

# **„Chancen und Herausforderungen der Gleichstellungspolitik in Deutschland - Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie“**

Gudrun Scheithauer, BMFSFJ, Referat 402

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen im Rahmen der EU-Fachkonferenz „Vielfalt gegen Diskriminierung“ an der Humboldt-Universität die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der Bundesregierung vorzustellen.

Das Thema der Rede gibt mir Gelegenheit, über den Tellerrand meiner eigenen konkreten Zuständigkeiten und auch über den thematischen Fokus dieser Fachtagung hinaus zu blicken.

Es geht um das Thema: Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie. Dies ist ausdrücklich ein Handlungsschwerpunkt des Bundesfamilienministeriums in dieser Legislaturperiode.

Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie – was bedeutet das?

Alter Wein in neuen Schläuchen??

Oder Bündelung von bewährten und neuen Impulsen??

Bevor ich auf diese einzelnen Schwerpunkte näher eingehe, sollten wir einen Blick auf den aktuellen gesellschaftlichen Kontext in Deutschland werfen:

Heute gibt es in Deutschland eine Vielzahl und eine Vielfalt an weiblichen und männlichen Lebensentwürfen und -modellen, zwischen denen Frauen und Männer wählen können und müssen. Die Verteilung der Erwerbs- und der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern, die Rollen, die in verschiedenen Lebensphasen in den Familien und den Generationen gespielt werden, all dies unterliegt dabei einem fundamentalen Wandel. Man kann den Wandel für zu langsam oder zu schnell halten, aber er findet statt.

Wir sind überzeugt davon, dass die heutige Vielfalt der Lebensstile eine Bereicherung unserer Gesellschaft gerade für Frauen darstellt. Die Möglichkeit zur unabhängigen Entscheidung für einen Lebensentwurf ist ein großer Erfolg der Frauenbewegung. Sie ist aber auch zu einer Herausforderung für die Frauenbewegung geworden und für jede einzelne Frau.

Es gibt erheblich größere Unterschiede in Bezug auf Lebensplanung und Lebensideal als es die statistisch erfassten und dokumentierten Daten – Familienstand, Kinderzahl, Erwerbsumfang – erkennen lassen.

Sowohl bei den tatsächlich gewählten Lebensentwürfen als auch bei den Vor- und Leitbildern beobachten wir eine Pluralisierung, die es der einzelnen Frau, aber genauso auch der Politik, schwer macht, Koordinaten und Bedingungen für einen erfolgreichen beruflichen und privaten Lebensweg klar zu erkennen und zu gestalten.

Wir sprechen hier von einem neuen Phänomen: der mehrschichtigen Pluralisierung. Auf dieses Phänomen müssen sich nicht nur Frauen - und übrigens auch Männer - einstellen, sondern auch und gerade Politik und Verwaltung. Das führt zu Reibungen und Irritationen.

Wie rasch sich der Wandel vollzogen hat, wird oft erst deutlich, wenn wir uns historisch mit der Frauenbewegung - der alten und der neuen - oder dem Ehe- und Familienrecht beschäftigen. Die Möglichkeit des Ehemannes den Arbeitsvertrag der Frau zu kündigen ist in Deutschland beispielsweise gerade erst vor 50 Jahren abgeschafft worden. Das Frauenwahlrecht in Europa ist erst 100 Jahre alt - in manchen Ländern kam es noch deutlich später - die Zulassung der Frauen zum Universitätsstudium erfolgte schrittweise ebenfalls erst seit Anfang des 20. Jahrhunderts.

Dabei halten viele junge Frauen heute das, was ihre Mütter und Großmütter erkämpft haben, für selbstverständlich und ihnen geht häufig – so kommt es uns jedenfalls vor – die Sensibilität für die Brisanz vieler gleichstellungspolitischer Fragen ab. Sie mögen keine Quoten und Quoren, vertrauen auf die eigenen Stärken und Kräfte. Eine Frage der Generation, aber auch eine Frage des Alters. Auch ich war mit 20 Jahren deutlich optimistischer bezüglich der Bedeutung der eigenen Leistung fürs berufliche Fortkommen...

