

DGB

INFO-BRIEF N°6
DEZEMBER 2008/
JANUAR 2009

FRAU GEHT VOR



FRAUEN BESTIMMT!

SONDERAUSGABE UND READER ZUM
INTERNATIONALEN FRAUENTAG 2009



INHALT

KURZ & WICHTIG

EDITORIAL	3
KURZ UND WICHTIG	4
FRAUEN BESTIMMT! Sonderausgabe und Reader zum Internationalen Frauentag 2009	
INTERVIEW	
Bildung ist das Zukunftsthema Chancengleichheit muss im Kindesalter beginnen	6
SCHWERPUNKT	
Das Superwahljahr 2009 Auszüge aus den gleichstellungspolitischen Forderungen der DGB-Frauen	8
Auf uns kommt es an	9
DGB-INITIATIVE	
Veranstaltungsreihe im Rahmen der Initiative „ICH BIN MEHR WERT!“	10
Frauen in der rechten Szene Von Rollenbildern und Geschlechterstereotypen	12
SCHWERPUNKT	
Frauen in die Aufsichtsräte! DGB stimmt für Quote und Selbstverpflichtung	13
90 Jahre Frauenwahlrecht Über Erfolge, Rückschläge und neue Forderungen	14
Wahlprüfstein Studiengebühren Studium darf keine Schuldenfalle werden	16
FRAUEN MACHT KOMMUNE Aktive Erfurterinnen auf dem Weg in die Politik	17
Evaluation Elterngeld Richtiges Konzept mit Nachbesserungsbedarf	18
DAS ALLERLETZTE	20

URTEIL GEGEN ARBEITGEBER: PERSONALSTATISTIK ENTLARVT DISKRIMINIERUNG

85 Prozent Frauen im Unternehmen, aber Null Prozent Frauen auf der Chefebene. Mit dieser simplen Rechnung hat eine Gema-Angestellte jetzt einen Diskriminierungsprozess gewonnen. Das Landesarbeitsgericht Berlin verurteilte die Musikrechte-Verwertungsgesellschaft in erster Instanz, weil sie eine Angestellte bei der Neubesetzung eines Direktorenpostens nicht berücksichtigt hat. Die Begründung: Die Klägerin habe den statistischen Nachweis darüber erbracht, dass es kein Zufall sei, dass die Gema-Führung komplett mit Männern besetzt ist. Das Unternehmen sei den Gegenbeweis schuldig geblieben.

Die Gema hatte 2006 den Posten des Personaldirektors ohne jede Ausschreibung an einen Mann vergeben, der bis dahin die Personalabteilung des Unternehmens in München geleitet hatte. Dagegen klagte die Abteilungsleiterin der Personalabteilung in Berlin auf der Basis des damals neu erlassenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die heute 47-Jährige fühlte sich bei der Beförderung übergangen, weil sie sich als gleichrangig qualifiziert ansah und zudem länger als der Konkurrent im Unternehmen gearbeitet hatte.

Das Urteil feiert in Deutschland Premiere. So ist es das erste Mal, dass eine Klägerin aufgrund einer statistischen Wahrscheinlichkeitsberechnung Recht bekommt. In den USA sind diese Analysen ein gängiges Mittel, um Diskriminierungen zu belegen.



Im November 2008 feierte das Frauenwahlrecht seinen 90. Geburtstag, vor 50 Jahren trat in der Bundesrepublik Deutschland das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft, im Mai 2009 blicken wir auf 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz zurück. Wir haben viel erreicht und doch, von Gleichberechtigung und Gleichstellung sind wir nach wie vor weit entfernt.

Grund genug zum Superwahljahr 2009 unsere gleichstellungspolitischen Forderungen zusammen zu tragen. Ob Bundestags- oder Europawahl, ob Landtags- oder Kommunalwahlen – „Frauen bestimmt“ lautet der Aufruf zum Internationalen Frauentag 2009. Wir wollen Ansporn geben, die gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen öffentlich zu thematisieren und für die kommenden Wahlen als Prüfstein zu formulieren.

Die Themen unserer Initiative machen zentrale Mängel deutlich: Entgeltgleichheit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleichberechtigte Karrierechancen sind nach wie vor nicht realisiert aber so aktuell wie noch nie. Die gewerkschaftlichen Forderungen nach Mindestlöhnen und der Eindämmung prekärer Beschäftigung bleiben ebenso topaktuell. In diesem Infobrief blicken wir vor und zurück und beleuchten, was Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft brauchen und welche politischen Forderungen dazu nötig sind.

Gleiche Bildungschancen auch durch die Abschaffung der Studiengebühren fordert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, eine neue Bildungspolitik in der Gender-Kompetenzen zur Grundausbildung

der PädagogInnen gehören, mahnt die Gleichstellungsreferentin des BDKJ, Eva-Maria Düring an. Wie sich das Elterngeld positiv auf die Erziehungszeiten der Männer auswirkt und wo nachgebessert werden muss, zeigt die Auswertung der Evaluation des BEEG.

Frauen bestimmt! Ob in der Politik oder in der Privatwirtschaft. Quoten für Entscheidungsgremien wie z. B. Aufsichtsräte sind wichtig, aber auch vermehrtes Engagement auf der politischen Ebene. Damit dass, was heute schon gesetzlich möglich ist, auch in der Praxis endlich umgesetzt wird.

Frauen sind aufgefordert selbstbestimmt über ihren Lebensweg zu entscheiden aber auch sich in die Politik einzumischen. Ein Aktionsfeld dafür ist die Kommunalpolitik. Ein Projekt des Frauenministeriums zielt darauf ab, mehr Frauen für dieses Engagement zu gewinnen. Wir sprechen in diesem Heft mit einer der Initiatorinnen.

Wir wissen es schon lange: eine Gesellschaft und ein Staatswesen ohne die gleichberechtigte politische Partizipation von Frauen ist eine unfertige Demokratie. Eine Kanzlerin ist wie die berühmte Schwalbe, die noch keinen Sommer macht, wenn ihr nicht viele nachfolgen. Auch aus diesem Grund: Frauen bestimmt!

FRAUEN BESTIMMT!

VIEL ERREICHT – NOCH MEHR ZU TUN

NEUER INFOBRIEF

HEUTE ERSCHEINT DER INFOBRIEF ZUM LETZTEN MAL IN SEINER ALTEN FORM. WIR BLICKEN ZURÜCK AUF 16 JAHRE „FRAU GEHT VOR“ – AUF HINTERGRUNDINFORMATIONEN UND NEUIGKEITEN ZU GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN THEMEN, AUF BEISPIELE GUTER PRAXIS UND WISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG, AUF SOZIALPOLITISCHE FORDERUNGEN UND EINE SOLIDE FRAUPOLITIK. MIT DER AUSGABE 01/09 ERHÄLT DER INFOBRIEF ZUM ZWEITEN MAL IN DIESEM ZEITRAUM EIN NEUES ERSCHEINUNGSBILD. ÜBERSICHTLICHER, KOMPAKTER UND NOCH AUSFÜHRLICHER WIRD ER IN VIER AUSGABEN JÄHRLICH NOCH GENAUER HINSCHAUEN, WO GLEICHSTELLUNG UND GLEICHBERECHTIGUNG GEFORDERT SIND. DENN: „FRAU GEHT VOR!“



Teilzeit und Minijobs bei Frauen nimmt zu

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen in einer aktuellen Sonderauswertung. Obwohl die Frauenerwerbsquote in Deutschland mit 61,5 Prozent aller Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren inzwischen über dem europäischen Mittel liegt, stagniert der Anteil an Vollzeitstellen (46,5 Prozent). Immer mehr Frauen arbeiten in Minijobs und Teilzeit, so der IAQ-Report. Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung bei Frauen stieg in fünf Jahren von 2,97 Millionen auf 3,32 Millionen. Die auf Vollzeitstellen umgerechnete Beschäftigungsquote von Frauen ist damit in Europa die zweitkürzeste.

