

Professor Dr. h.c. Christa Randzio- Plath
100 Jahre Internationaler Frauentag- Erfolge und Perspektiven
Rellingen 6. Februar 2011

Lied der Frauenbewegung: Brot und Rosen (1912, USA)

**Wenn wir zusammen gehen, geht mit uns ein schöner Tag
Durch all die dunklen Küchen, und wo grau ein Werkshof lag,
beginnt plötzlich die Sonne uns're arme Welt zu kosen,
und jeder hört uns singen Brot und Rosen!**

**Wenn wir zusammen gehen, kommt mit uns ein bess'rer Tag.
Die Frauen die sich wehren, wehren aller Menschen Plag.
Zu Ende sei dass kleine Leute schufteten für die Großen.
Her mit dem ganzen Leben Brot und Rosen!**

Wahrlich- wir leben in historisch und politisch aufregenden Zeiten, demokratie- und friedenspolitisch, aber auch frauen- und gleichstellungspolitisch. Der Internationale Frauentag, der 8. März, ist weltweit ein Symbol und ein Zeichen des Aufbruchs.

Wenn wir am 8. März 2011 den 100. Geburtstag eines Tages feiern und hier dazu auffordern, erinnern wir uns mit Respekt und Dankbarkeit an die Großmütter und Mütter der ersten Frauenbewegung, die oftmals Gefängnis und Ausgrenzung, Spott und Vereinsamung in Kauf genommen haben, um das Wahlrecht, gleichen Lohn für Frauen und Männer, sexuelle Selbstbestimmung, das Recht auf Bildung durchzusetzen und sich für Frieden, gegen Krieg zu engagieren.

100 Jahre Internationaler Frauentag

Als vor 100 Jahren der Internationale Frauentag in Kopenhagen auf dem Kongress der Sozialistischen Frauen-Internationale auf Vorschlag von Clara Zetkin beschlossen wurde, standen Frauenwahlrecht, Frieden und Frauenerwerbsarbeit auf der Agenda für Frauenbewegungen und engagierte Frauen.

Millionen Frauen gingen weltweit auf die Straße und demonstrierten für ihre Rechte. Viele von ihnen träumten vom Frauenwahlrecht als Mutter aller gleichstellungspolitischen Erfolge und waren der Überzeugung, dass ohne Frieden nichts ist. Heute wird das 20. Jahrhundert als Jahrhundert des Feminismus gefeiert. Daran haben die Erste und Zweite Frauenbewegung in Deutschland, Europa, aber auch weltweit ihren Anteil.

Geschlechtergleichstellung war und bleibt jedoch eine gesellschaftliche Machtfrage, die gerade im frauenpolitischen Entwicklungsland Deutschland immer noch nicht zugunsten einer geschlechterparitätischen Demokratie entschieden worden ist. Zu Recht sehen die Gender-Rankings von UNDP und Weltwirtschaftsforum Davos unter den zehn Staaten, die gleichstellungspolitisch Spitze sind, die nordischen Staaten mit ihren eher egalitären Gesellschaftsmodellen vorn.

Die Emanzipation und die Gleichheit, zwei ungleiche Schwestern, die einander bedingen, prägten die frauenpolitischen Auseinandersetzungen über Jahrzehnte wie auch die symbolische Forderung nach Brot und Rosen, nach gleichem Lohn und gleicher Arbeit, nach Anerkennung und Würdigung weiblicher Leistungen. Eigentlich hat die Globalisierung diese Forderungen in ihrer Bedeutung verschärft. Frauen sind nicht gleichberechtigt beteiligt. Die neoliberale Wirtschaftspolitik, die Finanz- und Wirtschaftskrise gefährden zudem gleichstellungspolitische Errungenschaften, wenn

Frauen zwar Schlüssel für Wachstumserfolge von Volkswirtschaften werden, aber überwiegend als „working poor“, die kein Auskommen mit ihrem Einkommen haben. Menschenwürdige Arbeit wird vielen Frauen bis heute versagt.

Und Frauen bleiben auf Grund ihres Geschlechts besonders verwundbar. Das zeigt sich in der Arbeitswelt, das zeigt sich an den Abtreibungsdebatten und um das sexuelle Selbstbestimmungsrecht der Frau, aber auch in den vielen Gesichtern von Gewalt gegen Frauen, ein Menschenrechtsskandal, der unterbunden werden muss. Trotz 100 Jahre Internationaler Frauentag gibt es sexualisierte Gewalt gegen Frauen als Kriegswaffe in den vielen Bürgerkriegen, gibt es Genitalverstümmelung, Zwangsprostitution und Frauenhandel. Und es gibt die alltägliche häusliche Gewalt, die jede vierte Frau trifft. Frauen- Menschenrechte und das Recht auf körperliche Integrität sind Grundvoraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit.

Geschlechtergerechtigkeit ist auch heute noch die soziale Ungleichheit, die die zwischenmenschlichen Beziehungen am stärksten prägt.

100 Jahre Internationaler Frauentag lädt ein zu Nachdenken und Aktion. Auch wenn die Frauenbewegungen weltweit ein wenig müde geworden sind, Frauennetzwerke und viele Frauen weben weiter, damit Geschlechtergerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an allen politischen, wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Entscheidungen gelebter Alltag wird. Das ist auch notwendig. Zwar schwächelt das Patriarchat. Das zeigen die Diskussionen um Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft. Aber Gleichberechtigung und Gleichstellung im Denken, Verhalten und in der sozialen Wirklichkeit bleibt eine Herausforderung.

Zur Geschichte des Internationalen Frauentags

1911 fand der Internationale Frauentag erstmals statt. Der Internationale Frauentag entstand im Kampf um Gleichberechtigung und Wahlrecht für Frauen und wurde von Clara Zetkin vorgeschlagen. Am ersten „Märzentag“, beteiligten sich Millionen von Frauen in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA. Die Frauen forderten: Frieden, Wahl- und Stimmrecht für Frauen, Arbeitsschutzgesetze, ausreichenden Mutter- und Kinderschutz, den Achtstundentag, gleichen Lohn bei gleicher Arbeitsleistung, Mindestlöhne.

1932 wurde der Frauentag von den Nationalsozialisten verboten und durch den Muttertag ersetzt. Nach dem 2. Weltkrieg wurden Feiern zum Internationalen Frauentag in den sozialistischen Ländern durchgeführt. In Westdeutschland wurde der Frauentag erst in den späten 60er Jahren von Teilen der Gewerkschafts- und Parteifrauen, aber auch der autonomen Frauenbewegung wiederbelebt. Der 8. März wurde zum Symbol schwesterlicher Solidarität. Der Internationale Frauentag hatte sich von einer klassenbewussten Demonstration der Arbeiterinnen, Gewerkschaften und Sozialistinnen zu einem Tag der schwesterlichen Solidarität entwickelt und sich für alle Frauen weltweit geöffnet. Engagements für Frieden, Gleichberechtigung und Entwicklung verbanden sich und Frauen begannen, sich auf allen Ebenen zu vernetzen. 1975 erklärten die Vereinten Nationen den 8. März zum Internationalen Frauentag.

