

## INHALT

### Seiten

- 3 VORWORT – Angelika Klingel
- KAMPAGNE „Halbe Kraft reicht nicht!“
- 4f Stellungnahme des LFR zur Studie „Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik“
- 7 Antworten der Landtagsfraktionen Bündnis 90/Die Grünen und SPD
- INTERNATIONALER FRAUENTAG
- 8 f Gewalt gegen Frauen – zum Beispiel in Ägypten, in Indien  
Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Baden-Württemberg
- 11 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland  
Befunde für Baden-Württemberg
- EQUAL PAY DAY 2013 – ENTGELTGLEICHHEIT
- 12 f Berufe im Gesundheitswesen
- 14 Gastbeitrag von Annette Widmann-Mauz MdB
- 15 Hebammenverband
- 16 Verband medizinischer Fachberufe
- 17 Krankenschwester super bezahlt! Ein Projekt der ver.di-  
Vertrauensleute an der Universitätsmedizin Mannheim
- 18 Entgeltgleichheit prüfen
- 19 Pflegekräftemangel – Prognosen und Kampagnen
- 20 Pflegeneuorientierung ermöglicht Kurmaßnahmen im  
Müttergenesungswerk

### Impressum:

RUNDBRIEF – Informationsschrift  
des Landesfrauenrates Baden-Württemberg

### Herausgeberin:

Landesfrauenrat Baden-Württemberg  
Gymnasiumstr. 43, 70174 Stuttgart  
Tel 0711-621135

[www.landesfrauenrat-bw.de](http://www.landesfrauenrat-bw.de)

### Redaktion Ausgabe 1-2013:

Claudia Sünder (verantw.), Anita Wiese

Nicht namentlich gekennzeichnete Artikel sind von  
der Redaktion erstellt.

Fotos: Landesfrauenrat Baden-Württemberg

Druck: Rudolf-Sophien-Stift gGmbH, Stuttgart

### NEU!

Den RUNDBRIEF gibt es ab 2013 zum kostenlosen

Herunterladen im Internet unter

[www.landesfrauenrat-bw.de/publikationen](http://www.landesfrauenrat-bw.de/publikationen).

### LFR-Veranstaltungsvorschau

### Öffentlicher Fachtag

**Freitag, 26. April 2013**

**13.30 bis 15.30 Uhr**

**Thema: Prostitutionsgesetz**

**Bestandaufnahme - Handlungsbedarf**

Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung  
bitte bis 19.04.2013 an die Geschäfts-  
stelle des LFR.

Ort: Stuttgart, Haus der Katholischen  
Kirche, Königstrasse

Programm in Kürze unter [www.landesfrauenrat-bw.de](http://www.landesfrauenrat-bw.de)

**Anschließend 16.00 - 18.00 Uhr**

**Delegiertenversammlung**

Antragschluss: 28.03.2013

## VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt die neue Ausgabe des Landesfrauenrats Rundbriefes.

Druckfrisch erschien gerade auch der 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Sehr eindrucksvoll stellt er die Vergleichsdaten der einzelnen Bundesländer bzw. der Landkreise dar.

Wenn wir die Vergleichsdaten für Baden-Württemberg anschauen stellen wir verärgert fest, dass wir immer noch im Bundesland der frauenpolitischen „Schnecken und Schlusslichter“ leben. Ob politische Partizipation, Gehaltsunterschiede auf dem Arbeitsmarkt oder das Vorhandensein von Frauen in Leitungspositionen, Baden-Württemberg weist eine krasse Diskrepanz zwischen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe und der Wirklichkeit auf.

Die Wirklichkeit hinter den „Platzierungen“ im neuen Genderatlas beinhaltet: Die Bedingungen landes- und kommunalpolitischen Handelns und Mitgestaltens sind auf das Flächenland Baden-Württemberg gesehen für Frauen so schlecht wie nirgendwo sonst in Deutschland:

- Nirgendwo sonst sehen sich so viele Kreisrätinnen in der Situation der Einzelkämpferinnen wie in Baden-Württemberg - allein, zu zweit oder zu dritt einer Männermehrheit gegenüber.

- In keinem anderen Bundesland gibt es Kreistage mit weniger als 10 % Frauen!

- In Baden-Württemberg erreicht kein einziger Landkreis und von den kreisfreien Städten nur Karlsruhe, Stuttgart, Heidelberg, Freiburg, Mannheim und Ulm die wirksame Grenze, ab der sich der Frauenanteil als neue Qualität wirksam in den Gremien niederschlägt. Dieser liegt laut Studien bei einem Frauenanteil von einem Drittel.

Wollen wir Frauen in Baden-Württemberg den unseren Alltag unmittelbar beeinflussenden Raum der Politik mitgestalten, so müssen wir in den Kommunalparlamenten mehr werden.

Wenn die Koalitionsparteien es nun als erforderlich erachten, dass für verbindliche gesetzliche Quoten im Kommunalwahlrecht das Grundgesetz geändert



werden muss, fordern wir:

### **Bringt eine entsprechende Grundgesetzänderung auf den Weg.**

Wo weibliche Vorbilder rar sind, tut gegenseitige Ermutigung und Vertrauen in Frauen umso mehr not! Wir haben Stellung bezogen zur der im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) erstellten Studie „Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik - Befunde und Handlungsempfehlungen“. (Mehr dazu auf Seite 4 ff.) Wir haben die Regierungskoalition u.a. konkret aufgefordert, die Umsetzung der vom WZB empfohlenen Lokalen Gender Diversity Aktionspläne unmittelbar in Angriff zu nehmen. Ohne Landes-Unterstützung wird es kommunalen AkteurInnen kaum möglich, lokale Gender Diversity Aktionspläne zu erstellen.

Der **Equal Pay Day** dürfte in Baden-Württemberg nicht schon am 21. März, sondern nicht vor dem 7. April begangen werden, denn 27 % beträgt lt. Gleichstellungsatlas der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied in Baden-Württemberg. Um den gleichen Bruttolohn zu erzielen heißt das: der Mann ist von 8.00 bis 17.00 Uhr im Betrieb; die Frau muss noch bis etwa 19.10 Uhr weiter arbeiten. Es ist beschämend, dass die am besten ausgebildete Frauengeneration an ihren Gehaltszetteln ablesen muss, dass sie den Unternehmen weniger wert sind .... Trotz aller anders lautenden Lippenbekenntnisse. Betrachten wir frauen-untypische Branchen, die viel beworbenen zukunftssträchtigen Berufe, die wir unseren Töchtern gleichwohl weiter emp-

fehlen müssen, weil sie hier am ehesten die Chance auf eigenständige Existenzsicherung haben ... so stellen wir fest: auch hier - bei Ingenieurinnen und Technikerinnen gibt es teilweise extreme Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern!

Aus Anlass des diesjährigen Schwerpunkts des EPD - der Lohnfindung in Gesundheitsberufen - haben wir in dieser Rundbrief-Ausgabe einen Schwerpunkt auf die Gesundheitsberufe gelegt.

Der **Internationale Frauentag** steht unmittelbar bevor.

Mancher und manche behauptet, ein solcher Tag, an dem Frauen für sich weltweit Sichtbarkeit und Respekt verlangen, sei nach nunmehr 102 Jahren doch wohl überholt. Weder können wir mit der erreichten Sichtbarkeit - siehe politische Repräsentanz - noch den uns und unseren Fähigkeiten und Leistungen erwiesenen Respekt - siehe z.B. Lohnunterschiede - zufrieden sein.

Fehlender Respekt findet seinen extremsten Ausdruck in Gewalt gegen Frauen. Auch in Deutschland gehört zur Alltagserfahrung viel zu vieler Frauen, sich nicht sicher fühlen zu können. Tausende von Frauen und Mädchen haben erlebt oder erleben, dass die Familienwohnung kein geschützter Raum, sondern Tatort ist. Verbale sexuelle Anzüglichkeiten und physische Übergriffe von Männern gegenüber Frauen an Arbeitsplätzen und im Öffentlichen Raum bedeuten eine Abwertung von Frauen. Als am 14. Februar 2013, bei der Aktion One Billion Rising, auch bei uns tausende Frauen und Männer aufstanden - und tanzten, taten sie es in diesem Bewusstsein. Und als Zeichen der Solidarität mit einer Milliarde Frauen und Mädchen weltweit. Zwei Beiträge in diesem Rundbrief zur Situation von Frauen in Kairo und zur Situation indischer Frauen bieten einen kleinen Eindruck vom Ausmaß der Gewalt, der Frauen ausgesetzt sind.

In Fortführung des Themas Gewalt laden wir Sie am 26 April zu einer Fachveranstaltung zum Thema Prostitutionsgesetz nach Stuttgart ein.

*Forts. S. 4*

## VORWORT

Eines Internationalen Frauentags als eines Tages der internationalen Frauensolidarität bedarf es auch, weil unser Alltagsleben als Frauen in einem reichen Land und die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen durch globalisierte Geld- und Handelsströme eng verzahnt sind. Zahlreiche Schreckens-Meldungen zu den Arbeitsbedingungen von Textilarbeiterinnen in Asien drangen im vergangenen halben Jahr bis in die Schlagzeilen deutscher Medien:

- Der Brand am 26. Januar 2013 in einer Textilfabrik in Bangladesch, bei dem sieben Arbeiterinnen sterben mussten - vier davon waren jünger als 17 Jahre.
- Der Brand am 24. November 2012 in einer neunstöckigen Textil-Fabrik in Bangladesch, bei dem 112 Menschen (vorwiegend Frauen) starben und über 200 verletzt wurden.
- Der Brand am 11. September 2012 in einer Textilfabrik in Pakistan, bei dem über 300 (vorwiegend Frauen) starben.

Vor allem Frauen fertigen in Bangladesch, in Pakistan und Indien, in Sri Lanka oder in Kambodscha die preisgünstigen T-Shirts und Sporttrikots, die wir in fast jedem Ort unseres Landes bei k&k, H&M, C&A, Gap, Lidl etc. für Schleuderpreise kaufen können.

Seit Monaten fordert die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign), dass - nach Tschibo - weitere europäische Unternehmen einem internationalen Brandschutzabkommen beitreten, damit es in Kraft treten kann. Das EU-Parlament hat am 17. Januar 2013 das Brandschutzabkommen ebenfalls begrüßt und alle Markenunternehmen aufgefordert, diese Bemühungen zu unterstützen.

Die Arbeitsbedingungen in den Textilfabriken sind durch überlange Arbeitszeiten, fehlende Rechte, unsichere Arbeitsbedingungen und fehlenden Gesundheits- und Brandschutz gekennzeichnet; die Löhne reichen häufig nicht zum Leben,

unterernährte Frauen brechen an ihren Arbeitsplätzen zusammen. Wir müssen alles Erdenkliche unternehmen, um solche lebensverachtende Verhältnisse zu beenden. Am wirksamsten ist an dieser Stelle, dass wir als Konsumentinnen „Politik mit der Einkaufstasche“ machen und dies auch an unsere junge Generation weitergeben. Das 3€ T-Shirt kommt nicht in die Tüte! Eine weitere Forderung ist, unser Land muss bei internationalen Wirtschaftsbeziehungen und bei Entwicklungszusammenarbeit seinen Teil der Verantwortung übernehmen - d.h. zum Beispiel die Vergabe von Fördermitteln an faire Arbeitsstandards zu knüpfen.

In diesem Sinne gibt es noch viel zu tun - begehen und feiern Sie den 8. März- den Internationalen Frauentag - als einen Tag des Mahnens und des Aufzeigens, wo Ungleichheit, Gewalt und Not herrscht.

Ihre  
Angelika Klingel

### Landesfrauenrat nimmt Stellung zur Studie des WZB „Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik - Befunde und Handlungsempfehlungen“

Pressemitteilung des Landesfrauenrats vom 31.01.2013 (gekürzt)

Mit einem Brief (siehe S. 5 f) an die Fraktionsspitzen der Landesregierung reagierte der Landesfrauenrat Baden-Württemberg auf die WZB Studie von Prof. Jutta Allmendinger zu „Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik.“

In diesem Brief heißt es: „Die Lenkung des Blickwinkels von den Frauen als Individuen hin zu Strukturen und Akteuren, die verändert und strategisch anders ausgerichtet werden müssen, ist aus Sicht des Landesfrauenrats ein grundlegend richtiger Ansatzpunkt... Dieser Ansatz wird jedoch nicht konsequent verfolgt; denn eine offenbar vom Auftraggeber gesetzte Schranke - keine gesetzliche Quote zu empfehlen - setzt dem notwendigen ergebnisoffenen wissenschaftlichen Arbeiten Grenzen.“ (...) „Die Wissenschaftlerinnen mussten sich in den Spagat begeben, wider wissenschaftlicher Erkenntnis den zentralen strukturellen Hebel - die verbindliche Quote - nicht zu empfehlen.

Gleichwohl verweisen auch sie darauf, dass Parteien mit Quotenregelungen signifikant mehr Frauen in die Kommunal-

parlamente befördern - und zwar unabhängig davon, ob in der Kommune/Region viele Frauen mit dem typischen Profil der Kommunalpolitikerin (erwerbstätig, gut gebildet, etwas älter ohne oder nicht mehr mit Care-Verantwortung) zu finden sind“, so die Vorsitzende des Landesfrauenrates Angelika Klingel.

Als weitere Grenze erweist sich lt. Studie die unzulängliche Daten- und Erhebungslage in Baden-Württemberg zu den bisher erfolgten Maßnahmen und ihren Auswirkungen. Der Landesfrauenrat positioniert sich hier ganz klar: Die bisher durchgeführten Maßnahmen waren vornehmlich Werbekampagnen, Motivationsstrategien, Kompetenzinitiativen, Kommunalkongresse und Informations-Broschüren - oft mit Beteiligung des Landesfrauenrats Baden-Württemberg -, die große Beteiligung und Anklang fanden, jedoch keine spürbare Erhöhung des Frauenanteils in den Kommunalparlamenten zur Folge hatten. Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg kann daher ein „Mehr vom Selben“ nicht empfehlen und fordert stattdessen umgehend die Umsetzung u.a. folgender

Maßnahmen: Erstellung Lokaler Gender Diversity Aktionspläne, die gesetzliche Definition der Einstellung hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter als kommunale Pflichtaufgabe sowie kostenfreie Angebote für Vereine und Verbände in Diversity Management. Dies erfordert mehr Landesinvestitionen in die politische Erwachsenenbildung.

Um wie vom WZB in der Studie vorgeschlagen Sonderförderungen an die Bedingung eines Mindestquorums für Frauen zu knüpfen müssen Förderrichtlinien um Geschlechterquoten ergänzt werden.

