- 81 Wie mit Homophobie in Afrika Politik gemacht wird
- 85 Das bisschen Haushalt ...



Nicht nur leere Worte! Gründe für Protest gibt es auch heute noch genug – Foto: Plainpicture

Feminismus?!

Brandaktuell!

Die Frauenbewegung der 1968er hat mit ihren feministischen Forderungen viel erreicht. Mädchen starten in der Schule durch, der aktuelle Bundestag hat mit 36,3 Prozent so viele Frauen wie nie zuvor, eine Bundeskanzlerin steht der Regierung vor. Hat sich der Feminismus also überlebt?



Das Podium der FES-Veranstaltung „Den Aufschrei wagen“ zum Frauentag 2014 –
Foto: Jens Schicke

Ganz sicher nicht. Obwohl sie im Vergleich zu ihren männlichen Altersgenossen sogar bessere Bildungsabschlüsse erzielen, verdienen Frauen noch immer – im Schnitt ganze 22 Prozent pro Stunde – weniger als Männer. Und viel zu häufig gehen sie bei der Vergabe von Führungspositionen leer aus. So finden sich auch heute in den Aufsichtsräten der deutschen Spitzenkonzerne nur rund 20 Prozent Frauen – die Mehrheit von ihnen kommt von der Arbeitnehmer_innenseite. In den Unternehmensvorständen sieht die Lage noch weit düsterer aus. Aber nicht nur in den Chefetagen herrscht Ungleichheit. So sind Erwerbs- und Sorgearbeit weiterhin äußerst ungerecht zwischen Männern und Frauen verteilt. Die Zahlen sprechen für sich: Während 90 Prozent der Männer voll erwerbstätig sind, trifft dies nur auf 41 Prozent der Frauen zu.

Gründe hierfür sind unter anderem: das immer noch unzureichende Angebot von Kinderbetreuungsplätzen, die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber_innen, über flexiblere Arbeitszeitmodelle nachzudenken, sowie der Umstand, dass viel zu selten auch Männer stundenreduziert arbeiten und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Revival: FrauenStreikTag

Vor diesen Herausforderungen stehen heutzutage gerade junge Frauen. Um auf die mangelnden Fortschritte in der Gleichstellung aufmerksam zu

machen, hat die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) zum diesjährigen Weltfrauentag den FrauenStreikTag von 1994 in **Berlin** wiederbelebt. Der Appell, zu protestieren und Gleichberechtigung aktiv einzufordern statt sich über bisherige Errungenschaften zu freuen, ist heute so aktuell wie damals. Der diesjährige Titel „Den Aufstand wagen?“ stellte die Frage in den Raum: Wie lange lässt sich die junge Generation das noch gefallen? Jutta Allmendinger vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB) präsentierte die Ergebnisse der Studie „Frauen auf dem Sprung“. Dabei demonstrierte sie eindrucksvoll, dass die Situation von Frauen ohne eine gerechte Aufteilung der unbezahlten Familienarbeit nicht verbessert werden kann. Denn während sich die Stundenlöhne für Frauen und Männer zunehmend angleichen, verdienen Männer mit Hochschulabschluss in ihrem Leben durchschnittlich 1,4 Millionen Euro – Frauen bei gleichem Bildungsniveau dagegen nur 800 000 Euro: ein „kleiner Unterschied“.

Auch Chris Köver vom Missy Magazine stellte fest, dass bei jungen Frauen „die Wut wächst“. Sie sehen nicht mehr ein, dass ihre Karrierechancen schlechter sein sollen als die von Männern und dass sie sich immer noch übergriffige sexistische Sprüche anhören müssen. Und das gilt nicht nur für die gut ausgebildeten heterosexuellen, weißen und deutschen Frauen, sondern genauso für junge Muslima und alle anderen Frauen, die von der weißen heteronormativen Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen sind. Der Frauentag zeigt: Aufschrei und Aufstand müssen gewagt werden, heute ebenso wie vor 20 Jahren. Für sehr viele Frauen weltweit ist es an der Zeit, nicht mehr geduldig zu warten, ob Politik, Wirtschaft oder Industrie handeln, diagnostiziert Köver. „Sie nehmen jetzt die Dinge wieder selbst in die Hand.“

Karriere nur als „Restefrau“

Eine streiterprobte Feministin mit langjähriger politischen Erfahrung war auch im Dezember 2013 in der FES **Schanghai** zu Gast. Herta Däubler-Gmelin gehörte 1972 zu den nur sieben Prozent Frauen im Bundestag und war von 1998 bis 2002 Bundesjustizministerin. Sie berichtete den zahlreichen Teilnehmenden aus dem universitären Bereich aus eigener Erfahrung, wie mühsam das Durchkämpfen frauenpolitischer Forderungen war und warum es sich dennoch lohne, Feministin zu sein. Damit sprach sie insbesondere den chinesischen Studentinnen im Publikum Mut zu. Denn mittlerweile studieren zwar mehr Frauen als Männer in China, doch von Frauen wird erwartet, dass sie bis 30 eine Familie gründen – sonst



Und am Ende dann ‚Restefrau‘? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in China weiterhin sehr schwierig – Foto: Plainpicture

gelten sie als ‚Restefrau‘. So nutzen sie ihre hervorragende Ausbildung oft nicht für den Einstieg in den Beruf oder den Aufstieg in Führungsverantwortung. Politische Antworten auf dieses Problem und Änderungsanreize sind in China bisher aber Mangelware. So bleibt von der eigentlich geltenden Gleichberechtigung faktisch nicht viel übrig.

Für Frauen in Ost wie in West ist es also noch ein langer Weg, bis die berühmte „gläserne Decke“ tatsächlich durchstoßen wird. Deutlich wurde bei der Veranstaltung: Gründe für einen FrauenStreikTag gäbe es auch in China mehr als genug.

Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de>
SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Shanghai: WANG BEIMIN <wbm@fes-shanghai.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Referat Asien und Pazifik der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: KATHRIN MEIßNER <Kathrin.Meissner@fes.de>



Heftig umkämpft: In welche Richtung entwickelt sich Tunesien nach der Revolution von 2010/2011? – Foto: Reuters

In guter Verfassung? Frauenrechte in Tunesien

Mit einer überwältigenden Mehrheit von 200 der 217 Stimmen haben die Abgeordneten der Verfassungsgebenden Versammlung in Tunesien am späten Sonntagabend, 26. Januar 2014, die neue tunesische Verfassung verabschiedet.



Große Erleichterung. Gerade auch bei den weiblichen Mitgliedern der Verfassungsgebenden Versammlung – Foto: Reuters

Drei Jahre nach dem Sturz des Ben-Ali-Regimes und zwei Jahre nach dem Beginn der Arbeiten an der Verfassung auf Grundlage der Wahlergebnisse vom 23. Oktober 2011 unterstreicht dieses Ergebnis die Dimension des historischen Kompromisses zwischen „säkularem“ und „religiösem“ Lager, in die sich die tunesische Gesellschaft seit der Revolution zusehends gespalten hat.

Bis zum Schluss wurde um Formulierungen gerungen, kochten Emotionen hoch, behielten sich Abgeordnete die Zustimmung vor. Gleichzeitig wurde im Hintergrund im Rahmen des „Nationalen Dialogs“ um die nächsten Etappen des ins Stocken geratenen politischen Transitionsprozesses weiter verhandelt. Denn die Verabschiedung der neuen Verfassung stellt zweifelsohne einen bedeutenden, aber längst nicht den letzten Schritt in der Neuordnung Tunesiens dar.

Bochra Belhaj Hamida, Rechtsanwältin und engagierte Feministin, unterstreicht drei positive Aspekte im Hinblick auf die rechtliche Situation der Frauen in der neuen Verfassung: „Erstens schreibt die Verfassung eindeutig fest, dass tunesische Bürgerinnen und Bürger gleiche Rechte und Pflichten haben, was zweifellos eine Errungenschaft ist. Zweitens schreibt sie fest, dass der Staat auf eine paritätische Repräsentation von Männern und Frauen in gewählten Gremien hinwirken muss, was ebenfalls neue Maßstäbe setzt. Bereits bei den Wahlen zur Verfassungsgebenden Versammlung am 23. Oktober 2011 konnten wir durchsetzen, dass die Listen aller

Parteien zu gleichen Teilen und alternierend mit männlichen und weiblichen Kandidaten besetzt werden mussten, und dieses Prinzip ist nun tatsächlich dauerhaft verankert worden. Und schließlich muss der Staat drittens dafür Sorge tragen, dass die Errungenschaften der tunesischen Frau geschützt und verstärkt werden, was insbesondere das relativ fortschrittliche tunesische Personenstandsrecht absichert.“

„Natürlich“, so Belhaj Hamida weiter, „hätten wir von der feministischen Bewegung uns gewünscht, dass jeglicher Gewalt gegen Frauen im Sinne der CEDAW-Konvention noch vehementer ein Riegel vorgeschoben würde, als dies jetzt der Fall ist. Dennoch ist es schwierig geworden, die Tür zum Rückschritt in Sachen Frauenrechten in Tunesien einfach so wieder aufzu stoßen, und darüber sind wir enorm erleichtert. Gerade angesichts der Debatten, die zwischenzeitlich von der islamistischen Ennahda-Partei angestoßen wurden, etwa zur Komplementarität von Frauen oder zu einem Sharia-Bezug in der Verfassung, können wir stolz darauf sein, dass durch zwei Jahre zähes Ringen und unermüdliche Mobilisierung der Zivilgesellschaft das Schlimmste verhindert werden konnte.“

Tatsächlich hatte die paritätische Besetzung der Listen für die Wahlen zur Verfassungsgebenden Versammlung (ANC) dazu geführt, dass von insgesamt 65 weiblichen Abgeordneten 41 der islamistischen Ennahda angehörten. Im Februar 2012, wenige Monate nach der formellen Konstituierung der ANC, bot ein Aufenthalt der ehemaligen deutschen Justizministerin Herta Däubler-Gmelin in Tunis auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Anlass, ein erstes fraktionsübergreifendes Treffen aller weiblichen Abgeordneten zu organisieren. Lobna Jribi von der sozialdemokratischen Partei Ettakatol, die damals in Abstimmung mit der stellvertretenden Parlamentsvorsitzenden Meherzia Laabidi von der islamistischen Ennahda die Initiative für das Treffen übernahm, erinnert sich an die große Resonanz, auf die ihr Vorschlag stieß. „Allerdings“, räumt Jribi ein, „ist es uns nicht gelungen, diese parteiübergreifenden Treffen zu institutionalisieren.“ Sehr schnell sei deutlich geworden, wie grundlegend verschieden die angestrebten Gesellschaftsentwürfe sind – und damit auch die Vorstellungen darüber, was Frauen gemeinsam erreichen können. Und das, obwohl auch die islamistischen Parlamentarierinnen sich als moderne, engagierte Frauen sehen.

„Die Motivation der Frauen war beeindruckend“, erinnert sich Herta Däubler-Gmelin, „auch wenn zunächst Misstrauen und Vorurteile gerade



Wachsam: Tunesische Feministinnen misstrauen der islamistischen Ennahda-Partei –
Foto: Reuters

aufseiten mancher ‚religiöser‘ Frauen abgebaut werden mussten, von denen mich einige“, so Däubler-Gmelin schmunzelnd, „erst mal darüber aufklärten, wie gut es muslimischen Frauen im Unterschied zu denen ‚im Westen‘ gehe. Das führte zu einer spannenden und kontroversen Diskussion auch unter den Frauen dieser Gruppe. Mich haben besonders die Ernsthaftigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Frauen beeindruckt, die ja alle neu gewählt worden waren. Viele der Ennahda-Frauen hatten zudem ihr gewohntes Leben ohne viele politische Mitbestimmungsmöglichkeiten gerade erst hinter sich gelassen. Sie stürzten sich voller Elan und in der Überzeugung, gehört zu werden, auf ihre neuen Aufgaben. Bei unserem zweiten, weniger gut besuchten, Zusammentreffen nach einem Jahr hatten auch einige der Ennahda-Frauen die üblichen dämpfenden Erfahrungen mit der starken Durchsetzungsfähigkeit ihrer männlichen Kollegen gemacht. Sie trainierten eifrig die Möglichkeiten der Zusammenarbeit über unterschiedliche politische Auffassungen hinweg.“

Die Abgeordnete Nadia Chaabane von der linken Oppositionspartei Al-Massar konstatierte allerdings: „Mit diesen Frauen verbindet mich rein gar nichts.“ Sie habe darauf gesetzt, dass eine punktuelle Zusammenarbeit möglich sei, dies aber rasch und grundlegend aufgegeben.