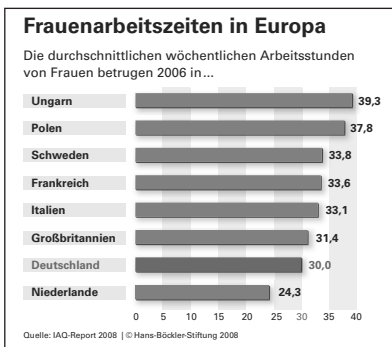
Der Einfluss von Ehe und Kindern auf die Arbeitszeiten von Frauen habe sich dabei in den letzten Jahren weiter verstärkt, lautet ein Fazit der Studie. Verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern arbeiteten heute deutlich weniger Stunden pro Woche als 2001. Die Schere zwischen ihren Arbeitszeiten und denen von Männern mit Kindern habe sich weiter geöffnet. „Je mehr Kinder ein Mann habe, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder eine Frau habe, desto kürzer arbeitet sie.“ Bei den Durchschnittsarbeitszeiten aller Beschäftigten nimmt die Kluft zwischen den Arbeitszeiten weiter zu: 2001 arbeiteten Männer 8,8 Stunden länger als Frauen, 2006 waren es bereits 9,3 Stunden. www.iaq.uni-due.de

WissenschaftlerInnen mit Kindern benachteiligt

Fast 50 Prozent aller Wissenschaftlerinnen mit Kind fühlen sich beruflich benachteiligt, lautet das Ergebnis einer Umfrage von 8.698 Personen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Fast jede zweite Wissenschaftlerin und fast jeder vierte Wissenschaftler erlebte demnach seit der Geburt des ersten Kindes konkrete berufliche Nachteile. Von einer zurückhaltenderen Förderung durch Vorgesetzte und einer Abwertung ihrer wissenschaftlichen Leistung sahen sich vor allem Mütter betroffen. 41 Prozent der befragten Wissenschaftlerinnen und 15 Prozent der Wissenschaftler mit Kind fühlten sich aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen. 83 Prozent der Mütter und 60 Prozent der Väter sahen sich ferner durch ihre Elternschaft in ihrer Publikationstätigkeit eingeschränkt. Bei den Professorinnen verzichteten sogar 88 Prozent zumindest zeitweise auf die Realisierung ihres Kinderwunsches.

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktanalyse

Das unterschiedliche Berufswahlverhalten zwischen den Geschlechtern, die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern sowie geschlechtsspezifische Unterschiede bei Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung beleuchtet die neue Broschüre „Situation von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit. www.arbeitsagentur.de





Unternehmenserfolg durch Familienpolitik

Eine familienbewusste Personalpolitik hat positive Auswirkungen auf die Fehlzeitenquote und Mitarbeiterbindung eines Unternehmens, lautet das Ergebnis einer repräsentativen Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin. Bei der Studie mit rund 1.000 Betrieben untersuchte das FFP, ob und in welchem Umfang betriebswirtschaftliche Effekte durch familienbewusste Personalpolitik entstehen. So hätten familienbewusste Unternehmen motiviertere und zufriedener Mitarbeiter, die seltener fehlen und im Vergleich zu weniger familienbewussten Unternehmen einen besseren Bewerberpool. Durch das bessere Image auf dem Arbeitsmarkt, erhielten sie durchschnittlich mehr und auch qualifiziertere Bewerbungen. Auch die Wiedereingliederungskosten seien geringer, da Eltern früher und in höherem Maße aus der Elternzeit zurückkehrten. Eine sinkende Fluktuationsquote wirke sich darüber hinaus positiv auf die Kundenbindung aus. So stelle eine familienbewusste Personalpolitik einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Unternehmenserfolg nachhaltig beeinflusse.

Schlechte Noten für die Gleichstellungspolitik

Expertinnen aus 28 Nichtregierungsorganisationen haben dem Bundesfamilienministerium den Alternativbericht zum 6. Staatenbericht der Bundesregierung zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) vorgelegt. Das

Fazit: die Situation von Frauen hat sich in bedeutsamen Lebensbereichen verschlechtert. Der Gleichstellungspolitik mangle es an Zielorientierung und sie reduziere sich fast ausschließlich auf Familienpolitik.

„Deutliche Mängel bestehen bei der Antidiskriminierungspolitik und im Gender Mainstreaming, das nicht mehr pro-aktiv verfolgt wird“, so die Kritik. Trotz aller positiven Maßnahmen kämpften Frauen auf dem Arbeitsmarkt noch immer mit erheblichen Benachteiligungen, in Werbung und Medien dominierten peinliche Rollenstereotype und Gleichstellungsmaßnahmen für Lesben, intersexuelle und transsexuelle Frauen fehlten.

Rollenbilder prägen Werteorientierung

Obwohl Kinder materiellen Werten eher eine geringe Bedeutung beimessen, sind Geld und Besitz, sowie Mut und Durchsetzungsfähigkeit für Jungen bedeutsamer als für Mädchen. Zu diesem Ergebnis kommt die von GEOLino und Unicef in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage, bei der 911 Kinder zwischen sechs und 14 Jahren zu ihren Wertvorstellungen befragt wurden. 15 Prozent der Mädchen und 30 Prozent der Jungen gaben an, dass ihnen Geld und Besitz „total wichtig sind“. Der Vater werde vom Sohn als Repräsentant der Familie in der Außenwelt angesehen und mit den Statussymbolen Geld und Besitz verknüpft, die Mutter repräsentiere eher die Familienwelt, so die Erklärung. Laut „Kinderwerte-Monitor 2008“ bestehen Geschlechtsunterschiede auch im sozialen Engagement. So zeigten mehr Mädchen als Jungen Interesse daran, anderen Menschen in schlechterer Lage zu helfen.

KREATIVE IDEEN ZUM FRAUENTAG

HILFE BEI DER ENTSCHEIDUNGS- UND IDEENFINDUNG ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG AM 8. MÄRZ BIETET DER FACHBEREICH FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DER IGMETALL. DER READER MIT EINER AUSWAHL AN POLITISCHEN, AUSGEFALLENEN UND EILIGEN AKTIONEN UND VERANSTALTUNGEN, VON DER GRAFFITI WAND, ÜBER INFOBÖRSEN, QUIZSHOWS ODER BÜGELAKTIONEN, IST ERHÄLT- LICH BEI: FRAUEN@IGMETALL.DE



BILDUNG IST DAS ZUKUNFTSTHEMA

CHANGEGLEICHHEIT MUSS IM KINDESALTER BEGINNEN

Als Dachverband von 15 katholischen Kinder- und Jugendverbänden vertritt der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) die Interessen von rund 650.000 Kindern und Jugendlichen. Über die politischen Forderungen junger Frauen und eine gerechtere Familien- und Gleichstellungspolitik sprach Eva-Maria Düring, BDKJ-Referentin für Mädchen- und Frauenpolitik, Gender und Projektarbeit.



2009 stehen nicht nur die Bundestags- und Europawahl an, sondern auch eine Reihe von Landtags- und Kommunalwahlen. Was erwarten Sie von der Politik im „Super-Wahljahr“?

Dass sie Jugendliche endlich als Zielgruppe wahrnimmt und auch ernst nimmt. Wir wollen echte Lösungen zur Gleichstellung und Gleichberechtigung und keine leeren Versprechen. Viel zu oft wird über die Betroffenen hinweg entschieden, auch in der Schulpolitik. Da wird der Wettbewerb der Bundesländer gelobt und über Gewinner und Verlierer diskutiert. Dahinter stehen aber Schülerinnen und Schüler, die alle gleiche Bildungschancen brauchen.



Und worin sehen Sie die größten Herausforderungen für die nächsten Jahrzehnte?

In der Bildung, dies bleibt das zentrale Thema der nächsten Jahre. Daran wird Deutschland gemessen, das ist die Ressource, die unsere Gesellschaft trägt und ausmacht. Chancengleichheit beginnt im frühesten Kindesalter und Genderfragen müssen schon ab dem ersten Lebenstag in den Blick genommen werden. Dafür brauchen wir geschulte PädagogInnen und

LehrerInnen. Genderkompetenz als fester Bestandteil der pädagogischen Ausbildung ist eine unserer Grundforderungen.



Chancengleichheit als Ziel. Was muss sich dafür im Bildungsbereich verändern?

Wir müssen weg vom dreigliedrigem Bildungssystem, weg von Förderschulen und frühzeitigem Selektieren. Wir brauchen ein inklusives Schulsystem, in dem alle SchülerInnen einen Platz haben, mit ihren unterschiedlichen Stärken und Schwächen. Darüber hinaus brauchen wir ein bundeseinheitliches System und Ganztagschulen, die gut mit der Jugendverbandsarbeit verzahnt sind. Gleiche Bildungschancen für alle sind der beste Weg zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Chancengleichheit.



Warum ist das besonders für Frauen wichtig?

Wir wissen, dass bildungsferne Frauen vielmehr in alten Rollenbildern verankert sind als gut ausgebildete Frauen. Das haben verschiedenste Studien gezeigt. Darüber hinaus verschafft eine gute Bildung mehr Wahlmöglichkeiten, ob bei der Berufs- oder Studienwahl. Mit Chancengleichheit in der Bildung ist aber nicht nur die intellektuelle Ebene gemeint, denn schließlich sind Frauen trotz besserer Schulabschlüsse bei der Berufswahl immer noch im Hintertreffen. Entgeltgleichheit und bessere Karrierechancen bleiben nach wie vor zentrale Ziele.



