

Zeitschrift für  
Feminismus  
und Arbeit  
Juni/Juli 2010  
28. Jg.  
ISSN 0949-0000  
ISSN 1862-5568

## Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft – Handlungsbedarf

- Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft – Ursachen und Handlungsansätze (Elke Holst/Anita Wiemer, DIW)
- Luise F. Pusch: BP und der Dschender-Dschungel
  - Zum Umgang mit sexueller Gewalt in Institutionen (Judith Barnickel)
  - Teilzeitarbeit für alle (Frigga Haug)
  - Arbeitssituation der Näherinnen von Lidl
  - Protest der Triumph-ArbeiterInnen gewaltsam aufgelöst
  - Zugang zu Verhütungsmitteln für Hartz IV-Empfängerinnen
  - Südafrika: höchste Vergewaltigungsrate
  - Iran: Steinigung abgesagt
  - Bodies-Schlachtfelder der Schönheit

**Inhalt**

<b>Schwerpunkt:</b>	<b>3</b>
<b>Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft</b>	
– Ursachen und Handlungsansätze (Elke Holst/Anita Wiemer, DIW)	
<b>Glosse von Luise F. Pusch</b>	<b>12</b>
BP und der Dschender-Dschungel	
<b>Resolutionen/Aktionen/Netzwerke</b>	<b>13</b>
Medica mondiale: 50 Jahre Unabhängigkeit des Kongo: Bedrohte und Vergewaltigte haben keinen Grund zum Feiern	
Sappho Frauenwohnstiftung: es geht um die Zukunft unserer Frauenplätze!	
Österreich: Autonome Frauenhäuser lehnen „automatische gemeinsame Obsorge“ ab	
Demo gegen „Daddys Pride“ in Wien	
Kampagne für Saubere Kleidung: Arbeitssituation der Näherinnen von Lidl	
Attac: Die Streichung des Elterngeldes für ALG II-EmpfängerInnen als politisch verordnete Armut	
Human Rights Watch: Afghanistan – Frauenrechte opfern im Namen des Friedens???	
<b>Themen</b>	<b>21</b>
Aufdecken - statt schweigen und vertuschen - Zum Umgang mit sexueller Gewalt in Institutionen (Judith Barnickel)	
Teilzeitarbeit für alle (Frigga Haug)	
<b>Nachrichten</b>	<b>27</b>
Vaterrechtsdebatte in „Club2“: 4:0 für die Diskutantinnen	
Protest der Triumph-ArbeiterInnen gewaltsam aufgelöst	
Iran: Gegen Abschiebung	
Südafrika: höchste Vergewaltigungsrate	
Zugang zu Verhütungsmitteln für Hartz IV-Empfängerinnen	
Iran: Abgesagte Steinigung	
<b>Literatur</b>	<b>29</b>
Susie Orbach: Bodies – Schlachtfelder der Schönheit	
<b>Termine</b>	<b>29</b>
Frauensommerakademie 2010 der Rosa-Luxemburg-Stiftung	

**Impressum:**

Herausgeberin: Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeits- und Lebenssituation e.V.,  
 Baaderstr. 30, 80469 München, Tel: 089/20 10 450, www.kofra.de,  
 kofra-muenchen@t-online.de  
 Verantwortliche: Anita Heiliger  
 Jahresabonnement: 6 Ausgaben in ca. 2-monatiger Folge zum Preis von € 18.60 plus Porto,  
 Einzelheft: € 3.20, Bankverbindung: Bank für Sozialwirtschaft, Konto: 7805500, BLZ  
 70020500

# Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft – Ursachen und Handlungsansätze

---

Elke Holst, Anita Wiemer<sup>1</sup>

## Abstract

Der Beitrag geht davon aus, dass sich in den Spitzengremien der großen Unternehmen bestehende Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft kristallisieren. In den Vorständen der größten privaten Unternehmen in Deutschland besteht eine männliche Monokultur. In den Aufsichtsräten wird sie nur deshalb etwas gemildert, weil die Arbeitnehmervertretungen rund dreimal so häufig wie die Kapitalseite Frauen in das Gremium entsenden. Die in der Literatur diskutierten Ursachen für diese starke Unterrepräsentanz finden sich hauptsächlich in strukturellen und ideologischen Barrieren. Eine Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen der Privatwirtschaft braucht jedoch die Unterstützung der obersten (männlichen) Führungsebene in Unternehmen und wird im Ausland bereits mit Quotenregelungen erfolgreich vorangetrieben.

## 1. Einleitung

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist schon seit einiger Zeit sowohl Gegenstand der Forschung als auch der öffentlichen Berichterstattung und Diskussion.

Wurden Frauen noch vor wenigen Jahrzehnten in Führungspositionen als Fremdkörper angesehen und eher negativ dargestellt, wird ihnen heute ein positiver Einfluss attestiert.

In ihrem Bericht *Gender and Sustainable Development* stellt die OECD (2009) fest, "women managers bring a wider range of perspectives to bear in corporate decision-

making, contribute team-building and communication skills, and help organisations to adapt to changing circumstances" (OECD 2009, 31). Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist auch für die Europäische Kommission ein besonders wichtiges Ziel mit dem sie erhebliche Vorteile für die Gesellschaft und die Wirtschaft als Ganzem verbindet (Commission of the European Communities 2009a & b). Soziologische und ökonomische Theorien (zum Beispiel Berger et al., 1998; Berger, Ridgeway and Morris Zelditch, 2002, und Phelps, 1972) weisen schon länger auf positive ökonomische and soziale Effekte auf der Makroebene in diesem Zusammenhang hin. Empirische Studien bescheinigen Unternehmen, in deren Führungsteams Frauen vertreten sind, bessere wirtschaftliche Ergebnisse. In einer Catalyst Studie, die den Impact von Frauen in den Boards der Fortune 500 Unternehmen untersuchte, fand Joy (2008) heraus, dass Unternehmen mit einer höheren Zahl von Frauen in diesem Gremium Unternehmen in ihrem wirtschaftlichen Erfolg übertrafen, die einen geringeren Anteil von Frauen aufwiesen.

Der Bericht folgert, dass "increasing the number of women on corporate boards is important for both financial performance and gender diversity in the corporate officer ranks" (2008, 9). Eine weitere Studie ermittelte, dass mit steigendem Anteil von Frauen in Führungsteams die Innovationsleistungen der Unternehmen zunehmen (London Business School, 2007 zitiert in OECD, 2009). Auch McKinsey (2007) fand heraus, dass Unternehmen mit einem größeren Anteil von Frauen in Führungspositionen einen positiven Einfluss auf den finanziellen Erfolg hatten. Häufig wird darauf hingewiesen, dass das Potenzial qualifizierter Frauen besonders auch angesichts eines zukünftig erwarteten Fach- und Führungskräfemangels nicht verschenkt werden sollte. Schließlich beschäftigen sich viele Medienberichte mit Ausnahmefrauen wie z.B. Barbara Kux und Simone Bagel-Trah, die Spit-

---

<sup>1</sup> Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Mai 2010, Quelle: [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.356535.de/dp1001.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356535.de/dp1001.pdf)

zenpositionen in großen Unternehmen erreicht haben.

Die starke öffentliche Sichtbarkeit dieser Frauen vermittelt dabei den Eindruck, es würde sich langsam ein Wandel hin zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den Führungsebenen der Unternehmen vollziehen. Doch ist dies wirklich der Fall oder handelt es sich lediglich um Einzelfälle, die in das Bild in den Medien verzerren?

Der vorliegende Beitrag geht davon aus, dass sich in den Top-Positionen der Privatwirtschaft nach wie vor bestehende Chancenungleichheiten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt kristallisieren. Nach einer Darstellung der Situation in den Top-Gremien der großen Unternehmen in Deutschland werden verschiedene, in der Literatur diskutierte Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beschrieben. Der Beitrag schließt mit der Darstellung verschiedener Maßnahmen, mit denen Politik und Organisationen versuchen, den Frauenanteil in den Führungsgremien zu erhöhen.

## **2. Die Repräsentation von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in Deutschland**

Obgleich drei Viertel der Frauen in Deutschland heute erwerbstätig sind, besteht in den Spitzengremien großer Unternehmen immer noch ein extremes Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen (Holst/Wiemer 2010). Auch Anfang 2010 sind Vorstände und Geschäftsführungen in Deutschland fast ausschließlich mit Männern besetzt (Tabelle 1). Bei den 200 größten Wirtschaftsunternehmen außerhalb des Finanzsektors sind von 833 Vorstandsmitgliedern 21 Frauen (2,5 Prozent). Nur in einem der 200 größten Unternehmen nimmt eine Frau den Vorstandsvorsitz ein. Der Anteil an Frauen im Top-Management stagniert seit Jahren auf diesem verschwindend geringen Niveau.

Ein ähnliches Bild zeigt sich im Finanzsektor und bei den Versicherungen, obgleich Frauen hier die Mehrzahl der Beschäftigten stellen. In keinem der 162 untersuchten Unternehmen des Finanzsektors hat eine Frau den Vorstandsvorsitz inne.

Nur etwas besser sieht die Lage bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte aus.

In den 200 größten Wirtschaftsunternehmen sind knapp zehn Prozent aller Sitze mit Frauen besetzt. Eine etwas stärkere Besetzung der Aufsichtsräte mit Frauen findet sich in den großen Unternehmen des Finanzsektors, wenngleich die Zahlen kaum die hohen Anteile weiblicher Beschäftigter in dieser Branche widerspiegeln. 16,8 Prozent aller Aufsichtsratsposten bei den Banken und Sparkassen waren im Untersuchungszeitraum mit Frauen besetzt, bei den Versicherungen betrug der Anteil 12,4 Prozent. Eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat gegenüber den Vorjahren konnte weder bei den Unternehmen der Privatwirtschaft noch des Finanzsektors festgestellt werden.

Ein Grund für die im Vergleich zu den Vorständen höheren Frauenanteile in den Aufsichtsräten liegt in den in Deutschland geltenden Mitbestimmungsregelungen, wonach abhängig von der Mitarbeiteranzahl der Aufsichtsrat zu einem Drittel oder zur Hälfte mit ArbeitnehmervertreterInnen besetzt sein muss. Rund zwei Drittel der Frauen in den Aufsichtsräten gelangen auf diese Weise zu ihrem Mandat.

Dass sich in den Top-Positionen der Privatwirtschaft die Chancenungleichheiten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt kristallisieren, wird aus der Darstellung der Anteile von Frauen und Männern in einer sehr weiten Definition von Führungskräften deutlich, die neben Leitungsfunktionen auch hochqualifizierte Tätigkeit mit einbezieht (Tabelle 2). Erwartungsgemäß liegt der Frauenanteil hier mit 27 Prozent in 2008 deutlich höher. Im Vergleich zu den Frauen ist der Anteil der Männer aber immer noch fast dreimal so hoch.

## **3. Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen**

### **3.1. Mangel an qualifizierten Frauen?**

#### **Alles nur eine Frage der Zeit?**

Auf der Suche nach Ursachen für die starke Unterrepräsentanz von Frauen in Top-Positionen, scheint es zunächst plausibel, einen Mangel an hochqualifizierten und karriereorientierten Frauen in der heutigen Managergeneration dafür verantwortlich zu machen. Die Vermutung liegt nahe, dass

Frauen deshalb so unterrepräsentiert sind, weil sie im Bereich der Unternehmensführung noch „Newcomer“ sind. Eine gestiegene Bildungs- und Erwerbsbeteiligung führt nach dieser Annahme aber dazu, dass immer mehr qualifizierte Frauen in der „Pipeline“ stehen und in naher Zukunft auch zunehmend Spitzenpositionen besetzen werden. Wie Blau et al. (2010) ausführen, waren in den USA im Jahre 1970 nur fünf Prozent aller Masterabsolventen im Fach Wirtschaftswissenschaften Frauen. In den darauf folgenden Jahrzehnten haben sie allerdings kräftig aufgeholt, so dass im Jahre 1981 ihr Anteil an den Absolventen dieser Fachrichtung 24 Prozent und im Jahre 2006 bereits 43 Prozent betrug.

Ähnliches gilt für Deutschland: Hier lag der Anteil der Studienabsolventinnen in den Wirtschaftswissenschaften 1975 noch bei nur 11,6 Prozent, im Jahr 1995 bereits bei 38,9 Prozent und im Jahr 2008 schließlich bei 49,4 Prozent. Insgesamt stellen Frauen heute 51,1 Prozent aller Hochschulabsolventen (Statistisches Bundesamt 2010 auf Anfrage). Diesem rasanten Anstieg entspricht aber in keiner Weise der nur marginale Anstieg des Frauenanteils in Spitzenpositionen der Wirtschaft in diesem Zeitraum, was Blau et al. zu dem Schluss kommen lässt, dass der beschriebene Pipeline-Effekt nur zum Teil die Unterrepräsentanz erklären kann (Blau et al. 2010, 206).

Offensichtlich gibt es also Faktoren, die einen Aufstieg der mittlerweile relativ großen Anzahl qualifizierter Frauen bis in die obersten Führungsgremien verhindern. Dass mit steigender Hierarchiestufe die Anzahl der dort anzutreffenden Frauen abnimmt, ist eine bekannte Tatsache. So stellten Kohaut und Möller (2010) jüngst in einer Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels fest, dass der Frauenanteil an allen Beschäftigten im Jahre 2008 zwar 42 Prozent betrug, bei den Beschäftigten der zweiten Führungsebene aber nur noch bei 35 Prozent, und bei den Beschäftigten der ersten Führungsebene bei 25 Prozent lag. Dabei gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso geringer sind die Frauenanteile an den Führungskräften der verschiedenen Ebenen. Hatten Kleinstbetriebe mit 1-9 Beschäftigten 2008 noch einen Frauenanteil an allen Beschäftigten von 50 Prozent und

an den Führungskräften der ersten Führungsebene von 27 Prozent, nehmen diese Anteile mit steigender Betriebsgröße immer mehr ab. In der Gruppe der größten Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern lag der Frauenanteil an den Beschäftigten bei 34 Prozent, an den Führungskräften der zweiten Ebene bei 18 Prozent und an den Führungskräften der ersten Führungsebene schließlich nur noch bei neun Prozent (Kohaut/ Möller 2010).

Da sich die Mitglieder von Vorständen meist aus dem oberen Management rekrutieren und für die Ausübung eines Aufsichtsratsmandats in der Regel Vorstandserfahrung vorausgesetzt wird, ist der Pool von Frauen, der für die Besetzung dieser Posten üblicherweise in Betracht gezogen wird, äußerst begrenzt. Helfat et al. (2006) schätzen bei ihrer Auswertung von Daten zu Frauenanteilen in verschiedenen Positionen und Hierarchiestufen, dass bei Berücksichtigung aller in Frage kommenden Kandidatinnen, der Frauenanteil an den Vorstandsvorsitzenden der Fortune 500 Unternehmen im Jahr 2016 höchstens 6,2 Prozent betragen wird.

Angesichts dieser Zahlen stellt sich die Frage, welche Faktoren dafür verantwortlich sind, dass Frauen so selten in die oberen Hierarchieebenen von Unternehmen vordringen. Aus der Vielzahl der in der Literatur diskutierten Erklärungen lassen sich zwei verschiedene Ansätze herauskristallisieren. Auf der einen Seite liegt der Fokus auf Verhaltens- und Persönlichkeitsunterschieden zwischen Männern und Frauen. Auf der anderen Seite werden strukturelle und ideologische Barrieren für die Ungleichheit verantwortlich gemacht.

### 3.2. Differenztheoretische Ansätze

Erklärungsansätze, die auf Unterschiede in Verhalten und Persönlichkeitseigenschaften von Männern und Frauen fokussieren, können auch als differenztheoretische Ansätze bezeichnet werden. Hierbei werden unter anderem Unterschiede in den Karriereaspirationen, im Aggressionsverhalten aber auch allgemein in den Arbeits- und Kommunikationsstilen konstatiert. Frauen sind danach weniger karriereorientiert, treten weniger aggressiv auf, betreiben weniger Selbstmarketing und vermeiden stärker als Männer Konkurrenz- und Wettbewerbs-

situationen sowie Gehaltsverhandlungen (Price 2008; Babcock 2007).

Stattdessen werden ihnen eine größere Gemeinschaftsorientierung und die Bevorzugung eines nichthierarchischen Führungsstils attestiert (vgl. Alemann 2007, 23; Rudolf 2009, 8).