Viele tunesische Feministinnen blicken sorgenvoll auf den schleppend verlaufenden Transitionsprozess und die teils endlos erscheinenden Pirouetten unterschiedlicher Entwürfe im Vorfeld zur nun erfolgten Verab-

schiedung der Verfassung. Und das nicht grundlos: De facto hat seit dem Wahlsieg der islamistischen Ennahda im Oktober 2011 eine umfassende Islamisierung der tunesischen Gesellschaft stattgefunden. Salwa Kennou, Vorsitzende der Frauenorganisation AFTURD, die eine langjährige Partnerorganisation der FES ist und psychologische sowie rechtliche Beratung für Gewaltopfer anbietet, berichtet, dass häusliche Gewalt gegen Frauen in den beiden letzten Jahren signifikant zugenommen und im Ausmaß der Brutalität neue Dimensionen angenommen hat: „Viele Männer fühlen sich durch den neuen islamistischen Diskurs legitimiert, ja geradezu verpflichtet, ihre Frauen ‚endlich wieder in die Schranken‘ zu weisen.“

Kritiker_innen der neuen Verfassung weisen auf die inhärenten Spannungen und offenen Formulierungen hin, die erst in der institutionellen und rechtlichen Umsetzung der nächsten Jahre ausbuchstabiert werden müssen. Welche Lesart sich am Ende durchsetzt, hängt in erster Linie von den Ergebnissen der bis Jahresende vorgesehenen Wahlen ab.

Dass auch die Islamisten offensichtlich zufrieden sind mit dem erreichten Kompromiss, stimmt viele Vertreter_innen des „säkularen Lagers“ misstrauisch – trotz aller Erleichterung darüber, dass eine Etappe der politischen Transition jetzt erst einmal abgeschlossen ist. Mit Sorge blicken sie beispielsweise auf Artikel 49, mit dem Rechte und Freiheiten – obgleich unter sehr genau definierten Bedingungen – eingeschränkt werden können, wenn der zivile und demokratische Staat sich dazu gezwungen sieht, um die „öffentliche Ordnung“ zu schützen.

Auch Artikel 6 der neuen Verfassung ist in seiner vielschichtigen Widersprüchlichkeit geradezu prädestiniert, künftige Grabenkämpfe um die beiden grundlegend verschiedenen Gesellschaftsentwürfe der tunesischen Gesellschaft zu befeuern: „Der Staat ist der Hüter der Religion. Er garantiert die Bewusstseins- und Glaubensfreiheit, die freie Ausübung der Kulte sowie die Neutralität der Moscheen und der Kultstätten hinsichtlich jeglicher parteipolitischer Instrumentalisierung. Der Staat verpflichtet sich, Werte der Mäßigung und Toleranz zu verbreiten, und zum Schutz des Heiligen sowie zum Verbot jeglicher Verunglimpfung desselben. Er verpflichtet sich ebenfalls zum Verbot und zum Kampf gegen Aufrufe zum Takfir (=jemanden zum Ungläubigen zu erklären) und gegen Anstachelung zu Gewalt und Hass.“

Herta Däubler-Gmelin hat in den Diskussionen mit Abgeordneten aus verschiedenen politischen Lagern die zunächst unversöhnlich und un-

überwindbar scheinenden Widersprüche erlebt und hält den gefundenen Kompromiss für tragbar: „Zusammen mit der generellen Garantie der geltenden UN-Menschenrechtskonventionen in der neuen Verfassung ist diese Formulierung akzeptabel; allerdings ist hier weiterhin Aufmerksamkeit geboten. Ich bin sehr optimistisch, weil die tunesische Zivilgesellschaft in ihrem Engagement nicht nachlässt. Das haben die vergangenen Jahre gezeigt.“

*Ansprechpartnerin für Gender im Büro Tunesien der Friedrich-Ebert-Stiftung (Landesvertretung): ELISABETH BRAUNE
<elisabeth.braune@festunis.org>*

*Ansprechpartner für Gender im Referat Naher und Mittlerer Osten und Nordafrika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
FELIX EIKENBERG: <Felix.Eikenberg@fes.de>*



Es steckt sehr viel mehr Gender im Geld als man zunächst annehmen könnte – Foto: Plainpicture

Wie viel Gender steckt im Geld?

Haben Finanzen ein Geschlecht? Die Frage macht zunächst stutzig. Sie muss jedoch eindeutig mit „Ja“ beantwortet werden. Gerade wenn es um die Verteilung von Geldern geht, etwa im Rahmen öffentlicher Haushaltspläne, spielt es durchaus eine Rolle, für was und für wen Geld bereitgestellt wird und wer leer ausgeht.



Frauen in Vietnam beim Abwiegen. Haushaltsführung. Eigentlich doch ‚Frauensache‘ oder? – Foto: Reuters

Gender Responsive Budgeting (GRB), die Methode gendersensibler Haushaltsplanung, denkt die geschlechtliche Struktur der so neutral erscheinenden Finanzen mit und hat die nachhaltige Einbeziehung von Gleichstellungszielen in öffentlichen Haushaltsplänen im Blick. So soll die effektive Umsetzung von Gender Mainstreaming sichergestellt werden.

In der Europäischen Union soll GRB bis 2015 flächendeckend angewendet werden. Deutschland ist davon jedoch noch meilenweit entfernt. Erst 2012 hatte die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung über das Bundesfinanzministerium verlauten lassen, dass sie Gender Budgeting im Rahmen des Bundesetats nicht als geeignetes gleichstellungspolitisches Instrument erachte.

GRB in Asien

Umso erfreulicher ist es, dass sich auch andere Weltregionen mit GRB auseinandersetzen: Die Association of South East Asian Nations (ASEAN), der Zusammenschluss von zehn südostasiatischen Ländern mit Sitz in **Indonesien**, organisierte im November 2013 zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sowie dem ASEAN-Komitee zum Status der Frau ein Training zur Umsetzung von GRB in Jakarta. Das Seminar richtete sich an Vertreter_innen der Planungs-, Frauen- und Finanzministerien der einzelnen Mitgliedsländer sowie an Mitarbeiter_innen des ASEAN-Sekretariats. Die

Teilnehmenden tauschten sich über gute wie auch ernüchternde Erfahrungen in der Umsetzung von GRB aus. Zudem wurde die Notwendigkeit zur Vernetzung einzelner Initiativen im ASEAN-Kontext deutlich. Aufbauend auf diesem Seminar wird die FES ihre Beratungsarbeit für das ASEAN-Sekretariat zum Thema GRB im kommenden Jahr fortsetzen.

Eine der lokalen Initiativen, die im Wirkungsbereich der ASEAN bereits existieren, läuft seit 2013 in **Vietnam**. Das dortige Büro der FES arbeitet dabei eng mit der Vietnamesischen Frauenunion (FU) zusammen. Im Zuge der Reform des vietnamesischen Haushaltsgesetzes wurde eine Reihe von Informationsworkshops zu GRB in Hanoi und den angrenzenden Provinzen organisiert. Die Mitglieder der FU auf lokaler Ebene sowie die meist männlichen „Haushälter“ aus den entsprechenden Finanzbehörden und Parlamenten sollten so an das Thema herangeführt werden.

Überzeugungsarbeit notwendig

Die Reaktionen auf GRB waren auf Provinzebene erfreulich positiv. Sehr viel schwieriger – da sind sich die Projektverantwortlichen der FU sicher – dürfte jedoch der nächste Schritt sein: Nun gilt es, die hohen Finanzbeamten aus dem Ministerium wie auch die Abgeordneten des Haushaltsausschusses von der Relevanz des Themas im Zuge der Gesetzesreform zu überzeugen.

Sollten die Herren nicht in die geplanten Workshops kommen, müssten sie sich eben, so ist aus der FU zu hören, auf einen Besuch der FU-Vertreterinnen in ihrem Büro einstellen. Das Thema „geschlechtergerechte Haushaltsplanung“ bleibt in Vietnam – dank der engagierten Frauen der FU – also auf der politischen Agenda.

Ansprechpartnerin für Gender im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung für regionale Zusammenarbeit in Asien: JULIA MÜLLER
<Julia.Mueller@fes-asia.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Referat Asien und Pazifik der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: KATHRIN MEIßNER
<Kathrin.Meissner@fes.de>



Vereint gegen Gewalt an Frauen – Foto: Reuters

Ein langer Weg – Geschlechter- gerechtigkeit in Indien

Im Dezember 2012 schaute die Weltöffentlichkeit auf Indien. Eine Studentin wurde in New Delhi von mehreren Männern vergewaltigt und starb danach. Die junge Frau war nicht das erste und nicht das letzte Opfer brutaler sexueller Gewalt in Indien.



Mahnwache für ein Opfer einer Gruppenvergewaltigung. Die Dunkelziffer ist hoch –
Foto: Reuters

In der Zwischenzeit wurde über mehrere ähnliche Fälle berichtet – die Dunkelziffer, da sind sich alle Expert_innen einig, übersteigt die bekannten Fälle jedoch um ein Vielfaches.

Dabei stehen Frauen und Männern laut Verfassung dieselben Rechte zu. In der Lebensrealität der meisten Menschen in Indien kann jedoch keine Rede von Gleichberechtigung sein. Viel zu tief sind patriarchalische Denk- und Verhaltensmuster verankert, wonach Frauen vor allem als familiäre Belastung gelten. Das zeigt sich nicht zuletzt darin, dass immer weniger Mädchen geboren werden. Wer es sich leisten kann, lässt das Geschlecht des ungeborenen Kindes feststellen und treibt – wenn es ein Mädchen ist – ab. Das ist zwar illegal, doch weitverbreitet. Mittlerweile kommen auf 1000 Jungen bis sechs Jahren nur noch 914 Mädchen, so der Zensus von 2011.

Die Geschlechterverhältnisse in **Indien** sind also, zusammengefasst, zerrüttet. Mit der Veranstaltungsreihe „Genderlogue“ will die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) vor Ort eine Gesprächsplattform schaffen, auf der das Verhältnis der Geschlechter neu ausgehandelt werden kann. Dabei sollen mithilfe des Internets gerade auch diejenigen eingebunden werden, die bisher kaum Berührungspunkte mit der Thematik hatten.

Keine leichte Aufgabe – doch mit Highlights, wie dem Buch „Women’s Employment: Work in Progress“, das im Oktober 2013 bei einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion vorgestellt wurde, ging es gleich auf

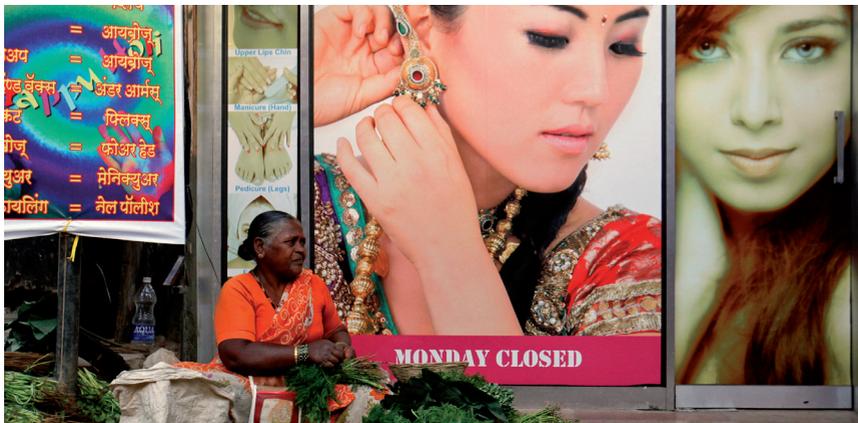
hohem Niveau los. In Zusammenarbeit mit der Nichtregierungsorganisation „Women Feature Service“ entstand ein faszinierendes Porträt indischer Frauen aus unterschiedlichen sozialen Schichten, die eines gemeinsam haben: viel Arbeit und wenig Anerkennung – gerade auch in finanzieller Hinsicht.