Ich erinnere heute gerne und mit Bewunderung an die wichtigen Frauen aus der bürgerlichen und proletarischen Frauenbewegung. Aber auch der Neuen Frauenbewegung und dem Feminismus haben wir viel zu verdanken, besonders Simone de Beauvoir, die uns in ihrem weltberühmten Werk "Das andere Geschlecht" klar machte: man wird nicht als Frau geboren, sondern zur Frau gemacht.

In 100 Jahren ist viel erreicht worden: das 20. Jahrhundert hat die politische und rechtliche Mündigkeit der Frau gebracht, Familien-, Scheidungs- und Erbrecht von Frauendiskriminierung entrümpelt, die Erwerbstätigkeit der Frau zur Lebensbiografie weiter entwickelt, auf die moderne Volkswirtschaften angewiesen sind. Aber die faktische Gleichberechtigung der Frau wie sie das Grundgesetz und der Vertrag über die Europäische Union, die UN- Charta und die UN- Konvention gegen jegliche Diskriminierung der Frauen als Wert der Gesellschaft und Ziel aller Politiken proklamieren, steht aus. Deswegen wird auch weiterhin frauen- und gleichstellungs-politisches Engagement gebraucht. Es mag sein, dass Demos in Europa anders als in anderen Weltregionen kein geeignetes Mittel mehr sind. Desto wichtiger sind aber Netzwerke aller Frauen, um Politik, Sozialpartner und Gesellschaft davon zu überzeugen, dass wir im 21. Jahrhundert endlich normale Verhältnisse brauchen und Frauen und Männer gleichermaßen an Aufschwung und menschen- würdiger Arbeit, gerechten Löhnen, aber auch an gleichberechtigter Partizipation auf Entscheidungsebenen beteiligt sein müssen. Sehr deutlich zeigt einmal mehr der 1. Gleichstellungsbericht der Bundesrepublik Deutschland auf, warum Deutschland trotz einer Bundeskanzlerin an der Spitze ein frauenpolitisches Entwicklungsland ist.

In Europa müssen wir uns zu den Staaten mit der höchsten Lohndiskriminierung und der größten Zahl der Frauen in Mini- jobs zählen, zu den sieben von 27 EU- Staaten, die keinen Mindestlohn haben und zu den UN- Staaten, die weder Quoten noch andere positive Diskriminierungsmaßnahmen kennen, um Frauenförderung durchzusetzen. Geschlechtergerechtigkeit und Frauen empowerment sind in Deutschland nicht durchgesetzt. „Intelligente und marktwirtschaftliche Lösungen, die den Ursachen schlechter Aufstiegschancen gerecht werden...“ wie sie Ministerin Kristina Schröder jetzt mit einer Verpflichtung zur Selbst-verpflichtung der Unternehmen fordert, sind keine Wegweisung, sondern einfach nur zynisch und lächerlich. Deutschland hat seine besonders schlechten Erfahrungen mit der rot-grünen Vereinbarung mit der Privatwirtschaft gemacht. Zehn Jahre lang hat sich nichts getan, dann wurde die Kommission zur Erstellung des Gleichstellungsberichts gegründet... Gerne mache ich konkrete Vorschläge für unsere gesellschaftspolitische Zukunft, aber erlauben Sie mir zunächst einige grundsätzliche Ausführungen:

Frauenrechte sind Menschenrechte- wie muss der Weg weitergehen?

In dieser Zeit der Neubeschwörung von Werten müssen Frauenverbände und politische Parteien alles tun, damit die Gleichstellung der Frauen ein zentrales Anliegen in einer globalisierten Welt bleibt. Schließlich ist die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern die Form der sozialen Ungleichheit, die alle Teile des Zusammenlebens durchdringt- die privaten und zwischen- menschlichen

Beziehungen, die Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen, die Gesellschaft und Politik. Sie verstärkt das soziale, wirtschaftliche und rechtliche Gefälle aller Art.

Disparitäten zwischen den Geschlechtern zählen weltweit zu den am stärksten verwurzelten und verbreiteten Ungleichheiten, obwohl weltweit die Einsicht zugenommen hat, dass bessere Lebenschancen von Frauen die menschliche Entwicklung im Allgemeinen positiv beeinflussen. Dies wurde auf dem September-UN- Gipfel zu den Millenniumszielen erst kürzlich wieder unterstrichen. Solange sich die Geschlechtergerechtigkeit nur verringert und kein umfassender sozialer Wandel stattfindet, bleiben soziale Kosten und die politische und ökonomische Entwicklung wird gebremst. Das ist nicht nur die Einsicht der Weltbank mit ihrer Aufforderung: Klug wirtschaften heißt auf Frauen setzen! Das ist auch die Meinung der Europäischen Union und der Bundeskanzlerin, die zur verbesserten Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union auf eine hohe Erwerbsquote der Frauen setzen. Die politischen Entscheidungsträger setzen auf die Stärke der Frauen und ihren Beitrag zu Produktivität und Wachstum wie die neoliberalen Wirtschaftsdenker, fühlen sich aber wenig angesprochen, von den Rechten der Frauen zu sprechen, wenn es um Wirtschaft und Arbeitsmarkt geht, um ihre gerechte Integration, ihre menschenwürdige Arbeit, ihre faire Entlohnung.

Zu Recht sind die ungleichen Lebenschancen von Frauen und die vielfältigen Benachteiligungen von Frauen als Unrecht an sich anerkannt worden. Dies reflektieren die Aktionsplattform von Peking, die UN- Frauenkonvention und das Abschlussdokument der Wiener UN- Menschenrechtskonferenz. Frauenrechte werden seitdem in den meisten UN- Staaten als universal gültige Menschenrechte anerkannt.

Die Partizipation an politischen Entscheidungen ist ein wichtiger Gradmesser für Gleichstellung. Trotz aller anerkannter Fortschritte erreichen nur 15 Staaten die vom UN- Frauenfonds als „kritische Masse“ bezeichnete 30%- Marke, durch die es möglich wird, Entscheidungen zugunsten mehr Geschlechtergerechtigkeit zu beeinflussen. Große Erwartungen begleiten die neue UN- Unter- Generalsekretärin Michelle Bachelet, die frühere chilenische Präsidentin, die seit dem 1. Januar 2011 UN Women, der Zusammenführung aller UN- Gender- Einheiten, vorsteht und die Frauenfrage revolutionieren soll. Gleichstellung jetzt ist die Devise der internationalen Völkergemeinschaft, die offensichtlich endlich erkennt, dass Entwicklung, Frieden und Sicherheit, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit nicht durchgesetzt werden können, wenn Geschlechtergerechtigkeit nicht mitgedacht wird. Schließlich hängt die politische Beteiligung von Frauen nicht allein von wirtschaftlichen Entwicklungen ab, sondern auch vom politischen Willen der entscheidungsrelevanten Akteure. Trotz aller bemerkenswerten Fortschritte, auch in Deutschland, ist hier noch ein großer Handlungsspielraum. Die Macht gehört den Frauen noch lange nicht, obwohl der berühmte Spruch von Mao Tse Tung“ den Frauen nicht nur die Hälfte des Himmels, sondern auch die Hälfte der Erde“ so langsam in die Jahre gekommen ist...

