



Beschluss: B 1

Antragsteller: FU-Landesvorstand

Betreff: **T h e s e n p a p i e r**
zur Erwerbstätigkeit von Frauen

Potenziale der Frauen nutzen – Wirtschaftswachstum sichern

Gliederung:

1. Ausgangslage
2. Differenzierte Koedukation – Mädchen an Technik und Naturwissenschaften heranführen
3. Erweiterung des Berufswahlspektrums – Chancen für die Zukunft verbessern
4. Arbeit von Frauen – Work-Life-Balance und andere Lebensmodelle akzeptieren
5. Frauen und Karriere – Weiterentwicklung und Aufstieg fördern
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Flexible Kinderbetreuung und die Rolle der Väter
7. Rückkehr in den Beruf – Unterstützung gewähren
8. Chancengleichheit für Migrantinnen – ungenutzte Potenziale erschließen
9. Zusammenfassung der Forderungen

1. Ausgangslage – Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland

Die Zahl der berufstätigen Frauen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Heute sind ca. 49 % aller Frauen außerhäuslich erwerbstätig und es sind noch mehr, die es gerne tun würden – wenn sie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt dazu hätten. Noch immer sind Frauen von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer und wer einmal raus ist, tut sich mit dem Wiedereinstieg schwer.

Auch wenn es hoffnungsvoll stimmt, dass eine zunehmende Zahl von Frauen ihren Wunsch nach Erwerbstätigkeit verwirklicht (1991 waren nur 44% außerhäuslich erwerbstätig), lohnt es sich doch, genauer hinzusehen. Die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt haben dazu geführt, dass vor allem der Industriesektor Stellen abgebaut hat. Hier hat es massive Arbeitsplatzverluste im Produktionsbereich gegeben, wodurch am schwersten Männer betroffen waren. Die Zuwächse im Dienstleistungsbereich kamen jedoch den Frauen zu Gute. Hier sind häufig Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und Kundenorientierung gefragt – Bereiche, in denen Frauen punkten können.

Auch der sich kontinuierlich fortsetzenden Trend zu „atypischen“ Arbeitsverhältnissen wie Teilzeitarbeit, Minijobs oder befristeten Anstellungen zeigt, dass es eher die Frauen sind, die auch außerhäusliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses annehmen.

Der Beschäftigungsanteil ist zwar ein wichtiger Indikator, Personenzahlen alleine spiegeln jedoch die tatsächliche Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsleben nicht wider. Sie vernachlässigen ihre unterschiedlichen Arbeitszeiten. Erst der Vergleich des geleisteten Arbeitsvolumens ergibt ein realistisches Bild. Fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit. Hintergrund ist hierfür neben den konjunkturellen und strukturellen Einflüssen immer noch die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible ganztägige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sind längst nicht so realisiert, wie es sich Mütter und Väter wünschen, auch wenn die Bemühungen erkennbar sind. Teilzeitarbeit bedeutet jedoch oft eingeschränkte Karrierechancen, Beschäftigung häufig unterhalb des Qualifikationsniveaus, geringeres Einkommen und damit geringere soziale Absicherung. Auch die enorme Zunahme der Minijobs ist ein Frauenthema. Fast 80 % aller Minijobber sind weiblich und der größte Teil davon fällt neben den Studentinnen in die Kategorie „Hausfrauen“. Damit ist der Minijob wie die klassische Teilzeitarbeit in der Regel ein Zuverdienst und setzt einen verdienenden Partner voraus.

Die verbesserten Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen, die zu höheren Bildungsabschlüssen und damit zu höherer beruflicher Qualifikation führen, haben die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dramatisch verändert. Fast alle Frauen haben die Ausübung eines Berufs ganz selbstverständlich in ihrer Lebensplanung. Dennoch wollen die meisten auf Familie und Kinder nicht verzichten. So kommt es neben der starken Wahrnehmung von Teilzeitarbeit zu Unterbrechungen in der Berufsbiografie, zu sog. Patchwork-Laufbahnen. Der Begriff macht deutlich, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufig stückweise zusammentragen müssen, was im Gegensatz zu Männern mit einer stringenten Karriereplanung wenig zu tun hat. Dies bringt meistens viele finanzielle Nachteile und wirkt sich besonders bei den Rentenansprüchen aus.

Sorgen Frauen zunächst nach ihrer Ausbildung für ihre finanzielle Unabhängigkeit, stellen sie bald fest, dass für eine Familienpause wenig Spielraum bleibt. Die Entscheidung für Familie und Kinder aus einer anspruchsvollen Tätigkeit heraus fällt schwer, da sie wissen, dass sie nach einer längeren Familienzeit kaum noch Chancen auf eine Erwerbstätigkeit haben, die ihren Fähigkeiten und Vorstellungen entspricht. Auch Arbeitgeber haben noch nicht immer erkannt, dass gut ausgebildete Frauen eine wichtige Ressource für das Unternehmen sein können. So sind betriebliche Unterstützungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch nicht selbstverständlich. Hier dominieren die klassischen Rollenbilder, die den Mann in der Hauptnährerrolle sehen. So ist die Wahrnehmung der Elternzeit durch die Väter immer noch die große Ausnahme.

Trotz der dauerhaft hohen Sockelarbeitslosigkeit in Deutschland ist eine grundsätzliche Diskussion über die Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt notwendig. Gerade im Zusammenhang mit der älter werdenden Gesellschaft und den daraus entstehenden Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme muss dringend über eine Neuorientierung der Arbeitswelt und

der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nachgedacht werden. Patchwork-Biografien wird es immer mehr auch für Männer geben, so dass die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern keine bloße Selbstverwirklichung darstellt, sondern in der Regel eine ökonomische Notwendigkeit ist. Hier muss es zu einem anderen Selbstverständnis kommen, wie es in anderen europäischen Ländern längst der Fall ist. Familien-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik stehen vor der Herausforderung, vernetzte Konzepte zu entwickeln.

2. Differenzierte Koedukation – Mädchen an Technik und Naturwissenschaften heranzuführen

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass in einigen Bereichen die Koedukation für Mädchen und Jungen nicht nur Vorteile bringt. Die neuere Koedukationsforschung stellt fest, dass zwar die formale Bildungsbeteiligung (Bildungsabschlüsse, Verteilung auf Schulformen, Wiederholungsquote) ausgeglichen ist – mit leichter Tendenz zu mehr Erfolg bei den Mädchen –, jedoch bei der Fächerwahl gibt es deutliche Präferenzen. So neigen Mädchen stärker dazu, sprachliche Fächer in den Vordergrund zu stellen und dort auch bessere Leistungen zu zeigen (vgl. Ergebnisse der PISA-Studie). Jungen hingegen bevorzugen mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer (vgl. TIMSS-Studie) und sind dort interessierter und leistungsstärker. Beides hat Konsequenzen für die spätere Berufswahl. Der mathematisch-naturwissenschaftliche Bereich genießt bei den Jungen ein höheres Prestige und Spracherwerb wird höchstens als „Hilfsmittel“ betrachtet und deshalb auch häufig unterschätzt. Unterrichtsanalysen haben ergeben, dass Mädchen eher für ihren Fleiß – eine für den Spracherwerb notwendige Tugend – und weniger für ihre intellektuellen Fähigkeiten gelobt werden. Der Aufgabentypus in den Lehrbüchern für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer entspricht eher den Interessen der Jungen. Auch historische Vorbilder scheinen in der Erziehung in der Schule noch Einfluss zu haben. Spracherwerb hob bei Frauen das Sozialprestige und galt nie als „unweiblich“.