Prekäre Arbeit ist weiblich

Seit Langem gibt es eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher Organisationen, die sich die Umsetzung der verfassungsmäßig garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Indien auf die Fahne geschrieben haben. Elf Vertreter_innen reisten im Juni 2013 auf Einladung des Europa-Büros der FES nach Brüssel, um sich dort mit EU-Entscheidungsträger_innen und europäischen Kolleg_innen im Themenfeld Gleichstellung auszutauschen. Die sechs Frauen und fünf Männer machten in den Gesprächen deutlich, dass sie auch die Europäische Union in der Pflicht sehen, auf die Besserung sozialer Missstände in Indien hinzuwirken. Im Rahmen ihrer bilateralen Beziehungen mit Indien sollte die EU daher das ihr zur Verfügung stehende Instrumentarium, wie den politischen Dialog und die Entwicklungszusammenarbeit, besser nutzen.

Denn: Die Spaltung in eine reiche Minderheit und eine sehr arme Bevölkerungsmehrheit setzt sich fort. Über 90 Prozent der Menschen arbeiten im informellen Sektor – ohne soziale Absicherung, mit kargem Lohn und häufig unter Gefährdung ihrer Gesundheit. Vor allem Frauen sind überproportional häufig informell beschäftigt und haben damit keine Handhabe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder auch, um die ihnen zustehenden Rechte bei Schwangerschaft oder in der Stillzeit einzufordern.

Umso wichtiger ist es, die Organisation der Arbeiter_innen außerhalb des formellen Sektors zu unterstützen. Diese Aufgabe fällt den etablierten und besonders im öffentlichen Dienst verankerten Gewerkschaften nicht immer leicht. Zusammenschlüsse wie die „All India Federation of Women in Agriculture“ oder die „Self-Employed Women’s Association“, die von (informell) arbeitenden Frauen gegründet wurden und mittlerweile ein breites Spektrum entwickelt haben – von Politikberatung und politischem Lobbying über Mikrokredite und Rechtsberatung bis zur Kinderbetreuung für diese Zielgruppe –, können auf bis zu 40 Jahre Erfahrung und so manchen Erfolg zurückschauen. Doch auch andere Gewerkschaften, allen voran



Soziale Ungleichheit ist allgegenwärtig in Indien. Trotz starken Wirtschaftswachstums hält sich die Armut hartnäckig – Foto: Reuters

die „All India Forest Workers Union“ holen auf, werden „weiblicher“ in ihren Strukturen (z. B. durch die Gründung von Frauengremien) und offener für die Anliegen arbeitender Frauen.

Es ist zwar noch ein langer Weg, bis die Geschlechterverhältnisse in Indien ins Gleichgewicht kommen, doch wichtig ist, dass immer mehr Menschen ihn gehen wollen.

Zum Weiterlesen:

- Philipose, Pamela und Bishnoi, Aditi (Hrsg.): Women's Employment. Work in Progress. Friedrich-Ebert-Stiftung Indien 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indien/10446.pdf>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro Indien (Projektleitung) der Friedrich-Ebert-Stiftung: SARAH HEES <Sarah.Hees@fesindia.org>

Ansprechpartnerin für Gender im Referat Asien und Pazifik der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: KATHRIN MEISSNER <Kathrin.Meissner@fes.de>

Ansprechpartnerin für Gender im Büro Brüssel der Friedrich-Ebert-Stiftung: FRIEDERIKE KAMM <Friederike.Kamm@fes-europe.eu>



Flyer der FES-Veranstaltung „Rassismus und Sexismus ab_bloggen“ im September 2013

#SchauHin!

2013 ging ein #Aufschrei durch Deutschland, der eine bundesweite Debatte über Sexismus lostrat. Mit der Twitter-Aktion machten Tausende von Frauen sichtbar, wie alltäglich Sexismus und sexuelle Übergriffe sind. Etwa zeitgleich dominierte die Frage den öffentlichen Diskurs, wie mit rassistischen Begriffen in Kinderbüchern umzugehen sei. Beide Debatten sind nicht neu, wurden aber bisher noch nicht in dieser Art in der deutschen Presse und den digitalen Medien verhandelt.



Kübra Gümüşay auf dem Podium der FES-Veranstaltung „Rassismus- und Sexismus ab_bloggen“ – Foto: Jens Schicke

Im September 2013 organisierte die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) die Podiumsveranstaltung „Rassismus und Sexismus ab_bloggen“. Während der Podiumsdiskussion entstand die Idee zum Hashtag #SchauHin, unter dem etliche junge und alte Menschen verschiedener Herkunft ihre Rassismuserfahrungen auf Twitter tagelang teilten und immer noch teilen.

Kübra Gümüşay, Bloggerin von „Ein Fremdwörterbuch“ und einer der Podiumsgäste, blickt im Interview auf die Veranstaltung zurück.

FES: Die Veranstaltung „Rassismus und Sexismus ab_bloggen“ liegt nun über ein halbes Jahr zurück. Was war Ihr Anliegen?

Kübra Gümüşay: Es gibt verschiedene Formen von Diskriminierung in unserer Gesellschaft: Rassismus, Homophobie, Islamophobie, Sexismus sind nur einige Beispiele. Spannend finde ich, sich mit dem Zusammenhang zwischen diesen verschiedenen Diskriminierungsformen zu beschäftigen, die Verwobenheiten aufzuzeigen und die Mechanismen in unserer Gesellschaft zu diskutieren, die hierfür ein Fundament bieten. Der Schulterschluss, die Intersektionalität, das gemeinsame Bekämpfen dieser Probleme kann das einzelne Problem langfristig sichtbar machen und lösen, denke ich. Deshalb finde ich es großartig, dass wir die Gemeinsamkeiten zwischen Rassismus und Sexismus – mit Schwerpunkt auf dem Thema Medien – auf einer gemeinsamen Plattform diskutiert haben. Nach wie vor werden viel zu häufig Lebenssituationen einzelner Personen unzulässig

homogenisiert, wodurch man individuelle Positionierungen und Mehrfachdiskriminierungen verschleiert und leugnet. Darüber hinaus erreicht die FES mit ihren Veranstaltungen zahlreiche Menschen. Das wollte ich nutzen und Alltagsrassismus endlich zum öffentlichen Thema machen.

FES: Letzteres ist Ihnen gelungen. Auf der Veranstaltung ist die Idee zum Hashtag #SchauHin entstanden. Was ist das Ziel von #SchauHin?

Kübra Gümüşay: Alltagsrassismus ist ein Missstand. Ein Missstand, der täglich und überall existiert, aber nur selten erkannt, benannt und problematisiert wird. Ähnlich wie es mit Sexismus im Alltag durch #Aufschrei geschehen ist, soll auch #SchauHin einen Missstand im Alltag von Tausenden Menschen in Deutschland zu einem Thema der Öffentlichkeit machen. Wir erhoffen uns von #SchauHin, Alltagsrassismus zum medialen Thema zu machen – und zwar nicht in einem einzelnen Artikel, in dem von einem Erlebnis berichtet wird, sondern um Folgendes zu ermöglichen: Mit einem Klick kann man eine ungefähre Ahnung davon bekommen, wie sich Alltagsrassismus in Deutschland anfühlen kann. Wie es ist, ständig als „Fremdobjekt“, „Fremde_r“ wahrgenommen zu werden, wenn man einfach nur als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft akzeptiert werden möchte. Ständig gefragt zu werden, warum man so gut Deutsch spreche, ein Kopftuch trage oder aber woher man komme – obgleich man in Deutschland geboren ist oder schon Jahre hier lebt. Darüber hinaus soll durch die Sensibilisierung für Alltagsrassismus ein Bewusstseinsprozess auch bei jenen Menschen einsetzen, die sich bis jetzt noch nicht mit Rassismus als gesamtgesellschaftlichem, strukturellem Phänomen auseinandergesetzt haben.

FES: Was ist seitdem passiert?

Kübra Gümüşay: Bereits binnen weniger Stunden machten Hunderte Nutzer den Tweet #SchauHin zum sogenannten Trending Topic in Deutschland, zeitweise auf Platz 1. Zahlreiche Medien berichteten und griffen das Thema Alltagsrassismus auf. Allerdings nicht in dem Maße, wie das bei #Aufschrei gewesen ist. Letzteres hat viele Gründe: Zum einen sind potenziell weniger Menschen in Deutschland von Alltagsrassismus betroffen als von Sexismus, zum anderen sitzen weniger von Rassismus Betroffene in den einzelnen Machtorganen, und schließlich gab es auch keinen Aufhänger-Skandal wie den Fall von Rainer Brüderle. Aber #SchauHin war und ist dennoch ein Erfolg. Noch Monate nach der Aktion nutzen regelmäßig

Twitter-User den Hashtag. Das Medienecho war relativ groß und größtenteils positiv, was für einen offeneren Umgang mit diesem Thema spricht. Und: Wir arbeiten weiter an #SchauHin und wollen den Tweets ein digitales Denkmal setzen.

FES: Wie soll das passieren? Also, wie geht es weiter mit #SchauHin?

Kübra Gümüşay: In diesem Jahr arbeiten wir bei #SchauHin hauptsächlich an zwei Projekten. Die Energie, die Ideen und Geschichten, die entstanden und geteilt worden sind, möchten wir auf andere Medien übertragen: Zum einen in ein Offline-Event durch einen sogenannten Story Salon, der im Mai zum ersten Mal stattfinden wird, zum anderen wieder via Onlinetools. Dieses Mal möchten wir es mit einem YouTube-Projekt versuchen, das das Team derzeit ebenfalls plant und organisiert. Es ist spannend, #SchauHin weiterzudenken und neue Online/Offline-Events zu kreieren, die das Thema Alltagsrassismus bearbeiten, Menschen, die Rassismus erfahren (haben), stärken, und die Gesamtgesellschaft voranbringen können.

FES: Was kann die FES im Kampf gegen Alltagsrassismus tun?

Kübra Gümüşay: Mindestens weiterhin thematisieren und eine Plattform bieten! Auf die Veranstaltung muss aufgebaut werden. Weitere Formen von Mehrfachdiskriminierungen müssen offengelegt und diskutiert werden. Ferner wäre ein internes Training gegen Rassismus und Diskriminierung ein wunderbarer Schritt, um die Sensibilisierung in der Gesellschaft fortzusetzen und um selbst mit gutem Beispiel voranzugehen.

Ansprechpartnerin für Gender/Gleichstellung und das Thema Intersektionalität im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>



Die Vereinten Nationen in New York – Foto: Plainpicture

Internationale Absprachen und soziale Realität

Wie geht es weiter mit der Welt nach 2015?

Im nächsten Jahr ist sie erreicht: die „magische“ Zielmarke, auf die die Weltgemeinschaft 15 Jahre lang hingearbeitet hat.



Immerhin Zugang zur Grundschulbildung. Ein Mädchen in Pakistan an seinem ersten Schultag – Foto: Reuters

In den sogenannten Millenniumsentwicklungszielen hatten sich die Mitgliedsländer der Vereinten Nationen (UN) auf acht Ziele verständigt, die es gemeinsam zu erreichen galt. Beim dritten Ziel, der Gleichberechtigung von Frauen und ihrem Empowerment, gab es zwar einzelne Fortschritte, aber von echter Gleichberechtigung kann noch immer keine Rede sein.

So haben Mädchen und Jungen im Weltdurchschnitt heute zwar in gleicher Weise Zugang zu Grundschulbildung, aber: Durchschnittswerte lassen Bilanzen immer besser aussehen, als sie eigentlich sind. In vielen Ländern sind die Bildungschancen weiterhin sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Das gilt insbesondere für die Zeit nach der Grundschule.

Seit längerem wird nun an neuen Zielen gearbeitet, und Frauenorganisationen weltweit haben sich vorgenommen, dass Gender bei diesen Zielen eine sehr viel umfassendere Rolle spielen soll, als das bisher der Fall war. Wie mehr Gender auf die Agenda der Diskussion um die Post-2015-Entwicklungsziele kommen könnte, war Thema einer Fachdiskussion, die die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) im November 2013 in Berlin gemeinsam mit dem Marie-Schlei-Verein organisierte. Ein Workshop in Kooperation mit *genanet*, in dem ein gendergerechtes, nachhaltiges Entwicklungsmodell skizziert werden sollte, hatte bereits im Vorfeld der Konferenz stattgefunden und die Richtung vorgegeben: Gleichstellungspolitische Ansprüche müssen sich in allen Dimensionen der neuen globalen Entwicklungsagenda widerspiegeln, aber auch in einem eigenständigen Ziel. Der bisherige Dis-

kussionsprozess schließe, so heißt es in der FES-Perspektive „Strengthening Gender Justice“, weite Teile der internationalen Zivilgesellschaft jedoch aus und gebe Unternehmensinteressen Vorrang vor den Anliegen der Frauen.