Diese Eigenschaften und Verhaltensweisen scheinen sich jedoch beim Wettbewerb um den Aufstieg in Spitzenpositionen als nachteilig zu erweisen. Verschiedene Befragungen von Führungskräften ergaben, dass insbesondere männlich konnotierte Eigenschaften wie Entscheidungsstärke, Durchsetzungsvermögen und Risikobereitschaft als relevant für die Ausübung einer Führungsposition angesehen werden (Krell 2008b, 321).

In neuerer Zeit werden die postulierten Nachteile der als weiblich angesehenen Eigenschaften in Vorteile umgedeutet. So wird, besonders auch im Zusammenhang mit der aktuellen Wirtschaftskrise der „weibliche Führungsstil“ als vorteilhaft für Unternehmen angesehen (Rosener 1990; kritisch dazu Krell 2008b). Teil dieses Diskurses sind auch jene eingangs erwähnten Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und dem Frauenanteil in den Entscheidungsgremien feststellen. Auch wenn die wirtschaftlichen Vorteile von „Diversity“ hier nicht bestritten werden sollen, ist dennoch zu fragen, warum überhaupt mit einem besseren Führungsverhalten von Frauen argumentiert werden muss, wenn es um die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen geht (vgl. Krell 2008b).<sup>2</sup> Eine Erhöhung des Frauenanteils sollte für die Unternehmen allein schon aus Erfordernissen einer „Corporate Social Responsibility“, die die Interessen der Stakeholder im Blick hat, ein wichtiges unternehmerisches Ziel sein (Luis et al.). Eine Argumentation, die ein besseres Führungsverhalten von Frauen anführt und aufgrund dessen eine Erhöhung des Frau-

<sup>2</sup> Die besseren Ergebnisse von frauengeführten Unternehmen könnten auch damit zusammenhängen, dass die wenigen Frauen, die es in Spitzenpositionen geschafft haben, eine hochselektive, exklusive und dadurch auch kompetentere Gruppe darstellen als die große Gruppe der Männer in Führungspositionen (Kotiranta et al. 2007).

enanteils in Führungspositionen fordert, schreibt hingegen Geschlechterstereotype fort und klammert Unterschiede innerhalb der Gruppen aus (Knapp 2008; Alemann 2007).

Fietze et al. (2009) fanden in ihrer Untersuchung von Daten des SOEP zwar Unterschiede in der Selbsteinschätzung in Bezug auf Persönlichkeitsmerkmale zwischen Männern und Frauen, konnten aber zeigen, dass die Unterschiede in den Persönlichkeitsselbstauskünften von Männern und Frauen nicht deren unterschiedliche Karrierechancen erklären können. Als entscheidender für die unterschiedliche Chance, eine Führungsposition einzunehmen erwiesen sich die Berufserfahrung, die soziale Herkunft und die Segregation am Arbeitsmarkt.

Differenzen in Persönlichkeit und Verhalten zwischen Männern und Frauen scheinen damit nicht die zentrale Erklärungskraft für die extreme Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen zu besitzen. Wirkungsmächtiger scheinen hier strukturelle und ideologische Barrieren zu sein.

### 3.3. Strukturelle und ideologische Barrieren

Eine wichtige Rolle bei der Erklärung der starken Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen spielen Barrieren, mit denen Frauen in den Unternehmen konfrontiert sind.

Zentral ist in diesem Zusammenhang der Begriff der „gläsernen Decke“. Er beschreibt eine zugleich unsichtbare und festgefügte Barriere, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen versperrt. Erstmals erwähnt wurde dieser Begriff in einem Artikel des „Wall Street Journal“ Mitte der 1980er Jahre (Hymowitz/Schellhardt 1986). Damit wurde eine breite Öffentlichkeit auf diskriminierende Strukturen und Praktiken innerhalb der Unternehmen aufmerksam gemacht.<sup>3</sup> Besonders bei der

<sup>3</sup> Der Beitrag hatte weitreichende Folgen. So wurde 1991 der Glass Ceiling Act in den Civil Rights Act (amerikanisches Bürgerrechtsgesetz) aufgenommen und eine hochrangige „Glass Ceiling“-Kommission vom US-Präsidenten und den Fraktionsvorsitzenden im Kongress eingerichtet, welche Möglichkeiten und Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen untersuchen und Empfehlungen für

Rekrutierung und Beförderung von Frauen und Männern zu Führungskräften scheinen Strukturen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben zum Tragen zu kommen, die nachteilig für Frauen wirken. So wird darauf hingewiesen, dass die Auswahlprozesse bei der Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen in der Regel weder standardisiert noch transparent sind (Rudolf 2009; Gmür 2004). In einer Befragung von Aufsichtsratsmitgliedern britischer Unternehmen, gaben fast die Hälfte an, durch persönliche Kontakte oder Freundschaften rekrutiert worden zu sein (Higgs 2003, 39). Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang informelle Netzwerke. Diese dienen dazu, karriererelevante Kontakte zu vermitteln und Informationen auszutauschen. Um dabei Vertrauen und Erwartungsstabilität zu gewährleisten und Risiken möglichst gering zu halten, beruhen die Beziehungen häufig auf dem Prinzip der Selbstähnlichkeit (Alemann 2007, 25). So wurde gezeigt, dass bei der Rekrutierung von Wirtschaftseliten soziale Ähnlichkeit in Bezug auf Herkunft und Habitus der entscheidende Faktor ist - auch im Vergleich zu Bildung und Qualifikation (Hartmann/Kopp 2001; Hartmann 2002). Dass hierbei auch Ähnlichkeit in Bezug auf das Geschlecht eine Rolle spielt, macht der Begriff des „old boys network“ deutlich. In die fast ausschließlich mit Männern besetzten Netzwerke der Wirtschaftselite können Frauen als Außenseiterinnen nur schwer vordringen und geraten deshalb bei der Rekrutierung und Karriereförderung ins Hintertreffen (Oakley 2000).

Eine weitere strukturelle Barriere ist die Segregation in den Tätigkeiten. Frauen arbeiten zum Beispiel häufig in Bereichen wie Personal und PR und werden oft in Stabspositionen eingesetzt. Im operativen Geschäft und in Positionen mit Ergebnisverantwortung sind sie hingegen vergleichsweise selten zu finden. Für den Aufstieg ins Top-Management wird aber in der Regel diese Linienerfahrung vorausgesetzt (Rudolf 2009, 8; Oakley 2000, 323). Kritisiert wird in diesem Zusammenhang eine Personalpolitik der Firmen, die Frauen

nur unzureichend fördert und ihnen nur selten die für Managementpositionen relevanten Erfahrungen ermöglicht (Oakley 2000, 323).

Auch die Probleme der Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen kann zu den strukturellen Barrieren für aufstiegswillige Frauen gezählt werden. So sind Führungspositionen meist verbunden mit einer uneingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit. Die Arbeitsplätze im Spitzenmanagement sind auf den traditionellen männlichen Manager zugeschnitten, „der selbst keine Versorgungsleistung im privaten Raum zu erbringen hat, gleichwohl aber zuverlässig versorgt wird“ (Müller 1999, 153). Frauen, die Karriere mit Kindern verbinden möchten, können die zeitlichen Anforderungen, die an sie gestellt werden, oft nur schwer erfüllen. Darüber hinaus stellt die unzureichende Betreuungssituation besonders von Kleinkindern eine weitere Barriere dar (Koch 2008; Müller 1999).

Neben strukturellen Barrieren werden in der Literatur auch ideologische Barrieren wie Vorurteile und Stereotype als Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen angeführt. Diese, auf die kulturell definierten Rollen von Männern und Frauen in der Gesellschaft zurückgehenden Stereotype wirken meist in Form von Verhaltenserwartungen und Bewertungen mit denen karriereorientierte Frauen von Seiten der Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten konfrontiert werden. Dabei sind Stereotype und strukturelle Barrieren eng miteinander verknüpft und verstärken sich gegenseitig (Alemann 2007).

Wie stark das Denken von Männern im Management von ideologischen Mustern und Stereotypen beherrscht wird, zeigt eine Studie des Sinus-Instituts (Wippermann 2010). Bei einer qualitativen Befragung von Managern wurden drei verschiedene Mentalitätsmuster ermittelt, die in der Summe den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verhindern. Ein Teil der Männer lehnt danach Frauen in Spitzenpositionen grundsätzlich aus Gründen der Tradition und Systemfunktionalität ab. Ein anderer Teil befürwortet zwar den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen, glaubt aber, dass Frauen aufgrund ihrer gesellschaftli-

---

Unternehmen und die Regierung erarbeiten sollte (Holst 2005).

chen Rollenzuschreibung für das Spitzenmanagement nicht geeignet sind. Die dritte Gruppe schließlich gibt sich Frauen in Spitzenpositionen gegenüber aufgeschlossen und hält die Chancengleichheit von Frauen und Männern für verwirklicht, vertritt aber die Ansicht, Frauen würden zu selten Managementpositionen anstreben. Diese Mentalitätsmuster erzeugen in der Summe eine mehrfach gesicherte soziale Schließfunktion mit sehr selektiver Durchlässigkeit, so die Studie.

Ein häufig anzutreffendes Stereotyp, das auch von den befragten Managern der Sinus-Studie geäußert wurde ist, dass Frauen vornehmlich im Privaten ihre Erfüllung finden und daher wenig an Aufstieg und Karriere interessiert sind. Ihnen wird im Vergleich zu Männern generell eine größere Familienorientierung unterstellt, was speziell in Deutschland mit der Vorstellung einhergeht, Mütter müssten rund um die Uhr für ihre Kinder da sein. Dieses Stereotyp schlägt sich in einer „statistischen Diskriminierung“ nieder. Die Annahme einer stärkeren Familienorientierung und die Schlussfolgerung damit verbundener beruflicher Fehlzeiten werden dabei auf alle Frauen übertragen. Dies hat zur Folge, dass Frauen mit und ohne Kinder, mit und ohne Karriereorientierung von dem Stereotyp betroffen sind. Im Ergebnis werden sie von den Unternehmen weniger gefördert und weniger für höhere Positionen rekrutiert (Littmann-Wernli/Schubert 2001).

Ein weiteres Stereotyp ist, dass Frauen weniger kompetent und geeignet für Führungspositionen sind als Männer. Untersuchungen zeigen, dass Kompetenz und Eignung für eine Führungsposition immer noch stark mit dem männlichen Geschlechtsrollenstereotyp verknüpft werden, und zwar sowohl von Männern als auch von Frauen (Gmür 2004). Frauen, die einen Aufstieg ins Management anstreben, sehen sich mit widersprüchlichen Verhaltenserwartungen konfrontiert. Einerseits wird erwartet, dass sie als Führungskraft, dem männlichen Stereotyp entsprechen, indem sie Aggressivität und Durchsetzungsfähigkeit demonstrieren, auf der anderen Seite sollen sie aber auch nicht zu „männlich“ auftreten, da sie dann nicht mehr als authentisch wahrgenommen werden. Verhalten sich Frauen aber gemäß dem weiblichen Geschlechtsstereotyp, also bescheiden und sozial, wird

ihnen das schnell als Inkompetenz ausgelegt (Oakley 2000). Eagly und Karau (2002) weisen in ihrer Rolleninkongruenztheorie auf das Problem der mangelnden Passung zwischen traditioneller Frauenrolle und männlich definierter Führungsrolle hin. Diese Inkongruenz führt einerseits dazu, dass Frauen weniger als potenzielle Führer gesehen werden und andererseits, dass sie in Führungspositionen - bei gleichem Verhalten - negativer bewertet werden als Männer. In der Konsequenz haben Frauen größere Schwierigkeiten, in Führungspositionen zu gelangen und in diesen Positionen als erfolgreich wahrgenommen zu werden (vgl. auch Eagly 2003).

Alemann (2007) weist darauf hin, dass die Bandbreite akzeptierten Verhaltens für Frauen in Führungspositionen von Organisationen sehr schmal ist. Dies könnte dazu führen, dass Frauen bereits im Vorfeld entmutigt werden, höhere Positionen anzustreben. Haben sie jedoch den Sprung in die Vorstandsebene geschafft, sind sie besonders exponiert und werden in allem was sie tun kritischer beobachtet und strenger bewertet als Männer. Darüber hinaus werden sie nicht als Individuen, sondern als typische Vertreterinnen aller Frauen wahrgenommen. Rosabeth M. Kanter (1977) hat für dieses Phänomen den Begriff „tokenism“ geprägt. Die Gruppe der dominierenden Männer ist danach bestrebt, den eigenen Gruppenzusammenhalt zu stärken, sich gegenüber der Außenseiterin abzugrenzen und diese schließlich auszuschließen. Untersuchungen zeigten, dass erst ab einer Anzahl von drei Frauen im Führungsgremium diese Dynamik aufgebrochen wird (Konrad et al. 2008).

#### **4. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsgremien**

Um eine substanzielle Erhöhung des Frauenanteils in Führungsgremien zu erreichen, sind Maßnahmen nötig, die die Beseitigung der beschriebenen Barrieren zum Ziel haben. Von Seiten der Unternehmen werden dabei vor allem die Konzepte „Gender Mainstreaming“ und „Diversity Management“ verfolgt, wobei „Gender Mainstreaming“ vor allem im öffentlichen Sektor und „Diversity Management“ vor allem im privatwirtschaftlichen Bereich zu finden ist. Gemeinsam ist beiden Konzepten, dass sie



darauf abzielen, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und Chancengleichheit innerhalb einer Organisation herzustellen.

Danach sollten sich alle Funktionsbereiche der Organisation an der Verfolgung dieser Zielsetzung beteiligen und ihre Prozesse und Arbeitsabläufe daran ausrichten. Insbesondere die Führungsebene und die Personalpolitik haben dabei die Aufgabe, das Ziel der Gleichstellung aktiv zu unterstützen. Der Erfolg der Maßnahmen könnte mittels eines „Gleichstellungscontrollings“ überprüft werden (Krell 2008a). Um speziell den Frauenanteil in den Spitzengremien zu erhöhen, werden von einigen Unternehmen Mentoring-Programme, unternehmensinterne Frauennetzwerke sowie entsprechende Weiterbildungsprogramme eingesetzt (Schäfer 2009). Als erstes Dax- Unternehmen hat die Deutsche Telekom AG im März 2010 die Einführung einer Frauenquote von 30 Prozent für Führungspositionen angekündigt (FAZ 16.03.2010).

Auf politischer Ebene gibt es die Möglichkeit, mithilfe von Zertifizierungen, Vereinbarungen oder Quotenvorgaben auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen hinzuwirken (Schäfer 2009). In Deutschland wurde 2001 eine freiwillige „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ geschlossen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001). Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (2009) ist zwar durch seine gesetzliche Grundlage wesentlich verbindlicher, verpflichtet die Unternehmen jedoch bisher lediglich darauf, bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates auf Vielfalt (Diversity) zu achten. Gegenwärtig sind hier Bestrebungen im Gange, die Vorgabe für die Unternehmen zu konkretisieren.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> So kündigte die Regierungskommission am 11.02.2010 in einer Pressemitteilung an, die bisherige Empfehlung dahingehend zu erweitern, dass Aufsichtsräte künftig konkret ihre Planung bezüglich eines angemessenen Frauenanteils in der jährlichen Entsprechenserklärung darlegen müssen (Regierungskommission

Angesichts der nach wie vor verschwindend geringen Frauenanteile in den Spitzengremien der Unternehmen in Deutschland muss zumindest die freiwillige Vereinbarung als gescheitert angesehen werden (Holst/Wiemer 1010). Und auch die Maßnahmen der Unternehmen hatten in den meisten Fällen bisher keine deutliche Erhöhung der Frauenanteile in den Spitzengremien zur Folge.

Andere europäische Länder setzen mittlerweile auf verbindliche staatliche Regulierungen.

In Norwegen ist 2006 eine gesetzliche Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte großer Unternehmen in Kraft getreten und seit 2008 verbindlich. In den Niederlanden wurde im Jahre 2009 eine Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte sowie für Vorstände vom Parlament beschlossen. Auch in Frankreich und Spanien sind gesetzliche Quotenregelungen beschlossen worden bzw. in Kraft getreten. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe in Norwegen kann als Erfolg gewertet werden: der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten Unternehmen beträgt hier mittlerweile 42 Prozent (Europäische Kommission 2009).