Im Klassenzimmer gibt es nach wie vor geschlechterdifferentes Interaktionsverhalten. Lehrkräfte haben unterschiedliche Leistungserwartungen und widmen Jungen und Mädchen unterschiedliche Aufmerksamkeit. So werden Jungen häufiger gelobt und getadelt, also mehr beachtet. Die Kritik bei den Jungen bezieht sich mehr auf das Verhalten wie Unordnung, Stören im Unterricht, Disziplinlosigkeit, negative Reaktionen auf Mädchen beziehen sich eher auf schlechte Leistungen und gelobt werden sie häufiger für ihren Fleiß und ihr Wohlverhalten.

Mädchen als Gruppe orientieren sich stärker an Kooperation, Jungen eher an Konkurrenz. Mädchen bewerten ihre eigene Leistung häufig als nicht gut genug, Jungen hingegen neigen zu Selbstüberschätzung. Das lautere Verhalten der Jungen führt eher dazu, dass Mädchen in den Hintergrund gedrängt werden. Diese Aspekte scheinen zu einem im Laufe der Schulzeit tendenziell abnehmenden Selbstvertrauen der Mädchen zu führen. Hier ist es notwendig, Lehrkräfte stärker für die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu sensibilisieren und diese in ihrer Aus- und Weiterbildung zu verankern.

Die heutige Praxis zeigt, dass Schule in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag stärker auf die Belange von Jungen und Mädchen reagieren muss, will sie Mädchen

stärker an naturwissenschaftlich-mathematische Bereiche heranführen und Jungen für den Spracherwerb interessieren. Dazu bedarf es einer stärkeren Hinterfragung der eigenen Verhaltensmuster als Erziehender – im Elternhaus und in der Schule.

3. Erweiterung des Berufswahlspektrums – Chancen für die Zukunft verbessern

Die einseitige Fächerwahl in der Schule führt bei vielen Mädchen zu einer eingeschränkten Berufswahl. Mädchen entscheiden sich aus dem Spektrum der ca. 500 Berufe überwiegend für 10 Ausbildungen in Dienstleistungs- und Sozialberufen. Hier sind Verdienst- und Aufstiegschancen in der Regel geringer. Auch bei der Wahl eines Studienfachs sieht es nicht viel anders aus. Junge Frauen wählen Geisteswissenschaften, künstlerische Fächer oder Pädagogik/Psychologie. In den Ingenieurwissenschaften, Mathematik oder Physik sind sie absolut unterrepräsentiert. Daran haben auch zahlreiche Aktionen und Kampagnen der letzten Jahre wenig geändert. Nur bei den Wirtschaftswissenschaften, der Medizin und in den Rechtswissenschaften ist das Verhältnis von jungen Männern und Frauen nahezu gleich. Das eingeschränkte Berufswahlspektrum der Mädchen spiegelt nur bedingt ihre beruflichen Interessen und Fähigkeiten wider. Diese werden an die Realitäten des Arbeitsmarktes und die Vereinbarkeitsproblematik ebenso angepasst wie an ihr im Gegensatz zu den Jungen häufig geringeres Vertrauen in die eigenen Kompetenzen.

Mit Aktionen wie dem Girl's Day wird bereits frühzeitig versucht, Mädchen Einblick besonders in technische Berufe zu vermitteln, um ihr Interesse für andere Tätigkeitsfelder zu wecken. Unternehmen können jedoch noch mehr tun, wollen sie sich den künftigen Nachwuchs sichern. Ansprachekonzepte, die die Bedürfnisse von Mädchen nach Kreativität und Kommunikation berücksichtigen, können eine Chance bieten, Mädchen gezielt zu interessieren. Einige Unternehmen haben dies bereits erkannt.

Die durchschnittlich besseren Schulabschlüsse von Mädchen nutzen ihnen jedoch an der ersten Schwelle vom Übergang aus einer allgemein bildenden Schule zu einer dualen Ausbildung noch nicht. Junge Frauen nehmen immer noch in einem geringeren Maße eine Ausbildung auf als Jungen oder erhalten bei einem unausgeglichene Ausbildungsmarkt schlichtweg weniger Chancen. Wenn sie jedoch in eine Ausbildung gehen, halten sie durchschnittlich besser durch. Ihre Abbruchquote ist deutlich geringer als die der jungen Männer. Frauen sind seltener in Großbetrieben zu finden, wo Übernahmechancen größer sind und eine berufliche Karriere besser ins Auge gefasst werden kann. Ihre Domäne sind die Kleinbetriebe, wie sie häufig im Dienstleistungsbereich zu finden sind. Hier sind allerdings häufig Übernahme-, Aufstiegs- und Verdienstchancen gering.

Dabei sind die Perspektiven für eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Berufslebens nicht zu unterschätzen. Der Wunsch vieler junger Frauen nach finanzieller Unabhängigkeit lässt sich in Berufen mit geringen Verdienst- und Entwicklungschancen nur schwer verwirklichen. Hier ist noch mehr frühzeitige Aufklärung und Heranführung an die Arbeitswelt nötig.

4. Arbeit von Frauen – eine familienorientierte Arbeitswelt (Work-life-Balance) - und andere Lebensmodelle akzeptieren

Fast alle Frauen wollen heute einen Beruf erlernen und ausüben. Die Generation ihrer Mütter hat dafür gesorgt, dass sie zu Unabhängigkeit erzogen worden sind, um auch alleine ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Dennoch spielt Familienplanung eine zentrale Rolle. Die meisten wünschen sich ein Leben mit Partner und Kindern. Dabei stoßen sie in der heutigen Arbeitswelt an Grenzen. Mit dem immer noch wirkenden Leitbild des sog. Normalarbeitsverhältnisses mit unbefristeter Vollzeitätigkeit werden in erster Linie Männer angesprochen. Es untermauert das Bild des „Hauptverdieners“ mit einer höchstens zuverdienenden Ehefrau.