Auch zivilgesellschaftliche Akteure in Deutschland teilen diese Besorgnis und machen sich dafür stark, möglichst viele und umfassende gleichstellungspolitische Forderungen ins Abschlussdokument zu bringen. Zusammen mit dem nationalen Komitee von UN-Women organisierte die FES im Februar dieses Jahres ein Netzwerktreffen, bei dem um eine gemeinsame Positionierung und Strategie gerungen wurde. Vor allem die reproduktiven und sexuellen Rechte von Frauen geraten zunehmend unter Beschuss von konservativer Seite – und das weltweit.

Umso wichtiger ist es, die Rechtsdokumente, die international zum Schutz der Frauenrechte bereits existieren – und gegen heftige Widerstände lange erkämpft wurden –, auch tatsächlich anzuwenden.

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau (CEDAW) ist eines der zentralen Rechtsdokumente im Bereich Frauenrechte. 187 Staaten haben es seit 1980 bereits ratifiziert. In Deutschland ist CEDAW seit 1985 gültig und verpflichtet die Regierung, mindestens alle vier Jahre einen ausführlichen Bericht zur Frauenrechtslage vorzulegen. 2014 ist es wieder so weit und zeitgleich präsentiert auch die deutsche Zivilgesellschaft ihre Sicht der Dinge in einem Parallel- oder auch Alternativbericht. Es liegt in der Natur der Sache, dass sich die beiden Berichte unterscheiden. Gerade in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sehen die zivilgesellschaftlichen Akteur_innen Bedarf nachzusteuern: Ehegattensplitting, Mini-Jobs und der bisher noch nicht eingeführte Mindestlohn schlagen aus ihrer Sicht gleichstellungspolitisch negativ zu Buche.

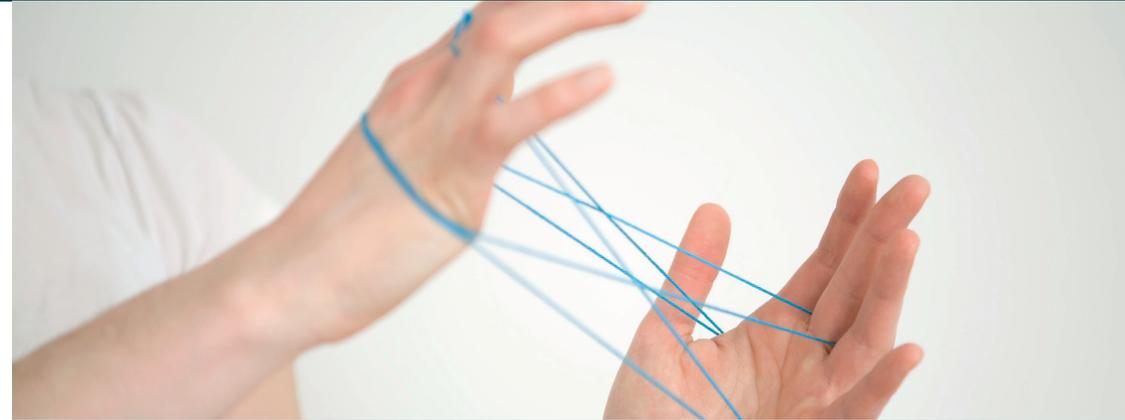
So jedenfalls kann die Diskussion zum Thema CEDAW, organisiert von der Evangelischen Akademie Loccum in Kooperation mit der FES und dem Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht (bigas) zusammengefasst werden. Die Erkenntnis ist bitter: Fast ausnahmslos lässt sich die Kritik, die bereits an den zwei vorherigen Berichten geäußert wurde, wiederholen. Gerade auch an gleichstellungspolitischen Strukturen oder institutionellen Mechanismen, die Gender Mainstreaming langfristig sicherstellen, mangle es weiterhin.

2018 muss erneut berichtet werden. Bis dahin wird der Mindestlohn auf den Weg gebracht worden sein. Ein erster Fortschritt. Die eine oder andere

gleichstellungspolitische Baustelle bleibt jedoch wohl auch für die kommenden Staatenberichte bestehen.

Ansprechpartnerin für Gender in internationaler Perspektive im Referat Globale Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: DR. CÄCILIE SCHILDBERG <Caecilie.Schildberg@fes.de>

*Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung im Referat Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de>
SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>*



Das Netzwerk: Nicht zu unterschätzen beim beruflichen Vorankommen – Foto: Plainpicture

Es lebe das Netzwerk!

**Die Forschung hat es vielfach gezeigt:
Je weiter man auf der Karriereleiter voranschreitet,
umso dünner wird die Luft und umso wichtiger
wird es, wen man kennt. Und wen man kennt,
hängt wiederum stark davon ab, wer man ist.
Gleich und gleich gesellt sich schließlich gern.**



*Je weiter es nach oben geht, um so wichtiger wird es, wen man kennt –
Foto: Plainpicture*

So haben die berüchtigten Old-Boys-Networks über sehr lange Zeit dafür gesorgt, dass Macht nicht jenseits der etablierten, zumeist älteren, männlichen, heterosexuellen und weißen Einflusszirkel landete.

Alles Schnee von gestern, kalter Kaffee? Schön wär's. Auch heute noch erfahren viele Frauen – ganz zu schweigen von Menschen, die noch das eine oder andere zusätzliche „Diskriminierungsmerkmal“ in ihrer Person vereinigen –, dass es bei Weitem mehr zählt, wen man kennt, als was man leistet.

Beim politischen Kaffeeklatsch, den das Fritz-Erler-Forum der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Stuttgart regelmäßig organisiert, kommt all das schonungslos auf den Tisch. Gleichzeitig bietet er den Teilnehmenden Gelegenheit zum Austausch und zum Netzwerken.

Im November letzten Jahres war Leni Breymaier, ver.di-Bezirksleiterin in Baden-Württemberg und stellvertretende Landesvorsitzende der SPD, beim Fritz-Erler-Forum eingeladen. Sie bekannte, keine Karrierestrategie zu haben – außer: „Sag halt nicht nein, wenn sie dich fragen.“ Und tatsächlich ist das einer der wunden Punkte beim Thema „Frauen und Karriere“. Diverse Studien bescheinigen als größte Karrierehindernisse für Frauen: mangelndes Selbstbewusstsein und antrainierte Bescheidenheit.

Es braucht Vorbilder

Um den Schritt in die Führungsverantwortung zu wagen, sind deshalb Vorbilder eine große Hilfe. Leni Breymaier hatte das Glück, gleich mehrere starke Frauen in ihrem beruflichen Umfeld kennenzulernen: „Ich hatte Frauen, an denen ich mich orientieren konnte. So konnte ich sehen, was die richtig machen – und was falsch.“ Eine andere, teils bittere Erfahrung sei, dass es leider „keine Solidarität qua Geschlecht“ gebe, „wohl aber eine Benachteiligung qua Geschlecht!“

Echte Gleichstellung, so ihr Plädoyer, könne nur über eine Neudefinition von Vollzeitarbeit und eine gerechtere Aufteilung unbezahlter Familienarbeit gelingen. Denn: „Wenn es uns nicht gelingt, den Jungs und Männern die Hälfte der unbezahlten Arbeit zu geben, haben wir verloren.“

Das Thema Arbeit und vor allem die Frage, wie wir arbeiten wollen, stand auch im Mittelpunkt des von der FES ausgerichteten und von der Berliner Feministin Nancy Böhning und weiteren Mitstreiterinnen organisierten Barcamp Frauen im vergangenen Jahr. Zusammen mit einer ganzen Reihe kooperierender Initiativen, Gewerkschaften und Institutionen diskutierten die überwiegend jungen Teilnehmer_innen selbstbestimmt und selbstorganisiert über all das, was ihnen am Herzen liegt. Die Arbeitswelt 2.0 in all ihren Facetten war dabei zentral, doch bot das Barcamp auch anderen Themen eine Plattform, etwa: „Was ist Schönheit und wer bestimmt, was schön ist?“

Bunt vernetzt

Etwas Besonderes war dieses nunmehr vierte Barcamp im Hinblick auf die kulturelle Diversität der Teilnehmenden und der Themen, die verhandelt wurden. Die Sängerin Onejiro aus Hamburg stellte das Thema „Gender, Rassismus und Popkultur“ zur Diskussion, Sawsan Chebli und Betül Ulusoy berichteten über die Gründung des Projektes „JUMA – Jung, Muslimisch, Aktiv“, das eine Diskussion über die Anerkennung von Muslim_innen anstoßen will. Dabei ging es darum, Vorurteile zu hinterfragen, sie abzubauen, selbstbewusst damit umzugehen und ein besseres Verständnis füreinander zu entwickeln und zu etablieren. Und es ging um die Frage: Welchen Platz hat der Islam in diesem Land?

Was bleibt vom Barcamp Frauen? In erster Linie die Erkenntnis, dass bei vielen der diskutierten Themen über Grenzen hinweg Einigkeit herrscht und der Wunsch nach gemeinsamen Lösungen besteht. Dabei ist die Frage nach politischer Partizipation und nach einer anderen Organisations- und Arbeitskultur für eine ganze Generation junger Menschen relevant, die sich mit den alten, patriarchalen Strukturen und Verhaltensweisen nicht mehr identifizieren können und wollen.

All diesen bot das vierte Barcamp Frauen eine großartige Möglichkeit zum Austausch, zur Vernetzung und zum Schmieden schlagkräftiger Allianzen.

Zum Weiterlesen:

- Twitter-Dokumentation des vierten Barcamps Frauen:
<http://eventifier.co/event/barfrau13/tweets>
- Dokumentation der Workshops im Rahmen des Barcamps:
www.barcampfrauen.mixxt.de

Ansprechpartnerin für Gender im Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg, Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung (Büroleitung):
DR. SABINE FANDRYCH <Sabine.Fandrych@fes.de>

Ansprechpartnerinnen für Gender/Gleichstellung im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de> und
SUSAN JAVAD <Susan.Javad@fes.de>



Gewalt gegen Frauen bleibt oft im Dunkeln – Foto: Reuters

Sexuelle Gewalt: Keine Zahlen – kein Problem?

Keine Gesellschaft ist vor ihr gefeit: Sexuelle Gewalt gegen Frauen, aber auch gegen Männer und all jene, die sich außerhalb dieser Kategorien verorten, bleibt ein drängendes Problem.



Aktivistinnen machen auf das Problem aufmerksam und fordern die Politik zum Handeln auf – Foto: Reuters

Dabei gehen einzelne Länder höchst unterschiedlich mit dem Thema um. Großbritannien und die Niederlande haben ihre Gesetzgebung in den letzten Jahren reformiert. Damit reagierten sie auf das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt aus dem Jahr 2011, die sogenannte Istanbul-Konvention. Darin wird genderbasierte Gewalt zum ersten Mal umfassend definiert und es werden rechtliche Mindeststandards und staatliche Hilfestellungen für Gewaltopfer abgesteckt.

Andere Länder wie Ungarn oder auch die Ukraine bleiben weit hinter den Vereinbarungen zurück. Dass sich daran nach der kürzlich erfolgten Unterzeichnung der Konvention durch die ungarische Regierung etwas ändern wird, ist bisher nicht erkennbar.

Deutschland findet sich bei der Umsetzung der geforderten Standards im europäischen Mittelfeld: Einige Elemente der deutschen Rechtsprechung stehen im Einklang mit der Konvention. Andere, etwa die Frage, wie deutlich ein Nein eigentlich sein muss, damit ein Sexualakt nicht als einvernehmlich erklärt werden kann, weichen von deren Mindestanforderungen ab.

Schwierige Datenlage

Dass viel zu wenig Daten zu sexueller Gewalt vorliegen, anhand derer politischer Handlungsbedarf identifiziert und Fortschritte bei der Bekämpfung gemessen werden können, ist ein universelles Problem. Dies betont auch das Europäische Institut für die Gleichstellung der Geschlechter (EIGE). In ihrem „Gender Equality Index“, den die EU-Agentur im vergangenen Jahr vorstellte, konnte die Kategorie „Gewalt gegen Frauen“ nicht integriert werden – aus Mangel an EU-weit vergleichbaren Daten. Erst im März 2014 sorgte die Grundrechteagentur (FRA) für Abhilfe und legte in einer eigens erhobenen Studie vergleichbare Daten aus 28 EU-Mitgliedstaaten vor. Das Ergebnis ist erschreckend: 33 Prozent aller befragten Frauen haben sexuelle oder physische Gewalt erlebt, fünf Prozent sind Vergewaltigungsopfer.