Der Landesfrauenrat sieht sich durch die Studie in seiner Überzeugung bestätigt, dass ohne gesetzliche Quotenvorgaben keine nachhaltigen und flächendeckenden Änderungen in der Repräsentanz von Frauen in den Kommunalparlamenten zu erreichen sind. Er fordert deshalb die Landesregierung auf, möglichst schnell die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung verbindlicher Quotierungsvorgaben bei der Aufstellung von Kandidaturlisten auf den Weg zu bringen.

## KAMPAGNE KOMMUNALWAHLRECHT: PARITÉ JETZT!



### Stellungnahme des LFR zur Studie des WZB - „Ursachen für die Unterrepräsentanz

von Frauen in der Kommunalpolitik – Befunde und Handlungsempfehlungen“

Unmittelbar nachdem auch die von der SPD-Landtagsfraktion beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung in Auftrag gegebene Studie „Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik – Befunde und Handlungsempfehlungen“ vorgelegt wurde, hat der Landesfrauenrat in einer ersten Stellungnahme an die Regierungsfractionen Position bezogen. In Schreiben an die SPD-Fraktion und die Grünen-Fraktion (vom 31.1.2013) übermittelt der LFR Anmerkungen und Schlussfolgerungen zu den Befunden und insbesondere zu den Empfehlungen an die landespolitischen Handlungsträger. Auszüge nachfolgend:

(...) Die Lenkung des Blickwinkels von den Frauen als Individuen hin zu Strukturen und Akteuren, die verändert und strategisch anders ausgerichtet werden müssen, ist aus Sicht des Landesfrauenrats ein grundlegend richtiger Ansatzpunkt. Die Studie tritt an mit der Frage, wie müssen sich die Akteure und Institutionen verändern, damit mehr Frauen partizipieren.

„Statt die Verantwortung für die Gleichstellung Individuen zuzuweisen, sollten diejenigen Institutionen und Akteure in die Pflicht genommen werden, von denen erwartet werden kann, aktiv Gründe der Unterrepräsentation von Frauen zu identifizieren und gegen diese vorzugehen (...). Die Frage dieser Studie ist demgemäß nicht, was Frauen anders machen müssen, um die gleichen Beteiligungschancen wie Männer zu erhalten.“ (Seite 4)

Dieser Ansatz wird jedoch nicht konsequent verfolgt; denn eine offenbar vom Auftraggeber gesetzte Schranke – keine gesetzliche Quote zu empfehlen! – setzt dem notwendigen ergebnisoffenen wissenschaftlichen Arbeiten Grenzen.

Zitat, Seite 28: „Da verpflichtende Quotierungen auf Parteilisten als verfassungswidrig eingestuft wurden, sollen im Folgenden Handlungsempfehlungen gegeben werden, die auch ohne feste Quoten den Frauenanteil in den Kommunalparlamenten erhöhen können.“

Die Wissenschaftlerinnen mussten sich in den Spagat begeben, wider wissenschaftlicher Erkenntnis den zentralen strukturellen Hebel – die verbindliche Quote – nicht zu empfehlen. Gleichwohl verweisen auch sie darauf, dass Parteien mit Quotenregelungen signifikant mehr Frauen in die Kommunalparlamente befördern – und zwar unabhängig davon, ob in der Kommune/Region viele Frauen mit dem typischen Profil der Kommunalpolitikerin (erwerbstätig, gut gebildet, etwas älter ohne oder nicht mehr mit Care-Verantwortung) zu finden sind.

In dem diesem Hinweis unmittelbar vorangegangenen Abschnitt stellen sie fest:

„Zunächst hat die vorliegende Untersuchung gezeigt, dass es mehr Frauen in die

Kommunalpolitik zieht, wenn die Chancengleichheit in der Region höher ist. (...)

Die Untersuchung hat ebenso gezeigt, dass auch in Regionen mit weniger Frauen des Modells „typische“ Kommunalpolitikerin ein hoher Frauenanteil zu erreichen ist. Denn die SPD und die GRÜNEN können einen hohen Anteil auf den Listen und unter den Gewählten nachweisen und das relativ unabhängig von der jeweiligen Region.“

Dass dies mit Quotierungsregelungen zu tun hat, wird z.B. auf Seite 27 dargelegt:

„Gibt es in den betreffenden Regionen viele Frauen, die für Kommunalpolitikerinnen typische Merkmale aufweisen, dann sind auch mehr Frauen in den Kommunalparlamenten. Erhalten Parteien mit festen Quotenregelungen viele Stimmen, steigt der Frauenanteil in den Parlamenten und zwar unabhängig davon, ob in dieser Region insgesamt viele Frauen mit den eben beschriebenen Merkmalen leben. Dies bedeutet, dass es Strategien gibt, die durch Strukturveränderungen, einen höheren Frauenanteil in den Parlamenten erreichen, ohne den langen Weg der gesamtgesellschaftlichen Angleichung von Frauen und Männern zu gehen.“

Das Vorhandensein von Verfassungsbedenken gegen gesetzliche Quotierungsvorgaben bzw. des Handlungsbedarfs, diese ggf. im Wege einer Verfassungsänderung auszuräumen wäre einer grundsätzlichen Quotenempfehlung nicht im Wege gestanden. Hier hätte zumindest ein Hinweis gegeben werden können, dass diese Empfehlung – wie die allgemeine Empfehlung zur Förderung der Chancengleichheit – zu den nicht kurzfristig umsetzbaren strukturellen Veränderungen gehört.

Bei der Förderung der Chancengleichheit stellen sie nämlich fest,

„dass eine Förderung von Frauen in Bildung und im Beruf, sowie der Ausbau bedarfsgerechter Infrastruktur für die Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den Kommunalparlamenten führen. Jedoch sind diese Maßnahmen nicht kurzfristig umzusetzen, weshalb hier nicht näher auf diese eingegangen wird.“

Als weitere Grenze erweist sich die unzulängliche Daten- und Erhebungslage in Baden-Württemberg zu den bisher erfolgten Maßnahmen und ihren Auswirkungen.

„... bis zum heutigen Zeitpunkt ist es schwierig für Baden-Württemberg sicher festzustellen, welches die Ursachen für den geringen Frauenanteil in den Parlamenten sind und welche Maßnahmen erfolgreich diese Ursachen bekämpfen können.“

Die Europäische Kommission empfiehlt jedoch ausdrücklich die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie von Aktionsplänen, die seitens der Vereine, Parteien und Parlamente aufgestellt wurden.“

Die Studie kommt zu dem Schluss: „Erst wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden, kann eine Aussage darüber getroffen werden, ob und in welchem Umfang die bis heute und zukünftig seitens der Landesregierung durchgeführten Maßnahmen weitergeführt werden sollten.“ (Seite 33)

Dazu möchten wir anmerken: Die bisher durchgeführten Maßnahmen waren vornehmlich Werbekampagnen, Motivationsstrategien, Kompetenzinitiativen, Kommunalkongresse und Informations-Broschüren – oft mit Beteiligung des Landesfrauenrats Baden-Württemberg –, die große Beteiligung und Anklang fanden, jedoch keine spürbare Erhöhung des Frauenanteils in den Kommunalparlamenten zur Folge hatten. Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg kann daher ein „Mehr vom Selben“ nicht empfehlen.

Landespolitischer Handlungsbedarf zur Umsetzung einzelner Empfehlungen

Die Empfehlungen der Studie sehen ein Handeln unterhalb einer verpflichtenden gesetzlichen Quote vor in einer kurz- oder mittelfristigen Zeitperspektive für die Umsetzung.

Etliche dieser Empfehlungen sind – mit und ohne Quotenvorgaben in den Parteien oder des Gesetzgebers – sinnvoll und verlangen

Forts. Seite 6



Halbe Kraft reicht nicht!

im Blick auf die zeitliche Nähe zur Kommunalwahl 2014 schnellste Umsetzung. Folgende, konkrete und uns sinnvoll erscheinende Empfehlungen müssten umgehend umgesetzt werden:

Lokale Gender Diversity Aktionspläne Diese zu erstellen ist an sich Aufgabe der kommunalen AkteurInnen – aber ohne Unterstützung wird das häufig kaum möglich sein. Benötigt werden dazu qualifizierte und bezahlte Kräfte für Beratung, Moderation Koordination Ohne kurzfristig aufzulegende Sonderprogramme und –mittel des Landes wird dies nicht zu leisten sein. Lokale Gender Diversity Aktionspläne sollten, so empfiehlt das Gutachten (S. 29) von Instanzen, z.B. Gleichstellungsbeauftragten, bestätigt werden. Dazu würden jedoch sehr schnell sehr viel mehr kommunale Gleichstellungsbeauftragte benötigt als es aktuell in Baden-Württemberg gibt. Bzw. die vorhandenen Stellen müssten ggf. aufgestockt oder von anderweitigen Aufgaben entlastet werden, damit sie sich noch in diesem Jahr vermehrt der Kommunalpolitik widmen können. Hier erweist sich abermals als dringlich, in Baden-Württemberg die Einstellung von haupt-

## KAMPAGNE KOMMUNALWAHLRECHT: PARITÉ JETZT!

### Stellungnahme des LFR zur Studie „Ursachen für die Unterrepräsentanz ...“

amtlichen Gleichstellungsbeauftragten als Pflichtaufgabe der Kommunen gesetzlich zu definieren.

Wir unterbreiten als ersten konkreten Umsetzungsschritt folgenden Vorschlag:

Erstellung von Diversity Aktionsplänen in ausgewählten Kommunen und Landkreisen mit besonders geringem Frauenanteil in den Kommunalparlamenten (unter dem Landesdurchschnitt oder z.B. unter 10 %) im Umsetzungszeitraum 2013 bis 2014.

Dieses Programm müsste beinhalten:

- die Einstellung von bezahlten Beraterinnen, Moderatorinnen, KoordinatorInnen (bzw. sofern vorhanden ggf. projektbezogene Aufstockung der Frauenbeauftragtenstellen aus Landesmitteln). Aufgabe wäre, die vor Ort vorhandenen AkteurInnen an einen Tisch zu holen und derartige Aktionspläne zu erarbeiten und die Umsetzung voranzutreiben und zu begleiten.
  - die Evaluierung derartiger Programme .
- Sehr gerne ist der LFR bereit, sich in ein entsprechendes Koordinierungsgremium einbinden zu lassen.

Zu weiteren Vorschlägen

Kostenfreie Angebote für Vereine und Verbände in Diversity Management: dies

erfordert mehr Landesinvestitionen in die politische Erwachsenenbildung.

Förderpolitik des Landes für Verbände, Vereine etc.: Um wie vom WZB vorgeschlagen, Sonderförderungen an die Bedingung eines Mindestquorums für Frauen zu knüpfen (S. 32), müssen Förderrichtlinien um Geschlechterquoten ergänzt werden.

Angesichts der kurzen bis zur nächsten Wahl 2014 verbleibenden Zeit müssen diese im Gutachten gegebenen Handlungsempfehlungen umgehend umgesetzt werden. Wir erwarten von der Regierungskoalition die Veranlassung entsprechender Beschlüsse.

Nach wie vor sind wir überzeugt – und sehen uns darin von den Kolleginnen und Kollegen aus der Wissenschaft bestärkt – dass ohne gesetzliche Quotenvorgaben keine nachhaltige und flächendeckende Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Kommunalparlamenten zu erreichen ist. Wir fordern Ihre Fraktion daher auf, möglichst schnell die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung verbindlicher Quotierungsvorgaben bei der Aufstellung von Kandidaturlisten auf den Weg zu bringen.

### Mandate in den Kreistagen und Gemeinderäten der kreisfreien Städte 2011

Im 2. Atlas zur Gleichstellung kann es jede/r nachlesen:

Baden-Württemberg ist bundesweit Schlusslicht!

Ein Frauenanteil von nicht einmal 10 % ist in folgenden Kreistagen zu verzeichnen:

Freudenstadt: (1 Frau)

Main-Tauber-Kreis (3 Frauen)

Heidenheim (3 Frauen),

Rottweil (2 Frauen),

Ravensburg (5 Frauen).

Und: Kreistage mit weniger als 10 % Frauen gibt es nur in Baden-Württemberg!

Über 30 % werden lediglich erreicht in:

Karlsruhe/Stadt (20 Frauen – 41,7 %),

Stuttgart (24 Frauen – 40%),

Heidelberg (16 Frauen – 40 %)

Freiburg (19 Frauen – 39,6 %),

Mannheim (17 Frauen – 35,4 %),

Ulm (13 Frauen – 32,5 %),



Aus der Presseberichterstattung - Stuttgarter Nachrichten  
02.02.2013 (Auszug)

Einfache Sprache, kein Männergekugel. Eine Berliner Studie macht Vorschläge, wie Baden-Württemberg mehr Frauen in die Kommunalparlamente bringt

Quote? Geht nicht. Den direkten Weg, mehr Frauen für Gemeinderäte zu gewinnen, haben Verfassungsrechtler kürzlich verbaut. Berliner Wissenschaftler sehen trotzdem Möglichkeiten, zum Ziel zu kommen.

Von Arnold Rieger

(...)

#### Landesfrauenrat pocht auf Verfassungsänderung

(...)

Nicht unerwähnt lässt die Studie, dass eine parteiinterne Quote beim Aufstellen der Kandidatenlisten durchaus wirkt. „In den Parteien, in denen es quotierte Parteilisten gibt, ist auch der Frauenanteil an den tatsächlich Gewählten höher.“ Soll heißen: Wo SPD und Grüne viele Stimmen erlangten, ist auch der Anteil der Frauen höher.

Der Landesfrauenrat zieht daraus den Schluss, „dass ohne gesetzliche Quotenvorgaben keine nachhaltigen und flächendeckenden Änderungen“ zu erreichen seien. Grün-Rot müsse deshalb eine Verfassungsänderung auf den Weg bringen, damit eine Quote für die Kandidatenlisten per Gesetz vorgeschrieben werden kann. (...)

## KAMPAGNE KOMMUNALWAHLRECHT: PARITÉ JETZT!



Halbe Kraft reicht nicht!

## Antworten der Fraktionen auf die Stellungnahme des LFR - Auszüge

**Edith Sitzmann**, Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen antwortete mit Schreiben vom 15.02.2013, **Claus Schmiedel**, Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion antwortete am 08.02.2013.

## Grüne-Fraktionsvorsitzende

## Edith Sitzmann MdL

„(...) Wir sind der Meinung, dass bisherige Fördermaßnahmen einen zu geringen Effekt auf die politische Teilhabe von Frauen in Baden-Württemberg hatten. Aus diesem Grund hätten wir uns sehr gewünscht, der Vertretung von Frauen in der Kommunalpolitik durch einen Quote deutlichen Vorschub leisten zu können.

Leider waren die verfassungsrechtlichen Bedenken des Innenministeriums zu groß. Deshalb haben wir gemeinsam mit dem Koalitionspartner die auf Basis des Grundgesetzes derzeit bestehenden Möglichkeiten mittels einer Soll-Formulierung in § 9 KomWG ausgearbeitet.