Europa zieht immerhin politisch nach: nach Asien und Lateinamerika hat Europa mehrere gewählte Regierungs- und Staatschefinnen, zunächst nur eine, heute zehn. Finnland wie Island vertreten gleich zwei Frauen, die Staatspräsidentin und die Ministerpräsidentin. Aber dieser Durchbruch spiegelt die politische Wirklichkeit und Machtverhältnisse nicht wider: Ämter und Mandate sind und bleiben in Männerhand, auch in Deutschland. Dabei will das Millenniumsziel 3 der Vereinten Nationen „Geschlechtergerechtigkeit und Gender empowerment“. Weltweit sind nur 18% der Abgeordneten und nicht einmal 10% der Regierungsmitglieder Frauen. Staaten mit Quotenregelungen unterschiedlicher Ausprägung sind erfolgreicher dabei, Frauen den Zugang zu Ämtern und Mandaten zu eröffnen, als Staaten, die keine Regeln kennen. Immerhin gibt es in mehr als 50 UN Staaten entsprechende Verabredungen zur Gender Förderung. Nach Ruanda mit dem höchsten Frauenanteil in einem

Parlament stehen viele EU- Staaten mit über 30% Frauenanteil in Parlamenten oben in der Rangliste. Im Gender- Ranking weltweit erreichen die nordischen Staaten die Spitzenpositionen. Aber durchgängig analysiert ist zu sagen: Frauen besetzen in der Regel zweite und dritte Plätze, die Spitzenplätze besetzen Männer.

Auch wenn es um Geld geht, sind Männer unter sich: An der Spitze der Europäischen Zentralbank, der europäischen Zentralbanken, der amerikanischen, japanischen, chinesischen, indischen oder brasilianischen Zentralbank stehen Männer. Und nur wenige Frauen sind in den entsprechenden Spitzengremien. Das gilt auch für die Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleister. Kein Wunder, dass Islands Bevölkerung die Männer an der Spitze abwählte, sie für das Finanzdisaster abwählten und meinten, dass Frauen eine solche Krise nicht unterlaufen würde, weil sie stärker die Folgen ihrer Entscheidungen in ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigen und damit ein anderes Risikobewusstsein hätten! Aber auch in der Wirtschaft hinkt die Gleichberechtigung. Nicht einmal 10% der europäischen Top- Manager und Vorstands- mitglieder sind Frauen. Gerade hat die Weltfirma Daimler versprochen, dass im 1. Halbjahr 2011 eine Frau in den Vorstand berufen werden soll. Ein wahrlich beschämendes Geburtstags- geschenk zu 100 Jahre Internationaler Frauentag. Und wir müssen uns trotzdem freuen! Deutschland liegt weit hinter Frankreich, Großbritannien und Norwegen zurück. Vergleichbares gilt für Aufsichtsräte. Ausnahmen bilden Aufsichtsräte, die wie Aufsichtsräte in Deutschland ein Entsenderecht der Gewerkschaften kennen.

„Deutschland wird wieder zum starken Mann Europas“ titelte das Handelsblatt am 27.9. 2010 einen Artikel. Dabei sind Frauen wie Männer in Deutschland daran beteiligt, dass es wieder einen Aufschwung gibt. Die Frauen und ihre Leistungen werden damit herabgewürdigt, obwohl sie zur Wirtschaftsleistung beitragen. Vorurteile und Rollenklischees, aber auch objektive Bedingungen, Beruf, Familie und gesellschaftliches Engagement zu vereinbaren, behindern die Gleichstellung der Frauen im Wirtschafts- und Erwerbsleben. Deswegen können freiwillige Vereinbarungen zwischen Politik und Wirtschaft so wenig ausrichten. Die „Freiwillige Vereinbarung „zwischen Bundesregierung und den Verbänden der privaten Wirtschaft unter der rot- grünen Koalition war ein Fehlschlag , das Gremiengesetz übrigens auch.

Deswegen braucht Deutschland endlich ein umfassendes Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft, in der die Gleichstellung der Frauen, die Lohngleichheit und die menschenwürdige Arbeit von Frauen gefördert wird und gleichzeitig wie in Norwegen Quoten für Vorstände und Aufsichtsräte einführt werden. Damit werden weder Marktwirtschaft noch Vertragsfreiheit eingeschränkt. Marktwirtschaft braucht zu ihrem Funktionieren Regeln. Das haben wir in der Finanzmarktkrise bitter lernen müssen. Und eine Gesellschaft, in der nicht beide Geschlechter partizipieren, ist keine „normale „ Gesellschaft. Jeder Romeo braucht seine Julia und umgekehrt. In Norwegen gibt es trotz der Quote eine leistungsfähige Privatwirtschaft wie übrigens in den anderen skandinavischen Staaten , aber auch in Spanien, Großbritannien und Frankreich, die diese Quote beschlossen haben oder vorhaben, das zu tun. Die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften „leidet“ nicht unter der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Gegenteil: das Genderranking der zehn ganderbesten Staaten korreliert positiv mit dem Ranking der wettbewerbsfähigsten Volkswirtschaften, zu denen alle nordischen Volkswirtschaften gehören, die Geschlechtergerechtigkeit, Frauen empowerment und einen starken Staat zu ihrem Leitbild haben. Selbst die Schweiz ist „besser“ als Deutschland. Die UN- Frauenkonvention, die auch für alle europäischen Staaten verbindlich ist, lässt Gender empowerment und positive Maßnahmen ausdrücklich zu, fordert dazu nachgerade auf.

Die Frauenkonvention, CEDAW(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), hat eine anspruchsvolle frauenpolitische Agenda und

ist die modernste „Frauenverfassung“ der Welt. Dieser frauenspezifische Menschenrechtskatalog trat vor 30 Jahren 1981 in Kraft und ist bis heute von 163 Staaten unterzeichnet worden und verbietet alle Formen der Diskriminierung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, aber auch in Ehe und Familie. Die CEDAW-Konvention geht über alle vorherigen völkerrechtlichen Instrumente hinaus, weil

- sie nicht nur geschlechtsspezifische Neutralität in der Behandlung von Frauen und Männern garantiert, sondern auch die spezifischen und indirekten Diskriminierungsformen verbietet, denen Frauen in allen Lebensbereichen ausgesetzt sind,
- sich die Handlungsanweisungen an die Staaten auch auf den privaten beziehungsweise nicht-staatlichen Bereich erstrecken,
- die Staaten aktiv zur Herstellung der [Gleichberechtigung](#) beitragen müssen.