Auch die Verbesserung der beruflichen Integration junger Frauen steht auf Ihrer Agenda. Wie kann dies erreicht werden?

Die Ungleichheit beginnt schon bei der Berufswahl. Viele Mädchen wählen immer noch die typischen Frauenberufe, ob im




Pflege- oder Dienstleistungsbereich. Nicht nur diese Berufe, sondern auch die Ausbildungen müssen aufgewertet werden. Das gleiche gilt für Berufe im Bildungsbereich. Wir fordern darüber hinaus die Abschaffung der Studiengebühren sowie eine kostenfreie Kinderbetreuung schon für die Kleinsten, damit sich auch GeringverdienerInnen eine Rückkehr ins Berufsleben leisten können. Gleichstellungsbemühungen dürfen sich nicht allein auf gut ausgebildete Frauen konzentrieren, sondern müssen alle Gesellschaftsschichten im Blick haben. Auch die Frage nach einer guten Work-Life-Balance darf nicht nur für höher Qualifizierte gelten.

Und wie kann eine gerechtere Gleichstellungspolitik aussehen?

Auf der politischen Ebene heißt das zum Beispiel die Abschaffung des Ehegattensplittings. Dies ist eher gleichstellungshinderlich und kommt Großverdienern mit einer hohen Einkommensdifferenz zu Gute. Wir sind auch für die Einführung von Quoten, ob in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst oder in der Politik. Quoten schaffen Vorbilder, diese ermutigen junge Frauen neue Wege einzuschlagen. Und dass es tolle Frauen gibt, zeigen die Bereiche, in denen es Quoten gibt. Gerechte Gleichstellungspolitik bedeutet aber auch, sinnvolle Halbtagskonzepte schaffen, damit Männer und Frauen gleichermaßen Erziehungsarbeit leisten können. Darüber hinaus brauchen wir flexible Arbeitszeitmodelle.

Können sich Gleichstellungs- und Familienpolitik dabei sinnvoll ergänzen?

Natürlich! Die Tendenz der letzten Jahre zeigt deutlich: Gleichstellungspolitik ist

 immer mehr zur Familienpolitik geworden. Vieles dreht sich um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und da Gleichstellung schon im Kindesalter beginnt, ist sie auch gleichzeitig ein familienpolitisches Thema. Dennoch müssen wir beide Bereiche einzeln betrachten. Beides sind Querschnittsaufgaben, die nicht ersetzt werden können. Gleichstellungspolitik darf nicht bei der Familienpolitik enden.

Die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf greift in Ihren Augen zu kurz. Was brauchen wir heute?

Wir müssen der Vielfalt der Lebenswirklichkeiten gerecht werden. Das Leben von Frauen ist nicht mehr zwingend auf Familie gerichtet. So müssen auch Aus- und Weiterbildungen und soziales Engagement im Berufsalltag ermöglicht werden. Auch das bedeutet Vereinbarkeit. Und in unseren Köpfen muss sich noch viel tun. Es muss viel normaler werden, dass Frauen wieder in den Beruf einsteigen und Männer auch zu Hause bleiben.

90 Jahre Frauenwahlrecht, 50 Jahre Gleichberechtigung. Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass unsere Gesellschaft aus dem, was wir gesetzlich längst erreicht haben, endlich auch Wirklichkeit werden lässt. Eine Gesellschaft, die Vielfalt lebt, gestaltet, fördert, ja sogar fordert, weil Vielfalt uns allen gut tut und unser Leben bereichert und uns weiter bringt.

 Britta Jagusch



EVA-MARIA DÜRING IST REFERENTIN FÜR MÄDCHEN- UND FRAUENPOLITIK, GENDER UND PROJEKTARBEIT BEIM BUND DER DEUTSCHEN KATHOLISCHEN JUGEND (BDKJ). DER DACHVERBAND VON 15 KATHOLISCHEN KINDER- UND JUGENDVERBÄNDEN VERTRITT DIE INTERESSEN SEINER MITGLIEDER IN POLITIK, KIRCHE UND GESELLSCHAFT. WWW.BDKJ.DE

„DER BDKJ SETZT SICH DAFÜR EIN, DASS TRADITIONELLE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ROLLENBILDER HINTERFRAGT UND VERÄNDERT SOWIE STRUKTURELLE BENACHTEILUNG VON MÄDCHEN UND FRAUEN ABGEBAUT WERDEN.“



DAS SUPERWAHL- JAHR 2009

AUSZÜGE AUS DEN GLEICHSTELLUNGSPOLI- TISCHEN FORDERUNGEN DER DGB-FRAUEN

Die wesentlichen Eckdaten zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben sind im europäischen Vergleich trotz freiwilliger Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der Wirtschaft und der Bundesregierung nach wie vor schlecht bis sehr schlecht. Ca. 23% Lohnunterschiede und ein stagnierender Frauenanteil von durchschnittlich 22% in Führungspositionen sprechen eine deutliche Sprache.

Diese Schieflage und Gerechtigkeitslücke kann sich Deutschland angesichts einer steigenden Arbeitsmarktpartizipation und erfolgreicherer Bildungskarrieren von Frauen sowie einem tiefgreifenden demografischen Wandel nicht länger leisten. Wir brauchen eine engagierte Gleichstellungspolitik mit der Umsetzung folgender Punkte:

I. Entgeltgleichheit

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich nicht gänzlich über Strukturfaktoren erklären, der unerklärbare Teil wird vom DGB anders als von den Arbeitgeberverbänden als geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung bewertet. Daher fordert der DGB u.a. vom Gesetzgeber:

- neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns eine gesetzliche Verankerung des Durchsetzungsgebots zur Herstellung der tatsächlichen Entgeltgleichheit
- effektive Schadenersatz- und Entschädigungsregelungen sowie umfassende Klagemöglichkeiten (Verbandsklagerecht)
- Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft soll mit klaren Vorgaben auch für Entgeltgleichheit sorgen.

II. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen entspricht nicht annähernd ihrem Anteil an allen Beschäftigten. Auch in frauendominierten Branchen, wie im Gesundheitswesen, dem Dienstleistungssektor sowie im Kredit- und Versicherungswesen, stellen Frauen nur rd. 10% der Führungskräfte. Neben einer Quotierung von Führungspositionen ist für den DGB ein verstärktes Angebot von Teilzeitarbeit bei Führungspositionen unabdingbar.

- Der DGB unterstützt u. a. die Forderung nach einer Geschlechterquote für Aufsichtsratsgremien. Im ersten Schritt sollte eine Selbstverpflichtung der Gewerkschaften bzw. der Arbeitgeber für die Umsetzung sorgen, im zweiten Schritt könnte das Aktiengesetz entsprechend geändert werden.

III. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben / Familie

In der Politik ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angekommen. Der demografische Wandel zwingt zum Umdenken. Doch die Konzepte der Bundesregierung sind noch nicht schlüssig: ein Jahr Elterngeld, drei Jahre Elternzeit, zehntägige kurzfristige Arbeitsverhinderung und bis zu sechs Monaten Freistellung zur Organisation der Pflege. Und was kommt danach? Für den Rest des Erwerbslebens stehen viele Beschäftigte mit Familienaufgaben vor der Frage: Familie oder Beruf? In Deutschland werden die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt extrem von mangelhaften Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflusst. Wir fordern daher u.a.:

- die flächendeckende Verfügbarkeit ganztägiger Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen,
- ein bedarfsgerechtes Angebot von Pflegedienstleistungen,
- sowie familiengerechte Arbeitsbedingungen.

FRAUEN BESTIMMT

INTERNATIONALER FRAUENTAG 2009



AUF UNS KOMMT ES AN

90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz, 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz – einige Meilensteine auf dem Weg zur Gleichberechtigung liegen bereits hinter uns. Wir haben viel erreicht und trotzdem: Echte Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus. Das wollen wir auch im Wahljahr deutlich machen.

In Deutschland verdienen Frauen noch immer bis zu 22 Prozent weniger als Männer. Viele von ihnen bemühen sich täglich um eine Balance zwischen Familie und Beruf. Und viele Frauen wollen einen ebenso zügigen beruflichen Aufstieg wie ihre männlichen Kollegen. Deshalb engagieren sich die DGB-Gewerkschaften – und vor allem die Gewerkschaftsfrauen – für Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gleiche Karrierechancen. Frauen sind aber auch wesentlich stärker mit niedrigen Löhnen und unsicherer Beschäftigung konfrontiert. Dem setzen wir unsere Forderungen nach Mindestlöhnen und der Eindämmung prekärer Beschäftigung entgegen. Dass Frauen im Alter von ihrer Rente leben können, setzt gute Beschäftigungschancen mit guter Bezahlung voraus.