## 5. Fazit

Seguino (2007) stellte auf Basis des World Values Survey fest, dass sich die Gender-Normen zwischen 1990 und 2001 deutlich verändert haben und hierfür das ökonomische Empowerment von Frauen ein zentraler Faktor war. Dass kein Mangel an hochqualifizierten Frauen in Deutschland herrscht, zeigen die hohen Frauenanteile an den Hochschulabsolventinnen in Deutschland. Immer mehr studierende Frauen verbinden Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten mit ihrer beruflichen Tätigkeit und auch ihre Führungsansprüche sind gestiegen. Sie werden mit der beruflichen Aufgabenstellung, der Entscheidungs- und Verantwortungskompetenz begründet. Damit wird bei den Frauen „ein selbstbewusster Anspruch an die materiellen Chancen im Beruf ersichtlich“ (BMBF 2005, 158).

Trotz zahlreicher positiver Veränderungen bei der Qualifikation und Motivation gelingt es gut ausgebildeten Frauen nur im Ausnahmefall, in die Top-Führungsebenen großer Unternehmen vorzustoßen. Eine wichtige Rolle für die Erklärung dieser „gläsernen Decke“ spielen strukturelle und ideologische Barrieren, mit denen Frauen beim Aufstieg in die Führungsetagen konfrontiert werden. Die strukturellen Barrieren reichen von intransparenten und unstandardisierten Rekrutierungspraktiken über eine Personalentwicklungspolitik, die Frauen nur unzureichend fördert bis hin zur schlechten Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen. Eng verbunden damit sind auf die kulturell definierte Rolle von Frauen zurückgehende Vorurteile und Stereotype, welche in Form von Verhaltenserwartungen und -bewertungen ihre hemmende Wirkung auf dem Arbeitsmarkt entfalten.

Eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten könnte dazu beitragen, diese eingefahrenen Denkmuster aufzubrechen und so auch auf struktureller Ebene Veränderungen herbeiführen. Studien zeigen, dass sich hohe Frauenanteile in den Spitzengremien eines Unternehmens positiv auf das „Nachrücken“ von weiteren Frauen in Führungspositionen in der Zukunft auswirken (Joy 2008, Joy/Lang 2007). Dieser Effekt könnte mit der Vorbildfunktion zusammenhängen, die Frauen in Führungspositionen für junge Frauen ausüben (Joy/Lang 2007). Die Bandbreite an weiblichen Rollenvorbildern im Spitzenmanagement ist aktuell noch sehr gering. Anders als Männer, die aus einer großen Gruppe von Führungspersönlichkeiten ihr Vorbild wählen können, haben Frauen nur eine sehr kleine hochselektierte Gruppe von Frauen in Spitzenpositionen zur Auswahl. Eine größere Bandbreite an Vorbildern, könnte wesentlich mehr junge Frauen motivieren, selbst eine Führungsposition anzustreben.

Angesichts der bestehenden Barrieren kann sich ein Wandel zu einer stärkeren Repräsentanz von Frauen im Management nur mit Unterstützung der obersten Führungsebene ereignen. Der Vorstand der Telekom AG in Deutschland hat mit der Einführung einer Frauenquote von 30 Pro-

zent in Führungspositionen bis 2015 (derzeit 13 Prozent) hier seine Verantwortung erkannt. Eine besondere Bedeutung für die Repräsentanz von Frauen im Management kommt den Aufsichtsräten zu. Schließlich sind sie es, die für die Identifizierung und Berufung neuer Vorstandsmitglieder verantwortlich sind. Rudolf (2009) weist darauf hin, dass Aufsichtsratsmitglieder durchaus die Möglichkeit haben, „direkt Einfluss auf die Rekrutierungspraxis des Unternehmens für Positionen des Senior Managements (also z.B. auch der Bereichsleiter) und damit auf das Angebot an potenziellen Aufsichtsratsnachwuchs zu nehmen. Wenn sich hier nicht genügend weibliche Kandidatinnen befinden, dann sind sie es, die versäumt haben, dafür zu sorgen, dass weiblicher Führungsnachwuchs in ausreichender Zahl vorhanden ist.“ (Rudolf 2009, 13).

Unternehmen können sich selbst verbindliche Zielgrößen für den Anteil von Frauen in (Top-) Führungspositionen setzen, die in einem eher kurzfristigen Zeitraum umzusetzen sind. Sie können dies selbst kontrollieren. Dies hat allerdings bislang nicht funktioniert. Die Entwicklung stagniert auf niedrigem Niveau. Daher verwundert es nicht, dass die Einführung einer Quotenregelung z.B. für Aufsichtsräte, wie in einigen EU-Ländern bereits umgesetzt bzw. beschlossen, in der öffentlichen Diskussion auch in Deutschland an Gewicht gewinnt. Verbunden ist damit das Ziel einer besseren Förderung und Berufung von Frauen in Managementpositionen und Beschleunigung der Entwicklung hin zu mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

#### Literatur

- Alemann, Anette* von (2007): Chancengleichheit im Management. Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft; in: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB)* 30. Jg. (1), 21-38.
- Babcock, Linda* (2007): *Women don't ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, NJ [u.a.].
- Berger, Joseph, M Hamit Fisek, Cecilia L. Ridgeway, and Robert Z. Norman.* (1998): The legitimation and delegitimation of power and prestige orders *American Sociological Review*, (63)3: 379-405.

- Berger, Joseph, Cecilia L. Ridgeway and Morris Zelditch* (2002): Construction of status and referential structures, *Sociological Theory*, 20(2): 157-179.
- Blau, Francine D., Ferber, Marianne A., Winkler, Anne E.* (2010): *The Economics of Women, Men and Work*, 6. ed., Upper Saddle River, NJ.
- BMBF (2005): *Frauen im Studium. Langzeitstudie 1983-2004*. Bonn, Berlin.
- Commission of the European Communities.* (2009a) Commission staff working document - Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Equality between Women and Men — 2009 {COM(2009)77final}, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2009:0165:FIN:EN:DOC>
- Commission of the European Commission.* (2009b). Gender Balance in Decision-Making. European Commission, Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&angId=en>
- Eagly, Alice H.* (2003): Few Women at the Top: How Role Incongruity Produces Prejudice and the Glass Ceiling, in: *Leadership and Power: Identity Processes in Groups and Organizations*, London [u.a.].
- Eagly, Alice H., Karau, Steven J.* (2002): Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders, in: *Psychological Review*, Vol. 109, No. 3, 573-598.
- Europäische Kommission* (2009): *Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&angId=de&intPagelId=675> [30.03.2010].
- Fietze, Simon, Holst, Elke, Tobsch, Verena* (2009): *Persönlichkeit und Karriere – She's got what it takes*, SOEP Paper 220, DIW Berlin.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung* (16.03.2010): Deutsche Telekom führt Frauenquote für Führungspositionen ein.
- Gmür, Markus* (2004): Was ist ein ‚idealer Manager‘ und was ist eine ‚ideale Managerin‘? Geschlechterrollenstereotypen und ihre Bedeutung für die Eignungsbeurteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 18. Jg., Heft 4.
- Hartmann, Michael, Kopp, Johannes* (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft, in: *KZfSS*, 53 (3), S. 436-466.
- Hartmann, Michael* (2002): *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt/ New York.
- Helfat, Constance E., Harris, Dawn, Wolfson, Paul J.* (2006): The Pipeline to the Top: Women and Men in the Top Executive Ranks of US Corporations, *Academy of Management Perspectives*, 20 (4), 42-64.
- Higgs, Derek* (2003): *Review of the Role and Effectiveness of Nonexecutive Directors*, Department of Trade & Industry, London.
- Holst, Elke* (2005): *Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt*, DIW Berlin Wochenbericht Nr. 35/2005.
- Holst, Elke, Wiemer, Anita* (2010): *Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert*. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 4/2010.
- Hymowitz, Carol, Schellhardt, Timothy* (1986): *The Glass Ceiling*. In: *Wall Street Journal* vom 24. März 1986, D1, D4-5.
- Joy, Lois* (2008): *Advancing Women Leaders: The Connection between Women Board Directors and Women Corporate Officers*, Catalyst.
- Joy, Lois, Lang, Sarah* (2007): *Do Women in Top Corporate Management and Governance Help Women to Advance?* Paper for Presentation, Society for Labor Economics Annual Conference, Chicago.
- Joy, Lois et al.* (2007): *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, Catalyst.
- Kanter, Rosabeth Moss* (1977): *Men and Women of the Corporation*, New York.
- Knapp, Gudrun-Axeli* (2008): *Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis*. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*, Wiesbaden, 163-172.
- Koch, Angelika* (2008): *Elternzeit-Teilzeit-Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen*. In: *WSI Mitteilungen* 11+12/2008, 612-618.
- Kohaut, Susanne, Möller, Iris* (2010): *Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen in den Chefetagen nicht voran*. IAB Kurzbericht Nr.6/2010.
- Konrad, Alison M., Kramer, Vicki, Erkut, Sumru* (2008): *Critical Mass: The Impact of three or more Women on Corporate Boards*, in: *Organizational Dynamics*, Vol.37, 2, 145-164.
- Kotiranta, Annu, Kovalainen, Anne; Rouvinen, Petri* (2007): *Female Leadership and Firm Profitability*. EVA Analysis No.4.
- Krell, Gertraude* (2008a): *Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen*. In: Krell, Gertraude

(Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden, 3-22.

*Krell, Gertraude* (2008b): "Vorteile eines neuen weiblichen Führungsstils": Ideologiekritik und Diskursanalyse. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden, 319-330.

*Littmann-Wernli, Sabina, Schubert, Renate* (2001): Frauen in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend?, in: Arbeit, Heft 2, Jg 10.

*London Business School* (2007): Innovative potential: Men and women in teams.

*Luis, Pilar de, Marínez, Ángel, Pérez, Manuela, Vela, José*: Women on Boards and Top Management : Financial Performance or Gender Equality ?

*McKinsey & Company* (2007): Women Matter: Gender Diversity, A Corporate Performance Driver. New York: McKinsey & Company.

*Müller, Ursula* (1999): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen, in: Arbeit, Heft 2, Jg.8.

*Oakley, Judith G.* (2000): Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs; in: Journal of Business Ethics 27, 321-334.

*OECD* (2009): Gender and sustainable development: Maximising the economic, social, and environmental role of women.

<http://www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf>

*Phelps, Edmund S.* (1972): The statistical theory of racism and sexism. American Economic Review, 62(4): 659-661.

*Price, Joseph* (2008): Gender Differences in the Response to Competition, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol.61, 3, 320-333.

*Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex* (2010): Pressemitteilung.

Kodex Kommission legt Arbeitsschwerpunkte für 2010 fest, [http://www.corporategovernance-code.de/ger/download/PM\\_Plenarsitzung\\_10\\_02\\_2010\\_final.pdf](http://www.corporategovernance-code.de/ger/download/PM_Plenarsitzung_10_02_2010_final.pdf) [29.03.2010].

*Rosener, Judy* (1990): Ways Women lead, in: Harvard Business Review, 68 Nov.-Dez., 119-125.

*Rudolf, Dirk W.* (2009): Frauen in Aufsichtsräten Befund, Ursachen und Konsequenzen des unterproportionalen Anteils der Frauen in deutschen Aufsichtsräten und mögliche Veränderungsoptionen, Frankfurt School of Finance & Management.

*Schäfer, Andrea* (2009): Frauen im Management in Europa. Erste Hinweise zur Umsetzung

des EU Aktionsplans in ausgewählten Mitgliedsstaaten, in: ZeS report 14.Jg. Nr.1., 1-11.

*Seguino, Stephanie* (2007) : "Plus ça change? Evidence on global trends in gender norms and stereotypes. Feminist Economics, 13(2): 1-28.

*Wippermann, Carsten* (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg.

## Glosse von Luise F. Pusch

### BP und der Dschender-Dschungel

An zwei Tagen im Juni erlebten wir den sprachlichen Ausnahmezustand. Die Medien zeigten, dass sie doch geschlechtergerecht formulieren können.

Nie habe ich so oft das Wort "Staatsoberhaupt" gehört wie an den ersten beiden Junitagen, an denen Ursula von der Leyen als Nachfolgerin von Horst Köhler noch im Gespräch war.

"Suche nach dem Staatsoberhaupt" - so wurde vielfach getitelt. Das "Staatsoberhaupt", grammatisch neutral, machte sich einfach besser, solange eine Frau, noch dazu eine mächtige, als Favoritin für das Bundespräsidialamt galt - das sonst nur das "Bundespräsidentenamt" oder "Amt des Bundespräsidenten" genannt wird.

Wörter wie "Person" und erst recht "Persönlichkeit" hatten Hochkonjunktur. Auch wurde andauernd gewissenhaft die Doppelform eingesetzt.

Hier ein paar Kostproben:

*Für Angela Merkel (CDU) und Guido Westerwelle (FDP) gilt: Anders als Köhler soll der Nachfolger oder die Nachfolgerin parteipolitisch erfahren sein und möglichst auf breite Zustimmung stoßen.*

*...wollen CDU/CSU und FDP auf jeden Fall einen eigenen Personalvorschlag machen [statt: "Kandidatenvorschlag machen" oder "einen eigenen Kandidaten vorschlagen"].(dpa newsticker 1.6.2010)*

*"Wir glauben, dass wir jemanden [immerhin besser als "einen Mann"] mit politischer Erfahrung brauchen", sagte Unionsfraktionschef Volker Kauder (CDU). "Wir werden in den nächsten Tagen eine qualifizierte Persönlichkeit suchen." Die Koalition stehe nicht unter Zeitdruck, wolle aber "relativ*

rasch" die Personalfrage [nicht: "die Kandidatenfrage"] klären."

n-tv konnte sich noch nicht so recht an die neue Wirklichkeit gewöhnen und verhaspelte sich im Dschender-Dschungel: *Die Opposition fordert eine Persönlichkeit, der von allen unterstützt werden könnte.*

Wenn ich noch an der Uni feministische Linguistik unterrichten würde, würde ich sofort eine sprachliche Analyse der Zeitungsartikel und TV-Sendungen des 1. und 2. Juni 2010 zum Thema "Neues Staatsoberhaupt gesucht" als Seminar- oder Abschlussarbeit vergeben.

Am 3. Juni war der schöne Spuk vorbei, war das geschlechtsneutrale "Staatsoberhaupt" schon wieder aus dem allgemeinen Diskurs verschwunden. Zwei Männer kämpften nun um das Amt (ab 3. Juni), Luc Jochimsen wurde von der Linken erst eine Woche später als Kandidatin aufgestellt. Und eine chancenlose Frau gegen zwei Männer, da braucht man nun wirklich keine sprachliche Rücksicht mehr zu nehmen, wie schon ein Jahr zuvor bei der Wahl zwischen Horst Köhler und Gesine Schwan, die in Wahrheit keineswegs chancenlos war; Köhler siegte mit nur einer Stimme Mehrheit. Aber die Kandidatin hatte keine Macht. Wie auch die Sprache dazu beitrug, habe ich in der Glosse "Bundespräsident oder Bundespräsident" analysiert.

So etwas wie sprachliche Gerechtigkeit ergab sich dann erst am 30. Juni wieder, und zwar als Nebenprodukt der Twittersprache, die wie das Simsen von Abkürzungen lebt. Da ich am Wahltag in Boston war, wo sich natürlich kein Aas für die deutsche Staatsoberhaupt-Wahl interessiert, verfolgte ich den Wahl-Dreiteiler per Twitter-Live-Ticker auf Spiegel-Online. Unsäglicher Flachsinn wurde da am laufenden Band dargeboten. **Ein** interessantes Phänomen konnte ich trotzdem ausmachen:

Aus der "Wahl zum Bundespräsidenten" oder "Bundespräsidentenwahl" wurde die "BP-Wahl". Ob Bundespräsidentin, Bundespräsident oder Bundespräsident - alles BP, one size fits all, kurz, bündig und garantiert geschlechtsneutral.

Und das, obwohl BP ja weiterhin vor allem für die Ölkatastrophe im Golf von Mexiko steht. Aber die ölige Assoziation störte niemanden, gefiel vielleicht sogar den

meisten. Die Twitternden waren überwiegend Wulff-GegnerInnen.

Was lernen wir daraus?

