

Inhalt

Einführung

Seite 2 Frauenleben zwischen Politik und Alltag

Vorträge

Prof. Dr. Ute Gerhard

Seite 3 Frauen (heute) in Deutschland Ost und West.
Getrennte Erfahrungen – gemeinsame Zukunft

Irmingard Schewe-Gerigk, MdB

Seite 15 Europa für Frauen – Chancengerechtigkeit jetzt

Dr. Barbara Thiessen

Seite 21 Regulierung von bezahlter Haus- und
Pflegearbeit: Kritische Bilanzen

Arbeitsgruppen

Sabina Schutter

Seite 30 Gut ausgebildet – und was nun?

Achim Haid-Loh

Seite 36 »Nur« Frauen in der Beratung?

Martin Rosowski

Seite 40 Sind die Männer in Bewegung?

Seite 47

Referenten/Referentinnen

Frauenleben zwischen Politik und Alltag

Frauen und ihr Leben zwischen Geschlechterpolitik und Alltagsgestaltung stehen im Mittelpunkt der diesjährigen Fachtagung der eaf. Prof. Dr. Ute Gerhard vergleicht in ihrem Vortrag die unterschiedlichen sozialpolitischen und rechtshistorischen Traditionslinien der Frauen- und Familienpolitik beider deutscher Staaten und fragt nach der gemeinsamen Zukunft. Die Veränderungen in der Alltagsgestaltung durch einen internationalen Markt der Haushaltshilfen und Pflegekräfte stehen dagegen im Mittelpunkt des Beitrags von Dr. Barbara Thiessen vom Deutschen Jugendinstitut. Die europäischen Perspektiven in frauen- und familienpolitischen Politikfeldern werden von Irmingard Schewe-Gerigk, MdB, in den Blick genommen. Während die Familienpolitik weiterhin eine nationale Aufgabe ist, kommen die geschlechterpolitischen Anstöße vorrangig von der EU-Ebene.

Sabina Schutter, wissenschaftliche Referentin des Bundesverbandes alleinerziehender Mütter und Väter e.V., wirft einen Blick auf die Situation junger, gut ausgebildeter Frauen und ihre Schwierigkeiten, trotz allgemein beklagtem Fachkräftemangel im Erwerbsleben Fuß zu fassen. Frauen als Rat Suchende zu Fragen der Familie und Erziehung sind Gegenstand des Beitrags von Achim Haid-Loh vom Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung. Haben sich ihre Anliegen im Laufe der Zeit verändert? Wie wird in der Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte auf diese Problemanzeigen eingegangen? Welche strukturellen Bedingungen führen zur zunehmenden Feminisierung in der Beratung? Und schließlich, was tut sich bei den Männern? Auch hier spielen die Lebensentwürfe unterschiedlicher Männergenerationen eine Rolle. Die neue Studie »Männer in Bewegung«, die Martin Rosowski, Geschäftsführer der Männerarbeit in der Evangelischen Kirche Deutschlands, vorstellt, soll Auskunft darüber geben, wie Männer Frauen im Berufsleben und in der Familie inzwischen sehen.

Prof. Dr. Ute Gerhard

Frauen (heute) in Deutschland Ost und West Getrennte Erfahrungen – gemeinsame Zukunft

Wozu noch Frauenfrage?

Wenn wir den Schlagzeilen und Titeln in der Medienwelt folgen, hat für Mädchen und Frauen mit dem Beginn des 21. Jahrhunderts tatsächlich ein neues Zeitalter begonnen. So titelte der Spiegel vor einiger Zeit: »Die Alpha-Mädchen – wie eine neue Generation von Frauen die Männer überholt« (Spiegel Nr. 24, 2007). Oder: »Mädchen auf der Überholspur«. »Wenn das so weitergeht, stellen bald die Frauen die neue Bildungselite und Männer versammeln sich in der Hauptschule.« (Hurrelmann et al. 2006) Und dann versucht der Spiegel das Ungeheuerliche zu erklären: Die jungen Frauen heute »sind pragmatischer als ihre Mütter, sie sind ehrgeiziger, zielstrebtiger, gebildeter als die Männer. Sie glauben nicht mehr an die Versorgung durch die Ehe, sondern an den Erfolg. Eine junge Frauengeneration macht sich auf den Weg an die Macht – und lässt die Männer hinter sich« (ebd. 56).

Ganz offensichtlich sind die verbesserten Bildungschancen und die veränderten Lebensentwürfe, aber auch die ganz andere Lebensführung jüngerer Frauen im Vergleich zur vorigen Generation, erst recht zur Generation ihrer Mütter oder Großmütter. Und es stimmt: Junge Frauen von heute gehen selbstverständlich davon aus, dass sie einen Beruf brauchen und dass sie berufstätig sein werden, jenseits aller sonstigen Unterschiede im Hinblick auf soziale Herkunft, schulische und berufliche Qualifikation. Im Hinblick auf das Bildungsniveau, ihre schulische wie auch die berufliche Qualifikation haben Mädchen und junge Frauen in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten 30 Jahren enorm aufgeholt und sogar ihre männlichen Altersgenossen in einigen Bereichen überholt. Sie haben in den höheren Schulen in der Regel die besseren Noten, sie stellen mehr als die Hälfte derjenigen, die die Hochschulreife erlangen (52,7 %) und weisen entsprechend ihren guten Schulabschlussnoten eine höhere Studienberechtigungsquote auf (2003: 42,3 % eines Jahrgangs gegenüber 36,3 % bei den jungen Männern). In allen späteren Karriere-stufen, angefangen bei den Studienabschlüssen über die Promotion bis zu den Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik nimmt der Frauenanteil allerdings dramatisch ab bis zu einer Männerquote von immer noch über 90 % bei den Lehrstuhlinhabern (vgl. Bothfeld et al. 2005, 89/93). Erst recht wenn wir die Spitzenpositionen in der Wirtschaft noch einmal herausgreifen – sie gelten seit spätestens einem Jahr als die Hauptakteure und Verantwortlichen des Gemeinwohls, aber auch weltweiter Krisen, so ist die Bilanz noch krasser: Nach einer aktuellen Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) gibt es in den 200 größten börsennotierten Unternehmen nur 2,5 % weibliche Vorstandsmitglieder. Ihr Anteil in Schweden beträgt 27 % (vgl. <http://bildungsspiegel.de>).

Soviel zur Gleichberechtigung in einigen Zahlen ausgedrückt, hier liegt das Problem oder etwa nicht? Können wir vielleicht darauf vertrauen, dass die heute so gut ausgebildeten und selbstbewussten jungen Frauen es in Zukunft richten werden?

Alle hier Anwesenden erkennen sofort, dass dies eine rhetorische Frage ist. Als Experten und Expertinnen in Familienfragen und engagierte Familienpolitiker und -politikerinnen wissen Sie nur zu gut, wo die Probleme liegen und dass sie nicht im Wege der Öffnung oder Regulierung der Arbeitsmärkte zu

lösen sind. Denn es geht nicht um eine mechanische Gleichberechtigung im Sinne einer Angleichung und Anpassung an männliche Lebens- und Arbeitsmuster, sondern um den nun schon häufig angemahnten »Perspektivenwechsel« in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, die statt der Fixierung auf ein überaus problematisches Wachstum das Wohl und Wehe - nennen wir's doch das Glück - von Männern, Frauen und Kindern, der Jungen und Alten, der In- und Ausländer/innen - in den Mittelpunkt aller Bemühungen stellen sollte.

Wenn ich im Folgenden den Versuch unternehme, die Situation von Frauen heute in Ost und West im Blick auf die Zukunft zu skizzieren, so komme ich nicht umhin, auch unsere über 40 Jahre getrennte Geschichte zu berücksichtigen. Die Geschichte der Vereinigung der beiden deutschen Staaten ist deshalb gerade im Blick auf die Frauen so interessant, weil sich hier wie in einem historisch einmaligen, soziologischen »Experiment« die Auswirkungen der Sozialpolitik zweier sehr unterschiedlicher Gesellschaftssysteme auf die Verhaltensweisen und Orientierungen der Menschen vor dem Hintergrund einer vorher gemeinsamen Geschichte und gemeinsamer kultureller Prägungen untersuchen lassen. Ich werde daher - so kurz wie möglich -

1. die Entwicklung der Frauen- und Sozialpolitik in West- und Ostdeutschland seit 1949 nachzeichnen,
2. auf die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse seit den 1970er Jahren und gesellschaftliche Reformen, insbesondere auch die Frauenbewegung eingehen,
3. die Auswirkungen der Wiedervereinigung auf die Situation der Frauen ansprechen, um schließlich
4. zu fragen, wo wir gegenwärtig stehen und wie unsere Zukunft aussehen sollte.

Gewiss, ein viel zu großes Programm für den zeitlichen Rahmen, sehen Sie mir deshalb alle Verkürzungen und Vernachlässigungen nach.

1. Die Entwicklung in West und Ost

Zur gemeinsamen Vorgeschichte gehören die Errungenschaften einer ersten, historischen Frauenbewegung, die zusammen mit den Sozialdemokraten nach dem Zusammenbruch des Kaiserreichs und der militärischen Niederlage nach dem Ersten Weltkrieg 1918 das gleiche, geheime und demokratische Wahlrecht erlangte - wobei auch die staatsbürgerliche Gleichberechtigung unvollständig blieb (Beamtenzölibat), und erst recht die zivilrechtliche im Ehe- und Familienrecht von 1900 den Familienpatriarchalismus bewahrte. Dazu gehören auch die Erfahrungen nationalsozialistischer Herrschaft mit ihrer pronatalistischen und zugleich rassistischen Frauenpolitik, der staatlich honorierte Gebärzwang und die Vernichtung unerwünschter Bevölkerungsgruppen, insbesondere der Juden. Für mich immer wieder unverständlich ist, dass die durch das Nazi-Regime diskreditierte Mutterschaftsideologie gleichwohl - zumindest in Westdeutschland - nicht nur im Recht, sondern auch in den Köpfen überlebt und entscheidend zu den Verspätungen und Versäumnissen in der westdeutschen Familienpolitik beigetragen hat.

In der ersten Nachkriegszeit gab es frauenpolitisch trotz der Zonengrenzen noch auffällige Gemeinsamkeiten. Da wurden der Frauenüberschuss und die unentbehrliche Rolle der Frauen für das »Überleben« auf beiden Seiten immer wieder betont. Doch es gab keine »Stunde Null« und nicht nur Trümmerfrauen, sondern sehr ungleiche Lebenslagen und unterschiedliche Leiderfahrungen. In allen vier Besatzungszonen wurden sog. *Frauenausschüsse* gebildet mit dem Ziel, »kurzfristig die Linderung der wirtschaftlichen und

sozialen Not breiter Bevölkerungskreise, langfristig den Wiederaufbau einer friedlichen, demokratischen und sozialen Gesellschaft sowie die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik« zu organisieren. Zunächst trafen sich die Vertreterinnen dieser Frauenausschüsse in interzonalen Frauenkonferenzen. Doch schon 1947 kündigte sich unter dem Einfluss der jeweiligen Besatzungsmächte die ideologische Spaltung und der »Kalte Krieg« in den Köpfen auch der Frauen an und führte 1948 zum Abbruch der offiziellen Beziehungen. Mit der Verabschiedung eines Grundgesetzes für die BRD im Mai 1949 und der Gründung der Deutschen Demokratischen Republik im Oktober 1949 war die Spaltung der beiden deutschen Staaten vollzogen. Nachdem schon 1946 in einem Befehl der Sowjetischen Militäradministration (SMAD) Nr. 253 »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« dekretiert worden war, wurden die Gleichberechtigungsartikel in der DDR-Verfassung mit unmittelbarer und sofortiger Geltung in Kraft gesetzt. Da hieß es ohne Umschweife: »Alle Gesetze, die der Gleichberechtigung entgegenstehen, sind aufgehoben.« Neben Art. 7, der die Gleichberechtigung von Mann und Frau statuiert, finden sich andere frauenrelevante Bestimmungen in Art. 18 (gleicher Lohn), Art. 30 (Gleichberechtigung in der Familie), Art. 33 (»außereheliche« Kinder), Art. 35 [gleiches Recht auf Bildung und freie Berufswahl (sic.)].

Unschätzbare Verdienste für die Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz der BRD erwarb sich Elisabeth Selbert (als eine der »vier Mütter« des Grundgesetzes wurde sie erst in den 1970er Jahren anerkannt), das ist hier bekannt. Die Juristin und SPD-Abgeordnete insistierte darauf, dass der Gleichberechtigungsartikel nicht mehr wie in der Weimarer Verfassung nur die staatsbürgerliche Gleichheit betreffen und nicht mehr durch ein »grundsätzlich« eingeschränkt sein dürfe, vielmehr als »imperativer Auftrag an den Gesetzgeber« verstanden werden müsse. Dass ihr Vorschlag »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« – so Art. 3 Absatz 2 Grundgesetz, nach langen und zähen Debatten schließlich angenommen wurde, verdankt sich nicht nur ihrer Beharrlichkeit und Klugheit, sondern auch jener in Frauenausschüssen und Frauenverbänden hergestellten politischen Öffentlichkeit, die Selbert durch hohen persönlichen Einsatz und viele Vorträge auch noch zu mobilisieren verstand.

Doch mit dem Erreichen dieses Ziels und der politischen Stabilisierung und Etablierung von Parteien und Institutionen vererbte der »Frauenaufbruch« der Nachkriegszeit bezeichnenderweise wieder. Denn die Rückkehr der Männer, nicht zuletzt der Kriegsheimkehrer, und damit die Normalisierung der Lebensverhältnisse, bedeutete zugleich die Rückkehr der Frauen in die Familie als den wahren Ort weiblicher Bestimmung sowie die Wiederherstellung rigider Geschlechterrollen und – zum ersten Mal in der Geschichte der Familie – die Durchsetzung und Verallgemeinerung des Leitbildes von Ehe und Familie als dominante Lebensform (Golden Age of Marriage: die meisten Ehen, die wenigsten Scheidungen, etc.). Doch die Restauration einer konservativen Geschlechterordnung wurde möglich, obwohl oder gerade weil die Gleichberechtigung der Frauen nun gesetzlich im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert war. Das klingt paradox, und doch entspricht dieser Rückfall hinter gesetzliche Errungenschaften einer historischen Erfahrung. Denn ein wesentliches Ziel schien nach Jahrzehnte langen Kämpfen erreicht zu sein, die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gleichberechtigung bzw. das Versprechen, Frauen in allen Rechtsbereichen, insbesondere auch im Familienrecht, bis spätestens 1953 gleich zu stellen. Die in dieser Sache zuständigen Frauenverbände meinten denn auch, dass es keine »Frauenfrage« mehr gebe, allenfalls »Teilfragen«, die im Wege einzelner Reformschritte zu bewerkstelligen seien (Strecker 1965, 67).

Bemerkenswert ist, dass die erwähnte »Normalisierung« in allen westlichen Industrienationen, die am Weltkrieg beteiligt waren, in der Nachkriegszeit zu einer Restrukturierung traditioneller Geschlechterver-

hältnisse und Re-Familialisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse geführt hatte. Denn die Bewährung der Frauen in männlichen Domänen, ihre erzwungene Selbständigkeit und ihr neues Selbstbewusstsein hatten die traditionelle Geschlechterordnung »gestört« und wurden als Krise der Familie wahrgenommen, die doch angesichts der Integrationsprobleme der aus dem Krieg heimkehrenden Soldaten und einer später als »vaterlos« diagnostizierten Gesellschaft (Mitscherlich 1963) vor allem auf einer Krise der Männlichkeit beruhte. Vergleichende Studien belegen, dass die Wiederherstellung und Stabilisierung der Familie als Fluchtborg und »letzte Grundlage der sozialen Zuflucht und Sicherheit« (Schelsky 1955, 63) zugleich mit einer Re-Maskulinierung der Gesellschaft in Politik, Wirtschaft und Kultur verbunden war (Moeller/Fehrenbach/ Poigner/ Jeffords 1998, 101-169).

Die Besonderheit der westdeutschen Entwicklung liegt gleichwohl darin, dass sie sich in der Gleichberechtigung der Geschlechter immer wieder eine Verspätung leistete, ihr die nachholende Entwicklung in eine moderne, geschlechtergerechte Gesellschaft nicht gradlinig gelang, vielmehr den zwei Schritten nach vorn – wie in der Echternacher Springprozession – mindestens ein Rückschritt folgte (vgl. hierzu: Gerhard 2008, 3-10). Auch der von Elisabeth Selbert mit Hilfe einer von ihr höchstpersönlich mobilisierten Frauenöffentlichkeit errungene Sieg beruhte auf einem strategischen Kompromiss, der die Reform des der Gleichberechtigung entgegenstehenden Rechts – das war insbesondere das Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches – gemäß Art. 117 Absatz 1 GG bis 1953 ermöglichte (Die Hessische Landesregierung 1999). Tatsächlich hat der Bundestag dann bis 1957 gebraucht, um ein Gleichberechtigungsgesetz zu verabschieden, das nach wie vor die Hausfrauenehe und damit eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Ehe zur Leitnorm erhob, aber auch ein Letztentscheidungsrecht des Vaters in allen Erziehungsfragen aufrechterhielt. Dieser so genannte »Stichentscheid« musste sogleich (1959) wie auch später andere formale Ungleichberechtigungen vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig kassiert werden. Doch eingelöst wurde die Reform des Familienrechts auf der Basis eines egalitären Ehemodells tatsächlich erst 1977.

Die Rechtsgeschichte des Art. 3 GG kann und soll hier nicht im Einzelnen verfolgt werden (vgl. Bergahn 1993, 71-138 sowie Sacksofsky 1996), doch die 1948 immer wieder geäußerte Befürchtung, mit der Gleichberechtigung auch im Familienrecht werde ein Rechtschaos ausbrechen, zeigt die harten, ideologisch verbrämten Widerstände und welch' weiter Weg noch zurückzulegen war, um gemeinsam mit dem »anderen Geschlecht« mehr Demokratie zu wagen. Die uns heute so fernen Frauenbilder und Debatten der 1950er Jahre verdeutlichen aber auch, dass es ganz anderer gesellschaftlicher Kräfte und eben einer neuen Frauenbewegung bedurfte, um den patriarchalen Schutt der Tradition und die autoritären Überhänge aus der NS-Zeit abzuräumen, um endlich mehr Gleichberechtigung nicht nur in der Politik, sondern vor allem auch im privaten Bereich von Familie und Beruf für Frauen durchzusetzen.

Verfolgen wir nun erst die Entwicklung in der DDR (vgl. auch zum Folgenden: Gerhard 1994, 383-403) – denn es ist gar nicht so einfach, kurz gefasst die beiden getrennten, aber doch miteinander verschlungenen Geschichten zu erzählen, weil die Politik der einen Seite immer wieder als Folie oder Kontrastbild der anderen politisch ausgeschlachtet wird. Tatsächlich galt die Gleichberechtigung der Frau als »eine der größten Errungenschaften« der DDR (so die amtlichen Dokumente 1975: 235), ihre Verwirklichung war das propagierte Aushängeschild sozialistischer Politik und diente allen Beteiligten als »Beweis für die Überlegenheit des Sozialismus über den Kapitalismus« (Kuhrig / Speigner 1979, 22). Neben der unmittelbaren Geltung des Gleichberechtigungsartikels Art. 7 in der DDR-Verfassung wurde seine Umsetzung

1950 durch das »Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau« in Gang gesetzt, an dessen Entstehung und Realisierung der Demokratische Frauenbund Deutschlands (DFD) maßgeblich beteiligt war. Dazu gehörten materielle und soziale Hilfen für Mütter und Kinder sowie insbesondere die verbindliche Festlegung und der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen. 1965 wurde nach langen Diskussionen das Familiengesetzbuch (FGB) verabschiedet, das einerseits die Gleichverpflichtung der Ehepartner für die Aufgaben im Haushalt und die Kindererziehung vorgab, das andererseits aber auch die Funktion der Familie »als kleinste Zelle der Gesellschaft« für Gesellschaft und Staat festschrieb, um »das Verhalten der Menschen als Persönlichkeiten in der sozialistischen Gesellschaft zu bestimmen.« Das heißt es wurde von der Identität der Interessen von Staat, Gesellschaft und Familie ausgegangen.