Die Schaffung von Rechtsgleichheit ist ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Sie reicht aber nicht aus, um Frauen die gleichen Lebenschancen wie Männern zu sichern. Denn Frauen sind – anders als Männer – strukturell bedingten Diskriminierungen ausgesetzt, die komplexe gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Ursachen haben. Diese diskriminierenden Strukturen sind tief in den jeweiligen Gesellschaften verwurzelt und im Bewusstsein der Einzelnen, Männern wie Frauen, verankert. Aufgrund dieser strukturellen Diskriminierung sind Frauen auch heute noch im öffentlichen und wirtschaftlichen Leben viel weniger präsent als Männer.

Der Begriff der Diskriminierung im CEDAW-Übereinkommen geht über das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, wie es z.B. aus dem europäischen Gemeinschaftsrecht und dem deutschen Verfassungsrecht bekannt ist, hinaus. Wie sich aus Art. 5 ergibt zielt dieser Diskriminierungsbegriff darauf ab, jeden Verhaltensweise, die zu einer Aufrechterhaltung von Vorurteilen, Vorstellung von der Über- bzw. Unterlegenheit eines Geschlechts und von stereotypen Rollenverteilungen beiträgt, zu beseitigen. Damit verfolgt das Übereinkommen den Zweck, diskriminierende gesellschaftliche Strukturen und herkömmliche Praktiken – wie z.B. die Genitalverstümmelung – an der Wurzel zu bekämpfen und einen Bewusstseinswandel in den Köpfen von Männern und auch von Frauen herbeizuführen.

Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frau und Mann in ihrer Rechtsordnung zu verankern sowie jegliche diskriminierenden Maßnahmen und Praktiken zu unterlassen. Außerdem haben sie für eine effektive Anwendung der Diskriminierungsverbote zu sorgen, und zwar sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich. Weiterhin haben sie die Pflicht, einen effektiven Rechtsschutz gegen Diskriminierungen sicherzustellen, die De-facto-Gleichberechtigung von Frauen mit Männern zu beschleunigen, wozu sie zeitweilige Sondermaßnahmen zur Förderung von Frauen ergreifen können, und schließlich alles zu tun, um stereotype Verhaltensmuster und Rollenverständnisse abzubauen und zu diesem Zweck institutionelle und strukturelle Diskriminierungen zu beseitigen. In Deutschland fehlt es an allen Vorkehrungen und Maßnahmen, selbst die interministerielle Abstimmung ist abgeschafft, die Geschäftsordnung der Bundesregierung gibt für Gendermainstreaming und Frauenförderung nichts mehr her. Weder Gleichstellungskommissionen, Ombudseinrichtungen oder Frauenministerien schützen das Verfassungsgebot der Gleichstellung von Frau und Mann.

„Der systematische Ausschluss von Frauen aus offiziellen Friedensprozessen hat schädliche Effekte“ *Bericht des EU-Parlaments 2000*

„Wenn Frauen anwesend sind, verändert sich die Natur des Dialogs“,
Elisabeth Rehn, in: Women, War and Peace, UNIFEM 2002

Frieden, Krieg und Gewalt

Die Frauenbewegungen weltweit wollten immer dazu beitragen, Krieg zu verhindern, Waffen abzuschaffen und Gewalt aus den Beziehungen zwischen Menschen und Völkern zu verbannen. Weltkriege gab es genug, auch Kriege zwischen Staaten. Dennoch hat es seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs mehr als 300 bewaffnete Konflikte und Bürgerkriege o.ä. gegeben.

Die UN- Resolution 1325, deren 10-jähriges Bestehen wir 2010 gefeiert haben, ist Teil des UN- Frauen- und Völkerrechts. Sie betont die wichtige Rolle der Frau bei Konfliktprävention und- beilegung und fordert die Integration der Geschlechterperspektive in alle Friedenseinsätze, die gleichberechtigte Partizipation der Frauen bei Konfliktprävention, Friedensgesprächen und der Konfliktbeilegung. Leider fällt die Bilanz ernüchternd aus: nicht einmal 10% des UN- Zivil- oder Militärpersonals oder der Mitglieder der Verhandlungs delegationen sind Frauen. Die internationalen Frauennetzwerke sind enttäuscht und fordern Aktionspläne und mehr Beteiligung der Frauen in Deutschland, Europa und international.

Der EP-Bericht 2000 stellte fest: „Der systematische Ausschluss von Frauen aus offiziellen Friedensprozessen hat schädliche Effekte auf die Nachhaltigkeit von Friedensabkommen“. Und spätestens durch die UNIFEM-Studie von 2002 steht nachweislich fest, dass Frauen „eine wichtige Rolle ...bei der Verhütung und Beilegung von Konflikten und bei der Friedenskonsolidierung“ zukommt. Selbstverständlich haben sie nicht qua biologisches Geschlecht friedensfördernde Wirkungen oder kommen zu besseren Verhandlungsergebnissen. Doch durch die geschlechtsspezifischen Aufgabenteilungen und die damit einhergehenden verschiedenen Lebensbedingungen und Erfahrungen in den meisten Gesellschaften, die Frauen u.a. die besondere Verantwortung für die Kinder zuweisen, entwickeln sie andere Kompetenzen und Verhaltensstrategien. Sie treten oft vermittelnder auf als Männer, bestehen mehr auf zivilen Konfliktlösungen und bringen andere Themen und Sichtweisen ein, wie Ernährungs-, Gesundheits-, Bildungsfragen und Besitzverhältnisse. Daher bringen Waffenstillstands- und Friedensverhandlungen mit Frauenbeteiligung schneller dauerhaftere Ergebnisse.

Dennoch hat sich an der grundsätzlichen Situation innerhalb der letzten 10 Jahre nichts verändert: Von zentralen Entscheidungen und Aushandlungsprozessen bei bewaffneten Konflikten sind Frauen immer noch weitgehend ausgeschlossen. Nach einer UNIFEM-Studie von 2009 waren in 22 Friedensprozessen seit 1992 - darunter auch die für Afghanistan, Bosnien und Kongo - nur 7,5 % der VerhandlerInnen, 2 % der VermittlerInnen und nicht einmal 3 % der unterzeichnenden Frauen. Beispielhaft: die Verhandlungen und das Abkommen zum Status des Kosovo (nicht nur 1999, sondern auch 2007!). Das Kosova Women's Network, das ethnien-übergreifend Ansätze der Konfliktbeilegung entwickelte hatte, blieb trotz internationaler Proteste zivilgesellschaftlicher Gruppen außen vor - ein Versagen auch von UN und EU, die bei den Statusverhandlungen als Vermittler auftraten, ohne sich für die Frauen einzusetzen. 2008 leitete nur eine Frau - in Liberia - eine Friedensmission, weitere sieben waren Vizechefinnen von UN-Missionen. Auch in der rund 115.000 Personen umfassenden UN-Peacekeeping-Abteilung sind Frauen bisher selten. Nur etwa 4 Prozent der UN-Militärs, 8 Prozent der UN-Polizisten und 30 Prozent des Zivilpersonals waren 2009 weiblich. Auch die Zusage, alle Friedensmissionen mit Gender-Beraterinnen auszustatten, wurde bisher nicht eingehalten, 2008 gab es nur 13 Gender-Advisor in Friedensmissionen auf Vollzeitstellen.