Gleichberechtigung von Mann und Frau heißt für uns:

- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Kinder
- flexible Arbeitszeitmodelle
- gleiche Karrierechancen
- Eindämmung von Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung
- sichere Rente

Wir werden die politischen Parteien daran messen, welche Antworten sie auf diese dringenden Fragen geben – bei der Bundestagswahl genauso, wie bei der Europawahl, den Landtags- oder Kommunalwahlen. Denn Frauen bestimmen mit und sie gestalten mit.

Frauen bestimmt!

Auf uns kommt es an in Politik, Unternehmen und Verwaltungen. Denn eine Frau im Kanzleramt ist nicht genug - das ist wie die berühmte Schwalbe, die noch keinen Sommer macht. Sorgen wir dafür, dass mehr Frauen Verantwortung übernehmen.

Ingrid Sehrbrock, stellv. DGB-Vorsitzende





VERANSTALTUNGS- REIHE IM RAHMEN DER INITIATIVE „ICH BIN MEHR WERT!“

Gleich zwei bedeutende frauenpolitische Jubiläen galt es 2008 zu feiern: Der 50. Jahrestag des Deutschen Gleichberechtigungsgesetzes vom 1. Juli 1958 und der 90. Geburtstag des Frauenwahlrechts. Mehr als genug Anlass, um diesen Meilensteinen gebührend zu gedenken und gleichzeitig ein Resümee zu ziehen: Wo stehen wir heute in Sachen Gleichstellung und wo wollen wir hin? Dieser Frage nahmen sich fünf Veranstaltungen im Rahmen der Initiative „ICH BIN MEHR WERT!“ an, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Veranstaltungen im Einzelnen:

50 Jahre – 50 Frauen



27. September 2008, Stuttgart

Über den Dächern Stuttgarts ließen die Gewerkschaftsfrauen des DGB Baden-Württemberg Frauenbilder der letzten 50 Jahre Revue passieren. Unter viel Beifall präsentierten die Initiatorinnen der Aktion „Verschiedene Frauen – Verschiedene Handschriften“ ihr Handschriften-Plakat und dazugehörige CD: Leni Breymaier, ver.di Landesleiterin Baden-Württemberg; Anja Görzel, Gleichstellungsbeauftragte beim Südwestrundfunk und Dr. Gisela Meister-Scheufelen, Ministerialdirektorin im Finanzministerium Baden-Württemberg. Viel Gesprächsstoff hatten anschließend prominente Zeitzeuginnen aus Baden-Württemberg in einer Talkrunde mit Eva-Maria Welskop-Deffaa, BMFSFJ.

Wie wir wurden, was wir sind – 90 Jahre Frauenwahlrecht



12. November 2008, Frankfurt

In den Kaisersaal des Frankfurter Römers luden die DGB Frauen des Bezirks Hessen-Thüringen ein, um Bilanz zu ziehen. Den Festvortrag hielt Frau Dr. Christine Hohmann-Dennhardt, Richterin am Bundesverfassungsgericht. Anschließend diskutierten „vorbildliche Frauen“ in einer Talkrunde: Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des WSI, Düsseldorf; Kordula Schulz-Asche, Vorsitzende der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen im Hessischen Landtag; Noreen von Schwanenflug, Vorsitzende des Deutschen Juristinnenbundes Hessen; Bärbel Feltrini, Vorstandsmitglied der IG BAU und Andrea Ypsilanti, Vorsitzende der SPD-Landtagsfraktion im Hessischen Landtag.



Feier-Abend, After-Work-Party 13. November 2008, Hannover

Feste sind zum Feiern da! Deshalb luden die Gewerkschafterinnen des DGB- Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt zu einer After-Work-Party im historischen Gewerkschaftshaus Hannover. Für beste Unterhaltung sorgten die Kabarettistin Donna al dente und die Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch, die einen humoristischen Blick auf Gleichstellung im Alltag warfen. Auf die Tanzfläche lockten dann die DJs Sandra und Klara.



50 Jahre Gleichstellung – Wunsch & Realität 15. November 2008, Chemnitz

Anspruch und Wirklichkeit des Gleichberechtigungsgesetzes nahmen die Gewerkschaftsfrauen des DGB Bezirks Sachsen unter die Lupe. In Diskussionen, Vorträgen und kabarettistischen Beiträgen zeigten Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Blickwinkeln, inwieweit Wunsch und Realität hier auseinander gehen, unter anderem: Dr. Angela Icken, BMFSFJ; Dr. jur. Heidemarie Wünsche-Pietzka, Organisationsberaterin, Gender Mainstreaming Expertin; Sabine Lange, PR-Vorsitzende, Stadtverwaltung Chemnitz; Thomas Hanisch, BR-Vorsitzender Kaufhof AG Chemnitz; Jutta Ehlers, IGM Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen; Maria Kathmann, DGB Bundesvorstand.



Tea-Time-Talk, NRW – ein Entwicklungsland für Frauen? 10. Dezember 2008, Düsseldorf

Einen kritischen Blick auf den Status Quo der Gleichstellung im eigenen Land warfen die DGB Frauen des Bezirks Nordrhein-Westfalen. Ist NRW ein „Entwicklungsland“ für Frauen oder wird Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Arbeits- und Privatleben hier gelebt? An der offenen Debatte darüber beteiligten sich unter anderem: Eva-Maria Welskop-Deffaa, BMFSFJ; Irmgard Diephaus, Landesfrauenrat NRW; Jutta Haug, Mitglied des Europäischen Parlaments; Claudia Menne, DGB Bundesvorstand; Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des WSI; Claudia Zimmermann-Schwarz, Leiterin der Abteilung Frauen im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW.



FRAUEN IN DER RECHTEN SZENE

VON ROLLENBILDERN UND GESCHLECHTER-STEREOTYPEN

VON JENNY HUSCHKE



DIE AUTORIN JENNY HUSCHKE IST REFERENTIN IM BEREICH GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK IM DGB-BUNDESVORSTAND.

DIE ZEITSCHRIFT „FRAUENRAT“ HAT SEINE AUSGABE 6/2008 DEM THEMA FRAUEN & RECHTSEXTREMISMUS GEWIDMET. ZU BEZIEHEN UNTER WWW.FRAUENRAT.DE

Sie sind nicht die harmlosen Mitläuferinnen, die im Schatten ihrer Partner stehen und nur über sie in die Szene kommen. Frauen in der organisierten Rechten agieren gezielt und selbstbewusst und werden viel zu oft unterschätzt. So nutzen (junge) Frauen die gesamte Bandbreite der Möglichkeiten, sich zu organisieren und aktiv zu sein.

Mit einer Tagung unter dem Titel „Frauen und Frauenbilder in rechtsextremen Organisationen“ griffen der DGB und die DGB Jugend Sachsen-Anhalt den Rahmen unserer frauenpolitischen Initiative - Rollenbilder und Geschlechterstereotype - auf und verbanden diesen mit einem hochaktuellen Thema: dem wachsenden Anteil (junger) Frauen in der rechten bzw. rechtsextremen Szene. Die Resonanz war groß, mehr als 80 TeilnehmerInnen nahmen an der Fachtagung in Magdeburg teil.

Zu einer Zeitreise in die NS-Zeit lud das Frauenkabarett „Generationenkomplott“ aus Köln mit ihrer Rundfunkrevue „Frauen unter Hitler“ ein. Viele Denkanstöße gab es bei der Begegnung mit den verschiedenen Frauenbildern im Nationalsozialismus, ob deutsche Heldemutter, Nazi-Karrierefrau oder rassistische Emanze.

Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB, fokussierte in ihrem Auftaktstatement die Blickwinkel und Fragestellungen des Problems. „Rechte und rassistische Einstellungen teilen Männer wie Frauen“, so Buntenbach. Allerdings fördere die Abwanderung junger Frauen aus den Regionen der neuen Bundesländer das rechte Wahlverhalten. Ein zunehmender Antifeminismus in der Öffentlichkeit bereite jedoch auch den Boden für das tradierte Konzept der Geschlechter(rollen), welches die neue Rechte propagiere.

Die Rolle der Frauen im Nationalsozialismus und ihre Aufgaben in den gesellschaftlichen Handlungsfeldern, wie die Fürsorgearbeit, die Arbeit in der Rüstungsindustrie sowie ihr Engagement in den einschlägigen Frauenorganisationen und in der Politik, beleuchtete Nicole Kramer, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Zeitgeschichte an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Esther Lehnert vom Forschungsnetzwerk Frauen und Rechtsextremismus arbeitete in ihrem Vortrag heraus, in welchen Strukturen und Angeboten sich Frauen heute wiederfinden und wie stark die Szene diesbezüglich in Bewegung gekommen ist. Sie widerlegte das gängige Klischee, nachdem Mädchen und Frauen über ihre Partner in die Szene kommen. „Frauen besetzen längst verschiedene Plätze und (Rollen)Angebote in der rechten Szene“, erläuterte Lehnert. „Sie organisieren sich in Frauengruppen diverser Kameradschaften, nehmen aktive Rollen bei Demonstrationen ein, melden Veranstaltungen an und proklamieren für sich den aktiven Straßenkampf.“

Darüber hinaus seien sie aktiv in Parteien und Interessengruppen wie Eltern- oder Nachbarschaftsinitiativen. Esther Lehnert betonte die Notwendigkeit, sich gegen das oft auch mit Absicht vermittelte Bild der „eher harmlosen Frauen“ zur Wehr zu setzen und genau hinzuschauen, um den rassistischen und demokratiefeindlichen Inhalten entgegenzutreten zu können.



