

Deutschlands Beitrag zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit



BERUFLICHE PERSPEKTIVEN FÜR FRAUEN e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft
Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.
Weserstraße 4
12047 Berlin

eMail: info@bag-frauen.de
Internet: <http://www.bag-frauen.de>

- Schließung aller Regionalstellen „Frau und Beruf“ in NRW –

Pünktlich zum Start des Europäischen Jahres der Chancengleichheit im kommenden Jahr sollen alle Regionalstellen „Frau und Beruf“ in Nordrhein-Westfalen geschlossen werden. In einem Brief vom zuständigen Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wurde den Trägern der Regionalstellen am 22. Juni 06 mitgeteilt, dass die Förderung zum Ende des Jahres eingestellt wird.

Nachdem zum 1. Januar 2003 in Brandenburg alle 14 Regionalstellen Frauen & Arbeitsmarkt kurz nach ihrem 10 jährigen Jubiläum in Verzahnungsförderungsstellen und Chancengleichheit umgewandelt wurden, in Hessen Beratungsstellenangebote gekürzt wurden, im Saarland die Beratungsstelle Frau und Beruf zum 30.06.2005 gestrichen wurde und auch in Hamburg bereits zum 30.06.06 mit EFA (Informations- und Beratungsstelle Frau und Beruf e.V.) eine ebenfalls bewährte Einrichtung zur beruflichen Beratung und Begleitung von Frauen schließen musste, ist dies ein weiterer Schritt hin zur Ausradierung bundesweiter Infrastrukturen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen.

Zur Begründung heißt es in dem Schreiben, dass mittlerweile gleichstellungspolitische Fragestellungen in so vielfältigen Strukturen verankert wurden, dass die Arbeit der 46 Regionalstellen „Frau und Beruf“ nicht mehr benötigt und als Doppelstrukturförderung gesehen wird. Und nun nach 18 Jahren sei der Auftrag auch quasi erledigt.

Ist das wirklich so? „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so heißt es nach wie vor im Grundgesetz nach Art.3 Abs.5 GG und ist als Auftrag an die Politik in diesem Lande gerichtet, egal wie die Partei nun heißt, die die Verantwortung für die Bürger und Bürgerinnen dieses Landes übernimmt. Können wir uns nun ausruhen, die Sache mit den Frauen und der Gleichstellung als erledigt betrachten und uns anderen Problemen zuwenden?

Ein Blick in die neueren Statistiken bringt kühle Ernüchterung. An der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen lässt sich sehr deutlich ablesen, wie es um die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland bestellt ist. Im IAB-Kurzbericht vom Juni dieses Jahres¹ wird festgestellt, dass nach wie vor Kinder und die Arbeitsteilung in Partnerschaften die Karrierehindernisse für Frauen sind. Beruf und Familie lassen sich für weibliche Führungskräfte in diesem Land selten miteinander vereinbaren. Bei

¹ IAB Kurzbericht, Corinna Kleinert „Karriere mit Hindernissen“, Ausgabe 6/2006

Frauen im Alter von 30 – 49 Jahre sind keine Gewinne am Anteil an den Führungspositionen zu verbuchen. In dem Alter, in dem Frauen normalerweise Kinder bekommen, sind sie in Leitungsfunktionen weit unterdurchschnittlich vertreten, die Beteiligung sinkt dramatisch von 43% auf 20%.²

Und der Rest der Welt? Im letzten Jahr hat die Bundesagentur für Arbeit einen Bericht zur Entwicklung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt veröffentlicht³. Auch in dieser Veröffentlichung finden wir keine Anhaltspunkte dafür, dass sich Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ähneln – wir erhalten folgende Hinweise:

- die Erwerbsquote von Frauen ist leicht gestiegen, aber ein weiterer Anstieg ist ohne Veränderungen der Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung) nicht möglich
- der Anteil der Frauenerwerbsarbeit ist gestiegen, aber vor allen Dingen dadurch, dass mehr Frauen in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung arbeiten, das von Frauen erreichte Arbeitsvolumen hat sich kaum verändert
- der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, der für eine kurze Zeit eher zu Lasten von Männern ging, trifft jetzt Männer und Frauen gleichermaßen, bei den neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen profitieren Männer sogar deutlich
- deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in den Berufsgruppen der Beamten und vor allen Dingen bei den Selbständigen
- Frauen haben immer noch deutlich bessere Schulabschlüsse als junge Männer
- die Verknappung des Lehrstellenangebots geht überwiegend zu Lasten der jungen und gut gebildeten Frauen, rechnerisch betrafen 86% des Rückgangs an Ausbildungsplätzen Frauen, besonders stark abgenommen hat die Anzahl der weiblichen Auszubildenden in den typisch weiblichen Berufsfeldern, Frauen, die sich in typisch männlichen Berufsfeldern bewerben, haben die größten Zugangsprobleme⁴
- die Teilzeitquote in Deutschland ist im Vergleich zu 1991 um über 12% gestiegen und eine Domäne der Frauen geblieben, deutlich ist aber auch, dass über 50% der Frauen im Osten und 10% der Frauen im Westen angeben, dass es sich um unfreiwillige Formen der Teilzeitarbeit handelt
- seit 2004 ist auch die Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit nicht mehr günstiger für Frauen, Frauen sind stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer
- Frauen beenden seltener als Männer ihre Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigung, insgesamt sinkt der Anteil der Frauen, die nach Arbeitslosigkeit in Beschäftigung kommen
- 40% der Frauen beenden ihre Arbeitslosigkeit durch eine nicht näher bestimmte „Nichterwerbstätigkeit“, das heißt, sie gehen als Partnerinnen von erwerbstätigen Männern in die Stille Reserve, sind arbeitsunfähig oder nicht verfügbar

² ebenda

³ Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit, Juni 2005

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2004,

- Frauen werden in Weiterbildungen zwar immer noch prozentual entsprechend der Zielquote bedient, bei den drastischen Rückgängen in der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungen ist jedoch ein starker Rückgang zu verzeichnen
- Berufsrückkehrerinnen sollten mit 10% an den Förderinstrumenten der Agentur beteiligt werden, erreichen jedoch nur eine Quote von 2%⁵

Wir weisen als Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. immer wieder deutlich und drastisch darauf hin, dass die Veränderungen in Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- und Familienpolitik nicht dazu führen werden, dass Frauen gleiche Chancen haben, sondern dass ein Teil des gesellschaftlichen Umbaus, der von der Politik inszeniert wird, Frauen in erheblichem Umfang benachteiligen wird. Wir sehen in den jetzt vorliegenden Untersuchungen leider erste Bestätigungen unserer Prognosen.

Haben sich die Regionalstellen „Frau und Beruf“ und all die anderen frauenspezifischen Beratungsstellen, die es noch gibt, tatsächlich überflüssig gemacht? Wir möchten stärkere Argumente hören, als lapidare Erklärungen eines Ministeriums, dass von dort aus auch in Zukunft andere geeignete Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit durchgeführt würden. Warum also ein „Aus“ für die Beratungsstellen? An der Qualität kann es nicht liegen. Selbst Stiftung Warentest, die berüchtigt für ihre Bildungstests ist, bestätigt die hohe und einzigartige Qualität der Arbeit der Beratungsstellen⁶. Die Nachfrage von Seiten der Frauen ist seit Jahren konstant, mit Einführung der Hartz-Gesetze eher noch steigend. Lange Wartezeiten müssen inzwischen in Kauf genommen werden, so dass die Kapazitäten noch auszubauen wären. Für die große Zahl von Frauen ohne Leistungsbezug sind die Beratungsstellen Frau und Beruf die wichtigste und einzige Anlaufstelle.

Warum also? Die Regionalstellen arbeiten an einer empfindlichen Schnittstelle zwischen Individuum und gesellschaftlicher Verantwortung. Sie sind in ihrer Beratung unabhängig und parteilich, das heißt sie sind in erster Linie denen verpflichtet, die Information und Beratung suchen. Sie sind in der Lage langfristige strukturelle Veränderungen in der Region anzuregen, zu begleiten und kritisch zu verfolgen, sie können über viele Jahre hinweg an betrieblichen Strukturen arbeiten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, sie können mit den Akteuren der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik dafür sorgen, dass Frauen auf ihre Situation und ihren Bedarf zugeschnittene Angebote erhalten.