Erstens: Es geht. Anscheinend sogar mühelos.

Zweitens: Es geht nur, wenn eine real existierende Frau mit erheblichem Einfluss reale Chancen auf ein hohes Amt hat oder es bereits innehat, wie die Bundeskanzlerin, die seit ihrem Amtsantritt sprachlich meistens als Frau behandelt wird und damit unsere Sprache bereits sehr positiv beeinflusst hat.

Die real existierende Ärztin oder Apothekerin, die uns aus dem Blickfeld gerät, weil wir immerfort nur unseren Arzt oder Apotheker fragen sollen - solche Personen werden dagegen weiterhin folgenlos missachtet.

Was folgt daraus? Die bis dato frech ignorierte Ärztin oder Apothekerin muss ein wahrnehmbarer Machtfaktor werden, indem sie sich mit Frauen zusammenschließt, die gegen ihre sprachliche Ausmerzung protestieren.

Luise F. Pusch am 04.07.2010. PM © 2007 *Fembio e.V.*, <http://www.fembio.org>

## Netzwerke/Aktionen Resolutionen

50 Jahre Unabhängigkeit des Kongo:

### **Bedrohte und Vergewaltigte haben keinen Grund zum Feiern**

*medica mondiale* fordert ernstzunehmenden Schutz vor sexualisierter Gewalt  
Pressemitteilung Köln, 29. Juni 2010.

Am Vortag des 50. Jahrestages der Unabhängigkeit der Demokratischen Republik (DR) Kongo weist die Frauenrechtsorganisation *medica mondiale* auf das Schicksal tausender Frauen und Mädchen hin, die in den anhaltenden kriegerischen Auseinandersetzungen vor allem im Osten des Landes weiterhin Opfer von gezielten Vergewaltigungen seitens Rebellen und Soldaten der Regierung, aber auch zunehmend von Zivilisten werden. *medica mondiale* fordert die kongolesische Regierung auf, der humanitären Tragödie endlich ein Ende zu bereiten und ihren Verpflichtungen im

Rahmen der UNFriedensmission MONUC nachzukommen.

Das Ausmaß von Vergewaltigungen in dem zentralafrikanischen Land ist noch immer erschreckend hoch. Für das Jahr 2009 zählten die Vereinten Nationen etwa 8.000 gemeldete Fälle, wobei davon auszugehen ist, dass es sich nur um einen Bruchteil der tatsächlichen Vergewaltigungen handelt. Es wird geschätzt, dass seit Beginn der Kongokriege in den 90er Jahren mehr als 200.000 Frauen vergewaltigt wurden. Die Täter sind in der Regel bewaffnet, gehören Milizen oder Rebellengruppierungen an, aber auch der kongolesischen Armee.

Gemeinsam ist ihnen die brutale Vorgehensweise. Viele der Opfer werden verschleppt, manchmal wochenlang vergewaltigt und oftmals schwer verletzt zurückgelassen. „Der Regierung Kabila fehlt offensichtlich nach wie vor der politische Wille, den Gewaltverbrechen an Frauen und Kindern Einhalt zu gebieten“, sagte Monika Hauser, geschäftsführendes Vorstandsmitglied von *medica mondiale*. Trotz ehrgeiziger Ziele und Absichtserklärungen, beispielsweise im Rahmen des im April 2009 unterzeichneten nationalen Plans zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt (Comprehensive Strategy on Combating Sexual Violence), habe die Regierung die Aufgabe vollkommen ignoriert, Sicherheit für Frauen zu gewährleisten. Immaculée Birhaheka, Leiterin von PAIF, kongolesisches Partnerprojekt von *medica mondiale*, erklärte, dass MenschenrechtsaktivistInnen die Feiern zur Unabhängigkeit des Landes boykottieren werden. Grund sei, dass die Regierung die Beisetzung des kürzlich ermordeten Menschenrechtlers Chebeya am 30. Juni untersagt habe: „Wir beklagen auf das Schärfste die verheerende Menschenrechtsslage in unserem Land.“

Besonders Frauen sind weiterhin schwersten Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt; die Gesetze gegen Gewalt an Frauen werden immer noch nicht angewendet.“

Auch internationale Abkommen zum Schutz von Frauen vor gewalttätigen Übergriffen und Vergewaltigungen, wie die vor zwei Jahren verabschiedete UN-Resolution 1820, haben an der Situation von Frauen bislang kaum etwas geändert. Im Kampf gegen die hohe Straflosigkeit in der DR Kongo, die UN-Generalsekretär Ban Ki-moon in seinem Bericht zur Umsetzung der

Resolution als eines der Hauptprobleme und Ursache für die anhaltende sexualisierte Gewalt bezeichnet hat, sind kaum Verbesserungen festzustellen. Zwar kommt es inzwischen vor, dass einfache Soldaten für sexuelle Gewalttaten bestraft werden, leitende Offiziere bleiben jedoch weitgehend strafflos.

*medica mondiale* begrüßt das am 28. Mai verabschiedete neue Mandat der UN-Mission MONUC (ab 1. Juli MONUSCO: Organization Stabilization Mission in the DR Congo), das bis Ende 2011 verlängert wurde. Oberstes Ziel ist nach wie vor, Zivilpersonen vor Menschenrechtsverletzungen, insbesondere vor allen Formen sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt, zu schützen. Des Weiteren soll die MONUSCO die kongolesische Regierung bei ihren Anstrengungen unterstützen, die Menschenrechte zu fördern und zu schützen und die Straflosigkeit zu bekämpfen, insbesondere durch Umsetzung der Nulltoleranzpolitik der Regierung bei Disziplinarvergehen, Verletzungen der Menschenrechte und Verstöße gegen das humanitäre Recht. „Kabila muss das neue Mandat jedoch auch ernst nehmen und umsetzen“, so Hauser. Als eines der Geberländer der internationalen Entwicklungszusammenarbeit müsse auch die deutsche Bundesregierung stärker als bisher ihren Einfluss nutzen, um die Regierung der DR Kongo auf die Einhaltung von Menschenrechtsstandards zu verpflichten.

Kontakt: *medica mondiale* e. V., Britta Amorin, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Hülchrather Str. 4, 50670 Köln, Tel.: 49/221/931 898-25

[presse@medicamondiale.org](mailto:presse@medicamondiale.org),

[www.medicamondiale.org](http://www.medicamondiale.org)

*medica mondiale* setzt sich seit 1993 ein für traumatisierte Frauen und Mädchen in Kriegs- und Krisengebieten. Dabei versteht sich die Organisation als Anwältin für die Rechte und Interessen von Frauen, die sexualisierte Kriegsgewalt überlebt haben. Neben gynäkologischer Versorgung, psychosozialer und rechtlicher Unterstützung bietet *medica mondiale* Programme zur Existenzsicherung und leistet politische Menschenrechtsarbeit. Seit 2004 arbeitet *medica mondiale* mit verschiedenen kongolesischen Organisationen zusammen, die gezielt vergewaltigte Frauen und Mädchen unterstützen.

### **Sappho Frauenwohnstiftung: es geht um die Zukunft unserer Frauenplätze !**

Viele Frauenbetriebe gaben in den letzten Jahren auf. Mancher der alten wunderschönen Frauenorte verschwand und ist nicht mehr zugänglich für uns Frauen. Es geht um unsere Orte, an denen wir einander begegnen und voneinander lernen können.

Frauenpower – hier können wir sie stärken! Frauensolidargemeinschaften und Frauennetzwerke haben hier ihre Wurzeln!

Frauenliebe – hier entdeckten sie viele. Hier bekamen wir eine Ahnung, was Frauen füreinander sein können, wenn sie füreinander da sind! Und - wie wohltuend ist es einen öffentlichen Frauenraum zu haben, an dem wir unsere Liebe füreinander selbstverständlich und ungestört ausdrücken können.

Diese Orte sind gefährdet, wenn wir sie nicht füllen und beleben. Sie brauchen unsere Präsenz, damit sie uns erhalten bleiben!

Die Sappho-Stiftung, als Eignerin des Frauenlandhauses Charlottenberg verfolgt mit großer Sorge auch im Frauenlandhaus Charlottenberg einen kontinuierlichen Belegungsrückgang.

Wir wollen diesen schönen Ort aber unbedingt erhalten und bitten um eure Mithilfe:

- Macht junge Frauen auf diesen schönen Frauenort aufmerksam!
- Kommt mit euren Vereinen, (Tanz- und Wander)gruppen, Chören und Arbeitsgruppen. Verbringt ein paar Tage mit Freundinnen, nehmt an Ferienangeboten und Seminaren teil.
- Feiert hier euren Geburtstag
- Nutzt diesen Frauenort! Erholt euch und lasst euch inspirieren! Hier findet ihr lebendige Frauengeschichte!

Gerne geben wir Auskünfte! Habt ihr noch andere Ideen oder Anregungen?

Ansprechpartnerin für die Stiftung:

Heide Stoll 06439 92 91 44 [www.sapphostiftung.de](http://www.sapphostiftung.de) oder Frauenlandhaus Charlottenberg 06439 7531

[www.frauenlandhaus.de](http://www.frauenlandhaus.de),

[www.sappho-stiftung@gmx.de](mailto:www.sappho-stiftung@gmx.de)

### **Autonome Frauenhäuser in Österreich lehnen eine "automatische gemeinsame Obsorge" ab**

Wien, 23. Juni 2010: Justizministerin Claudia Bandion-Ortner plädiert für eine automatische gemeinsame Obsorge nach einer Scheidung für beide Elternteile und will diese Neuregelung morgen bei einer Enquete im Parlament mit verschiedenen ExpertInnen diskutieren.

Die österreichischen Frauenhäuser sehen jedoch keinen Handlungsbedarf für eine Änderung der derzeitigen Obsorgeregelung – weder für eheliche noch für uneheliche Kinder. "Solange Gewalt an Frauen und Kindern in der Familie und in der Beziehung bei der Scheidung wenig bis gar nicht berücksichtigt wird, sehen wir keinen Grund für eine Neuregelung", so Maria Rösslhuber, Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser.

Die Befürchtungen, die schon bei der Einführung der gemeinsamen Obsorge im Jahr 2001 geäußert wurden, haben sich vielfach bestätigt: Zahlreiche Erfahrungen der Frauenhausmitarbeiterinnen zeigen, dass bei einer gemeinsamen Obsorge die Gewalt kein Ende nimmt. Gewalttätigen Vätern geht es oft nicht um das Wohl der Kinder, sondern häufig um die Fortsetzung der Kontrolle und Machtausübung über die Expartnerin und die Kinder.

Kinder sind direkt oder indirekt immer mitbetroffen bei Gewalt in der Beziehung. Oft werden sie selbst auch misshandelt und erleiden psychische Gewalt indem sie Zeuginnen und Zeugen der Gewalt gegen die Mutter werden. "Noch immer wird der Zusammenhang, dass Gewalt an Frauen/Müttern auch Gewalt an Kindern darstellt, von den Richtern und Richterinnen und von Vertretern und Vertreterinnen der Jugendwohlfahrt nicht dementsprechend ernst genommen, denn in Fällen von häuslicher Gewalt schadet eine gemeinsame Obsorge dem Wohl des/der Kindes/Kinder" weiß die Geschäftsführerin des Salzburger Frauenhauses, Birgit Thaler-Haag.

Frauen, die von Gewalt betroffen sind, müssen die alleinige Obsorge meist erkämpfen, sie müssen ihre eigenen Gewalterfahrungen und die der Kinder beweisen. Oft werden sie erst durch die Unterstützung der Frauenhausmitarbeiterinnen bei Ge-

richt und Jugendwohlfahrt zum ersten Mal ernst genommen.

Migrantinnen geht es meist noch schlechter.

Mit der gemeinsamen Obsorge wurden zwar die Rechte der Väter gestärkt, nicht aber ihre Sorgerechtigten. Frauenhäuser fordern daher, die Sorgerechtigten der Väter für ihre Kinder in den Vordergrund zu stellen. Solange es in der Kinderbetreuung soviel Ungleichheit zwischen den Eltern gibt und die Hauptlast im Haushalt und bei der Erziehung bei den Frauen liegt (nur 4% der Kindergeldbezieher sind männlich) wie auch der kürzlich veröffentlichte Frauenbericht des BM für Frauen bestätigt, sehen wir keinen Anlass zur gesetzlichen Änderung der Obsorge, so Maria Rösslhuber.

Frauenhäuser fordern darüber hinaus, dass eine gemeinsame Obsorge entzogen werden kann, wenn die Sorgerechtigten für die Kinder nicht eingehalten wird.

Das Wohl der Kinder auf ein gewaltfreies Leben muss im Vordergrund stehen, nicht das Wohl der Väter bzw. das Recht der Väter auf ihre Kinder!

Rückfragehinweis: Mag.<sup>a</sup> Maria Rösslhuber, Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser, Tel. 0664/ 793 07 89 maria.roesslhuber@aoef.at, Mag.<sup>a</sup> Birgit Thaler-Haag, Salzburger Frauenhaus, Tel: 0664/ 5864534

office@frauenhaus.salzburg.at

### **Demo gegen „Daddys Pride“ in Wien**

Aufruf zum FrauenLesbenMädchen-Block in der Demo gegen die Daddy's Pride am Sa., 12. Juni 2010 in Wien:

Macho – Papi's auf's Maul, hier, jetzt und überall.

Warum wir uns als FrauenLesben gegen die Möchtegern-Väter und gegen jeden Maskulisten stellen!

Es wird sich in diesem Land nicht viel verändert haben seit den 80ern: Der überwiegende Anteil der Scheidungen wird von Frauen eingereicht! Die Scheidungsrate ist enorm hoch, die lebenslängliche Ehe ist ein Auslaufmodell, ob deren Verfechter es nun glauben wollen oder nicht. Und außerdem wissen Frauen genau, dass sie durch die gratis geleistete Familienarbeit in der Armutsfalle landen, ob sie wollen oder nicht. So ein Scheissmodell von zusammen leben ist einfach nichts wert und muss abgeschafft werden!

Allerdings!

Will Frau mit Kind(ern) sich in Zukunft nicht wieder endlos mit Vater/Vätern, Gerichten und Juristen herumstreiten, so ist es Zeit, gegen die Forderungen der *Väter-um-jeden-Preis* auf die Strasse zu gehen! Die Familienrechtsreform in Österreich hat den Mann als Familienoberhaupt über Frau und Kinder entmachtet. Frauen waren plötzlich auch durch die Kämpfe der FrauenLesbenbewegungen nicht mehr Unmündige. Autsch!

Frau konnte plötzlich selbst bestimmen: über ihren Familiennamen, über ihre Berufstätigkeit, sie konnte Unterschriften unter Zeugnisse und Passanträge für die Kinder leisten, ohne den Papi fragen zu müssen, sie konnte Kindergarten und Schule wählen und sie hatte sogar schon längere Zeit das Wahlrecht, musste sich vom Gatten nicht mehr züchtigen lassen, auch nicht vergewaltigen, sie konnte effektiv verhüten, etc. etc. Auch Dank der Arbeit von Johanna Dohnal – sie war mit Leidenschaft ärgstes Feindbild nicht nur der Väterrechtler im Lande.

Und: Frau kann sich inzwischen schon längst entscheiden, gar nicht zu heiraten – was dazu führte, dass inzwischen 40 Prozent der Kinder in Österreich unehelich geboren werden. Warum? Weil vermutlich zu viele Frauen der Auffassung sind, dass die staatlich verordnete Partnerschaft nicht funktioniert. Papis gehen weder in Karenz, noch verzichten sie auf ihre Attitüden wie Überstunden, Autoraten, Zweitfrauen, Wirtshausbesuche, etc.

Sogar die automatische Vormundschaft für nicht verheiratete Mütter wurde 1989 eingeführt.

Also! Genau gegen diese aufmüpfigen Weiber, die sich auch noch z.B. scheiden lassen - da musste Mann sich doch zusammenschließen! Ein generelles, automatisches Sorgerecht muss(te) her! Damit ließe sich so allerlei aushebeln, was frau sich erkämpft hat.

