

durch namhafte Autor_innen – Wissenschaftler_innen, Diplomat_innen, Praktiker_innen und weitere Menschenrechtsexpert_innen – bieten den Leser_innen einen umfangreichen Überblick über die Menschenrechtssituation in Europa.

Das European Yearbook on Human Rights 2014 befasst sich schwerpunktmäßig mit dem von der „Eurokrise“ geprägten Jahr 2013, den damit verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen und ihren Auswirkungen auf die Wahrung der Menschenrechte. So ist ein „Topic of the Year“ der Stärkung ökonomischer, sozialer und kultureller Rechte gewidmet. Die Beiträge dieser Ausgabe rücken auch Frauen und Kinder weiter in den Fokus. Themen waren Menschenhandel, Kinderarbeit, Gewalt gegen Frauen und die Istanbul-Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Das Jahrbuch 2015 behandelt in 38 Beiträgen, verfasst von 61 Autor_innen, das Jahr 2014, ein Jahr des Umschwungs und der Kontroversen in Europa: Es konstituierten sich ein neues Parlament und eine neue Kommission.

Schwerpunkt und damit „Topic of the Year“ ist die Opinion 2/13 des Europäischen Gerichtshofs zum nunmehr erst einmal auf die sehr lange Bank geschobenen Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Das Gutachten 2/13 warf viele Fragen hinsichtlich Kohärenz und Zukunft des Schutzes der Menschenrechte in Europa auf.

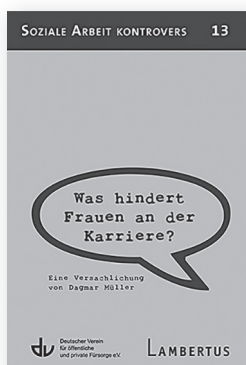
In weiteren Beiträgen untersucht das European Yearbook on Human Rights Menschenrechtsfragen in unterschiedlichen Lebensbereichen – von der Sicherung sozialer Rechte, der Folterprävention in der EU bis hin zur Haltung zu reproduktiven Rechten.

Daneben sei auf die Analyse von Entwicklungen im Schutz von Whistleblowern in der EU hingewiesen, die das Spannungsfeld zwischen Meinungsäußerungsfreiheit und dem Informationsrecht der Öffentlichkeit einerseits und dem Schutz von Geheimhaltungsinteressen des Staates andererseits beleuchtet. (AG)

DOI: 10.5771/1866-377X-2016-1-32

Rezension:

In aller Kürze: Probleme und Lösungsansätze für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben



Was hindert Frauen an der Karriere? Eine Versachlichung von Dagmar Müller. Reihe „Soziale Arbeit kontrovers“, Band 13. Herausgegeben vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. und Lambertus-Verlag. 2016, 64 Seiten, kart.; 7,50 €; für Mitglieder des Deutschen Vereins 6,50 €, ISBN: 978-3-7841-27668.

sichtigt sie aktuelle Ergebnisse empirischer Studien und beleuchtet insbesondere die Situation in der Sozialen Arbeit, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, ein geringes Lohnniveau besteht und wenig Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Unglücklich gewählt scheint in diesem Zusammenhang nur der Titel, was wohl eher der Konzeption der Reihe „Soziale Arbeit kontrovers“ geschuldet ist mit „einer provokanten oder rhetorischen Fragestellung [...] vermeintliche Gewissheiten, Selbstverständlichkeiten oder Verallgemeinerungen kritisch“ (Müller 2016: 3) zu überprüfen. Müller geht in aller Prägnanz über diese Fragestellung hinaus und erweitert ihren Blickwinkel von der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu derjenigen am Erwerbsleben insgesamt.

Mit dem Bild des „Labyrinths“¹ beschreibt Müller verschiedene miteinander verschränkten Problemlagen, mit denen sich vor allem Frauen in der Leistungsgesellschaft weiterhin konfrontiert sehen: Ihr Fokus liegt dabei auf der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes, die sich bereits in der Berufswahl zeigt, innerhalb der Betriebe und auf den Führungsetagen

Katrin Lange

Mitarbeiterin, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin

In der Schriftenreihe „Soziale Arbeit kontrovers“ vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. und dem Lambertus-Verlag ist mit dem Titel „Was hindert Frauen an der Karriere? Eine Versachlichung von Dagmar Müller“ die 13. Ausgabe erschienen. Müller hält Wort und stellt in dem schmalen Band nüchtern Probleme und Lösungsansätze über die weiterhin ausstehende gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben in knappen Sätzen vor. Dabei berücksichtigt sie

1 Eagly, Alice H./Carli, Linda L.: Women and the Labyrinth of Leadership, in: Harvard Business Review 85(9)/2007, S. 62-71.

fortsetzt und ungleiche Einkommens- und Aufstiegschancen bietet. Darüber hinaus führt die weiterhin „enge Übereinstimmung zwischen Führungsrolle und stereotyp männlichen Eigenschaften“ (ebd.: 31ff.) sowie „männlich dominierte Netzwerke und Mentalitätsmuster“ (ebd.: 42) als auch weiterhin bestehende Karrieremodelle, die sich vorrangig an männlichen Lebensverläufen orientieren, Sorgearbeiten außen vorlassen und häufig mit begrenzenden Altersnormen verbunden sind, zu personalpolitischen Entscheidungen zugunsten von Männern. Die ungleich verteilte Arbeitsteilung von Sorge- und Haushaltsarbeiten zwischen den Paaren sowie staatlich gesetzte Fehlanreize bedingen zusätzlich eine verminderte Erwerbstätigkeit von Frauen.