Dabei sieht die Wirklichkeit in vielen Bereichen schon ganz anders aus. Atypische Erwerbstätigkeit ist auf dem Vormarsch. Dazu gehören befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit oder Minijobs. Bereits heute haben viele Unternehmen Bedarf an Personal, das flexibel einsetzbar ist. Gerade Frauen suchen oft ein anderes Gleichgewicht zwischen privaten und beruflichen Interessen – nicht nur Familienaufgaben wollen sie besser mit dem Beruf koordinieren, auch andere Interessen wie Ehrenamt, Weiterbildung oder Hobbies haben ihren Stellenwert. Der Wandel in der Arbeitswelt kann für Frauen die Chance bieten, ihre höhere Flexibilität und Anpassungsbereitschaft positiv zu nutzen. Intelligente Arbeitszeitmodelle können eine bessere Balance bieten zwischen persönlichen Wünschen und beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen bieten.

Kaum jemand bleibt heute noch ein Leben lang in seinem erlernten Beruf. Um- und Neuorientierungen werden künftig die Regel. Auch der Wechsel zwischen befristeter, projektbezogener und unbefristeter Beschäftigung oder Zeitarbeit in der Arbeitnehmerüberlassung und dazwischen vielleicht eine Phase der Selbständigkeit werden in Zukunft eher die Regel. Das erzeugt Brüche in der Berufsbiografie, die heute schon für Frauen viel selbstverständlicher sind als für Männer. Kommen dazu Phasen der Familienarbeit oder der Arbeitssuche, sind Lebensläufe von Frauen vom bisherigen klassischen Bild einer stringenten Karriere häufig weit entfernt. Diese Lebensmuster gilt es zu akzeptieren und nicht als Karrierehemmnis darzustellen, denn jede Phase für sich erzeugt wertvolle Erfahrungen, die in die Erwerbstätigkeit eingebracht werden können.

Auch berufliche Auszeiten (Sabbaticals), die der Familie gewidmet oder als Auszeit für Weiterbildung oder andere Lebenserfahrungen genutzt werden, sollten stärker als Ressource und Kompetenzzugewinn eingeordnet werden. Individuelle Lebensmuster brauchen Akzeptanz - nicht nur im Beruf, sondern auch in der Gesellschaft.

5. Frauen und Karriere – Weiterentwicklung und Aufstieg fördern

Die demografische Entwicklung in Deutschland und ein sich bereits abzeichnender Fachkräftemangel lässt die Prognose zu, dass es schon ab 2010 zu personellen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Besonders Beschäftigungsanteile in anspruchsvollen Tätigkeiten wie Disposition, Organisation, Management, Beratung

oder Forschung werden stark wachsen. Hier bietet eine gut ausgebildete Frauengeneration ein Potenzial, das es zu erschließen gilt.

In den letzten Jahren konnten Frauen ihren Anteil an den Führungspositionen nur geringfügig ausbauen. Kinder und die klassische Arbeitsteilung in Partnerschaften sind nach wie vor ein erhebliches Risiko für den beruflichen Aufstieg von Frauen. Gender-Mainstreaming-Strategien, die der Ungleichheit entgegenwirken und für Männer und Frauen Vorteile bringen könnten, werden in der Privatwirtschaft nur zögerlich angefasst. So wurde auf der politischen Ebene im Jahre 2001 eine freiwillige Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft getroffen, die seitdem zweimal bilanziert worden ist. Die Ergebnisse zeigen, dass im mittleren Management der Anteil um 2 – 3 Prozentpunkte gestiegen ist, jedoch bleibt der geringe Anteil von Frauen in hohen Leitungsfunktionen konstant.

Auf den niedrigeren Führungsebenen finden wir zwar heute verstärkt junge Frauen unter 30, sind jedoch erst einmal Kinder da, sehen sich auch ambitionierte Frauen gezwungen, wegen mangelnder Betreuungsmöglichkeiten Pausen einzulegen oder Arbeitszeiten zu reduzieren. Dies wirkt sich in der Regel negativ auf die Karriere aus. Selbst diejenigen Frauen, die dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderlosigkeit voll zur Verfügung stehen, unterliegen der „statistischen Diskriminierung“: sie werden für hohe Positionen oft nicht berücksichtigt, da ihnen unabhängig von ihren eigenen Lebensplänen, eine höhere Wahrscheinlichkeit unterstellt wird, wegen Kindern auszufallen.

Die noch schwieriger zu realisierende Vereinbarkeit von Karriere und Familie zeigt die Datenlage. Überdurchschnittlich viele Frauen in gehobenen Positionen leben alleine oder mit einem Partner, aber ohne Kinder. Auch Frauen in Führungspositionen würden von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren. Gleichzeitig gilt es aber über Maßnahmen nachzudenken, die nicht nur die Erwerbstätigkeit ermöglichen, sondern auch die Planbarkeit von Karrieren zulassen. Auch Möglichkeiten der zeitlichen Entzerrung von Karrierebildung und Familienzeiten sollten ins Auge gefasst werden, um die „Rush hour“ (Hauptarbeitszeit) des Lebens abzumildern.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Flexible Kinderbetreuung und die Rolle der Väter

Deutschland hat im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der niedrigsten Geburtenraten. Nur wenn Familie und Beruf miteinander vereinbar sind, werden sich wieder mehr junge Menschen für Kinder entscheiden. Deshalb ist die dringendste Erwartung an die Familienpolitik, hier für bessere Rahmenbedingungen zu sorgen. Obwohl in Deutschland im europäischen Vergleich viel Geld für Familienpolitik ausgegeben wird, muss man sich doch über deren Wirksamkeit Gedanken machen. Unumstritten ist, dass eine flexiblere, qualitativ hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung für viele potenzielle Eltern zur wichtigsten Rahmenbedingung gehört. Auch wenn der Kinderwunsch ursprünglich höher war, schließen vor allem Frauen nach dem ersten Kind ihre Familienplanung ab. Sie merken, dass der größte Teil der Familienpflichten auf ihren Schultern lastet und die beruflichen Nachteile ein für sie nicht akzeptierter Preis sind. Nur noch jede vierte Frau in den alten und weniger als 10 % in den neuen Bundesländern ist bereit, ihren Beruf aufzugeben,

solange ein Kind klein ist. In ihren Arbeitszeitwünschen unterscheiden sich Frauen in Ost und West nicht. Alle möchten am liebsten bei Vollzeittätigkeit des Partners ihre eigene Erwerbstätigkeit zurückschrauben und für die Dauer des Heranwachsens von Kindern eine erweiterte Teilzeitstelle von 25 bis 30 Stunden wahrnehmen.

Das bedeutet, dass die Kinderbetreuung stark ausgebaut und flexibilisiert werden muss. Vor allem das Angebot für unter 3jährige ist deutlich zu erweitern. Die Pläne der Bundes- und Landesregierung in NRW weisen bereits in die richtige Richtung. Das Elterngeld ist ein wichtiger Anreiz und kommt den Wünschen der Frauen nach einem frühzeitigen Wiedereinstieg entgegen, jedoch fehlt noch die Anschlussperspektive. Hier sind vor allem das Land und die Kommunen gefordert.