Nach Schätzungen werden lediglich zehn Prozent aller Vergewaltigungen in Europa überhaupt zur Anklage gebracht. Das „Barometer on Rape in Europe 2013“, erstellt von der European Women’s Lobby, ist daher ein wichtiger Schritt, um etwas Licht ins Dunkel zu bringen. Im Juni des vergangenen Jahres stellte die in **Brüssel** ansässige Nichtregierungsorganisation ihr Barometer in Zusammenarbeit mit dem EU-Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) im Europäischen Parlament vor. Sie skizzierte dabei die nächsten wichtigen Etappen bei der Bekämpfung sexueller Gewalt: eine europäische Richtlinie, in der klare, bindende Mindeststandards für die Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt festgelegt und von der EU auch überwacht werden. Entscheidend auf diesem Weg ist die Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die einzelnen Mitgliedstaaten und vor allem durch die EU selbst – denn die Konvention ist der bisher wichtigste bestehende internationale Rechtstext in Europa zu diesem Thema. Umso erstaunlicher ist es, dass auch Deutschland die Konvention zwar unterzeichnet, aber bis heute nicht ratifiziert hat.

Frauenrechte sind Gradmesser

Existiert für den europäischen Raum jetzt immerhin ein Bezugsrahmen mit Mindeststandards hinsichtlich der sexuellen Gewalt gegen Frauen, so wird das Thema in anderen Regionen noch weitgehend totgeschwiegen. Im arabischen Raum wird sexuelle Gewalt überwiegend gesellschaftlich tabuisiert und Opfern sexueller Gewalt fällt es schwer, gegen ihre Peiniger

vorzugehen. Sexuell konnotierte Belästigungen bis hin zu körperlichen Übergriffen wurden in der Berichterstattung über die arabischen Revolutionen immer wieder auch in den westlichen Medien thematisiert. In den betreffenden Ländern wird das Thema von offizieller Seite jedoch nur zaghaft angegangen und zivilgesellschaftliche Akteur_innen, die sich in diesem Feld engagieren, haben mit einer Vielzahl formeller wie informeller Hürden zu kämpfen.

Ihnen bot im November 2013 in Amman ein zweitägiger regionaler Workshop zum Thema sexuelle Belästigung, der von der FES in **Jordanien** organisiert wurde, Gelegenheit zur Vernetzung, zum Erfahrungsaustausch und zum Entwerfen länderübergreifender Strategien. Denn: Die politische Aufbruchstimmung des arabischen Frühlings ist mittlerweile weitgehend verfliegen und gerade Frauenrechtlerinnen sind ernüchtert. Nun gilt es sicherzustellen, dass die politischen Ereignisse Frauen und ihre Rechte nicht an den Rand drängen und die ursprünglichen Ziele der arabischen Revolutionen – Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Demokratie – nicht aus dem Blick geraten. Die Ahndung von sexueller Belästigung und Gewalt sowie der Umgang mit Tätern und Opfern sind dabei ein wichtiger Gradmesser und müssen über die staatlichen Institutionen hinaus auch gesellschaftlich breit verankert werden.

Ansprechpartnerin für Gender im Büro Brüssel der Friedrich-Ebert-Stiftung: FRIEDERIKE KAMM <Friederike.Kamm@fes-europe.eu>

Informationen zur Gender-Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Jordanien: <fes@fes-jordan.org>

Ansprechpartner für Gender im Referat Naher und Mittlerer Osten und Nordafrika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: FELIX EIKENBERG <Felix.Eikenberg@fes.de>



LSBTI-Aktivist_innen sehen die gegen Homosexuelle gerichtete Strafrechtsverschärfung in vielen afrikanischen Staaten mit großer Sorge – Foto: Reuters

Wie mit Homophobie in Afrika Politik gemacht wird

Das Menschenrecht, seine sexuelle Orientierung frei zu leben, wird auf dem afrikanischen Kontinent in 34 Ländern durch nationale Gesetze verletzt. Doch nicht nur restriktive Strafgesetze bergen für Lesben, Schwule, Bi-, Trans- oder Intersexuelle (LSBTI) die ständige Gefahr, ins Gefängnis gesteckt oder gar hingerichtet zu werden.

Der homophobe gesellschaftliche Alltag macht ihnen das Leben auch jenseits der diskriminierenden Gesetzgebung schwer.

Die Verstöße gegen Menschenrechte von LSBTI in Afrika haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Besonders problematisch daran ist, dass nicht nur extreme religiöse Gruppen, allen voran evangelikale christliche Bewegungen, zu Übergriffen auf LSBTI aufrufen: Politiker_innen haben sich der Hetze angeschlossen und damit begonnen, Homosexualität und nicht genderkonformes Auftreten zu kriminalisieren. So hat Nigeria im Januar 2014 ein entsprechendes Gesetz verabschiedet, Uganda folgte dem Beispiel im März, andere afrikanische Länder, wie Äthiopien, Kenia, Ghana oder Kamerun, diskutieren gegenwärtig über eine Verschärfung der Gesetze gegen Homosexuelle, Transgender oder Intersexuelle. In Uganda droht LSBTI heute lebenslange Haft. Die geplante Todesstrafe ist nur auf internationalen Druck hin wieder aus dem Gesetzentwurf genommen worden. Die neuen Gesetze wirken wie ein staatlicher Freibrief für gesellschaftliche Hetze und Gewaltverbrechen an einer bestimmten Minderheitengruppe.

Probleme? Die „Gays“ sind schuld!

Diese institutionalisierte Homophobie ist – ähnlich wie auf anderen Kontinenten – machtpolitisch motiviert. Sie wird von politischen Akteur_innen gezielt geschürt, sobald diese in eine Legitimitätskrise geraten, besonders in Zeiten wirtschaftlicher Krisen, in denen die öffentliche Kritik an Machtmissbrauch, exzessiver Korruption, Patronage und Klientelismus der herrschenden Elite steigt. Sie nutzen die regierungsfreundlichen Medien, um ihre Botschaft zu verbreiten: Die „Gays“ gefährden dann angeblich die Existenz der Familie oder der afrikanischen Kultur. Homosexualität sei „unafrikanisch“, ein Import aus dem Westen, so ist zu lesen und zu hören. Homosexuelle werden für die schlechte wirtschaftliche Lage, für Korruption und soziale Ungleichheit verantwortlich gemacht. Selbst Ausbrüche von Seuchen und Terroranschläge werden ihnen zugeschrieben. Geringe formale Bildung, Unwissenheit und Vorurteile in großen Teilen der Bevölkerung vieler afrikanischer Länder werden von den Politiker_innen und offen homophoben gesellschaftlichen Akteur_innen ausgenutzt.

Nicht nur restriktive Gesetze sind das Problem, sondern vor allem die gesellschaftliche Exklusion der Betroffenen. Diese werden verfolgt und



Die Teilnehmer_innen des Dialogprogramms und FES-Mitarbeiter_innen in Brüssel –
Foto: FES

verhaftet oder fallen gezielten Gewaltverbrechen zum Opfer. Viele verlieren ihre Arbeit und enden in Armut, weil kein_e Arbeitgeber_in sie einstellen möchte. Auch Menschenrechtsgruppen aus anderen Bereichen ziehen sich zurück – sei es aus politischem Opportunismus oder auch, weil sie ebenfalls Vorurteile haben –, grenzen LSBTI gar selbst aus und stimmen teilweise sogar in die Hetze mit ein.

Unterstützung aus Europa ist erwünscht

Was kann die Europäische Union (EU) als weltweit größter Geber von Entwicklungshilfe tun, um diese staatlich legitimierte Homophobie nicht auch noch zu unterstützen? Welche Strategien gibt es, um LSBTI in die Entwicklungspolitik einzubeziehen?

Um diese Fragen zu diskutieren, hat das Afrikareferat der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) gemeinsam mit dem Europa-Büro der FES in Brüssel ein Dialogprogramm für LSBTI-Aktivist_innen aus Afrika organisiert. Acht Teilnehmende aus sieben afrikanischen Ländern (Sambia, Malawi, Südafrika, Uganda, Nigeria, Ghana, Kamerun) erhielten einen Einblick in die Funktionsweise und in die Strategien der EU-Außenpolitik. Sie konnten mit Vertreter_innen des Parlaments, der Kommission sowie des Kabinetts der Hohen Vertreterin der EU für Außen- und Sicherheitspolitik, Cathrin Ashton, und des Europäischen Auswärtigen Dienstes über die EU-Außenpolitik und -Entwicklungshilfe beraten.

Die Diskussionen mit NGOs, Gewerkschaften und EU-Institutionen in Brüssel haben gezeigt, dass es bislang noch keine wirksamen Gender-Strategien in der Entwicklungspolitik gibt, die die Situation von LSBTI berücksichtigen. Die Expert_innen aus Afrika übermittelten den EU-Akteur_innen ihre Analyse der politischen Lage vor Ort und ihre Einschätzung, mit welchen Maßnahmen die Europäische Union effektiv zum Schutz von LSBTI beitragen kann.

Sie forderten die EU auf, ihre Entwicklungshilfe umzuleiten: von staatlichen Institutionen zu zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dabei sollten auch Wege gefunden werden, wie mit den europäischen Geldern nicht nur die großen Mainstream-Organisationen bedacht werden, da diese LSBTI-Aktivist_innen oft ausschließen. LSBTI-Projekte müssten Bestandteil der Menschenrechtsarbeit werden. Die Aktivist_innen forderten auch mehr Capacity-Building, damit ihre eigenen, ständig unter Beschuss stehenden Organisationen ihre Aufgaben besser bewältigen können. Auch andere Akteure wie Gewerkschaften oder Kirchen und deren Entwicklungsorganisationen müssten sich öffnen und mit dem Thema auseinandersetzen. Die Akzeptanz von LSBTI in anderen Menschenrechtsorganisationen könne ein erster Schritt zur Reintegration in die Gesellschaft sein. Es ist ein langer und zäher Kampf, der viel Engagement von allen Beteiligten fordert.

Zum Weiterlesen:

- Schäfer, Rita/ Range, Eva 2014: The political use of homophobia. Human rights and the persecution of LGBTI activists in Africa. Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis March 2014, online: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10610.pdf>

Ansprechpartner für Gender im Referat Afrika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin: MERIN ABBASS <Merin.Abbass@fes.de>

*Ansprechpartnerin für Gender im Büro Brüssel der Friedrich-Ebert-Stiftung: FRIEDERIKE KAMM <Friederike.Kamm@fes-europe.eu>
Sowie speziell für dieses Projekt: JOHANNA LUTZ
<Johanna.Lutz@fes-europe.eu>*



*Kochen, waschen, putzen... das „bisschen Haushalt“ nimmt ganz schön viel Zeit in Anspruch –
Foto: Plainpicture*

Das bisschen Haushalt ...

Mittlerweile ist es hinreichend bekannt: Auch unbezahlte Arbeit macht ganz schön viel Arbeit, kostet Zeit und nicht selten Nerven. Gerade kleine Kinder, aber auch pflegebedürftige Angehörige benötigen große Aufmerksamkeit und machen viel „Sorgearbeit“: Waschen, putzen, kochen, einkaufen, füttern, Alltag organisieren – das alles macht sich nicht von allein.

Auch heute noch übernehmen vor allem Frauen diese Aufgaben. Werden die einen nicht selten zwischen Beruf und Haushalt zerrieben, wünschen sich andere, überhaupt erst die Möglichkeit zur Berufstätigkeit zu haben.

Ob – und in welchem Umfang – Frauen erwerbstätig sind, hängt ganz wesentlich von Strukturen ab, die es ihnen erlauben, die Pflege für Kinder und Angehörige auch mal in andere Hände zu geben. Viel ist in den letzten Jahren hierzulande darüber diskutiert worden, wie sich Beruf und Familie nach der ‚Babypause‘ vereinbaren lassen. Und tatsächlich besteht in dieser Hinsicht noch großer Nachholbedarf. Für 39 Prozent aller Kleinkinder müssten Betreuungsplätze geschaffen werden, so der dem öffentlichen Kita-Ausbau zugrunde liegende errechnete Bedarf. In vielen Regionen, vor allem in den Großstädten, liegt der Bedarf aber deutlich höher. Vor allem mangelt es auch an Ganztagsplätzen. Der seit August 2013 geltende Rechtsanspruch deckt in so manchem Bundesland nur die Halbtagsbetreuung ab – Betreuungsbedarf außerhalb der konventionellen Arbeitszeiten ist für viele Arbeitnehmer_innen weiterhin ein Problem. Schließlich haben Supermärkte, Krankenhäuser, Postämter... auch nach 16 Uhr geöffnet. Die meisten Kitas aber nicht.