Eine Folge der hegemonialen, militarisierten Männlichkeits- konstrukte ist die sexualisierte Gewalt in bewaffneten Konflikten. Erst seit kurzem sind sie als Teil systematischer Kriegsführung öffentlich anerkannt und die brutale Gewalt gegen Frauen und Mädchen als Verbrechen verfolgbar. Heute überwiegt in der Umsetzung der UN- Resolutionen der Opferschutz, die Ausbildung von Militär und Polizei zur Sensibilisierung der Geschlechterfrage. Die Machtfrage und Partizipation der Frauen an Friedensverhandlungen und Konfliktprävention oder- lösung bleibt von nachgeordneter Bedeutung. Dabei nehmen die Konflikte innerhalb von Regionen und Staaten zu, zu deren Lösung Frauen viel beitragen können wie dies in Afrika insbesondere bewiesen worden ist. Deutschland hat gerade als neues Mitglied des UN- Sicherheitsrats eine besondere Verantwortung, zur Partizipation der Frauen beizutragen.

Gewalt ist auch die alltägliche Gewalt gegen Frauen, die alle in Deutschland kennen. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit und Würde der Frau haben die Weltmensenrechtskonferenz von Wien und die Weltfrauenkonferenz von Peking 1995 als Frauen- Menschenrecht anerkannt. Die UN definiert Gewalt gegen Frauen als „jede Handlung geschlechtsbezogener Gewalt, die der Frau körperlichen, sexuellen oder psychischen Schaden oder Leid zufügt oder zufügen kann, einschließlich der Androhung derartiger Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsberaubung in der Öffentlichkeit oder im Privatleben.“ Die Gewalt gegen Frauen ist ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, behindert eine menschenwürdige Gesellschaft. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Grundwert und ein wichtiges Politikziel im EU-Vertrag(Art.2 und 3). In der EU- Charta der Grundrechte (Art.23) heißt es, dass in der europäischen Gesellschaft die Gleichheit von Frauen und Männern sicherzustellen ist. Der Eurobarometer- Umfrage 344 zufolge waren 87 % der Befragten der Ansicht, die EU solle sich stärker für die Bekämpfung von häuslicher Gewalt engagieren. Gewalt lässt sich aber nicht verbieten. Strafen, Sanktionen und Opferschutz wie Frauenhäuser sind unentbehrlich und müssen finanziell stärker als bisher gefördert werden.

Das Recht jedes einzelnen Menschen auf seine individuelle Handlungsfreiheit ist ein Grundprinzip der europäischen Rechtstradition. Darum ist es eine angemessene Forderung, dass jede Form von sexuellem Kontakt in gegenseitigem Einvernehmen erfolgt. Dieses wichtige Rechtsprinzip muss unabhängig von der konkreten Situation der jeweiligen Partner gelten. Eine Ehe oder eine ihr gleichgestellte Familiensituation darf kein Freiraum sein, in dem die Körper von Frauen und Kindern sexuell zugänglich werden. Ebenso muss der Arbeitsplatz ein Umfeld sein, in dem Frauen sich vor Verletzungen ihrer Integrität und ungebührlichem Druck geschützt fühlen können.

Sexualisierte Gewalt trifft die einzelne Frau auf besonders destruktive Art und Weise. Diese Art der Gewalt kann als Teil der Machtordnung betrachtet werden, durch die Frauen das Recht auf sexuelle Integrität und persönliche Wahlfreiheit abgesprochen wird. Das Erleben des Übergriffs durch die Frauen wird dadurch beeinflusst, dass die Taten in einer Gesellschaft erfolgen, in der das Geschlecht von Bedeutung ist. Sexuelle Übergriffe auf den Körper haben daher stets eine besonders große Bedeutung für diejenigen, die ihnen ausgesetzt sind. Es handelt sich hier um entwürdigende Gewalt, die auf das Hin- und nicht das Wegsehen in einer Gesellschaft angewiesen ist, damit sie aufhört.

Schauplatz Arbeitswelt

Trotz der internationalen und europäischen Gesetzgebung ist die berufliche Gleichstellung in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt kaum vorangekommen. In anderen Ländern stehen Frauen in der Arbeitswelt besser da. Die deutsche Gleichstellungsstrategie hat vor allem drei Defizite:

- **Es fehlt an "substanziellen Sanktions- und Kontrollmechanismen".**
- **In Deutschland existiert kein "allgemeines Monitoringsystem", das Fortschritte und Rückfälle präzise dokumentiert.**
- **Vor allem sind die Anforderungen an die betriebliche Gleichstellungspolitik zu "unverbindlich formuliert und werden zu wenig durch institutionalisierte Beratungs- und Informationsnetzwerke gestützt".**

Eine neuere Untersuchung der Hans- Böckler- Stiftung zeigt:

In den USA liegt die Frauenerwerbsquote zwar mit 66 Prozent nur etwas höher als in Deutschland. Vor allem aber ist ein deutlicher Rückgang der Einkommensdifferenz zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in den vergangenen zehn Jahren zu beobachten: Von 24 Prozent 1997 auf 20 Prozent im Jahr 2007. Der deutsche Wert liegt bei 23 Prozent. Die wesentlichen Instrumente der US-amerikanischen Gleichstellungspolitik sind weit reichende Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und Klagebefugnisse: Nicht nur die betroffenen Arbeitnehmerinnen selbst können vor Gericht ziehen, sondern auch die Bundesgleichstellungsbehörde sowie Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften. Die Gleichstellungsbehörde bearbeitet pro Jahr etwa 25.000 Fälle. 80 Prozent der Konflikte konnten 2007 durch ein Schlichtungsverfahren gelöst werden. Die Betroffenen bekamen im Schnitt eine Entschädigung von gut 6.000 Dollar. Ist keine gütliche Einigung möglich, kommt es zum Gerichtsverfahren, was zu Schadenersatzansprüchen von bis zu 300.000 Dollar führen kann. Die Verbindlichkeit der Antidiskriminierungsgesetze wird in den USA "über die hohe Sanktionsandrohung erzwungen", so die Studie. Außerdem müssen öffentliche Betriebe und solche, die öffentliche Aufträge bekommen wollen, Gleichstellungspläne aufstellen. Bei Verstößen drohen ebenfalls Schadenersatzforderungen; 2008 zahlten Unternehmen entsprechende Entschädigungen in Höhe von knapp 67 Millionen Dollar.