Die Einführung der 40-Prozent-Quote in Norwegen löste in vielen Ländern Europas eine gewaltige Diskussionswelle aus. In Deutschland griff die Bundesfraktion Bündnis 90/Die Grünen das Thema auf und brachte angesichts eines Frauenanteils von 9,3 Prozent einen Antrag auf Einführung einer Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen in den Bundestag ein.

Angelehnt an das norwegische Vorbild soll eine gesetzliche Regelung bis 2012 erreichen, dass Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften mindestens mit 40 Prozent Frauen besetzt sind. Sanktionen bis hin zum Verlust der Börsenzulassung sollen die Umsetzung absichern. Die Position der Frauenverbände dazu ist eindeutig, die der Wirtschaftsvertreter auch!

Letztere befürworten nicht zuletzt wegen des männlichen Facharbeitermangels im Grundsatz einen größeren Anteil weiblicher Führungskräfte, sehen aber das Problem in fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen. Sie rechnen damit, dass es nur eine Frage der Zeit sei, bis auch Frauen ganz oben angelangt sind. Aber wie lange wollen sich Frauen der größten Volkswirtschaft Europas noch hinhalten lassen und sich mit der zweiten (!) Frau in einer Vorstandsposition in einem der 100 größten Unternehmen Deutschlands – so geschehen bei Siemens – zufrieden geben?

Im Oktober 2008 hat die überparteiliche Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte e.V.“ (FidAR) in einer Deklaration sowohl freiwillige Maßnahmen auf Unternehmens- und Verbandsebene zur Verbesserung der Kompetenz in den Aufsichtsräten und zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen gefordert, als auch in

einem zweiten Schritt eine gesetzliche Quote von 25 Prozent, wenn die freiwilligen Maßnahmen binnen zwei Jahren nicht greifen.

Der Deutsche Juristinnenbund hat schon vor einem Jahr gemeinsam mit Bundesjustizministerin Brigitte Zypries eine Liste von mehr als 100 Frauen aus der Wirtschaft, alle bestgeeignet für Aufsichtsratspositionen, an den Vorsitzenden der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex übergeben. Entkräftet wurde damit die der Forderung entgegengehaltene Diskussion über mangelnde Kompetenz oder Motivation von Frauen.

Auch im DGB wird das Thema heftig diskutiert. Vermehrte Stimmen machen sich stark für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten mittels Quote. Bei den arbeitnehmerInnenseitig zu besetzenden Aufsichtsratsposten sieht es mit einem Frauenanteil von 18,3 Prozent auf den ersten Blick erheblich besser aus als auf Arbeitgeberseite. Gemessen am Anteil der weiblichen Belegschaften besteht aber noch ein gewaltiger Nachholbedarf.

Grundsätzlich unterstützt der DGB in seiner Stellungnahme den Vorstoß der Grünen-Fraktion. Bezugsgröße sollte dabei zunächst der jeweilige Frauenanteil im Unternehmen sein. Gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften verpflichtet er sich, den Frauenanteil bis 2012 auf der ArbeitnehmerInnenseite kontinuierlich zu erhöhen. Gleichzeitig fordert er eine entsprechend selbstverpflichtende Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Sollte der Kodex bis 2012 keine nennenswerte Wirkung entfalten, so sollte das Aktiengesetz geändert werden.

FRAUEN IN DIE AUFSICHTSRÄTE!

DGB STIMMT FÜR QUOTE UND SELBSTVERPFLICHTUNG

VON INES GRABNER-DREWS



INES GRABNER-DREWS IST JURISTIN. SIE WAR GLEICHSTELLUNGSANWÄLTIN IN ÖSTERREICH UND ARBEITET HEUTE IM BEREICH GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUPOLITIK BEIM DGB-BUNDESVORSTAND.

WEITERE INFORMATIONEN UNTER: WWW.FIDAR.DE



90 JAHRE FRAUENWAHLRECHT

ÜBER ERFOLGE, RÜCK-
SCHLÄGE UND NEUE
FORDERUNGEN

VON HEIDE PFARR



PROF. DR. HEIDE PFARR IST
JURISTIN UND WISSENSCHAFT-
LICHE DIREKTORIN DES WIRT-
SCHAFTS- UND SOZIALWISSEN-
SCHAFTLICHEN INSTITUTS (WSI)
DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG
SOWIE PROFESSORIN FÜR
BÜRGERLICHES RECHT UND
ARBEITSRECHT AN DER
UNIVERSITÄT HAMBURG

Die Kämpferinnen für das Frauenwahlrecht zu Beginn des vorigen Jahrhunderts glaubten noch, dass notwendige Folge dieses Wahlrechts die allgemeine gesellschaftliche Gleichstellung der Frauen sein würde. 90 Jahre später wissen wir, dass das ein Traum war, der bis heute nicht die Wirklichkeit der Frauen bestimmt.

Von ihrem aktiven Wahlrecht machten Frauen 1919 zwar massenhaft Gebrauch, aber wirklich gleiche Chancen für das passive Wahlrecht gab es immer noch nicht. Es bedurfte der Quotenbeschlüsse in Parteien – in der SPD konnte man in diesem Jahr dessen 20. Jahrestag feiern – damit endlich wenigstens über 30 Prozent Frauen in den Bundestag gewählt werden konnten. Frauenrechtlerin Helene Lange formulierte die Überzeugung, dass Frauen, die das Wahlrecht besitzen, selbstverständlich auch den gleichen Lohn erhalten würden wie die Männer – auch das ist nicht eingetreten.

Gleichstellung nicht erreicht

Die Gleichstellung der Frauen ist nicht erreicht. Stundenlang könnten wir Defizite aufzeigen, ja, in einigen Bereichen sogar belegen, dass sich die Lage der Frauen wieder verschlechtert hat. Derlei Anmahnungen und Anklagen sind auch immer wieder notwendig, dennoch sollten die Erfolge der Frauenbewegung nicht unter den Scheffel gestellt werden. So vieles hat sich positiv verändert zugunsten von Frauen in den letzten 90 Jahren.

Wenn es jedoch in dieser Geschwindigkeit weitergeht, wird die Gleichstellung der Geschlechter in ungefähr 280 Jahren

erreicht sein, immer vorausgesetzt, es kommt zu keinem Rückschritt. Nicht wirklich beruhigend. Aber dennoch: bestreiten wir nicht die Erfolge, fragen wir uns aber, wo wir weiter gefordert sind, um schneller voranzukommen und dabei alle Frauen mitzunehmen. Alle, nicht nur die im Öffentlichen Dienst, für die entsprechende Gesetze zur Gleichstellung fast flächen-deckend durchgesetzt worden sind.

Benachteiligungen in der Privatwirtschaft

Besonders defizitär ist die Lage der Frauen in der Privatwirtschaft: Benachteiligung bei Einstellungen und Aufstieg, familienfeindliche Arbeitszeiten- und Produktionsstrukturen, Verweigerung des Zugangs zu den Chefetagen und den Entscheidungs- und Kontrollgremien und schließlich ungleiches Entgelt. Die Frauenbewegung hat immer dafür gekämpft, dass mehr Frauen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt haben. Und die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen ist auch gestiegen, nicht gestiegen ist ihr Anteil am Arbeitsvolumen. Dieselbe Menge bezahlter Arbeit verteilt sich heute nur auf mehr Frauen, sie arbeiten mit kurzen Arbeitszeiten und können kein Einkommen erzielen, das ihre Existenz jetzt und im Alter angemessen sichert. Wir steuern auf eine erschreckende Altersarmut von Frauen zu. Das Ziel des Normalarbeitsverhältnisses, sozial abgesichert, dauerhaft und unter existenzsichernden tariflichen Bedingungen wurde verfehlt.

Und jetzt? Noch steht die Mehrheit der Männer in solchen Arbeitsverhältnissen, wenn auch mit abnehmender Tendenz. Den Frauen jedoch wird sie weiterhin und sogar zunehmend verweigert. Frauen arbeiten



nicht mit den Arbeitszeiten, die sie sich wünschen, sie überwiegen in den prekären Arbeitsverhältnissen und können von ihren Erwerbseinkommen nicht leben. Das ist nicht das, was wir angestrebt haben!