Die Formulierung wird nach Einbringung des Gesetzentwurfs zur Novellierung des Kommunalwahlgesetzes durch einen gemeinsamen Änderungsantrag der Grünen- und der SPD-Landtagsfraktion eingebracht. Die Verkündung im Gesetzblatt ist bis Ende Mai 2013 geplant.

Um den Willen des Gesetzgebers zur Steigerung des Frauenanteils in politischen Gremi-

en weiterhin zu verdeutlichen, und um einen größeren Effekt hierbei erzielen zu können, setzen wir uns für zwei weitere Änderungen in der Kommunalwahlordnung ein:

## 1. Die Einführung von Gender-Daten bei der Einreichung der Wahlvorschläge (...)“

Es wäre „nach unserer Auffassung sinnvoll, die Einreicherinnen und Einreicher von Wahlvorschlägen zu verpflichten, über den Geschlechteranteil bei denjenigen, die bei der Wahlversammlung stimmberechtigt sind, bei den tatsächlich Anwesenden und bei den Kandidaturen auf den einzelnen Plätzen zu dokumentieren und darüber zu berichten. Diese Daten könnten im Internet verfügbar gemacht werden. (...) Diese Daten würden dazu beitragen, die Auswirkungen der Rahmenbedingungen bei Kommunalwahlen (Beispielsweise des Kumulierens und Panaschierens) auf die Chancengleichheit besser zu analysieren und dementsprechend Maßnahmen ergreifen zu können.

## 2. Die Einführung einer Dokumentationspflicht über das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern bei Kommunalwahlen

## SPD-Landtagsfraktionsvorsitzender

## Claus Schmiedel MdL

„(...) Unzweifelhaft wären feste Quoten nicht nur für die Listen, sondern sogar für die konkrete Zusammensetzung der zu wählenden Gremien das effektivste Mittel, um mehr Frauen in Gemeinderäte und Kreisräte zu bringen. Sie wissen, dass wir dazu aktuell die Regelung auf den Weg bringen, die uns nach dem Gutachten von Professor Wieland noch verfassungsrechtlich vertretbar erscheint. Die gesetzliche Regelung wird in den kommenden Wochen auf den Weg gebracht. Ob wir für eine weitreichendere Reform eine Initiative zur Änderung des Grundgesetzes auf den Weg bringen, bedarf eines Diskussionsprozesses sowohl innerhalb unserer Partei als auch unter den Ländern und den Fraktionen im Bundestag. Eine vergleichbare Verfassungsregelung in Frankreich hat auch einige Zeit in Anspruch genommen. Unabhängig davon, ob überhaupt eine verfassungsändernde Mehrheit erreichbar wäre, ist jedenfalls die Zeit zu kurz, um diesen Prozess so abzuschließen,

## Edith Sitzmann MdL:

„Wir sind der Meinung, dass bisherige Fördermaßnahmen einen zu geringen Effekt auf die politische Teilhabe von Frauen in Baden-Württemberg hatten. Aus diesem Grund hätten wir uns sehr gewünscht, der Vertretung von Frauen in der Kommunalpolitik durch einen Quote deutlichen Vorschub leisten zu können.

Auf den Wahlzetteln könnte der Frauen- bzw. Männeranteil der jeweiligen Partei beziffert werden. Durch mehr Transparenz würde es den Wählerinnen und Wählern ermöglicht, diesen Faktor in ihre Wahlentscheidung einzubeziehen.

Diese beiden Möglichkeiten werden aktuell auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft.

Um eine Geschlechterquote auf den Listen bei Kommunalwahlen gesetzlich vorschreiben zu können, brauchen wir als rechtliche Basis eine Änderung des Grundgesetzes. Der Zeitpunkt für eine entsprechende Bundesratsinitiative ist von den politischen Mehrheiten auf Bundesebene abhängig zu machen. (...)“

## Claus Schmiedel MdL :

„Unzweifelhaft wären feste Quoten nicht nur für die Listen, sondern sogar für die konkrete Zusammensetzung der zu wählenden Gremien das effektivste Mittel, um mehr Frauen in Gemeinderäte und Kreisräte zu bringen. „

dass er noch Auswirkungen auf die Kommunalwahl 2014 in Baden-Württemberg hätte. (...)“

Ich sehe wie Sie, dass wir die machbaren Schritte nun schnell auf den Weg bringen sollten. Wir prüfen gerade, was innerhalb des beschlossenen Doppelhaushalts 2013/2014 oder über Drittmittel möglich ist, z.B. auch durch erweiternde Schwerpunktsetzung innerhalb bereits bestehender Programme. Mit der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene existiert bereits eine gute Grundlage für Maßnahmen auf der kommunalen Ebene. Natürlich ist eine weitere Verbreitung in Baden-Württemberg als nur in Heidelberg, Mannheim und Stuttgart mehr als wünschenswert. (...)“

Sich sicher fühlen, ohne Angst vor Gewalt und Vernichtung – das ist für Milliarden Frauen weltweit ein Gefühl, das sie selten oder gar nicht erleben, und das in vielen Gesellschaften und keinesfalls nur den rückständigsten ... Demonstrierende Frauen und Männer haben im so genannten arabischen Frühling alte Machthaber hinweg gespült. Doch für Frauenrechte brach keine Blütezeit an; vielfach gingen andere „alte“ Männer in ihrer Macht gestärkt hervor. Aus Frauensicht steht die Hauptarbeit der gesellschaftlichen Umwälzung also noch bevor.

### Zum Beispiel Ägypten

Der NDR meldete am 19.02.2013 in seiner Reihe „Weltbilder“:

Es passiert in den dunkleren Ecken des Tahrir-Platzes mitten in Kairo und es passiert nicht zufällig: Frauen werden bedrängt, geschlagen und vergewaltigt. Gewalttätige Übergriffe von Männern gehören für viele ägyptische Frauen zum Alltag – und sie scheint mittlerweile grausames, politisches Kalkül geworden zu sein. Denn gerade auf dem Tahrir-Platz demonstrieren Frauen seit der Revolution für ihre Rechte und gegen das Frauen- und Weltbild der Muslimbrüder. Und das scheint zumindest einigen nicht zu gefallen. [www.ndr.de](http://www.ndr.de)

Ausführlich berichtet für **Amnesty International** **Diana Eltahawy**. Die Ägypten-Expertin von Amnesty International ist zurzeit (Februar 2013) auf einer Recherche-Mission in Kairo.

**Opfer- und Augenzeuginnen-Berichte** die einen Großteil dieses bedrückenden Berichtes ausmachen, drucken wir nachfolgend. Der ganze Bericht ist veröffentlicht unter [www.amnesty.de/aegypten](http://www.amnesty.de/aegypten)

„(...) Operation Anti-Sexual Harassment/Assault“ (OpAntiSH) ist eine Initiative verschiedener ägyptischer Menschenrechtsorganisationen und Einzelpersonen, die gegründet wurde, um sexuelle Belästigung von Frauen in der Umgebung des Tahrir-Platzes zu bekämpfen. Sie erhielten Berichte über 19 Fälle gewalttätiger Übergriffe auf Frauen am 25. Januar 2013. Führende Aktivistinnen und Aktivisten der Gruppe

„I saw Harassment“ berichteten Amnesty International, dass sie in fünf weiteren Fällen einschreiten konnten, bevor die Gewalt eskalierte. Vier Frauen wurden in der Metro-Station „Sadat“ angegriffen und eine

Frau hinter der Omar-Maqam-Moschee.

Zeugenaussagen von Opfern und von denen, die ihnen helfen wollten, zeigen ein erschreckendes Bild: Dutzende, wenn nicht hunderte von Männern umringten die Opfer und unzählige Hände rissen ihnen die Kleider und Schleier vom Körper, öffneten Hosen und begripschten ihre Brüste und Hintern. In manchen Fällen erfüllen diese Übergriffe die Definition von Vergewaltigung, einschließlich Penetration mit Fingern und scharfen Gegenständen. Vielfach brachen Kämpfe mit Messern, Metallstangen und Stöcken aus. Es waren Szenen des Chaos, in denen die Linien zwischen denen, die helfen wollten, und denen, die an dem gewalttätigen Übergriffen beteiligt waren, verschwammen.

Aktivistinnen, die Rettungsmaßnahmen koordinieren, sind häufig selbst körperlichen und sexuellen Angriffen ausgesetzt. Eine Aktivistin der „I saw Harassment“-Initiative berichtete gegenüber Amnesty International, dass sie über einen vermeintlichen Angriff informiert worden und sofort zum Tatort geeilt war. Wie sich herausstellen sollte, war das Opfer eine andere Aktivistin.

Sie beschreibt, was passiert ist: „Ich bin in den Kreis der Männer hineingelaufen, um ihr zu helfen; die Männer haben mich durchgelassen. Als ich in der Mitte angekommen war, erkannte ich, dass die angegriffene Frau meine Kollegin war und dass der Bericht des Angriffs ein Trick war, uns herzulocken, um uns einzuschüchtern und anzugreifen... Plötzlich waren Hände auf meinen Brüsten, in meinem BH und quetschten meine Brustwarzen... Ich habe versucht, mich zu verteidigen und hörte meine Kollegin schreien. Ihr Oberkörper war nackt und sie schnitten ihren BH in der Mitte durch... Währenddessen beleidigten sie uns, nannten uns Huren, die es gewollt hätten, als wir uns in die Mitte der Männer gedrängt haben... An einem Punkt konnte ich 15 Hände auf mir fühlen... Jemand packte mich an meiner Kleidung und zerrte mich auf den Boden... Ein anderer Mann steckte seine Hand in meine Hose.“

Dies ereignete sich am 23. November 2012 um ca. 20:30 Uhr auf dem Tahrir-Platz während der Demonstrationen gegen die Verfassungserklärung von Präsident Mohamed Mursi. Glücklicherweise konnten andere Demonstrantinnen und Demonstranten die beiden Frauen in ein nahegelegenes Feldkrankenhaus in Sicherheit bringen. Die Demonstrantinnen und Demonstranten brachten einen der Angreifer, den sie gefasst hatten, zu einer Polizeistation und schließlich zum Büro der „Qasr al-Nil“-Staatsanwalt-

schaft. Die Aktivistin berichtete, dass Polizeibeamte und der Staatsanwalt, die den Fall bearbeiteten, sie unter Druck setzten, die Beschwerde fallen zu lassen, und dass sie sich nur widerwillig darauf einließen, einen Bericht aufzusetzen, als sie mithilfe ihrer Anwälte darauf bestand. Diese Reaktion ist typisch und reflektiert eine Kultur der Verweigerung, Untätigkeit und in manchen Fällen Mittäterschaft von Vollzugsbeamten, die nicht nur darin versagen, Frauen vor sexueller Belästigung und Angriffen zu schützen, sondern auch daran scheitern, Vorwürfe angemessen zu untersuchen und Täter vor Gericht zu bringen. So lange Täter ungeschoren davon kommen, werden die gewalttätigen Angriffe weitergehen, wie am 25. Januar 2013 zu sehen war.

Die Überlebende eines gewalttätigen Angriffs am 25. Januar auf dem Tahrir-Platz, eine Freiwillige von OpAntiSH, brach die Mauer des Schweigens und der Scham, die solche Angriffe umgibt, und veröffentlichte ihre Aussage auf Facebook. Ihre herzerreißende Darstellung war der oben zitierten sehr ähnlich. (...)

Besonders schockierend ist, dass diese sexuellen Übergriffe der Mobs im öffentlichen Raum geschehen, manchmal am helllichten Tag mit tausenden Umstehenden, die entweder nichts tun, sich hilflos fühlen oder versuchen zu helfen, und sich dabei selbst der Gewalt aussetzen. (...)

Erklärungsversuche für die Übergriffe: eine Kultur der Straflosigkeit, wenn es um Gewalt gegen Frauen geht; Opportunismus von kriminellen Elementen im aktuellen Klima politischer Instabilität; systematische Versuche, Frauen von öffentlichen Räumen auszuschließen und ihnen ihr Recht auf Teilhabe an den Ereignissen, die Ägyptens Zukunft formen, zu verweigern; und fehlendes Interesse politischer Bewegungen, Behörden und der Medien.

Im Oktober wurde ein neues Gesetz gegen sexuelle Belästigung angekündigt, doch nie implementiert. Es scheint für die Behörden keine Priorität gehabt zu haben. Stattdessen verweist die neue Verfassung, die im Dezember verabschiedet wurde, auf die Rolle der Frau als Hausfrau. Außerdem verbietet sie die Diskriminierung von Frauen nicht ausdrücklich.

Trotz der Gewalt nehmen ägyptische Frauen weiterhin an Demonstrationen teil. Ungeachtet der Ursachen ist es mehr als höchste Zeit für die ägyptische Regierung, sexueller Belästigung und der Gewalt gegen Frauen sowie der chronischen und systematischen Diskriminierung, der Frauen in Ägypten jeden Tag ihres Lebens ausgesetzt sind, ein Ende zu setzen.“

## INTERNATIONALER FRAUENTAG 2013 - GEGEN GEWALT

## Zum Beispiel Indien

Gewalt gegen Frauen ist offenbar alltäglich: Brautverbrennungen, Mädchenentführungen, entstellende Säureanschläge, Abtreibung weiblicher Föten oder häusliche Gewalt. Rund 24.000 Vergewaltigungen wurden 2011 in Indien gemeldet. Die Dunkelziffer wird von Aktivisten wesentlich höher geschätzt. Dazu kommen mehr als 200.000 Fälle von Gewalt gegen Frauen, sexuellem Missbrauch oder Entführung. Wie in vielen anderen Ländern stammen die Täter dabei oft aus dem näheren Umfeld der Frauen.

Im Dezember 2012 hatten sechs Männer eine 23-jährige Studentin in einem fahrenden Bus in Neu-Delhi vergewaltigt; sie starb an den ihr zugefügten Verletzungen. Dies löste eine Protestwelle und Öffentlichkeit – für das Thema Gewalt gegen Frauen – nicht nur in Indien – aus. Nicht länger nur hinter verschlossenen Türen von Frauenorganisationen, in liberalen Kreisen oder in Universitäten wird das Thema nun diskutiert.

Ihr Schweigen brach auch eine 45-jährige indische Professorin für Gender Studies, als sie in einer Vorlesung ihren Studentinnen erstmals darüber berichtet, wie sie als Kind in der eigenen Familie missbraucht wurde. Und wie der Täter, ihr Onkel, ungestraft davonkam. (ausführlicher Bericht in der ZEIT vom 15.02.2013)

Die Angst der Frauen, von der Männer- und Medienwelt als „leichte Mädchen“ eingestuft zu werden und damit den Ruf ihrer Familie zu beschädigen und einen Bruch mit sämtlichen Verwandten zu riskieren, lasse viele in Schweigen verharren. Auch deshalb seien Mütter und Großmütter oft die Ersten, die Misshandlungen und Vergewaltigungen in der Familie vertuschten.

