

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie erhöhen

Interview mit Bundesministerin Dr. Christine Bergmann

BWP_Frau Ministerin, am 2. Juli 2001 haben Sie gemeinsam mit dem Bundeskanzler, dem Bundesarbeitsminister sowie den Präsidenten der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft unterzeichnet. Ist dies der Ersatz für das geplante Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?

Dr. Bergmann_Die Vereinbarung ist ein klarer Erfolg, denn erstmals haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Das Konzept ist modern: Es dient allen, wenn die Unternehmen aus wohlverstandener Eigeninteresse an gut ausgebildeten Frauen betriebliche Maßnahmen ergreifen, um die Chancengleichheit von Frauen voranzubringen. Aber natürlich werden wir darüber wachen, wie die Frauenförderung vorankommt. An einer Bestandsaufnahme, die eine Expertenrunde aus Politik und Wirtschaft vornimmt, werden die Erfolge in 2003 erstmals gemessen. Nur wenn sich bei der Umsetzung der Vereinbarung substantielle Erfolge zeigen, bleibt ein gesetzlicher Zwang auch künftig außen vor.

BWP_Die Bundesregierung hat vor einiger Zeit unter Federführung Ihres Ministeriums eine interministerielle Arbeitsgruppe zum Gender-Mainstreaming, also der prinzipiellen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, Konzepten und Prozessen, eingesetzt. Liegen von dieser Arbeitsgruppe schon erste Ergebnisse vor, bzw. für wann sind diese geplant?

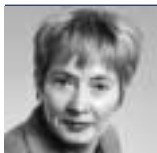
Dr. Bergmann_Lassen Sie mich einen größeren Bogen schlagen: Die Bundesregierung hat Gleichstellungspolitik zum durchgängigen Politikziel erklärt. Gender-Mainstreaming ist Teil der Geschäftsordnung der Bundesregierung. Das bedeutet, alle Ressorts sind verpflichtet, die Auswirkungen ihrer politischen und verwaltenden Maßnahmen auf Männer und Frauen darzulegen. Konkrete Arbeitsvereinbarungen, wie Gender-Mainstreaming umgesetzt und angewandt wird, gibt es bereits zwischen den Ministerien. Dazu gehören Fortbildungen der Beschäftigten und mindestens ein Projekt pro Ressort.

BWP_Gibt es bereits den geplanten Kriterienkatalog für die stärkere Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen innerhalb der Arbeit der Bundesregierung?

Dr. Bergmann_Selbstverständlich orientieren sich die Ressorts an Leitlinien bei der Umsetzung des Gender-Mainstreaming. Je mehr Erfahrungen wir sammeln, umso ausgefeilter werden die Kriterienkataloge und Checklisten sein können. Eine interministerielle Arbeitsgruppe unter Leitung meines Hauses erstellt u. a. ein Gleichstellungs-Handbuch mit Arbeitshilfen und Prüfvorlagen für die gesamte Bundesverwaltung. Darin werden die vielfältigen Erfahrungen aus den Pilotprojekten aufgenommen.

BWP_Unterläuft das Gender-Mainstreaming nicht in gewisser Weise Frauenförderung, da hier die gezielte Unterstützung von Frauen ein wenig aus dem Blickfeld gerät?

Dr. Bergmann_Gender-Mainstreaming und Frauenförderung sind keine gegensätzlichen, sondern komplementäre Konzepte; sie ergänzen sich. Der Hauptunterschied zwischen beiden besteht darin, dass Frauenförderung auf Bottom-Up-Initiativen setzt und Gender-Mainstreaming ein Top-Down-Prozess ist. Was heißt das? Zwischen den beiden Politiken bestehen Unterschiede in den beteiligten Akteuren und den konzeptionellen Ansatzpunkten. Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik dockt jeweils an einer speziellen



CHRISTINE BERGMANN

Dr. rer. nat., Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Situation an, in der es an Chancengleichheit mangelt. Die Akteure, ob nun Frauenbeauftragte, Gewerkschaftsvertreterinnen, Bürgerrechtsbeauftragte oder andere, entwickeln dafür je eigene Lösungen. Anders bei Gender-Mainstreaming. Hier wird der Blick dafür geschärft, wie sich jede politische Entscheidung auf Männer und auf Frauen auswirkt. Egal, ob es um Gesetze, ob es um Architektur und Stadtplanung, um Gesundheitsfragen, Forschungsvorhaben, um Arbeitszeitregelungen in Unternehmen, um Beurteilungsrichtlinien im öffentlichen Dienst oder um die Strahlenschutzverordnung geht – überall sind die Voraussetzungen für Frauen und Männer unterschiedlich, überall wirken sich die Maßnahmen unterschiedlich auf die Geschlechter aus. Häufig zum Nachteil von Frauen oder derjenigen Gruppen, deren Lebensgestaltung von dem klassischen männlichen Rollenmodell abweichen. Durch Gender-Mainstreaming werden die herrschenden Normen und Routinen auf den Prüfstand gestellt und unter geschlechtsspezifischen Aspekten betrachtet und verändert. Um zusammenzufassen: Wir brauchen beides, Frauenförderpolitik und Gender-Mainstreaming, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

BWP_Halten Sie es für wünschenswert und machbar, Forschung, die mit öffentlichen Geldern gefördert wird, auf die Einbeziehung von Frauenbelangen zu verpflichten?