### **Die EU und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte**

Auftrieb gibt dieser seit den frühen 80erjahren existierenden maskulistischen Bewegung auch in Österreich u.a. ein neulich vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gesprochenes Erkenntnis, das da lautet, dass in Deutsch-



land unverheiratete (!) Väter von Gesetzes wegen diskriminiert und benachteiligt würden... Die armen Väter sind plötzlich aufgrund der Gesetzeslage in D Opfer des Staates, der ihre Menschenrechte verletzt, weil er ihnen nicht automatisch genügend Rechte und Kontrolle über die uneheliche Mutter und die Kinder zuspricht! Frau soll sich mit jedem dahergelaufenen Papi konfrontieren, wenn er es verlangt! Das Patriarchat lässt sich nicht so einfach beseitigen.

Das Erkenntnis des EGMR wird nicht nur für die gesetzlichen Regelungen von Rechten für Väter, verheiratet oder unverheiratet, in Deutschland, sondern in der ganzen EU schlagend werden. Im wahrsten Sinne des Wortes. Konnte Frau sich einer Ehe trotz Kind endlich verweigern, wird sie sich samt Kind in Hinkunft nicht so leicht dem väterlich/staatlich übergestülpten Kindeswohl und der übergestülpten Vaterschaft entziehen können. Nicht mal die Nichtangabe des biologischen Vaters würde hier helfen, denn dank Gen-Tests ist die Feststellung einer biologischen Vaterschaft ein Klacks. Der biologischen. Und die soziale wird nun qua Recht oder vor Gericht festgelegt werden.

Dies wird die Geburtenrate noch mehr senken und ist zudem gegen jeden gesunden Frauenverstand! Denn ein Typ, der sich als Fremdkörper in die Gemeinschaft von Frau und Kind hineindrängen möchte, koste es was es wolle, der muss mitsamt dieser frauenfeindlichen Gesellschaft scheitern. Kindeswohl schaut ganz anders aus und ist auch kein Experimentierfeld.

Was wollten die Papis bisher und wie reaktionär und frauenhasserisch ist diese Bewegung?

Zuspruch fanden die Männerrechtler immer schon bei der FPÖ! Sie ist ein Sammelbecken für jene Männer, die wenigstens mit Hilfe dieser Partei wieder „Herr im eigenen Haus“ sein wollen. Es ging diesen Männern immer schon darum, die Eigenständigkeit und Mobilität der Frauen zu verbieten (Paß muss hinterlegt werden), damit sie nicht mit den Kindern (z.B. in ihre eigentliche Heimat) abhauen kann.

Alimentationsklagen wurden so lange mit allen Mitteln hinausgezogen, dass Frau schön brav samt den Kindern in der Armut

vegetierte, oft jahrelang. Da war und ist das so strapazierte „Kindeswohl“ völlig belanglos.

Eigenständige Entscheidungen bezüglich Schulbildung, Konfession, Aufenthalt oder z.B. ärztlicher Behandlungen, etc., aber auch, die Kinder nicht jederzeit zu sich zitieren zu können, war den Vätern immer ein Dorn im Auge, bzw. dass sie nach Scheidung bzw. bei unehelicher Vaterschaft hier gar nicht mehr gefragt werden müssen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, aber jede Frau kennt diverse Situationen und Psychoterror und Gewalt durch die frustrierten Papis sind uns allen geläufig.

Besonders schlaue „Papis“ gehen so weit, sogar bei Fragen wie Vaterschaft und Abtreibung mitreden zu wollen. Einerseits, um eventuell der Frau den Abbruch zu verbieten, andererseits jede Alimentationszahlung verweigern zu wollen, weil ER das Kind doch nicht wollte und sie doch abtreiben hätte können, weil er doch nur Spass machen wollte, beim unverhüteten Penetrieren.

Wir sind als radikale Feministinnen der Auffassung, dass es für alle Menschen zum Wohl ist, die Familie als zentrale Bastion und Reproduktionsmaschinerie des Patriarchats abzuschaffen.

Väterliche Gewaltphantasien müssen bekämpft werden, genau so, wie alle Versuche, die Realität von Frauen und Kindern – samt allen Ausformungen der Gewalt gegen uns – medial auf den Kopf gestellt zu verbraten.

Männerabteilungen in Ministerien, die sich der Hetze gegen Frauen und ihre Rechte verschrieben haben, sind zu schließen.

Und die verbündeten religiösen Fanatiker, die sich tagtäglich in den Strassen mit einer unverschämten Frechheit gewaltvoll gegen Frauenrechte stellen und Psychoterror/Terror gegen Frauen und Mädchen, gegen ÄrztInnen und Personal ausüben.

Schluss mit der patriarchalen Diktatur und Unterdrückung und allen Versuchen, bereits erkämpfte FrauenLesben-Rechte und damit auch die Rechte der Kinder auf Gewaltfreiheit wieder zu beseitigen.

Macho-Papis auf's Maul! Hier und jetzt und überall!

## **Verbesserung der Arbeitssituation der Näherinnen von Lidl fordern!**

Öffentlicher Brief an Lidl von der Kampagne für Saubere Kleidung:

Betrifft: Rückzug Ihrer Werbung wegen Verbrauchertäuschung führt noch nicht zur Verbesserung der Arbeitssituation der Näherinnen in den Produktionsländern

Sehr geehrter Herr Holland, die von Lidl am 14. April abgegebene Unterlassungserklärung, nicht mehr zu behaupten, unter weltweit fairen Arbeitsbedingungen produzieren zu lassen, ist aus unserer Sicht ein Eingeständnis, dass Lidl die VerbraucherInnen getäuscht hat. Wir begrüßen es, dass Sie eine solche Täuschung in Zukunft unterlassen werden. Wir werten diesen Schritt als Anerkenntnis, dass ihre freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen eine rechtliche Verbindlichkeit entfalten, wenn Sie damit in der Öffentlichkeit werben.

Doch mit der Rücknahme Ihrer Werbung haben sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bangladesch oder China noch nicht geändert. Die CCC hat deshalb Lidl in ihrem Schreiben vom 21. April 2010 aufgefordert:

1. Nehmen Sie endlich Stellung zu der seit November 2009 von uns bekannt gemachten Asiatischen Grundlohnkampagne (Asia Floor Wage-AFW), die einen Existenzsichernden Lohn Asienweit fordert. Zahlreiche UnterstützerInnen der CCC haben Lidl hierzu einen Brief geschrieben. Lidl hat monatelang weder auf die Schreiben der CCC noch auf die der VerbraucherInnen geantwortet. Mit Schreiben vom 10. Mai antworten Sie der CCC, dass sich Lidl aufgrund seines geringen Marktanteils am Textilumsatz von nur 1 % in Deutschland nicht in der Lage sähe, die Ziele der AFWKampagne angemessen zu fördern. Wir halten diese Antwort für einen Ausdruck unzureichenden Engagements. Zum einen kauft Lidl ja wohl nicht nur für den deutschen Markt, sondern für alle seine Filialen in Europa ein, das Marktvolumen ist somit um einiges größer. Zum anderen verhalten sich andere Unternehmen, die über einen noch viel kleineren Marktanteil als Lidl verfügen, wesentlich verantwortungsbewusster. Wir verweisen hierzu auf die Auswertung der Antworten der verschiedenen Unternehmen auf die

Forderung der Asiatischen Grundlohnkampagne auf der CCC Webseite ([www.saubere-kleidung.de](http://www.saubere-kleidung.de)).

2. Berichten Sie über die Umsetzung des Trainingsprogramms von Lieferanten durch die von Lidl beauftragte Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ). Hierzu hat Lidl der CCC einen eineinhalbseitigen Brief der GTZ geschickt. Darin heißt es unter der Überschrift: „Wir sehen Fortschritte“, dass es Verbesserungen bei einem Teil der Zulieferbetriebe Lidls in Bangladesch und China gäbe und zwar bei der Mitbestimmung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Konkret: „Durch das Engagement Lidls sind die Arbeitsbedingungen nach der Projektintervention bei den teilnehmenden Zulieferbetrieben im Qualifizierungszyklus 2009 in 61 Prozent in China heute als gut zu bewerten (März 2009: 38 Prozent), in Bangladesch 20 Prozent (Juni 2009: 4 Prozent) (Stichprobe 2010).“ Als beispielhafte Verbesserung wird das Anbringen eines Stromkastens statt herumhängender Kabel in einer von 185 Fabriken genannt. Diese Stellungnahme überzeugt nicht. Ausführliche Informationen fehlen, Kriterien für die Bewertung der Lieferanten werden nicht genannt (was ist gut?) und das Ganze wird als „Zwischenergebnisse“ über bisher erreichte Veränderungen bezeichnet. Hinzu kommt, dass das Schreiben der GTZ weder Datum noch Unterschrift trägt.

Wir haben mit unserer Recherche bei Lieferanten von Lidl in Bangladesch massive Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen nachgewiesen: Exzessive, unfreiwillige Überstunden, Betrug bei der Bezahlung, Ungerechte Lohnabzüge als Bestrafung, Diskriminierung von Schwangeren, sexuelle Belästigung durch männliche Vorgesetzte und Entlassung beim Versuch, sich zu organisieren. Es werden anerkannte Mindeststandards verletzt, nämlich die von der Internationalen Arbeitsorganisation formulierten Kernarbeitsnormen, zu denen sich auch Lidl in seinem Verhaltenskodex bekennt. Und Lidl und die GTZ führen als offenbar wesentliche Verbesserung einen Stromkasten an.

Lidl gibt an, dass die Ergebnisse der Verbesserung durch unabhängige Audits festgestellt werden: Die CCC bezweifelt die Unabhängigkeit der audits, denn sie werden von durch Lidl oder BSCI beauftragte

und bezahlte Consultingunternehmen durchgeführt.

### **Wir erwarten von Lidl in den Produktionsländern:**

1. Einen ausführlichen detaillierten Bericht über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei allen Zulieferern von Lidl in Bangladesch und China, die das Trainingsprogramm der GTZ durchlaufen haben.
2. Umsetzung des CCC Verhaltenskodexes und Überprüfung der Umsetzung durch eine externe unabhängige Instanz (Multistakeholder Initiative) unter Einbezug von lokalen Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften.
3. Pro-aktives Eintreten für Vereinbarungen Ihrer Lieferanten mit den lokalen Gewerkschaften in Bangladesch (access agreements), so dass diese Zugang zu den Fabriken erhalten und dort Versammlungen durchführen können.
4. Pro-aktive Unterstützung der AFW Kampagne für einen Existenz sichernden Lohn, insbesondere Zahlung des AFW Grundlohn bei Ihren Zulieferbetrieben.
5. Veränderung der Einkaufspraxis (faire Preise, ausreichend lange und kalkulierbare Lieferzeiten), so dass Lidl's Zulieferer Sozialstandards einhalten können.
6. Transparenz: Legen Sie die Namen Ihrer Zulieferer in allen Ländern offen so wie es auch andere Unternehmen tun (siehe adidas).

### **In Deutschland/Europa:**

7. Sozialstandards müssen in Produktion und Verkauf (also auch bei Lidl Filialen in Deutschland) eingehalten werden. Zahlung von Tariflöhnen für alle geleisteten Arbeitsstunden, Organisationsfreiheit der Beschäftigten und Zugangsrechte für Gewerkschaften zu Betriebsstätten.

### **Wir erwarten von der Bundesregierung und EU:**

Freiwillige Verhaltenskodizes der Unternehmen haben bisher nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Menschen in den Produktionsländern geführt. Es ist deshalb notwendig, endlich verbindliche Regeln den Unternehmen vorzugeben!

### **Wir fordern: Rechte für Menschen, Regeln für Unternehmen!**

1. In der EU ansässige Unternehmen müssen für die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen haftbar gemacht werden können.
2. Unternehmen müssen über die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen jährlich berichten.
3. Durch europäische Unternehmen Geschädigte müssen Zugang zu Rechtsschutz erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Gisela Burckhardt, Kampagne für Saubere Kleidung, Discounter AG  
Koordinationsbüro/o VEM, Rudolfstr. 135,  
42285 Wuppertal, 27.05.2010

### **Attac: Die Streichung des Elterngeldes für ALG II - EmpfängerInnen als politisch verordnete Armut**

Die bundesweite Gender-Arbeitsgemeinschaft des globalisierungskritischen Netzwerks Attac wirft der Bundesregierung vor, mit der angekündigten Streichung des Elterngeldes für ALG II - EmpfängerInnen bei den am stärksten von Armut betroffenen Bevölkerungsgruppen zu sparen und weibliche Armutsrisiken zu verschärfen. "Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist durch Diskriminierungen von MigrantInnen, Frauen, People of Color und Personen aus ökonomisch prekären Verhältnissen geprägt. Mit der Streichung des Elterngeldes für ALG II-BezieherInnen werden daher gerade jene Personengruppen belastet, die aufgrund vielfältiger Diskriminierungen von staatlichen Transferleistungen abhängig sind.", so Roßhart von der bundesweiten Gender-AG.

Da gegenwärtig achtzig Prozent aller Elterngeldanträge von Frauen gestellt werden, wären diese überproportional häufig von der geplanten Streichung des Elterngeldes von ALG II-EmpfängerInnen betroffen. "Die Benachteiligung von Frauen, was finanzielle Sicherheiten und Armutsrisiken anbelangt, würde verstärkt werden. Die Folge wäre eine massive Verschlechterung der Lebenssituation armer Frauen!", so Roßhart.

Besonders prekär stellt sich die Situation von Alleinerziehenden dar, zu fünfundneunzig Prozent Frauen: Vierzig Prozent aller Alleinerziehenden sind auf ALG II angewiesen. Damit stellen sie eine von Armut

besonders stark betroffene Bevölkerungsgruppe dar. "Sollten die Streichungspläne umgesetzt werden, würden alleinerziehende ALG II-EmpfängerInnen rund dreißig Prozent ihrer Versorgung verlieren!", so Ruggieri, ebenfalls Mitglied der Gender-AG.

"Erwerbslose Mütter besitzen im Gegensatz zu Banken, FinanzakteurInnen und transnationalen Konzernen nur eine schwache bis gar keine Lobby. Staatliche Aufgabe sollte es sein, die Schwächsten der Gesellschaft zu stärken. Die Streichung des Elterngeldes für ALG II-EmpfängerInnen bedeutet im Gegenteil eine politisch verordnete Verschärfung von Armut!", so Ruggieri.

Kontakt: Julia Roßhart: 0177 7850380 oder Deborah Ruggieri: 0163 78 39 800  
[www.attac-netzwerk.de/gender-ag](http://www.attac-netzwerk.de/gender-ag)

### **Human Rights Watch: Frauenrechte opfern im Namen des Friedens in Afghanistan??**

Human Rights Watch warnt Regierung vor zu großen Zugeständnissen an die Taliban, die brutal ihre frauenfeindliche Politik durchsetzen

Kabul - Die Frauen und Mädchen in Afghanistan werden wohl den Preis zahlen müssen, wenn sich Präsident Hamid Karsai und Taliban auf einen Frieden einigen sollten. "Es darf nicht sein, dass die afghanischen Frauen ihre Rechte aufgeben müssen, damit die Regierung eine Vereinbarung mit den Taliban erreichen kann", sagte Tom Malinowski von der Menschenrechtsgruppe Human Rights Watch (HRW) am Dienstag.

Doch genau das könnte geschehen, befürchtet Human Rights Watch: Die Frauen seien gefangen zwischen einem immer schlimmer werdenden Krieg und einer bangen Aussicht auf Frieden.

Denn neun Jahre nach dem Sturz der radikal-islamischen Taliban durch die US-geführten Truppen treibt Karsais Regierung die Verhandlungen mit gemäßigten Taliban und anderen Aufständischen voran. Er sieht offenbar keine Alternative dazu angesichts des schier endlosen Krieges und des angekündigten schrittweisen Abzugs der Nato-Truppen. Au-

ßerdem muss er sich Verbündete suchen, will er bei der Parlamentswahl im September nicht seine ohnehin begrenzte Macht verlieren.

Doch um welchen Preis für Frauen und Mädchen? Human Rights Watch wirft der Regierung vor, sie ignoriere die Notwendigkeit, bei jedem Programm zur Wiedereingliederung von Taliban-Kämpfern die Frauen zu schützen. Afghanische Regierung und Geber-Länder hätten auch nicht zugesichert, dass die Rechte der Frauen bei Verhandlungen mit den Taliban berücksichtigt würden. Die Menschenrechtsorganisation verlangt Garantien, dass Frauen auch künftig erwerbstätig sein dürfen, eine Ausbildung machen und am politischen Leben teilhaben dürfen.