Auch Unternehmen stehen in der Pflicht, Familienfreundlichkeit nicht nur im Munde zu führen, sondern verstärkt Angebote zu machen. Das fängt bei familienfreundlichen Arbeitszeitangeboten für Mütter und Väter an und schließt Hilfen bei der Kinderbetreuung mit ein. Hier muss es nicht immer gleich der Betriebskindergarten sein, der nur für große Betriebe ein praktikables Angebot sein kann, auch die Finanzierung von Betreuungsplätzen in bestehenden Einrichtungen kann gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine gute Alternative sein. Hier gibt es bereits nachahmenswerte Modellprojekte wie das prämierte Projekt „Minimax“. Neben allen Hilfen und Angeboten muss aber die entscheidende Veränderung in den Köpfen geschehen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die es auch Vätern erlaubt, ohne Karriere- und Imageeinbußen ihre Rolle in der Kindererziehung neu zu definieren, wird langfristig zu einem Klima für Familien führen.

7. Rückkehr in den Beruf – Unterstützung gewähren

Zeitweiser Ausstieg aus dem Beruf tritt in erster Linie wegen der Realisierung der Familienplanung auf. Wenn Frauen die gesetzlich möglichen drei Jahre in ihren Planungshorizont nehmen, wird auch häufig die Entscheidung für ein oder mehrere weitere Kinder getroffen, die zu einer insgesamt längeren Auszeit führen. Gerade für diese Frauen ist der Wiedereinstieg besonders schwer, da ihr Anschluss an die heutigen Anforderungen in ihrem Beruf erst wieder hergestellt werden muss. Dazu muss häufig das notwendige Selbstvertrauen wieder aufgebaut werden, das sie selbstbewusst und frustrationstolerant in ein Bewerbungsverfahren gehen lässt. Hier sind Unterstützungsangebote notwendig, die neben der informativen Orientierung und fachlichen Ergänzungsqualifizierung auch individuelles Coaching beinhalten.

Unübersehbar ist jedoch der Trend zu nur kurzen Auszeiten für eine Familienphase. Die Frauen haben gelernt, dass die Hürden sonst sehr hoch sind. In kurzen Pausen ist es wesentlich einfacher, den Kontakt zum Unternehmen zu halten und die Rückkehr gleich von vornherein mitzudenken. Hier gibt es vor allem in Großunternehmen bereits erfolgreiche Programme, da auch die Wirtschaft ein Interesse daran hat, gut ausgebildete Frauen an das Unternehmen zu binden. Schwieriger ist das jedoch in kleinen und mittleren Unternehmen, in denen keine Personalabteilungen Begleitprogramme entwickeln. Hier kommt es bisher ganz stark auf die Motivation der betroffenen Frau an, neben der anstrengenden Babyphase ihres Kindes immer wieder initiativ zu werden, um den Kontakt zu halten. Hier wären Unterstützungsangebote für KMU's (kleine und mittlere Unternehmen) sicher hilfreich.

Immer mehr treten Arbeitspausen bei Frauen auch für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen auf. Hier sind es vor allem Frauen mittleren Alters, die, um eine Heimunterbringung zu vermeiden, ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Gerade sie haben es anschließend besonders schwer, da als weiteres Hemmnis ihr Alter dazu kommt. Erst langsam entwickelt sich eine stärkere Toleranz gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, da der Personalabbau der vergangenen Jahre in erster Linie über die Frühverrentung der Älteren gelöst wurde. Somit haben Firmen kaum Erfahrung in der Wiedereingliederung der 50plus-Generation. Dabei bietet das Erfahrungswissen einen unschätzbaren Wert und die bei jüngeren Menschen oft vermissten Sekundärtugenden wie Zuverlässigkeit, Gelassenheit und Pflichtbewusstsein wirken sich positiv auf altersgemischte Teams aus.

8. Chancengleichheit für Migrantinnen – ungenutzte Potenziale erschließen

Rund 3,4 Millionen Ausländerinnen leben in Deutschland, und dazu kommt noch eine erhebliche Zahl von Frauen, die zwar einen deutschen Pass haben, aber zugewandert sind. Sie haben andere kulturelle Wurzeln, häufig eine andere Religion und bisher in sehr vielen Fällen nicht die gleichen Bildungschancen – besonders, wenn sprachliche Defizite feststellbar sind. Aber auch wenn Migrantinnen hier erfolgreich einen Schulabschluss erzielt haben, stehen sie im Wettbewerb um Ausbildungs- oder Arbeitsstellen an letzter Stelle der „sozialen Leiter“. Viele, die nicht hier aufgewachsen sind, bringen aus ihren Heimatländern höhere Schulbildungen und Berufsausbildungen mit, die hier jedoch nicht anerkannt werden. Entsprechend gering sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund ist wesentlich höher als die der deutschen Frauen.

2007 wurde von der Europäischen Union zum Jahr der Chancengleichheit erklärt. Ziel ist, Vielfalt als positiven Wert zu erkennen und gerechte Chancen der Teilhabe zu fördern – unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder des Geschlechts. Gerade Migrantinnen sind eine der benachteiligten Zielgruppen, deren Kompetenzen nicht länger unter einer Defizitorientierung, sondern als Ressource betrachtet werden sollten. Angesichts der demografischen Entwicklung können wir es uns nicht länger leisten, auf diese Potenziale zu verzichten. Noch fehlt es an Möglichkeiten, mit auf die Bedürfnisse von Migrantinnen zugeschnittenen Programmen ihre berufliche Vorqualifizierung unseren Anforderungen anzupassen, ohne dass ein Zusatzstudium notwendig ist, das meist sowieso die finanzielle Leistungsfähigkeit übersteigt. Auch unter den Heiratsmigrantinnen finden sich Frauen, die aus ihrem Heimatland eine gute Schulbildung mitbringen, die sie aber aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse und Restriktionen aus dem familiären Umfeld nicht adäquat einsetzen können. Hier sind Konzepte notwendig, die auf Frauen zugehen und die Männer dabei nicht vergessen.

9. Zusammenfassung der Forderungen

Differenzierte Koedukation

Mehr Mädchen müssen frühzeitig für naturwissenschaftlich-mathematische Fächer, mehr Jungen für den Spracherwerb interessiert werden. Um das zu erreichen, ist eine Überprüfung der Aufbereitung der Lehrinhalte notwendig.

Ebenso muss in der Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer für mehr Geschlechtersensibilität gesorgt werden.

Erweiterung des Berufswahlspektrums

Mädchen müssen an Ausbildungs- und Studiengänge in Naturwissenschaft und Technik herangeführt werden, ebenso wie Jungen für soziale Arbeitsfelder aufgeschlossen werden müssen. Nur so kann es zu gemischt geschlechtlichen Teams in der Arbeitswelt kommen, die erwiesenermaßen erfolgreicher arbeiten. Damit kann Chancengerechtigkeit gesichert werden.