Schweiz. Mit fast 72 Prozent liegt die Frauenerwerbsquote in der Schweiz über dem OECD-Durchschnitt, obwohl viele Frauen nur in Teilzeit tätig sind. Auch in der Schweiz ist laut OECD-Statistik der Lohnrückstand der Frauen in den vergangenen Jahren deutlich geschrumpft, von 25 Prozent 1996 auf 19 Prozent 2006. Zwar greift der Staat kaum präventiv in betriebliche Prozesse ein, um die Einhaltung von Gleichstellungsvorschriften zu gewährleisten, es werden aber die Unternehmen kontrolliert, die öffentliche Aufträge ausführen, so die Studie. Außerdem unterstützt das Schweizer Gleichstellungsbüro Unternehmen mit Beratung und spezieller Software zur Analyse potenziell diskriminierender Gehaltsstrukturen. Vor allem aber besteht ein Verbandsklagerecht, mit dem zumindest im öffentlichen Dienst große Erfolge erzielt werden konnten.

Frankreich. Die Frauenerwerbsquote liegt ähnlich hoch wie in Deutschland, aber die Französisinnen sind häufiger in Vollzeit beschäftigt als die deutschen Frauen. Mit nur 12 Prozent weist Frankreich einen der geringsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Zudem sind Frauen deutlich häufiger in Führungspositionen als in Deutschland. Die guten Werte erklären sich mit der "generell starken Regulierung des Arbeitnehmerstatus und dessen prinzipieller Anwendung auf beide Geschlechter" und der Familienpolitik. Das gilt besonders für die gut ausgebaute Kleinkindbetreuung, die gut einem Viertel der unter Dreijährigen einen Platz in der Krippe oder bei einer Tagesmutter verschafft. Weniger erfolgreich ist die Politik auf

betrieblicher Ebene: Größere Betriebe sind zwar verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen und Gleichstellungsfragen im Betrieb jährlich neu zu verhandeln. Zudem gibt es staatliche Subventionen etwa für die Weiterbildung gering qualifizierter Frauen. Dennoch sind eigenständigen Entwicklungen gleichstellungspolitischer Strategien auf betrieblicher Ebene unzureichend, weil es an unabhängigen Beratungs- und Kontrollinstanzen fehlt.

Schweden. 72 Prozent aller erwerbsfähigen Schwedinnen gehen arbeiten, der Einkommensunterschied zu Männern beträgt 16 Prozent. Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten müssen in einem jährlichen Bericht über Entgelt- und Beschäftigtenstruktur sowie den Stand der Gleichstellung auf Führungs- und Vorstandsebene Auskunft geben. Zudem müssen sie Pläne vorlegen, wie sie Defizite zu bekämpfen gedenken. Eine Ombudsstelle überwacht die Einhaltung. Gewerkschaften können Strafen beantragen, wenn Betriebe sich nicht an die Planpflicht halten. Insgesamt setzt das schwedische Gleichstellungsmodell mit der Ombudsstelle jedoch vor allem auf Information, Beratung und Konsenslösungen, weniger auf Sanktionsmechanismen - nur wenige Diskriminierungsfälle landen bei den Gerichten. Zudem stärkt die schwedische Sozialpolitik berufstätigen Frauen den Rücken, indem sie auch Väter ermutigt, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Festzuhalten bleibt: Die im Großen und Ganzen ähnlichen gesetzlichen Antidiskriminierungsvorschriften haben jeweils einen sehr unterschiedlichen Stellenwert in der Gesamtstrategie zur beruflichen Gleichstellung. Diese kann entweder kooperativ organisiert werden wie durch z.B. ein von breiter gesellschaftlicher Akzeptanz getragenes Netz von Institutionen wie in Schweden oder durch harte Strafandrohungen wie in den USA. Es ist richtig, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, um die Rechte der Frauen durchzusetzen. Dabei darf es nicht nur um Frauen in Führungspositionen gehen. Gebraucht werden z.B. neben einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft als zentralem Anliegen der Frauen von heute auch eine Aufwertung der Berufe, die Frauen überwiegend ausüben, eine Aufhebung der Geschlechtersegregation in Ausbildung und Beruf, menschenwürdige Arbeit, Mindestlöhne und das Verbot nicht sozialversicherungspflichtiger geringfügiger Beschäftigung durchzusetzen.,

Interessante Vorbilder zur Durchsetzung der Frauenrechte für Deutschland sind ein Verbandsklagerecht wie in den Vereinigten Staaten oder der Schweiz, das Mediationsverfahren nach schwedischem Vorbild oder ein gesetzlicher Mindestlohn, den es in Frankreich gibt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ist von zentraler Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter und die Emanzipation der Menschen. Die Gesellschaft muss daher Vorkehrungen dazu schaffen. Die Selbstverpflichtungen der EU- Staaten, für 90% aller über Dreijährigen und für 33% aller unter Dreijährigen eine Kinderbetreuung zu garantieren ist ein wichtiger Schritt. Die Vereinbarkeitsdimension ist allerdings nicht nur eine Forderung an den Staat. Sozialpartner müssen alles tun, damit endlich die Lohn- und Arbeitsplatzdiskriminierung überwunden werden. Meinungsumfragen verdeutlichen, dass mehr und mehr junge Menschen einen Arbeitgeber attraktiv finden, der ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. In Europa gibt es viele Beispiele für verantwortungsbewusste und

zukunftsorientierte betriebe. Sie haben entdeckt, dass es im Zeichen des Fachkräftemangels auf attraktive Angebote ankommt, die Arbeits- und Lebensbedingungen aufeinander abstimmen können. Die vielen Zertifikate und Preise sind ein Zeichen für ein gestiegenes Problembewusstsein. Das gilt aber auch für Unternehmensvereinbarungen wie bei unserem norddeutschen Weltunternehmen DESY.

Gleichstellungsstrategien

Die Macht der Straße, die für die Erste und die Zweite Frauenbewegung zur Durchsetzung der Forderungen hilfreich war, nützt heute nicht mehr. Das hängt nicht nur mit egoistischen Karrieren von Frauen zusammen, die irrtümlich mit ihrer Realisierung zum Symbol für die faktische Gleichstellung der Frau gleichgesetzt werden. Weder Thea Dorns noch Maj Britt Illner Top- Frauen haben irgendeinen Anteil an Ansätzen zu einer strukturellen Gleichstellung der Geschlechter. Bei aller Bewunderung im Einzelfall- ein bisschen mehr schwesterliche Solidarität hätte sein können. Von daher sind durchaus in Erinnerung an schwierigere Zeiten neue gleichstellungspolitische Handlungsansätze angesagt, die sich weder in tollen Babybüchern oder Talkshows verhüllen können und auf die jede Frau, die ihr Auskommen mit dem Einkommen haben muss, auch in Deutschland wartet.

Das Ende der Bescheidenheit: Rollenbilder und Rollenstereotype aufbrechen

Geschlechtsspezifische Leitbilder, Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen beeinträchtigen Entscheidungsverhalten und Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in geschlechtsspezifischer Weise.