Dr. Bergmann_Grundsätzlich ja. Von den fünf verschiedenen Pilotprojekte zur Erprobung von Gender-Mainstreaming beschäftigt sich eines mit der Forschung. Wir sind dabei, einen Prüfungskatalog zu entwickeln, damit bei der Vergabe und Durchführung von Forschungsaufträgen die Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte durchgehend berücksichtigt werden und ein selbstverständlicher Bestandteil jeder Forschungsarbeit werden. Hier stimmen wir uns auch eng mit anderen Ressorts ab.

BWP_Für das BIBB sind Fach- und Beratungsgremien ein entscheidendes Instrument, beispielsweise für die Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsordnungen nach dem Konsensprinzip. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz von 1994 hat nicht verhindert, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bund und Länder noch überwiegend Männer in diese Gremien entsenden. Wie kann die Bundesregierung eine angemessene Beteiligung von Frauen in Gremien sicherstellen?

Dr. Bergmann_Die Beteiligung von Frauen in hochrangigen Gremien ist, wie im Übrigen generell in Führungspositionen, nach wie vor unbefriedigend niedrig und entspricht nicht der hohen Qualifikation von Frauen. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz von 1994 hat ein klares Gesetzesziel: Der Bund und andere, die am Besetzungsverfahren von Gremien beteiligt sind, haben darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen geschaffen oder erhalten wird. Die Verfahrensregeln

im Bundesgremienbesetzungsgesetz sollten m. E. konsequenter ausgeschöpft werden.

BWP_Im dualen System der Berufsausbildung liegt der Anteil von jungen Frauen in Ausbildung seit Jahren bei ca. 40 Prozent. Welche Maßnahmen sind geplant, um den Anteil junger Frauen hier deutlich zu steigern?

Dr. Bergmann_Die meisten jungen Frauen absolvieren eine duale Berufsausbildung; 1999 waren es knapp 690.000. Allerdings orientieren sich Frauen stark auf die Dienstleistungsberufe, und in den Bereichen Gesundheit, Erziehung, Sozialpädagogik werden Ausbildungen nur außerhalb des dualen Systems angeboten. Dreh- und Angelpunkt ist das Berufswahlverhalten der jungen Frauen. Nach wie vor konzentrieren sich Frauen auf wenige typische Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich oder im Dienstleistungsbereich. Sie handeln sich mit der eingeschränkten Berufswahl Nachteile ein, angefangen von den Arbeitsmarktchancen über die Aufstiegschancen bis hin zu ihren Gehältern. Die Berufschancen von Mädchen zu verbessern, zieht sich als roter Faden durch die Programme der Bundesregierung. Wichtig ist, den jungen Frauen einen Einblick in den Berufsalltag zu geben, z. B. über Frauen, die aus der Branche kommen und über ihre Erfahrungen berichten.

BWP_Eine wichtige Initiative zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Frauen in den eher „männlerdominierten“ IT- und Medienberufen hat Ihr Ministerium mit dem Bundesausbildungsprojekt „idee.it“ ergriffen. Es soll dazu beitragen, bis zum Jahr 2005 den Frauenanteil in der IT-Berufsausbildung und den Informationsstudiengängen auf 40 Prozent zu erhöhen. Wollen Mädchen überhaupt in IT-Berufe, und wollen Unternehmen junge Frauen auf diesen Arbeitsplätzen haben?

Dr. Bergmann_Das Interesse ist auf beiden Seiten groß. „Idee-IT“ kommt bei den jungen Frauen gut an. Die IT-Tage in den Ländern waren ein Erfolg, und zur „Idee-IT“-Aktion in Bielefeld „Girls to the Top – mit PC und Pop“ haben sich 1.600 Schülerinnen angemeldet. Es wird sich bald unter Mädchen herumgesprochen haben, dass die IT-Branche trotz wirtschaftlichen Schwankungen beste Verdienst- und Aufstiegschancen bietet. Das werden sich Mädchen nicht entgehen lassen.

Und Unternehmen aller Branchen äußern nicht nur explizit ihr Interesse an jungen Frauen in der IT-Branche, sie setzen sich mit der bundesweiten Initiative D21 auch aktiv für Mädchen ein. Die 80 Unternehmen und Kammern, die „Idee-IT“ unterstützen, indem sie z. B. Praktika und Ausbildungsplätze anbieten, bekunden damit sehr konkret, dass sie sich mehr junge Frauen in der IT-Branche wünschen.