Die jungen Frauen sehen sich nicht als Opfer gesellschaftlicher Verhältnisse. Aber sie empfinden die Widersprüche, die es zu beseitigen gilt:

- zu wenig Kinderbetreuung für unter Dreijährige,
- nur 14 Prozent der Professoren sind Frauen,
- ungleiche Einstiegsgehälter für Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation,
- die Einkommensunterschiede, wonach Frauen noch immer nur 77 Prozent des Einkommens von Männern verdienen:

dies sind Dinge, die nicht in Ordnung sind; aber die jungen Frauen leben in der Gewissheit, dass das Leben sich zu ihren Gunsten entwickeln wird.

Warum können sie das? Weil das Potenzial da ist.

Heute haben wir in Deutschland die am besten gebildete und ausgebildete Frauengeneration, die es je gab.

Junge Frauen haben heute die jungen Männer bei den Bildungsabschlüssen sowohl in Quantität als auch in Qualität eingeholt, teilweise überholt. 1970 waren 23 % der Studierenden an Hochschulen oder Universitäten Frauen, heute sind es mehr als die Hälfte.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren stieg von 47 Prozent im Jahr 1970 auf knapp 80 Prozent. Jede vierte Führungskraft bei den privaten Banken ist heute weiblich - Anfang der 90er Jahre war es nur jede zwölfte.

Und dass Frauen in den Unternehmen der privaten Wirtschaft langsam, aber stetig mehr Führungspositionen einnehmen, bestätigt die im Februar 2006 veröffentlichte 2. Bilanz der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft. Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Basis des Mikrozensus waren unter den abhängig beschäftigten Führungskräften im Jahr 2004 23 Prozent Frauen – gegenüber 21 Prozent im Jahr 2000.

Auch in der Bundesverwaltung gibt es erfreuliche Tendenzen, wie der Erfahrungsbericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag vom 6. Dezember 2006 aufzeigt. Z. B. hat die bevorzugte Einstellung von Frauen zugenommen. Der Frauenanteil an den Einstellungen war in den Jahren 2003 und 2004 um 5 Prozent höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. Der Anteil der Frauen an den Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden hat von 2000 bis 2005 von 13,5 auf 20 Prozent zugenommen. Bei den Abteilungsleiterinnen haben wir Zahlen auch für 2006: Hier liegt der Anteil jetzt bei 15 Prozent nach rund 9 Prozent im Jahr 2000.

Es ist wichtig, dass Frauen auch in Bereichen erwerbstätig sind, die zu traditionellen Männerdomänen gehören. Die Bundesregierung will dazu beitragen, dass das Berufswahlspektrum sich erweitert: Girls' Day, unser Internet-Portal [www.frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de), die Förderung von Frauennetzwerken in technischen Berufen, das ist nur ein Ausschnitt aus den von uns geförderten Aktivitäten.

Umgekehrt muss das aber auch für Männer gelten. Unser Projekt „Neue Wege für Jungs“ macht darauf aufmerksam, dass auch junge Männer sich von lieb gewonnenen Selbstverständlichkeiten lösen müssen, neue Handlungsfelder entdecken, soziale Berufe ergreifen sollten.

Neue Freiheiten, neue Perspektiven...

Gerade die gut ausgebildeten Frauen in Deutschland werden aber nach wie vor vor die Wahl gestellt:

Kinder und eine Teilzeittätigkeit ohne große Aufstiegschancen - oder eine Position mit Führungsverantwortung, unter der Bedingung, auf ein erfülltes Familienleben zu verzichten.

Die Folgen sind uns allen bekannt: Ein Drittel des Jahrganges 1965 wird kinderlos bleiben. Bei den Akademikerinnen in Westdeutschland sind es besonders viele. Und: Der negative Trend setzt sich fort.

Das Alter, in dem viele Frauen das erste Kind bekommen, liegt bei etwa 30 Jahren. Die 30-jährigen Frauen wiederum sind zu über 90 Prozent erwerbstätig. Sie wollen es sein und sie wollen es mit kurzen Unterbrechungen auch bleiben - auch und gerade als Führungskräfte.