Die 1970er Jahre eröffnen das Kapitel der beispielhaft genannten »sozialen Errungenschaften« der DDR. Dazu gehörte ein ganzes Bündel sozialpolitischer Maßnahmen, die den »Willen zum Kind« stärken sollten: die Verlängerung des Wochenurlaubs, Verkürzung der Arbeitszeit für Mütter, bezahlte Freistellungen bei Krankheit des Kindes, Ehekredite mit der Möglichkeit zum »Abkindern«, Wohnungsvergünstigungen. Seit 1974 auch die entsprechende Begünstigung von Alleinerziehenden, der weitere Ausbau der Kinderkrippen und Kindergärten, schließlich die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Rentenberechnung. 1977 wurde auch alleinstehenden, berufstätigen Frauen über 40 Jahre monatlich ein bezahlter Haushaltstag zugestanden - eine Konzession an die vernachlässigte ältere Frauengeneration? In den achtziger Jahren wurde dieser Maßnahmenkatalog ausdifferenziert und ausgebaut: Zum Beispiel erhielten seit 1985 auch Studentinnen und Lehrlinge Kindergeld und weitere Absicherungen, es wurde 1986 ein Krankengeld zur Pflege kranker Kinder eingeführt u. a. m. Diese Sozialpolitik privilegierte nicht alle Frauen, sondern ziemlich einseitig die jungen Mütter, sie ist deshalb schon in der DDR als »Muttipolitik« bezeichnet worden. Gleichzeitig verfolgte sie die durchgängige Leitlinie, die »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« zu verbessern, aber - wohlgemerkt - nur für die Frau, trotz der familienrechtlichen Verantwortung von Mutter und Vater. Dies zeigt, dass die einseitigen Begünstigungen für Frauen in Wirklichkeit zumindest geeignet waren, andere frauenpolitische Forderungen, Frauenprotest, still zu stellen.

Das wird besonders deutlich an einem Gesetz, das in der Tat im Westen seinen Eindruck nicht verfehlte, weil hier zur gleichen Zeit, zu Beginn der 1970er Jahre, von der neuen Frauenbewegung für die Freigabe des Schwangerschaftsabbruchs gekämpft wurde. Es war das »Gesetz über die Unterbrechung der Schwangerschaft« vom 9. März 1972. Es sah die Fristenregelung vor mit Übernahme der Kosten durch die Sozialversicherung. Betont wird, dass es einer der wenigen Gesetzesbeschlüsse war, der in der Volkskammer mit Gegenstimmen von der Seite der Ost-CDU verabschiedet wurde, dass andererseits diese Gesetzesreform für alle ziemlich überraschend kam, ohne dass vorher etwa von Frauen entsprechende Forderungen erhoben wurden (Kuhrig 1992). In den wenigen juristischen Kommentaren wird hervorgehoben, wie »harmonisch« sich dieses Gesetz »in die umfangreichen Maßnahmen der weiteren Förderung der Familie und der Erleichterung des Lebens und der Verpflichtung der Frau in Beruf und Familie ein(fügt).«

Und die Maßnahmen waren durchaus erfolgreich: Schon 1970 lag die Erwerbsquote ostdeutscher Frauen um 20 Prozentpunkte über der westdeutscher Frauen. 1989 erreichte die Frauenerwerbsbeteiligung fast 90 % (einschließlich der Studierenden und Auszubildenden), im Gegensatz zu 55 % in Westdeutschland. Bemerkenswert war aber nicht nur die hohe Erwerbstätigkeit, sondern vor allem auch die Tatsache, dass über 90 % der Frauen mindestens ein Kind zur Welt gebracht haben (Winkler 1990). In Westdeutschland hatten zur gleichen Zeit von den erwerbstätigen verheirateten Frauen zwischen 25 und 55 Jahren 35 % keine Kinder (BMFSFJ 1993, 83).

Die Erörterung der Geschlechterverhältnisse aus der juristisch-normativen Perspektive und mit Blick auf ihre staatliche Institutionalisierung ist notgedrungen einseitig, nur ein Teilaspekt der Sozial- und Geschlechtergeschichte der DDR, der der Ergänzung und Korrektur durch eine rechtstatsächliche, gesellschaftskritische sowie alltagsweltliche Analyse genau dieser normativen Setzungen und staatlichen Politiken und ihrer Auswirkungen bedarf.

2. Die Veränderung der Geschlechterverhältnisse seit den 1970er Jahren und gesellschaftliche Reformen

Die »neue« Frauenbewegung ist, angeregt durch viele ausländische Impulse, Ende der 1960er Jahre entstanden. Sie war Teil der Bürgerrechts- und Protestbewegungen, die in den 1960er Jahren gegen das restaurative politische Klima, gegen Wiederbewaffnung und Atomwaffen, gegen eine konservativ-autoritär geprägte Politik des Vergessens aufbegehrten und quasi in einer Nachholbewegung die westdeutsche, von den Siegermächten geschenkte Demokratie in eine erworbene, lebendige Demokratie verwandelten. Die neuen sozialen Bewegungen haben damit die Bundesrepublik und ihre Institutionen, insbesondere die zivilgesellschaftliche Sphäre grundlegend verändert. Als »neu« und ausdrücklich »autonom« verstand sich die Frauenbewegung vor allem deshalb, weil sie sich ganz bewusst von der etablierten, traditionellen und zahm gewordenen Politik der Frauenverbände absetzte und weil sie wie die anderen neuen sozialen Bewegungen nicht nur auf Gleichberechtigung und Partizipation im bestehenden System, sondern auf die Veränderung dieser Gesellschaft und eine andere Form der Politik und politischer Teilhabe zielte.

Bekanntlich hat sich die neue Frauenbewegung zunächst nicht um Gleichberechtigung gekümmert, im Gegenteil, den Kampf um formale Rechte hielt die Mehrheit aus der alltäglichen Erfahrung ihres Scheiterns für untauglich. Denn es ging nicht um »nur« Gleichberechtigung im Sinne einer gerechteren Verteilung der Güter und Zugangsberechtigungen, vielmehr war die Emanzipation aus gesellschaftlich nicht mehr hinnehmbaren Verhältnissen das Ziel. Dies meinte Befreiung aus persönlicher Abhängigkeit sowie Selbstbestimmung in jeder - privater wie politischer - Hinsicht. Die mit Hilfe der Medien inszenierten Kampagnen, für die es internationale Anknüpfungen und Vorbilder gab, stellten die geltende hierarchische »Ordnung« im Geschlechterverhältnis, vor allem aber ihre alltägliche Form der Herrschaftssicherung im Privaten in Frage: z. B. die im Stern veröffentlichte Selbstbeziehungskampagne prominenter Frauen als Protest gegen die Kontrolle weiblicher Sexualität und Gebärfähigkeit, beispielhaft und symbolisch umkämpft in der Auseinandersetzung um § 218 StGB; die Debatte um »Lohn für Hausarbeit«, in der die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als wichtigster Anlass für soziale Benachteiligung zur Sprache kam; schließlich die Aufdeckung der Gewalt / Vergewaltigung in der Ehe wie in den sexuellen Beziehungen überhaupt, die bis heute in den überall in der Bundesrepublik flächendeckend belegten Frauenhäusern zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen ihren skandalösen Ausdruck findet.

Mit dem Wissen um diesen »wunden Punkt« im Geschlechterverhältnis und den sehr viel selbstverständlicheren Freiheiten in den sexuellen Beziehungen hat die Frauenbewegung eine nachhaltige Veränderung der Geschlechterordnung bewirkt. Sie kommt nicht zuletzt in einer neuen Vielfalt von Lebensformen zum Ausdruck und steht für eine kulturelle Revolution in den Geschlechterbeziehungen. Diese ist festzumachen an gesetzlichen Errungenschaften, die vor etwas mehr als 30 Jahren unvorstellbar gewesen wären: Zunächst die Gleichstellung der nicht in einer Ehe geborenen Kinder (seit 1970) sowie die Entkriminalisierung von Homosexualität (1969), dann die Reform des Scheidungsrechts und Umsetzung des Gleichbe-

rechtigungsprinzips im Eherecht (1977), sehr viel später die Strafbarkeit von Vergewaltigung in der Ehe und die Verbesserung des Gewaltschutzes für Frauen und Mädchen (seit 1997) und die Anerkennung der eingetragenen Lebenspartnerschaft homosexueller Paare (die sog. Homo-Ehe) seit 2001. Lediglich die zentrale Rechtsforderung der neuen Frauenbewegung, die Strafflosigkeit des selbst bestimmten Schwangerschaftsabbruchs innerhalb einer Frist von drei Monaten ist in Deutschland gesetzlich nach vielen gescheiterten Reformversuchen (1974, 1976, 1992, 1995) nach wie vor durch die Regularien und das Plazet der Ärzte eingeschränkt. Die harten Auseinandersetzungen hierüber – die selbst für den Einigungsvertrag noch einen Aufschub brauchten, weil der Schwangerschaftsabbruch in der DDR seit 1972 straflos war – kennzeichnen diesen Konflikt über die Selbstbestimmung der Frau, d. h. den Verdacht bzw. die Unterstellung, dass sie nicht verantwortungsbewusst handeln könne, als letzte Bastion symbolischer patriarchaler Machtpolitik.

Trotz der zu Beginn genannten Fortschritte im Hinblick auf Bildung und Ausbildung von Frauen aber stand und steht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Zentrum der Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und zwar in Bezug auf die private Alltagsarbeit wie auch auf den immer noch nach Geschlecht geteilten Arbeitsmarkt. Und wenn wir die für die westdeutschen Verhältnisse typische Verspätung erklären, wenn auch nicht verstehen können, so müssen wir noch einmal an der Frauen- und Familienpolitik der 1980er Jahre anknüpfen, die sich lediglich an Frauen richtete, anstatt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt auch an Männer und Väter zu denken. Sie setzte als Reaktion auf die neue Frauenbewegung zu Beginn der 1980er Jahre ein und wurde von der Kohl-Regierung völlig unzeitgemäß als »konservative Wende« gepriesen. Während zur gleichen Zeit zum Beispiel in den skandinavischen Ländern auf der Grundlage einer entschiedenen und radikalen Gleichstellungspolitik mit dem Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur, insbesondere der Kinderbetreuung, gleichberechtigte Elternschaft und die sog. Zweiversorgerfamilie das wohlfahrtsstaatliche Programm bestimmte (vgl. Kolbe 2002, 221), wurde in Westdeutschland mit den »Leitsätzen« der Christlichen Arbeitnehmerschaft (CDA) erneut »die sanfte Macht der Familie« beschworen und zum Markenzeichen christdemokratischer Familienpolitik. Es war nichts anderes als eine Neuauflage der spätestens seit der NS-Zeit verdächtigen Mutterideologie, wonach »unersetzliche« Mutterschaft als »höchster Wert« der »Ich-Sucht« frauenrechtlerischer Bestrebungen entgegengesetzt wurde (Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft 1981). Ohne diese Verlautbarung überzubewerten, dokumentiert sie gleichwohl den Geist, der die konservative Familienpolitik auch in den folgenden Jahren bestimmte. Selbst das 1986 als Trostpflaster gewährte Erziehungsgeld und die Erziehungszeiten sowie der erste Schritt zur Anerkennung der Erziehungsleistung im Rentenrecht lagen in dieser Linie konservativer Familienpolitik, da der materielle Ertrag viel zu gering, die arbeitsmarktpolitische Ausgrenzung jedoch eine neue Barriere gegen gleiche Teilhabe errichtete. Aller Gleichberechtigungsrhetorik zum Trotz galt es, Frauen-, insbesondere Müttererwerbstätigkeit zu verhindern und jenes Rabenmutter-Syndrom zu befestigen, das keine westdeutsche Mutter unbeeinflusst ließ. Die gleichwohl seit den 1950er Jahren stetig zunehmende Müttererwerbstätigkeit, die »wachsende Erwerbsneigung der Frauen«, wurde bis spät in die 1980er Jahre hinein in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eher als »widerständige Verhaltenskomponente« (ANBA 3/ 1986, 203), anstatt als unumkehrbare Modernisierung der Geschlechterverhältnisse verstanden.

Die *ostdeutsche Frauenbewegung* vor der Wende darf nicht unerwähnt bleiben, zumal sie sich wie die anderen Bürgerrechtsbewegungen entscheidend am revolutionären Umbruch beteiligte und im Herbst

1989 den *Unabhängigen Frauenverband* (UFV) gründete. Seit dem Beginn der 1980er Jahre gab es verstärkt informelle Frauengruppen, die sich als Teil einer »nichtstaatlichen Frauenbewegung in der DDR« verstanden und deren Existenz eine wichtige Ausgangsbasis für die 1989 mögliche Mobilisierung war. Zu ihnen gehörten drei Strömungen (Kenawi 1995):

Erstens die Gruppen »Frauen für den Frieden«: Auslöser für ihre Konstituierung war der Erlass eines Wehrdienstgesetzes im Jahr 1982, das im Falle der Mobilmachung auch Frauen zum Dienst mit der Waffe verpflichtete.

Zweitens die kirchlichen Frauengruppen, die sich zum Teil aus der traditionellen Frauenarbeit in der Kirche rekrutierten, vor allem aber aus Arbeitsgruppen zu feministischer Theologie, die in Anlehnung an die Frauenbewegung in der Ökumene sowie die Frauenforen der Evangelischen Kirchentage eine der wenigen erlaubten Kommunikationsströme zwischen Ost und West nutzen konnten.

Schließlich, drittens, die Lesbengruppen, die sich seit Mitte der 1980er Jahre teilweise aus den »Arbeitskreisen Homosexualität« abgelöst hatten und ein lesbisches Selbstverständnis entwickelten.

Alle diese Gruppen, die als Oppositionsbewegung Schutz im Raum der Evangelischen Kirche und Akademien fanden, veranstalteten seit 1984 jährliche Frauentreffen und bildeten im Laufe der Zeit verschiedene Netzwerke, die durch Rundbriefe wie das *Lila Band* und Arbeitsgruppen zu speziellen Themen wie Gewalt gegen Frauen, Gentechnologie oder Geschlechtersozialisation verbunden waren. Während die Friedensgruppen sich vor allem als Systemopposition verstanden, der es vorrangig um Diktaturkritik ging unter Einschluss von Männern, waren die anderen beiden Gruppierungen eher als feministisch zu kennzeichnen, da für sie, »kritisch gegenüber dem DDR-Staat eingestellt« (Mieth 2000, 14), die Patriarchatskritik im Mittelpunkt stand. In der Wende formierten sich die Oppositionsgruppen neu, insbesondere die Frauen aus den Friedensgruppen (z. B. Bärbel Bohley, Ulrike Poppe oder Katja Havemann) engagierten sich in den gemischten Gruppen der Bürgerrechtsbewegung – wie *Neues Forum*, *Demokratie Jetzt* oder *Demokratischer Aufbruch* – und trugen wesentlich zu ihrem Erfolg bei. Dem »Aufruf an alle Frauen« zur Gründung des *Unabhängigen Frauenverbandes* am 3. Dezember 1989 in der Berliner Volksbühne folgten mehr als 1200 Frauen. In dem von Ina Merkel verfassten und per Akklamation angenommenen Manifest für eine autonome Frauenbewegung unter dem Motto »Ohne Frauen ist kein Staat zu machen« ging es um die »Interessenwahrnehmung und -vertretung von Frauen« und eine »sozialistische Alternative« zur Wiedervereinigungspolitik, denn dies – so meinten sie – »hieß in der Frauenfrage drei Schritte zurück« (Kahlau 1990, 28f.).

3. Die Vereinigung der beiden deutschen Staaten und ihre Auswirkungen auf Frauen

Das Jahr 1989 stellt mit der Vereinigung zweier deutscher Staaten gerade auch für die Frauenfragen, den Feminismus und die Frauenpolitik in Deutschland eine historische Zäsur dar, weil es die politischen Diskurse und Prioritäten grundlegend verändert hat. Im »Vereinigungsgeschäft«, das Beobachterinnen als beispiellose Inszenierung des westdeutschen Patriarchats charakterisierten (Young 1999), wurden feministische Interessen und Initiativen aus West und Ost nicht berücksichtigt, ebenso wie auch die etablierten Frauenorganisationen nicht beteiligt und von jeglicher Entscheidungsmacht ausgeschlossen waren. Das ließe sich an verschiedenen Einmischungsversuchen belegen, etwa der Erfolglosigkeit der Verfassungsbewegung, für die sich die Bürgerrechtsbewegungen, aber auch Feministinnen in Ost und West mit Initiativen wie »Frauen für eine neue Verfassung« (Feministische Studien Extra 1991) oder »Frauen

in bester Verfassung« stark gemacht hatten. Es gelang lediglich, eine Präzisierung des Artikels 3 Abs. 2 GG durchzusetzen. Danach »fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin«, d. h. der Prozess um die immer wieder neu zu bestimmenden Hinsichten der Rechtsgleichheit geht weiter.

Seit der Vereinigung der beiden Deutschen Staaten war die nur westdeutsche Frauenbewegung politisch an einem Ende angekommen, da sie nur für westdeutsche Erfahrungen und Orientierungen stand. Waren die westdeutschen Feministinnen zunächst allzu selbstverständlich davon ausgegangen, dass sie von den in Sachen Gleichberechtigung und Bürgerrechtsbewegung erprobten ostdeutschen Frauen Verstärkung erhalten würden – eine Erwartung, die möglicherweise der von westdeutscher Seite durchgesetzten Politik eines »Beitritts« entsprach – so taten sich sehr schnell Differenzen und unerwartete Missverständnisse auf. Sie waren in den unterschiedlichen politischen Biographien, Erfahrungen und Lebenslagen begründet, weshalb die politischen Konzepte trotz gemeinsamer Sprache Unterschiedliches bedeuten konnten. Das galt für Begriffe wie »Gleichberechtigung« und »Emanzipation«, die in der DDR als staatlich verordnete Frauenpolitik in Misskredit geraten waren, aber auch für die Tatsache, dass Familie oder die Privatsphäre für Frauen unter sozialistischer Diktatur als »Raum der Freiheit«, offen für die »Entwicklung individueller Initiative und Autonomie« (Einhorn 1993, 6) erlebt worden war, nicht aber als der Bereich, in dem primär Unrechtserfahrungen gemacht wurden. Die unterschiedlichen politischen Erfahrungen holten auch die Bürgerrechtsbewegung ein. Im Ergebnis zeigte sich, dass die nach Interessenlage und Geschichte so unterschiedlichen Frauenbewegungen in Ost und West in der Hektik des Vereinigungsprozesses keine gemeinsame politische Kraft, keinen Machtfaktor, bilden konnten.

Um jedoch jeglicher Nostalgie oder Missverständnissen vorzubeugen, möchte ich in der Bewertung der beiden Systeme und ihrer Sozial- und Frauenpolitiken klarstellen: Gewiss, die Frauenpolitik der DDR hat zur Vereinbarung von Familie und Beruf ihren »Bürgerinnen« ein ganzes Bündel von sozialen Berechtigungen gewährt und infrastrukturelle Maßnahmen bereitgestellt, die den Frauen im Westen fehlten und heute für beide noch nicht umgesetzt sind. Auch zivilrechtlich, also im Familienrecht, war die ökonomische Unabhängigkeit, Eigenverantwortung der Partner sehr weit vorangetrieben, d. h. es gab auch keinen nahehelichen Unterhalt nach der Scheidung etc. Doch alles dies konnte das Fehlen fundamentaler Freiheits- und politischer Bürgerrechte nicht kompensieren. Denn notwendiger Bestandteil gelingender und gelebter Staatsbürgerschaft und Wohlfahrt sind die drei Dimensionen von Bürgerrechten: die sozialen, die zivilen und die politischen Freiheitsrechte.

4. Wo stehen wir heute, 20 Jahre nach der Wende?

Auch 20 Jahre nach der Vereinigung gibt es im Hinblick auf die Lebensverhältnisse, nicht zuletzt auch im Hinblick auf Lohneinkommen, aber auch auf die sozialen Praktiken, Gewohnheiten und Orientierungen Unterschiede zwischen den Frauen in Ost und West. Das betrifft die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern, die Betreuungssituation, aber auch unterschiedliche Selbstverständnisse und Auffassungen der Mutterrolle, oder von dem, was Kindern gut tut. Möglicherweise haben die bis zur Wende unterschiedlichen Geschlechterarrangements auch bis heute noch einen anderen Umgang im Geschlechterverhältnis zur Folge – aber das wäre zu untersuchen.

Nach wie vor ist die *Erwerbsbeteiligung* der ostdeutschen Frauen höher als die der westdeutschen (vgl. Allmendinger u. a. 2008, 20), insbesondere bei verheirateten Frauen zeigt sich ein Unterschied von 78 (Ost)

gegenüber 62 % (West) (IAB-Kurzbericht 4/2004), noch ausgeprägter ist der Unterschied bei Müttern, sowie im Hinblick auf die *Teilzeitquoten*: In Westdeutschland arbeiteten 2006 49 %, in Ostdeutschland 34,2 % Frauen in Teilzeit. Insgesamt hat sich dieser Anteil bei Frauen seit der Wende verdoppelt.

Damit einher geht gesamtdeutsch der Rückgang des Arbeitsvolumens und damit des Arbeitseinkommens. Die unbereinigten *Lohnunterschiede* (nach Stundenlöhnen) lagen 2006 zwischen 19 und 25 %. Das sagt aber noch nicht hinreichend, wie viel weniger Geld den Frauen gegenüber Männern aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit zur Verfügung steht: 2005 durchschnittlich 1.864 Euro gegenüber 3.067 Euro der Männer, das sind 40 % weniger. Das heißt nach wie vor dominiert in der Bundesrepublik Deutschland ein allenfalls nur modernisiertes Ernährermodell.