Erwerbstätigkeit von Frauen

Frauen wollen erwerbstätig sein, haben neben dem Beruf aber noch andere Interessen in Familie, Weiterbildung, Freizeit etc. Sie denken ganzheitlicher und wollen auch so leben. Diese Lebensvorstellungen müssen verwirklicht werden können, denn die Erwerbstätigkeit sollte sich an die Menschen anpassen und nicht umgekehrt.

Frauen und Karriere

Frauen wollen beruflichen Aufstieg, aber nicht um jeden Preis. In der Regel möchten sie dabei auf eine Familie nicht verzichten. Hier gilt es, eine Kultur der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen und in unserer Gesellschaft zu entwickeln, die Männern und Frauen berufliche Entwicklung und Familie ermöglicht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Flexibilisierung der Kinderbetreuung und die Schaffung von qualitativ guten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren muss weiter vorangetrieben werden. Auch für Väter muss es gesellschaftlich akzeptiert werden, Elternzeit wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden.

Rückkehr in den Beruf

Frauen benötigen Angebote, ihre Qualifizierung und Bindung an das Unternehmen aufrecht zu erhalten, wenn sie sich für eine Auszeit zur Kindererziehung entscheiden. Das gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen. Für die Rückkehr in den Beruf muss es möglich sein, die Qualifizierung wieder aufzufrischen und in Fragen der Neuorientierung Beratung zu erhalten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitmodelle, der Wunsch vieler Frauen, müssen ausgebaut werden.

Chancengleichheit für Migrantinnen

Bisher werden die Potenziale von Migrantinnen erst ansatzweise erschlossen. Sie als Ressource zu begreifen, ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine der Herausforderungen der Zukunft.

Quellen:

15. Shell-Jugendstudie

Verschiedene Schriften des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB

Bundesagentur für Arbeit, Beauftragte für Chancengleichheit

Bundesregierung: 2. Bilanz Chancengleichheit

Verschiedene Veröffentlichungen der Regionalstellen Frau und Beruf

Einstimmig so beschlossen am 17.03.2005 in Münster



NRW

Beschluss: B 2

Antragsteller: Kreisvorstand Frauen-Union Warendorf

Betreff: Festsetzung des Mindestalters beider Partner auf 21 Jahre bei der Familienzusammenführung auf Grund von Eheschließung zur Vorbeugung von Zwangsverheiratung und arrangierten Ehen

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich dafür einzusetzen, dass das Ministerium für Generationen, Frauen, Familie und Integration das Mindestalter bei der Familienzusammenführung auf Grund von Eheschließung bei den Brautleuten auf 21 Jahre festsetzt, um Zwangsverheiratungen und arrangierten Ehen vorzubeugen.

Begründung:

Diese Regelung entzieht der Mehrzahl von Zwangsehen und arrangierten Ehen den Boden. Mit zunehmenden Alter und zunehmender Selbständigkeit der Kinder sinkt der Einfluss der Familie.

Die Kinder können sich eher gegen eine fremdbestimmte Partnerwahl zur Wehr setzen. GG, Jugendschutz-, Opferschutzgesetz u.a. fordern den Schutz der jungen Frauen und Männer ein. Da der „Brautpreis Deutschland“, sprich die Aufnahme ins deutsche Sozialsystem sehr begehrt ist, muss das Ausländerrecht neu geregelt werden. Ein Rechtsstaat wie die Bundesrepublik Deutschland muss aktiv gegen Zwangsverheiratung und den damit verbundenen Problemen eintreten.

Die Tochter ist die Ehre der Familie, und die Familie ist für die Unberührtheit der Tochter verantwortlich. Und folglich muss sie möglichst jung verheiratet werden. Doch ältere junge Frauen können sich eher der Aufsicht der Familie entziehen, bekommen eher die Chance, einen Beruf zu ergreifen und eigene Entscheidungen zu fällen, was nicht nur ihrem Status als Schwiegertochter, Ehefrau und Mutter zu gute kommt. Ein junger Mann unter 21 Jahren wird kaum in der Lage sein, eine eigene Familie ernähren zu können. Es ist sinnvoll, die Einreise des Ehepartners davon abhängig zu machen, wenn der in Deutschland lebende Ehepartner über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr nachweist, dass er ein für einen Familienunterhalt ausreichendes Einkommen durch seine Arbeit bezieht und einen eigenen Haushalt führt. Der in Deutschland lebende Partner ist somit für seinen Partner verantwortlich und könnte innerhalb bestimmter Fristen keine Sozialhilfe beziehen.

Beschluss

B 3

Antragsteller: Kreisvorstand FU Warendorf

Betreff: Wiedereinführung des Anscheinsparagrafen und Neuregelung der Rechtslage der Softair-Waffen

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich für die Wiedereinführung des Anscheinsparagrafen (aufgehoben am 01.04.03) massiv einzusetzen, d.h., dass der private Waffenbesitz und das Führen von automatischen Selbstladewaffen (Kriegswaffen) und von Schusswaffen, die den Anschein voll-automatischer Kriegswaffen hervorrufen, auch wenn sie unbrauchbar gemacht sind, wieder verbietet und unter Strafe stellt. Softair-Waffen bis zu einer Geschossenergie-Grenze von 0,5 Joule dürfen nicht mehr als Spielzeug definiert werden. Die Geschossenergie für Spielzeugwaffen muss europaweit auf 0,08 Joule herabgesetzt werden.

Begründung

Exakte Nachbildungen der Maschinenpistolen MP 5 und der Sturmgewehre der Bundeswehr G 36 sind technisch gesehen in der Regel so genannte Softair-Waffen, die kleine Plastikugeln im Kaliber von 6mm verschießen. Die Mündungsenergie mit 0,3 – 0,5 Joule liegt zwar weit unter der eines Luftgewehres und somit ist nicht in erster Linie die Gefährlichkeit des Geschosses ausschlaggebend, sondern das Drohpotential der exakten Nachbildungen von MP 5 und G 36. Wie die jüngste Vergangenheit lehrt, sind selbst für Fachleute schussfähiges Original einerseits und unbrauchbar gemachte Kriegswaffe, bzw. Softair-Imitate andererseits, in bedrohlichen Situationen nicht zu unterscheiden.

Auch die gesamte Palette der Dienstpistolen der Polizei – hergestellt in Plastik – darf nach der Freistellungserklärung des BKA in aller Öffentlichkeit mitgeführt werden. Es sind ja „nur Softair-Waffen“, also „nur Spielzeug“. Unlogischerweise wird aber für die Nachbildungen scharfer Waffen in der Form von Alarm- oder Gaspistolen der kleine Waffenschein verlangt.