Von besonderer Bedeutung für den Lebensverlauf von Frauen und Männern sind Rollenzuschreibungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit. Besonders starke (Selbst- und Fremd-) Erwartungen und Verhaltensmuster sind an die Vater- und Mutterrolle geknüpft. Ein solches Leitbild ist auch das der Hausfrauenehe, in dem der Mann die Rolle des Alleinernährers und die Frau die Rolle der Hausfrau und Mutter übernimmt. Ein weiteres Leitbild ist das der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“. Diese Leitbilder werden aber zum Teil auch mit Erwerbstätigkeit verknüpft. So trifft die Sorgeverantwortung an Frauen auch mit der Erwartung der Erwerbstätigkeit zusammen. Und von nicht verheirateten Müttern wird erwartet, dass sie so bald wie möglich für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen. Bei Männern wird im Arbeitsleben Vollerwerbstätigkeit ohne Rücksicht auf minderjährige Kinder oder andere Sorgearforderungen vorausgesetzt. Rollenbilder und Stereotype haben großen Einfluss auf Gesetzgebung und Rechtsprechung, auf Medien und alltägliche Verhaltensweisen. Wer kann sich von ihnen befreien? Deswegen ist der Wandel der Rollenbilder wichtig und schmerzhaft, weil er die Lösung von alten Leitvorstellungen und Ausrichtung an neuen Vorstellungen erfordert.

Beispielhaft dafür sind Regelungen im Familien-, Sozial-, Steuer- und Arbeitsrechts. So spiegelten und prägten diese Rechtsbereiche lange Zeit die Rollenerwartung des männlichen Ernährers und der Sorgearbeit leistenden Frau. Die ungleichen Karriereverläufe von Frauen und Männern sind eng verknüpft mit institutionellen Rahmenbedingungen. Sie sind jedoch auch durch Stereotype und Vorurteile zu erklären, die die Rolle von Frau und Mann im Erwerbsleben maßgeblich prägen und ungleiche Chancen der Geschlechter im Erwerbslebensverlauf bedingen.

Leitbildspezifische Lebensformen wurden – und werden teilweise bis heute – gegenüber anderen Lebensformen privilegiert. Bis heute etwa bleibt die beitragsfreie Krankenversicherung bei Nichterwerbstätigkeit der Ehefrau (oder dem Ehemann) vorbehalten und sie endet spätestens mit Scheidung der Ehe ohne Rücksicht darauf, ob weiterhin Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt werden oder nicht. Durch solche Leitbilder hat gerade das Recht zur Institutionalisierung unterschiedlicher Lebensverläufe für Männer und Frauen beigetragen. Gute Gleichstellungspolitik muss daher so konzipiert sein, dass alte oder auch neue, die Gleichstellung der Geschlechter hindernde Stereotypisierungen vermieden werden. Diese Handlungsempfehlung des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung ist nachdrücklich zu unterstützen.

Gendermainstream versus Frauenförderung

Die Erwartungen an die Versprechen und Durchsetzung der Gleichstellung waren immer größer als ihre Einlösungen und ProtagonistInnen. Den von mir bewunderten britischen Suffragetten wollte weder im 19. noch im 20. Jahrhundert niemand wohl. Erst der Krieg bahnte ihnen wie anderen Frauen das Frauenwahlrecht. Von daher ist es wichtig, Strategien zur Durchsetzung der Gleichstellung zu entwickeln und zu nutzen. Weder Verfassungsrechte noch internationale Konventionen halfen wirklich. Frauenförderungsstrategien misslangen gründlich.

Auf der Weltfrauenkonferenz von Peking 1995 wurde das Konzept Gendermainstreaming als Ergänzung zur Strategie der Frauenförderung und positiven Diskriminierung beschlossen. Die UN- Staaten haben die Aktionsplattform beschlossen und auf die Umsetzung mit Hilfe dieser Strategien gesetzt. So verankerte die Europäische Union bereits im Vertrag von Amsterdam 1999 mit Verpflichtung für alle EU- Mitgliedstaaten diesen Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Während sich die Frauenförderung nur an Frauen richtet, richtet sich das Gendermainstreaming an Frauen wie an Männer. Beide Grundsätze sind sowohl vom Grundgesetz wie vom EU- Recht gefordert. Die CEDAW- Konvention –UN- Konvention zur Beseitigung jeglicher Diskriminierung der Frau fordert Frauenförderung als vorübergehende Maßnahme, um die De-facto Gleichberechtigung von Frau und Mann durchzuführen und rechtfertigt die Quote wie auch der EU- Vertrag.

Gendermainstreaming ist als Begriff bis heute nicht akzeptiert. Die Konzepte zeichnen sich durch einen hohen Grad an Bürokratie und technischer Machbarkeit aus. Sie ist eine Topdown- Strategie. Sie macht die Geschlechterfrage zur Querschnittsaufgabe. Die Frauenfrage gibt es nicht mehr. Damit löst sich die Strategie aus dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichstellung der Geschlechter und der Überwindung der faktischen Ungleichheit. Zusätzlich kann Gendermainstreaming nur durch gender expertise, gender proofing, gender sensivity und gender impact assessment in den mainstream kommen. Fast überall fehlt es an Personal und Finanzen, um die Prüfungsschritte der 4 R durchzuführen: Repräsentation, Ressourcen, Rechte, Realitäten.

In den Staaten mit stärker egalitären Gesellschaften wie den skandinavischen Staaten konnte das Gendermainstreaming schnell umgesetzt werden. Es gab und gibt ausreichende institutionelle Vorkehrungen, um die Frauenfrage politisch zu pushen und einen hohen Grad an Sensibilisierung auf allen Entscheidungsebenen für die geschlechtsspezifische Problemstellung, Genderexpertise, Personal und Haushaltsmittel, Schulungen und Prüfungen herzustellen , ob der G- Faktor in der Gesetzgebung etc beachtet wird.

Auch in Spanien, Frankreich und Großbritannien funktioniert das Gendermainstreaming besser als in Deutschland, weil die institutionelle Frage anders gelöst ist. Darüber hinaus haben alle drei Staaten eine aktive Gesetzgebung zur Förderung von Frauen.

Gendermainstreaming als Teil der Doppelstrategie zur Geschlechtergerechtigkeit wurde in vielen Staaten wie in Deutschland zu einer Aufkündigung der Frauenförderung genutzt. Dies gilt für die Institutionalisierung der Frauenfrage wie für Finanzmittel und individuelle bzw. strukturelle Benachteiligung der Frauen. In Hamburg war diese Politik mit der Abschaffung des Senatsamtes für die Gleichstellung und die Sparmaßnahmen für die Frauenprojekte verbunden. Vielfach wurde das Gender mainstreaming dazu genutzt, frauenpolitische Maßnahmen durch familienpolitische Maßnahmen und Programme zu ersetzen.

Die mangelnde Sensibilisierung auf der Entscheidungsebene, die fehlenden Ressourcen, die fehlende Transparenz und der Mangel an Gender- Expertise sind mit der Zuständigkeit aller Behörden für das Gendermainstreaming als Querschnittsaufgabe verbunden und sich selbst überlassen, weil es keine zentrale Prüfstelle für den Erfolg des Gendermainstreaming gibt.