Regelungen auch für Unqualifizierte

Wir stehen vor einer fatalen Lage. Wir sind in der Gefahr, mitzuwirken an dem weiteren Auseinanderdriften in dieser Gesellschaft. Die Gleichstellungsgesetze für den Öffentlichen Dienst nutzen vor allem qualifizierten Frauen, die auf gesicherten Arbeitsplätzen mit Aufstiegsoptionen tätig sind. Für sie haben wir Regeln und Instrumente, um ihre Benachteiligung abzubauen. Und wo bleiben diejenigen Frauen, die unqualifizierte Arbeit leisten? Wo es gar keinen Aufstieg gibt – für niemanden? Hier sind die Gesetze stumpfe Instrumente, die vollends versagen, wenn diese Arbeitsbereiche ausgegliedert und privatisiert werden.

Vor Jahren haben wir ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gefordert – vergebens. Und es wird in absehbarer Zeit wohl auch nicht kommen. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass es wiederum vor allem zu Gunsten von qualifizierten Frauen wirken würde. Gerade für sie haben wir Instrumente und Vorgehensweisen entwickelt und erprobt. Bei qualifizierten Frauen wird der Widerstand der Arbeitgeber auch geringer sein. Ich betone: solche Gesetze und dieses Vorgehen sind nötig und legitim. Auch selektiv wirkende Instrumente sind zulässig, manchmal sogar besonders effektiv, da passgenau. Aber auch alle anderen Frauen dürfen nicht vergessen werden.

Für unqualifizierte Arbeit sind die Regelungen und Instrumente, die bisher für die betriebliche Gleichstellung der Frauen entwickelt wurden, weniger geeignet. Es muss zu einer Verstärkung des allgemeinen Arbeits- und Sozialrechts kommen, zu einer Reregulierung. Alle jene, die mit Hilfe von Regelungen prekäre Arbeitsverhältnisse einschränken, die wieder sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse unter tariflichen Bedingungen erreichen wollen, machen Frauenpolitik, ob es ihnen bewusst ist oder nicht.

Frauenpolitik braucht gute Sozialpolitik

Alle jene, die einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn fordern, machen Frauenpolitik! Auch wenn diese Politik für alle gelten soll, Männer wie Frauen, würde sie doch vor allem für Frauen wirken. Eine Wirkung, die wir aus der Diskussion um die mittelbare Diskriminierung kennen, sonst aber umgekehrt. Die Mehrheit der Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen ist weiblich! Von einem gesetzlichen allgemeinen Mindestlohn würden vor allem Frauen profitieren!

90 Jahre Frauenwahlrecht mahnt uns: Lasst uns ernst machen mit dem Recht auf Gleichberechtigung der Frauen, auf ihr Recht auf angemessene und sozial gesicherte Teilhabe an dieser Gesellschaft. Dazu brauchen wir Frauenpolitik, direkt auf die Frauen zugeschnitten. Daneben aber brauchen wir dringend eine Sozialpolitik und arbeits- und sozialrechtliche Regelungen, die gegen die zunehmende Spaltung in unserer Gesellschaft vorgehen und alle mitnehmen in eine bessere, sozialere und gerechtere Zukunft.

LITERATURTIPP

FRAUEN HABEN SICH MITTLERWEILE AUCH AUF DEN HÖHEREN EBENEN DER POLITIK ETABLIERT – ABER IST DIE MACHT NUN WEIBLICH? IN IHREM BUCH „FRAUEN, POLITIK UND MEDIEN“ GEHEN HERAUSGEBERIN CHRISTINA HOLTZ-BACHA UND IHRE AUTORINNEN DEN FRAGEN NACH, AUF WELCHE WEISE MEDIEN ÜBER POLITIKERINNEN BERICHTEN, WIE SICH WAHLKAMPAGNEN VON UND FÜR FRAUEN GESTALTEN UND OB DIE STÄRKERE SICHTBARKEIT VON FRAUEN IN DER POLITIK AUCH ZU EINER BESONDEREN ANSPRACHE DER WÄHLERINNEN FÜHRT. DEUTLICH WIRD DABEI, DASS EINE FRAU AN DER SPITZE VON STAAT UND REGIERUNG ALLEIN NOCH NICHTS ÜBER DIE BETEILIGUNG VON FRAUEN AN DER POLITIK UND IHREN EINFLUSS AUF POLITISCHE ÄMTER AUSSAGT. WISSENSCHAFTLICH UND SPANNEND SOWIE MIT NEUESTEN STUDIEN VERSEHEN, BIETET DAS BUCH EINE DARSTELLUNG VON FRAUEN IN HÖCHSTEN STAATSÄMTERN. MIT DABEI: ANGELA MERKEL, SÉGOLÈNE ROYAL (FRANKREICH), MICHELLE BACHELET (CHILE) UND CRISTINA FERNANDEZ KIRCHNER (ARGENTINIEN). FRAUEN, POLITIK UND MEDIEN, CHRISTINA HOLTZ-BACHA (HRSG.), VS-VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN, WIESBADEN 2008.



WAHLPRÜFSTEIN STUDIEN- GEBÜHREN

STUDIUM DARF KEINE
SCHULDENFALLE WERDEN

VON ANNE JENTER
UND FRAUKE GÜTZKOW



ANNE JENTER IST MITGLIED IM
GESCHÄFTSFÜHRENDEN
VORSTAND DER GEW UND
UNTER ANDEREM VERANT-
WORTLICH FÜR FRAUENPOLITIK.



FRAUKE GÜTZKOW IST REFERENTIN FÜR FRAUENPOLITIK
BEIM GEW- HAUPTVORSTAND.

Wenn das Studium zur Schuldenfalle wird, können Frauen nicht mehr selbst bestimmt eine Entscheidung für oder gegen ein Studium treffen. Warum Studiengebühren zur Chancengleichheit führen und vom Studieren abschrecken, erläutern Expertinnen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Durch die Einführung von allgemeinen Studiengebühren ab dem ersten Semester haben die Regierungen in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und zeitweise Hessen das Studium zusätzlich verteuert. Studierende aus bildungsfernen Familien und Familien mit geringen Einkommen werden dadurch von der Aufnahme eines Hochschulstudiums abgeschreckt. Die Studienanfängerzahlen sind in Deutschland im dritten Jahr in Folge rückläufig. Viele junge Menschen suchen nach Ausbildungsalternativen außerhalb der Hochschulen, zum Beispiel in der beruflichen Bildung. Sie setzen dabei einen Verdrängungswettbewerb zu Lasten Gleichaltriger ohne Hochschulreife in Gang.

Durch Studienkredite wird die Chancengleichheit in die Zeit nach Abschluss des Studiums hinein verlängert. Frauen werden durch allgemeine Studiengebühren stärker benachteiligt als Männer – schließlich verdienen sie 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen und sind deutlich seltener in höheren Positionen vertreten. Aufgrund unzureichender Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder sind sie es meist, die ihre Erwerbsbiographie unterbrechen und mit einem Karriereknick umgehen müssen. An der gesellschaftlichen Zuschreibung, dass Kindererziehung Frauensache sei, hat sich auch durch die Vätermomente beim

Elterngeld noch nicht viel verändert. Diese Perspektiven führen zu einer geringeren Risikobereitschaft, sich mit der Aufnahme eines Studiums in die Schuldenfalle zu begeben.

Wie vielschichtig die Gründe sind, die eine Studienentscheidung beeinflussen, und welche große Rolle das Geschlecht der Studieninteressierten dabei spielt, belegt eine aktuelle Studie der HIS (Hochschul-Informationssystem GmbH).

Die GEW lehnt Studiengebühren ohne Wenn und Aber ab – auch in Form von nachlaufenden Studiengebühren, Langzeitstudiengebühren, Verwaltungsgebühren oder Studienkonten.

Bund und Länder sind aufgefordert zu handeln und ihre Verpflichtungen aus dem Internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) zu erfüllen. Darin hat die Bundesrepublik Deutschland das Recht einer und eines jeden auf Bildung völkerrechtlich anerkannt und sich im Hinblick auf die volle Verwirklichung dieses Rechts unter anderem dazu verpflichtet, das Hochschulstudium „auf jede geeignete Weise, insbesondere durch allmähliche Einführung der Unentgeltlichkeit“ allen entsprechend ihrer Fähigkeiten zugänglich zu machen (Art. 13 Abs. 2 UN-Sozialpakt).

Bund und Länder sind nun gefordert, im Zuge der Föderalismusreform II die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für ein bundesgesetzliches Studiengebührenverbot zu schaffen. Für Frauenpolitikerinnen in den Gewerkschaften ist die Studiengebührenfrage ein Wahlprüfstein im Wahljahr 2009.