Es kann nicht so bleiben, dass Frauen zwar bis zum 30. Lebensjahr in gleichem Maße wie Männer Führungspositionen besetzen. Dann stoßen sie an die gläserne Decke mit der Folge, dass das Verhältnis sich so verschiebt, dass mehr als dreiviertel aller Führungspositionen von Männern besetzt sind. Wir brauchen diese talentierten Frauen ebenso wie die Männer!

Doch was können Politik, Wirtschaft und Gesellschaft tun? Wir brauchen

- Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, besser gemeinsam zu leben,
- gezielte finanzielle Unterstützung gerade in der Familiengründungsphase und mehr Raum und Zeit für Kinder in einer hochmodernen Arbeitswelt.

Dazu gehört auch, dass Arbeitgeber Probleme, die sich z. B. aus den hohen Mobilitätsanforderungen an ihre Beschäftigten ergeben, nicht als deren Privatsache ansehen, sondern Bedingungen mitgestalten, die so flexibel sind, dass ein Familienleben möglich ist.

Auch in anderen Ländern hat die Kinderzahl abgenommen, aber einigen ist es gelungen, dass die Geburtenrate stabil bleibt oder sogar wieder leicht zunimmt: Frankreich, Island, Dänemark, Schweden, Finnland, Norwegen. Die nordischen Länder sind herausforderndes Vorbild einer konsequenten Gleichstellungspolitik, die wirklich in den Herzen von Frauen und Männern verankert, die gesellschaftliches TOP-Thema und umfassender politischer Auftrag ist. In diesen Ländern finden wir eine höhere Erwerbsquote von Männern und Frauen, gerade auch von Müttern und Vätern, und es werden mehr Kinder als bei uns geboren.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in der Arbeitswelt bekommt dem Kinderwunsch offenbar gut, sie fördert aber offensichtlich auch die wirtschaftliche Entwicklung.

Die nordischen Länder haben eine geringere Familienarmut, geringere Arbeitslosigkeit, ein höheres Wirtschaftswachstum und das Bildungsniveau der Kinder ist höher als bei uns.

Aktive Väter bewirken, dass Kinder kein frauenspezifisches Berufsrisiko bleiben.

Vor diesem Hintergrund stehen als die drei Kern-Anliegen der Bundesregierung im Mittelpunkt einer modernen Gleichstellungspolitik:

**Erstens: Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben**

**Zweitens: Der Wandel von Rollenbildern, die Erweiterung von Rollen**

**Drittens: Gewalt gegen Frauen**

Die erste Säule der deutschen Gleichstellungspolitik hat als wesentliches gleichstellungspolitisches Ziel sicherzustellen, dass Frauen ebenso wie Männer einer sozial abgesicherten und ihre Existenz sichernden Arbeit nachgehen können.

Männer und Frauen, Väter und Mütter müssen die gleichen Karrierechancen und einen gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Wissenschaft und in der Forschung erhalten. Dazu ist es u.a. notwendig, die Rahmenbedingungen für Auszubildende, Studierende, Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen und für junge Menschen in Weiterbildung mit Kindern zu verbessern.

Auch die EU-Kommission misst der **gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit für Frauen und Männer** eine hohe Bedeutung bei und hat dieses Ziel als eines von sechs Schwerpunkten für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung in der Roadmap, dem Fahrplan für den Zeitraum von 2006 bis 2010, festgelegt. Es ist daher konsequent und notwendig, dass sich die EU-Gleichstellungs- und Familienministerinnen und -minister sich bei ihrem informellen Treffen am 15. und 16. Mai in Bad Pyrmont im Rahmen eines **Themenschwerpunkts: Frauen und engagierte Väter in Führungspositionen** intensiv mit den folgenden wichtigen Fragestellungen befassen werden.

- Wie können die Potenziale von gut qualifizierten Frauen und Männern, die sich neben dem Beruf auch der Familie widmen, besser genutzt werden?
- Woraus genau besteht die "gläserne Decke", die Frauen den Zutritt zu den Führungsetagen versperrt?
- Wie können die europäischen Länder gegenseitig voneinander lernen, um die bestehende Situation zu verbessern?