Blick über den Tellerrand

In anderen Ländern gibt es ähnliche Schwierigkeiten. So sind in der **Türkei** auch heute nur knapp unter 30 Prozent aller Frauen überhaupt auf dem formellen Arbeitsmarkt tätig. Ein Hauptgrund ist der Mangel an bezahlbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Wer keine (weiblichen) Familienangehörigen im unmittelbaren Umfeld hat, die die Kinder betreuen können, hat als Frau schlechte Karten, Beruf und Familie zu vereinbaren. 45 Frauenrechtsorganisationen haben sich daher zusammengeschlossen, um auf dieses Problem aufmerksam zu machen. Unter dem Slogan „Kita ist ein Recht!“ konzipierten sie eine Kampagne und erregten in der türkischen Öffentlichkeit einiges Aufsehen für ihr Anliegen. Bei einem Seminar mit dem Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Istanbul wurden Lösungsansätze entworfen und nächste Schritte auf dem Weg zu mehr und bezahlbaren Kita-Plätzen in der Türkei diskutiert.

Eine Weltregion, von der nicht nur die Türkei, sondern auch Deutschland in puncto Kinderbetreuung lernen kann, sind die nordischen Länder. Gleiches gilt für den Umgang mit Pflegebedürftigkeit. Während Deutschland



Die meisten berufstätigen Eltern wünschen sich vor allem eine gute Kita-Betreuung fürs Kind – Foto: Plainpicture

immer schneller auf den drohenden Pflegekollaps zusteuert – schon heute fehlen rund 30.000 Fachkräfte in der Branche, ganz zu schweigen von den unwürdigen Bedingungen, unter denen Pflege durch Zeit- und Geldmangel oft vonstattengehen muss –, haben die skandinavischen Länder einen anderen Weg gefunden, der Pflegeherausforderung zu begegnen.

Deutschland: Vom Norden lernen

In ihrer vor zwei Jahren für die FES erstellten Studie „Auf der Highroad“ beschreibt Cornelia Heintze die strukturellen Unterschiede zwischen dem deutschen „familienbasierten“ und dem skandinavischen „servicebasierten“ Modell und betont die Vorteile des letzteren. Bei einer Veranstaltung der FES mit den Nordischen Botschaften im November 2013 in Berlin wurde noch einmal deutlich, wie aktuell die Studie für Deutschland weiterhin ist: 300 Gäste diskutierten mit renommierten skandinavischen und deutschen Expert_innen das Thema Herausforderung Pflege. Als besonderer Pluspunkt des nordischen Modells kristallisierte sich dabei die Rolle der Kommunen heraus: nah dran an den Menschen mit ihren Bedürfnissen und in direktem Kontakt mit den Trägern und Dienstleistern im Pflegebereich. In den skandinavischen Ländern übernehmen die Kommunen nicht nur eine stark koordinierende Rolle. Sie bieten viele Dienstleistungen im Pflegebereich zu qualitativ besseren Konditionen als in Deutschland – für die Beschäftigten wie für die Pflegebedürftigen – gleich direkt an.

Die meisten deutschen Kommunen sind finanziell, personell und inhaltlich allerdings bereits jetzt überfordert und können dem skandinavischen Vorbild unter diesen Bedingungen nicht folgen. Auf diese und viele weitere Herausforderungen im Pflege- und Betreuungsbereich befriedigende und bezahlbare Antworten für alle Betroffenen zu finden, wird eine der großen Aufgaben für kommende Regierungen sein.

*Ansprechpartnerin im Büro Türkei der Friedrich-Ebert-Stiftung:
YASEMIN AHI <Yasemin.Ahi@festr.org>*

*Ansprechpartnerin für Gender im Referat Westliches Europa/Nordamerika der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
BEATE MARTIN <Beate.Martin@fes.de>*

*Ansprechpartner für Gender/Pflege in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung:
SEVERIN SCHMIDT <Severin.Schmidt@fes.de>*

*Ansprechpartnerin für Gender/Pflege im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin:
CHRISTINA SCHILDMANN <Christina.Schildmann@fes.de>*

PUBLIKATIONEN

- 92 Keimzelle der Nation: Familien- und gleichstellungspolitische Positionen der AfD – Eine Expertise
- 92 The political use of homophobia. Human rights and the persecution of LGBTI activists in Africa
- 93 Geschlechtergerechtigkeit: Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik
- 93 Rosarot und Himmelblau: Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen
- 94 Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland
- 94 Neue Etappe auf dem Weg zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau
- 95 Women's Employment: Work in Progress
- 95 Pflege zwischen Familie, Markt und Staat: Wie Pflegearbeit zukünftig organisiert werden kann
- 96 Reform der Besteuerung von Ehe- und Lebensgemeinschaft: Argumente, Anforderungen, Alternativen
- 97 Familienarbeitszeit: Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung
- 97 Das Paar – eine Interesseneinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen
- 98 Frühkindliche Bildung – das reinste Kinderspiel?!
- 99 Femmes et pouvoir politique au Bénin: des origines dahoméennes à nos jours
- 99 Women in Nigeria's 2011 elections: state and political participation
- 100 Gertrud Meyer – ein politisches Leben im Schatten Willy Brandts

Keimzelle der Nation: Familien- und gleichstellungspolitische Positionen der AfD – Eine Expertise

Die Expertise analysiert die Zusammensetzung und Positionierung der 2013 gegründeten Partei Alternative für Deutschland (AfD). Dabei wird die tiefe Verankerung antifeministischer, stark auf ‚Familienwerte‘ pochender, teilweise auch gleichstellungspolitisch reaktionärer Gruppierungen in der AfD deutlich. Auch zeigt die Expertise die zentrale, wenngleich auch wenig transparente Rolle einiger erzkonservativen Einzelakteure auf, die ihren Einfluss zunehmend auf die ganze Partei auszudehnen suchen. Es wird deutlich: Mit der AfD hat sich ein neuer politischer Akteur formiert, der sich – neben der Ablehnung des Euro sowie der Kritik an den etablierten politischen Akteuren – verstärkt auch mit rückwärtsgewandten familien- und gleichstellungspolitischen Positionen profilieren möchte.

Zum Weiterlesen:

- Kemper, Andreas 2014: Keimzelle der Nation: Familien- und gleichstellungspolitische Positionen der AfD- Eine Expertise. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft März 2014, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10641-20140414.pdf>

The political use of homophobia. Human rights and the persecution of LGBTI activists in Africa

Homophobia is a political problem in Africa, as in many other countries. Violating the International Human Rights Charter as well as the African Union's Charter on Human and People's Rights, many African countries pass anti-homosexual legislation instead of protecting the rights of homo-, trans- or bisexual people. Comprehensive state measures and intersectional programmes are needed to take preventive counter-action against acts of homophobic violence and to bring the perpetrators of violence to justice.

Zum Weiterlesen:

- Schäfer, Rita/Range, Eva 2014: The political use of homophobia. Human rights and the persecution of LGBTI activists in Africa. Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis March 2014, online: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10610.pdf>

Geschlechtergerechtigkeit: Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik

Wo stehen wir heute in punkto Geschlechtergerechtigkeit? Die Publikation gibt einen Überblick über geschlechterpolitische Positionen und Forderungen und geht den zugehörigen Begrifflichkeiten, wie „Gleichheit“, „Differenz“ oder auch „Gerechtigkeit“ in prägnanter Weise auf den Grund. Die Expertise richtet sich zum einen an ‚Gleichstellungsprofis‘ und feministische Aktivist_innen und möchte ihnen fundierte Argumentationshilfe sein. Sie richtet sich aber zum zweiten auch an alle politischen Entscheidungsträger_innen, die an der Qualität ihrer Arbeit interessiert sind und daher wissen: Der Blick auf Geschlechtergerechtigkeit ist wesentlich für progressive und langfristig erfolgreiche politische Projekte.

Zum Weiterlesen:

- Pimminger, Irene 2014: Geschlechtergerechtigkeit: Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft 2014, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10739-20140513.pdf>

Rosarot und Himmelblau: Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen

Der Dienstleistungssektor ist weiblich. Das gilt insbesondere für haushalts- oder personennahe Dienstleistungen. Technische Berufe dagegen sind überwiegend in Männerhänden. Auch heute noch ist unsere Berufswelt weitgehend segregiert. Die Weichen dafür werden bereits früh in der Kindheit, vor allem aber während der Schulzeit gestellt. Wie können diese starren Rollenbilder und stereotypen Zuschreibungen aufgebrochen werden, um dadurch mehr Vielfalt und individuelle Verwirklichungschancen im Lebenslauf zu erreichen? Diese Fragen standen im Zentrum der Tagung *Rosarot und Himmelblau? Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen*. Die Dokumentation fasst die zentralen Ergebnisse zusammen und formuliert Handlungsempfehlungen, wo und wie angesetzt werden kann, damit Frauen und Männer jenseits der Klischees Farbe in die Arbeitswelt bringen.

Zum Weiterlesen:

- Pimminger, Irene 2013: Rosarot und Himmelblau: Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft November 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10573.pdf>

Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland

Ein Vergleich der Rentensysteme verschiedener Länder macht deutlich, dass jene mit einkommens- und beitragsabhängigen Regelungen, zu denen Deutschland zählt, weniger effektiv in der Armutsvermeidung und in der Gleichberechtigung der Geschlechter sind. Erfahrungen anderer Länder zeigen, wie Deutschland durch eine universale Grundrente, ergänzt durch verpflichtende Betriebsrenten, die bereits eingeleitete Abkehr vom konservativen Wohlfahrtsstaat vollziehen kann. In ihrer Studie skizziert Traute Meyer, Lehrbeauftragte an der University of Southampton, wie der Schritt zu einem gerechten, solidarischen und soliden Rentensystem gelingen kann.

Zum Weiterlesen:

- Meyer, Traute 2013: Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, Studie Dezember 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/id/jpa/10411.pdf>

Neue Etappe auf dem Weg zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau

Im Sommer 2013 hat die französische Ministerin für die Rechte der Frauen, Najat Vallaud-Belkacem, dem Parlament eine *Gesetzesvorlage zur Gleichstellung von Mann und Frau* vorgelegt und damit deutlich gemacht, dass die Regierung von Staatspräsident François Hollande entschlossen ist, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die Vorlage soll bestehende Regelungen ergänzen bzw. verbessern und Maßnahmen zur Gewährleistung der beruflichen Gleichstellung und zur Bekämpfung von Frauenprekarität, sexistischen Klischees und Gewalt gegen Frauen rechtlich stärken.

Jeanne Fagnani, Expertin für französische Gleichstellungs- und Familienpolitik, zeichnet die gleichstellungspolitischen Vorstöße in Frankreich nach und analysiert ihre Wirksamkeit besonders im Hinblick auf Kohärenz und potenzielle Wirksamkeit.

Zum Weiterlesen:

- Fagnani, Jeanne 2013: Neue Etappe auf dem Weg zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Friedrich-Ebert-Stiftung, Perspektive FES Paris November 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/id/10391.pdf>

Women's Employment: Work in Progress

Nach offiziellen Angaben des indischen Arbeits- und Beschäftigungsministeriums von 2001 liegt die Erwerbsquote für Frauen bei rund 25 Prozent. Diese Zahl spiegelt jedoch bei Weitem nicht die tatsächliche Situation wider: Die große Mehrheit der indischen Frauen arbeitet – und das nicht nur unentgeltlich und unsichtbar im eigenen Haushalt, sondern auch im informellen Sektor, den offizielle Statistiken gar nicht erfassen. Die Frauen arbeiten ohne soziale Absicherung, für wenig Geld und gefährden oft sogar ihre Gesundheit. Die Herausgeberinnen Pamela Philipose und Aditi Bishnoi zeichnen die vielfältigen Facetten weiblicher Erwerbstätigkeit in Indien nach und geben einen wissenschaftlich-analytischen wie auch journalistischen Einblick in die Herausforderungen, die sich für berufstätige Frauen in der größten Demokratie der Welt stellen.