Es wird das Verbot für das Führen von nachgebildeten Softair-Waffen bzw. reinen Kunststoffimitationen gefordert mit dem Ziel, das Führen aller Gegenstände zu untersagen, die scharfen Waffen nachgebildet sind.



Beschluss: B 4

Antragsteller: Kreisvorstand FU Warendorf

Betreff: **Regelung des Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerechts für Kinder aus Gewaltbeziehungen**

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, zu prüfen, inwieweit das Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerecht für Kinder in Trennungssituationen von elterlichen Gewaltbeziehungen im Gewaltschutzgesetz (§34a PolG NRW) gesondert geregelt werden kann, um dem Schutz der Kinder und Frauen gerecht zu werden.“

Begründung:

Die Thematik „häusliche Gewalt“ (Männergewalt gegen Frauen in Beziehungen) ist als gesellschaftliche Problematik im öffentlichen Bewusstsein. Mit dem Gewaltschutzgesetz, § 34a PolG, NRW wurden gesetzliche Regelungen zum Schutz der Opfer geschaffen. Betroffene Frauen haben damit die Möglichkeit, Schutzmaßnahmen zu erwirken.

Angesichts des Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerechts wird bzgl. der Kinder aus Gewaltbeziehungen i. d. R. von den gleichen Grundlagen ausgegangen, wie bei Trennungs-/ Scheidungsverfahren, denen keine Gewalt vorausgegangen ist. Hier werden die Eltern zum Wohl der gemeinsamen Kinder zur Kooperation verpflichtet. Der getrennt lebende Elternteil hat das Recht und die Pflicht, sich um die Kinder zu kümmern, das Kind ein Recht auf Umgang mit dem getrennt lebenden Elternteil.

Diese Kooperationsverpflichtung stellt für gewaltbetroffene Frauen eine extreme Belastung dar, da jeder Kontakt mit dem Gewalttäter retraumatisierend wirken kann und die Gefahr des erneuten Einsetzens der Gewaltdynamik birgt. Beiden - Müttern wie Kindern-, sollte eine Zeit gewährt werden, in der sie zur Ruhe kommen und sich stabilisieren können, ohne dass ein Kontakt zum gewalttätigen Partner von behördlicher Seite angeordnet wird.

Es wird in Trennungssituationen von Gewaltbeziehungen häufig außer Acht gelassen, welche Wirkung das Miterleben der väterlichen Gewalt gegenüber der Mutter auf die Kinder hat.

Auch als nicht von direkter Gewalt Betroffene sind Kinder als Zeugen von Gewalt Gewaltopfer und erfahren eine erhebliche Schädigung und Traumatisierung durch den Kindesvater.

Zwingt man Kinder, oftmals trotz großer kindlicher Ängste, den Kontakt zum Vater aufrechterhalten zu müssen, setzt man sie einer enormen psychischen Belastung aus. Es wird als „natürlich gegeben“ vorausgesetzt, dass Kinder sich einen Umgang zu beiden Elternteilen wünschen. Kinder, die keinen Kontakt zum Vater wollen, weil sie Angst vor ihm haben, sollte man nicht unterstellen, dass sie ausschließlich von der Mutter dahingehend manipuliert wurden.

Der gewalttätige Mann wird selten in Beziehung zu seiner Funktion als Vater gesehen. Es muss kritisch hinterfragt werden, ob die Ausübung von Gewalt gegenüber der Partnerin die elterlichen Kompetenzen beeinträchtigt, z.B. welche Einstellungen ein Vater gegenüber Kindern hat, dessen Konfliktlösungen offensichtlich Gewalt beinhalten.

Es ist wichtig, dass gewalttätige Männer nach der Trennung für ihr Gewalthandeln in Verantwortung genommen werden und hinsichtlich ihrer Vorbildfunktion für ihre Kinder auf einer Verhaltensänderung zu bestehen, bis sichergestellt ist, dass der Umgang mit dem Vater von einem Kind physisch und psychisch als sicher erlebt werden kann. Dazu gehören die Verantwortungsübernahme seitens des gewalttätigen Elternteils und ein Respektieren der Wünsche des Kindes.

Beschluss: B 5

Antragsteller: Bezirksvorstand FU Aachen

Betreff: Stärkere Berücksichtigung des Gender-Aspektes bei der Erziehung, Ausbildung und Berufswahl

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration sowie im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales dafür einzusetzen, dass der Gender-Aspekt mit Blick auf das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern vor allem auch im Rahmen der außerhäuslichen frühkindlichen Erziehung und Bildung viel stärker als bisher Berücksichtigung findet.

- Dies bedeutet zum einen in der vorschulischen Phase so früh wie möglich geeignete Voraussetzungen zu schaffen, die das Interesse für Naturwissenschaften und Technik bei Mädchen und Jungen gleichermaßen spielerisch wecken.
- Dies bedeutet zum anderen, geeignete Bedingungen zu schaffen, die bei Jungen und Mädchen gleichermaßen eine Berufswahlorientierung zugunsten der so genannten „frauenspezifischen Berufe“ eröffnen.
- Im Mittelpunkt sollen persönliche Fähigkeiten und Neigungen stehen und nicht rollenspezifisch determinierte Zuschreibungen oder Interessen der Wirtschaft, die stets einem Wandel unterliegen.

Begründung:

Eine Gesellschaft mit Forschungs- und Wissenschaftsexzellenz benötigt das Potential begabter junger Menschen – Frauen wie Männer gleichermaßen. Impulse für die Entwicklung logischen Denkens und Analysefähigkeit, ebenso wie die Vermittlung der Freude am logisch analytischen Denken müssen frühzeitig erfolgen. In der Pisastudie schneiden unsere Kinder gerade in diesem Bereich unbefriedigend ab.

Unter dem Gender-Aspekt ist es zudem bei Mädchen bislang nicht ausreichend gelungen, sie für naturwissenschaftliche und technische Grundlagen zu begeistern. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass ein Rollenverhalten, Rollenzuschreibungen und rollenspezifisch vermittelte Interessen und die damit verbundene gesellschaftliche Akzeptanz bereits sehr frühzeitig erlernt werden.

Eine Gesellschaft benötigt aber nicht nur Naturwissenschaft und Technik sondern insgesamt ein breites Dienstleistungsspektrum, das zum Beispiel unter anderem auch durch die so genannten „frauenspezifischen Berufe“ abgedeckt wird.

Unter dem Gender-Aspekt gilt hier festzustellen, dass es bislang nicht ausreichend gelungen ist, Jungen für die so genannten „frauenspezifischen Berufe“ stärker zu interessieren. Auch hier sind frühzeitig erlernte Rollenzuschreibungen und rollenspezifisch vermittelte Interessen in Verbindung mit gesellschaftlicher Akzeptanz zu berücksichtigen.