Lassen Sie mich dazu auch noch einige Zahlen im europäischen Kontext nennen:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Europa ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Nach einer Erhebung der Europäischen Kommission lag der Anteil von Frauen in Management-Positionen 2006 bei durchschnittlich 30 %, wobei sich die Werte in den verschiedenen Ländern zwischen 23 % und 43 % bewegen.

Bei der Zusammensetzung der höchsten Entscheidungsgremien in den jeweils 50 höchsten börsenorientierten Unternehmen der europäischen Länder ergibt sich eine noch heterogenere Situation: Hier liegen die Zahlen zum Anteil weiblicher Führungspersonen zwischen 1 % und 32 %.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit der Größe des Unternehmens und auch mit der Höhe der Hierarchieebene im Unternehmen abnimmt.

Die Ursachen für die insgesamt weit geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind vielfältig, besonders Frauen mit Kindern aber sehen sich in vielen Ländern Europas in ihren Aufstiegschancen begrenzt. Die gläserne Decke, die Frauen den Zutritt zu den obersten Führungsetagen versperrt, ist ein Dauerthema. Es stand auch schon im Mittelpunkt des Treffens der Gleichstellungsministerinnen und -minister 2006 in Helsinki.

Wir wissen aus Studien in Deutschland: Wie bei den Frauen ist es auch für Männer häufig schwer, Familie und Karriere zu vereinbaren. In der Rush hour des Lebens müssen aktive Väter oft Nachteile bei der beruflichen Entwicklung in Kauf nehmen. Wer als Vater Elternzeit nimmt oder seine berufliche Präsenz an den Bedürfnissen der Familie durchgängig orientiert, muss befürchten, den Anschluss an die Karriere der kinderlosen oder nach traditionellem Familienmo-

dell lebenden Kollegen zu verpassen. Die Entscheidung für die aktive und verantwortliche Teilnahme an der Erziehung und Betreuung kann so für Frauen wie Männer negative berufliche Folgen haben, welche nachhaltig die Einkommensaussichten und die gesamte Erwerbsbiographie prägen.

Eine Erfolgsstrategie für Gleichstellung muss konsequenterweise – ganz im Sinne des Gender Mainstreaming - auch die Männer in den Blick nehmen. Wir kennen die Zeiten, in denen Frauenpolitik von und für Frauen gemacht wurde - es war eine erfolgreiche Zeit, aber dieser Erfolg ist endlich. Wir müssen die Männer überzeugen, dass auch sie von Gleichstellung profitieren, auf neudeutsch nennt man das jetzt eine „win-win-Situation“.

Aus all dem wird deutlich, dass die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung sich an dieser Vielfalt der Lebensentwürfe und der zunehmenden Pluralisierung der Lebenssituationen zu orientieren hat. Sie muss Diskriminierungen wg. des Geschlechts aufdecken und bekämpfen. Rollen- und Geschlechter-Stereotypen müssen abgebaut werden.

Meine Damen und Herren,

**der Wandel von Rollenbildern, die Erweiterung von Rollen** ist daher die **zweite Säule** moderner Gleichstellungspolitik.

In den vergangenen Jahrzehnten hat ein Wandel der gesellschaftlichen Rollenleitbilder eingesetzt, der sich in Zukunft weiter fortsetzen wird. Er betraf zunächst die Frauen, daraus ergeben sich inzwischen aber auch für die Rollenbilder von Männern neue Optionen und Herausforderungen. An die Stelle der klaren Rollenzuweisung, die für Frauen vor allem die Rolle der nicht berufstätigen Mutter und Ehefrau und für Männer die des Familienernährers bot, ist nun eine Pluralität neuer Rollenleitbilder getreten. Frauen und Männer sehen Männer als Väter nicht länger ausschließlich als Ernährer, sondern als gleichberechtigte Erzieher ihrer Kinder. Der neue Mann ist anders. Eine wachsende Zahl von Männern will nicht mehr dem „Alleinernährermodell“ entsprechen, sondern will mehr Zeit mit der Familie, mit den Kindern verbringen.

Aus Untersuchungen wissen wir, dass mehr als die Hälfte aller Männer unter 44 Jahren sagen, sie würden gerne Elternzeit nehmen, wenn sie in dieser Zeit über ein zureichendes Einkommen verfügen könnten.