Im Brief des Ministeriums wird auch Bezug darauf genommen, was stattdessen gefördert werden soll, nämlich die Startcenter in NRW, Gründungszentren, deren Angebot nun auch auf Gründerinnen ausgerichtet wird. Gab es für die Startcenter vorher keine Gründerinnen? Existenzgründungen sind ganz häufig eine Männerdomäne. Der Frauenanteil bei den Selbständigen liegt bei 25%. Die Ich-AG, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Gründungen aus der Arbeitslosigkeit geführt hat, ist gerade als Förderinstrument beendet worden. Startcenter sind für Unternehmensgründungen da, was leider häufig in erster Linie Männerförderung bedeutet. Frauen sind nicht im Blickfeld, können eben allenfalls auch beraten werden. In den Regionalstellen treffen potentielle Unternehmensgründerinnen in der Regel auf eine kompetente und zugewandte

⁵ ebenda

⁶ Stiftung Warentest, test spezial Weiterbildung 11/2004

Ansprechpartnerin. Nicht nur die spezifische Beratung hat eine besondere Bedeutung sondern auch die Arbeit der Regionalstellen, die Unternehmenskultur, insbesondere auch die Wirtschaftsförderung für Frauen zu verbessern.

Und so entpuppt sich die Aktion des Ministeriums als plumper Versuch, Geld dahin zu verschieben, wo Mann es gerne hätte. Im Zuge des Gender Mainstreams⁷ ist das durchaus ein Verhalten, das wir auf vielen Ebenen beobachten. Statt Mädchen bei der beruflichen Orientierung zu fördern, wird entdeckt, dass die Jungs die eigentlich Schwachen sind, die gefördert werden müssen. Wohin das führt, sehen wir bei der Verdrängung der Mädchen auf dem Ausbildungsmarkt.

Manchmal beschleicht einem das Gefühl, dass manche Politiker die so erfolgreiche und begeisternde Fußballweltmeisterschaft in Deutschland genutzt haben, um manches Unangenehme so unterzubringen, dass es hoffentlich keiner merkt.

Wenn wir einen positiven Blick in die Zukunft behalten wollen, dann gehört der Bestand der Regionalstellen dazu. Die Politik muss spüren, dass Bürger und Bürgerinnen nicht alles hinnehmen, was gewählte Vertreter vertreten, sondern auch eine eigenständige Wahrnehmung haben, was sie an öffentlich geförderten Angeboten benötigen, damit sie eine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelebt werden kann und die Gesellschaft nicht weiterhin auf sehr gut ausgebildete Frauen verzichten muss.

Machen Sie deutlich, dass Sie die Schließung der Regionalstellen nicht hinnehmen. Schreiben Sie dem Minister, Ihrer Zeitung, Ihrer/m Landtagsabgeordneten, Ihrer/m Bürgermeister/in, den Parteivorsitzenden, dem Chef der IHK und der Handwerkskammer. Teilen Sie einfach allen Ihren Protest mit.

Unterstützen Sie die Regionalstellen Frau und Beruf in NRW und anderswo.

Keine Schließung der Regionalstellen „Frau und Beruf“ und keine Kürzung der Mittel.

Karin Kirschner, Monica Kotte
BAG Berufliche Perspektiven für Frauen e.V., Berlin, Bremen
September 2006

⁷ Der Begriff Gender Mainstreaming ("Integration der Gleichstellungsperspektive", "durchgängige Gleichstellungsorientierung") bezeichnet den Versuch, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Der Begriff wurde 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking geprägt. Bekannt wurde Gender Mainstreaming insbesondere dadurch, dass das Konzept 1997 durch den Amsterdamer Vertrag zum offiziellen Ziel der EU-Politik gemacht wurde.

Gender Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass beide (bzw. alle) Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen. Das Ziel des Gender Mainstreaming wird von weiten Teilen des politischen Spektrums anerkannt.

Kritik erfährt Gender Mainstreaming von Gleichstellungsgegnern, Teilen des Feminismus und - aufgrund der derzeitigen praktischen Umsetzung - von Gleichberechtigungsbefürwortern und -befürworterinnen.