### **Frauen werden mit Mord bedroht**

Unter der Herrschaft der Taliban wurden Frauen grausam unterdrückt. Zwangsheiraten waren an der Tagesordnung. Frauen war die Arbeit außer Haus verboten. Mädchen durften kein Schule besuchen. Noch heute drohen radikale Taliban Frauen und Mädchen: In Süden und Osten des Landes, wo die Taliban das Sagen haben, wurden Frauen, die außerhalb des Hauses arbeiten, angegriffen. "Wir Taliban warnen dich", heißt es etwa in einem Brief, den eine Mitarbeiterin der Regierung erhielt. "Beende deine Arbeit für die Regierung oder wir bringen dich um. Wir werden dich auf so grausame Weise töten, wie keine Frau bislang umgebracht wurde. Das wird Frauen wie dir eine Lehre sein."

Auch eine Lehrerin an einer Mädchenschule erhielt eine unmissverständliche Drohung: "Gib deine Arbeit als Lehrerin sofort auf. Sonst hacken wir deinen Kindern die Hände ab und verbrennen deine Tochter."

Karsais Sprecher Wahid Omer betont, die Regierung habe doch bereits zugestimmt, Frauen an jeder politischen Übereinkunft mit den Aufständischen zu beteiligen. "Wir hoffen wirklich, dass ihre Stimmen gehört werden können. Wir hoffen, dass sie Teil der Lösung des Problems sein können", sagte Omer vor JournalistInnen.

Doch Human Rights Watch kritisiert, die afghanische Regierung habe bislang nur schwache Zusicherungen gegeben, die mühsam errungenen Freiheiten der Frauen zu gewährleisten - und das in einem Land, in dem sie bis vor wenigen Jahren kaum das Haus verlassen durften, und wenn, dann nur in Begleitung von Männern. (Reuters)  
*die standard*

## Themen

### **Zum Umgang mit sexueller Gewalt in Institutionen Aufdecken - statt schweigen und vertuschen**

*Judith Barnickel*

#### **Die aktuelle Situation:**

Die Aufdeckung und Sichtbarmachung von verschiedenen Formen der sexuellen Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Kirchen und Schulen, hat in den vergangenen Monaten für Betroffenheit und Bestürzung gesorgt. Derzeit werden immer mehr Orte, in denen sexuelle Übergriffe stattgefunden haben, in der Öffentlichkeit bekannt.

Wurde noch vor einigen Jahrzehnten allgemein vom „unbekannten bösen Fremden“ gewarnt, korrigierte die Aufklärungsarbeit von Beratungsstellen gegen sexuellen Missbrauch wie Zartbitter und Wildwasser dahingehend, dass sich Täter überwiegend im Nahbereich des Kindes, vor allem im familiären Umkreis aufhalten.

Durch die aktuellen Ereignisse erfährt dieser Nahbereich nun eine gesellschaftliche Erweiterung: Kirchen, Schulen, Sportvereine, Freizeit- und weitere Bildungseinrichtungen – alles öffentliche Orte, in denen Erwachsene für das leibliche und seelische Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen Verantwortung tragen.

Neu ist auch die Aufdeckung und Auseinandersetzung von sexuellen Übergriffen an Jungen, wobei der Begriff „Pädophilie“ verwendet wird. Dies verharmlost die sexuelle Gewalt eines Täters als Zuneigungsausdruck eines „Kinderfreundes“.

#### **Erinnerungen an einige Auffälligkeiten im Laufe meiner Dienstzeit**

Aufgrund der aktuellen Diskussion erinnere ich mich wieder an Ereignisse aus meinem schulischen Nahbereich.

1. Während meiner Referendarinnenzeit in einer Grundschule vor ca. 25 Jahren hatte ich es mit einem Betreuungslehrer zu tun, der Jungen v. a. in der 3./4. Klasse zu nahe kam. Zum Beispiel baute er in den Schwimmunterricht Übungen ein, bei denen er die Kinder längere Zeit umarmen konnte. Dabei stellte ich bei ihm einen seltsamen Gesichtsausdruck fest. Ich hatte ein komisches Bauchgefühl, wusste nicht wohin mit meiner Beobachtung, war mir nur sicher, dass dies nicht in Ordnung war.  
10 Jahre später wurde er von mehreren Eltern angezeigt, deren Jungen sich ihnen anvertraut hatten. Es folgten schulrechtliche und rechtliche Konsequenzen.
2. Ein Hauptschullehrer einer mir bekannten Schule kümmerte sich v.a. privat rührend um eine Schülerin. Er war verliebt und wollte sie später heiraten. Elternhaus und das gesamte Kollegium sahen zunächst wohlwollend zu. Der Missbrauch und die raffinierte Vorgehensweise wurden aufgedeckt. Der Schock an der Schule, im Ort und in der Region war riesig. Es folgten schulrechtliche und rechtliche Konsequenzen. Die Schule suchte sich zur Aufarbeitung und zukünftigen Prävention außerschulische Hilfe.
3. Eine Hauptschullehrerin hatte mit einem Schüler ihrer Abschlussklasse eine sexuelle Beziehung. Die Lehrerin benutzte den Jugendlichen für ihre sexuellen Bedürfnisse und festigte damit ein Macht-, Missbrauchs- und Abhängigkeitsverhältnis. Das private und schulische Umfeld wusste Bescheid und sah weg. Ihren Beförderungen stand und steht bis heute nichts im Wege.
4. Ein Pädagoge engagierte sich vor einigen Jahren in der emanzipatorischen Jungensozialisation, war Referent und Autor und saß sowohl in verantwortungstragenden Positionen, als auch in einschlägigen Organisationen, welche die freie Liebe zwischen Erwachsenen und Kindern befürwortet. Erst nach mehreren Monaten der konsequenten Hin-

weise, der Aufdeckung und Sichtbarmachung reagierte das pädagogische und befreundete Umfeld und stellte die Unterstützung ein.

Das sind nur kleine, bekannte Ausschnitte eines großen Tabubereiches und nur die Spitze eines riesigen Eisberges. Denn die Dunkelziffer sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche wird auf 60- 90% geschätzt und gilt – nach o.g. Aufdeckung - auch für Schulen und andere Institutionen. Deshalb ist eine institutionell abgesicherte Prävention und eine damit einhergehende Aufdeckung und Hilfestellung erforderlich.

**Die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen** dafür sind bereits vorhanden:

- Körperstrafen sind seit 1973 verboten
- 1998 wurden „körperliche und seelische Misshandlungen“ im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) für unzulässig erklärt
- Seit 2000 haben Kinder ein Recht auf gewaltfreie Erziehung ( § 1631 BGB )
- 1992 ratifizierte Deutschland die UN-Kinderrechtskonvention mit der Verpflichtung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor allen Formen der sexuellen Ausbeutung und der sexuellen Gewalt.
- Schulen sind nach § 8a SGB VIII dem Kindeswohl verpflichtet.

Deswegen dürfen sie nicht erst bei strafrechtlich relevanter Gewalt tätig werden. Sie müssen bereits handeln, wenn Erwachsene grenzverletzend gegen einen fachlichen Umgang mit Nähe und Distanz verstoßen oder trotz Gefährdung des Kindeswohls nicht tätig werden. Dies gilt auch bei psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt zwischen Kindern und Jugendlichen.

**Warum ist die Dunkelziffer dennoch so hoch ?**

1. **Die Vorgehensweise** der Täter ist systematisch und folgt einer wohlüberlegten Strategie der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Absicherung.

- a) Zuerst das Vertrauen des Kindes erschleichen
- b) Als Freund und Gönner Liebe und Schutz vorgaukeln
- c) Zerstören von Bündnissen und Isolation des Kindes
- d) Aufbau einer nichtsexuellen Beziehung
- e) Verwicklung in sexuelle Aktivitäten

- f) Rückzug des Kindes mit Verstrickung in Schuldgefühle
- g) Schaffung von Abhängigkeiten bis hin zur Anwendung von Zwang und Gewalt

2. **Der Täter sichert sich das soziale Umfeld** als „Meister der Manipulation“ indem er z.B.

- a) Die sexuellen Gewalttaten tarnt, abschirmt oder verschleiert
- b) Sich unauffällig und zurückhaltend gibt
- c) Oft sehr engagiert und einsatzbereit ist
- d) Einnehmendes Verhalten zeigt und Charme einsetzt
- e) Allgemein locker mit Grenzüberschreitungen umgeht
- f) An nachsichtige, unbedingte Toleranz appelliert
- g) Sich aufdeckenden Gesprächen und Diskussionen verweigert usw.

3. **Schule und andere Institutionen** sehen sich oft als geschlossene Systeme, die sich von der Außenwelt abschirmen.

So gelten häufig:

- Nur keinen Staub aufwirbeln !
- Wir sind doch eine Familie !
- Bei uns doch nicht !
- Alle tragen den Geist des Hauses mit !
- Der werfe den ersten Stein !
- Nur keine negative Öffentlichkeit und Presse !
- Uninformiertheit
- Angst vor Konflikt, Streit, Bruch und Konsequenzen usw.

4. **Auch Hindernisse von Einzelpersonen** im sozialen Umfeld machen eine Aufdeckung schwierig

- a) Je näher die Beziehung zu einem Täter, um so schwieriger ist es, sexuelle Gewalt wahrzunehmen und aufzudecken, geschweige denn, zur Anzeige zu bringen
- b) Stützung und Entlastung des Täters durch unangemessene Toleranz, unangebrachtes Mitleid und falsche Loyalität
- c) Ratlosigkeit, Starre, Schock, Leugnung und Sprachlosigkeit bei Aufdeckung einer sexuellen Gewalttat
- d) Angst vor der Forderung nach radikalen Schritten
- e) Ängste, sich mit der Möglichkeit der sexuellen Gewalt zu konfrontieren und diese konkret an- oder auszusprechen

f) Mangel an Reflexion und fachlicher Qualifikation

Dennoch gibt es nach polizeilichen Untersuchungen zur Gewaltprävention und nach Empfehlung von Fachstellen

### **Möglichkeiten und Notwendigkeiten zur Aufdeckung und zum Schutz von sexueller Gewalt.**

#### **1. Für das Individuum wäre dies:**

- Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation im Umgang mit dem Thema „Sexuelle Gewalt“ und Reflexion der Verhaltensweisen
- Aneignung von Wissen und fachlichen Kompetenzen
- Frühzeitiges Wahrnehmen
- Klares Handeln
- Eindeutige Grenzziehung
- Zivilcourage lernen und zeigen

#### **2. In den Institutionen einzuführende Maßnahmen :**

- Angemessene Unterstützung für die von Gewalt Betroffenen
- Rückhaltlose Aufklärung bei Vermutung, Verdacht und Aufdeckung mit allen Konsequenzen
- Klare Regeln in der Schulordnung, die allen Kindern und Erwachsenen ausgehändigt werden
- Ein internes und externes Beschwerdemanagement mit Ansprechpersonen
- Präventionsangebote für Mädchen, Jungen, Eltern und Beschäftigte
- Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zum Thema
- Klare Vorschriften für einen respektvollen Umgang mit Nähe und Distanz
- Klare Verfahrensregeln in Fällen sexueller Grenzverletzungen
- Besprechung der Problematik bei der Beschäftigung neuer Mitarbeiter/innen

#### **Ausblick**

Schule kann und soll von den Kindern und Jugendlichen nicht nur erwarten, Nein zu sagen, oder ihnen zeigen, wie sie sich wehren können. Der Ansatz, Kindern Grenzen setzen zu lernen ist nur ein Teil der Prävention gegen sexuelle Gewalt.

Die Verantwortung für ihren Schutz müssen die Erwachsenen übernehmen, die einzelnen Personen mit Parteilichkeit für die Schutzbefohlenen und die Institutionen

mit der Schaffung von aufdeckenden und präventiven Strukturen.

*Judith Barnickel, Lehrerin, Referentin und Trainerin für Gewaltprävention, 5/2010*

Verwendete Quellen:

Die Zeit Nr. 12 v. 18.3.2010 S.71/ 72, Newsletter „Frauen in der GEW“ 1/10 Mai 2010 S.1-3, Beschluss des geschäftsführenden Vorstandes der GEW v. 14.4.2010, A. Heiliger Täterstrategien und Prävention München 2000, J. Barnickel Es reicht! in Bildung neu bilden Kleine Verlag 2007 S.322-335, J. Fegert / M.Wolff Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen Juventa Verlag 2006, M.F. Hirigoyen Die Masken der Niedertracht DTV München 2009, Infomaterial der Beratungsstellen Zartbitter Köln und Wildwasser Nürnberg

### **Teilzeitarbeit für alle**

*Frigga Haug<sup>5</sup>*

Ich danke für die Einladung, auf dem Sozialforum zu sprechen, über die ich mich gefreut habe, gerade weil die Sozialforen zeigen, wie viel Kraft in den Vielen noch steckt, wie viel Fantasie frei ist, wieweit wir uns bewegen können, wenn wir uns zusammmentun - und weil das Wendland als Ort unter der neuen Regierung mit ihrer Politik der Verlängerung der Laufzeiten der Atomkraftwerke verschärft ein Ort des notwendigen Widerstands wird.

Mein Titel: *Teilzeitarbeit für alle als eine zeitgemäße Unterwanderung festgefahrener Politik, gewohnter Vorstellungen, eingestosteter Identitäten, Ungleichzeitigkeiten und Ungerechtigkeiten* hört sich ein wenig schräm an zum Gewohnten.

Es geht uns um ein gutes Leben für alle. Das hört sich bescheiden an, ist jedoch, wie wir erneut in der Krise des Kapitalismus sehen, das Unverschämteste, das einem derzeit einfallen kann. Auf dem Weg dorthin gibt es enorme Hindernisse – ökonomischer, politischer, kultureller Art und schließlich solche, die in uns selbst liegen, in unseren Gewohnheiten vor allem. „Die Gesellschaft findet nun einmal nicht ihr Gleichgewicht“, schreibt Marx 1875 im Nachwort zu Enthüllungen über den Kommunisten- Prozess zu Köln, „bis sie sich

<sup>5</sup> Rede zur Eröffnung des dritten deutschen Sozialforums in Hitzacker am 15. Oktober 2009

um die Sonne der Arbeit dreht.“ Dass die kapitalistische Gesellschaft im Ungleichgewicht ist, sieht jede, selbst wenn sie selbst noch die Balance halten kann. Aber der Satzteil mit der Sonne der Arbeit rutscht widerborstig herunter und liegt schwer im Magen. Er ruft Erinnerungen an Arbeiterlieder wach, - alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will – seltsam deplaziert, wo der Tastendruck oder der Touch regiert, ohne Stärke, fast schwerelos.

Zudem ist Arbeit lange schon vielfach in Verruf gekommen, mehr Last und Mühe als Freude und Genuss, also eher dunkel als hell - . Und doch gibt es ein Echo tief in uns, dass „die Sonne der Arbeit“ die Kämpfe der Arbeiterbewegung weit überschreitet, ja in der Wirklichkeit auf das Gesamtprojekt der Menschwerdung zielt – als gemeinsame Tätigkeit. In der Arbeit betätigen sich Menschen, schaffen sich selbst, genießen das Leben, befriedigen ihre Bedürfnisse und entfalten ihre Liebesfähigkeit.