Weitere Informationen unter:
www.gew.de



Zehn Jahre Gleichstellungspolitik in Thüringen. Grund genug für Erfurter Bürgerinnen bei der bundesweiten Kampagne „Frauen Macht Kommune“ mitzuwirken. Ein neues Bündnis aus zivilgesellschaftlichen Organisationen wurde gegründet und gemeinsam mit Fraktionen des Stadtparlaments kreative Veranstaltungen entwickelt. Das Ziel: Mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern.

„Endlich eine politische Aktion“, freute sich Gleichstellungsbeauftragte Birgit Adamek als der erste Aufruf zur Kampagne „FRAUEN MACHT KOMMUNE“ aus dem Bundesfrauenministerium laut wurde. Sie bewarb sich, mit Erfolg. Erfurt wurde die erste Station von bundesweit rund 20 ausgewählten Kommunen. Zehn Jahre nachdem in Thüringens Landeshauptstadt das Landesgleichstellungsgesetz unterzeichnet wurde, startete die Aktion mit einem ausgerollten Roten Kampagnen-Teppich vor dem Erfurter Rathaus. Er soll den Weg ebnen für mehr Frauen im Stadtparlament.

Bisher bilden 13 Frauen im Erfurter Stadtrat den bescheidenen Anteil von 25,5 Prozent. Für die neu gewonnenen Mitglieder des Erfurter Kampagnen-Komitees Anreiz genug, sich zu engagieren. Sie sind überzeugt, dass es weiterer aktiver Frauen bedarf, um die Interessen der Bürgerinnen adäquat zu vertreten. „Wir haben ein Bündnis geschaffen, das es vorher so nicht gab“, erläutert Birgit Adamek. Acht zivilgesellschaftliche Organisationen gehören zum Komitee, darunter das Frauenkommunikationszentrum Brennessel, das Kolping Bildungswerk, die Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen

(KISS), der Weiße Ring, die LIGA der freien Wohlfahrtspflege und das Erfurter Frauen- und Familienzentrum.

„Die Fraktionen wurden auch mit ins Boot geholt und wir haben gemeinsam Veranstaltungen und Aktionen entwickelt.“ Den Auftakt bildete eine Politikmesse im Erfurter Rathaus mit Workshops und einer Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen aus der Politik. Aber die Aktionen gehen weiter. Ganz bürgernah bietet der Landessportbund Thüringen, der auch zum Komitee gehört, monatlich eine Wanderung mit Politikerinnen an.

Kommunalpolitik zum Anfassen bieten auch die neu konzipierten Fahrradtouren, bei denen VertreterInnen der Fraktionen mit interessierten BürgerInnen zu Orten radeln, die in der kommunalpolitischen Diskussion stehen. Anschaulich wird vor Ort verdeutlicht, warum welche Entscheidungen getroffen werden. Auch eine Fotoausstellung des Senioren-Kompetenz-Zentrums, ebenfalls Mitglied im Komitee, ist zum Internationalen Frauentag geplant. Unter dem Motto „Frauen in Politik und Vereinen“ werden lokale Vorbilder vorgestellt.

Die Ratsfrauen gestalten im kommenden Jahr den Girlsday. Sie lassen sich in einer Art „speed-dating“ von den Mädchen ganz persönlich über ihren „Beruf“ als Politikerin befragen. Birgit Adamek ist zufrieden. „Wir haben viele MitsreiterInnen gewinnen können und wollen auch über das Kampagnenende hinaus weiter aktiv bleiben.“ Der Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten: Bei der nächsten Kommunalwahl 2009 sollen mehr Frauen ins Rathaus einziehen.

 Britta Jagusch

FRAUEN MACHT KOMMUNE

AKTIVE ERFURTERINNEN AUF DEM WEG IN DIE POLITIK

UM FRAUEN FÜR KOMMUNALPOLITISCHES ENGAGEMENT ZU BEGEISTERN UND DIE VERNETZUNG KOMMUNALPOLITISCH AKTIVER FRAUEN UND MÄNNERN ZU FÖRDERN, STARTETE DAS BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND UND DIE EUROPÄISCHE AKADEMIE FÜR FRAUEN IN POLITIK UND WIRTSCHAFT (EAF) DIE KAMPAGNE „FRAUEN MACHT KOMMUNE“. UNTERSTÜTZT WIRD DIE KAMPAGNE VON 18 ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN BUNDESORGANISATIONEN UND DACHVERBÄNDEN, DEM DEUTSCHEN FRAUENRAT, SOWIE WEITEREN WOHLFAHRTSVERBÄNDEN. BIS MAI 2009 SIND BUNDESWEIT IN RUND 20 KOMMUNEN AKTIONSTAGE MIT VERANSTALTUNGEN UND WORKSHOPS GEPLANT. WWW.FRAUEN-MACHT-KOMMUNE.DE.



EVALUATION ELTERNGELD

RICHTIGES KONZEPT MIT
NACHBESSERUNGSBEDARF

VON MARIA KATHMANN



MARIA KATHMANN IST
EXPERTIN FÜR DIE VEREINBAR-
KEIT VON FAMILIE UND BERUF
IM BEREICH GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUPOLITIK BEIM
DGB-BUNDESVORSTAND.

DAS NEUE ELTERNGELD
MIT DEN ERFAHRUNGEN UND
BETRIEBLICHEN NUTZUNGSBE-
DINGUNGEN VON VÄTERN IN
DEN ERSTEN ZWEI JAHREN
NACH INKRAFTTRETEN DER
NEUREGELUNG DES ELTERN-
GELDES BESCHÄFTIGT SICH EINE
AKTUELLE STUDIE IM AUFTRAG
DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG.
WWW.BOECKLER.DE

DIE EVALUATION ZUM
DOWNLOAD UNTER:
WWW.BMFSFJ.DE

Am 1. Januar 2007 trat das Bundeseltern geld und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft und eine uralte Forderung des DGB wurde realisiert. Ende Oktober 2008 legte die Bundesregierung die erste Evaluation über die Wirkung des Eltern geldes vor. Erwartungsgemäß mit einem durchaus positiven Ergebnis. Das Konzept Eltern geld ist richtig, wenn auch im Detail verbesserungswürdig.

Bereits 1968 forderte die 6. DGB Bundesfrauenkonferenz einen 18-monatigen Karenzurlaub für Mütter nach Ablauf des Mutterschutzes. Dabei sollten Frauen arbeits- und sozialrechtlich den Wehrpflichtigen gleichgestellt werden und ein angemessenes Entgelt aus öffentlichen Mitteln erhalten. Diese Position wurde vom DGB Bundeskongress 1969 bestätigt. Im Verlauf der folgenden Jahre wurde diese Grundidee zu einer Elternzeit mit Eltern geld als Entgeltersatzleistung für Mütter und Väter weiter entwickelt.

Von einer zunächst angedachten dreijährigen Elternzeit wurde jedoch abgesehen, da die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigten, dass lange Auszeiten die Erwerbschancen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vermindern. Heute können Eltern bis zu 14 Monaten (wobei zwei Monate für den Partner/die Partnerin vorbehalten sind) Eltern geld erhalten. Es beträgt 67 Prozent des durchschnittlichen vor der Geburt erzielten regelmäßigen monatlichen Nettoerwerbseinkommen.

Mehr Väter in Elternzeit

Die Evaluation des BEEG zeigt: Eltern geld ist bekannt und hat eine hohe Akzeptanz,

auch in der Gruppe der Eltern, die kein Eltern geld beziehen. So geben 90 Prozent der Eltern, die Eltern geld beziehen an, dass es hilfreich ist, 54 Prozent bezeichnen die Leistungen als sehr hilfreich. Doch nach wie vor liegt die Hauptverantwortung der Kindererziehung bei den Müttern. 87 Prozent der Mütter nehmen zwölf Monate Eltern geld in Anspruch aber nur 13 Prozent der Väter. Dagegen beziehen nur ein Prozent der Mütter ein bis zwei Monate Eltern geld, während es bei den Vätern 67 Prozent sind.

Dennoch: vor der Einführung des Eltern geldes hatten nur 3,5 Prozent der Väter die Leistungen des Bundeserziehungsgeldes in Anspruch genommen. Der Anteil der Männer, die sich aktiv um die Kindererziehung kümmern, ist also eindeutig gestiegen. Ein mit dem BEEG verbundenes Ziel, nämlich die stärkere Einbeziehung der Väter, ist somit auf dem besten Weg, wenn auch noch nicht am Ziel. Die Begründung, warum die meisten Väter nur zwei Monate Eltern geld in Anspruch nehmen (ein Zehntel drei bis sechs bzw. sieben bis elf Monate), wird im Bericht der Bundesregierung nur „dünn“ beantwortet. So sagen 68 Prozent der Väter, dass eine Arbeitszeitreduzierung nicht möglich ist. 48 Prozent der Betroffenen gaben finanzielle Gründe und 35 Prozent berufliche/betriebliche Gründe an.