Auf eine sehr heterogene indische Gesellschaft und einen Widerstandsaspekt weist hingegen Katharina Kakar, Vergleichende Religionswissenschaftlerin, die in Indien lebt.

Zu den Protesten in Indien schreibt sie (in der ZEIT vom 07.02.2013) u.a.:

*„Die Wut hat nicht nur die junge, urbanisierte Generation auf die Straße getrieben, sondern Menschen unterschiedlichster Kasten und Klassen. Nur weil der Protest so breit ist, setzt er die Politik unter Druck, sodass zumindest einige Gesetzesänderungen zu-*

*gunsten von Frauen zu erwarten sind, etwa schnellere Gerichtsverfahren. Gewalt gegen Frauen ist in Indien allgegenwärtig – der Widerstand aber auch.“*

Die gegenwärtigen Proteste gründeten auf jahrzehntelanger, mühsamer Vorarbeit von Frauenorganisationen, NGOs und liberalen Stimmen, die in den urbanen Zentren Indiens einen Nährboden geschaffen haben. Zudem gebe es in der heterogenen indischen Gesellschaft auch eine Traditionslinie liberaler sexueller Vorstellungen. Der organisierte Widerstand gegen männliche Gewalt gehe keinesfalls nur von der neuen Mittelschicht aus,

*„sondern er wird in vielen ländlichen Regionen von malträtierten Frauen selbst initiiert wie beispielsweise der Gulabi Gang (Rosa Bande), deren Mitglieder, wenn sie in Aktion treten, als Erkennungsmerkmal knallrosafarbene Saris tragen. Die Gulabi Gang, gegründet im rückständigen Bundesstaat Uttar Pradesh und inzwischen in vielen Regionen Nordindiens aktiv, verprügelt Männer, die prügeln, geht gegen Kinderheirat vor und engagiert sich, um den verbreiteten weiblichen Analphabetismus zu beenden.“*

Für den notwendigen tatsächlichen, strukturellen Umbau gesellschaftlichen Denkens sieht Kakar den Schlüssel „in der Erziehung der nächsten Generation.

*„Es gilt nun, kulturelle Muster auch mithilfe von Waffen aufzubrechen, die sich bisher gegen die Frauen gerichtet haben, beispielsweise, indem an das Schamgefühl appelliert wird. In einem Land, das mehr Scham- als Schuldkultur ist und in dem der öffentliche Raum überwiegend von Männern besetzt wird, machen nun Gruppen junger Frauen und Männer lärmend darauf aufmerksam, dass Männer öffentlich urinieren oder in hoffnungslos überfüllten Bussen Frauen wie zufällig anfassen.“*

Das nähere Hoffnung auf Veränderung.

## Entschließung des Europäischen Parlaments zu Maßnahmen für ein Ende der Gewalt gegen Frauen in Indien

aus: [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

Indien braucht schärfere Regeln im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen, fordern auch die EU-Abgeordneten in ihrer Entschließung vom 17.01.2013.

Das Europäische Parlament,

– unter Hinweis auf die Kampagne der Vereinten Nationen zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen („UNiTE to End Violence against Women“), mit der alle Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen weltweit verhindert und beendet werden sollen,

– gestützt auf Artikel 120 seiner Geschäftsordnung,

A. in der Erwägung, dass Indien zwar eine der größten Demokratien der Welt, gleichzeitig jedoch auch Schauplatz von Gewalt gegen Frauen in unterschiedlichsten Formen ist, sowie in der Erwägung, dass das Gewaltverbrechen vom Dezember 2012 in Indien unverzügliche Maßnahmen zur Beendigung derartiger Missbrauchsfälle erforderlich macht;

1. fordert die indische Regierung auf, die Empfehlungen der Kampagne der Vereinten Nationen umzusetzen und

– im Einklang mit den internationalen Menschenrechtsstandards nationale Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Bekämpfung und Ahndung sämtlicher Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen anzunehmen und durchzusetzen;

– sektorübergreifende nationale Aktionspläne mit dem Schwerpunkt auf Prävention anzunehmen und umzusetzen;

– nationale und lokale Kampagnen auf den Weg zu bringen sowie Akteure der Zivilgesellschaft aus unterschiedlichsten Bereichen in die Gewaltprävention und die Unterstützung von Frauen und Mädchen, die missbraucht worden sind, einzubeziehen;

– die einschlägigen Rechtsvorschriften und Strategien uneingeschränkt umzusetzen, Gesetze besser durchzusetzen und umfassende Programme zur Aufklärung der Öffentlichkeit aufzulegen, damit sich die Einstellungen, die Gewalt gegen Frauen möglich machen, ändern; (...).



## INTERNATIONALER FRAUENTAG 2013

## Menschenhandel und Arbeitsausbeutung – mitten unter uns?!

von Magdalena Greiner, Mitternachtsmission Heilbronn und Doris Köhncke, FIZ Stuttgart

Baden-Württemberg ist eine wirtschaftlich starke Region mit vielen Arbeitsplätzen. Trotzdem gibt es auch hier, mitten unter uns, viele Frauen und Männer, die in ausbeuterischen und unwürdigen Arbeitsverhältnissen stehen. Besonders betroffen sind dabei Menschen aus anderen Ländern. Wirtschaftliche Not in ihren Herkunftsländern führt sie nach Deutschland, um ihren Lebensunterhalt zu sichern und mehr Perspektiven für ihr Leben zu gewinnen.

Dabei geraten viele in Abhängigkeiten oder Ausbeutungsverhältnisse, aus denen sie sich nur schwer befreien können – weil sie die deutsche Sprache nicht gut können, weil sie ihre Rechte und das deutsche Arbeitsrecht nicht kennen und weil sie meist dringend auf einen – wenn auch äußerst geringen – Verdienst angewiesen sind. Viele Branchen profitieren vom „superbilligen“, „fügsamen“ Personal, bspw. die Bauindustrie, die Landwirtschaft, die Gastronomie oder die Pflege und Betreuung in privaten Haushalten.

Dabei kann der Grad der Ausbeutung unterschiedlich sein. Häufig wird viel zu wenig

Lohn bezahlt oder der Lohn ganz vorenthalten und täglich werden 12 – 14 Arbeitsstunden verlangt. Die Betroffenen werden in Massen-Matratzenlagern untergebracht, sie werden in Schuldknechtschaft und Abhängigkeit gebracht und gezwungen, die geforderte Arbeit weiter auszuüben.

Frauen sind dabei verstärkt in weiblich konnotierten Bereichen wie Haushalt, Pflege und Service anzutreffen. Von ihnen werden Arbeitszeiten rund um die Uhr („24-Stunden-Pflege“) erwartet, es wird kaum freie Zeit gewährt, die Wohnsituation ist oft prekär (manch eine Arbeitnehmerin bekommt ein winziges Zimmer ohne Türe im Türrahmen), sie sind nicht krankenversichert, wissen nicht um ihren Anspruch auf Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Frauen sind in ihrer Lage vielen Risiken ausgesetzt, doch die Arbeit in Deutschland kann ihnen finanzielle Chancen bieten. Ein Job in Deutschland kann im besten Falle eine Möglichkeit sein, aus ökonomischer Armut herauszukommen. Gleichzeitig sind die Frauen dabei oft sozialer Isolation und hohen psychischen Belastungen ausgesetzt.

Wir möchten die Thematik und die Betroffenen unter uns in Baden-Württemberg mit einem offenen Blick wahrnehmen!

Deshalb engagieren sich vor allem Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel in diesen Bereichen, so das FIZ, Fraueninformationszentrum Stuttgart, FreiJa in Freiburg und die Mitternachtsmission Heilbronn. So bietet „FairCare“ in Stuttgart Beratung für Arbeitnehmerinnen in Privathaushalten. In der Region Heilbronn hat sich ein regionales Netzwerk zum Thema Arbeitsausbeutung gebildet. Darüber hinaus ist das Projekt „Faire Mobilität“ des DGB eine in Stuttgart neu gegründete Beratungsstelle für Betroffene von Arbeitsausbeutung. Wir sind dabei eine starke landesweite Vernetzung aufzubauen, um Betroffenen bessere Unterstützung zu bieten und ihnen zu ihren Rechten zu verhelfen. Denn bisher gibt es zu wenig Fachwissen und zu wenig Anlaufstellen. Darüber hinaus wollen wir die Öffentlichkeit und die Politik für das Thema sensibilisieren. Mitte des Jahres 2013 soll ein „Bündnis für faire Arbeitsmigration“ ins Leben gerufen werden – dafür brauchen wir auch politische PartnerInnen!



## Auszug aus dem Aufruf der DGB-Frauen

Der aktuelle Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) offenbart: Deutschland hinkt bei der Gleichstellung von Frauen hinterher. Die häusliche Arbeit liegt weiterhin in weiblicher Hand, besonders viele Mütter arbeiten in Teilzeit und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist im internationalen Vergleich deutlich höher.

Dabei befinden sich Frauen in Deutschland auf der Überholspur: Sie erreichen heute ebenso erfolgreich Berufs- und Bildungsabschlüsse wie Männer; häufig schneiden sie sogar besser ab. Aber auf dem Arbeitsmarkt werden sie ausgebremst: Aus familiären Gründen unterbrechen sie häufig ihre Erwerbsphase, arbeiten öfter in Teilzeit und verdienen selbst auf gleichen Positionen weniger als ihre männlichen

Kollegen. Die Folge: Nur selten können Frauen mit ihrem Einkommen auf eigenen Beinen stehen, eine Familie ernähren oder gar eine angemessene Alterssicherung aufbauen.

Am Internationalen Frauentag setzen die Gewerkschaften deswegen ein Zeichen! Wir fordern:

- einen gesetzlichen Mindestlohn nicht unter 8,50 Euro/ Stunde als Lohnuntergrenze einzuführen und alle Arbeitsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern, weil Frauen besonders häufig zu Dumpinglöhnen und in prekärer Beschäftigung arbeiten;
- die Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige qualitativ hochwertig auszubauen, damit Familie und Beruf vereinbar werden, sowie das Betreuungsgeld abzuschaffen;

- die Unternehmen gesetzlich zu verpflichten, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten;
- einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, damit Frauen ihre Stundenzahl wieder aufstocken können, um ihre Einkommen zu steigern und ihre Aufstiegschancen zu verbessern;
- mehr Frauen in Führungspositionen, damit Frauen Vorbilder sein können und die männlich geprägte Anwesenheitskultur in der Arbeitswelt hinterfragt wird.

Wir wollen bessere Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen über alle Lebensphasen hinweg und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Deswegen: Heute für morgen Zeichen setzen!

[www.bw.dgb.de](http://www.bw.dgb.de)

## INTERNATIONALER FRAUENTAG 2013

## 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

Am 24. Januar 2013 wurde der „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ veröffentlicht. Damit wurde der 1. Atlas aus dem Jahr 2009 aktualisiert und erweitert.

Der Gleichstellungsatlas liefert auf Landes- und Kreisebene einen Überblick über die regionalen Unterschiede bei der Umsetzung wichtiger gleichstellungspolitischer Ziele und der Schaffung gleichstellungsförderlicher Rahmenbedingungen. Die insgesamt 36 erfassten ländereinheitlichen Indikatoren sind dabei den vier Kategorien Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen sowie Lebenswelt zugeordnet.

Der „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ wurde von der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz der Länder (GFMK) erstellt und vom Bundesfamilienministerium veröffentlicht.

Den Atlas mit bunten Grafiken und die Tabellen nach Ländern aufgeschlüsselt gibt es in gedruckter Form zum Bestellen (beim Bundesfrauenministerium – und als Dateien zum Herunterladen, letztere auch beim Frauenministerium Baden-Württemberg unter: <http://www.sm.baden-wuerttemberg.de/de>).

### Befunde für Baden-Württemberg

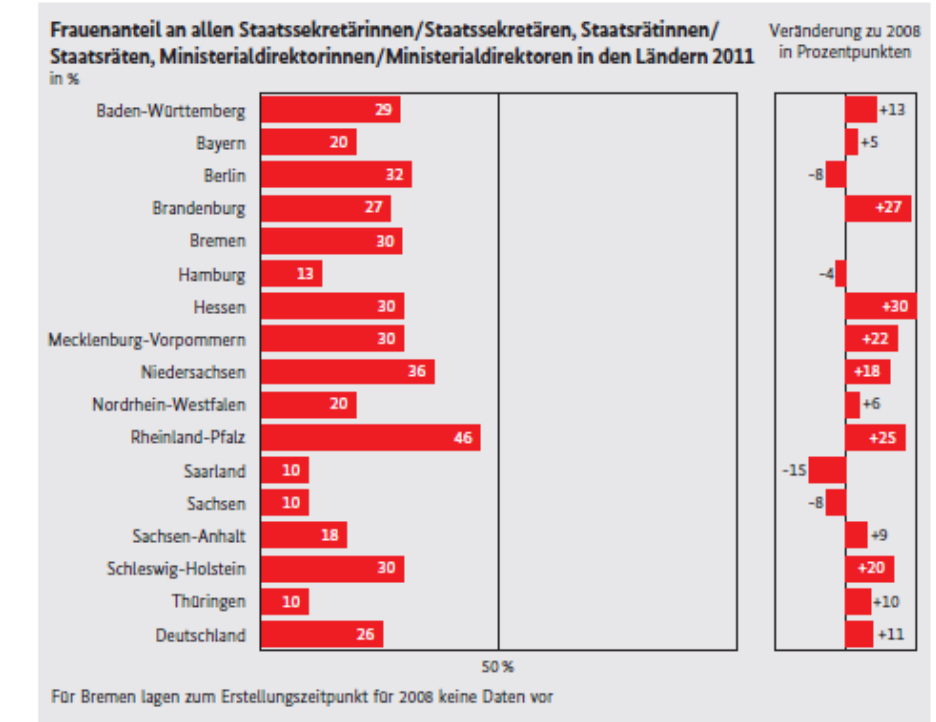
#### Politische Partizipation - Führungspositionen in Politik und Verwaltung 2011

Baden-Württemberg hält den letzten oder vorletzten Platz im Bundesländervergleich bei:

- den Frauenanteilen im Landtag 18,1 % (Bundesdurchschnitt 32,3 %) mit großem Abstand zum zweitletzten Bundesland, NRW mit 27,1 %;
- dem Frauenanteil in Kommunalparlamenten und Kreisräten 18,7 % (Bundesdurchschnitt 26,1 %), Sachsen an vorletzter Stelle liegt mit 19,2 % nur knapp höher;
- den zweitletzten Platz mit 2,3 % bei den Verwaltungsspitzen in den Landkreisen/Stadtkreisen/kreisfreien Städten – (Bundesdurchschnitt 8,3 %).