Beschluss: B 6

Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Mittelrhein

Betreff: Flexible Lösungen für die Kinderbetreuung

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, bei der Novellierung des GTK solche Rahmenbedingungen zu schaffen, dass auch in den Tageseinrichtungen flexible Lösungen nach den Bedürfnissen der Eltern unproblematisch gefunden werden können.

Begründung:

Die Landesregierung NRW plant ein Gesetz zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern, das das alte GTK ablösen soll. Ein Ziel unter vielen ist, den Bedürfnissen der heutigen Mütter besser gerecht zu werden. Viele Frauen wollen Familien- und Erwerbsarbeit miteinander verbinden. Unstrittig ist daher die Erweiterung der Betreuungsangebote für unter Dreijährige, sei es bei Tagesmüttern oder in Tagesstätten.

Eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik bei 1.200 Müttern ergab, dass öffentliche Betreuungslösungen anderen Betreuungsmöglichkeiten, z.B. Nachbarn, Tagesmütter, vorgezogen werden.

Ein extrem hoher Bedarf an flexiblen Lösungen besteht für unter Dreijährige: 44,8 % der Mütter würden einen Krippenplatz an einzelnen Wochentagen nutzen.

Während es möglich ist, eine Tagesmutter z.B. nur an zwei Tagen in der Woche in Anspruch zu nehmen, ist das bisher in den Tageseinrichtungen nur theoretisch möglich. Zu viele bürokratische Hemmnisse und finanzielle Erwägungen stehen einer flexiblen Lösung im Weg.

Beschluss: B 7

Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Mittelrhein

Betreff: Individuelle Arbeitszeitflexibilisierung in Vollzeit fördern

Der 22. Landesdelegiertentag hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich für eine Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes mit dem Ziel einzusetzen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, andere – den Familienbedürfnissen entsprechende – Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber individuell treffen zu können.

Begründung:

Nach § 3 ArbZG ist eine werktägliche Netto-Arbeitszeit von 8 Stunden erlaubt. Bei Ausgleich innerhalb von 6 Monaten sind ausnahmsweise maximal 10 Stunden netto zulässig. Die gesetzliche Limitierung auf grundsätzlich 8 Arbeitsstunden pro Tag an 6 Werktagen in der Woche ergibt eine theoretisch mögliche, regelmäßige Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt es aber nicht, bei deutlich geringerer Wochenstundenzahl in Vollzeit (z.B. 38,5-Stundenwoche) andere Arbeitszeiten-Modelle zu ermöglichen, weil die Arbeitszeit mit 8 Stunden pro Tag nur ausnahmsweise überschritten werden darf.

Der Gesetzgeber hatte damals in erster Linie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick, die körperliche Arbeit leisten und deren Gesundheit geschützt werden muss. Heute gibt es viele Arbeitsbereiche, in denen eine Aufhebung der 8-Stunden-Restriktion angebracht ist. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen, neue – gerade auch auf die Familienbedürfnisse besser zugeschnittene – Arbeitszeitmodelle.

Beispiele für individuelle Arbeitszeitmodelle in Vollzeit:

- a) das Modell der verkürzten Arbeitswoche:
Statt 5 nur regelmäßig 4 Arbeitstage pro Woche, aber mehr Arbeitszeit pro Arbeitstag.
Bsp.: 4 Tage x 9,5 Stunden = 38 Wochenstunden
- b) das Modell der gleitenden Arbeitswoche:
Kernarbeitstage und individuelle Positionierung von Arbeitstagen möglich
- c) das Bandbreitenmodell:
Stoßzeiten (oberer Rand mit mehr Stunden) und Ruhezeiten (unterer Rand mit weniger Stunden)



Beschluss: B 8

Antragsteller: Bezirksvorstand Ruhrgebiet

Betreff: Rangfolge in der Reform des Unterhaltsrechts

Der 22. Landesdelegiertentag der FU NRW hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Bundestagsfraktion auf, sich bei der Reform des Unterhaltsrechts dafür einzusetzen, dass geschiedene Ehefrauen, die Kinder erziehen oder lange verheiratet waren, im Rahmen der Reform des Unterhaltsrechtes in der Rangfolge direkt auf die Kinder folgen und nicht mit anderen Unterhaltsberechtigten gleichgestellt werden.

Begründung:

Der Landesdelegiertentag begrüßt die durch den Gesetzentwurf vorgesehene Besserstellung von Kindern. Vor dem Hintergrund steigender Scheidungsraten, geänderter Rollenverteilungen und neuer Familienformen sind sie bei einer Trennung ihrer Eltern besonders schutzbedürftig.

Abzulehnen ist jedoch die durch die Reform des Unterhaltsrechtes vorgesehene Schlechterstellung von geschiedenen, Kinder erziehenden Ehegatten sowie Ehegatten nach einer Ehe von langer Dauer, wenn ein Kinder erziehender Partner folgt. Durch den Schutz der Ehe wird bislang den Ehepartnern eine Vertrauensbasis gewährt, die auch nach der Scheidung weiter bestehen muss. Nach unserem Verständnis bedeutet eine Eheschließung auch die Bereitschaft, (finanzielle) Verantwortung füreinander zu übernehmen – ein Umstand, der auch nachfolgenden Lebenspartnern bekannt ist. Eine Aushöhlung dieser Vertrauensbasis würde letztendlich dem Schutz der Ehe widersprechen.



Beschluss: B 9

Antragsteller: FU-Bezirksvorstand Ruhrgebiet

Betreff: Chancengleichheit von Frauen und Männern
auf dem Arbeitsmarkt

Der Landesdelegiertentag der Frauen Union NRW hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich dafür einzusetzen,

1. dass die Gleichstellung von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt stärker in das Zentrum der Gesellschaftspolitik gestellt wird und dabei u.a. die Auswirkungen von Reformen auf die unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang sind auch die Tarifparteien aufgerufen, darauf hinzuwirken, dass die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern beseitigt wird.
2. dass Modelle entwickelt werden, die als sinnvolle Instrumente zur Feststellung und Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wirken können.

Begründung:

Das Jahr 2007 wurde von der Europäischen Kommission zum Jahr der Chancengleichheit ausgerufen. Ziel ist u.a. Diskriminierung erfolgreich zu bekämpfen. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BM FSFJ) eine nationale Geschäftsstelle eingerichtet, um die Möglichkeit zu nutzen, durch die Thematisierung der Gleichstellung im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft für Deutschland weitere neue Perspektiven zu eröffnen und entsprechende Impulse zu geben.

Dies muss vor allem für die Beseitigung der Unterschiede im Erwerbseinkommen gelten. Die Lohnschere geht in Deutschland immer weiter auseinander: 1995 und 2000 betrug der relative Lohnabstand zwischen Frauen und Männern noch 21%, 2003 betrug er 23%. Gleichzeitig wird in anderen europäischen Ländern eine gegenläufige Entwicklung beobachtet. In Großbritannien ist der Lohnabstand beispielsweise von 26% (1995) auf 22% (2003) gesunken, in der EU ist der Lohnabstand von 17% (1995) über 16% (2000) auf 15% (2003) gesunken.