Wir wissen auch, dass mit der Zeit, die ein junger Vater mit seinem Kind in der ersten Lebensphase verbringt, die Stabilität der Partnerschaft zunimmt und die Qualität der Beziehung des Vaters zu seinem Kind.

Auch die Kinder profitieren: bei Kindern, deren Väter aktiv an Pflege und Erziehung beteiligt waren, wurde mehr Einfühlsamkeit, höhere soziale Kompetenz und geringere Fixierung auf eine Geschlechterrolle festgestellt.

Den Anfang einer aktiven Väterpolitik hat die Bundesregierung mit der Einführung der „Partnermonate“ beim Elterngeld gemacht.

Bei den Überlegungen, sie einzuführen, haben wir uns die vom Dienstleistungssektor geprägten nordischen Staaten angesehen und konnten von ihnen lernen.

Allerdings war der Erfahrungstransfer nicht ohne Turbulenzen möglich. Es war für uns hoch interessant zu beobachten, dass das Vorhaben der Partnermonate bei der Einführung des Elterngeldes eine öffentlich so erregte Diskussion auslöste - das geflügelte Wort vom „Wickelvolontariat“ war ja einer der humorvolleren Beiträge dazu.

Viele der Kritiker sind weit übers eigene Ziel hinaus geschossen, denn wer abfällig von der Chance redet, sich als Mann mit hohem Zeitaufwand der Pflege und Sorge für kleine Kinder zu widmen, der äußert damit auch Verachtung für die Erziehungs- und Pflegearbeit, die in den Familien bereits getan wird.

Wir tun uns also mit den Partnermonaten, die ja der Anfang einer Entwicklung sein sollen, nicht nur familien-, sondern auch gleichstellungspolitisch langfristig einen Gefallen.

Denn wenn Jungen und Mädchen weniger rollenfixiert sind, werden sie sich als Erwachsene in einer Partnerschaft mit der gleichberechtigten Verteilung von Familien- und Berufsarbeit leichter tun. Und sie werden ihre Berufe nach Neigung und Fähigkeit wählen und nicht aufgrund einer Zuweisung von außen.

Deshalb ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter stärker in den Vordergrund gerückt. Gleichzeitig wird die aktive Erziehungsphase im Leben von Frauen und Männern kürzer und immer mehr Frauen und Männer bekommen keine Kinder. Pflege des Partners und alter Eltern tritt als neue Herausforderung an Frauen und Männer stärker in den Fokus.

"Who cares?" ist zu einer zentralen Frage der Politik geworden.

Das Thema **Rollenbilder im Wandel - neue Herausforderungen für Männer** ist auch ein Schwerpunktthema im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft, mit dem sich die EU-Gleichstellungs- und Familienministerinnen und -minister im Rahmen ihres informellen Treffens befassen werden. Dabei werden die Schlussfolgerungen der finnischen Ratspräsidentschaft (2. Halbjahr 2006) zu Männern und Gleichstellung aufgegriffen, die im Dezember 2006 vom Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) einstimmig angenommen wurden. Sie unterstützen damit einen der Schwerpunkte des Fahrplans der EU-Kommission, der "Roadmap" zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, die die Überwindung der Rollenstereotype in den Mittelpunkt stellt. Dies wurde auch mit den Partnerländern der Teampräsidentschaft, Portugal und Slowenien, als Schwerpunktthema vereinbart. Das Treffen unterstützt darüber hinaus Erwartungen der Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen, die das Thema "Männer und Gleichstellungspolitik" in ihrer Sitzung im Februar/März 2007 auf der Tagesordnung hatte.

Beim Treffen der Ministerinnen und Minister sollen in diesem Kontext folgende Fragen diskutiert werden:

- Wie sieht eine moderne Gleichstellungspolitik aus, die den Rollenwandel von Frauen und Männern aktiv unterstützt?
- Was kann eine nachhaltige Familienpolitik tun, um die Wünsche und Herausforderungen in den Blick zu nehmen?
- Welche Chancen bieten positive Anreize zur partnerschaftlichen Teilung der Elternzeit? Welche Anforderungen richten sich an die familien- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, um die Erweiterung der Rollenbilder adäquat zu flankieren?
- Welcher Bedingungen bedarf es, damit junge Frauen und Männer sich ihre Wünsche nach Kindern und Familie erfüllen und mit ihrem Beruf in Einklang bringen können?
- Wie können die Orientierungsfragen junger Leute bezüglich ihrer Lebensplanung und Rollensicherheit aufgegriffen und beantwortet werden?