Als sog. *Familiendip* bezeichnen Arbeitsmarktforscher die Arbeitszeitlücke, die mit Einsetzen der Familienphase bei den Frauen beginnt: Während Frauen ohne Kinder zwischen 26 und 49 Jahren zu 80 % erwerbstätig sind, arbeiten Mütter mit Kindern unter 12 Jahren zu 62,7 %, die Väter hingegen zu 91,4 % (Allmendinger a. a. O.).

Krippenplätze werden in Westdeutschland von 12,2 % der Kinder unter 3 Jahren in Anspruch genommen, in Ostdeutschland von 42,4 % (Deutscher Bundestag 2009).

Tatsächlich haben junge Frauen heute anders als ihre Mütter zumindest bis zum Eintritt in den Beruf bzw. bis zum ersten Kind in der Regel wenig Diskriminierung erfahren und bis zum jungen Erwachsenenalter die Geschlechterbeziehung weitgehend auch als gleiche erlebt. Auch in der Lebensführung demonstrieren sie größere Unabhängigkeit als junge Männer, die erwiesenermaßen viel länger im Elternhaus leben. Der Skandal liegt jedoch darin, dass trotz aller Kämpfe und Einsichten auch die heute junge Frauengeneration den gleichen Barrieren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenübersteht wie die Feministinnen der 1970er Jahre. Denn obwohl Frauen und Männer im jungen Erwachsenenalter heute einander so »gleich« sind wie niemals vorher, übernehmen Frauen in Paarbeziehungen, sobald Kinder geboren werden, den Hauptteil der Familien- und Hausarbeit und stellen ihre beruflichen Ambitionen zumindest zeitweise zurück. Durch die Schwierigkeit, den Eintritt in eine berufliche Laufbahn mit einer Familiengründung zu vereinbaren, kommt es zu einer Weichenstellung im weiblichen Lebenslauf, bei der sich die Berufs- und Familienbiographie der jungen Frauen trotz gleicher Ausgangslage sukzessive von der ihrer männlichen Partner entfernt mit der Konsequenz persönlicher Abhängigkeit, niedrigerer Einkommen und vorwiegend weiblicher Armut im Alter. In die aufgeregte politische Debatte um diesen Befund und die notwendigen Politiken hat sich die eaf wiederholt und mit klaren Forderungen eingemischt (siehe Familienpolitische Leitlinien der eaf).

Dies zeigt: Die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse ist in der Bundesrepublik bisher nur sehr einseitig und unvollständig gelungen, vielmehr durch Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten gekennzeichnet. Die angebliche Selbstverständlichkeit, gleichberechtigt zu sein, und die gelebte Geschlechterdifferenz, die weiterhin durch geschlechtshierarchische Strukturen und Institutionen abgestützt wird, passen nicht mehr zusammen. Während sich die in die Strukturen eingelassenen Ungleichheiten nach wie vor an der schlechteren Stellung im Beruf, ihren niedrigeren Einkommen oder der im Vergleich zu Männern miserablen sozialen Absicherung im Alter ablesen lassen, kommen die neuen Lebensmuster junger Frauen einer »kulturellen Revolution« gleich. Doch diese Widersprüche werden durch einen neoliberalen *common sense* verdeckt und mit der Forderung nach sog. Wahlfreiheit zum Schweigen gebracht, weil angeblich Leistung zählt. Was heißt hier Leistung? – Wir haben in der eaf immer wieder über die notwendige Er-

weiterung des Arbeitsbegriffs und das politische Konzept *Care*, die Sorge und Fürsorge, die Anteilnahme für andere gesprochen, die unabdingbar sind und eine andere Prioritätensetzung und Rahmenbedingungen benötigen, wenn wir die Anforderungen der Zukunft bestehen und gestalten wollen. »Die Welt« – so Hannah Arendt – das ist »der spezifische und meist unersetzliche Zwischenraum, der sich zwischen dem Menschen und seinem Mitmenschen (ge)bildet – ist heute der Gegenstand der größten Sorge.« Doch der Rückzug auf den individuellen oder eigenen Erfolg ist ein »Weltverlust«, der die Gabe der Freiheit nicht zu gemeinsamem Handeln und zur Anteilnahme am anderen nutzt (vgl. Arendt 1960).

(Vgl. zum Ganzen ausführlich: Ute Gerhard: Frauenbewegung und Feminismus. München, Beck 2009.)

Literatur

<http://bildungsspiegel.de>

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), 3/1986, S. 203.

Arendt, Hannah (1960): *Von der Menschlichkeit in finsternen Zeiten.*

Allmendinger, J.; K. Leuze, et al. (2008): *50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 24-25, S. 18-25.*

Berghahn, Sabine (1993): *Frauen, Recht und langer Atem – Bilanz nach über 40 Jahren Gleichstellungsgebot in Deutschland.* In: **Helwig, Gisela; Nickel, Hildegard (Hrsg.):** *Frauen in Deutschland 1945 – 1992.* Bonn 1993, S. 71-138.

Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christina; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid (2005): *WSI FrauenDatenReport.* Berlin, Sigma.

Bundesministerium für Frauen und Jugend (1993): *Frauen im mittleren Alter. Lebenslagen der Geburtskohorten von 1935 bis 1950 in den alten und neuen Bundesländern.* Stuttgart / Berlin / Köln, Kohlhammer.

Deutscher Bundestag (2009): *Bericht der Bundesregierung über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2008.* Drucksache 16/12268.

Die Hessische Landesregierung (Hrsg.) (1999): *Ein Glücksfall für die Demokratie – Elisabeth Selbert (1896-1986). Die große Anwältin der Gleichberechtigung.* Frankfurt am Main.

Einhorn, B. (1993): *Cinderella goes to Market: Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe.* London / New York, Verso.

Feministische Studien Extra (1991): *Frauen für eine neue Verfassung.*

Gerhard, Ute (2008): *50 Jahre Gleichberechtigung – eine Springprozession. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 24-25, S. 3-10.*

Gerhard, Ute (1994). *Die staatlich institutionalisierte »Lösung« der Frauenfrage. Zur Geschichte der Geschlechterverhältnisse in der DDR.* In: Kaelble, H.; Kocka, J.; Zwahr, H.: *Sozialgeschichte der DDR.* Stuttgart, Klett-Cotta, S. 383-403.

Hurrelmann, Klaus; Albert, Mathias (2006): *Jugend 2006 – Eine pragmatische Generation unter Druck.* Deutsche Shell Holding GmbH: 15. Shell Jugendstudie. Infratest. TNS, Frankfurt am Main.

IAB-Kurzbericht 4/2004: *Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.*

Kahlau, C., Ed. (1990): *Aufbruch! Frauenbewegung in der DDR. Dokumentation.* München, Frauenoffensive.

Kenawi, Samirah (1995): *Frauengruppen in der DDR der 80er Jahre. Eine Dokumentation.* Berlin.

- Kolbe, Wiebke** (2002): *Elternschaft im Wohlfahrtsstaat. Schweden und die Bundesrepublik im Vergleich 1945-2000*. Frankfurt / New York, S. 221.
- Kuhrig, Herta; Speigner, Wulfram** (1979): *Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR? Beruf-Bildung-Familie*. Köln, Pahl-Rugenstein.
- Kuhrig, Herta** (1992): *Manuskript »Chronologie frauenpolitischer Maßnahmen« für Beirat Frauenpolitik*.
- Miethe, I.** (2000): *Frauenbewegung in Ostdeutschland - angekommen in gesamtdeutschen Verhältnissen?* In: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 23(54), S. 9-22.
- Mitscherlich, Alexander** (1963): *Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft: Ideen zur Sozialpsychologie*. München, Piper.
- Moeller, Robert G.; Fehrenbach, Heide; Poigner, Uta G.; Jeffords, Susan** (1998): *The »Remasculinization« of Germany in the 1950s*. *Forum. In: Signs. Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 24/ No. 1, Autumn, 101-169.
- Sacksofsky, Ute** (1996): *Das Grundrecht auf Gleichberechtigung: eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes*. Baden-Baden.
- Schelsky, Helmut** (1955): *Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart. Darstellung und Deutung einer empirisch-soziologischen Tatbestandsaufnahme*. Stuttgart, Enke.
- Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (Hrsg.)** (1981): *Die Sanfte Macht der Familie. Leitsätze und Dokumentation der 19. Bundestagung in Mannheim*. Spiegel Nr. 24, 2007.
- Strecker, G.** (1965): *Frausein heute*. Weilheim, Barth.
- Winkler, Gunnar** (Hrsg.) (1990): *Frauenreport '90*. Berlin, Verlag Die Wirtschaft.
- Young, Brigitte** (1999): *Triumph of the Fatherland. German Unification and the Marginalization of Women*. Ann Arbor, University of Michigan Press.

Irmingard Schewe-Gerigk

Europa für Frauen – Chancengerechtigkeit jetzt

Meine Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung, heute hier mit Ihnen sprechen zu dürfen. Nachdem Sie gestern von Prof. Ute Gerhard etwas zu der Geschichte und Zukunft der deutschen Frauenpolitik gehört haben, möchte ich nun auf die europäische Ebene blicken.

Fangen wir vielleicht von hinten an. Wir haben im Deutschen Bundestag gerade endgültig über die Begleitgesetze zum **Vertrag von Lissabon** abgestimmt. Darin finden wir verschiedene Artikel, die auf die Gleichstellung der Geschlechter eingehen. So regelt Artikel 1a, *dass die Gleichheit von Frauen und Männern* ein zentraler Wert der Mitgliedsstaaten ist. Ebenso wird die Gleichstellung von Frauen und Männern in Artikel 2 als ein zentrales Politikziel der Union benannt. Und nicht zuletzt wird unter anderem den *Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts* in Artikel 5b der Kampf angesagt.

Und mit dem Vertrag von Lissabon würde auch die **Grundrechtecharta** von 2007 verbindlich, wesentlich für Frauen ist darin der Artikel 23 **Gleichheit von Frauen und Männern**: *Die Gleichheit von Frauen und Männern ist demnach in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.*

Nun werden Sie sagen, schöne Worte, hört sich gut an, die EU setzt sich für die Gleichheit von Frauen und Männern ein, das ist doch nicht neu. Und allzu konkret hört es sich auch nicht an.

Einerseits – andererseits.

Die europäischen Rechtsnormen haben für die Frauen in Deutschland in der Vergangenheit viel bewegt. Dazu gehört beispielsweise das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. 1957, also vor mehr als 50 Jahren wurde das im berühmten **Artikel 119** des EWG-Vertrages festgeschrieben. In der Folge wurden deshalb tatsächlich die deutschen »Leichtlohngruppen« für Frauen abgeschafft.

Andererseits zeigt das Beispiel des Artikels 119 sehr anschaulich, dass ein solches Recht zwar die notwendige Basis bildet, aber lange nicht hinreichend ist. Bis heute ist in keinem EU-Land Lohngleichheit erreicht. Nahezu nirgendwo sonst in der Europäischen Union sind heute die Einkommensunterschiede so groß wie in Deutschland, Frauen haben hier im Schnitt nur 77 % des Einkommens von Männern.

Den gleichen Lohn auch für gleichwertige Arbeit durchzusetzen – 1999 auch eine Forderung des Amsterdamer Vertrages – ist ein wichtiges Anliegen der Grünen. Wir fordern beispielsweise eine Richtlinie der EU zur Herstellung gleicher Löhne in den Mitgliedsstaaten.

Und ich möchte auch noch ein Wort zu dem vorherigen Vertrag sagen, also dem vor Lissabon, den man durchaus als einen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit in der EU bezeichnen kann: den **Vertrag von Amsterdam**, der 1999 in Kraft trat.

Dieser Vertrag hat die Grundsätze der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. der sexuellen Ausrichtung im EG-Vertrag verankert. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern stellte fortan auch einen der Eckpfeiler in der Beschäftigungspolitik dar. Gender-Mainstreaming wurde als Leitprinzip damit verankert.

Neben den Vertragsbestimmungen sind die **Richtlinien** zentrale Instrumente der EU. Damit werden die Mitgliedsstaaten verpflichtet, innerhalb eines gewissen Zeitraums bestimmte Maßnahmen in nationales Recht umzusetzen. Diese Maßnahmen verstehen sich ausdrücklich als Mindestnormen, weitergehende Bestimmungen sind möglich und erwünscht.

Unser heutiges **AGG**, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, ist aufgrund einer solchen Richtlinie entstanden, der EU-Gleichstellungsrichtlinie, auch Gender-Richtlinie genannt. Die Richtlinie – und damit auch unser AGG – formuliert **Mindeststandards für den arbeitsrechtlichen Bereich**. Wichtig war, neben anderen Dingen, dass die Richtlinie erstmals »unmittelbare« und »mittelbare Diskriminierung« definierte.

Unmittelbare Diskriminierung: Eine Frau (oder ein Mann) wird benachteiligt, weil sie eine Frau ist. Beispiel: Ein Tarifvertrag setzt für Frauen und für Männer bei gleicher Arbeit unterschiedliche Löhne fest.

Mittelbare Diskriminierung: eine neutral wirkende Maßnahme benachteiligt tatsächlich gerade Frauen (oder Männer). Beispiel: Eine Regelung sieht ohne eine arbeitszeitbezogene Begründung vor, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. Teilzeitbeschäftigte sind ganz mehrheitlich Frauen. Folglich liegt eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vor.

Das gilt natürlich auch für die anderen Merkmale. So hat im August das Bundesarbeitsgericht eine wichtige Entscheidung in Sachen mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Alters getroffen. Schlecker hatte Verkaufsstellen nur für das erste Berufsjahr ausgeschrieben, um damit in eine Kosten sparende Tarifgruppe zu gelangen. Nach Ansicht des Gerichts AGG-widrig: Stellenausschreibungen dürfen nur auf diese Weise eingeschränkt werden, wenn sie damit rechtmäßige Ziele verfolgen.

(Andere Punkte sind z. B. »sexuelle Belästigung«. Die Richtlinie verbietet jede Art eines unerwünschten sexuellen Verhaltens in verbaler oder nonverbaler Form, die die Würde der betreffenden Person verletzt. Sexuelle Belästigung wird als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes definiert. Oder, dass Elternschaft keine beruflichen Nachteile nach sich ziehen darf. Mütter und Väter haben nach der Elternzeit einen Anspruch auf ihren früheren bzw. einen vergleichbaren Arbeitsplatz.)

Einiges wurde allerdings nicht zu unserer Zufriedenheit umgesetzt, wir wollen das AGG stärken, vor allem beim **Verbandsklagerecht** und der **Erleichterung der Beweislast**. Bisher ist es äußerst schwierig nachzuweisen, dass Nachteile wegen des Geschlechts entstanden sind – Arbeitgeber/innen legen ihre Beweggründe nicht offen. Bei der Ausgestaltung der **Sanktionen** können wir uns mehr vorstellen, für Zuwiderhandlung und insbesondere Schadensersatzleistungen müssen sie laut Richtlinie »wirksam, verhältnismäßig und abschreckend« sein.

Das hört sich vielleicht martialisch an, aber wir alle wissen doch, dass es ohne wirksame Sanktionen nicht geht. Hier muss unseres Erachtens noch nachgearbeitet werden.

Die EU hat peinlicherweise Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingereicht, diese richten sich vor allem gegen die Ausnahmeklausel, nach der Vermieter einen Bewerber aufgrund seiner ethnischen Herkunft, mit der Begründung einer Bevölkerungsmischung im Wohngebiet ablehnen können und auf die Nichtaufnahme des Kündigungsschutzes.

Und nicht zuletzt kritisieren wir die Arbeit der **Nationalen Gleichstellungsstelle**, zu wenig, zu ineffektiv, zu selten an der Seite der Betroffenen. Diese Stelle braucht einen politischen und personellen Neuanfang. Nach der Bundestagswahl müssen hier die Weichen neu gestellt werden.

Bei dem Thema **Menschenhandel** hat die EU auch eine wichtige Rolle gespielt. Seit Mitte der neunziger Jahre kümmert sich die Europäische Union um die Bekämpfung des Menschenhandels. Zu nennen ist

der *Rahmenbeschluss des Rates vom 19. Juli 2002 zur Bekämpfung des Menschenhandels*. In diesem wird Menschenhandel definiert und Rechtsfolgen für Täter festgelegt.

Rahmenbeschlüsse sind eine mögliche Handlungsform des Rates der Europäischen Union im Bereich der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit in Strafsachen zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedsstaaten. Sie müssen innerhalb einer vorgegebenen Frist in nationales Recht umgesetzt werden. Allerdings handelt es sich bei Rahmenbeschlüssen nicht um Gemeinschaftsrecht im eigentlichen Sinne, sondern um intergouvernementales Unionssekundärrecht. Rahmenbeschlüsse sind nicht unmittelbar wirksam.

Aus ihnen können keine subjektiven Rechte abgeleitet werden. Innerstaatlich verbindliche Rechtswirkungen entstehen erst, wenn und soweit die Umsetzung in nationales Recht erfolgt ist. Deutschland hat den Rahmenbeschluss mit dem 37. Strafrechtsänderungsgesetz vom 11. Februar 2005 umgesetzt. Dieser ist Teil eines umfassenden Konzeptes, der im Kern aus der Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten besteht.

Mit einer Richtlinie aus dem Jahre 2004 (EG 2004/81) wurde festgelegt, dass Aufenthaltstitel für Betroffene erteilt werden müssen, die mit den zuständigen Behörden kooperieren, wenn die Behörden meinen, dass die Anwesenheit für die Ermittlungen oder das Gerichtsverfahren nützlich ist.

Deutschland hat die Richtlinie mit dem *Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union 2007* in nationales Recht umgesetzt. Das Gesetz wird den europäischen Vorgaben allerdings nicht vollständig gerecht.

Es verzichtet auf Regelungen, die im Sinne eines humanen Umgangs mit Opfern des Menschenhandels und einer effektiven strafrechtlichen Verfolgung der Täter angezeigt wären.

Ein weiterer Schritt für einen verbesserten Opferschutz ist ein Vorschlag der EU-Kommission vom April 2009, infolgedessen ein EU-Rahmenbeschluss aus dem Jahre 2002 abgeändert werden soll. Spezielle Anpassungen sollen in den Bereichen materielles Strafrecht, Erfassung von Organhandel, Erhöhung des Strafmaßes, Ausweitung der Ermittlungsbefugnisse, Verbesserung der Opfersituation und Präventionsmaßnahmen erfolgen.

Wir – die Grünen – setzen uns für die Stärkung der Opfer ein, denn die Rechtlosigkeit der Opfer hat sich faktisch zu einem Täterschutz entwickelt. Wir wollen Zeuginnenschutz, ein dauerhaftes Bleiberecht, Schutz und Perspektiven – dann werden die Opfer auch bereit sein, gegen die Täterinnen und Täter auszusagen. Wir wollen den Opfern eine Bedenkzeit von bis zu sechs Monaten einräumen, um zu entscheiden, ob sie mit den Ermittlungsbehörden zusammenarbeiten wollen. Oftmals sind sie traumatisiert und brauchen Zeit, um von dem Erlebten Abstand zu gewinnen.

Wenn sie sich zu einer Zeugenaussage entschließen, müssen sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Nur so lässt sich durch Arbeit und Bildung eine neue Perspektive aufbauen. In Härtefällen ist den Opfern auch über das Strafverfahren hinaus ein Aufenthaltsrecht zu erteilen.

Die Menschenrechtsverletzung durch den Menschenhandel muss vorrangig beachtet werden, dahinter muss auch ein möglicher Verstoß gegen das Aufenthaltsrecht zurücktreten.

Polizei, Ämter und Gerichte müssen besser sensibilisiert und geschult werden, sie brauchen ausreichende finanzielle und personelle Mittel, damit sie die Täterinnen und Täter erfolgreicher verfolgen können.

Die Beratungsstellen müssen finanziell gestärkt werden, ihre Mitarbeiter/innen brauchen ein Zeugnisverweigerungsrecht.

Jetzt habe ich Ihnen die Beispiele von Vertragsartikeln und Richtlinien genannt, aber nicht nur Kommission und Parlament machen Politik, auch der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) wacht über die Einhaltung der Verträge. Seine Entscheidungen sind verbindlich. Für Deutschland gab es einige wegweisende Urteile. Beim so genannten Kalanke-Urteil von 1995 wurde die **Quotierung** des Landes Bremen verworfen. Diese enthielt keine Ausnahmeregelung. Frauen mussten danach bei Ernennung und Beförderung immer bevorzugt werden. Die Richter entschieden dann 1997 im Marshall-Urteil, dass die Quote durchaus rechens ist, wenn es die Möglichkeit einer Ausnahme gibt. Daher wird im öffentlichen Dienst in Deutschland inzwischen mit der so genannten einzelfallbezogenen Quote gearbeitet – Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt, es sei denn, die in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

Ein anderes Thema: Im Januar 2000 entschied der EuGH in der Sache Kreil, dass der Ausschluss von Frauen vom **Dienst mit der Waffe** nicht mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vereinbar war. Das deutsche Grundgesetz bestimmte in Artikel 12a, dass Frauen in keinem Fall Dienst mit der Waffe leisten dürften. Dieser Artikel und das Soldatengesetz wurden geändert. Unter Rot-Grün haben wir ein **Gleichstellungsgesetz** für die Bundeswehr erarbeitet – auch ein Bereich, in dem noch viel zu tun ist.