Frauenförderung bedeutet auch Quotierung. Gegen sie wird eingewandt, dass damit Männern keine Chancen gegeben werden und Frauen zu Quotenfrauen deklassiert werden. Kein Mann sich im vergangenen Jahrhundert darüber beschwert, dass es fast neunzig Jahre eine 90prozentige Männerquote gab- allerdings auch zu wenige Frauen.

Frauenquoten sind sachlich gerechtfertigt, weil der Gesetz- und Verfassungsgeber dazu bekennt, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann herzustellen zu müssen und diese Staatsziel ist. Darüber hinaus ist zwar die Erwerbsquote der Frauen gestiegen, nicht aber ihre faktische Unterrepräsentanz in den Führungsetagen, nicht der skandalöse Unterschied von 23% zwischen Männer- und Frauenlöhnen. Auch in der politischen und gesellschaftlichen Repräsentanz gibt es trotz einiger Fortschritte keine gleichberechtigte Teilhabe an Ämtern und Mandate.

Spanien hat 2009 ein fortschrittliches Gleichstellungsgesetz verabschiedet, das die „mindestens 40- Prozent –Regelung für alle Wahlen vorschreibt. Gremien müssen paritätisch besetzt werden. Vorstände von Unternehmen müssen bis 2015 auf mindestens 40% steigen. Gleichstellungspläne wie sie es in den USA schon lange gab, müssen aufgelegt werden. Wie in den USA werden Aufträge begünstigt an die Unternehmen vergeben, die eine geschlechter- gerechte Politik verfolgen. Quoten wie In Norwegen sind auch in anderen Staaten Realität wie z.B. in Frankreich. Großbritannien, Schweden, DK, Finnland, Island, Spanien.

Gesetzliche Regelungen tragen zur Bewusstseinsbildung bei. Deswegen haben Gleichstellungsgesetze weiterhin eine große Bedeutung. Für ihre Umsetzung bedarf es der Zulassung der Verbandsklage, weil die Ungleichbehandlung von Frauen kein individuelles Schicksal ist, sondern eine strukturelle Frage.

Die Verantwortung der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Dienstleistungen ist groß. Deswegen sind der „Gender equality duty Act „ oder auch die Kampagne „Fair Britain“ in Großbritannien ein bedenkenswertes Instrument. Die Verwaltung soll aktiv werden und von sich aus, die Gleichstellung der Frau fördern und sich bei jedem Vorgang die Frage stellen, wie die Maßnahme Frauen trifft. Diese proaktive Politik klingt vielversprechender als das traditionelle Gendermainstreaming. Die Dienstleistungen sollen stärker auf die Bedürfnisse des jeweiligen Geschlechts zugeschnitten werden..

Gendermainstreaming sollte nicht als Allheilmittel für die Lösung der Frauenfrage gesehen werden. Diese Strategie war weder so konzipiert noch durchgesetzt. Eine Doppelstrategie muss zu einer Gleichberechtigung beider strategischen Ansätze führen und dazu beitragen, dass im 21. Jahrhundert die Geschlechtergerechtigkeit hergestellt. 14 Jahre Gendermainstreaming haben weder zu Gleichberechtigung in Politik und Wirtschaft geführt noch die Beschäftigungslücke oder die Lohnlücke geschlossen. Vor allem sind weder die strukturelle noch die häusliche Gewalt durch Gender mainstreaming überwunden worden. Es gilt neue Strategien, aber vor allem neue Bündnisstrukturen für Frauen zu entwickeln. Wachsende Urbanität und neue ländliche Entwicklung brauchen eine neue Rolle der Frau. Beide Entwicklungsprozesse müssen die herkömmlichen Geschlechterstereotype und Rollenmuster überwinden.

Schwesterliche Solidarität

Der 8. März ist ein Internationaler Frauentag. Schwesterliche Solidarität ist angesagt in einer Welt, in der absolute Armut, Unterentwicklung, Unwissenheit, gesundheitliche Unterversorgung, Nahrungsmittelmangel und Frauenunterdrückung mit Frauen in Afrika, Asien und Lateinamerika verbunden sind. Frauen sind Trägerinnen der Entwicklung, die „Hinterbeine des Elefanten“ (indisches Sprichwort), die „Räder am Karren“ (senegalesisches Sprichwort). Auch im Zeitalter der Globalisierung sind Frauen diejenigen, die eine faire und gerechtere Welt weben- wie Spinnennetze weltweit. Sie haben keine Wahl: Armut und Diskriminierung haben ein weibliches Gesicht.

Schlussbemerkung

Das vorige Jahrhundert hat die politische Mündigkeit und Emanzipation der Frau in Bildung und Familienrecht gebracht. Das ist auch das Verdienst der Ersten und Zweiten Frauenbewegung in Deutschland und Europa. Der Slogan der Zweiten Frauenbewegung „Wer nicht kämpft, hat schon verloren“ lädt nicht zum Ausruhen auf frauenpolitischen Erfolgen ein. Gebraucht wird nicht nur ein langer Atem, um Ungleichheit und Ungerechtigkeit in einer immer mehr gespaltenen Gesellschaft durchzusetzen. Frauen und Frauenverbände werden gebraucht, um wie eine Rose mit Dornen als Stachel im Fleisch einer Gesellschaft zu wirken, die Ungleichheit lebt, auch wenn sie Gleichheit in Sonntagsreden predigt.

Ein Blick nach vorn erlaubt, für frauenpolitisches und gleichstellungspolitisches Engagement zu werben. Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der modernen Gesellschaft braucht Aufschwung in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Wir brauchen überall in Deutschland

- 1. Quoten und positive Maßnahmen in Politik, Wirtschaft und Politik. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft muss endlich verabschiedet werden. Diese Instrumente können nur erfolgreich sein, wenn es starke Frauennetzwerke gibt, die stärker egalitäre Gesellschaften wie in den nordischen Staaten durchsetzen, in denen patriarchale Kulturen, Vorurteile, Rollenmuster und Verhaltensweisen überwunden werden.**
- 2. Jede Erwerbsarbeit muss von der 1. Stunde der Beschäftigung sozialversicherungspflichtig sein. Mini-Jobs gehören verboten. Mindestlöhne müssen zum arbeitsmarktpolitischen Kulturgut Deutschlands gehören wie zu der anderer EU- Staaten wie z.B. Frankreich und Großbritannien.**

- 3. Die kostenlose Kinderbetreuung und Kindererziehung und die kostenlose Bildung bis zum Ende des Erststudiums sind zentrale Fragen der Emanzipation und Gerechtigkeit. Sie erleichtern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die für Frauen und Männer wichtig ist. Zu ihrer Realisierung gehören aber auch partnerschaftliche Leitbilder und Beziehungen und ein Unternehmenssektor, der Berufs- und Familienleben möglich macht.**

Für Ihre Aufmerksamkeit danke ich. Noch mehr freue ich mich auf Ihr künftiges frauen- und gleichstellungspolitisches Engagement. Denn:

Wenn eine träumt

Bleibt es ein Traum

Wenn viele träumen und handeln

Ist es der Beginn einer neuen Wirklichkeit .