Bei den Führungspositionen in den obersten Landesbehörden hat BW gegenüber 2008 ebenfalls nicht aufgeholt: es steht an 5-letzter Stelle mit 15,4 % (Bundesdurchschnitt 20,3 %)

Etwas über dem Durchschnitt von bundes-



weit 33,5 % liegt BW seit 2011 immerhin bei Regierungschefinnen, Ministerinnen, Senatorinnen in den Landesregierungen mit 38,5 % sowie bei Staatssekretärinnen/Staatssekretären, Staatsrätinnen/Staatsräte, Ministerialdirektorinnen/Ministerialdirektoren mit 29,4 % (Bundesdurchschnitt 25,6 %).

#### Höchster Gender Pay Gap - niedrigste Arbeitslosenquote

Seine Schlußlichtposition hat Baden-Württemberg auch bei den geschlechtsspezifischen Gehalts-Unterschieden „verteidigt“ – mit 27 % liegt der Gender Pay Gap 2011 (hier: der durchschnittliche Unterschied bei den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern) weit über dem Durchschnitt von bundesweit 22 % (2011).

Positiv ist der vorletzte Platz bei der Erwerbslosenquote – im Jahr 2011 bei 4,1 % bei den Frauen in BW, der Bundesdurchschnitt lag bei 6,8 % (mit einer Bandbreite von 3,7 % in Bayern bis 11,8 % in Berlin). Auch beim Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen an den arbeitslosen Frauen lag Baden-Württemberg mit 33,5 % unter dem Durchschnitt. Bundesweit waren 37,7 % der arbeitslos gemeldeten Frauen bereits mindestens ein Jahr erwerbslos.

Durchschnittlich bis leicht überdurchschnittlich schneidet BW ab bei

– der Beschäftigungsquote von Frauen: der prozentuale Anteil von sozialversiche-

rungspflichtig beschäftigten Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren lag 2010 bei 48,6 % (Bundesdurchschnitt: 48,4 %).

– Beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: der Teilzeitanteil bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in BW betrug 2010 35,3 % (Bund: 35 %)

Zu Führungspositionen in der Privatwirtschaft bietet der Gleichstellungsatlas nur ältere Daten – für 2004 und für 2008:

Baden-Württemberg liegt 2008 mit 23,2 % Frauenanteil auf der obersten Ebene nahe am bundesweiten Durchschnittswert von 24,5 %

Bei der Erwerbstätigenquote von Müttern mit einem (jüngsten) Kind unter drei Jahren lag BW im Jahr 2010 mit 29,4 % an drittletzter Stelle der Bundesländer.

Beim prozentualen Anteil der Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung (Tageseinrichtungen oder Kindertagespflege) an allen Kindern dieser Altersgruppe rangiert BW mit einer Betreuungsquote von 20,9 % an fünftletzter Stelle. Bundesweit besucht im Durchschnitt etwa jedes 4. Kind unter drei Jahren eine Tagesbetreuung.

**Echt Spitze** sind wir bundesweit bei der durchschnittlichen Lebenserwartung: ein Mädchen, das 2010 in BW geboren wurde hat statistisch die Aussicht, 83 Jahre und 6 Monate alt zu werden.

# equal pay day,-

initiiert von  
Business and Professional Women Germany e.V.

Thematisch stehen die Gesundheitsberufe im Mittelpunkt der Aktionen am 21.3.2013

Zu den Gründen führen die Initiatorinnen auf der Homepage der Kampagne aus:

Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten in den Gesundheitsberufen ist weiblichen Geschlechts. Ihre hohe fachliche und soziale Kompetenz findet keinen angemessenen Niederschlag in der Vergütung. Daran ändert auch der bestehende und perspektivisch weiter anwachsende Fachkräftemangel in diesen Berufen bisher nichts. Mit der monetären Unterbewertung einer großen, überwiegend weiblich besetzten Berufsgruppe im sekundären Dienstleistungssektor lässt sich 1/5 der Lohnlücke von 22% erklären. Eine angemessene Höherbewertung trägt demnach nicht nur erheblich zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, sondern auch zur Schließung dieser Lohnlücke

## Der Equal Pay Day

2008 wurde der Equal Pay Day, der internationale Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, auf Initiative der Business and Professional Women (BPW) Germany erstmals in Deutschland durchgeführt. Bei der Premiere des deutschen Equal Pay Day 2008 nahmen bundesweit 6.000 Frauen und Männer an rund 40 Aktionen und Veranstaltungen in 25 Städten teil.

2009 formierte sich auf Initiative des BPW Germany ein nationales Aktionsbündnis bestehend aus der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Deutschen Frauenrat (DF) und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU). Das Bündnis konnte bereits im ersten Jahr bundesweit rund 60.000 Bürgerinnen und Bürger mobilisieren, die an 180 Veranstaltungen teilnahmen. Zum dritten Equal Pay Day 2010 fanden 259 Aktionen in 173 Städten und Gemeinden statt, die mindestens 70.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählen konnten. 2011 zählten die Organisatorinnen bereits mindestens 90.000 Frauen und Männer, die sich an rund 370 Veranstaltungen in 250 Städten und Gemeinden beteiligten.

## EQUAL PAY DAY 2013 DEUTSCHLAND: 21.MÄRZ

**Schwerpunktthema: "Lohnfindung in den Gesundheitsberufen - viel Dienst, wenig Verdienst":**

bei. Diese Schließung ist unser wesentliches Ziel am Equal Pay Day.

Ein weiterer Grund ist, dass mit angemessener Bezahlung und attraktiven Arbeitsbedingungen in Zeiten des Fachkräftemangels erfolgreicher als bisher der zum Erhalt der bestehenden Infrastruktur dringend benötigte Nachwuchs angeworben werden kann. Eine gute und bezahlbare Infrastruktur auch für kranke und betreuungsbedürftige alte Menschen ist wesentliche Voraussetzung für alle berufstätigen Frauen, die in Ausübung ihrer erlernten Berufe eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit und einen Aufstieg in die Führungsebenen anstreben. Auch Arbeitgeber/innen profitieren von verbesserten Einkommensperspektiven für Frauen und Männer in Gesundheitsberufen: sie binden damit bewährte Fachkräfte an ihr Unternehmen.

Der Equal Pay Day 2013 hat folgende Schwerpunktpartner aus dem Bereich des Gesundheitswesens:

- Verband Medizinischer Fachberufe
- Deutscher Hebammenverband
- Dachverband für Technologen/innen und Analytiker/innen in der Medizin
- Marburger Bund - Zusammenschluss der angestellten ÄrztInnen
- Deutsche Pflegerat - Zusammenschluss von Pflegeorganisationen und als Träger von Einrichtungen: Die Marienhaus Unternehmensgruppe und die Sozialholding Mönchengladbach.

Zu den bundesweiten Unterstützerinnen gehören der Deutsche Frauenrat, die Verdi-Frauen und die DGB-Frauen, der Verband Deutscher Unternehmerinnen.

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Diese Informationen und weitere umfangreiche Materialien und eine Aktionslandkarte zu den diesjährigen Aktionen unter: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

Das diesjährige Schwerpunktheft kann heruntergeladen oder gedruckt bestellt werden bei: Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit Equal Pay Day Office Sigmaringer Straße 1, 10713 Berlin

## Europa Equal Pay Day:

### 28. Februar 2013!

Der Europäische Equal Pay Day fand bereits am 28.02.2013 statt.

Frauen verdienen im EU-Durchschnitt 16,2 Prozent weniger als Männer. Anschaulich wird dieser Wert, wenn man das errechnete Datum des Europäischen Equal Pay Day betrachtet:

Die durchschnittliche EU-Bürgerin muss bis zum 28. Februar arbeiten, um dasselbe Gehalt in der Tasche zu haben, wie ihr männlicher Kollege bereits am 31. Dezember des Vorjahres. In Deutschland müssen Frauen noch einmal 21 Tage länger arbeiten, um Entgeltgleichheit erreicht zu haben.

Mit seinem überdurchschnittlich hohen Lohngefälle ist Deutschland nach wie vor Schlusslicht in Europa - und Baden-Württemberg ist Schlusslicht in Deutschland.

Ein Landes-Equal-Pay-Day würde nicht vor dem 7. April liegen.

## EQUAL PAY DAY 2013

Schwerpunktthema: "Lohnfindung in den Gesundheitsberufen - viel Dienst, wenig Verdienst":

### Arbeit in Pflegeberufen: Interessant, hoch belastend und oft schlecht bezahlt

Beschäftigte in Pflegeberufen sind mit ihrer Arbeit zufrieden, aber sie empfinden sie als sehr stressig und auch körperlich erschöpfend. Mit der Bezahlung sind sie mehrheitlich nicht zufrieden. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, die auf einer Online-Befragung des LohnSpiegel von rund 3.550 Beschäftigten aus verschiedenen Berufen und Tätigkeitsbereichen in der Kranken- und Altenpflege basiert.

Auszüge aus: [www.lohnspiegel.de/main/zusatzinformationen/pflegeberufe/arbeit-in-pflegeberufen-interessant-hoch-belastend-und-oft-schlecht-bezahlt](http://www.lohnspiegel.de/main/zusatzinformationen/pflegeberufe/arbeit-in-pflegeberufen-interessant-hoch-belastend-und-oft-schlecht-bezahlt)

#### Einkommen:

Das Bruttomonatseinkommen in Pflegeberufen beträgt ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 38-Stunden-Woche durchschnittlich 2.360 Euro. Am besten bezahlt werden Operationsschwestern und -pfleger mit 3.066 Euro, am geringsten fällt das Monatseinkommen der Helfer/innen in der Krankenpflege mit 1.828 Euro aus. Die Zufriedenheit mit der Bezahlung fällt mit einem Wert von 2,4 auf einer Skala von 1 bis 5 im Durchschnitt der Beschäftigten

gering aus.

In den Pflegeberufen bestehen wie auch bei den Beschäftigten insgesamt deutliche Unterschiede bei den Einkommen zwischen Frauen und Männern, befristet und unbefristet Beschäftigten sowie zwischen West- und Ostdeutschland. Einkommensrelevant sind außerdem Berufserfahrung sowie die Tarifbindung der Betriebe. Hier die Ergebnisse der Umfrage im einzelnen:

Frauen und Männer:

Im Pflegebereich verdienen die Frauen im Durchschnitt 11,7 Prozent weniger als die Männer. Frauen verdienen im Durchschnitt monatlich 2.268 Euro, Männer verdienen mit 2.567 Euro rund 300 Euro mehr.



Befristet oder unbefristet:

Befristet Beschäftigte verzeichnen gegenüber den unbefristet Beschäftigten einen deutlichen Einkommensrückstand von durchschnittlich 18 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil der befristet Beschäftigten in den gering bezahlten Tätigkeiten (Helfer/innen, Altenpfleger/innen).

Tarifbindung:

Beschäftigte in Pflegeberufen profitieren stark von der Tarifbindung. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag gilt, liegt ihr Monatseinkommen mit durchschnittlich 2.597 Euro knapp 19 Prozent über dem Gehalt ihrer Kolleginnen und Kollegen in nicht tarifgebundenen Betrieben mit 2.118 Euro.

### Der Gender Pay Gap in Gesundheitsdienstberufen in Baden-Württemberg

Bruttomonatseinkommen Vollzeitbeschäftigter in Baden-Württemberg im Oktober 2006.

Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg

Ärzte/Ärztinnen	Männer: 6.895 Euro	Frauen: 4.920 Euro
Masseure/Masseurinnen, Krankengymnasten/-gymnastinnen und verwandte Berufe	Männer: 2.627 Euro	Frauen: 2.306 Euro
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	Männer: 3.011 Euro	Frauen: 2.690 Euro
Helfer/innen in der Krankenpflege	Männer: 2.609 Euro	Frauen: 2.164 Euro

Die VSE wird in vierjährigem Turnus bei einer repräsentativen Auswahl von Betrieben durchgeführt. Erfragt werden Rahmendaten auf Betriebsebene sowie Individualdaten zur Verdienststruktur von Arbeitnehmern. Die VSE ist in Deutschland die umfassendste und zuverlässigste Quelle für Informationen über die Höhe der Verdienste für Arbeitnehmer/innen nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgrößenklasse, Leistungsgruppe, Beruf, Ausbildungsniveau, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Geschlecht. [www.statistik-bw.de](http://www.statistik-bw.de)

### Pflegeberufe - früher Berufsausstieg

Nach vom Berufsverband für Pflegeberufe veröffentlichten Zahlen steigen Beschäftigte in der Altenpflege in der Regel nach durchschnittlich achteinhalb Jahren aus ihrem Beruf aus; Beschäftigte in der Krankenhauspflege nach durchschnittlich etwa 14 Jahren! Die Ursachen seien u.a. hohe berufsspezifische Belastungen wie der Zeitdruck oder das Gefühl, den Kontakt zu den Pflegebedürftigen nur noch „verwalten“ zu können.

[www.dbfk.de](http://www.dbfk.de)

## EQUAL PAY DAY 2013

Equal Pay Day am 21. März 2013 - Lohnfindung in den Gesundheitsberufen -

von Annette Widmann-Mauz MdB,

Vorsitzende der Frauen Union der CDU Baden-Württemberg, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesministerium für Gesundheit



Am 21. März ist Equal Pay Day – und es wäre dann wieder soweit: Frauen hätten über den Jahreswechsel hinaus bis dahin arbeiten müssen, um in einer vergleichbaren Position auf das durchschnittliche Jahresgehalt eines Mannes zu kommen. Dass wir hier in Deutschland als politische Frauenorganisation auf diesen Tag immer wieder aufmerksam machen müssen, belegt ein Blick auf die Zahlen: In Deutschland verdienen vollbeschäftigte Frauen im Schnitt knapp 22 Prozent weniger als Männer. In den Mitgliedstaaten der OECD beträgt das Gefälle durchschnittlich 16 Prozent – Deutschland bildet hierbei in Europa das Schlusslicht. Das kann nicht so bleiben, dagegen müssen wir mehr tun – mit vereinten Kräften.

Wenn man diese Zahlen hört, könnte man meinen, eine Entgeltlücke gibt es vor allem in den Berufszweigen, in denen das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ausgeglichen ist oder Frauen unterrepräsentiert sind. Doch weit gefehlt: Auch besonders in den Arbeitsfeldern, die traditionell weiblich besetzt sind, wie z. B. in der Pflege, existiert sie. Da diese Berufe im Vergleich auch noch geringer gegenüber Fachkräften bezahlt werden, wiegt sie hier doppelt schwer. Zusätzlich zur geschlechtsspezifischen kommt somit eine faktische Schlechterstellung hinzu. Deshalb ist es konsequent, dass in diesem Jahr die Gesundheitsberufe im Mittelpunkt des Equal Pay Days stehen.