Deutlich wird, dass die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen nicht nur an Führungspositionen, sondern in sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjobs, weniger auf der individuellen als auf der strukturellen Ebene liegen (ebd.: 42f.). Entsprechend orientieren sich auch die vorgestellten Lösungsansätze an der Veränderung von Strukturen und Prozessen. Hier folgt die Darstellung leider keiner nachvollziehbaren Systematik: Bereits realisierte und wünschenswerte Ansätze werden gleichzeitig vorgestellt, betriebliche von staatlichen Handlungsmöglichkeiten nicht immer eindeutig voneinander unterschieden.

Die seit langem gestellte und von Müller aufgegriffene Forderung gesetzliche Geschlechterquoten einzuführen, wurde mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen seitens des Staates realisiert. Nun sind die Betriebe und Unternehmen in der Pflicht das Gesetz umzusetzen. Seine Wirksamkeit auf die verbesserte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen kann momentan jedoch noch nicht beurteilt werden.

Darüber hinaus fordert Müller den Abbau von Fehlanreizen für das männliche Ernährermodell, die sie im Ehegattensplitting und der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, in der weiterhin bestehenden Entgeltungleichheit und in der Geringschätzung von Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich sieht. Während es weiterhin wenig Aussicht auf eine Abschaffung des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gibt, wurde jüngst vom BMFSFJ ein Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vorgelegt. Ob dieses jedoch noch vor Ablauf dieser Legislaturperiode verabschiedet wird, bleibt abzuwarten. Aussichtsreicher sind dahingehend die staatlichen Maßnahmen Berufe im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich aufzuwerten: Mitte Januar 2016 passierte der Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeberufe das Bundeskabinett. Zukünftig werden die drei bestehenden Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege zu einem neuen Pflegeberuf und unter der Berücksichtigung einer angemessenen Ausbildungsvergütung reformiert.

Weiter fordert Müller den Ausbau der Betreuungsinfrastrukturen für Kinder und Pflegebedürftige. Über den weiteren notwendigen Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren hinausgehend, bedarf es auch Angebote für eine flächen-

deckende Ganztagsbetreuung älterer Kinder, die jedoch Angelegenheit der Bundesländer ist und entsprechend unterschiedlich geregelt wird. Verbesserungen der Betreuungsinfrastrukturen im Pflegebereich sollen durch die über Jahre angelegte Pflegereform der Bundesregierung erzielt werden.

Für die Ermöglichung selbstbestimmter Verwendung von Zeit stellt Müller ausgewählte Modelle vor, die mehr oder weniger ganzheitlich auf eine veränderte Arbeitszeitkultur in den Unternehmen bzw. auf eine veränderte Alltagszeitkultur der Menschen zielen. Ansätze finden sich im Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz der djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (vgl. ausführlich Fokus der djbZ 3/2015), das Unternehmen verpflichten will betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte zu erarbeiten, um Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Erwerbsarbeitszeit selbst mitzubestimmen. Komplementär entwickelte die Sachverständigenkommission im Siebten Familienbericht das Modell der Optionszeiten, das legitime Unterbrechungsmöglichkeiten der Erwerbsarbeit in Bezug auf Care-, Bildungs- und Sozialzeiten schaffen will.

Bereits von staatlicher Seite umgesetzt ist das Elterngeld Plus, das Eltern, deren Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren wurde, die Möglichkeit gibt, während des Elterngeldbezugs in Teilzeit zu arbeiten. Das Elterngeld Plus ersetzt für vier Monate den Einkommensanteil, der wegen Teilzeit entfällt, wenn beide Partner zwischen 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. Darüber hinaus besteht seit dem 1. Januar 2015 ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz. Danach kann die Arbeitszeit für die Dauer von maximal zwei Jahren reduziert werden, wobei die verbleibende wöchentliche Arbeitszeit (jahresdurchschnittlich) 15 Stunden nicht unterschreiten darf, wenn Arbeitnehmende einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Die Vorstellung von staatlichen gegenüber betrieblichen Lösungsansätzen überwiegt deutlich, obschon die Problemlagen im „Labyrinth“ von den Unternehmen und Betrieben mehrheitlich mit verursacht und fortgeführt werden. Warum letztlich weiterhin ein verbreiteter Unwillen fortbesteht, umfassende betriebliche Lösungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln, bleibt auch bei Müller unbeantwortet. Dessen ungeachtet richtet sie sich in ihrer Forderung, Praktiken und Prozesse zur Auswahl und Entwicklung von Personal und insbesondere Führungskräften kritisch und in Hinblick auf ihre Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen direkt an die Unternehmen und Betriebe. In der Praxis und Forschung wurde eine Vielzahl von Maßnahmen – nicht nur in Bezug auf transparente Auswahlprozesse, sondern auch, wie vorgestellt, in Bezug auf transparente Entgeltstrukturen, veränderter Arbeitszeitkulturen im Rahmen selbstbestimmter Erwerbsbiografien und Geschlechterquoten für das höhere Management – entwickelt. Ihre Umsetzung ist selbstredend vom nachhaltigen Bekenntnis der Unternehmensführung zur betrieblichen Gleichstellung der Geschlechter abhängig und hier scheint weiterhin der Handlungsdruck nicht groß genug zu sein.