Zum Weiterlesen:

- Philipose, Pamela/ Bishnoi, Aditi 2013: Women's Employment: Work in Progress. Friedrich-Ebert-Stiftung, India Office 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indien/10446.pdf>

Pflege zwischen Familie, Markt und Staat: Wie Pflegearbeit zukünftig organisiert werden kann

Nicht weniger als ein Paradigmenwechsel ist notwendig, um den aktuellen Pflegenotstand, der künftig noch dramatischer werden wird, bewältigen zu können – so lautet das Fazit der Autor_innen. Sie zeigen, warum der

Status quo für alle Beteiligten unbefriedigend ist, skizzieren die Herausforderungen, denen sich der Pflegebereich und die gesamte Gesellschaft in den kommenden Jahren stellen müssen, und formulieren konkrete Politikempfehlungen, wie Pflegearbeit organisiert werden kann und muss, damit weder die Pflegebedürftigen noch die Pflegenden an ihr verzweifeln.

Zum Weiterlesen:

- Kesselheim, Harald/ Schildmann, Christina/ Schmidt, Severin/ Steffen, Margret/ Stiegler, Barbara/ Wallrafen-Dreisow, Helmut 2013: Pflege zwischen Familie, Markt und Staat. Wie Pflegezeit zukünftig organisiert werden kann. Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Sozialpolitik Dezember 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10414.pdf>

Reform der Besteuerung von Ehe- und Lebensgemeinschaft: Argumente, Anforderungen, Alternativen

Das Ehegattensplitting ist mehrfach ungerecht: So kommt es in besonderem Maße den Gutverdienern zugute und hilft denen, die weniger gut verdienen, nur in bescheidenem Maße. Zudem werden Einkommensasymmetrien in einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft durch das Ehegattensplitting verstärkt. Alleinerziehende und Paare ohne Trauschein werden dagegen überhaupt nicht berücksichtigt. Ulrike Spangenberg, Mitbegründerin des Instituts für gleichstellungspolitische Prozesse und Strategien (GPS e.V.), zeigt in ihrer Expertise die ungerechten Wirkmechanismen der bisherigen steuerrechtlichen Regelung, liefert stichhaltige Argumente für eine Reform und skizziert alternative, gerechtere Modelle.

Zum Weiterlesen:

- Spangenberg, Ulrike 2013: Reform der Besteuerung von Ehe- und Lebensgemeinschaft: Argumente, Anforderungen, Alternativen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10336.pdf>

Familienarbeitszeit: Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung

Familie und Arbeiten – und das für beide Elternteile, ohne dass sich das Leben zum völlig durchgetakteten Organisationsmarathon entwickelt, den der Alltag mit Kindern und Vollzeitwerbsarbeit so leicht mit sich bringt. Geht das?

In dieser vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung erstellten und von der Friedrich-Ebert- sowie Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie werden die Möglichkeiten einer „großen Teilzeit“ für beide Eltern kleiner Kinder ausgelotet. Reduzieren beide ihre Erwerbsarbeit von 100 auf 80 Prozent, kompensiert eine aus Steuermitteln finanzierte Lohnersatzleistung – sozial gestaffelt – den Einkommensausfall. Gleich mehrere gesellschaftlich erwünschte Effekte würden sich so einstellen: eine gerechtere Aufteilung von Arbeits- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern, mehr Zeit füreinander in Familien, langfristig eine Reduktion meist weiblicher Altersarmut und dazu – alle Kosten des Modells eingerechnet – ein steigendes Steuer- und Abgabenaufkommen für den Staat. Jetzt muss sie nur noch umgesetzt werden, die Familienarbeitszeit!

Zum Weiterlesen:

- Müller, Kai-Uwe/ Neumann, Michael/ Wrohlich, Katharina 2013: Familienarbeitszeit- Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft & Hans-Böckler-Stiftung 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10335.pdf>

Das Paar – eine Interesseneinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen

Er steht im Mittelpunkt fast jeder volkswirtschaftlichen Berechnung: der Haushalt. Lange Zeit eine Blackbox, bei der Interessen- und Machtasymmetrien ausgeblendet wurden, hat nicht zuletzt die feministische Wirtschaftsforschung Licht ins Dunkel gebracht. Fakt ist, dass Entscheidungen im Haushalt von Paaren getroffen werden, die nicht immer die gleichen Präferenzen haben und auch meist nicht über die gleichen Ressourcen, finanzielle oder andere, verfügen. Die von der Friedrich-Ebert-Stiftung in

Auftrag gegebene und vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut umgesetzte Studie analysiert die Rahmenbedingungen sowie inner- und außerpartnerschaftliche Handlungsoptionen für Entscheidungen auf der Paar- bzw. Haushaltsebene. Deutlich wird dabei, dass sich diese Entscheidungen auf der Mikroebene – für Kinder oder dagegen, für vollzeitnahe Erwerbsarbeit beider Elternteile oder dagegen etc. – direkt auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene auswirken, von dieser aber auch beeinflusst werden. Daraus ergeben sich gute Gründe für ein politisches Umsteuern: weg von einer Steuer-, Sozial- und Familienpolitik, die den Haushalt ins Zentrum stellt, hin zu einer stärkeren Ausrichtung am Individuum.

Zum Weiterlesen:

- Boll, Christina/ Beblo, Miriam/ Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut 2013: Das Paar- eine Interesseneinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft Oktober 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10298.pdf>

Frühkindliche Bildung – das reinste Kinderspiel?!

Der quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung ist ein Zukunftsthema unserer Gesellschaft. Frühkindliche Bildung eröffnet auch Kindern aus sozial schwachen oder bildungsfernen Familienkontexten vielfältige Lebenschancen und hilft dabei Bildungsbarrieren zu durchbrechen. Die Publikation geht unter anderem auf die Frage ein, welche Fähigkeiten Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung mitbringen müssen, und diskutiert die Möglichkeiten, wie mehr ausgebildete Fachkräfte gewonnen werden können.

Zum Weiterlesen:

- Erdsiek-Rave, Ute/ John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.) 2013: Frühkindliche Bildung- das reinste Kinderspiel. Friedrich-Ebert-Stiftung, Netzwerk Bildung 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/10296.pdf>

Femmes et pouvoir politique au Benin: des origines dahoméennes à nos jours

Die französischsprachige Studie analysiert die Rolle der Frau in der Gesellschaft und Politik Benins von der vorkolonialen bis in die heutige Zeit. Im Vergleich zu Ländern wie Senegal und Ruanda, wo die Beteiligung von Frauen in der Politik über eine Quote gesichert ist, sind die Frauen Benins im öffentlich-politischen Leben unterrepräsentiert. Gerade auch bei der Kandidatur für politische Mandate wird dies offensichtlich. Hier gehen Frauen meistens leer aus. Die von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Benin herausgegebene Studie identifiziert die größten Hindernisse auf dem Weg zu mehr gleichberechtigter politischer Teilhabe und formuliert Politikempfehlungen, wie der Zugang zur politischen Willensbildung für Frauen strukturell verbessert werden kann.

Zum Weiterlesen:

- Attanasso, Marie-Odile 2012: Femmes et pouvoir politique au Benin: des origines dahoméennes à nos jours. Friedrich-Ebert-Stiftung, FES Bénin Décembre 2012, online: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/10194.pdf>

Women in Nigeria's 2011 elections: state and political participation

Das englischsprachige Diskussionspapier geht auf die letzten Wahlen in Nigeria ein. Laut einer internationalen, repräsentativen Umfrage von 2010 sprachen sich hier 55 Prozent aller Befragten gegen gleiche Rechte für Frauen und Männer aus. Vor diesem Hintergrund ist es bereits als großer Fortschritt zu werten, dass sich 2011 sehr viel mehr Frauen zur Wahl stellten, als bei der Wahl zuvor. Dies ist besonders der Initiative einer Reihe „gender-freundlicher“ NGOs zu verdanken, die sich im Vorfeld der Wahlen aktiv in die Mobilisierung eingebracht haben.

Zum Weiterlesen:

- Olurode, Lai 2013: Women in Nigeria's 2011 elections: state and political participation. Friedrich-Ebert-Stiftung Nigeria April 2013, online: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/nigeria/10192.pdf>

Gertrud Meyer – Ein politisches Leben im Schatten Willy Brandts

Gertrud Meyer (1914–2002), Lebens- und Kampfgefährtin Willy Brandts im Widerstand gegen den Nationalsozialismus, stand als Funktionsträgerin der Sozialistischen Arbeiterpartei Deutschlands im Brennpunkt der politischen Geschehnisse des linken Exils der 1930er und 1940er Jahre. Während dieser Zeit war sie zudem Mitarbeiterin des Arztes und Psychoanalytikers Wilhelm Reich. Gertrud Meyer leistete unter Einsatz ihres Lebens in enger Kooperation mit Brandt einen eigenständigen wichtigen Beitrag zum Widerstand gegen das NS-Regime. Ihr Leben und politisches Wirken zwischen Lübeck, Oslo und New York werden in dieser auf langjährigen Archivrecherchen beruhenden Darstellung erstmals angemessen gewürdigt. Gertrud Lenz, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Archivs der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung und Autorin des Buches, fördert bisher unbekannte Facetten des politischen und privaten Lebens Willy Brandts zutage.

Zum Weiterlesen:

- Lenz, Gertrud 2013: Gertrud Meyer. Ein politisches Leben im Schatten Willy Brandts. Ferdinand Schoeningh Verlag: Paderborn, online: <http://www.schoeningh.de/katalog/titel/978-3-506-77569-6.html>

WIR MACHEN GENDER!

- 105** Das Referat Mittel- und Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung
- 109** Genderbezogene Promotionsprojekte mit Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung



Die Gender-Arbeit steht in Mittel- und Osteuropa vor vielfältigen Herausforderungen. Die unterschiedlichen Arbeitsansätze der FES spiegeln diese Vielfalt wider - Fotos: FES

Wer „macht“ eigentlich Gender in der Friedrich-Ebert-Stiftung?

Das Referat Mittel- und Osteuropa

Ein Schritt vor, und zwei zurück: Hohe Frauenbeschäftigungsraten, ausreichend Kinderbetreuungsplätze, fast universelle soziale Sicherung, wenn auch auf niedrigem Niveau – vor 25 Jahren war das in vielen Ländern in Mittel- und Osteuropa noch Realität. Und heute?

Frauen sind in Arbeitswelt, Wirtschaft und Politik fast überall unterrepräsentiert. In dem EU-Mitgliedsland Ungarn sind lediglich neun Prozent der Abgeordneten im nationalen Parlament weiblich. Der Gender Pay Gap ist noch höher als in der Europäischen Union: Durchschnittlich verdienen Frauen nur zwischen 50 und 65 Prozent des Durchschnittsgehalts eines Mannes. Die Armut ist weiblich, vor allem Altersarmut betrifft Frauen überdurchschnittlich stark. Eine Re-Familialisation, bei der die Pflege-, Erziehungs- und Fürsorgeaufgaben einseitig auf Frauen übertragen werden, verstärkt traditionelle Rollenmuster. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase ist schwierig, auch Kinderkrippenplätze sind mittlerweile in einigen Ländern Mangelware oder nur Gutverdiener_innen vorbehalten. So bestehen 25 Jahre nach dem Beginn des Transformationsprozesses – und bei den östlichen EU-Mitgliedsländern auch zehn Jahre nach dem Beitritt – große Unterschiede bei der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist in Mittel- und Osteuropa in 29 Ländern vertreten und arbeitet dort zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit: Wir durchbrechen sexistische Stereotype in der Werbung in der Ukraine; wir bereiten Gewerkschafterinnen aus Südosteuropa auf Führungsaufgaben in den Metallgewerkschaften vor, schulen Multiplikator_innen in ländlichen Räumen Polens zu Beschäftigungschancen in der „grünen Wirtschaft“, helfen bei der Einrichtung von Frauenhäusern in Tadschikistan, entwickeln gemeinsam mit UN Women und Nichtregierungsorganisationen eine nationale Road Map für Gender Responsive Budgeting in der Ukraine, unterstützen nationale Frauenkongresse in den Ländern Ostmitteleuropas. Von Gender Mainstreaming bis zur klassischen Frauenförderung – auf vielen Ebenen nationaler und kommunaler Politik werden Projekte durch die FES-Länderbüros gefördert.

Um auch regional Impulse zu setzen und den Austausch über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Transformationsländern zu verstärken, gibt es seit 2012 das regionale Projekt zur Geschlechtergerechtigkeit in Ostmitteleuropa, gesteuert von unserem Büro in Budapest. Die Geschlechterungleichheiten werden in der Region von den der Sozialen Demokratie nahestehenden politischen Parteien kaum oder gar nicht erkannt, und konkrete Beiträge zur Behebung der Missstände bzw. zur Mitgestaltung der gesellschaftlichen Debatten werden selten als prioritär verstanden. Die Intensivierung der regionalen FES-Genderarbeit verdeutlicht auch für unsere Partner, dass zur Gerechtigkeit – als Grundwert der Sozialen Demokratie – die Geschlechtergerechtigkeit inhärent dazugehört.