Und noch ein Beispiel: Wir Grüne würden gerne das Mittel der **öffentlichen Auftragsvergabe** zur Gleichstellung nutzen. Gleichstellung im Unternehmen soll ein ausschlaggebendes Kriterium für den Erhalt eines öffentlichen Auftrags sein. Davon erhoffen wir uns einen zusätzlichen Anreiz. Das war immer umstritten und wir haben es schon unter Rot-Grün hin und her diskutiert. Die jetzige Bundesregierung war natürlich strikt dagegen und argumentierte, das könne man gar nicht machen. Hier unterstützten uns die EU-Vergaberichtlinien, die ausdrücklich soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe zulassen. Jetzt gibt es hier noch weitere Auslegungstreitigkeiten, wie das »Rüffert«-Urteil zeigt. (Hierbei ging es um die Zulässigkeit tarifvertraglich festgelegter Mindestlöhne als Vergabekriterium, der EuGH entschied, dass dies nicht ginge, weil diese eben nicht für alle Arbeitnehmer/innen gelten. Hintergrund ist der Zugang von Firmen aus den neuen Beitrittsländern, in denen niedrigere Löhne gezahlt werden.)

Die große Koalition hat leider die Möglichkeit ungenutzt gelassen, die **EU-Ratspräsidentschaft** im ersten Halbjahr 2007 für die Gleichstellung zu nutzen. Die Ziele, die sie sich in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt hatte, waren schwammig und unambitioniert. Ein möglicher Rückenwind einer Präsidentschaft für dieses Thema wurde also nicht genutzt. Und dabei hätten Impulse der Bundesregierung den jetzigen Stillstand der Kommission hierbei aufbrechen können. Aber die Schwerpunkte lagen von vornherein auf Familienpolitik – ganz im Sinne von Ursula von der Leyens nationaler Politik. Da Familienpolitik nur einen Teilbereich von Frauenpolitik bildet, konnten die Ergebnisse nur äußerst mager ausfallen. Als einzige gleichstellungspolitische Aktivität blieb eine Konferenz zum Thema Gender-Budgeting im Juni 2007 in Frankfurt/Main übrig. Diese war allerdings nicht sonderlich prominent besetzt, wurde kaum beworben und brachte keinen output.

Wenn ich zusammenfasse, würde ich sagen, die EU war lange Zeit auch für Deutschland ein wesentlicher Schrittmacher in Sachen Gleichstellung. Sie hat in allen Mitgliedsländern gute Standards etabliert, die EU war auch für die Frauen ein Gewinn. Die Entgeltgleichheit – auch wenn sie noch keine Realität ist – die Antidiskriminierungspolitik mit der Definition auch mittelbarer Diskriminierung, das Urteil zur Bundeswehr, aber auch die Entwicklung der Methode des Gender-Mainstreaming, all das waren wesentliche Anstöße. Seit geraumer Zeit ist jedoch eher ein **Stillstand** zu verzeichnen. Der so genannte Gleichstellungsfahrplan – die *Gender Road Map* (für den Zeitraum von 2006 - 2010) enthält nur Absichtserklärungen.

Auch die Einrichtung eines *Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen* zog sich endlos hin, was nicht für eine große Unterstützung aus den Ländern spricht und nichts Gutes erwarten lässt. So gibt es immer noch keine eigene Webseite, der geplante Umzug nach Vilnius wurde noch nicht umgesetzt. Und wahrscheinlich haben Sie auch noch nichts von Virginija Langbakk gehört. Die Schwedin ist seit April 2009 erste Direktorin des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. (Deutschland hat zurzeit den Vorsitz im Verwaltungsrat des Instituts.) Und ähnlich wie bei unserer Nationalen Antidiskriminierungsstelle in Deutschland gab es vom Frauenausschuss des Europäischen Parlaments durchaus Widerstände gegen ihre Ernennung, Hauptkritikpunkt: ihre nicht vorhandene Genderkompetenz. Auch dies ist ein Indiz für einen allgemeinen Schwenk der EU in Richtung Familienpolitik. Die EU macht bei der Gleichstellung einen eher passiven Eindruck.

Das mag auch mit der **Osterweiterung** zu tun haben, die viele Kräfte band. Zu den Beitrittskriterien gehörte auch die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Frauen und Männern und des Gender-Mainstreaming. Soweit die Theorie.

Allerdings spielt weder die Rolle der Frauen noch das – nach wie vor ungleiche – Geschlechterverhältnis in diesen Prozessen und den politischen Diskursen eine größere Rolle. Dabei gibt es den Bedarf, das Geschlechterverhältnis in den neuen Beitrittsländern zu diskutieren. Wie verhält es sich mit der rechtlichen Norm der Gleichberechtigung und des Gender-Mainstreaming und der sozio-ökonomischen Realität von Frauen und Männern? Nähern sich Ideal und Realität aneinander an oder bleibt alles beim (ungleichen) »Alten« oder erweitert sich gar die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Sind Frauen eher die Gewinnerinnen oder die Verliererinnen der wirtschaftlichen Transformation seit 1989? Wie gestaltet sich ihre gesellschaftliche Partizipation nach dem EU-Beitritt? Diese Fragen müssen auf Ebene der EU analysiert werden und zwar deutlich mehr als bisher.

Das am 7. Juni diesen Jahres **neu gewählte Europäische Parlament** besteht insgesamt aus 736 Abgeordneten (davon 99 Deutsche, davon 37 Frauen – damit ist der Frauenanteil der Deutschen unverändert zu dem der letzten Legislaturperiode). Die Grüne EP-Fraktion hat bei der Wahl als einzige Fraktion deutlich hinzugewonnen – das freut mich persönlich natürlich sehr. Der Frauenanteil im Parlament ist von 31 auf 35 % gestiegen. Aber: die Wahlbeteiligung war auf einem historischem Tiefststand von 43 % (wurden auch in Deutschland erreicht). Es gibt sogar Länder, wo sie unter 20 % lag, wie in der Slowakei.

35 % ist weit von 50 % entfernt. Frauen sind aber auch in den Organen der EU, in denen die Entscheidungen gefällt werden, unterrepräsentiert. Das untergräbt die demokratische Legitimität der EU und den Anspruch, alle mit einzuschließen und alle teilhaben zu lassen. Alle Europäer – Frauen wie Männer – müssen angemessen vertreten werden, wenn Entscheidungen getroffen werden, die Einfluss auf ihr Leben haben. Deshalb hat die *Europäische Frauenlobby* die »50/50 Kampagne für Demokratie« ins Leben gerufen. Das ehrgeizige Ziel der Kampagne: Frauen und Männern sollen zu gleichen Anteilen im Parlament und der Kommission vertreten sein.

Die Kampagne wird unterstützt unter anderen von der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Margot Wallström, Nobel-Preisträger Orhan Pamuk, dem Ministerpräsidenten von Belgien, Yves Leterme, und der ehemaligen Präsidentin des Europäischen Parlaments, Simone Veil, – und natürlich den GRÜNEN.

Abschließend noch ein Blick auf die derzeitige Situation: Wie wird sich die **Wirtschaftskrise** auf die Frauen, auf die Männer, auf die Geschlechterverhältnisse auswirken? Ich muss Ihnen sagen: Wir wissen es nicht.

Zwei Szenarien sind denkbar: Frauen, die häufig befristete Verträge haben oder geringfügig beschäftigt sind, werden ihre Jobs häufiger verlieren und damit stärker von der Krise betroffen sein. Oder: Frauen, die häufiger im Dienstleistungsbereich tätig sind und in Teilzeit oder geringfügig arbeiten, werden leichter durch die Krise kommen. Die Arbeitslosenstatistik stützt eher das zweite Szenario, derzeit steigt die Arbeitslosenquote der Männer deutlich stärker als die der Frauen. Andererseits ist das bisherige Geld der Konjunkturpakete stark in das produzierende – männerdominierte – Gewerbe geflossen. Stichworte: Opel und Arcandor.

Jenseits davon hoffe ich, dass wir in der Krise die großen Fragen wieder stellen: Wie viel Arbeitszeit ist eigentlich nötig? Brauchen wir all diese Überstunden? Kann Karriere nur machen, wer länger als alle anderen im Büro sitzt? Ist es sinnvoll, einer Person alleine die Verantwortung für die finanzielle Sicherheit einer ganzen Familie aufzubürden, wäre es nicht schlauer, diese zu teilen und auch alternativ wahrzunehmen?

Oder auch: Wenn wir schon Steuergelder an Unternehmen geben – sollte der Staat dann nicht auch ein bisschen mitreden und zum Beispiel von diesen Unternehmen nachvollziehbare Schritte zu Gleichberechtigung fordern?

Haben die Aufsichtsräte in den Unternehmen ihre Kontrollfunktion wirklich qualifiziert wahrgenommen? Oder wäre es dringend an der Zeit, hier andere Leute zu platzieren, die z. B. nicht gerade noch im Vorstand desselben Unternehmens waren? Wäre eine Quotierung für Aufsichtsräte nach norwegischem Vorbild da nicht ein praktikabler Weg?

Ich glaube, dass wir diese Fragen dringend diskutieren sollten. Wenn es ein »Weiter so!« nicht geben kann, dann sollten wir das auch in allen Bereichen ernst nehmen. Und dann können wir auch Chancen nutzen, die in Krisen ohne Zweifel auch immer vorhanden sind.

Und ich glaube: Das neue Europäische Parlament muss sich mit genau den zentralen Fragen der Gleichstellung auseinandersetzen, die wir auch in Deutschland angehen müssen: dem Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen, der Schließung der Einkommensschere, mehr Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen von Wirtschaft und Politik, eine Geschlechterpolitik, die sich auch an Männer richtet, Abschied vom Alleinernährer.

Ich erwarte Unterstützung von europäischer Ebene, die über die allgemeine Zusicherung, dass sich alle für Gleichstellung einsetzen, hinausgeht. Ich erwarte, dass konkrete Schritte eingeleitet werden, zuvorderst gegen das Gender Pay Gap. Und ich bin gespannt, ob wir jetzt endlich mehr Frauen auf wichtigen europäischen Entscheidungspositionen bekommen.

Vor uns liegen spannende Zeiten.

Dr. Barbara Thiessen

Regulierung von bezahlter Haus- und Pflegearbeit: Kritische Bilanzen

Das Thema »Haushaltsarbeit als Beruf« beschäftigt mich seit vielen Jahren. Ich habe prekäre Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten untersucht und biografische Interviews mit Schwarzarbeiterinnen aus Osteuropa und Arbeitgeberinnen durchgeführt. Vier Jahre lang habe ich ein Modellprojekt in der hauswirtschaftlichen Berufsausbildung wissenschaftlich begleitet, bei der es um die Fragen ging, ob und wie der Privathaushalt als Kunde, als neuer Markt, gewonnen werden kann; wie hauswirtschaftliche Ausbildung sich darauf einstellen muss und inwieweit sozial benachteiligte Jugendliche hier ein Beschäftigungsfeld finden könnten. Dieses Projekt gehörte 1995 zu den ersten, die sich mit solchen Fragen befassten. Die Ergebnisse sind in meine Doktorarbeit eingeflossen, die auch schon eine Weile zurückliegt. Auch als Grundsatzreferentin für Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut beschäftigt mich das Geschehen in Haushalten und Familien weiter. Mein Anliegen ist, die bezahlte Arbeit im Privathaushalt sichtbar zu machen und über die Arbeitsbedingungen eine öffentliche Debatte zu führen.

1. Merkmale heutiger Hausarbeit

Hausarbeit heute umfasst wesentlich andere Tätigkeitsbereiche als vor etwa 40 Jahren. In der einschlägigen Literatur wird daher umfassender von Familienarbeit gesprochen. Familienarbeit umfasst in einem komplexen Verständnis Haushaltsarbeit als »Alltagsbewältigung«, bei der die Sachebene – routinemäßige instrumentell-technische Tätigkeiten – und die Beziehungsebene – Erziehungs- und Pflegeleistungen, emotionale Zuwendung – miteinander verknüpft werden (vgl. Thiele-Wittig 1989). Dies macht sie gleichermaßen anspruchsvoll wie häufig unterbewertet. In der Haushaltswissenschaft wird dies auch unter dem Stichwort »Neue Hausarbeit« diskutiert (vgl. Thiele-Wittig 1987; vgl. auch Jurczyk / Rerrich 1993).

Damit werden neue Anforderungen an Haushaltsarbeit gestellt, die eine Folge der sich immer weiter ausdifferenzierenden Verknüpfung des Haushalts mit Märkten und anderen gesellschaftlichen Institutionen sind. Beispiele dafür sind zunehmende Nachweis- und Belegsicherungsarbeiten gegenüber Ämtern und Behörden, Koordinierungs- und Abstimmungsarbeiten im familiären Netzwerk, Informationsbeschaffung hinsichtlich gesundheitlicher und ernährungsphysiologischer Risiken und Selbsthilfemaßnahmen, Teilnahme an pädagogischen und kinderpflegebezogenen Weiterbildungsmaßnahmen sowie deren Umsetzung (bspw. Schwangerschaftsvorbereitung, PEKiP, logopädische Maßnahmen, Erziehungsberatung) und Rückverlagerung ökologischer Probleme in die Haushalte (Mülltrennung) sowie zunehmende Selbstbedienungs- und -fertigungsökonomie (Selbstbaumärkte). Deutlich wird, dass Haushaltsarbeit keine »geschichtslose Naturkonstante« ist, sondern verknüpft ist mit gesellschaftlichen Prozessen, in deren Folgen sie ebenso involviert ist wie sie deren Auslöser sein kann (vgl. Resch 1999, 19).

Einkommensstarke Familien können einen Teil der Familienarbeit auslagern. Etabliert hat sich seit den 1990er Jahren ein neuer Markt für Haushaltsdienstleistungen, der jedoch v. a. als Schattenarbeitsmarkt organisiert ist. Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass in über vier Millionen Haushalten Beschäftigungsverhältnisse mit Reinigungskräften, Pflegehilfen, Au-Pairs und Kindermädchen bestehen (vgl. Thiessen 2004, 129). Dies ist einkommensschwachen Haushalten weniger möglich. Es besteht die

Gefahr einer chronischen Überforderung der Mütter, insbesondere der Alleinerziehenden (vgl. Meier-Gräwe / Kahle 2009, 91; BMFSFJ 2006).

2. Entwicklung bezahlter Haus- und Pflegearbeit im Privaten

Kontinentübergreifend können spezifische Ursachen und Trends festgestellt werden, die bezahlte Haus- und Pflegearbeitsverhältnisse begünstigen:

- Geschlechtsbezogene Faktoren: hierarchische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und steigende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen, besonders von Müttern
- Demografischer Faktor: steigender Anteil älterer Menschen
- Sozialpolitischer Faktor: zunehmende soziale Disparität, d. h. die Schere zwischen arm und reich geht auseinander (siehe auch Schwellenländer wie Saudi-Arabien und Brasilien)
- Migrationspolitischer Faktor: Pull-/Push-Faktoren begünstigen massive Einwanderung, gleichzeitig werden ausländische Berufszertifikate nicht anerkannt, d. h. Dequalifizierung und Illegalisierung von Migranten und Migrantinnen

Auf Seiten der Beschäftigten ist der Ausgangspunkt häufig der Mangel an Erwerbsmöglichkeiten. Ihre Tätigkeit in privaten Haushalten fassen sie meist nicht als »Arbeit« auf. Sie berichten in den Interviews von ihren »Putzstellen« und erzählen gleichzeitig, dass sie auf der Suche nach Arbeit seien: »Putzen, das ist bei mir immer irgendwas, wenn ich nichts zu tun habe, dann geh' ich putzen“ (Thiessen 1997, 170). Auch vermeiden sie es lieber, vor Freunden und Bekannten diese Arbeit zu erwähnen (Thiessen 1997, 158).

Hinzu kommt, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Beschäftigten in privaten Haushalten über keine Arbeitserlaubnis verfügt. Die Tätigkeit im Privathaushalt wird häufig mit diesem Problem begründet, da sich legale Alternativen nicht stellen. Auch wenn die Beschäftigten über Jahre ihren Lebensunterhalt durch Reinigungsaufträge in privaten Haushalten finanzieren, wird in der biografischen Selbstthematisierung auf die zeitliche Begrenztheit dieses Arrangements verwiesen. In der biografischen Rekonstruktion wird damit eine Selbstbeschreibung als »Putzfrau« vermieden.

Ebenso wie die Beschäftigten verknüpfen die Arbeitgebenden den Ausgangspunkt für die Anstellung einer Haushaltshilfe eher mit einer Notlage denn mit einem als angenehm erlebten Wunsch oder Bedürfnis. Ein auffälliges Muster in der biografischen Rekonstruktion ist der Zusammenhang zwischen körperlichen Erkrankungen und der Entscheidung für eine Haushaltshilfe. Dies betrifft v. a. Frauen, die in ihrer Herkunftsfamilie keine Haushaltshilfen erlebt haben. Häufig werden Überlastung und Stress angeführt, verursacht durch Mehrfachbelastung in Beruf, Weiterbildung und Familie. Aussagen wie: »Das gönne ich mir« oder »die Entspannung und der Zeitgewinn sind es mir wert« sind als Begründung für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe eher ungewöhnlich (im Gegensatz bspw. zum Einkauf von Dienstleistungen für Gesundheit, Schönheit und Wellness). Wir können hieraus sicher auch den Unwillen ableiten, für haushaltsnahe Dienstleistung jene Preise zu bezahlen, die ansonsten für Dienstleistung üblich sind.

Es entstehen also Beschäftigungsverhältnisse an einem Ort, dem Privaten, der Familie, in dem Geld eigentlich nicht vorkommen soll, sondern dies als ein Ort von »Liebe« ideologisch vorgesehen ist. Dadurch schweben die Beschäftigungsverhältnisse zwischen privat und öffentlich, für die es keine Muster gibt.

Sowohl die Arbeitgeberin als auch die Beschäftigte fühlen sich häufig unwohl, insbesondere wenn es sich um Putzarbeit handelt, Pflegedienste können leichter abgegeben werden.

In den letzten Jahren ist allerdings festzustellen, dass durch die weite Verbreitung privater Beschäftigungsverhältnisse ein gewisser kultureller Gewöhnungseffekt eingetreten ist: Die Peinlichkeit ist auch in linken Intellektuellenkreisen verschwunden.

3. Regulierungsversuche für den Arbeitsplatz Privathaushalt

Der Blick in die Statistik ist für Deutschland nicht besonders ergiebig, da illegale Beschäftigungsverhältnisse schwer zu erfassen sind. Aber es zeigen sich Tendenzen:

Gegenwärtig kann von ca. 40.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten ausgegangen werden, daneben sind ca. 140.000 Minijobs in Privathaushalten bei der Bundesknappschaft gemeldet (Anfang 2003 waren es nur knapp 30.000, siehe Diskussion des Referentenentwurfs zur Schwarzarbeit im Bundestag Ende 2003). Das ist die legale Spitze des »Eisbergs Beschäftigungsfeld Privathaushalt«. Denn bei der Befragung im Rahmen des Sozioökonomischen Panels haben mehr als vier Millionen Haushalte angegeben, regelmäßig oder gelegentlich eine Haushaltshilfe zu beschäftigen. Darunter sind geschätzte 150.000 bis 200.000 Pflegeverhältnisse in privaten Haushalten. Deutlich wird an den Zahlenverhältnissen, dass der Hauptteil sich im Bereich des grauen Marktes abspielt.

Aufschlussreich ist sicherlich, wer geringfügig in Privathaushalten arbeitet: Es sind zu 93,5 % Frauen, überdurchschnittlich viele Migrantinnen und zu knapp einem Drittel sind es die 35- bis 45-Jährigen.

Hinsichtlich der Arbeitgeberstruktur zeigt sich Folgendes: Es sind ganz überwiegend Westhaushalte, es sind eher Haushalte ohne Kinder, Senioren sind eine zentrale Zielgruppe, insbesondere wenn Pflegebedürftige im Haushalt leben und es sind fast ausschließlich gut verdienende Haushalte (ab 40.000 EUR Nettajahreseinkommen).

Schon seit den 1990er Jahren wird versucht, den privaten Schwarzmarkt zu regulieren, bislang mit wenig Erfolg, aber doch mit bemerkenswerten Ansätzen: Im Mittelpunkt stand dabei die Idee, stundenweise Einsätze in Haushalten zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu bündeln und in Dienstleistungsagenturen zusammenzufassen, um der Vereinzelung von Beschäftigten entgegenzuwirken. Der Haushalt ist dann nicht mehr Arbeitgeber sondern Kunde, was für die Beschäftigten erhebliche Verbesserung bedeutet, denn im Konfliktfall schützt sie ein Betrieb. Für die Kunden ist der Vorteil die Legalität, die Steuerabzugsfähigkeit, die Verhandlung über einen Betrieb, Urlaubs- und Krankheitsvertretung sowie Versicherung anfallender Schäden.