So konkret sich solche Bestimmungen anhören, so abstrakt erscheinen sie angesichts der Entwicklung der Arbeit unter kapitalistischen Bedingungen und vor allem unserer gegenwärtigen Lage. „Die Geschichte“, schreibt Antonio Labriola (1998) könnte „in einem Trauerspiel als Tragödie der Arbeit dargestellt werden.“ (SPh, 363) Was die Menschen als gemeinsame Arbeit beginnen, ja ihre eigene Entwicklung wendet sich gegen sie, verstärkt die Herrschaft über sie, je reicher sie werden, desto mehr fallen sie in Armut. Im Laufe der Geschichte gestalten die Menschen nicht immer selbstbewusster ihre gemeinsame gesellschaftliche Arbeitskraft, umgekehrt überfällt das von Menschen Geschaffene hinterücks die einzelnen, als hätten sie nichts damit zu tun. Wir können eine lange Reihe solcher absurder Formulierungen sprechen und historisch begründen. Denn in der Arbeit kreuzen sich Herrschaft und Befreiung, Mühsal und Genuss, Entfremdung und Selbstverwirklichung, Entwicklung und Nichtentwicklung, Notwendigkeit und Freiheit. „Unserer Gesellschaft geht die Arbeit aus“, rufen seit etwa 25 Jahren die Sozialwissenschaftler als handle es sich um ein Bergwerk, das erschöpft ist. Sie bemühen sich, einen Gesellschaftszusammenhalt anders zu finden, nicht über Arbeit, son-

dern vielleicht über Kommunikation oder über den Konsum und so das Trauerspiel in einem Wellnesscenter zu beenden. Das ist zwar Mainstream-Theorie, scheint sich aber praktisch zu bewahrheiten. Denn inzwischen lehrt uns die Weltwirtschaftskrise das Fürchten. Die Meldungen über mehr und mehr Arbeitslose – täglich mehrere Tausend - füllen die Nachrichten, Angst schleicht sich in die Herzen der Vielen. Wann wird es uns treffen? Verzweifelt versucht man sich an den Arbeitsplatz, soweit noch vorhanden, zu klammern, alle weiterreichenden Wünsche zu vergessen und ist bereit zu vielem. Wo immer wir hinsehen, zeigen sich uns die Dinge doppelköpfig. Denn Arbeitslosigkeit ist ja nicht einfach ein Mangel und Anzeiger für Armut, Beleg, dass das Bergwerk leer ist. Sie ist nach der anderen Seite hin nichts anderes als der Nachweis, dass sich die Produktivkräfte der Arbeit soweit entwickelt haben, dass wir die notwendige Arbeitszeit für das Überleben erheblich reduzieren können, sie zeigt also Reichtum an - freilich nicht für diejenigen, die arbeitslos werden. Wenn gesellschaftlich weniger Arbeit für das Notwendige gebraucht wird, wären die Menschen freigesetzt, endlich die vielen Tätigkeiten aufzunehmen, zu denen aus purer Not in der Form der Überarbeit bislang die Zeit nicht reichte. Dass sich die Menschen des Wenigerwerdens von notwendiger Arbeit nicht freuen können, dafür sorgt wiederum ihre kapitalistische Formbestimmung als Lohnarbeit. Nur wer sich seine 8 Stunden oder mehr zur Verfügung stellt, kann auf Anerkennung, entsprechende Entlohnung, Wertschätzung, Teilhabe hoffen. So bedeutet Arbeitslosigkeit eine Freisetzung als Beraubung, eine Tragödie diesmal für die Arbeitenden.

Wir gehen davon aus, dass wir inzwischen nur mehr ein Bruchteil an Arbeitsstunden für die gleichen Produkte einsetzen müssen und bei gewachsenem Niveau an Lebensstandard jedenfalls weit weniger als die Hälfte – und dass dies auch weltweit durchsetzbar wäre, da sich die Produktivkräfte und das nötige know how in absehbarer Zeit verallgemeinern ließen.

In dieser Situation fordert die bundesdeutsche Regierung eines der reichsten Länder, das insbesondere in bittere Armut gefallen zu sein scheint, eine Verlängerung



der wöchentlichen und vor allem auch der Lebensarbeitszeit mit der Behauptung, so Arbeitsplätze zu sichern. Die Widersinnigkeit dieser Behauptung ist so offensichtlich, dass Angst und Verzweiflung die Menschen taub und stumm gemacht haben müssen, dass sie nicht weithin hörbar aufschreien. Dabei hält die Regierung fest an einem Arbeitsmodell, das von einem 8-Studentag ausgeht, ohne dass für alle ein solcher Arbeitsplatz vorgesehen ist. Und auch jetzt gibt es keinen Aufschrei im Land, sondern weiter beherrscht Einschüchterung das Feld, die die einzelnen dazu bringt, zu hoffen, die Regierung wisse schon, was in der Krise zu tun sei. Dies wider alle Erfahrung.

Die lange Zeit von Hartz-IV hat zudem ein Flachland an Resignation und Lähmung hervorgebracht, allenfalls unterbrochen von trotzigem Rufen einiger weniger, dass Arbeitslosigkeit ja das Recht auf Faulheit gewähre. Die Rufe werden in der Bedrohtheit durch die Krise leiser. Solidarität schrumpft. Rette sich wer kann.

Wie können und wollen wir in dieser Lage Politik machen? Wir agieren aus der Position der Schwäche, aus dem Nicht-mainstream. Wir können andere nicht überzeugen, wenn sie es nicht selber tun. Wir wollen Menschen zum Nachdenken, in eine Bewegung bringen, die sie selber wollen können.

Was wäre jetzt die im Titel versprochene Unterwanderung von festgefahrener Politik, von gewohnten Vorstellungen, eingerosteten Identitäten, von Ungleichheiten und Ungerechtigkeit? Die Formulierung bezieht uns alle ein, und wie wir uns in den Verhältnissen eingerichtet haben. Wie wir dann Losungen schmieden, etwa nach dem Recht aller auf einen Vollzeitwerbsarbeitsplatz. Oder, - wenn wir das nicht haben können, was ja jedermann weiß, wenn er einmal auf die Entwicklung der Produktivkräfte geblickt hat, bzw. durchgerechnet, wie viel Zeit gebraucht wurde vor wenigen Jahrzehnten noch, als wir schon um die 38-Stundenwoche stritten, ein Auto zu bauen, wie wenig es jetzt ist, wie viele Autos schon überflüssig da sind, wie ökologisch schädlich sie sind usw. - wenn wir dann die Richtung ändern und statt des Arbeitsplatzes wenigstens ein Grundeinkommen fordern. Eine bescheidene Forderung, die nurmehr

ums bloße Überleben streitet und in einer entwickelten Gesellschaft darum ringt, dass alle ein Dach über dem Kopf haben und die Mittel für eine minimale Existenz, ohne demütigender Kontrolle unterworfen zu werden.

Es ist mir zu bescheiden. Es fordert kaum zum Umdenken heraus. Es trifft uns nicht in unseren gewordenen Sicherheiten. Es erscheint vielmehr als eine Fortsetzung der seit dem Mittelalter gewährten Almosen und Armenspeise, der Wohlfahrt von oben. Eingreifender, weil verknüpft mit den Mindesterwartungen an eine Zivilgesellschaft, scheint mir die Forderung von Rosa Luxemburg, dass „die sozialen Garantien des Lebens selbstverständlich“ sind für alle, damit sie überhaupt in der Lage sind, sich um die lebenswerten und notwendigen Bereiche des Lebens zu kümmern, sich in die Politik einzumischen. Wir wäre es jetzt mit der Losung:

#### **Teilzeitarbeit für alle.**

Die Losung muss zunächst auf den empörten Widerstand der meisten treffen, vor allem derjenigen, die noch einen Vollzeitarbeitsplatz haben, auf den sie sich eingerichtet haben im Zeitverbrauch, in häuslicher Arbeitsteilung, im Lebensstandard. Lange wurde zudem gewerkschaftlich gegen Teilzeitarbeit gekämpft. Weitgehend erfolglos, sie breitet sich aus – wir kennen die Zahlen – 70% der Teilzeitarbeitsplätze haben Frauen inne. Das macht ihren Ruf noch schäbiger. Teilzeitarbeit, das ist Armut, Ausweglosigkeit, es gibt kaum Sicherheit und schon gar keine Aufstiegsmöglichkeiten. Teilzeit arbeiten heißt nicht nur, keiner ernsthaften Arbeit nachzugehen, es heißt auch, als Gesellschaftsmitglied versagt zu haben. Soll also solche Politik das Elend der Teilzeitarbeiterinnen für die gesamte Gesellschaft beschwören? Jeder weiß, mit so wenig Einkommen kann keine auskommen, sodass sich weitere negative Einschätzungen an diese billigen Jobs heften: Zuverdienerin zum Beispiel oder gar das Ressentiment, das Teilzeitarbeit sich jemand nur leisten kann, die zugleich andere für sich arbeiten lässt. – So schrieb jemand typisch für viele als Kommentar zur Arcandorpleite: "Wenn Frauen 70% aller Niedrigjobs übernehmen, spricht dies nicht gerade für die Bereitschaft berufliche Verantwortung zu übernehmen, sondern eher

für die Möglichkeit sich den Luxus leisten zu können etwas für sich hinzuzuverdienen und ansonsten den Partner für sich arbeiten zu lassen. Abgesehen davon übernehmen Männer 70% aller Überstunden und 100% aller Lebenszeitverkürzenden Jobs." (TAZ, 9.6.09).

Schlechter Ruf, zu wenig Geld, keine Sicherheit, keine Anerkennung, keine Aufstiegsmöglichkeiten – kurz Teilzeitarbeit scheint auf den ersten Blick genau das, was wir nicht wollen. Arbeit als sinnloser Job, bloße Kräfteverausgabung gegen ein kleines Entgelt – Restarbeiterinnen im System.

Wir kennen also alle die Argumente gegen Teilzeitarbeit – aber **Teilzeitarbeit für alle** ist nicht einfach eine unwillkommene Anerkennung jetziger Teilzeitarbeit und eine Absage an die Kämpfe dagegen. Es ist eine Stolperlosung. Schon nach wenigen Sekunden merkt man, dass der Satz selbst unsinnig ist: Teilzeit für alle kann nicht länger Teilzeit sein, verwandelt sich sozusagen schon beim Sprechen in Vollzeit und stiftet sogleich an, über Vollzeit nachzudenken. Der Begriff bläht sich bedrohlich auf, verschlingt unser Leben. Wollen wir wirklich diesen 8 Stundenerwerbsarbeitstag, wo möglich mit Überstunden? „Rennen, rackern, rasen“, wie dies Peter Hartz in seinem Buch Job Revolution schon früh für uns vorsah, ausgepowert und abgeschlafft am Abend, keine Zeit für Familie und Freunde, für Kultur und schöpferische Muße schon gar nicht für Politik – das lassen wir für uns machen? Wie wäre es, die geringe Achtung, die die Teilzeitarbeit hat, auf die Vollzeitarbeit zu verschieben – und die Kraft darauf zu richten, die Minderwertigkeit der Teilzeit zu ersetzen zunächst durch Aufwertung und Erkämpfung aller Rechte.

Einmal in Bewegung gekommen, können sich alle daran setzen, sich einen neuen Arbeitstag anzuprobieren. Wie wäre es, wenn man in der herkömmlichen Erwerbsarbeit nur mehr 4 Stunden zubrächte und über die freigewordene Zeit selbst verfügen könnte, statt andere einseitige Verfügung zuzulassen. Das Leben ist mehr als Erwerbsarbeit – ihre Bedeutung gehört abgewertet. Das Miteinander, die Aufeinander – Angewiesenheit braucht unbedingt mehr Zeit – nennen wir sie Zeit für Kinder, Alte,

Nächste, Freunde und für alles Lebendige um uns, das mehr und mehr verkommt. Dass wir das nicht so ohne Weiteres verschieben können, stößt auf die politökonomische Grenze der Kapitalverhältnisse – noch lassen sich größere Profite erringen, wenn weniger Menschen länger arbeiten, und ihre Leben ganz den Kompetenzen, die es auch zum Profitmachen braucht, verschreiben. Aber wir könnten als anzustrebendes Ziel uns vorstellen und einfordern, dass auf jedem Vollzeitarbeitsplatz zwei Menschen sich die Arbeit teilen. Das erledigt sogleich das Problem der Arbeitslosigkeit, wir hätten dann mehr Arbeitsplätze als Menschen, die sich darauf bewerben – so können wir uns auch endlich der Qualität der Arbeiten und ihrer Angemessenheit an menschliche Fähigkeiten und ihre Entwicklung zuwenden.

Die neuen Halbzeit-Arbeitsplätze sollten langfristig am besten quotiert sein nach Geschlecht, das bringt die unterschiedlichen Erfahrungen humanisierend ein. Gemeinsam kann die Qualität der Erwerbsarbeit verbessert werden. Es sollen gute Arbeitsplätze sein und ihr Zuschnitt nicht so, dass alles Schlechte auf einem Haufen landet, auf dem anderen nur das qualifizierte, herausfordernde Kreative. Es ist klar, dass es für einen anderen Zuschnitt der Arbeiten ebenso die Zustimmung aller braucht wie eine Politik um Arbeit, die dies verfolgt. Solche Veränderung der Arbeitsteilung braucht die Veränderung der beteiligten Personen, Selbstveränderung, die man selbst in die Wege leitet.

Die außergewöhnliche Humanisierung, die so in die Einzelarbeiten käme, setzt sich fort in der Zuständigkeit aller für alle Lebensreproduktion, welches ja die Entfaltung sozialer Fähigkeiten bedeutet. Veranschlagen wir dafür weitere 4 Stunden. Es ist nicht einzusehen, warum solche Menschlichkeit nur dem weiblichen Geschlecht zukommen soll. Es betrifft ebenso alle Männer im Sinne einer Bereicherung.

Da Ökonomie und Politik gegen solche Verschiebung an den alten jetzt in große Krise geratenen Verteilungen festhalten wollen, liegt es unmittelbar auf der Hand, dass die Einrichtung der Gesellschaft, was wir Politik nennen wollen, von allen gelernt und gemacht werden muss. Es ist ein Experiment. Dafür brauchen wir weitere vier Stunden, um die verfahrenen und in einer

Sackgasse steckende Gesellschaft in eine lebendige demokratische Gemeinschaft zu verwandeln.

Und jetzt erst, nachdem diese gesellschaftlich notwendigen Dinge geordnet sind, können wir auch daran gehen, die Träume unserer Jugend, das, was in uns schlummert, in die Wirklichkeit zu bringen und in Muße und Genuss, in Anstrengung und Freundlichkeit uns selbst als Zweck setzen. In dieser vier-in-einem-Perspektive wird selbstverständlich klar, dass **Teilzeitarbeit für alle** die unbedingte Losung ist. Sie ist selbst ein Lernprozess, eine Herausforderung an uns alle, die uns zum Nachdenken über unsere Gewohnheiten und Vorurteile anstiftet, die sogleich eine Selbstveränderung in Gang setzt, die uns bewusst macht, dass wir ein anderes Zeitregime für unsere Lebensweise brauchen, das wir gemeinsam erstreiten. Formulieren wir die Forderung jetzt um in die einfache Forderung nach radikaler Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, der jeder mit Kraft und Leidenschaft zustimmen kann, weil wir die anderen Stunden brauchen für die Freiheit einer bewussten Verfügung über ein gemeinsames Humanisierungsprojekt, in dem klar ist, dass es keine Herabwürdigung des Lebens und der Personen ist, einer Teilzeitarbeit nachzugehen, sondern die derzeit einzige Möglichkeit ihrer Würdigung als Menschen. Teilzeit ist die neue Vollzeit, womit beide Begriffe aufgehört haben, etwas sinnvoll zu bezeichnen und beständig zu sein. An ihre Stelle rückt die Forderung nach einem menschlichen Leben mit Zeit für die Erledigung des Notwendigen, des sich Kümmerns um Leben und seine Bedingungen, um die eigene Entwicklung und die notwendige Muße, um die politische Gestaltung und Einrichtung der Gesellschaft. Teilzeitarbeit für alle ist eine Losung, die ständig beraten werden will. Sie ändert das gültige Zeitregime, sie löst das Problem der Arbeitslosigkeit, sie zielt auf Frauengleichstellung, auf die Verbesserung der Arbeiten, auf ein gutes Leben, auf eine Einmischung aller in die Politik. So fallen Selbstveränderung und Veränderung der Gesellschaft zusammen.

[www.friggahaug.inkrit.de](http://www.friggahaug.inkrit.de)

## Nachrichten

### Vaterrechtsdebatte in „Club2“: 4:0 für die Diskutantinnen.

Das Semifinale war bereits geschlagen, da brachten sich im Club 2 die Diskutanten zum Geschlechterduell in Stellung. Väterrechtler Michael Achleitner und Douglas Wolfsperger (Regisseur von "Der entsorgte Vater") trafen auf Richterin Doris Täubel-Weinreich, Scheidungsanwältin Helene Klaar und Maria Rösselhuber vom Verein Autonome Frauenhäuser; als Unparteiische fungierte Corinna Milborn. Monika Pinterits von der Kinderanwaltschaft übernahm die Linienrichterin, die Grenzüberschreitungen zuungunsten der Kinder überwachte.