Teilnehmerinnen der Konferenz „United we stand? Chances and challenges for female politicians“ in Budapest.

Manchmal redet es sich unter Nachbar_innen leichter über Probleme, die man „daheim“ nicht allein lösen kann: Wir wollen neue oder aus Gendersicht nur unzureichend behandelte Zukunftsfragen in der Region thematisieren und damit Impulse für den öffentlichen Diskurs zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Ländern der Region setzen. Dazu gehören etwa die Themen der demografischen Herausforderungen in der Region oder Fragen der wirtschaftspolitischen Alternativen aus feministischer Sicht, aber auch die Auswirkungen der Austeritätspolitiken auf die Geschlechtergerechtigkeit in den Ländern.

Die drei baltischen Staaten Estland, Lettland, Litauen sowie die Länder der Visegrád-Gruppe – Ungarn, Tschechien, Slowakei und Polen – weisen erhebliche Unterschiede auf, wenn man Indikatoren zur Geschlechtergerechtigkeit vergleicht. Gerade das befruchtet den Austausch, wenn es um Fragen der Beschäftigungssituation von Frauen geht, um Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik oder um die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Wie kann es sein, dass bei gleichem Ausgangswert vor 25 Jahren heute im Unterhaus des polnischen Parlaments 24 Prozent weibliche Abgeordnete sitzen, im ungarischen Parlament dagegen nur neun Prozent? Wie können die systemischen und institutionellen Hindernisse überwunden werden? Der Vergleich mit historisch und wirtschaftlich ähnlichen Ländern stößt auf mehr Offenheit, als an guten Vorbildern etwa aus den skandinavischen Ländern gemessen zu werden.

Doch der Austausch über Gemeinsamkeiten und gute Beispiele allein reicht nicht. In den letzten Jahren, und besonders in den letzten Monaten, werden sogar die bisherigen Errungenschaften infrage gestellt. Neokonservative Wertvorstellungen und das Menetekel der vermeintlichen „Alternativlosigkeit“ neoliberaler Wirtschaftspolitik in der Krise prägen den Diskurs um Genderrollen. Bei diesen national hoch politisierten und aufgeladenen Debatten können das Verlassen des nationalen Kontextes und die regionale Perspektive Mut machen und den Diskurs versachlichen.

Wie notwendig eine sachliche Auseinandersetzung auch mit hergebrachten Überzeugungen ist, illustrierte kürzlich eine Mitteilung eines Teilnehmers zu einer Veranstaltung des Genderprojektes gegen die derzeitigen antifeministischen Hetzkampagnen vor allem in Polen und der Slowakei: „Ich freue mich, dass Sie diesen Gesprächskreis über diese, die Existenz der Menschheit gefährdende, lebensgefährlich deviante Ideologie organisieren.“ – Er meinte damit die Gender-„Ideologie“. Auch wenn diese Aussage nur die Meinung einer Minderheit spiegelt, zeigt sie doch, dass der Weg zu einer gesellschaftlichen Gleichstellung von Mann und Frau in einigen Ländern Mittel- und Osteuropas noch weit ist.

*Ansprechpartnerin für Gender im Referat Mittel- und Osteuropa:
STEFANIE ELIES (Stefanie.Elies@fes.de)*

Genderbezogene Promotionsprojekte mit Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Studienförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert eine Reihe genderbezogener Promotionen in unterschiedlichen Fachrichtungen. Nähere Informationen zu den einzelnen Projekten können bei Dr. Ursula Bitzegeio (Ursula.Bitzegeio@fes.de) erfragt werden.

In jedem Infobrief möchten wir Ihnen ein Promotionsvorhaben vorstellen.

Interview mit der Doktorandin Jasmina Crčić

Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen

FES: Womit beschäftigen Sie sich in Ihrer Promotion?

Jasmina Crčić: Im Rahmen meiner Promotion beschäftige ich mich mit Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen. Konkret geht es um die Strategie des Gender Mainstreaming, zu der seit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union alle Mitgliedstaaten verpflichtet sind. Wie diese Strategie in einzelnen Politikfeldern in Deutschland bisher umgesetzt wurde und welches Verständnis von Geschlecht dabei angenommen und transportiert wird, ist kaum wissenschaftlich untersucht.

In meiner Arbeit analysiere ich die Umsetzungsstrategien von Gender Mainstreaming im Politikfeld Schule und vergleiche hier die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg. Wenn gesellschaftlich konstruierte Geschlechterstereotype aufgebrochen werden sollen, dann sind Schulen ein guter Ort, um daran zu arbeiten. Ebenso wie in Kindertagesstätten und weiteren Bildungseinrichtungen, werden in Schulen gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse reproduziert. Pädagogische Ansätze, die dies aufgreifen und kritisch reflektieren, können einen wichtigen Teil zur Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse beitragen.

Darüber hinaus zeigen auch die in letzter Zeit teils hitzig und kontrovers geführten Debatten über Jungen als vermeintliche Bildungsverlierer oder den Stellenwert von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Bildungsplänen, dass die Thematik gesellschaftlich äußerst relevant ist.

FES: Warum widmen Sie sich einer genderspezifischen Thematik?

Jasmina Crčić: Ich bin zuerst während meines politikwissenschaftlichen Studiums auf das Thema Geschlechtergleichstellung aufmerksam geworden. Bei der Betrachtung unterschiedlicher Felder der Sozialpolitik, wie zum Beispiel der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktsegregation, wurde schnell deutlich, dass Geschlecht eine zentrale Rolle in unserer Gesellschaft spielt und die Geschlechterverhältnisse alles andere als gerecht sind. Im Mainstream der Forschung wird dies jedoch allzu oft ausgeblendet.

FES: Welchen Beitrag kann die Wissenschaft leisten, um Geschlechtergerechtigkeit auf nationaler und internationaler Ebene voranzubringen?

Jasmina Crčić: Die Frauen- und Geschlechterforschung der einzelnen Fachdisziplinen kann dazu auf vielfältige Weise beitragen. Wissenschaftliche Untersuchungen aus dem Bereich der genderorientierten Politikwissenschaft können beispielsweise aufzeigen, inwiefern sich bestimmte politische Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse auswirken oder wie Geschlecht in politische Institutionen eingeschrieben ist.

Wichtig ist aus meiner Sicht, den Austausch zwischen praktischer Gleichstellungsarbeit/Gleichstellungspolitik einerseits und theoretischer Geschlechterforschung andererseits nicht zu verlieren. Nur so können Synergien genutzt und Geschlechterungerechtigkeiten auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen reduziert werden.

JASMINA CRČIĆ <jasminacrcic@web.de>

Doktorandin im Fach Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg.

Genderbezogene Promotionsprojekte

Der Kampf um die Vulva hat begonnen: Intimchirurgie als biopolitische Technologie des Selbst zwischen Zwang und Selbstermächtigung.

Doktorandin: Anna-Katharina Meißner

Comparative Analysis of Treatment of Female Asylum Seekers and Refugees of Islamic Background in Germany and Norway.

Doktorandin: Ivana Jurisic

Das Recht auf angemessene Vorkehrung im Gleichbehandlungsrecht aus arbeitsrechtlicher Perspektive.

Doktorandin: Cathleen Rosendahl

Rudolf Brazda und die nationalsozialistische Homosexuellenverfolgung in der Region Altenburg/Leipzig.

Doktorand: Alexander Zinn

Doing Family International – Migrantische Arbeiterinnen in deutschen Familienhaushalten. Bezugsrahmen und Alltagspraktiken in einer interkulturellen Vereinbarkeitsstrategie.

Doktorandin: Julia Nana Heyl

Ehre in der deutschsprachigen Literatur von türkischen AutorInnen.

Doktorand: Hakan Tunç

Schulabbrecher/innen in Berlin.

Doktorandin: Sarah Ninette Kaliga

Nana Conti – Die Leiterin der Reichsfachschaft Deutscher Hebammen.

Doktorandin: Anja Katharina Peters

Eine vergleichende Studie der Fragmentierung von Familienpolitik durch Betreuungsgeldleistungen.

Doktorandin: Julia Höppner

Frauen unter Gottes Ruf – Frauen der evangelischen Mission im kolonialen Afrika.

Doktorandin: Kathrin Treins

Gender Mainstreaming im Politikfeld Bildung – eine vergleichende Analyse der Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg.

Doktorandin: Jasmina Crcic

Schüler/innenvorstellungen über Menschenrechte – Implikationen für die Politische Bildung.

Doktorandin: Inken Heldt

Kommunalpolitiker(innen) mit Migrationshintergrund: Die Bedeutung von Migrationshintergrund und Ethnizität für ihr politisches Handeln.

Doktorand: Cihan Sinanoğlu

Else Lasker Schülers Auseinandersetzung mit der jüdischen Tradition im Kontext des Kulturzionismus.

Doktorandin: Birgit Maria Körner

Unity in Diversity? Fremdbilder, Konfliktpotenzial und religiöse Identitäten in städtischen Diversitätskonzepten.

Doktorandin: Alexa Kühnen

Killers Are Sort of Romantic: Gender, Sexuality and Violence in Contemporary Young Adult Fiction.

Doktorandin: Marion Rana

Soziale Ungleichheit und die Hermeneutik des Leibes.

Doktorandin: Denise Zeyer

Kinder im Blick? Kinder- und Kindheitsbilder in familienpolitischen Diskursen der BRD.

Doktorandin: Nadine Kreitmeyr

Die weibliche Gottesidee des Devimahatmya.

Doktorand: Adrian Tavaszi

Vom Mensch-Sein zum Person-Sein. Grundlagen einer Person- bzw. Subjekttheorie im islamischen Recht.

Doktorandin: Ghazaleh Faridazadeh

Frauenleadership als Faktor von Gendergerechtigkeit in Kirgistan.

Doktorandin: Nazira Alymbaeva

Polnische Arbeitskräfte in Deutschland: eine Möglichkeit zur Behebung des Pflegenotstands?

Doktorandin: Patrycja Kniejska

Gender Studies in der gegenwärtigen Ukraine: Zustand, Probleme und Perspektive.

Doktorandin: Snizhana Maksymchuk

FOKUS:

Wie gendergerecht sind unsere Arbeitsmärkte?

Autorin: Heide Oestreich, Redakteurin bei „die tageszeitung“

Frauen auf dem internationalen Arbeitsmarkt

Autorin: Heide Oestreich, Redakteurin bei „die tageszeitung“

Ist Teilzeit die neue Vollzeit?

Autorin: Heide Oestreich, Redakteurin bei „die tageszeitung“

Wir brauchen einen Equal Time Day!

Autorin: Heide Oestreich, Redakteurin bei „die tageszeitung“

RÜCKBLICK:

Für Textbeiträge und Unterstützung danken wir:

Merin Abbass, Nancy Böhning, Elisabeth Braune, Dr. Stefanie Elies, Eva Ellereit, Dr. Sabine Fandrych, Natalia Figge, Sarah Hees, Daniela Iller, Friederike Kamm, Franziska Korn, Johanna Lutz, Henrik Maihack, Julia Müller, Jeanette Rußbült, Catrina Schläger, Dr. Cäcilie Schildberg, Christina Schildmann, Sonja Schirmbeck, Severin Schmidt, Franziska Schröter, Wang Beimin, Anja Wehler-Schöck

Gesamtkoordination und -redaktion des Gender-Infobriefs:

Susan Javad • Forum Politik und Gesellschaft • Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

Organisatorische Betreuung des Gender-Infobriefs:

Stephanie Tröder, Sabine Kröll • Forum Politik und Gesellschaft • Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

Lektorat:

Heike Herrberg

Grafische Gestaltung:

Andrea Schmidt • Typographie/im/Kontext, Dominik Ziller • DZGN

Programmierung:

Alexander von Falkenhausen • www.avf-works.com

Verantwortlich:

Bettina Luise Rürup • Leiterin des Referats Forum Politik und Gesellschaft • Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

Herausgeber:

Friedrich-Ebert-Stiftung • Forum Politik und Gesellschaft

Hiroshimastraße 17 • 10785 Berlin

Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Gedruckt auf RecyStar Polar, 100% Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem blauen Umweltengel.

ISBN: 978-3-86498-887-5