Die Erwartungen an die Modellprojekte und die damit initiierte Marktentwicklung waren Mitte der 1990er Jahre weit überspannt: 1995 prognostizierte beispielsweise der damalige Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Bernhard Jagoda, eine Million neuer Arbeitsplätze für diesen Bereich (DIE ZEIT vom 24.2.1995): Das parallel eingeführte Instrument des Haushaltsschecks scheiterte jedoch zunächst, ebenso wie das Beschäftigungswunder durch Dienstleistungsagenturen ausblieb. Nur wenige tausend Haushaltsschecks wurden ausgestellt und die bundesweit ca. 30 Modellprojekte konnten ebenfalls nur eine recht überschaubare Anzahl von Haushalten erreichen. Beides lohnt sich nur für sehr gut verdienende Haushalte und auch die ziehen nach wie vor Schwarzarbeit vor.

Ein neuer Versuch wurde 2002 im Rahmen der Arbeitsmarktreformen unternommen. Die Hartz-Kommission wollte mit »Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« v. a. den Privathaushalt als Rettungsanker und Beschäftigungswunder entwickeln (von 15 Kommissionsmitgliedern eine Frau). Wir wissen, dass auch dieser Versuch zum Scheitern verurteilt war, denn die Anforderungen in diesem Bereich werden weit unterschätzt: Die Hartz-Kommission sieht den Haushalt als den geeigneten Ort an für Menschen, die »ein Recht auf einfache Arbeit« haben: »Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden« (Hartz-Kommission 2002, 41). Hier lässt sich ein implizierter Geschlechtertext mitlesen: Wenn an die Anforderungen an haushaltsnahe Dienstleistung gedacht wird, wird offensichtlich, wer für diese Arbeit vorgesehen ist. Es muss sich um eine weibliche Zielgruppe handeln: »gering qualifizierte Arbeitssuchende«, aber doch mit Kompetenzen aus eigener Familienarbeit. Ebenso ist das Modell der »Mini-Jobs« offensichtlich v. a. für weibliche Beschäftigung vorgesehen, da eine eigenständige Existenz damit nicht erreicht werden kann, die Abhängigkeit von einem männlichen Ernährer bleibt bestehen.

Dagegen konnten die Dienstleistungsagenturen als Unternehmen zeigen, dass der Markt enorm entwicklungsfähig ist, wenn man es richtig anfängt und er würde noch weiter expandieren, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden. Wurde 1996 für haushaltsnahe Dienstleistung zwischen 10 und 20 DM (5 bis 10 Euro) pro Stunde berechnet, werden nun nach zehn Jahren 20 Euro und mehr realisiert. Damit erwirtschaften die Agenturen die Personalkosten der Servicekräfte. Die Kosten für Verwaltung und Organisation können damit jedoch noch nicht vollständig gedeckt werden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf bundespolitischer Ebene. Die Erfahrungen der Modellprojekte sprechen für eine Subvention der Agenturen, verknüpft mit Qualitätsstandards und Beschäftigungsmodellen, die eine eigenständige Existenz absichern. Mit dem Steuerabzug ist hier ein wichtiger Schritt gelungen. Aber noch können sich nur Haushalte mit hohem Einkommen diese Dienstleistungen erlauben. Dabei wäre in sozialen Brennpunkten sicher mehr Unterstützung notwendig. Wenn hierfür jene Gelder, die bislang noch für die Subvention der Ehe Verwendung finden, eingesetzt werden, könnten damit auch für Haushalte mit geringem Einkommen erschwingliche Dienstleistungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies wäre ein wichtiger Beitrag für soziale Prävention und die Sicherung der Alltagsgestaltung.

Seit Ende der 1990er Jahre gibt es einen Zusammenschluss von haushaltsbezogenen Dienstleistungsunternehmen: die »Bundesarbeitsgemeinschaft der Dienstleistungsunternehmen Haushalt und Familie«, der 40 Unternehmen angehören. Die Beschäftigten dort verdienen ca. 18 bis 23 Euro Stundenlohn und haben Dauerarbeitsplätze. Die Auftragsbücher sind voll, insbesondere von Privatleuten, die nicht mit illegaler Beschäftigung aufliegen möchten und ausgebildete Kräfte vorziehen.

Auch für den Bereich der Pflege wurde ein Regulierungsinstrument entwickelt. Nachdem 2000 bei einer Razzia in deutschen Haushalten mehrere illegal beschäftigte Pflegekräfte aufflogen, die in der Folge abgeschoben wurden und darunter sich auch eine Beschäftigte eines bekannten TV-Reporters befand (Frank Lehmann), hat dieser sich beim Bundesarbeitsministerium für eine Greencard-Lösung eingesetzt. Seit Mitte 2001 existiert diese legale Möglichkeit für Pflegekräfte, allerdings ist es ein umständliches Verfahren: Ausländische Haushaltshilfen aus so genannten Drittstaaten können in Haushalte mit Pflegebedürftigen vermittelt werden, wenn sich dafür keine inländischen Kräfte finden. Dies wurde durch Änderungen im Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrecht möglich. Voraussetzung für die Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt sind Vermittlungen innerhalb von Vermittlungsabsprachen, die die Bundesanstalt für Arbeit mit fünf Arbeitsverwaltungen damals künftiger EU-Beitrittsländer getroffen hat.

Dies waren Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn. Die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten müssen sich dabei von den Pflegearbeiten im Sinne der Pflegeversicherung abgrenzen. Tatsächlich wurde die Greencard kaum genutzt, die Beantragungen kamen nicht über den dreistelligen Bereich hinaus.

Dagegen wurde der reformierte Haushaltscheck mit der Neuregelung von Minijobs 2003 und der vereinfachten Anmeldung (auch online) bei der Minijobzentrale der Bundesknappschaft ein Anstieg von unter 30.000 auf 142.000 erreicht. Schwierig ist es für Haushalte jetzt nur noch Beschäftigte zu finden, die auch bereit sind, einen Minijob anzunehmen, die meisten wollen lieber in der Schwarzarbeit bleiben. Es sind die Haushalte, die profitieren: Der Mehraufwand für Steuern und Abgaben kann über die Steuerersparnis praktisch wieder zurückgeholt werden, so dass sie gegenüber dem Schwarzmarktpreis nicht mehr bezahlen.

Der Privathaushalt hat sich also zu einem großen Beschäftigungsfeld entwickelt, allerdings v. a. prekär und dem öffentlichen Zugriff entzogen. Diese Entwicklung verweist auch auf einen Wandel von Familienbildern, der sich auch in der Familienpolitik abzeichnet.

4. Familienpolitische Aspekte

Das in Deutschland dominante Familienleitbild des Alleinverdieners mit Hausfrau, die sich um die Kindervorsorgung kümmert, kann auf der Ebene der Einstellung immer noch überraschend deutlich als gesellschaftlicher Konsens nachgewiesen werden. Im europäischen Vergleich wollen immer noch 44 % aller Mütter in Paarhaushalten, dass der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und sie selbst ausschließlich zu Hause sind. Tatsächlich leben 54 % der Mütter in Paarhaushalten dieses Modell. Gleichzeitig jedoch steigen Scheidungsquoten (42 % der Ehen scheitern). Dadurch nehmen Ein-Eltern- und Patchworkfamilien zu. Ebenso einschneidend ist die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern, die Alltagsversorgung von Familien wird damit zur komplexen Managementaufgabe.

Bis 2000 haben sich allerdings die Kontextinstitutionen nicht darum geschert, dass Mütter auch erwerbstätig sind: Deutschland ist das Land der Halbtagschule, der Mittags-zu-Hause-Verpflegung, das Land, wo Handwerker selbstverständlich davon ausgehen, morgens um 10.00 Uhr eine Frau anzutreffen, die die Tür öffnet.

In den letzten Jahren scheint sich das jedoch auch hierzulande zu ändern und manche Frauenpolitikerin reibt sich die Augen, was plötzlich alles möglich scheint: Mit dem steigenden Bedarf an Fachkräften in der Wirtschaft und den PISA-Misserfolgen werden Ganztagschulmodelle eingeführt, Kinderbetreuungsplätze ausgebaut, auch für unter Dreijährige, insbesondere mit dem Verweis auf bessere Bildungsmöglichkeiten in den Institutionen und der Freistellung von Frauen für Erwerbsarbeit.

Weitere aktuelle familienpolitische Neuerungen sind die Programme der »Mehrgenerationenhäuser«, mit der Idee, unterschiedlichste Angebote für Familien unter einem Dach anzubieten. Dabei sollen Fachleute und Ehrenamtliche zusammenarbeiten, ebenso sollen Dienstleistungen für Haushalte integriert sein. Diese Idee lehnt sich an skandinavische Stadtteilzentren an, die multifunktionale Unterstützung für Familien bieten. Bislang scheint jedoch gerade diese Idee der Integration kommerzieller Dienste noch

nicht recht zu gelingen. Was also nach wie vor fehlt, sind angemessene Angebote für Pflegearbeit und Hausreinigung. Hier blüht weiter der Schwarzmarkt mit ungezählten illegal Beschäftigten. Was könnte hier noch entwickelt werden?

5. Qualifizierungs- und Professionalisierungsaspekte

Neben den Finanzierungsfragen gerät die Frage der Qualifizierung häufig aus dem Blick (Thiessen 2000). Im Hartz-Konzept wird dieser Bereich weitgehend ignoriert. Dabei zeigen doch die Erfahrungen der Dienstleistungsagenturen, dass dies ein wesentlicher Garant für ökonomischen Erfolg und nachhaltige Erwerbsperspektiven ist.

Die hauptsächlich nachgefragte Dienstleistung bezieht sich auf Reinigungsaufträge (neben Partyservice, Wäschepflege, Kinder- und Seniorenbetreuung). Die Erfahrungen der Modellprojekte zeigen, dass reproduktionsorientierte, haushaltsnahe Dienstleistung, die erwerbsförmig in fremden Haushalten erbracht wird, ein grundlegend anderes Herangehen erfordert als die Tätigkeit im eigenen Haushalt. Gerade im häufig nachgefragten Bereich der Reinigung sind es die körperlich belastenden Tätigkeiten, die abgegeben werden. Hier sind neben ökologischen und hygienischen v. a. arbeitstechnische und ergonomische Kenntnisse erforderlich, um diese Verrichtungen über einen längeren Zeitraum ausführen zu können. Bei der Ausweitung der Angebotspalette von Dienstleistungsunternehmen sind auch Kenntnisse im Bereich Catering/Zubereitung und Servieren von Speisen sowie der gesamte Bereich von Betreuung als Aktivierung und Beschäftigung einzubeziehen. Hier sind Schnittstellen zur Pflege.

Typische Anforderungen sind darüber hinaus Flexibilität und Selbständigkeit, bezogen auf wechselnde Haushalte, d. h. mehrere Einsatzorte am Tag. Da der Arbeitsort gleichzeitig Reproduktions- und Lebensraum der Kunden und Kundinnen darstellt, erfordert die schwierige Balance von Nähe und Distanz eine hohe soziale Qualifikation (Thiessen / Schweizer 2000). Fachliche Kompetenz muss im Kundenkontakt verknüpft sein mit Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten vor dem Hintergrund formalisierter Strukturen: Die Rollen Kunde – Arbeitgeber sind getrennt, die Beschäftigte erhält ihre Aufträge über das Unternehmen. Zu bedenken ist – und das wird immer noch sträflich vernachlässigt –, dass ein zunehmender Anteil der älteren Bevölkerung Migrationshintergrund hat. Dies stellt v. a. die Pflege vor ganz neue Herausforderungen, die in der Ausbildung und in der Entwicklung von Angeboten noch längst nicht durchgängig aufgenommen wurden.

Entscheidend ist aus meiner Sicht, dass die Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen im Rahmen bestehender Berufe erfolgt (Hauswirtschaft, Gebäudereinigung). Sollen nachhaltige Beschäftigungseffekte erzielt werden, so können keine neuen Sackgassen für Frauenerwerbsarbeit eröffnet werden. Aus meiner Sicht sind neue Anlernberufe, wie der »Haushaltsmanager« berufspädagogisch und frauenpolitisch inakzeptabel.

Resümierend stellt sich die Frage, ob sich das Modell »Dienstleistungsunternehmen« durchsetzen wird oder ob sich die prekäre Beschäftigung immer mehr ausweitet.

Ausblick und Impulse

Wenn wir in unseren Haushalten auf bezahlte Kräfte angewiesen sind (und das wird sich in den nächsten Jahren in Bezug auf Pflege noch zuspitzen), dann sollten auch entsprechende Strukturen zur Verfügung stehen. Kurz gefasst unter den Stichworten: Ent-Illegalisierung und Professionalisierung.

Ent-Illegalisierung

- meint eine Perspektive, die alle bestehenden Rechtsmöglichkeiten ausschöpft zum Schutz der Beschäftigten: Anmeldung des Haushalts bei der Gemeindeunfallversicherung, Gewährung von Arbeitsrechten und Gesundheitsvorsorge auch ohne Meldepflicht bei der Ausländerbehörde. Es wird auf absehbare Zeit ein illegaler Markt neben einem legalen existieren. Wenn hier weiter eine Nachfrage der einheimischen Bevölkerung besteht, kann dies nicht zu Lasten der Migrantinnen und Migranten, die keine Papiere haben, geschehen.
- Zwar lässt sich gerade im ungeschützten und illegalen Beschäftigungsverhältnis die Gefahr von Ausbeutung nicht abweisen – v. a. wenn zusätzlich ein ungesicherter Aufenthaltsstatus hinzukommt, es wäre jedoch nicht angemessen, die Handlungsräume und Optionen, die sich für Beschäftigte in Privathaushalten gerade im illegalen Arbeitsverhältnis ergeben, zu unterschlagen, um einem einfachen Opfer-Schema zu genügen. So finden sich gerade im illegalen Kontext meist auf Ethnizität bezogene und informelle Netzwerke von Haushaltshilfen. Hier werden Putzstellen getauscht, etwa beim Ablaufen von Touristenvisa, neue Kolleginnen werden eingewiesen, die gelegentlich über das Heimatland rekrutiert werden, es wird über Preise und Sachleistungen informiert sowie Unterstützung bei schlechten Arbeitsverhältnissen organisiert. Ebenso erlaubt das informelle Beschäftigungsverhältnis die »eigene Chefin« zu sein. Dies zeigt sich etwa, wenn eine Beschäftigte stolz erzählt, wie sie »mit der Tasche voller Schlüssel« durch gehobene Stadtviertel geht, selbstverständlichen Zutritt zu den Häusern ihrer Kundschaft hat und meist über eine hohe Zeitsouveränität verfügt. Je nach »Auslastung« können ungeliebte Kunden ohne die vertragliche Bindung von heute auf morgen aufgekündigt werden. Auch bietet die Illegalität der Beschäftigung die Möglichkeit, einen Verdienst zusätzlich zu staatlichen Transferleistungen zu beziehen. Auf diese Weise kann ein gutes Einkommen erzielt werden, das für die eigene Zukunftsplanung (Immobilie oder Unternehmen im Heimatland) oder Lebensgestaltung (Führerschein machen, mit der eigenen Familie Essen gehen und sich selbst bedienen lassen) eingesetzt werden kann.
- Problematisch ist die Geringschätzung von Haushaltsarbeit: Alles, was im Haus oder nahe am Menschen stattfindet, ist in der traditionellen Definition keine »Arbeit« sondern »Liebe«. Und Liebe kostet nichts. Daher sind bislang auch die Privathaushalte wenig geneigt, für bezahlte Haushaltsarbeit angemessene Preise zu bezahlen. Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass eine längerfristige Subventionierung der Projekte und Unternehmen für haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistung notwendig sein wird - gebunden an die Erfüllung von Qualitätsmaßstäben -, damit sich auch Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen gute und sozial abgesicherte Dienstleistungen leisten können. Wäre dies nicht auch ein Beitrag für die Veränderung der geschlechtlichen Zuordnung von Alltagsarbeit (Ent-Gendering)?

Professionalisierung:

- Die Erschließung des Privathaushalts mit der Perspektive der Existenzsicherung als selbständige Tätigkeit erfordert eine breite Angebotspalette, die über Reinigungsdienste hinausgeht. Stichworte: Partyservice, Catering, Beratungsangebote für Haushalt und Ernährung sowie nicht zuletzt Übergänge zwischen Versorgung (Reinigung) und Betreuung bis hin zu Pflege. Damit ist eine Fülle unterschiedlicher Ausbildungsprofile angesprochen.
- Ich schlage vor, die Tätigkeitsbereiche Beratung, Erziehung, Pflege, Versorgung und Betreuung konzeptionell zusammen zu denken und als »Lebensgestaltungsberufe« neu zu strukturieren. Sie stehen für Lebensqualität und stellen unverzichtbares Wissen für die Alltagsgestaltung zur Verfügung. Zu klären sind die je spezifische fachliche Profilierung aber auch Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit zwischen den personenbezogenen sozialen Dienstleistungsberufen. Lebensgestaltungsberufe versammeln Expertinnen der alltäglichen Lebensführung!
- Und was ist mit der Liebe, die an den Tätigkeitsbereichen im Haushalt zu kleben scheint? Beziehungsbezogene Fähigkeiten sind im professionellen Kontext zu entmystifizieren und als Fachkompetenz in die Ausbildung explizit aufzunehmen, um sie schließlich auch tarifierbar zu machen. Von professioneller Dienstleistung kann meiner Meinung nach nur bei ausgebildeten Kräften gesprochen werden. Angelernte Kräfte dürfen mit diesem Label nicht belegt werden. Das wäre eine Irreführung der Kunden und Kundinnen.
- Hier ist das Problem für Arbeitskräfte ohne legalen Aufenthaltsstatus, da sie bislang keinen Zugang haben zu Berufsaus- und -weiterbildungen. Für sie bleibt nur der anstrengendste Teil der Reinigungs- und Pflegetätigkeiten, ohne »Betriebskontrollen«, ohne gewerkschaftliche Unterstützung. Wenn es gelingt, die bislang unsichtbaren Hausarbeiterinnen durch Selbstorganisation sichtbar und in der Öffentlichkeit präsent zu machen, könnte die Gewerkschaft sich über dieses Beschäftigungsfeld nicht mehr so leicht hinwegsetzen.

Krankheitsbedingt konnte dieser Vortrag leider auf der Tagung nicht gehalten werden. Für die Dokumentation stellte Frau Dr. Thiessen der eaf diesen etwas überarbeiteten Beitrag zur Verfügung (ursprünglich gehalten auf dem Workshop »Organisierung zwischen Autonomie und Pflegenotstand. Migrantische Hausarbeit: Kritische Bestandsaufnahme und kollektive Handlungsfähigkeit.« Rosa-Luxemburg-Stiftung, Hamburg, 7. bis 8. September 2007).

Für Dr. Barbara Thiessen hielt Prof. Dr. Birgit Geissler sehr kurzfristig einen Vortrag zu dem ähnlichen Thema »Dienstleistungsarbeit im Privathaushalt«. Für diese außergewöhnliche Bereitschaft möchten wir ihr an dieser Stelle ganz herzlich danken. Ihr Vortrag ist nachzulesen in Geissler, Birgit: Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, VS 2009 (im Erscheinen).

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2002):** Abschlussbericht der Reformkommission (Hartzkommission) »Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) (2006):** Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Siebter Familienbericht. Berlin.
- DIE ZEIT vom 24. Februar 1995
- Jurczyk, Karin/Maria S. Rerrich (Hrsg.) (1993):** Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg i. B.
- Meier-Gräwe, Uta; Kahle, Irene (2009):** Balance zwischen Beruf und Familie – die Zeitsituation von Alleinerziehenden. In: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen, S. 91–110.
- Resch, Marianne (1999):** Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich.
- Thiele-Wittig, Maria (1987):** ... der Haushalt ist fast immer betroffen – »Neue Hausarbeit« als Folge des Wandels der Lebensbedingungen. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft, 35. Jg., Heft 3, S. 119–127.
- Thiele-Wittig, Maria (1989):** Zum Problem der Vereinbarkeit von Unvereinbarem: Karriere, Kind, Mikrowelle und Computer aus haushaltswissenschaftlicher Perspektive. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft, 37. Jg., Heft 4, S. 182–190.
- Thiessen, Barbara (1997):** Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Werkstattberichte des IBL, Bd. 5, Universität Bremen, Bremen
- Thiessen, Barbara (2000):** Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen: Qualifikations- und Qualifizierungsbedarfe. In: Haushalt und Bildung, 77. Jg, Heft 1, S. 50–53
- Thiessen, Barbara; Schweizer, Bettina (2000):** Eigensinn und biographische Reflexivität. Voraussetzungen für die Entwicklung Sozialer Qualifikation. In: Marianne Friese (Hrsg.), Modernisierung personenorientierter Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Opladen, Leske und Budrich, S. 197–209.
- Thiessen, Barbara (2004):** Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistung. Wiesbaden.

Arbeitsgruppe 1

Sabina Schutter

Gut ausgebildet – und was nun?