Meine Damen und Herren,

es wird deutlich, dass die beiden bislang genannten Säulen der Gleichstellungspolitik, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die Erweiterung der Geschlechterrollen, untrennbar miteinander verknüpft sind.

Das Bewusstsein für diese Zusammenhänge und die daraus resultierende wirtschaftspolitische Bedeutung einer familienfreundlichen gleichstellungsorientierten Unternehmenspolitik wächst - nicht nur in den Politik und Wirtschaft, sondern auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

Dieser Punkt spielt daher auch eine herausgehobene Rolle im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft. Der Themenschwerpunkt **Allianzen mit der Wirtschaft** des informellen Ministerinnen- und Ministertreffen trägt dieser Bedeutung Rechnung.

Familie und berufliche Aufgaben in eine gute Balance bringen zu können, ist im Rahmen der Lissabonstrategie und des Beschlusses des Europäischen Rates vom 8. März 2007 zur Europäischen Allianz für Familien eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaften. Bessere Karrieremöglichkeiten von Frauen sind aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Perspektive anzustreben, um alle Potenziale und Ressourcen adäquat zu nutzen. Angesichts der demographischen Entwicklung gewinnen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur stärkeren Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben daher zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist eine familienfreundliche und frauengerechte Arbeitswelt ein wesentlicher Teil nachhaltiger Familien- und Gleichstellungspolitik und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft.

Im Mittelpunkt der Diskussion steht die Frage, wie durch strategische Allianzen von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft befördert werden können. Freiwillige Allianzen mit der Wirtschaft sind in Deutschland und anderen Staa-

ten Europas im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Familienfreundlichkeit ein Erfolgsmodell geworden.

Es geht um die Fragen:

- Wie können Unternehmen nachhaltig für Allianzen für mehr Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit gewonnen werden?
- Welchen Beitrag leistet eine gleichberechtigte Teilhabe an der Familienarbeit und der Kindererziehung zur Erreichung des Ziels besserer Entgeltgleichheit?

In diesem Kontext gilt es auch, neue Perspektiven in den Blick zu nehmen. Sowohl auf der EU-Ebene - in der Roadmap - als auch national ist es ein wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen, auch **Frauen mit Migrationshintergrund**, in Deutschland gerade auch muslimische Frauen, stärker einzubeziehen.

Ihre Lebens- und Erwerbssituation bedarf einer besonderen Beachtung. Zum einen haben viele von ihnen moderne Rollenbilder in Deutschland übernommen und wollen z.B. Familie und Beruf vereinbaren. Zum anderen aber stoßen sie bei ihren Partnern auf tradierte Rollenbilder, die ihnen u.a. auch vielfach die alleinige Zuständigkeit für Kinder zuschreiben. In ihrer konkreten Lebenssituation und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt sind sie so oft doppelt benachteiligt: als Frau und auf Grund ihres anderen ethnischen Hintergrundes.

Die besondere Ausrichtung der Gleichstellungspolitik auf die Bedürfnisse der Migrantinnen ist einer der innovativen Aspekte der Roadmap der EU-Kommission zur Gleichstellung 2006-2010. In enger Kooperation mit den Herkunftsländern können Integrationsbarrieren, die sich aus tradierten Männer- und Frauenbildern in Migrantenfamilien ergeben, abgestimmt überwunden werden. Dementsprechend steht der Themenschwerpunkt **Frauen und Kinder mit Migrationshintergrund - Partizipation in Gesellschaft und Beruf** ebenfalls auf der Agenda des Informellen Treffens der Gleichstellungs- und Familienministerinnen und -minister. Konkret wird es dabei um folgende Fragen gehen:

- Wie muss eine geschlechtersensible und zielgruppenspezifische Ausrichtung der Politik aussehen, die doppelte Diskriminierung von Migrantinnen vermeidet?
- Wie können im interkulturellen Dialog Rollenvorstellungen thematisiert und unterschiedliche Integrationsherausforderungen für Frauen und Männer bewältigt werden?
- Wie kann Migration als Familienprojekt gelingen und können Potenziale der Familie zur Integration erschlossen werden?
- Welche best-practice-Beispiele gibt es in den europäischen Ländern zu diesem Thema, etwa bezüglich der Einbeziehung von NGOs?