Als Gründe für die Entgeltlücke werden vielfach Kindererziehungszeiten bei Frauen und dadurch begründete hohe Teilzeitquoten und unterbrochene Erwerbs- und Karriereverläufe angeführt. Denn im Gesundheitswesen mit Schicht- und Wochenenddiensten wird eine berufliche Verfügbarkeit und Flexibilität gefordert, die ihresgleichen suchen. Aufstiegsmöglich-

keiten sind dadurch oftmals eingeschränkt. Bei einer Befragung des Marburger Bundes verneinten beispielsweise 57 Prozent der Ärztinnen und Ärzte die Frage, ob ihr Arbeitgeber ausreichende Möglichkeiten bietet, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Demgegenüber gaben 84 Prozent der Befragten an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf höchste Priorität genießt, bei den Ärztinnen waren es sogar 90 Prozent.

Kliniken, Praxen, Pflegeheime und Pflegedienste sind daher gefordert, Hand in Hand mit der Politik neue Konzepte auf den Tisch zu legen – und zwar nicht nur für die Ärzte. Denn insbesondere die Pflege ist weiblich: So sind 85 Prozent aller Beschäftigten in Pflegeheimen und 87 Prozent aller Beschäftigten im ambulanten Pflegebereich Frauen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Pflegebereich arbeiten in Teilzeit – viele managen parallel Familie und Beruf.

Problematisch ist hierbei insbesondere, dass Teilzeitkräfte oft zu kurz kommen, wenn es um Weiterbildung und Vergütung von Zusatzqualifikationen geht. Denn diese sind oftmals – genauso wie die größtmögliche Präsenz – eine wichtige Voraussetzung für eine höhere Position und einen höheren Lohn. Die wenigen Männer, die etwa im Pflegebereich tätig sind, finden sich dennoch auf der höheren Stufe der Karriereleiter wieder, eben weil sie eher in Vollzeit arbeiten.

Als Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Gesundheit leite ich den ‚Runden Tisch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen‘ und arbeite gemeinsam mit den wichtigsten Akteuren im Gesundheitsbereich an entsprechenden Empfehlungen und Lösungen. Dazu zählen die Beseitigung von Hemmnissen in der Aus- und Weiterbildung, die Bereitstellung gezielter Informationen über gute Initiativen im Krankenhaus und der Arztpraxis sowie Maßnahmen zur Personalgewinnung in Alten- und Pflegeeinrichtungen. Ich bin überzeugt: Die Politik muss gemeinsam mit den Arbeitgebern auf die Beschäftigten zugehen. Solide Arbeitsbedingungen sind wichtig, denn wenn heute bereits jeder Zehnte in der Gesundheitswirtschaft tätig ist, so wird es mit Blick auf den demografischen Wandel 2050 jeder Vierte sein – so die Zahlen des Deut-

schen Hebammenverbandes.

Besonders gravierend ist die Situation mit Blick auf die Minijobs. Dort wird der Grundsatz der Entgeltgleichheit bei Vertragsabschluss oft gar nicht berücksichtigt. Den Frauen geht es in erster Linie darum, steuerfrei etwas hinzuverdienen. Dabei fällt nur wenigen auf, dass ihnen bei scheinbar gleichem Lohn mit Teilzeit- oder Vollzeitkräften die höheren Einzahlungen in die Sozialversicherung fehlen und sie unterm Strich weit weniger Geld für ein und dieselbe anstrengende Arbeitsstunde erhalten. So fehlen den Frauen auch wichtige Entgeltpunkte in der Rente, was bedeutet, dass sich die Entgeltlücke im Beruf später auch in der Rente niederschlägt. Dies gilt es zu verhindern, denn bereits heute beziehen Frauen in Deutschland ein um 59,6 Prozent geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer. Die Entgeltlücke im Berufsleben schlägt sich somit fast dreifach im Bereich der Rente nieder.

Lösungen können hier sein, die Stellenschrauben im Lohnfindungsprozess entsprechend anzupassen. Der Abschluss eines Versorgungsvertrages zwischen dem Träger der Pflegeeinrichtung und den Landesverbänden der Pflegekassen im Einvernehmen mit dem Sozialhilfeträger ist dem Sozialgesetzbuch entsprechend unbedingt an die ortsübliche Arbeitsvergütung zu binden. Dabei sind die Arbeitgeber gefordert, durch Lohndumping keinen flachen ortsüblichen Einheitslohn zu kreieren. Auch im Pflegesatzverfahren muss das Gebot der leistungsgerechten Vergütung berücksichtigt werden. Mit dem am 29. Juni 2012 beschlossenen Pflege-Neuausrichtungsgesetz wird in den Vergütungsvorschriften für Pflegeeinrichtungen klargestellt, dass es einer Einrichtung bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglicht sein muss, ihre Aufwendungen zu finanzieren und ihren Versorgungsauftrag zu erfüllen. In der Begründung wurde auf die höchstrichterliche Sozialrechtsprechung verwiesen, nach der die Zahlung von Tariflöhnen ausdrücklich als wirtschaftliche Betriebsführung bezeichnet wird. Damit soll eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung der Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen gewährleistet werden, sodass den Leistungserbringern möglich ist, ausreichend geeignetes Personal zu gewinnen.

## EQUAL PAY DAY: FRAUEN IN GESUNDHEITSBERUFEN

### Hebammenverband

*„Der rücksichtslose Umgang mit dem „Wirtschaftsgut“ Mensch durch die Akteure der Gesundheitswirtschaft verschlechtert den Ruf der Berufe Gesundheits- und Krankenpflege und den der Hebammen. Er verschleißt die ohnehin dünne Decke an qualifiziertem Personal. Wenn heute bereits jeder 10. in der Gesundheitswirtschaft beschäftigt ist, muss es 2050 jeder 4. sein, damit der steigende Pflegekräftebedarf der Bevölkerung befriedigt werden kann. Das sinkende Image der o.g. Berufe - durch ausbeuterische Arbeitsverhältnisse und die schlechte Bezahlung - wird zu einem weiter steigenden Desinteresse der Jugend an deren Ausübung führen und zu einem weiter dramatisch zunehmenden Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen in den Kliniken und der Freiberuflichkeit. Das geht uns alle an!“*

so das Fazit einer Stellungnahme des Deutschen Hebammenverbands vom Oktober 2012.

Darin werden die wirtschaftlichen Existenzbedingungen und die Arbeitsbedingungen der Hebammen zusammengefasst.

Für die freiberuflich tätigen Hebammen ist ein Hauptproblem, dass die Betriebskosten schneller steigen als die Einnahmen. Dies hat insbesondere mit der Bindung der Verhandlungspartner für die Vergütung der freiberuflichen Leistungen an das Beitragssatzstabilitätsgesetz zu tun. Dieses verlangt, dass die Ausgaben der Krankenkassen nicht mehr steigen dürfen als die Grundlohnsumme. Bei einem Scheitern der Verhandlungen sind Schiedsverfahren vorgesehen, die u.U. Jahre in Anspruch nehmen können. Der Hebammenverband erläutert dazu:

*„Bevor die Hebammenverbände die Vergütung der Hebammen selbst verhandeln mussten, wurden die Hebammengebühren vom BMG erlassen. Vor der Entlassung in die Selbstverwaltung waren noch zwei Gebührenerhöhungen vorgesehen, die jedoch nicht mehr umgesetzt wurden. Diese Unterlassung und die Koppelung der Verhandlungen an das Beitragssatzstabilitätsgesetz führten zu dem derzeitigen Einkommensrückstand von ca. 30%. Eine weitere Schwierigkeit: Freiberufliche Hebammen müssen voll in die staatliche Rentenversicherung Bund einzahlen.“*

*„Bei den angestellten Hebammen ist die unattraktive Bezahlung das Kernproblem. (...) Angestellte Hebammen leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen in den Kliniken. Die Spielregeln der Gesundheitswirtschaft führen zur immer weiter gehenden*

*Verknappung von Hebammen in den deutschen Kreißsälen. Schwangere und Gebärende werden nicht so betreut, wie es für einen guten Geburtsprozess nötig ist und wie es jede Frau braucht. Die Personalanhaltszahlen von 1993 legen 118 Geburten pro Vollzeitkraft (oder 780 Minuten Betreuungszeit pro Geburt) zugrunde. Die in den letzten Jahren zusätzlich in den Kreißsälen geleisteten Arbeiten und veränderten Bedingungen in der Geburtshilfe werden nicht berücksichtigt. (...) Die zunehmende Arbeitsverdichtung führt zur Flucht vollzeitbeschäftigter Kolleginnen in Teilzeitarbeitsverhältnisse. Die tägliche körperliche und psychische Belastung der Kolleginnen nimmt so zu, dass viele anteilig in die Freiberuflichkeit flüchten.“*

#### Forderungen

- Anpassung der Vergütung freiberuflicher Hebammen an die tatsächlichen Erfordernisse einer selbständigen, eigenverantwortlichen Tätigkeit;
- verbindliche Regelung der Haftpflichtprämien und der Haftungsobergrenzen sowie der Haftungszeit in einem bezahlbaren und überschaubaren Bereich;
- für Angestellte eine, der Verantwortung und Eigenständigkeit des Berufes gerechte Bezahlung, festgelegt im TvöD. Anerkennung der Zusatzmerkmale für eine Höhergruppierung angestellter Hebammen;
- altersgerechte Arbeitsplätze und altersentsprechende Arbeitszeitmodelle;
- innovative Arbeitszeitmodelle, die Vollzeitwerbstätigkeit und damit existenzsichernde Erwerbseinkünfte durch sinnvolle Arbeitszeitanpassung an das Arbeitsvolumen ermöglichen;
- gesonderte Behandlung körperlich besonders anstrengender Berufe bei der Rente mit 67 - Ausnahmeregelungen ohne Verlust von Rentenansprüchen;
- verbindliche Personalanhaltszahlen für den Bereich Kreißsaal/Geburtshilfe, die sich nicht an Gewinnzielen von Krankenhausmanagern orientieren, sondern die Patientensicherheit (das Bedürfnis der Gebärenden und des ungeborenen Kindes) berücksichtigen.

Der Hebammenverband Baden-Württemberg vertritt als Berufsorganisation der Hebammen 2580 Hebammen und 111 Hebammenschülerinnen im Land. Kontakt: Jutta Eichenauer  
1.vorsitzende@hebammen-bw.de

landesfrauenrat  
Baden-Württemberg

Als „Beruf der Woche“ stellte die ZEIT am 8.1.2013 den Hebammenberuf vor:

*„Der wohl stärkste negative Aspekt an dem Beruf ist der geringe Lohn und die hohen Kosten für die Berufshaftpflichtversicherung. Im Durchschnitt bekommen Geburtshelferinnen 1.900 Euro im Monat als Festangestellte. Freiberufliche Hebammen haben einen durchschnittlichen Stundenlohn von gerade einmal 7,50 Euro netto. Und sie müssen mehr als 4.000 Euro im Jahr für ihre Haftpflichtversicherung aufbringen.“*

### Vergütungsverhandlung durch Schiedsspruch beendet

Nach drei zermürbenden Verhandlungstagen hat die Schiedsstelle unter Vorsitz von Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin die Hebammenvergütung durch Schiedsspruch festgelegt. Die mit den Stimmen der Vertreter der Kassen und der Unparteiischen beschlossene lineare Erhöhung von 12 % liegt weit unter den Forderungen der Hebammenverbände, ebenso die Erhöhung der Vergütungspositionen für die Wochenbettbetreuung um 15 %. Trotz der Ablehnung durch die Hebammenverbände ist dieser Schiedsspruch verbindlich für die nächsten zwei Jahre und gilt rückwirkend ab dem 1. Jan. 2013. Eine weitere Erhöhung um fünf Prozent wurde festgelegt, wenn die Verhandlungen über angestrebte Vertragsänderungen abgeschlossen sind.

Pressemitteilung Dt. Hebammenverband 1.2.2013

### Protestmarsch am 5. Mai 2012

Rund 500 Hebammen aus ganz Baden-Württemberg und zahlreiche UnterstützerInnen demonstrierten am internationalen Hebammentag in Heidelberg. Sie forderten Krankenkassen und das Bundesgesundheitsministerium auf, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Hebammen zu verbessern. Schlechte Arbeitsbedingungen und stagnierende Vergütungen bei gleichzeitigem Anstieg der Betriebskosten zwingen viele Hebammen zur Berufsaufgabe. Daraus resultieren bereits Versorgungsengpässe. In Ballungszentren macht sich der Mangel, anders als in ländlichen Regionen (noch) nicht in der Geburtshilfe, jedoch schon in der Betreuung der Schwangeren und in der Wochenbettbetreuung bemerkbar. Für eine Frau in Stuttgart, die sich nach der 10. Schwangerschaftswoche um eine Hebamme für die Wochenbettbetreuung kümmert, ist es bereits sehr schwierig eine zu finden. [www.hebammen-bw.de](http://www.hebammen-bw.de)

Verband medizinischer Fachberufe e.V.

Soziale Nachhaltigkeit erfordert bessere Bezahlung frauendominierter Berufe im Gesundheitswesen

Ohne frauendominierte Berufe funktioniert das ambulante Gesundheitswesen in Deutschland nicht. Allein 578.000 Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte sorgen in den Arzt- und Zahnarztpraxen dafür, dass die Patientinnen und Patienten vor, während und nach der Behandlung fachkundig und kompetent betreut, Anforderungen an die Hygiene und das Qualitätsmanagement erfüllt, Umweltschutzvorschriften eingehalten, Betriebsabläufe und Terminplanungen organisiert, medizinische Geräte bedient, Behandlungen dokumentiert und abgerechnet sowie Ärzte und Zahnärzte entlastet werden. Dennoch liegen die Tarifgehälter dieser Berufsangehörigen, die zu 99 Prozent weiblich sind, im Niedriglohnbereich. Nach einer dreijährigen dualen Ausbildung erhalten sie in den ersten fünf Berufsjahren in Tätigkeitsgruppe I einen Bruttostundenlohn

zwischen 9,19 und 9,38 Euro.

„Unsere Umfragen zeigen, dass die meisten Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten nicht übertariflich bezahlt werden und viele über kurz oder lang in andere Berufe wechseln“, erklärt dazu Margret Urban, Tarifexpertin des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V.