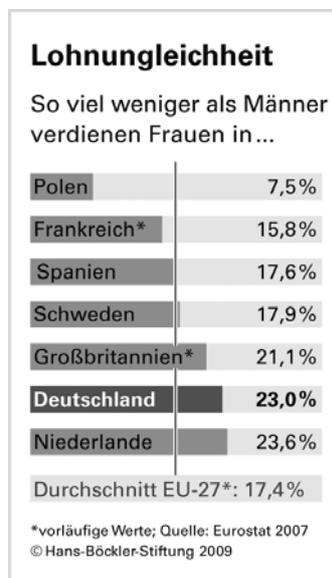
Mein Impulsreferat widmet sich der Frage, warum Frauen trotz guter, teilweise besserer Ausbildung nach wie vor in Führungsposition der Wirtschaft und der Politik unterrepräsentiert sind. Diese Frage ist nicht neu und doch möchte ich ihr in drei Komplexen ein paar neuere Perspektiven und Aspekte hinzufügen.

- Wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt – Ursachen, Perspektiven und Hintergründe.
- Vereinbarkeit – eine Frauenfrage? Wir haben Vätermomente beim Elterngeld, wir haben die »neuen Väter«, in Berlin sieht man Männer mit Säuglingen im Tragetuch. Können wir Morgenluft schnuppern oder ist das nur eine Phase?
- Das Spannungsfeld von Marktförmigkeit und Selbstverwirklichung. Sicher können wir fordern, dass alle jungen Frauen MINT-Berufe (in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) ausüben, promovieren, dass sie statt Friseurin Tischlerin werden, dass sie Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank werden. Wir können auch fordern, dass Altenpflegerinnen besser entlohnt werden, dass Sozialwissenschaftlerinnen besser bezahlte und unbefristete Stellen bekommen. Im Ergebnis arbeiten wir uns dabei aber stets am Markt ab. Gibt es dazu Alternativen und wie können diese aussehen?

Zum ersten Aspekt: **Der wirtschaftlichen Ungleichheit zwischen Männern und Frauen.** Von Schweden bis nach Polen zieht sich der Befund, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger Lohn bekommen. Schlimmer noch: Trotz besserer Ausbildung verdienen sie weniger als gleichaltrige Männer, wie die jüngste Längsschnittstudie LIFE zeigt. Das BMFSFJ hat in seiner Expertise zur Lohnlücke drei Ursachen identifiziert:

- Frauen fehlen in besser bezahlten Berufen, Frauen fehlen auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
- Frauenberufe werden in den Lohnverhandlungen schlechter bewertet als Männerberufe.

Gender Pay Gap



Frauen mit Hochschulabschluss verdienen immer noch ein Viertel weniger als ihre Altersgenossen mit Hauptschulabschluss. Frauen sind lernbereiter und leistungswilliger und kommen dennoch nicht auf den grünen Zweig. Inzwischen wird gar von einer Bildungsbenachteiligung der Jungen gesprochen, die darob weniger häufig Abitur machen. Bei gleicher Qualifikation werden Müllwerker besser bezahlt als Altenpflegerinnen, KFZ-Mechaniker besser als Friseurinnen. 70 % der Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind weiblich, Teilzeitjobs und Minijobs werden vorwiegend von Frauen ausgeübt.

Arbeitszeit



In den höher qualifizierten Bereichen sieht es nicht besser aus. Besonders in freien Berufen wie Grafik oder Architektur verdienen Frauen deutlich weniger als ihre Geschlechtsgenossen und jeder von uns kennt bestimmt ein Beispiel von einer Freundin, die nebenbei umsonst die Broschüre für Freunde designt oder ein, zwei Presstexte schreibt. Ein Blick zu den akademischen Karrieren: schon bei den Promotionen sind fast 40 % weiblich, die Professuren werden immer noch zu 86 % von Männern besetzt. Der Anteil nimmt ab, jedoch nur weil die neue TVÖD-Entlohnung nicht mehr so attraktiv wie früher ist. Hier haben wir es mit dem zweiten Thema zu tun: Wenn Männerberufe langsam zu Frauenberufen werden, werden sie in der Regel schlechter bezahlt. Ein historisches Beispiel ist der Übergang von den Drucksetzern über die Typisten zu den Sekretärinnen.

Mehr als die Hälfte der jungen Frauen wählt einen der zehn beliebtesten Ausbildungsberufe, während es bei den Männern nur ein gutes Drittel ist.

Fragt man die Männer heute, was sie von der Entgeltungleichheit halten, so sind die meisten dafür, sie abzuschaffen. Niemand findet es richtig, dass Frauen schlechter bezahlt werden, aber alle machen mit?

Die Ursachen für Entgeltungleichheit sind vielfältig. Zum einen wählen Mädchen Berufe stärker nach Neigung als nach zukünftigen Berufsaussichten, wobei sich dieser Befund in den letzten Jahren – das zeigt auch die Shell-Jugendstudie – verändert hat. Mehr Mädchen sehen ihre Zukunft heute realistischer und ihnen ist bewusst, dass sie mit einem Beruf ihren Lebensunterhalt verdienen müssen. Klassische Ausbildungsberufe für Frauen bieten jedoch wenige Aufstiegschancen, geringe Karrieremöglichkeiten und sind in der Regel schlecht bezahlt. Gleiches gilt für den noch immer geringen Anteil von Frauen in so genannten MINT-Berufen (Berufe im Bereich Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Technik). Frauen wird außerdem nachgesagt, sie hätten »Höhenangst«. Ab einer bestimmten Qualifikationsstufe steigen sie aus, gehen in Elternzeit, pflegen Angehörige oder qualifizieren sich nicht weiter, während ihre männlichen Altersgenossen an ihnen vorbeiziehen. Hier greifen Selbst- und Fremdausschluss ineinander. Teilzeitarbeit schließt den Aufstieg in Führungspositionen in der Regel aus, Frauen arbeiten zu wesentlich höheren Anteilen in Teilzeit als Männer.

Einer Alleinerziehenden wird nicht zugetraut, dass sie eine Führungsposition ausfüllen kann, denn was macht sie, wenn das Kind krank ist. Eine Frau mit Anfang 30 wird nicht eingestellt, die vorgeschobenen Gründe sind vielfältig; der wahre Grund ist, dass der Arbeitgeber Angst hat, sie könnte in Elternzeit gehen. Frauen mit Kindern entscheiden sich seltener für Aufstieg und Weiterqualifikation, weil sie in der Regel die Hauptverantwortung für die Erziehung und Versorgung ihrer Kinder tragen; Frauen pflegen zu höheren Anteilen ihre eigenen Angehörigen und oft noch die Angehörigen ihrer Ehemänner. Junge Frauen trauen sich nicht zu, in Männerdomänen wie Maschinenbau einzusteigen, weil sie wissen, dass sie dort die Einzigen sind. Sie werden bereits früh in Naturwissenschaften nicht ermutigt und gefördert und im Ergebnis haben wir die Situation, die ich eingangs beschrieben habe. Langsam ändert sich hier und da etwas, jedoch wesentlich langsamer als Medien und Politik uns Glauben machen wollen.

Damit ist der zweite Themenkomplex bereits angedeutet: Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** wird auch europaweit in erster Linie als **Frauenthema** verhandelt. Zunächst das deutsche Beispiel: Der überwiegende Anteil der Frauen nimmt den überwiegenden Anteil der Elternzeit, die Partnermonate sind im Vergleich zurzeit, die die Partner/Väter mit den Kindern verbringen und auch im Hinblick auf den Anteil unbedeutend gering. Diese Arbeitsteilung setzt sich über die Lebensspanne eines Kindes fort, die Soziologen sprechen von einem Traditionalisierungsschub, sobald ein Kind in einer Partnerschaft geboren wird. Selbst Männer, die sich zuvor gleichberechtigt an der Haushaltsarbeit beteiligt haben, ziehen sich nach der Geburt eines Kindes zurück. Die Rückkehrquote nach einem Jahr Elternzeit ist bei Frauen immer noch gering, viele Frauen nehmen bis zu drei Jahren Elternzeit und trotz Arbeitsplatzgarantie führt dies in der überwiegenden Anzahl der Fälle zu einem langfristigen Arbeitsmarktausstieg oder zu Karriereeinbußen, die bis zur Rente nicht mehr aufgeholt werden.

Frankreich, unser Vorbildland was Geburten und Erwerbstätigkeit angeht, steht, bezüglich der Verteilung von familiären Aufgaben auch nicht besser da. Die Kinder werden zwar ganztägig betreut, die Hausarbeit bleibt dennoch an den Frauen hängen. Wenn Frauen sich dafür entscheiden, zu Hause zu bleiben und sich um die Familie zu kümmern, wird auf sie ein enormer gesellschaftlicher Druck ausgeübt. Das ist die andere Seite der Verhandlung von Vereinbarkeit: Entweder die Frauen beteiligen sich am Erwerbsleben und übernehmen die Reproduktionsarbeit »nebenbei« oder sie übernehmen sie »hauptberuflich« und gelten als traditionell. Vom Wischmop kommen sie in beiden Fällen nicht weg. Und wenn sie wegkommen, und nun kommen wir zum Thema Care-Chain, dann nur auf Kosten einer anderen Frau, die diese Reproduktionsarbeit gegen Geld übernimmt. Diese Frau ist in der Regel wirtschaftlich so benachteiligt, dass sie selten eine andere Wahl hat, als typische Frauenaufgaben für Geld zu übernehmen, denn schwarz beschäftigte Reinigungskraft ist nach wie vor keine Karriere. Gleiches gilt für die illegal beschäftigte Pflegekraft. Um mit Kaufmann zu sprechen, schmutzige Wäsche ist und bleibt in jedem Fall unsichtbar (vgl. Kaufmann 1995).

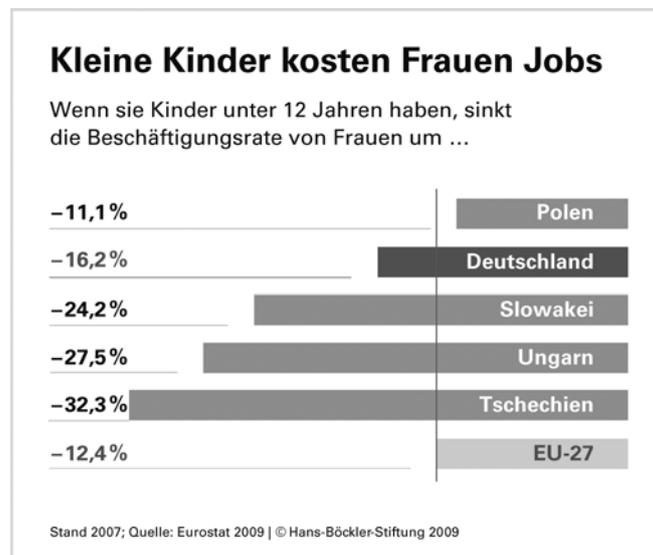
Väter beteiligen sich zunehmend an Care-Aufgaben, beschränken sich aber in der Regel auf das, was nicht nur öffentlich als wichtig angesehen wird, wie Bildung, Spiel und Sport (wofür Männer auch in der Regel als wichtig angesehen werden – geht es um die »neuen Väter« wird selten von Putzen und Kochen geredet sondern von Geschlechtervorbildern, mehr Beweglichkeit von Kindern oder drohender Kriminalität bei ihrer Abwesenheit. Drohendes Verschmutzen durch Abwesenheit mütterlicher Aufgabenübernahmen wird als weit weniger selbstverständlich thematisiert.).

Die neuen Väter, das sagt auch eine vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) zitierte Studie beteiligen sich in dem Maße an Familienaufgaben, in dem sie das Kind als unkompliziert wahrnehmen.

Ich möchte damit keinesfalls Individualfälle abwerten. Durch den Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V. kenne ich alleinerziehende Väter, die ganz wunderbar alle anfallenden Aufgaben übernehmen, in meinem Bekanntenkreis gibt es Männer mit Tragetuch und Windeltasche. Aber, wie es ein alleinerziehender Vater mal formulierte: Vatersein ist weit weniger spektakulär, als es die Medien darstellen. Es hat in erster Linie damit zu tun, den Haushalt zu schmeißen und anwesend zu sein, wenn die Kinder einen brauchen. Vatersein ist oft langweilig, weil die Kinder sich ohnehin selbst beschäftigen. Abspülen, Wäsche waschen, Windeln wechseln, Mittagessen kochen und all die anderen Kleinigkeiten machen niemandem richtig Spaß und sind nicht wahnsinnig erfüllend.

Viele Väter geben in Umfragen an, dass sie nur deshalb kurz in Elternzeit gehen, weil der Druck des Arbeitgebers so hoch sei. Ich habe noch keine Frau erlebt, deren Arbeitgeber hoch erfreut war, wenn sie in Elternzeit gegangen ist. Ich halte es auch für eine Ausrede, wenn Frauen als »Gatekeeper« der Familienaufgaben angesehen werden. Zu Zeiten des Patriarchates hatten Männer keine Schwierigkeiten, die Macht in Familien auszuüben und sie haben auch jetzt keine Schwierigkeiten damit, Frauen im großen Stil von Macht und wirtschaftlichen Ressourcen auszuschließen. Es wäre sehr überraschend, wenn Männer, wenn sie wirklich wollten, keine Chance hätten, auch im privaten Raum die Aufgaben zu übernehmen, die sie übernehmen möchten.

Beschäftigungsquote



In der Zusammenschau lässt sich demnach festhalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor Frauensache ist. Im Hinblick auf die Titelfrage des Vortrages »Gut ausgebildet und was nun?« lässt sich resümieren, dass ein Teil des »Was nun?« auf jeden Fall »Ausüben oder Delegieren von Hausarbeit und Kindererziehung« heißen wird.

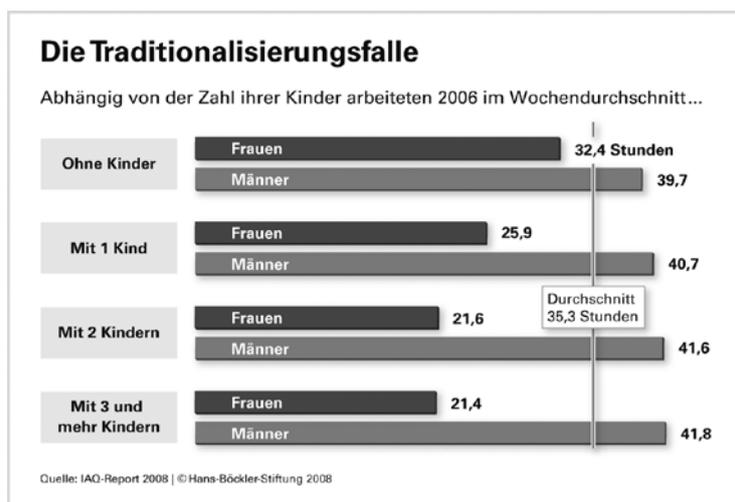
Im bisherigen Teil meiner Ausführungen habe ich mich in erster Linie auf die klassischen Fragestellungen konzentriert: Warum haben Frauen weniger Geld und weniger Macht als Männer? Ein Teil der Antwort lautet, dass Frauen die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt tragen. Das alles sind keine neuen Erkenntnisse, an einer Veränderung dieser Verhältnisse wird politisch gearbeitet und es bewegen sich winzige Teile.

Nun zur dritten These und hierzu ein Beispiel. Eine Freundin von mir hat bis vor sechs Jahren in einer Führungsposition gearbeitet, sie hat Betriebswirtschaftslehre studiert, einen europäischen Aufbaustudiengang absolviert, sehr gut verdient und hätte sicher auch so weitermachen können. Sie hat ihren Mann kennen gelernt, ihn geheiratet und mit ihm zwei Kinder bekommen. Beide sind wegen des Berufes ihres Mannes in dieser Zeit nach Berlin gezogen. Die Freundin war, als die Kinder kamen, Ende 30 und ist jetzt Mitte 40. Eine intelligente Frau, die gute fünf Jahre nicht gearbeitet hat und nun 20 Stunden in Teilzeit arbeitet. Trotz Führungserfahrung möchte sie weder zeitlich mehr noch mit mehr Verantwortung arbeiten und widmet sich zu hohen Anteilen der Erziehung ihrer beiden Kinder. Sie sieht es als ihre Verantwortung an, für die gedeihliche Entwicklung ihrer Kinder zu sorgen und nimmt sich dafür die Zeit, die sie braucht. Da könnte man sagen »Was für eine Verschwendung von Humankapital«.

Und bliebe damit immer in einer von Marktlogik durchdeklinierten Perspektive. Denn es ginge dann nur um wirtschaftliche Teilhabe, um Menschen als Kapital. Verstehen Sie mich nicht falsch, ich bin die letzte, die anfängt zu argumentieren, dass Kinder am besten bei ihren Müttern aufgehoben sind. Ich verfechte, dass Kinder am öffentlichen Leben teilhaben, und das geht am besten in Bildungseinrichtungen. Ich bin auch nicht der Meinung, dass wir von Wahlfreiheit sprechen können, denn Frauen haben derzeit in Deutschland nicht die Wahl, Vollzeit zu arbeiten und voll am Erwerbsleben teilzuhaben oder zu Hause zu bleiben. Die Wahl, die Frauen treffen, findet in der Regel zwischen zwei schlechten Alternativen statt.

Von daher würde ich vor diesem Hintergrund weder in die Falle tappen wollen, den Frauen ihre angeblich natürlichen Aufgaben zuschreiben zu wollen, noch andererseits alle Menschen ausnahmslos in die volle Erwerbsteilhabe schieben zu wollen. Sondern ich würde vor diesem Hintergrund befürworten, dass auch die Marktlogik ihrer Grenzen bedarf. Es kostet Zeit, Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen. Solange diese Zeit ausschließlich von Frauen aufgewendet wird und auf Kosten ihrer wirtschaftlichen Ressourcen, handelt es sich um eine Ungleichbehandlung, die bekämpft werden muss.

Arbeits- teilung



Wenn wir aber an einen Punkt kommen, wo Erwachsene - unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen - die Zeit bekommen, Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen, sich um Kinder, Eltern, oder eine Fußballgruppe zu kümmern, dann können wir auch neu verhandeln. Dann wäre die Möglichkeit da, zu sagen: »Ich bin zwar gut ausgebildet, aber ich werde jetzt zunächst Kinder bekommen.« Oder: »Ich bin eine gut ausgebildete Frau und ich möchte voll in den Beruf einsteigen und

die gleichen Chancen wie Männer haben.« Worum es also gehen könnte bei der Antwort auf die Frage: »Gut ausgebildet – und was nun?« wäre nicht, dass alle gleichermaßen 50 bis 60 Wochenstunden arbeiten, unglaublich viel Geld verdienen und keine Zeit mehr für Sozialleben und Beziehungen haben. Es kann auch nicht darum gehen, dass nur die männliche Hälfte der Gesellschaft das macht, während die weibliche Hälfte sich um das »Gedöns« kümmert. Zielstellung der Antwort auf das »Was nun?« müsste sein, dass die Unterschiede, die ungleichen Möglichkeiten nicht mehr danach verteilt werden, ob ich Frau oder Mann bin. Und auch nicht danach, ob ich oder meine Eltern zugewandert sind. Und auch nicht danach, ob ich in einem Rollstuhl sitze oder irgendein anderes Merkmal mitbringe, das mich zum Teil einer mit Stereotypen versehenen Gruppe macht. Die Frage nach dem »Was nun?« sollte es mir ermöglichen, im Rahmen meiner Neigungen, Fähigkeiten und Wünsche Verantwortung zu übernehmen, für Menschen, Politik und Gesellschaft, und die Möglichkeit umfassen, an Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft teilzuhaben.

Literatur

Kaufmann, Jean-Claude (1995): *Schmutzige Wäsche. Ein ungewöhnlicher Blick auf gewöhnliche Paarbeziehungen*. Konstanz, UVK.

Achim Haid-Loh

»Nur« Frauen in der Beratung?

In der AG werden die Ergebnisse einer bundesweit durchgeführten repräsentativen Studie zur empirischen Wirklichkeit der Ratsuchenden und Mitarbeitenden in den integrierten familienorientierten Beratungsstellen der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie (sog. Millenniumstudie des Evangelischen Zentralinstituts für Familienberatung (EZI) und des Bundesfamilienministeriums) vorgestellt und der Frage nachgegangen, mit welchen Anliegen die Ratsuchenden psychologische Beratungsstellen der Kirche aufsuchen bzw. welche Veränderungen in den Lebens- und Problemlagen der Ratsuchenden sich in der Beratungspraxis der letzten zehn Jahre zeigen. Auch wird der Frage nachgegangen, inwieweit Beratungsangebote geschlechtsspezifisch typischerweise häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen werden. Welche Unterschiede der Inanspruchnahme ergeben sich hier in Ost und West? Wie könnten mehr Männer durch die Angebote der psychologischen Beratung erreicht werden? Was müssten wir ändern, damit auch männliche Jugendliche frühzeitiger (sprich: rechtzeitig) in Beratung kommen?

Einleitend einige **Befunde zum Geschlechterverhältnis** in der Psychologischen Beratung sowohl aus der Perspektive der Mitarbeitenden als auch aus der Perspektive der Ratsuchenden.