- Welche Chancen ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern, gerade in Umsetzung der Beschlüsse der Euromed Ministerkonferenz zum Thema Gleichstellung im Dezember 2006?

Meine Damen und Herren,

trotz aller Fortschritte bleibt leider weiterhin als dritte Säule auf der Agenda der deutschen Gleichstellungspolitik die **Unterstützung von Frauen, die Gewalt erfahren**:

Gewalt in all ihren Erscheinungsformen, von häuslicher Gewalt, über Zwangsverheiratungen bis hin zu Menschenhandel, hindert Frauen an einer normalen Lebensführung und ist eine schwere Menschenrechtsverletzung. Auch in Deutschland gehört sie zum Alltag und zeigt noch einmal besondere Ausprägungen bei Migrantinnen, älteren Frauen und auch bei Frauen mit Behinderungen.

Eine ganz grundlegende Anforderung an Gleichberechtigung ist die Garantie, leben zu können ohne Angst vor Bedrohung und Gewalt. Gewaltschutzpolitik ist daher auch im 21. Jahrhundert wesentlicher Teil unserer Gleichstellungspolitik.

Unsere Maßnahmen zielen zum einen auf einen effektiven Schutz der betroffenen Frauen und zum anderen nehmen wir die Täter in Verantwortung. Mit dem ersten Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen hat die Bundesregierung ein Gesamtkonzept vorgelegt, das alle staatlichen und nichtstaatlichen Akteure umfasst. Wir werden dazu noch in diesem Jahr den neuen Aktionsplan gegen Gewalt vorlegen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

nicht nur in Deutschland ist die Herstellung gleicher Chancen für Männer und Frauen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie geht nicht ohne Vernetzung und Kooperation mit wichtigen Bündnispartnern. Diese Bündnispartner müssen - gerade im Bereich besonders benachteiligter Frauengruppen – gezielt gestärkt werden. Wir helfen, indem wir z.B. bundesweite Koordinierungsstellen und spezielle Interessenvertretungen finanziell unterstützen. Bewährt haben sich zudem Bund-Länder-Arbeitsgruppen, in denen neben anderen Bundesministerien, Bundesländern und Kommunen auch Nichtregierungsorganisationen mitarbeiten.

Gleichstellungspolitik ist in den letzten Jahren zunehmend zu einem weltweiten Anliegen geworden. Deutschland arbeitet dabei intensiv in den verschiedenen internationalen Gremien der EU, des Europarats und der Vereinten Nationen mit. 2007 bietet das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle im Jahr der deutschen EU-Ratspräsidentschaft eine besondere Chance und Herausforderung.

International geht es beim Thema „Chancengleichheit“ häufig nicht nur um das Merkmal „Geschlecht“, sondern auch um andere Merkmale wie ethnische Herkunft oder Alter. Unsere Aufgabe ist es darauf hinzuweisen, dass „Geschlecht“ nicht unverbunden neben den anderen Merk-

malen steht, sondern im Gegenteil mit ihnen untrennbar verbunden ist. Es geht nicht um „Vielfalt“ oder „Geschlecht“, sondern um die Vielfalt von Männern und Frauen.

Vor diesem Hintergrund sind wir sehr froh, dass die Antidiskriminierungsstelle, die diesem Anliegen verpflichtet ist, im Zuge der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes seit dem 18.08.2006 beim Bundesfamilienministerium eingerichtet ist.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich hoffe, dass ich Ihnen einen guten Überblick über die gleichstellungspolitische Marschrichtung der Bundesregierung geben konnte, der Ihnen eine Einordnung in einen größeren gleichstellungspolitischen Zusammenhang ermöglichte.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.