Nachdem sich die Runde warmgedribbelt und jeweilige Standpunkte dargelegt hatte, gewann das Match an Biss. Dabei fiel auf, dass sich vor allem die kämpferischen Väter technische Fouls gestatteten, indem sie sachliche Argumente - etwa der Juristin Klaar, die aus jahrzehntelanger Praxis berichtete - kurzerhand als "Quatsch" oder "Schmarrn" abtaten (Wolfsperger) bzw. bestimmten, was Teil der Diskussion zu sein hätte und was nicht (Achleitner: "Das geht am Thema vorbei!"). Im Zweifelsfall wurde mit Verweis auf die "Scheidungsindustrie" pariert.

Wolfsperger, dem es ein großes Anliegen war, über "gewalttätige Mütter" zu sprechen, kassierte gegen Ende zwei Elfmeter, als ihn Maria Rösslhuber mit seiner handgreiflichen Vergangenheit gegenüber dem neuen Partner seiner Ex-Freundin und seinem Zitat, "wenn ich labiler gewesen wäre, hätte ich mir eine Knarre gekauft und ihn umgeblasen", konfrontierte. Natürlich war das dann "aus dem Zusammenhang gerissen".

Dennoch wurde man das Gefühl nicht los, dass es manchen weniger um Recht oder Kindeswohl, sondern um Satisfaktion geht. Der Club 2 jedenfalls endete 4:0 für die Damen.

*dieStandard, 08. Juli 2010*

### Protest der Triumph-ArbeiterInnen gewaltsam aufgelöst

Die Mahnwache der Triumph-ArbeiterInnen auf den Philippinen ist gewaltsam aufge-



am 9. Mai der Arbeitskreis Frauengesundheit und das Berliner Familienplanungszentrum Balance gefordert. In ihrer Erklärung monieren sie, dass dieser seit Inkrafttreten der Hartz-Gesetze und des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes nicht mehr für alle Bürger gewährleistet ist. Laut einer aktuellen Umfrage von Pro Familia gebe es in zwei Dritteln von 181 untersuchten Städten keine Kostenübernahme für Verhütungsmittel für ALG-II- oder Sozialgeldbezieherinnen. Ähnliche Schwierigkeiten, Familienplanung zu finanzieren, haben Asylbewerber, Einwanderer ohne Papiere und Geringverdiener.

### **Iran: Abgesagte Steinigung Internationale Empörung und Proteste verhindern die Steinigung einer Frau**

Laut Medienberichten ist nach heftigen internationalen Protesten die geplante Steinigung einer mutmaßlichen Ehebrecherin abgesagt worden. Es sei keine Steinigung mehr geplant, berichteten der britische Fernsehsender Channel 4 News und die Tageszeitung "The Guardian" unter Berufung auf die iranische Botschaft in London. Ob die Frau nun möglicherweise auf andere Weise hingerichtet werden soll, war zunächst unklar.

Der britische Außenminister William Hague hatte zuvor die iranische Regierung aufgefordert, die Steinigung zu verhindern. Er griff damit eine Forderung auf, die zuvor bereits von zahlreichen PolitikerInnen und Menschenrechtsorganisationen in Europa und Amerika gestellt wurde. Auch viele Prominente setzten sich laut "The Times" für die Freilassung der 43-jährigen Iranerin ein, darunter die Schauspieler Colin Firth, Emma Thompson, Robert Redford und Lindsay Lohan. (APA)

*dieStandard 09. Juli 2010*

## **Literatur**

### **Susie Orbach: Bodies – Schlachtfelder der Schönheit**

*"Der Maßstab ist die von Kopf bis Fuß renovierte Frau." Susie Orbach*

"Praktisch die gesamte Debatte über Körper-Bilder und Schönheits(wahn)vorstellungen verdankt ihre Existenz den beharrlich entlarvenden Formulierungen von Su-

sie Orbach." Naomi Wolf, Autorin von "Der Mythos Schönheit"

Nicht erst seit sie Lady Di wegen deren Bulimie behandelte, ist Susie Orbach eine der bekanntesten Psychotherapeutinnen unserer Zeit. Seit Jahrzehnten zeigt sie in ihren Büchern auf, wie unser Selbstwertgefühl durch unseren Körper geprägt und häufig destabilisiert wird. Einen entscheidenden Anteil hat daran die Schönheits-, Pharma- und Diätindustrie, deren Gewinn in dem Maße wächst, in dem wir unseren Körper als "nicht richtig" wahrnehmen. Der Körperfetischismus, der schnell zum Körperhass werden kann, ist längst kein Problem der Frauen mehr, Bulimie, Anorexie sind immer weiter verbreitete Phänomene bei Männern und auch Kindern. Und wenn sich - um nur ein Beispiel zu nennen - 50% der koreanischen Frauen ihre Augenlider so operieren lassen, dass sie "westlich" aussehen, dann ist der Körperhass der industrialisierten Welt ein heimlicher Exportschlager in Zeiten der Globalisierung.

Susie Orbach zeigt auf, wodurch unser Körper geprägt wird. Welchen Einfluss haben kulturelles Umfeld, die Familie, der gesellschaftliche Zusammenhang, in dem wir uns bewegen? Welche Auswirkungen hat es, wenn wir pro Woche durchschnittlich mit 2000 bis 5000 Bildern digital manipulierter Körper konfrontiert werden?

Aufrüttelnd, provokativ, engagiert und temperamentvoll. Susie Orbach hat ein fundiertes Buch vorgelegt, das von der amerikanischen und britischen Presse hoch gelobt wird.

Ein Buch, das uns angeht. Erschienen 02/2010

## **Termine**

### **Frauensommerakademie 2010 der Rosa-Luxemburg-Stiftung**

**Zeit:** Vom 19.08.2010 17 Uhr - 22.08.2010 16 Uhr

**Ort:** Rot am See | Pension Seiffer, Horschhof 1

Die Frauensommerakademie möchte politisch aktiven und interessierten Frauen aus Parteien, Gewerkschaften, Studierendenverbänden, Fraueninitiativen und sozialen

Bewegungen die Möglichkeit zum Austausch geben, zu gemeinsamem Diskutieren und Lernen: über ihre Erfahrungen, über Feminismus heute, den Stand und Aufgaben der Frauenbewegung und darüber, wie es gelingen kann, politische Organisationen so umzugestalten, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Entscheidungsprozessen möglich wird. Durch Bewusstwerden der eigenen Situation, durch theoretische Fundierung und durch den Austausch mit Anderen soll Raum für Ideen und Wege einer visionären feministischen Gesellschaftspolitik und –veränderung geschaffen werden.

Die Frauensommerakademie wird veranstaltet von der Rosa Luxemburg Stiftung und den Landesstiftungen Rosa-Luxemburg-Stiftung Baden-Württemberg und Kurt-Eisner-Verein – Rosa-Luxemburg-Stiftung Bayern.

#### **Inhalte:**

##### **Das Private ist politisch**

Der erste Tag des Seminars fragt danach, wie jede von uns persönlich von patriarchalen und anderen Herrschaftsverhältnissen betroffen ist. In verschiedenen Arbeitsgruppen können durch unterschiedliche Methoden die Verstrickung in vermeintlich alltäglichen Situationen, Strategien der Überwindung und eigene Wünsche und Ziele herauskristallisiert werden. Individuell kann nach Frigga Haugs Methode der Erinnerungsarbeit (Sabine Zürn), durch die Arbeit mit eigenen Bildern (Regina Stosch) oder mit den Mitteln des Forumtheaters (Nadin Kretschmer) vorgegangen werden.

##### **Feministische Theorie**

Unter dem Tagesthema Feministische Theorie werden in zwei größeren Blöcken Frigga Haugs Vier-in-einem-Perspektive (Sabine Zürn) und aktuelle Dimensionen der Gender Studies (Prof. Dr. Paula-Irene Villa) gegenübergestellt, verknüpft und diskutiert. Auch hier besteht die Möglichkeit, Anknüpfungspunkte und Interpretationsrahmen für Alltagserfahrungen und gegenwärtige Problemlagen zu schaffen. Von Interesse ist ebenfalls, welche politischen Interventionen auf der Basis der beiden Ansätze denkbar wären.

##### **Politik von Frauen – Frauenpolitiken**

Unter dem Motto Politik von Frauen – Frauenpolitiken diskutieren politisch aktive Frauen aus unterschiedlichen Perspektiven, was aktuell feministische Politik ausmacht, wie sie begreifbarer gemacht werden kann und wie politische Organisationen und deren Strukturen nutzbar und umkehrbar gemacht werden können – aber auch über noch vorhandene Grenzen der Politik von Frauen und der Frauenpolitik. Unter anderem mit Jasmin Siri (Diplomsoziologin im Bereich politische Soziologie) und Sabine Zürn (Diplomsoziologin und Mitglied im Gemeinderat der Stadt Karlsruhe).

Anmeldung an: Rosa-Luxemburg-Stiftung Bayern, Westendstr. 19, 80339 München  
fsa@kurt-eisner-verein.de  
Tel. 0173-6547676/0173-6547676.

#### **Veranstaltungen im KOFRA:**

21.9. 19.30:

##### **Kritik der aktuellen Diskussion um sexuellen Missbrauch:**

Podium mit Gabriele Roth, PH Ludwigsburg, Anita Heiliger, KOFRA u.a.

18.10. 19.30:

##### **Mehr Frauen in die Sprache: Warum geschlechtergerechte Formulierung immer noch wichtig ist.**

Vortrag von Friederike Braun, Kiel

28.10. 19.30:

##### **Patriarchat und Ökonomie,**

Vortrag von Samirah Kenawi:, Frankfurt

16. 11. 19.00:

##### **Frauenbewegung in Kroatien**

mit Neva Tölle, Autonomes Frauenhaus Zagreb und Nela Pamukovic, Autonomes Frauenzentrum Zagreb,

25. 11.16-22.00:

##### **Por-NO-Day im KOFRA.**

Infos und Aktionen gegen die Pornifizierung

**Kofra-Zeitschrift für Feminismus und Arbeit**, Ausgaben ab 1991:

54/91 Rückschlag oder Zunder für die Frauenbewegung. Zur Vereinigung Deutschlands aus der Sicht der autonomen Frauenbewegung. 55/91 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. 56/92 Glück in Frauenprojekten? 57/92 Zur Akzeptanz der lesbischen Lebensweise. 58/92 Gewalt hat ein Geschlecht. 59/92 Beiträge zu Rechtsradikalismus und Rassismus, 60/92 Lesben und heterosexuelle Frauen - Was uns trennt und was uns verbinden könnte, 61/92 Entpolitisierung durch Identitätspolitik? 62/93 Sexueller Missbrauch von Kindern - Kinderschutz oder Täterschutz? . 63/93 Frauenhandel - Heiratshandel - Prostitutionstourismus, 64/93 Gynäkologie unter feministischen Aspekten, 65/93 Erzwungenes gemeinsames Sorgerecht nach Scheidung: Rückschritt zu patriarchaler Bestimmungsmacht über Frauen und Kinder?, 66/93 Frauenstreik, 67/94 Zur Kopftuchdiskussion, 68/94 Feminismus gegen Rechtsextremismus - Rechtsextreme Tendenzen bei Mädchen und jungen Frauen und antirassistisches Potential feministischer Mädchenarbeit, . 69/94 Sag ich's oder sag ich's nicht? Eine Befragung erwerbstätiger lesbischer Frauen über "offen" bzw. "nicht offen" leben, 70/94 Institutionalisierte Frauenpolitik am Ende?, 71/95 Zehn Jahre 6. Jugendbericht: Was hat sich für Mädchen verändert? 72/95 Die verhinderte Frau. Zur gesellschaftlichen Lage von Frauen mit Körperbehinderungen. 73/95 Vergewaltigung in der Ehe. Zur Diskussion um die Reform des § 177, 74/95 Sexuelle Gewalt: männliche Sozialisation und potentielle Täterschaft, 75/95 Frauenfeindliche Rechtspraxis bei sexueller Gewalt. Nr. 76/95 Pornographie: - Konsum über Computernetze - aus der Sicht von Frauen, 77/96 "Männer kriegt den Hintern hoch" - eine kritische Betrachtung der Männerbewegung. 78/ 96 13 Jahre autonome Projektarbeit. 79/96 Eigenständige berufliche Existenz. 80/96 Die patriarchale Kultur: zu Struktur, Entstehung und Abbau. 81/96 Von der Emanzipation zum Management - Unternehmenspolitik in Frauenprojekten. 82/97 Kindesmisshandlungen im Internet / Männergewalt macht keine Männer. 83/84/97 Strategien gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis - Was tun mit Tätern? - Zur Wirkung von Therapie und sozialer Kontrolle, 85/86/98 Männliche Gewalt gegen Mädchen und Frauen - Ist männliche Gewaltbereitschaft "natürlich"? - Auswirkungen sexueller Gewalt auf die Körper- und Bewegungsentwicklung von Mädchen und Frauen, 87/98 Gewalt gegen Mädchen und Frauen im Sport. 88/99 Männer gegen Männergewalt. Auf der Suche nach einer profeministischen Männerbewegung, 89/99 Gewalt gegen Frauen im Krieg, 90/99 Aktiv gegen Männergewalt. Konzept und Ergebnisse der

Münchener Kampagne, 91/00 Zur Therapie von Sexualstraftätern, 92/00 Frauen und Militär, 93/00 Zwischen Täterschutz, Ohnmacht und Parteilichkeit, 94/01 Täterstrategien bei sexuellem Missbrauch und Ansätze der Prävention, 95/01 Feministisches Handeln gegen Gewalt, 96/02 Jungenarbeit als Männlichkeitskritik, 97/02 Mädchen im öffentlichen (Frei-)Raum – aktiv und kreativ, 98/02 Arbeitsverhältnisse im Kontext von „Diaspora, Exil, Migration“, 99/02 Gender Mainstreaming: Sieg oder Ende der Mädchen- und Frauenpolitik? 100/02 Chancen und Grenzen von Opfer- und Täterprävention, 101/03 Handeln gegen alltägliche Gewalt gegen Frauen in der Schule, 102/03 Anzeigepflicht bei sexuellem Missbrauch? 103/03 Zu den Folgen der Globalisierung für Frauen, 104/03 Von Mobbing und anderen Ausschlussstrukturen in feministischen Kontexten, 105/03 Gewaltprävention und Männlichkeit in der Schule, 106/03 Autonome Frauenräume. Reflexionen zu zwanzig Jahren Kofra, 107/04 Transgender und Feminismus, 108/04 Zur Kopftuchdiskussion, 109/04 Krieg und Geschlechterverhältnisse, 110/04 Widerstand für Frauenrechte und Frauenwürde, 111/04 Hartz IV und die Auswirkungen auf Frauen, 112/05 Menschenrechte – Frauenrechte, 113/05 Die Rückkehr des Dienstmädchens, 114/05 Quotierung ist verfassungsgemäß, 115/05 Altersbilder von Lesben, 116/05 Alternativen zur Globalisierung. 117/06 Femicidio. Frauenmorde in Mexiko, 118/06 Auswirkungen von sexueller Gewalt auf die Arbeitssituation von Frauen, 119/06 Gewalttätige Mädchen. Mythos und Realität, 120/06 In Nomine Patris. Die Interessen der Vaterrechtsbewegung, 121/07 Krise der sozialen Systeme, 122/07 Migration. Männlichkeit und Frauen(ver-)achtung, 123/07 Frauen als Retterinnen in der Nazizeit, 124/07 Gewalt in der Lebensgeschichte alter Frauen, 125/08: Sorge- und Umgangsrecht – weitere Verschlechterungen für Frauen und Kinder, 126/08 Grenzen setzen gegen Gewaltstrukturen, 127/08 Zeit und Zukunft des Feminismus, 128/09 Feministische Unterrichtsprinzipien, 129/09 25 Jahre Kofra, ein viertel Jahrhundert feministische Frauenprojektarbeit. 130/09 Frauenarmut: Daten, Fakten, Relationen 131/09 Vorsicht Lebensschützer! 132/09 Hartz IV - Die Würde des Menschen ist antastbar 133/10 Repatriarchalisierung durch Sorge- und Umgangsrecht im neuen Familienrecht FamFG 134/10 Pornografisierung - Auswirkungen und Protest

**Kofra**

**Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeits- und Lebenssituation e.V.**