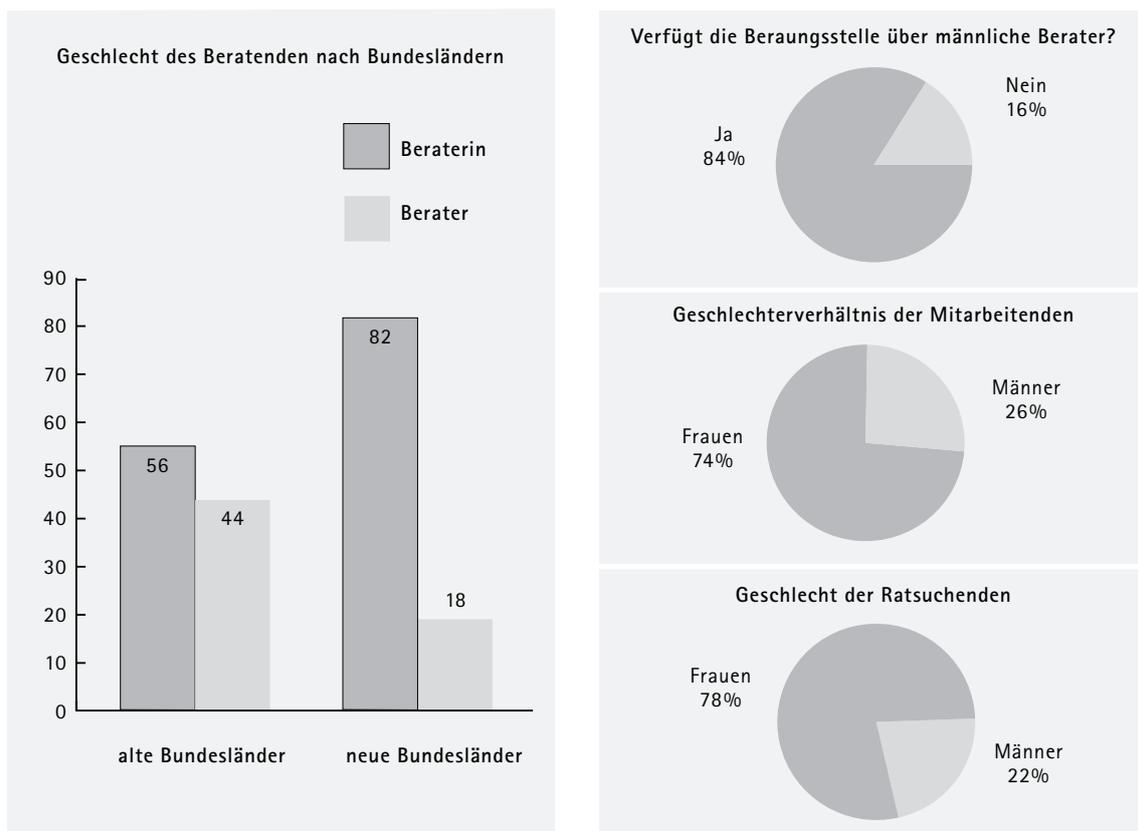
Die Studie des EZI aus den Jahren 2000 bis 2003¹ ist die einzig vorliegende, bundesweit repräsentative Querschnittsuntersuchung zu Psychologischen Beratungsstellen mit integriertem familienorientiertem Profil. Von den knapp 2.000 Mitarbeitenden in Evangelischen Beratungsstellen haben 932 Beratungsfachkräfte teilgenommen (dies entspricht einem Rücklauf von 58,1 %). Zusätzlich beteiligten sich 801 Ratsuchende mit einem ausführlichen Fragebogen an der Untersuchung, die nach den Prinzipien einer repräsentativen Zufallstichprobe ausgesucht worden waren.

Unter den Beratungsfachkräften wurde ein Frauenanteil von 74 % aller Mitarbeitenden ermittelt. Dabei fiel auf, dass die Frauen im Mittel nur 24,5 Wochenstunden, d. h. überwiegend in Teilzeitbeschäftigungen tätig waren (73 %), während von den befragten Männern die Mehrzahl (58 %) in Vollzeitbeschäftigungen angestellt waren.

In Bezug auf die Verteilung der Grundberufe im multiprofessionellen Team fand sich eine charakteristische Mehrheit der Frauen in pädagogischen und sozialpädagogischen Grundberufen, während im Grundberuf der Psychologen und Theologen die Männer dominierten. Dies entspricht einem allgemeinen soziologischen Befund, dass die Frauen umso stärker unterrepräsentiert sind, je höher Status, Gehalt und Prestige einer Berufsgruppe angesiedelt sind (die sog. »vertikale Segregation«).

Im Ost-Westvergleich konnte festgestellt werden, dass die ungleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in den Fachteams in den neuen Bundesländern wesentlich drastischer ausfällt, da der Anteil männlicher Berater mit 18 % signifikant geringer ist als in den alten Bundesländern. 16 % aller Beratungsstellenteams sind reine Frauentams und verfügen über gar keine männlichen Fachkräfte. Dies hat Auswirkungen auf die Inanspruchnahme der psychologischen Beratungsangebote durch die Ratsuchen-

den – sofern man diese geschlechtsspezifisch analysiert: Zeigt sich zunächst bundesweit eine relativ spiegelbildliche Verteilung der Geschlechter bei den Ratsuchenden im Verhältnis zu den Mitarbeitenden – nämlich 78 % weibliche Ratsuchende und 22 % männliche Klienten – ergibt eine geschlechtsspezifische Detailanalyse, dass sowohl in den neuen Bundesländern als auch in den rein weiblichen Beratungsstellen signifikant weniger männliche Ratsuchende den Weg in die Lebensberatung finden. Es wurde die Hypothese diskutiert, dass offensichtlich das Angebot in Bezug auf das Geschlecht der Beratungsfachkräfte eine relevante Steuerungsgröße auch für die Inanspruchnahme durch männliche Ratsuchende, Väter und männliche Jugendliche darstellt.



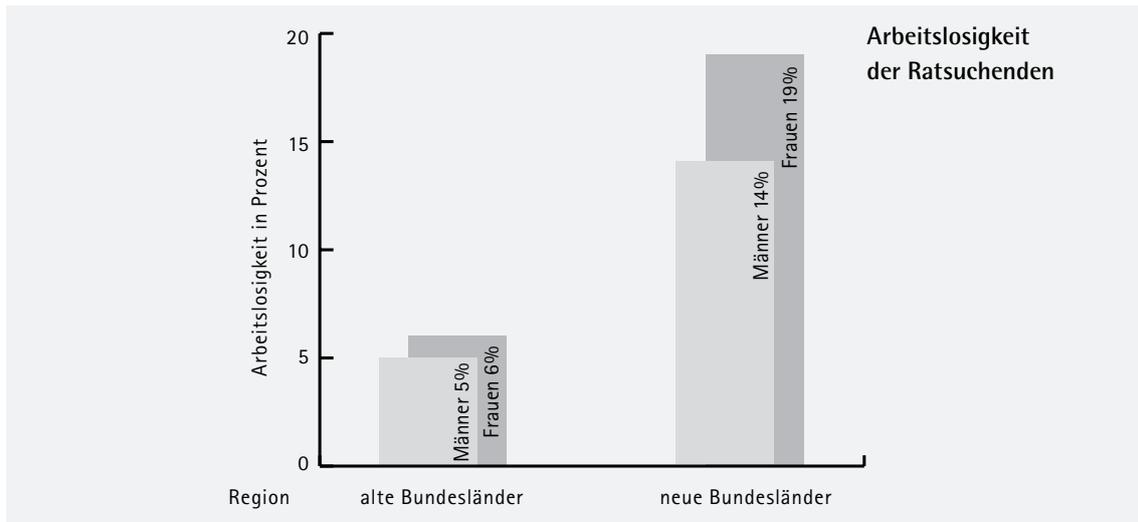
Im Bezug auf Ausbildungsabschlüsse und sozialen Status stellt sich die Stichprobe der Ratsuchenden – entgegen vielen noch landläufig verbreiteten Vorurteilen, Beratungsangebote seien rein an der Mittelschicht orientiert – als mit dem Bevölkerungsdurchschnitt völlig identisch dar. Der Anteil der Ratsuchenden, die aus der Arbeitslosigkeit heraus die Beratungsstelle aufsuchen, liegt beispielsweise mit 19% Frauen und 14% Männer in den neuen Bundesgebieten sogar wesentlich höher als im Bevölkerungsdurchschnitt.

Auffällig ist weiterhin, dass gut 20 % der Ratsuchenden mit drei bis sieben Kindern aus offensichtlich relativ großen Familiensystemen stammen, wobei der Anteil der Ratsuchenden, die alleinerziehend sind, getrennt leben, geschieden sind oder mit neuem Partner zusammenleben, signifikant überrepräsentiert ist. Ebenfalls im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt überrepräsentiert sind Ratsuchende aus prekären Lebenslagen: 17 % der Eltern, die Erziehungsberatung nachsuchen, leben von Transferleistungen wie ALG II oder Harz IV.

Von den rund 330.000 Menschen, die das evangelische psychologische Beratungsangebot pro Jahr erreicht, sind 40 % evangelisch, 20 % katholisch und weitere 40 % noch nicht konfessionsgebunden. Psy-

chologische Beratung in evangelischer und diakonischer Trägerschaft erfüllt hier sozusagen als »signum ecclesiae« potentiell eine missionarische Funktion.

Die Ratsuchenden kommen mit den verschiedenartigsten Problemlagen und Anliegen in die Beratung – meist wegen persönlicher Probleme, Partnerschaftskrisen oder Erziehungsfragen. Häufig sind mehrere Problem- und Konfliktlagen aus unterschiedlichen Lebensbereichen miteinander verwoben und überlagern sich additiv. Auffällig war, dass bereits an vierter Stelle der Anliegen, die zum Aufsuchen der Beratungsstelle veranlasst haben, körperliche Beschwerden genannt wurden (noch vor Familienproblemen oder Berufs- und Ausbildungskonflikten).



Bei den Zugangswegen zur Beratungsstelle zeigen sich zwei charakteristisch unterscheidbare Gruppen: Die eine Hälfte der Ratsuchenden kommt auf Hinweis und Empfehlung von Verwandten, Pfarrern, Freunden oder nahen Familienangehörigen und hat bis dato noch keine professionelle Hilfe für ihre Problemlagen in Anspruch genommen. Die andere Hälfte der Ratsuchenden jedoch kommt aus Kliniken, wird überwiesen von niedergelassenen Fachärzten oder Jugendämtern und ist zum Teil durch mehrfache Psychotherapien, Klinik- und Reha-Aufenthalte – meist psychiatrischer oder psychosomatischer Natur – gegangen. Für diese »austherapierten« Klienten stellt die Beratungsstelle das letzte Auffangnetz zur Begleitung und Stützung bei der Bewältigung ihres schwierigen Lebensalltags dar.

Als in der Diskussion der Frage nachgegangen wurde, welche Entwicklungstrends in den letzten zehn Jahren zu beobachten sind, ergab sich folgendes Bild:

1. Festgestellt werden kann eine drastische Steigerung der Inanspruchnahme psychologischer Beratung in den letzten 15 Jahren (+57 %), die vermehrt auch auf Beziehungs- und Familienkonflikten in Zusammenhang mit prekären Lebenslagen und einem deutlich steigenden Anteil von Familien mit Armutproblematik basiert.
2. Eine stetig zunehmende Anzahl von Ratsuchenden suchen weiterhin Hilfe wegen Trennung und Scheidung: Bereits jedes zweite Kind, das in der Erziehungs- und Familienberatung vorgestellt wird, lebt nicht mehr mit seinen beiden leiblichen Eltern zusammen. Bei 63 % aller Beratungsprozesse finden sich bereits Brüche in der Beziehungskontinuität und Wechsel der Familienformen in der Biographie der Kinder und Jugendlichen – also Trennungs- und Verlusterfahrung bereits vor dem 18. Lebensjahr.

3. Weiterhin wird ein überproportionaler Anstieg der Anmeldungen von Familien- und Erziehungsproblemen mit jüngeren Kindern (unter sechs Jahren) vermeldet und ein Zuwachs des Anteils an Multiproblemfamilien. Auch Familien oder einzelne Ratsuchende mit Migrationshintergrund suchen vermehrt das Angebot der psychologischen Beratungsstellen auf.
4. Besonders in der Paarberatung lässt sich in den letzten Jahren beobachten, dass das Alter der in Anspruch Nehmenden stetig ansteigt. Auch ältere oder sehr alte Paare nehmen das Angebot der Ehe-, Familien- und Lebensberatung inzwischen gerne an. Die Steigerungsrate in der Nachfrage nach Partnerschaftsberatung vor, während oder nach einer Trennung bzw. Scheidung beläuft sich in den letzten 15 Jahren bundesweit auf 124 %!

Diskussion

Die Arbeitsgruppe diskutiert intensiv den Befund, dass offenbar umso weniger Männer eine psychologische Beratungsstelle aufsuchen, je mehr Frauen dort arbeiten – oder anders gesagt, je geringer der Anteil männlicher Beratender ist, desto niedriger ist der Anteil männlicher Berater!

Obwohl also psychologische Beratung immer häufiger in Anspruch genommen wird und die soziale Hemmschwelle bezüglich professioneller Hilfeannahme ständig sinkt, scheint es für Männer besonderer Voraussetzungen zu bedürfen, ehe sie ihr »Schweigen« brechen. Diskutiert wurden alternative Zugangswege, wie Online-Beratung, E-Mails und Chatrooms, die es offenbar besonders männlichen Ratsuchenden leichter machen, sich (zunächst »stillschweigend«) – anzuvertrauen und im zweiten Schritt dann eine »face-to-face Beratung« aufzusuchen.

Die Diskussion erweitert den Blick auf das gesamte psychosoziale Feld und sein erhebliches »Männermanko«. Lehrende aus Erzieherfachschulen und Professorinnen aus dem Bereich der Fachhochschulen für Soziale Arbeit berichteten von wachsenden Schwierigkeiten, geeignete männliche Bewerber überhaupt noch in die Ausbildung zu bekommen.

Eine Lösung für dieses Dilemma auf gesellschafts- wie sozialpolitischer Ebene wird in der **Anwendung der EU-Richtlinie zum »Gender-Budgeting«** gesehen: dann wären die mit öffentlichen Mitteln geförderten Träger der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Schritt für Schritt gezwungen, sowohl die Unterrepräsentation der Frauen in den besser bezahlten Berufsgruppen als auch die Unterrepräsentation der Männer in den geringer vergüteten sozialen Berufen auf breiter Front zu korrigieren.

Offen bleibt die Frage, welche gesellschaftlichen Kräfte mobilisiert werden müssten, um in Deutschland die Durchsetzung dieser EU-Richtlinie zu erwirken.

Literaturhinweis

¹ Vgl. **Haid-Loh, Achim; Lindemann, Friedrich Wilhelm (2004): Familienberatung. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung, Bd. 2. Tübingen, S. 989-1004** sowie **Grote, Stefanie (2005): Psychologische Beratung in integrierten familienorientierten Beratungsstellen aus geschlechtsspezifischer Sicht. In: Wege zum Menschen. 57. Jg., Heft 5, Vandenhoeck & Ruprecht, S. 405-426** und **Hurtienne, Karen (2006): Nutzeffekte multiprofessioneller Teamarbeit in familienorientierten psychologischen Beratungsstellen kirchlicher Träger. Leipzig, Univ., Diss.**

Martin Rosowski

Sind die Männer in Bewegung?

Im Mittelpunkt des Workshops stehen Befunde einer repräsentativen Untersuchung aus dem Jahr 2008 »Männer in Bewegung« (Volz; Zulehner 2009). Da es sich bei dieser Studie um die zweite Untersuchung im Zehnjahresrhythmus handelt (bereits 1998 erschien die Studie »Männer im Aufbruch« [Dies. 1998/1999]) werden dort, wo es sinnvoll ist, Zeitvergleiche angestellt. Beide Untersuchungen wurden von Rainer Volz und Paul Michael Zulehner durchgeführt und ausgewertet. Die Forschungen erfolgten im Auftrag der Männerarbeit der EKD sowie der Katholischen Männer Deutschlands und wurden durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert.

In beiden Untersuchungen erfolgte die Auswahl von Männern und Frauen nach den üblichen Kriterien repräsentativer Studien (Bildungsgrad, Einkommen, Wohnortgröße, Ost-West usw.), in der zweiten Untersuchung von 2008 1.470 Männer und 970 Frauen. Die »Männer-Studien« haben männliche (und teilweise auch weibliche) Existenz in den Bereichen Arbeits- und Berufswelt, Partnerschaft/Familie und »Innenwelt« zum Thema.

Bei den Untersuchungen traten Einstellungen zu Tage, die in einer vierteiligen Geschlechtsrollentypologie systematisch erfasst wurden. Zwei polare Grundtypen wurden dabei besonders sichtbar (in beiden Untersuchungen): Ein traditioneller und ein so genannter moderner Männertyp. Als Ergebnis der Faktorenanalyse wurden entsprechende Cluster entwickelt:

Ein »traditioneller« Männlichkeitstyp sieht sich als Alleinernährer und Oberhaupt der Familie: Er ist für das Einkommen, die Ehefrau/Partnerin für das Auskommen der Familie zuständig, er für den Rahmen und die Außenbeziehungen, sie für das Heim und die Innenarchitektur der familialen Beziehungen, das emotionale Klima bis dahin, dass es »zu Hause gemütlich« ist. Seinen Sinn findet dieser Männlichkeitstyp in erster Linie in seiner Erwerbsarbeit. Die traditionelle Frau akzeptiert diese Rollenteilung und findet in ihr ihren Platz.

Berufstätigkeit von Müttern war 1998 bei diesem Typus, bei den entsprechenden Männern und Frauen, noch verpönt: sie schade dem kleinen Kind und gehöre nicht zu einer Frau. Im Blick auf die weibliche und besonders mütterliche Berufstätigkeit hat sich dieser Typus verändert: Die Vorbehalte gegen die (mit) verdienende Ehefrau/Partnerin und vor allem gegen die erwerbstätige Mutter sind deutlich zurückgegangen.

Der »moderne Mann« bzw. 1998 noch der »neue Mann«, ist im Gegensatz zum (teil)traditionellen Typus partnerschaftlich eingestellt. Für ihn ist Erwerbsarbeit ebenso wichtig und identitätsstiftend, wie für den (Teil)Traditionellen, 2008 sogar noch wichtiger. Doch ebenso bedeutsam wie der Beruf sind für den »Modernen« Partnerschaft, Familie und aktive Vaterschaft. Erwerbsarbeit, Einkommen und Hausarbeit einschließlich der Kindererziehung sollen (möglichst) gleichmäßig auf beide, Mann und Frau, verteilt werden. Frauenbewegung und Frauenemanzipation wurden als wichtige und positive Entwicklungen bewertet. Der moderne Männlichkeitstyp hat sich in den vergangenen zehn Jahren in seiner Grundstruktur nicht verändert, er hat sich konsolidiert. Vor allem der moderne Vater hat sich zu einem konsistenten Rollentyp entwickelt: Er hält an der hohen Bedeutung von Erwerbsarbeit fest und ist gleichzeitig an part-

nerschaftlicher Gestaltung von (Ehe-)Beziehung und Familie/Kindererziehung orientiert, und das nicht nur verbal, sondern auch praktisch.

Zwischen den beiden »Extrem«typen des (Teil-)Traditionellen und Modernen wurden zwei Zwischentypen festgestellt:

Einen Typus, der moderne und traditionelle Elemente »balancierend« in sich vereinigt. An den logischen Widersprüchen zwischen den polaren Aussagen scheint er/sie nicht zu leiden, sondern kann im Gegenteil, ausweislich der Ergebnisse zur (Lebens)Zufriedenheit, gut mit ihnen leben.

Ein anderer Typus, der weder in nennenswertem Ausmaß moderne noch traditionelle Eigenschaften hat, wird als »suchender« Typus angesprochen.

Wie sich die Verteilung der vier Typen zwischen 1998 und 2008 verschoben bzw. entwickelt hat, wird an folgendem Schaubild sichtbar:

	teiltraditionell	balancierend	suchend	modern
Männer 1998	30%	23%	29%	17%
Männer 2008	27%	24%	30%	19%
Frauen 1998	25%	30%	17%	27%
Frauen 2008	14%	34%	19%	32%

Die Entwicklung bei den Frauen verläuft rascher als die bei Männern. Das Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Rollentypen ist folglich unausgewogen – was Quelle möglicher Probleme ist: Weitaus mehr teiltraditionellen Männern, rund einem Viertel (27 %), stehen nur wenige teiltraditionelle Frauen (14 %) gegenüber. Umgekehrt werden die relativ vielen modernen Frauen, ein Drittel (32 %), nicht genug moderne Männer (ein Fünftel bzw. 19 %) antreffen.¹

Hat sich also bei den Männern fast gar nichts bewegt?

