



GeCo Martini · Krohnstieg 41-43 · 22415 Hamburg

Silke Martini & PartnerInnen
Rechtsanwältin & Dipl. Sozialwirtin

Krohnstieg 41-43
22415 Hamburg

Tel. 040/ 533 27 37 31

Fax 040/ 531 60 74

Silke.Martini@t-online.de

www.GenderConsultings.de

Frauenrechte sind Menschenrechte!

Durch die Vorkommnisse in Köln und Hamburg am Sylvester Abend ist das Thema Frauenrechte wieder einmal zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion geworden. Das rechtswidrige und übergriffige Verhalten junger Männer mit Migrationshindergrund ist dabei ein klarer Verstoß gegen unsere Werte- und Rechtsordnung und durch nichts zu entschuldigen. Hier müssen politische Lösungen gefunden werden.

Gleichzeitig zeigt es uns, wie es weltweit um die Gleichstellung von Frauen bestellt ist und dass wir in Deutschland eine positive Entwicklung in dieser Frage verzeichnen können.

Dennoch sollten wir nicht die Augen davor verschließen, dass auch in unserem Lande nicht alles zum Besten steht, wenn es um den wertschätzenden Umgang und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen geht.

Bleiben wir beim Thema Übergriffigkeit: Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz spielt im Berufsleben von Frauen in deutschen Betrieben immer noch eine unrühmliche Rolle. Nach einer 2015 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Untersuchung gaben 57 % der befragten Frauen an schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein¹. Nach wie vor ist es auch hierzulande schwer, bei diesem Thema die notwendige Sachlichkeit aufzubringen um die Verantwortlichkeit bei den Tätern zu sehen und nicht bei den Opfern ...“aber wenn sie auch immer so kurze Röcke trägt...”

¹ Repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015 zum Themenjahr „Gleiches Recht jedes Geschlecht“, durchgeführt vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum Duisburg.

Die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das sexuelle Belästigung unter dem Tatbestand der Geschlechterdiskriminierung fasst, helfen zwar im Einzelfall die Täter zu sanktionieren, dafür muss das Vorkommnis allerdings zunächst betriebsöffentlich gemacht werden - und das erfordert nach den Erfahrungen der betroffenen Frauen immer noch viel Mut und Durchhaltevermögen. Auch sie sehen sich mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, die etwas über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft aussagen.

Frauen haben zudem nach wie vor nicht die gleichen Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben wie Männer. Das bezieht sich sowohl auf den Berufszugang als auch auf den betrieblichen Aufstieg. Trotz guter bzw. besserer schulischer Ausbildung und Berufsabschlüsse werden sie bei den Auswahlprozessen und Karriereschritten übergangen. Das hat etwas mit „gender“ dem sozialen Geschlecht zu tun, welches auch in unserer Gesellschaft Männern bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zuspricht, die Frauen abgesprochen werden, wie z.B. „Durchsetzungsfähigkeit, Sachorientierung und Führungsqualität“. Nicht umsonst sah sich die Bundesregierung genötigt, 2015 eine Quotierung für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen vorzuschreiben um zahlenmäßige Gleichstellung der Geschlechter in diesen Gremien zu gewährleisten. Dabei geht es nicht alleine um die Übertragung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Art. 3 unseres Grundgesetzes (GG) in die Lebenswirklichkeit, sondern auch um die Erkenntnis, dass ein geschlechtergemischtes Team oder Gremium effektiver und inhaltlich erfolgreicher arbeitet, weil das jeweilige Thema aus der unterschiedlichen Sichtweise der Geschlechterperspektiven betrachtet werden kann und so vielfältigere Wahrnehmungen eingebracht werden können (diversity). Dies hat auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsergebnis und damit einen ökonomischen Nutzen für die Unternehmen.

Ein weiterer Aspekt des Themas Geschlechtergerechtigkeit ist die Tatsache, dass es immer noch die Frauen sind, die aufgrund der ihnen zu geordneten Hauptverantwortung für die Familienarbeit und Fürsorge für Kinder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen um dann nach der Elternzeit meistens teilzeitig wieder in das Berufsleben einsteigen. Daran ändern auch die sog. „zwei Monats Väter“ nichts, die zwar die Statistik der Männer, die Elternzeit

nehmen, positiv beeinflussen, aber nichts am Geschlechterverhältnis verändern. Die allermeisten Männer kehren nämlich rechtzeitig in die Betriebe zurück, bevor sich auch für sie ein Arbeitsmarktrisiko aus Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung realisieren kann.

Also tragen allein die Frauen das Risiko aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da sie zudem immer noch nicht das gleiche Geld für ihre Tätigkeit bekommen wie Männer (sog. „Frauenberufe“ werden schlechter bezahlt als sog. „Männerberufe“), ergibt das in Kombination mit Teilzeitarbeit regelmäßig einen „Lohn gap“ von ca. 24% zwischen dem Lohnvolumen von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft.²

Folglich sind es auch die Frauen die nach einem langen Arbeitsleben aufgrund der Unterbrechungszeiten und der Teilzeitarbeit eine Durchschnittsrente in Westdeutschland von gerade einmal 600,-€ erreichen.³ Wenn dann keine häusliche Wirtschaftsgemeinschaft mehr besteht, bleibt nur der Weg zum Sozialamt.

Nach allem wird deutlich, dass wir allen Grund haben, uns weiter mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes des Art. 3 (2)GG zu beschäftigen und die Frauenrechte in unserem Lande weiter zu stärken. Das bedeutet auch, dass wir sie solidarisch und gemeinsam weiterentwickeln und gegen jede Bedrohung aus welchem Kontext auch immer verteidigen. Gleichstellungsbeauftragte und Personal-/Betriebsräte haben dabei aufgrund der Gleichstellungsgesetze und der Bestimmungen in § 68 Zif.5a BPersVG / § 80 Zif. 2 a BetrVG eine besondere Verantwortung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen.

Silke Martini, Rechtsanwältin Hamburg d.12.01.2016

Hamburg d. 12.01.2016

² Statistisches Bundesamt 2015

³ Statistisches Bundesamt 2015