„Obwohl wir bei den Tarifverhandlungen bereits einiges erreicht haben, sind die Unterschiede zu Berufen mit gleicher Kompetenz wie Gesundheits- und Krankenpfleger/in oder Verwaltungsangestellte in den Krankenkassen noch gravierend. Und es besteht die Gefahr, dass diese Differenz größer wird. Tarifverhandlungen allein helfen uns hier nicht weiter, solange die Personalkosten im Budget der gesetzlichen Krankenkassen keine gesonderte Rolle spielen und beispielweise Minijobs ohne Zeitbegrenzung den Stundenlohn minimie-

ren. Vielmehr muss die Lohnfindung im Gesundheitswesen grundsätzlich gendergerecht verändert werden. Unser Verband medizinischer Fachberufe e.V. hat sich deshalb für eine Schwerpunktpartnerschaft bei der Equal-Pay-Day-Kampagne ‚Lohnfindung im Gesundheitswesen – Viel Dienst, wenig Verdienst‘ entschieden. Gemeinsam mit der Organisation Business and Professional Women wollen wir – nicht nur am Tag der Nachhaltigkeit – darauf hinweisen, dass das Gesundheitswesen nur nachhaltig gestaltet werden kann, wenn die darin vertretenen frauendominierten Berufe gerecht bezahlt werden.“

Pressemitteilung vmf-Bundesverband 04.06.2012  
Kontakt: Verband medizinischer Fachberufe e.V. Stefanie Teifel

1. Vorsitzende Landesverband Süd  
Mäusberg 7, 74575 Schrozberg  
steifel@vmf-online.de www.vmf-online.de

### Krankenschwester super bezahlt! Ein Projekt der ver.di-Vertrauensleute an der Universitätsmedizin Mannheim

Aus Frau AKTIV – dem Magazin der Gewerkschaft Ver.di für aktive Frauen im Bezirk Rhein-Neckar, Ausgabe Frühjahr 2013 entnommen ist nachfolgender Artikel (von der Rundbrief-Redaktion gekürzt):

In Vorbereitung der Tarifrunde 2012 haben sich die Vertrauensleute an der Universitätsmedizin Mannheim (UMM) überlegt, wie man wohl die Krankenpflege mobilisieren kann. Uns war schon immer klar, dass die Krankenpflege im Vergleich zum Facharbeiter, sagen wir beim Benz auf dem Waldhof deutlich weniger verdient. Wir waren überrascht, sogar erschrocken, wie viel weniger es ist.

(...) Start ins Berufsleben unterschiedlich. Die Krankenschwester verdient ganztags beschäftigt im TVÖD als Berufsanfängerin über 500 Euro weniger im Monat als der genannte Facharbeiter. (...) Nach fünf Jahren im Beruf verdient der Facharbeiter bereits 1.000 Euro mehr im Monat als die Krankenschwester mit sechs Berufsjahren. Sie muss insgesamt 15 Jahre im Beruf arbeiten, um den Abstand auf etwa 800 Euro zu verringern. Im Funktionsdienst nach 15 Jahren, zum Beispiel in einer Notaufnahme liegt sie nur noch 700 Euro unter dem Gehalt des Facharbeiters. Das gleiche gelingt bereits nach 10 Jahren, wenn sie sich zur

Fachkrankenschwester für Intensivmedizin weitergebildet hat.

Richtig gut hat es die Krankenschwester, die Stationsleitung oder Pflegelehrerin geworden ist. Ihr Abstand zum Facharbeiter beträgt nur noch rund 300 Euro. Und erst, wenn unsere Krankenschwester zur Pflegedienstleitung aufgestiegen ist, überbrückt sie unseren Facharbeiter deutlich. Wow! Sie hat dann in der Regel einen etwa einjährigen Stationsleitungskurs absolviert, manchmal vorher bereits eine Fachweiterbildung von zwei Jahren (Intensiv, OP, etc.). Als sie Pflegedienstleistung wurde, hat sie eine entsprechende Ausbildung gemacht. Viele noch nebenher eine betriebswirtschaftliche Weiterbildung von drei Jahren. Sie hat etwa 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.

Haben wir übrigens schon erwähnt, dass der „Metaller“ in einer 35-Stunden-Woche arbeitet, während die Krankenschwester im kommunalen Krankenhaus in Baden-Württemberg eine 39-Stunden-Woche hat?

(...) Die Krankenschwester bekommt für den Samstagsdienst den sagenhaften Betrag von 4,16 Euro\*. Selbstverständlich nur im Spätdienst.

Also: woran liegt's?

Klar, die Gesundheitsreformen der letzten 20 Jahre haben derart den Kostendruck

erhöht, dass dies bereits ein massiver Eingriff in die Tarifautonomie ist. Nur mit massivem politischem und gesellschaftlichem Druck gelang es den Krankenhausbeschäftigten 2008 in einer breiten Kampagne mit ver.di, dass ein Teil der Tarifierhöhungen von 2008/2009 finanziert wurden.

Weiterer Erfolg war ein Programm, durch das die Krankenhäuser etwas mehr Pflegepersonal einstellen konnten.

Allerdings ging die Pflege schon damals auf dem Zahnfleisch.

Jetzt hopp: was tun? Ist doch klar. Tarif gibt's nur aktiv!

Die Krankenschwestern in Finnland haben übrigens auch mal eine interessante Variante von Tarifpolitik gebracht. Sie haben ihre Regierung vor einigen Jahren mit der Ankündigung unter Druck gesetzt, dass sie alle kündigen. Resultat waren Gehaltssteigerungen über 20 Prozent.

Geht's nicht etwas einfacher? Schließlich wollen wir hinterher nicht den Job los sein. Logo: Tarifrunden sind Machtfragen. Das müsste möglich sein, ihr Frauen:

- Stolz sein auf den eigenen Beruf und die eigene Leistung
- Gewerkschaftsmitglied werden
- Bei Tarifrunden mitmachen
- Auch im Alltag sich nicht alles bieten lassen (...)

Forts. S. 17

## EQUAL PAY DAY: FRAUEN IN GESUNDHEITSBERUFEN

### Krankenschwester super bezahlt! Ein Projekt der ver.di-Vertrauensleute an der Universitätsmedizin Mannheim

#### Tarifliche Grundvergütung (Monatsverdienste, brutto)

Krankenschwester		
EG		Gehalt*
10a	Pflegedienstleitung mit z. T. bis zu 200 MitarbeiterInnen, nach insgesamt 10 Jahren	3.904 €
9c	Pflegelehrerin, nach insgesamt 10 Jahren	3.494 €
9c	Stationsleitung mit mind. 48 MitarbeiterInnen, nach insgesamt 10 Jahren	3.494 €
9a	Fachkrankenschwester auf Intensivstation, nach insgesamt 10 Jahren	3.073 €
8a	z. B. Funktionsdienst, nach insgesamt 15 Jahren	3.073 €
7a	nach 15 Jahren	2.940 €
7a	nach 6 Jahren	2.709 €
7a	Berufsanfänger/In	2.163 €

Quelle: Gewerkschaft ver.di -

Tarifvergütungen BW seit 1/2013

Wir haben mit den Erkenntnissen zur Tarifrunde mobilisiert. Ergebnis war eine geile Streikparade am 09.03.12 mit sehr vielen Auszubildenden und Schülern aus dem Klinikum. Toll war natürlich auch, dass sich viele Azubis aus den Altenpflegeheimen und der Stadt Mannheim beteiligt haben. Unterstützt wurde das Ganze durch erfahrene Gewerkschafter, vor allem Erzieherinnen der Stadt.

Mit einem einfachen Handzettel haben wir die Bevölkerung über die Situation der Krankenschwestern informiert. Besonderen Eindruck hinterließ dabei der Zuschlag für

Samstagsdienste. Toll war auch, dass ver.di auf einmal ein ganz junges Gesicht zeigte.

Junge Leute und Gewerkschaft, das geht zusammen. Für viele Passanten in der Mannheimer Innenstadt war das offensichtlich überraschend. Die Berichterstattung war so groß und so positiv wie nie zuvor. Eine weitere Folge war, dass der Mannheimer Morgen am Equal Pay Day 2012 einen Riesenartikel brachte: „Weniger Gehalt in Berufen mit vielen Frauen“ (MM, 23.03.12) Das ist echte Motivation für uns, wenn die Kolleginnen den Hintern hoch kriegen. Deshalb machen wir weiter. Jetzt wird's wirklich zu einem Projekt. Wir wollen wissen:

- Wie ist denn der Vergleich von Tätigkeiten? Vor allem auch bei Führungskräften und Lehrerinnen?
- Wer ersetzt denn mittlerweile die Krankenschwester? Beispielsweise die Arzthelferin. Sie verdient noch weniger (Entgeltgruppe 3 = 1.850 Euro als Berufsanfängerin).
- Und wie ist das mit neuen „Berufen“, die es im BAT gar nicht gibt? Praxisanleiterinnen, Patientenmanagerinnen, operationstechnischen Assistentinnen, etc.
- Wie sieht der Vergleich bei anderen

Frauenberufen im Krankenhaus aus: Medizinisch Technische Assistentinnen im Labor und in der Radiologie, Physiotherapeutinnen, etc.

Bessere Tarifverträge sind das Eine. Dringend notwendig sind aber auch gesellschaftliche Veränderungen. Die Tatsache, dass die Krankenschwester bzw. die Berufe im Gesundheitswesen überhaupt so viel schlechter bezahlt werden ist angesichts ihrer Verantwortung ein gesellschaftlicher Skandal!

Nichts gegen die Kollegen in der Metallindustrie oder anderen produzierenden Betrieben. Sie haben sich die besseren Tarifverträge erkämpft.

Die Gesellschaft muss sich fragen, welchen Stellenwert Arbeit hat. Ist es so viel mehr wert, Autos zusammen zu bauen als Menschen gesund zu machen?

Wir werden diese Fragen stellen und damit für mehr Entgeltgleichheit kämpfen. Nächster Aufschlag:

Frauentag und EqualPayDay 2013.

Bundestagswahl 2013 sowieso!

Tarif gibt's nur aktiv!

*Marianne Gauweiler*

*Lonie Schillinger*

*Ralf Heller*

### Bereits Berufsanfängerinnen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung kommt in einer vom Bundesfrauenministerium in Auftrag gegebenen Untersuchung, die bereits 2008 erschienen ist, zu dem Ergebnis:

Bereits beim Berufsbeginn verdienen Frauen deutlich weniger als Männer: Die Einkommen von Frauen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung liegen im Durchschnitt um 18,7 Prozent unter denen vergleichbarer männlicher Kollegen.

Grundlage sind die im Rahmen des Projekts LohnSpiegel seit dem Jahre 2004 gesammelten Umfragedaten. In die Auswertung einbezogen wurden 106.000 Datensätze, davon rund 16.000 von Berufsanfänger/innen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung. Für den europäischen Vergleich zogen die Forscher 75.000 Datensätze für Berufsanfänger/innen aus acht Ländern heran.

Ergebnisse im einzelnen:

- Der "Gender Pay Gap" (GPG), wächst mit den Berufsjahren. Frauen mit einer Berufserfahrung von bis zu drei Jahren verdienen 18,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei vier bis zehn Jahren Berufserfahrung steigt dieser Abstand auf 21,8 Prozent.

- In den Branchen variiert der GPG bei Berufsanfänger/innen zwischen 4,9 Prozent (Energie/Wasser) und 21,2 Prozent (Kredit/Versicherungsgewerbe).

- Je größer der Betrieb, desto höher ist der absolute Einkommensrückstand von Berufsanfängerinnen. Relativ bleibt der GPG jedoch weitgehend gleich.

- Unterschiede nach Berufsgruppen: In den EDV- und IT-Berufen bleiben die Einkommen der Berufsanfängerinnen um weniger als zehn Prozent, in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung aber um bis zu zwanzig Prozent zurück.

- Im Vergleich von sieben europäischen Ländern liegt die Spannweite des GPG bei

Berufsanfänger/innen von 9,4 Prozent in Belgien und 9,8 Prozent in Dänemark bis zu 26,0 Prozent in Polen und 30,4 Prozent in Spanien.

Zu den Ursachen:

Die Einkommensrückstände von Frauen lassen sich nur zum Teil erklären mit unterschiedlichen beruflichen Präferenzen, Unterschieden in der Ausbildung und beruflichen Unterbrechungen wegen Kindererziehung. Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten spielen ebenfalls eine Rolle. All dies sind jedoch nur Teilerklärungen. Die Analysen des WSI bestätigen den auch aus anderen Studien bekannten Befund, dass ein wichtiger Teil des geschlechtsspezifischen Lohnrückstandes sich weder durch personenbezogene oder strukturelle Faktoren erklären lässt. Vielmehr geht er auch zurück auf die unterschiedliche, leider oft immer noch diskriminierende Behandlung von Frauen im Berufsleben.

Quelle: www.lohnspiegel.de



**Warum wird sog. typische Frauenarbeit schlechter bezahlt?****Antworten einer Feministischen Ökonomin**

Antworten finden sich in Analysen feministischer Ökonominen, etwa Julie Nelson, eine der bekanntesten feministischen Ökonominen der USA. Sie hat die „International Association for Feminist Economists“ und die Zeitschrift „Feminist Economics“ gegründet. Im Interview mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) - Info-Brief zur geschlechterpolitischen Arbeit 1- 2012 - verweist sie auf tief und auch im Unterbewusstsein verwurzelte Klischees über männliche und weibliche Eigenschaften, die es bewusst zu machen und zu dekonstruieren gelte. Sie führt u.a. aus:

*„ Die Forschung zeigt, dass diese Klischees tief in unserem Unbewussten verankert sind. Ich bringe sie zu Bewusstsein. Ich versuche, die Verbindung von Weiblichkeit und Minderwertigkeit zu trennen. Und auch die Verbindung zwischen angeblich weiblichem Verhalten und Frauen sowie männlichem Verhalten und Männern.*

FES: Und das Ergebnis dieser Klischees ist dann, dass „Frauenarbeit“ schlecht bezahlt wird, weil sie als minderwertig gilt?

*Nelson: Das Klischee ist historisch gewachsen. Frauen verrichteten die typischen „Frauenarbeiten“ in der Vergangenheit meist unbezahlt. Nun hat sich die Welt verändert, Frauen sind nicht mehr automatisch über ihren Mann versorgt. Aber die Muster bleiben bestehen. Es hält sich auch die Ansicht, dass in Frauenjobs aus Liebe und Mitgefühl gearbeitet wird – und nicht wegen des Geldes. Das ist verrückt. Natürlich motiviert es, wenn die Arbeit wertgeschätzt und gut bezahlt wird.*

FES: Ein oft gehörtes Argument gegen höhere Frauenlöhne, zum Beispiel im Pflegesektor, lautet, dass man sie sich nicht leisten kann, besonders jetzt in der Krise. Die Forderung sei unrealistisch.

*Nelson: Das ist Quatsch. Die Frage, in welchen Sektor man Geld steckt, ist eine Frage der Entscheidung. Will man Brücken reparieren, Kriege führen, zum Mond fliegen? Man hat die Wahl. Man macht nicht erst alles Andere und sagt dann: Oh, schade, für euch ist kein Geld mehr da. Dabei kümmern sich die Menschen, die in den Pflegebereichen arbeiten, in den verwundbarsten Momenten unseres Lebens um uns: Kinder sind unsere Zukunft, und alt werden wir auch alle einmal. Warum sollte man in diesen Bereich nicht investieren?*

**DGB zur Entgeltgleichheit: Schwarzer-Peter-Spiel muss vorbei sein  
Entgeltgleichheitsgesetz unverzichtbar**

Der DGB hält ein Entgeltgleichheitsgesetz für unverzichtbar, u auch dem Teil der Entgelt Differenz wirksam begegnen, der auf mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zurückzuführen ist. Unternehmen müssen verpflichtet werden, ihre Entgeltpraxis zu prüfen und geschlechtergerecht zu gestalten.