BWP_Die Lohngleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben ist noch immer keine Realität. Mit dem Pro-

*„Frau und
Beruf“ –
Vieles bereits
umgesetzt*

gramm „Frau und Beruf“ will die Bundesregierung Veränderungen im Hinblick auf eine gerechtere Bezahlung erreichen. Mit welchen Maßnahmen soll dies konkret umgesetzt werden?

Dr. Bergmann_„Frau und Beruf“ ist ein umfangreiches gleichstellungspolitisches Arbeitsprogramm.

Ziel des Programms ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie mit Nachdruck voranzubringen. Wir haben schon viele Maßnahmen umgesetzt und erfolgreich auf den Weg gebracht, so bei der Neuregelung der Elternzeit, dem Teilzeitgesetz, einer verbesserten Arbeitsförderung für Frauen, Initiativen für mehr Frauen in Forschung und Lehre, in IT- und Ingenieur-Berufen, der Vereinbarung mit der Privatwirtschaft über die Förderung der Chancengleichheit von Frauen, um nur einige Punkte zu nennen.

Sämtliche Maßnahmen von „Beruf und Familie“ dienen dazu, die Berufschancen von Frauen zu verbessern und damit das Lohngefälle zu bekämpfen.

Zu dem Programm gehört auch ein umfassender Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen, den die Bundesregierung im Herbst vorlegt. Er wird Aufschluss geben über die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, der Aufstiegschancen und des Lohn- und Gehaltsniveaus von Frauen und Männern, einschließlich des Vergleichs zwischen den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft. Wir werden dann sehen, wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Im Juni 2002 werden wir das Thema Lohngleichheit gezielt auch im Rahmen einer internationalen Konferenz „Equal Pay“ aufgreifen.

Letztlich kann es zu gerechterer Bezahlung nur kommen, wenn auch Wirtschaft und Tarifvertragsparteien sich dies zum Anliegen machen. Daher begrüße ich es, dass wir mit der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 2. Juli 2001 gemeinsam einen wichtigen Schritt zur Gleichstellung in der Wirtschaft vollzogen haben. In der Vereinbarung wird ausdrücklich davon ausgegangen, dass die geplanten aktiven betrieblichen Fördermaßnahmen auch zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beitragen werden.

BWP_Bei Berufsrückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub wird immer noch zu wenig berücksichtigt, dass gerade in dieser Zeit von den jungen Frauen ein hohes Maß an Organisations-, Kommunikations- und Kooperationskompetenz entwickelt wird. Welche Möglichkeiten sehen Sie, diese wichtigen sozialen Kompetenzen beim erneuten Berufseinstieg stärker anzuerkennen und zu nutzen?

Dr. Bergmann_Die Wirtschaft erkennt zunehmend selbst, dass in der Arbeitswelt von heute und morgen soziale und kommunikative Kompetenzen neben dem fachlichen und technischen Wissen eine immer größere Rolle spielen. Und sie erkennt, dass diese Kompetenzen nicht nur in teuren Managementseminaren erworben werden können, sondern auch in der Familie. Es gibt zahlreiche Untersuchungen darüber, wie diese Kompetenzen in den Beruf transferiert werden können. Entscheidend aber ist die Praxis. Wenn sich Führungskräfte und Personalverantwortliche in den Unternehmen aufgeschlossen für „Kompetenzbilanzen“ oder ähnliche Instrumente zeigen, werden die sozialen Kompetenzen nutzbar.

Die Bundesregierung hat dies in ihrem eigenen Einflussbereich durchgesetzt. Im Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, das noch in diesem Jahr in Kraft treten wird, ist die Verpflichtung enthalten, spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

BWP_In Deutschland ist in den nächsten Jahren ein dramatischer Bevölkerungsrückgang zu erwarten, der sich auch auf die Erwerbsbevölkerung auswirkt. Welche familien- und frauenspezifischen Maßnahmen plant Ihr Ministerium, um den im Vergleich zur EU niedrigen Anteil von Frauen in Erwerbsarbeit nachhaltig zu erhöhen, und das auch im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Dr. Bergmann_Ich habe die Maßnahmen bereits genannt. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie mit Nachdruck voranzubringen, haben wir 1999 unser Programm „Frau und Beruf“, ein umfassendes gleichstellungspolitisches Aktionsprogramm, gestartet und seitdem bereits vieles davon umgesetzt. Kernstück ist die Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche im Sinne des Gender-Mainstreaming. Besondere Akzente setzt das Programm bei der Aus- und Weiterbildung von Frauen für die zukunftsorientierten Berufe der Informationsgesellschaft, der Erweiterung von Arbeitsplatzchancen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Um insbesondere Väter verstärkt zur Wahrnehmung von Familienaufgaben zu aktivieren, wird in Zusammenarbeit mit Unternehmen die Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ durchgeführt, die in der Öffentlichkeit und in Unternehmen über die Chancen und Möglichkeiten einer verbesserten Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit informiert. Eine der drängendsten Fragen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Kinderbetreuung. Bei der bedarfsgerechten Kinderbetreuung haben die alten Bundesländer großen Nachholbedarf. Hier sind Länder und Kommunen in der Pflicht. ■