Im Gegenteil: Die Bewusstseinsänderung einer großen Zahl traditioneller Männer hat dazu geführt, dass in der Studie von 2008 die bisherigen Typen einer Überprüfung und in deren Konsequenz einer Umformulierung unterzogen wurden. Der 1998 noch als traditionell definierte Typ – nun in der neuen Typologie der Teiltraditionelle – hat seine negative Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen und deren vermeintlich negative Auswirkungen auf das Aufwachsen der Kinder erheblich revidiert. So liegt der Wert für die positive Bewertung der Berufstätigkeit von Frauen sowohl bei traditionellen wie bei modernen Einstellungen sehr hoch. Insgesamt ist bei den Männern die Zustimmung zu gemeinsamer Haushaltsführung um fünf Prozentpunkte gestiegen und hat sich bei der Aussage, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit der Mutter leide, um 18 Prozentpunkte verringert.

Vor allem im Vergleich zu den Ergebnissen von 1998 haben sich aber bei den Traditionellen deutliche Verschiebungen ergeben. Die hervorstechendsten Veränderungen beziehen sich auf die Positionen »Frauen sind von Natur aus besser dazu geeignet, Kinder aufzuziehen« (- 18 %), »Mann und Frau, halbtags erwerbstätig, sollen sich gleich um Haushalt und Kinder kümmern« (+ 17 %), »Eine erwerbstätige Frau

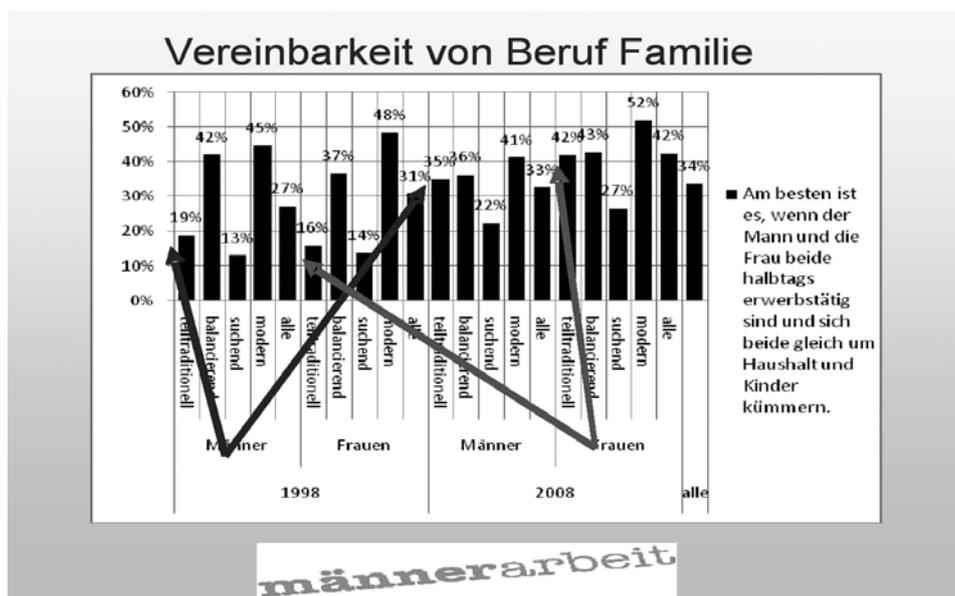
kann ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit geben wie eine Mutter, die nicht arbeitet« (+ 20 %) und schließlich »Frauenemanzipation ist eine sehr notwendige und gute Entwicklung« (+ 15 %). Solche erheblichen Differenzen im Zeitvergleich haben Volz und Zulehner bewogen, diesen Typus nicht mehr als traditionell, sondern als teiltraditionell zu bezeichnen. Darüber hinaus wurden die 1998 noch als »neue Männer« bezeichneten nun zu den »modernen Männern«, die damals »Unsicheren« zu heute »Suchenden« und die ehemaligen »Pragmatiker« zu »Balancierenden« (vgl. als Zusammenfassung: Rosowski 2009, in: Werkheft zum Männersonntag).

Verschiebungen 1998 > 2008

- Merklich höher bewertet wird von Teiltraditionellen (Männern und Frauen) die Berufstätigkeit als Weg von Frauen in die Unabhängigkeit.
- Beide sollen zum Haushaltseinkommen beitragen. (Frage: Bestimmt das Sein das Bewußtsein?)
- Positionen, welche die Frauen exklusiv an Kind und Familie binden, finden weniger Unterstützung.
- Es werden weniger negative Auswirkungen der weiblichen Berufstätigkeit sowohl auf das Kind als auch auf die Partnerschaft angenommen.
- Auf Grund dieses Abrückens von traditionellen Positionen werden aus den Traditionellen von 1998 Teiltraditionelle.

Vaterrolle wird wichtiger und aktiver

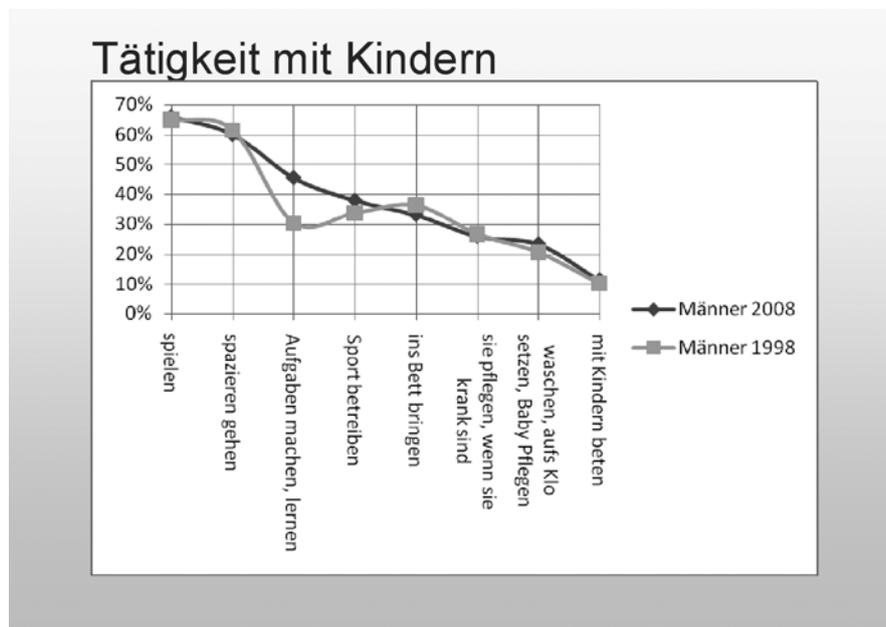
Väter erleben heute, wie wichtig ihre väterliche Präsenz für die Kinder ist. Sie spüren, wie sie damit ihre Partnerschaft stabilisieren. Vor allen Dingen aber erfahren sie, wie es ihnen selber gut tut. Dabei stehen sie unter einem doppelten Erwartungsdruck. Aktives Vatersein ist mittlerweile sozial erwünscht. Auf der



anderen Seite wird von ihnen verlangt, im Beruf voll »ihren Mann zu stehen«. Das große Thema der Väter ist es daher, im Alltag eine gute Balance zwischen ihrer Vaterschaft und der beruflichen Beanspruchung zu finden und Wege aus dem Vereinbarkeitsdilemma zu finden.

Die Studie zeigt, dass die Ausbalancierung von Familie und Beruf keineswegs nur das Thema einiger weniger Väter ist. Auf die Frage, welche Bedeutung Kinder in ihrem Leben haben, antworten 84 % der modernen und 81 % der balancierenden Männer mit Kindern: »sehr groß«. Bei den beiden anderen Geschlechertypen liegen die Prozentzahlen niedriger bei immerhin noch 59 % und 54 %.

Nach den Tätigkeiten mit Kindern gefragt, sind es wiederum die modernen und balancierenden Männer, die als Väter erheblich mehr als die anderen beiden Typen mit ihren Kindern aktiv zusammen sind. Die hohe Bedeutung, die balancierende und moderne Männer den (eigenen) Kindern zumessen, entspricht also erkennbar dem väterlichen Engagement, das sie aufwenden. Zugleich stehen gerade die Männer aus diesen beiden Geschlechertypen unter einem hohen beruflichen Leistungsdruck.



Hoher Leistungsdruck im Beruf auf der einen und aktive Präsenz als Vater auf der anderen Seite: Das Dilemma, in das Männer geraten, die heute Vaterschaft und Beruf miteinander vereinbaren wollen, liegt auf der Hand. Die Befragungsergebnisse bilden an dieser Stelle präzise die Wirklichkeit ab, in der heutige Väter im Spagat zwischen Anforderungen im Beruf und Erwartungen an eine aktive Vaterschaft stehen. Was sich 1998 schon andeutete, wird zehn Jahre später offensichtlich: Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Väter zur Schlüsselfrage geworden – und spielt möglicherweise auch eine entscheidende Rolle, wenn junge Männer sich gegen Kinder entscheiden.

Pflege – (k)ein Thema für Männer

Ein nicht unerheblicher Teil der in der Studie von Rainer Volz und Paul Zulehner befragten Männer scheint die individuelle häusliche Pflege als ihrer männlichen Rolle nicht gemäß zu empfinden. Dies ist angesichts

des gerade über die Vaterschaft Gesagten ein erstaunlicher Befund. Bei der Frage nach der Bereitschaft der Männer, ihre Berufsarbeit zugunsten der Pflege alter bzw. kranker Angehöriger zu verringern, wären hierzu 27 % aller befragten Männer rigoros nicht bereit. 12 % der Männer wären bereit, ihre Arbeitszeit auf 30 % der Vollzeit zu reduzieren. Zu einer Reduzierung von 50 % erklären sich 24 % bereit. Hier weisen Teiltraditionelle und Moderne fast identische Werte auf, wobei die Modernen bei der radikalen Ablehnung

Vereinbarkeit Beruf und Pflege

	Männer					Frauen
	alle	teiltrad.	balanc	suchend	Modern	alle
auf 75 %	17%	28%	14%	16%	16%	17%
auf 50%	24%	27%	18%	25%	27%	27%
auf 30%	12%	12%	13%	10%	12%	7%
um 100%	14%	16%	13%	13%	13%	27%
Nicht bereit	27%	23%	33%	27%	26%	13%
keine Angaben	7%	5%	9%	7%	7%	9%

einer Reduzierung der Arbeitszeit zugunsten der häuslichen Pflege sogar noch mit 3 % vor den Teiltraditionellen liegen (Teiltraditionelle 23 %, Moderne 26 %, Balancierende immerhin 33 %!).

Die Argumente, mit denen die Männer durch alle Geschlechertypen hindurch ihre Distanz zur Rolle des Pflegenden begründen, sind sehr rational: Die professionellen nichtstaatlichen und staatlichen Einrichtungen leisten bessere Arbeit und können dem Pflegebedürftigen deshalb besser helfen als der individuell agierende Angehörige (47 %). Der die häusliche Pflege übernehmende Mann gefährdet seine beruflichen Aufstiegschancen (34 %). Aus finanziellen Gründen ist das Arrangement »vernünftiger«, wenn die in der Regel weniger verdienende Frau die Pflege übernimmt (46 %). Schließlich halten 31 % der befragten Männer die häusliche Pflege von Angehörigen nicht für ihre Aufgabe. Die pragmatischen Argumente erinnern frappierend an die in weiten Teilen bereits überwundenen Grundsatzdiskussionen um die Übernahme der Haushalts- und Erziehungsverantwortung durch Männer.

Nun ist aus anderen Studien bekannt und auch die Männerstudie gibt keine wirklichen Belege für das Gegenteil: Männer sind nicht grundsätzlich resistent gegen die Übernahme von Pflege daheim. Die Präsenz von Männern im häuslichen Pflegebereich hat zugenommen. Der Altenbericht und andere Surveys sprechen von ca. 30 % pflegenden älteren Männern in Lebenspartnerschaften. Und auch die Pflegesituationen in vielen Schwulenbeziehungen sollten nicht außer Acht gelassen werden.

Wenn Männer pflegen, dann pflegen sie anders: Sie pflegen vielfach erst im Alter und dann vorrangig die Person, mit der sie zusammenleben. Es gehört nicht zu ihrem Rollenselbstverständnis, sie tun es aus einer Art »freiwilliger Verpflichtung« heraus. Männer sorgen zudem eher als sie pflegen. Die Organisation

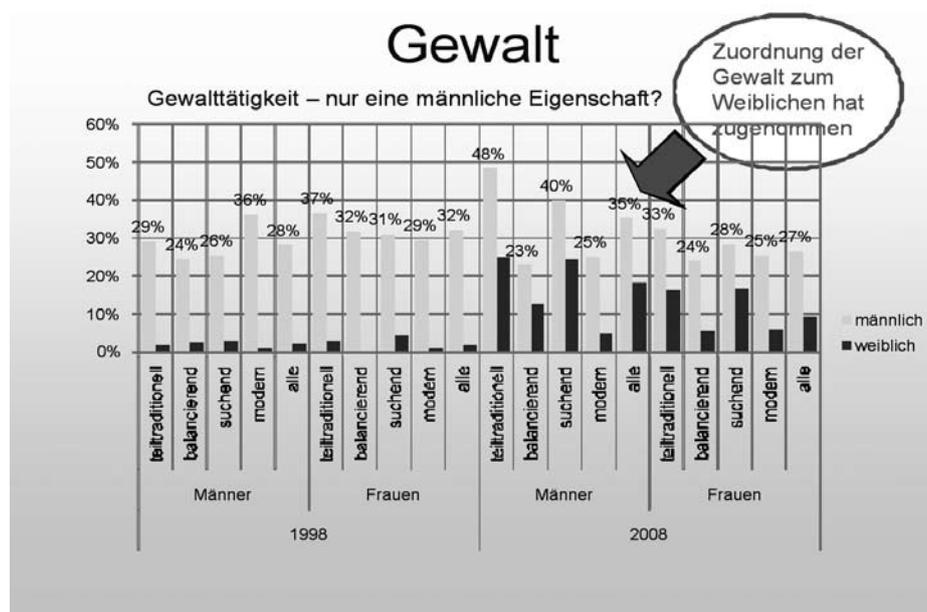
der Pflege und des Lebensumfeldes der betroffenen Person ist ihre große Stärke. Gewiss bleibt beim Blick auf die Quantität ein großes Ungleichgewicht im Vergleich zu den Frauen, darüber gilt es zu diskutieren. Doch sollte die Diskussion der Unterschiede mit dem Ziel geführt werden, auch in diesem Lebensbereich geschlechtergerechte Verhältnisse zu schaffen, die dem Leben dienen und die den Bedürfnissen der pflegenden wie zu pflegenden Männer und Frauen gerecht werden. (Vgl. Rosowski; Ruffing 2009)

Gewalterfahrungen von Frauen und Männern

»Frauen sind Opfer – Männer sind Täter!«

Kaum ein Stereotyp der Geschlechterfrage hat sich hartnäckiger behauptet als diese Rollenzuweisung an Frauen und Männer in Bezug auf Gewaltverhältnisse. Doch dieses immer wieder gern bemühte Klischee führt in der seriösen Diskussion um die Geschlechtergerechtigkeit nicht mehr weiter. Unsere Studie legt nahe, dass Differenzierung dringend nottut! (Vgl. auch Rosowski 2009, in: männerforum Nr. 41)

Bei der Frage nach typisch männlichen und weiblichen Eigenschaften weisen die befragten Frauen und Männer das »Gewalttätige« nach wie vor eher den Männern zu, die Frauen jedoch erheblich weniger als die Männer selbst. Im Vergleich zu der ersten Männerstudie von 1998 allerdings ist die Zahl derer, die Gewalttätigkeit zunehmend auch als eine weibliche Eigenschaft werten, erheblich gestiegen – sowohl bei den Frauen wie bei den Männern.



Gewiss, Gewalt ist leider noch immer vorrangig ein Männerthema. Aber es betrifft Männer nicht mehr nur als Täter – die sie nach wie vor in großer Mehrheit stellen –, sondern auch und gerade als Opfer von Gewalt. In der Studie liegen die Prozentzahlen für differenziert abgefragte erlittene Gewalt der Männer immer über der männlichen Täterschaft. Nach eigenem Bekunden haben sich die in der Studie befragten Männer also mehr als Opfer denn als Täter erfahren. Frauen haben sich im Mittelwert deutlich seltener als Opfer von Gewalt erfahren. Hinzu kommt die Beobachtung, dass gerade bei den so genannten modernen Frauen die aktiv ausgeübten Gewalthandlungen nach eigener Auskunft signifikant angestiegen sind.

Bezogen auf die Orte, an denen Männer und Frauen Gewalt erfahren, sind die Aussagen erschreckend banal: Es gibt eigentlich keine gewaltfreien Orte. Gewalt kann sich prinzipiell an jedem Ort ereignen. Aber es gibt Unterschiede in der Intensität: Gewalt tritt dort am meisten auf, wo Frauen und Männer sich bevorzugt bewegen bzw. ihren Lebensmittelpunkt haben. Das ist natürlich und in erster Linie der familiäre Lebensraum, gefolgt vom Arbeitsplatz und dem öffentlichen Raum. Gewalt, der Menschen als Opfer ausgesetzt sind und die sie selber ausüben, ist also ein all-tägliches und ein all-gegenwärtiges Phänomen – auch und gerade für Männer, die bei der Frage nach den Personen, von denen sie Gewalt erfahren haben, zunehmend auch Frauen (Partnerin, Mutter) benennen.

Es ist auffällig, dass es eine sehr deutliche Parallelität in der Ausübung und beim Erleiden von Gewalt gibt. Wer sich häufig aktiv in Gewaltkontexten bewegt, erleidet auch Gewalt in entsprechender Häufigkeit. Dabei ist die Erkenntnis sehr interessant, dass sich erfahrenes Kindheitsglück mindernd auf die aktive wie passive Gewalterfahrung auswirkt. Bei Männern kommt als weiterer Faktor verstärkt das Vaterverhältnis hinzu. Eine positive und qualitativ enge Vaterbeziehung wirkt sich günstig auf die entwicklungspsychologische Gewaltprognose der Jungen aus.

Solche Befunde stellen eine deutliche Herausforderung an das gemeinsame gesellschaftliche Wirken für männliche und dabei nicht zuletzt väterliche Leitbilder dar. Zugleich sollte jedoch auch verstärkt der Blick auf die Ursachen und Lebensbedingungen gelenkt werden, die Frauen und Mädchen gewalttätig werden lassen – ein Desiderat, dem sich die Genderforschung dringend annehmen sollte.

Literaturhinweis

¹Die hier vorgenommene vierteilige Rollentypologie entspricht dem Beitrag von Rainer Volz: Was kommt auf Hänschen zu, wenn er Hans werden will? Bilder von Männlichkeit heute.

Literatur

Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (2009): *Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland.* Berlin.

Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (1998/1999): *Männer im Aufbruch. Wie Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen.* Ostfildern.

Volz, Rainer (2009): *Was kommt auf Hänschen zu, wenn er Hans werden will? Bilder von Männlichkeit heute.* In: Pithan, Annebelle; Arzt, Silvia; Jakobs, Monika; Knauth, Thorsten (Hrsg.): *Gender Religion Bildung. Beiträge zu einer Religionspädagogik der Vielfalt.* Gütersloh.

Rosowski, Martin (2009): *Zwischen Aufbruch und Bewegung. Die Ergebnisse der Männerstudie als Herausforderung für die Männerarbeit der Kirchen.* In: *Arbeitsgemeinschaft der Männerarbeit der EKD (Hrsg.): Werkheft zum Männersonntag.*

Rosowski, Martin; Ruffing, Andreas (2009): *Vom Aufbruch in die Bewegung. Die Entwicklung männlicher Identitäten als Herausforderung für die Männerarbeit der Kirchen in Deutschland:* In: Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. a. a. O.

Rosowski, Martin (2009): *Von Tätern und Opfern –Gewalterfahrungen von Frauen und Männern.* In: *Arbeitsgemeinschaft der Männerarbeit der EKD (Hrsg.): männerforum Nr. 41, April 2009.*

Referenten/Referentinnen

Prof. Dr. Ute Gerhard

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V.

Auguststr. 80

10117 Berlin

Telefon: 030 / 28 39 54 00

E-Mail: info@eaf-bund.de

Irmingard Schewe-Gerigk

MdB (bis Oktober 2009)

Aktuell: TERRE DES FEMMES e.V.

Menschenrechte für die Frau

Konrad-Adenauer-Straße 40

72072 Tübingen

E-Mail: info@frauenrechte.de

Dr. Barbara Thiessen

Deutsches Jugendinstitut e.V.

Nockherstraße 2

81541 München

Telefon: 089 / 62 30 62 07

E-Mail: thiessen@dji.de

Sabina Schutter

Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V.

Hasenheide 70

10967 Berlin

Telefon: 030 / 69 59 78 71

E-Mail: schutter@vamv.de

Achim Haid-Loh

Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH

Auguststraße 80

10117 Berlin

Telefon: 030 / 28 39 52 75

E-Mail: haid-loh@ezi-berlin.de

Martin Rosowski

Arbeitsgemeinschaft der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland

Berliner Allee 9 - 11

30175 Hannover

Telefon: 05 11 / 89 76 82 00

E-Mail: rosowski@maennerarbeit-ekd.de