Anlässlich der öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 18.02.2013 zum Thema Entgeltgleichheit sagte Ingrid Sehrbrock, stellv. DGB-Vorsitzende: "Mit dem Gesetzentwurf der SPD und dem Antrag von Bündnis'90/Die Grünen werden Initiativen im Bundestag be-

raten, die die Überwindung der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen nicht mehr dem Zufall überlassen wollen. In anderen Ländern gibt es längst Initiativen des Gesetzgebers."

Das von der SPD vorgelegte Verfahrensgesetz sei ein gangbarer Weg. Allerdings darf sich die Pflicht zur Überprüfung der Entgeltpraxis nicht auf Betriebe und Verwaltungen mit mehr als 15 Beschäftigten beschränken.

Der DGB fordert eine Einbeziehung kleinerer Unternehmen – gerade hier arbeiten viele Frauen – und von Beamtinnen und Beamten. Auch die Besoldungspraxis des öffentlichen Dienstes in Bund und Ländern

**Entgeltgleichheit prüfen  
mit eg-check.de**

Die Gründe für die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland sind vielfältig: So konzentrieren sich Frauen häufiger auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen öfter aus dem Erwerbsleben aus oder arbeiten vermehrt in Teilzeit, weil sie sich um die Familie kümmern. Statistisch lässt sich damit jedoch nur ein Drittel der Einkommenslücke erklären. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht.

Wer diese Entgeltdiskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung den Entgeltgleichheits-Check entwickelt. Er steht als Arbeitspapier zum Herunterladen unter [www.eg-check.de/media/eg-check\\_2010\\_10.pdf](http://www.eg-check.de/media/eg-check_2010_10.pdf) zur Verfügung.

Das Angebot klopft auf Basis der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – einzeln auf mögliche Diskriminierung ab und zeigt die Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Ausmaß auf. Er kann in gedruckter Form kostenpflichtig bestellt werden bei: Hans-Böckler-Stiftung Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf

ist nicht diskriminierungsfrei.

Am Antrag von Bündnis'90/Die Grünen bemängelt der DGB fehlende Präzisierung. So lange keine gesetzlich verbindliche Überprüfung der Entgeltgleichheit in Betrieben und Verwaltungen gilt, liegt die Verantwortung ausschließlich bei den Akteuren in Betrieben und Zivilgesellschaft. Auch der Staat muss Verantwortung übernehmen – durch verbindliche Vorgaben zur Überprüfung und Umsetzung von Entgeltgleichheit definieren.

Quelle: <http://frauen.dgb.de> – Pressemitteilung 18.02.2013

# GESUNDHEITSBERUFE - PROGNOSEN & KAMPAGNEN

## Pflegekräfte-Mangel - Prognosen und Kampagnen

Folgende bundesweite Prognosen sind der Zusammenstellung des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe entnommen, aus: [www.dbfk.de](http://www.dbfk.de)

Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung sagen voraus, dass im Jahr 2025 rund 152.000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen werden, um die bis dahin zu erwartende Zahl an Krankenhauspatientinnen und -patienten und Pflegebedürftigen versorgen zu können. Dies entspricht, umgerechnet auf die volle tarifliche Arbeitszeit, etwa 112.000 Pflegevollkräften in Krankenhäusern, ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen. Den Modellrechnungen zufolge stehen im Jahr 2025 einem Bedarf an 940.000 Pflegevollkräften lediglich rund 828.000 Pflegevollkräfte auf der Angebotsseite gegenüber. Errechnet wurde zudem, dass das Angebot ausgebildeter Pflegevollkräfte im Jahr 2025 bei 747.000 liegen wird. Das heißt, der Arbeitskräftemangel wird sich bis dahin auf rund 193.000 erhöhen. Deshalb gehen die Experten davon aus, dass der bislang hohe Zugewinn an fachfremdem Pflegepersonal spätestens ab dem Jahr 2018 nicht mehr ausreichen wird, um den steigenden Bedarf zu decken.

Eine Lösung für den steigenden Pflegepersonalbedarf bestehe darin, in Westdeutschland dieselbe Beschäftigungsstruktur

wie in Ostdeutschland zu erreichen; mit mehr Voll- statt Teilzeitbeschäftigten. Hierdurch würde die Zahl der Pflegevollkräfte um 9,5 Prozent ansteigen, wodurch sich der Engpass im Jahr 2025 auf 34.000 Vollkräfte verringern würde.

### Baden-Württemberg Kampagne für Sozialberufe vom-fach-fuer-menschen

Im Oktober 2012 startete die Informations- und Werbekampagne „Vom Fach - Für Menschen. Pflege- und Sozialberufe in Baden-Württemberg“.

Mit der Kampagne sollen Leistung und Kompetenz der Beschäftigten verdeutlicht sowie die beruflichen Möglichkeiten aufgezeigt werden. Gemeinsam mit einem starken Netzwerk aus Partnern wie der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Berufsverbänden, Pflegekassen, Gewerkschaften, der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft und den Spitzenorganisationen der privaten Einrichtungsträger werden hierzu verschiedene, landesweite Maßnahmen umgesetzt.

Im Internetportal [www.vom-fach-fuer-menschen.de](http://www.vom-fach-fuer-menschen.de) sind umfangreiche Informationen zu den Pflegeberufen sowie den sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen abrufbar, einschließlich realer Erfahrungsberichte aus dem Berufsalltag.

### Berufsbegleitendes Studium - Angewandte Pflegewissenschaften

Erstmals in der Region Stuttgart ermöglicht die Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart ein ausbildungsintegriertes Studium der Angewandten Gesundheitswissenschaften für Pflege und Gesundheit.

Die Anforderungen zur Sicherstellung hoher Versorgungs- und Betreuungsqualität für die Patienten wachsen. Durch gesetzliche und strukturelle Veränderungen werden Pflegefachpersonen und Hebammen in Zukunft in neuen Handlungsfeldern wie dem Management von Integrierten Versorgungszentren, Pflegestützpunkten, als Prozessmanager, als Studienkoordinator, als Familiengesundheitspflegende bzw. -hebammen, in der Gesundheitsfürsorge und -vorsorge etc. arbeiten.

Zielgruppen des Studiengangs sind:

- Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege,
- Auszubildende der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege,
- Auszubildende des Hebammenwesens.

Die Zugangsvoraussetzungen für ein Hochschulstudium müssen erfüllt sein.

Berufliche Perspektiven

Berufsangehörige der Zielgruppen können ihre Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten beträchtlich steigern. Im Vergleich dazu können Weiterbildungen in den genannten Handlungsfeldern momentan nur punktuelle Kompetenzen vermitteln. Die Absolventen und Absolventinnen des Bachelorstudiengangs erwerben bereits in ihrer Grundqualifikation die benötigten Kompetenzen.

Informationen unter: [www.dhbw-stuttgart.de/themen/](http://www.dhbw-stuttgart.de/themen/)

## Gesundheitswirtschaft expandiert

Das stellt der Bericht „**Gesundheitsökonomische Indikatoren für Baden-Württemberg**“, herausgegeben vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg (2012) fest. Die Kapitelüberschriften führen zur Bedeutung bereits aus:

- Der Gesundheitssektor im Land wächst stetig.
- Beschäftigung im Gesundheitssektor wenig konjunkturabhängig.
- Gesundheitssektor im Land bietet rund 606 000 Arbeitsplätze.
- Gesundheitssektor ist der beschäftigungsstärkste Wirtschaftszweig im Land.
- In den meisten Kreisen ist die Gesundheitswirtschaft die größte Branche.

Das Statistische Landesamt stellt fest:

Auf 100 Erwerbstätige in Baden-Württemberg kommen knapp elf gesundheitswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse.

*„Die ganz überwiegende Zahl der gesundheitswirtschaftlich Beschäftigten ist in Einrichtungen der ambulanten oder der (teil-)stationären Gesundheitsversorgung tätig. Der Anteil dieser Jobs am Gesundheitspersonal beläuft sich zusammen auf fast 80 %. Der ambulanten Gesundheitsversorgung werden beispielsweise Arzt- und Zahnarztpraxen und Apotheken zugerechnet. Zu der stationären und teilstationären Gesundheitsversorgung gehören unter anderem Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken sowie Pflegeeinrichtungen. Erheblich geringer sind die Beschäftigungsanteile der Vorleistungsindustrien – das sind die Pharmaindustrie, die Medizintechnik und Teile des Großhandels – mit fast 12 % und der Verwaltung mit 4 %.“ (Seite 25)*

Im Indikatorenbericht 2011 wurde verglichend festgestellt: Auf den Einzelhandel und den Maschinenbau entfielen 2010 Beschäftigungsanteile von jeweils rund 7%. Die öffentliche Verwaltung (mit Verteidigung und Sozialversicherungen), 2010 die viertgrößte Branche, ist nur halb so beschäftigungsstark wie der Gesundheitssektor. (Bericht 2011, S. 29) Die Entwicklung der Beschäftigung im Gesundheitssektor verläuft seit Jahren dynamischer als die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung. Die Zahl der Stellen in der Gesundheitswirtschaft sei sogar oft dann noch gestiegen, wenn die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung stagnierte oder sank.

Die Gesundheitsausgaben tragen zur Stabilisierung der Wirtschaftsleistung bei.

**Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz**

Mit dem am 1.1.2013 in Kraft getretenen Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) hat die Bundesregierung auf den demografischen Wandel und die Herausforderungen der Pflege in der Zukunft reagiert. Alle wichtigen Informationen zum PNG aber auch zu Kampagnen-Veranstaltungen rund um das PNG gibt es unter: [www.bmg.bund.de/pflege/das-pflege-neuausrichtungsgesetz.html](http://www.bmg.bund.de/pflege/das-pflege-neuausrichtungsgesetz.html)

**TIPP****Freistellungen zur Pflege und Betreuung**

Reuß, Stefan, 2. aktualisierte Auflage  
Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen.  
Düsseldorf 2012, ISSN: 1869-3032.  
Bestellung: [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

Die stark wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen wird auch zu einer Herausforderung für die Arbeitswelt. Eine dauerhafte Übernahme privater, häuslicher Pflegeaufgaben hängt mit davon ab, ob es gelingt, gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu schaffen. Gegenwärtig sind viele Familien bereits ohne Pflegeverantwortung bis über ihre zeitlichen Grenzen belastet und müssen ihre Arbeitszeiten notgedrungen einschränken.

Wie entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen aussehen können, welche Inhalte bereits heute in einigen Unternehmen geregelt werden und wo noch Ergänzungsbedarfe bestehen, zeigt die Auswertung betrieblicher Vereinbarungen. Zudem werden wesentliche gesetzliche Regelungen vorgestellt und Empfehlungen für eine tragfähige Betriebs- oder Dienstvereinbarung gegeben.

**Müttergenesungswerk Elly-Heuss-Knapp Stiftung begrüßt neue gesetzliche Regelung: Pflegende Frauen: Kurmaßnahmen im Müttergenesungswerk**

Das Müttergenesungswerk (MGW) begrüßt ausdrücklich die Stärkung von pflegenden Angehörigen im kürzlich in Kraft getretenen Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (PNG). Pflegende Frauen haben nun bei medizinischer Notwendigkeit Anspruch auf Kurmaßnahmen. Diese können auch in Einrichtungen, die vom Müttergenesungswerk anerkannt sind, erbracht werden.

„Das Müttergenesungswerk hat mit seinem mütter-spezifischen und ganzheitlichen Therapieansatz seit Jahrzehnten eine Vorreiterrolle, arbeitet erfolgreich und nachhaltig. Nach unseren Erfahrungen mit kranken Müttern haben wir schon lange gefordert, diese Kurmaßnahmen für alle pflegenden Frauen zu öffnen, egal ob sie Mütter sind oder nicht.“, erklärte Marlene Rupprecht, MdB und Kuratoriumsvorsitzende des Müttergenesungswerkes in Berlin. „Die Lebenssituation von Frauen, die pflegen, ist eng verknüpft mit Rollenbildern, mit familiären Verantwortlichkeiten und Sorgearbeit. Die psychischen, physischen und zeitlichen Belastungen sind ähnlich wie bei Müttern enorm und können zu Erkrankungen führen.“

In den anerkannten Kliniken des Müttergenesungswerkes gibt es schon langjährige Erfahrungen in der Frauengesundheit und der Behandlung von Frauen, die Angehörige pflegen. V.a. die Frauen- und Mütterkliniken, die Mütter ohne ihre Kinder aufnehmen, arbeiten seit vielen Jahren erfolgreich mit dem Schwerpunkt pflegende Frauen.

Die ganzheitlichen medizinischen Maßnahmen des Müttergenesungswerkes bieten individuelle medizinische und physiotherapeutische Therapien und insbesondere Sozialtherapie an, die einen Schwerpunkt auf die Lebenssituation der Frauen legt. So werden sie sowohl körperlich als auch seelisch gestärkt. Die Behandlungskonzepte sehen z.B. auch spezielle Beratungsangebote zur Klärung von Entlastungsmöglichkeiten in der jeweiligen häuslichen Situation vor.



Die rund 1.300 Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände im Müttergenesungswerk helfen kostenlos bei allen Fragen rund um die Kurmaßnahme, beim Antragsverfahren, Klinikauswahl und Nachsorge. Rupprecht: „Wir wünschen uns, dass Frauen, die pflegen, die Erfahrungen und die frauenspezifische Qualität im Müttergenesungswerk für ihre eigene Gesundheit nutzen.“

Weitere Informationen zu Mütter- und Mutter-Kind-Kurmaßnahmen und die Beratungsstellensuche unter Elly Heuss-Knapp-Stiftung, Deutsches Müttergenesungswerk: [www.muettergenesungswerk.de](http://www.muettergenesungswerk.de)

Quelle: Pressemitteilung, 22.01.2013

**Mutter-Kind-Kurkliniken in Baden-Württemberg**

- Mutter-Kind-Kurklinik Lossburg - im Schwarzwald für Mütter mit Kindern im Alter von 2 bis 12 Jahren.

Mutter-Kind-Kurklinik Scheidegg (Sanatoriums- und Kurklinik) - im Allgäu für Mütter mit Kindern im Alter von 2 bis 12 Jahren.

Frauen- und Mütterkurklinik Bad Wurzach Prävention- und Rehabilitation.

Kontakt: Evangelische Mütterkurheime in Württemberg e.V.

Trägerverein im Müttergenesungswerk  
Gymnasiumstrasse 36, 70174 Stuttgart  
Telefonische Fachberatung und Kurvermittlung: Tel. 0711 / 229363- 240, -241 und -277

[www.muettergenesung-kur.de/](http://www.muettergenesung-kur.de/)