Frauen erhalten weniger Eltern geld

Weil die Sonderzahlungen und Zulagen/Zuschläge nicht zum Nettoeinkommen gerechnet werden, wird das tatsächlich gezahlte Eltern geld von ExpertInnen auf rund 58 Prozent (statt 67 Prozent) geschätzt. So erhalten 57,4 Prozent der Frauen ein Eltern geld in



Höhe von 300 bis 500 Euro. Bei den Männern sind es 28,6 Prozent. Bei höheren Zahlbeträgen sieht die Verteilung schon anders aus: 500 bis 1.000 Euro erhalten noch 28,9 Prozent der Frauen und 24,6 Prozent der Männer. 1.000 bis 1.500 Euro erhalten 9,3 Prozent der Frauen aber 24,9 Prozent der Männer und 1.500 bis 1.800 Euro erhalten nur 4,4 Prozent der Frauen aber 21,7 Prozent der Männer. Somit erhalten gut 86 Prozent der Frauen Elterngeld, das unter 1.000 Euro liegt. Laut Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage im Deutschen Bundestag liegt das Elterngeld für knapp 76 Prozent aller Frauen sogar unter 750 Euro.

Der Anteil der Eltern, die nur den Mindestbetrag erhalten ist mit 46,9 Prozent sehr hoch. Von denjenigen Frauen, die exakt 300 Euro Elterngeld beziehen, sind 23 Prozent Studentinnen, 14 Prozent waren vorher prekär beschäftigt und hatten vor der Geburt des Kindes kein höheres Erwerbseinkommen, 17 Prozent waren vorher arbeitslos und 40 Prozent waren vorher nicht erwerbstätig. 22,4 Prozent der Elterngeldbeziehenden profitieren vom Geringverdienerzuschlag, 6,4 Prozent der Eltern (3,9 Prozent der Frauen und 21,5 Prozent der Männer) beziehen Elterngeld aufgrund von Teilzeit, d.h. für das entfallende Teileinkommen.

Reformbedarf für GeringverdienerInnen

Neben der Arbeitsmarktpartizipation, der wirtschaftlichen Situation und der Kinderbetreuung der Elterngeldbeziehenden hat die Evaluation auch den Weiterentwicklungsbedarf des BEEG im Blick. Bereits im Frühjahr 2008 hatte die Bundesregierung ein Gesetz zur Änderung der BEEG eingebracht. So soll der Mindestelterngeldbezug

künftig zwei Monate dauern und eine Änderung des Elterngeldantrages während der Bezugsdauer ohne Angabe von Gründen ermöglicht werden. Auch Großeltern können demnach unter bestimmten Bedingungen Elternzeit beantragen. Diese Änderungen hat der DGB in seiner Stellungnahme begrüßt und darüber hinaus gefordert, dass Großeltern in diesen Fällen auch einen Anspruch auf Elterngeld erhalten müssen.

Der DGB-Bundesfrauenausschuss hatte bereits im Vorfeld der Evaluation weitere Verbesserungen des BEEG gefordert und Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen sowie den Bundestagsfraktionen den Reformbedarf dargelegt. Wesentliche Forderung hierbei ist: die materielle Verbesserungen für Geringverdienende, bis zu einem Nettoentgelt von 600 Euro, sollen hundert Prozent als Elterngeld gezahlt werden. Für das darüber liegende Entgelt sollen die bisherigen Staffellungen bis zur Höchstgrenze von 1.800 Euro verbessert werden. Sonderzahlungen müssen in die Berechnung des durchschnittlichen Nettoentgelts einbezogen, Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens gesehen werden.

Für Eltern, die sich Elterngeld und Elternzeit tatsächlich teilen und parallel in Anspruch nehmen, soll eine Bezugsdauer des Teilelterngeldes nicht nur für sieben Monate, sondern für ein Jahr gelten, wobei beide monatlichen Zahlbeträge insgesamt das Höchstelterngeld von 1.800 Euro nicht überschreiten dürfen.

Wir bleiben dran!

BEEG:

ELTERN KÖNNEN BIS ZU 14 MONATEN (WOBEI ZWEI MONATE FÜR DEN PARTNER/ DIE PARTNERIN VORBEHALTEN SIND) ELTERNGELD ERHALTEN, DAS 67 PROZENT DES DURCHSCHNITTLICHEN VOR DER GEBURT ERZIELTEN REGELMÄSSIGEN MONATLICHEN NETTOERWERBSEINKOMMENS BETRÄGT. SONDERZAHLUNGEN WIE ZUM BEISPIEL WEIHNACHTSGELD, ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE WERDEN BEI DER ERMITTLUNG DES NETTOENTGELTS NICHT MITGERECHNET. ES WIRD EIN MINDESTELTERNGELD IN HÖHE VON 300 EURO MONATLICH GEZAHLT AUCH FÜR NICHTERWERBSTÄTIGE, DAS HÖCHSTELTERNGELD BETRÄGT 1.800 EURO. GERINGVERDIENENDE ERHALTEN EINEN ZUSCHLAG, D.H. FÜR JE ZWEI EURO, DIE AM EINKOMMEN UNTER 1.000 EURO FEHLEN, STEIGT DER ANSPRUCH UM 0,1 PROZENTPUNKTE.

DAS ALLERLETZTE

DER 2. EQUAL PAY DAY IN DEUTSCHLAND

Am 20. März 2009 findet der 2. Equal Pay Day als Aktionstag in Deutschland statt. Zum 1. Equal Pay Day hatte im letzten Jahr der Verband BPW (Business Professional Women) für den 15. 04. 2008 aufgerufen. Der Equal Pay Day soll auf die bestehenden Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland hinweisen. Es soll daher in jedem Jahr stattfinden und entsprechend der aktuellen Datenlage in seinem Datum variabel sein. Denn die Grundidee ist, genau an dem Tag mit Aktionen auf die bestehenden Unterschiede hinzuweisen, bis zu dem Frauen länger arbeiten müssen als Männer, um dasselbe Gehalt (=100%) zu erzielen. Derzeit liegen die Entgeltunterschiede in Deutschland bei 22% laut EU-Statistik.

Träger des 1. Equal Pay Days waren in erster Linie die regionalen BPW Clubs, die in den Abendstunden des Aktionstages Diskussionsrunden, Workshops und Podiumsdiskussionen durchführten, während tagsüber kleinere und größere ‚Aktionen‘ angesagt waren. Insbesondere die Idee der ‚Roten Tasche‘, die bereits erfolgreich von BPW in den USA erprobt wurde, wurde in verschiedenen Städten an diesem Tag realisiert. Frauen trafen sich mit roten Taschen zur gemeinsamen Mittagspause, um so auf die roten Zahlen in ihren Portemonnaies hinzu weisen. Einige Restaurants führten die so genannte ‚Unhappy Hour‘ durch und gewährten Frauen Preisnachlässe in Höhe von 22%.

Die hohe Beteiligung von Frauen an den mehr als 50 Veranstaltungen im Bundesgebiet und die Medienresonanz zeigten, dass diese Aktionsform den Nerv der Zeit getroffen hat und so wird der 2. Equal Pay Day bereits von einem breiteren Bündnis getragen. Bündnispartnerinnen für 2009 sind: die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter (BAG), BPW als Initiator, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Frauenrat (DF) und der Verband der Unternehmerinnen VdU). Die Partner beabsichtigen gemeinsame Aktionen durchzuführen und eine gemeinsame Informationspolitik zu realisieren.

Weitere Infos unter: www.equalpayday.de

ABONNEMENT-BESTELLUNG

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFES „FRAU GEHT VOR“ ZUM PREIS VON 13 EURO. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT VIERTELJÄHRLICH.

NAME	
VORNAME	
FUNKTION	
ORGANISATION	
POSTFACH/STRASSE	
PLZ + ORT	

PRINTNETWORK PN GMBH
 ABONNEMENTSERVICE
 STRALAUER PLATZ 33 – 34
 10243 BERLIN

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

INGRID SEHRBROCK
 DGB BUNDESVORSTAND
 V.I.S.D.P.: CLAUDIA MENNE
 BEREICH GLEICHSTELLUNGS-
 UND FRAUENPOLITIK
 HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2
 10178 BERLIN
 FAX 030-24060-761

REDAKTION

BRITTA JAGUSCH
 FRANKFURT

GRAFIK

PRINTNETWORK PN GMBH
 JAN GATTNAR

DRUCK + VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
 BERLIN