Betrachtet man den reinen Stundenlohn, so beträgt der Unterschied zwischen Männern und Frauen in unserem Land sogar 26%. Damit liegt Deutschland mit an der Spitze der Lohnunterschiede in der EU. Betroffen sind hiervon auch Frauen in Führungspositionen.

Ursache hierfür ist zum einen, dass Frauen und Männer hierarchisch unterschiedliche Positionen bekleiden. Zum anderen arbeiten Frauen verstärkt in schlechter bezahlten Berufsfeldern und Branchen. Hinzu kommt die tatsächliche und/oder befürchtete Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch eine Familienpause. Diese verursacht in der Regel einen Karriereknick, der anschließend in den meisten Fällen nicht wieder ausgeglichen werden kann.

Nach Berechnungen der britischen Denkfabrik Institute for Public Policy Research verzichtet eine Frau mit mittlerer Qualifikation, die mit 24 Jahren ein Kind bekommt, auf umgerechnet 800.000 Euro ihres Lebenseinkommens gegenüber einer Frau, die kinderlos bleibt. Des Weiteren werden wegen des Risikos der Familienpause Stellen ungleich besetzt – die Folge ist eine weitere Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Dies gilt es verstärkt abzubauen.



Beschluss: B 10

Antragsteller: FU Kreis Mettmann

Betreff: Umsetzung des neuen Stalking-Gesetzes
und verbesserter Opferschutz

**Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen Union hat am 17.03.2007
in Münster beschlossen:**

Die Frauen Union NRW fordert die Landesregierung auf:

- für einen verbesserten Opferschutz für Stalking-Opfer zu sorgen,
- die Staatsanwaltschaften und die Polizeidienststellen über den neuen Stalking-Straftatbestand zu informieren sowie entsprechende Fortbildungsmaßnahmen und Supervisionen durchzuführen,
- bei Polizei und Staatsanwaltschaften Sonderzuständigkeiten für die Behandlung von Stalking-Fällen einzurichten,
- die Zusammenarbeit mit den Frauenhäusern und den Beratungsstellen zu intensivieren,
- entsprechende Fachberatungsstellen einzurichten bzw. die bereits vorhandenen Stellen weiter zu fördern,
- bei all diesen Maßnahmen gezielt die Opferschutzbeauftragten der einzelnen Polizeidienststellen mit einzubeziehen
- und nach Ablauf von 2 Jahren einen Sachstandsbericht vorzulegen.

Begründung:

Nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat in seiner 830. Sitzung am 16.02.2007 dem Gesetz zur Strafbarkeit beharrlicher Nachstellungen zugestimmt. Es wird vermutlich Anfang/Mitte März 2007 in Kraft treten.

Stalking, also die fortgesetzte Verfolgung, Belästigung und Bedrohung einer anderen Person gegen deren Willen, fällt demnach unter einen eigenen Straftatbestand mit einem Strafmaß von bis zu 5 Jahren. Darüber hinaus wird es künftig möglich sein, den Täter vorbeugend in Haft zu nehmen, um schwere Straftaten gegen Leib und Leben zu verhindern.

Dringend notwendig ist jetzt, das Gesetz auch in der Praxis entsprechend anzuwenden und umzusetzen. Da müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Die Perspektive muss hier gemäß der Maxime „Opferschutz vor Täterschutz“ auf den zumeist weiblichen Opfern liegen.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

Beschluss: B 11

Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Sauer-Siegerland

Betreff: Generelles Rauchverbot an Schulen in NRW

Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen-Union hat am 17.03.2007 beschlossen:

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung wird aufgefordert, ein generelles Rauchverbot an den Schulen in NRW durchzusetzen.

Begründung:

Seit 2005/2006 gibt es ein Rauchverbot an Schulen in NRW, was von der jeweiligen Schulkonferenz nach eigenem Ermessen ausgelegt werden kann. Unserer Erfahrung nach hat sich auf diesen Tatbestand hin die Anzahl der rauchenden Kinder und Jugendlichen nicht deutlich verringert, **Deutschland belegt laut der letzten Unicef-Studie sogar den traurigen Spitzenplatz mit den meisten rauchenden Kindern und Jugendlichen in der EU.** Rauchen ist nachweislich äußerst gesundheitsschädlich und außerdem für viele junge Menschen der Einstieg auf spätere, härtere Drogen. Bleibt die Entscheidung, ob und wo an einer Schule geraucht werden darf, weiterhin lediglich der jeweiligen Schulkonferenz vorbehalten, so scheint ein Erfolg und eine Steigerung der „Nichtraucherrate“ bei Kindern und Jugendlichen in Frage gestellt, darum fordert die FU NRW ein striktes Rauchverbot an den Schulen in NRW.



Beschluss: B 12

Antragsteller: Kreisvorstand FU Siegen-Wittgenstein

Betreff: Verbesserung der gesetzlichen Versorgungssituation für nicht berufstätige Hinterbliebene

Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen-Union hat am 17.03.2007 in Münster beschlossen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales für eine Überarbeitung und damit Verbesserung der gesetzlichen Versorgungssituation für nicht berufstätige Hinterbliebene einzusetzen.“

Begründung:

In der zurzeit intensiv diskutierten Familienpolitik muss es Aufgabe der Union sein, die Rolle der Hausfrau oder des Hausmannes mehr anzuerkennen und zu stärken.

Weder das neue Elterngeld, noch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Rente reichen aus, um die Versorgung der nicht berufstätigen Hinterbliebenen zu sichern. Nach der seit 01.01.02 in Kraft getretenen Riester-Rentenreform sieht das Gesetz vor, die Hinterbliebenen mit nur noch 55% der Rente des Verstorbenen zu versorgen, also mit etwas mehr als der Hälfte des erworbenen Rentenanspruches! (s. Anhang)

Die Staffelung der Kinderzuschläge unterscheidet nur zwischen einem (1 Entgeltpunkt) oder mehr Kindern (2 Entgeltpunkte). Die Erziehung von Kindern muss mehr Berücksichtigung finden und auch hier mehr belohnt werden, indem z.B. der Kinderzuschlag nicht nur für das erste, sondern auch für jedes weitere Kind 2 Entgeltpunkte beträgt.

Aus diesen Gründen sollte der „Beruf der Hausfrau“ in der Altersversorgung gleichwertig mit anderen Berufen sein und der erworbene Rentenanspruch zumindest in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt werden.

Zur Darstellung einer gesicherten Position der Hausfrau und Mutter gehört aus Sicht der Frauen-Union eine ausreichende und verlässliche Versorgung als Hinterbliebene – hier gilt es nachzubessern!