

Zwei Schritte vor und einen zurück?!

Stand und Perspektiven europäischer Geschlechterpolitik

Die Erweiterung der Europäischen Union (EU) im Jahr 2004 war ein Meilenstein auf dem weiteren Weg zur Verwirklichung der europäischen Idee. Die EU präsentierte sich mit ihrer politischen Beitrittskonditionalität als Rechtsgemeinschaft mit gemeinsamen identitätsstiftenden Werten und (gesellschafts-)politischen Gestaltungszielen. Im Bereich der Geschlechterpolitik ist viel Positives über das bislang Erreichte und die bestehenden Handlungsprämissen zu konstatieren. Zugleich kam dem Gender-Acquis in den Beitrittsverhandlungen nur eine geringe Priorität zu, das entsprechende Monitoring war mangelhaft. Die Umsetzungsbestimmungen und -instrumente in den Ländern sind von sehr unterschiedlicher Qualität sowie stark von (partei-)politischen Konjunkturen in den Mitgliedsländern, die nachhaltige Wirkung auf das Zusammenspiel von europäischer und nationaler Ebene haben, abhängig.

Für eine umfassende Zwischenbilanz ist es noch zu früh. Dennoch können wir das Augenmerk auf die geschlechterpolitische Entwicklung seit der Erweiterung richten und daraus eine politische Handlungsagenda für die kommenden Monate skizzieren – insbesondere unter dem Aspekt, welchen Beitrag die deutsche EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 für ein Fortschreiben einer progressiven EU-Gleichstellungspolitik leisten kann. Welchen Stellenwert hat Geschlechterpolitik sowohl als (in den EU-Verträgen verankerte) Querschnittsaufgabe als auch als eigenständiges Politikfeld? Welches sind die (wünschenswerten) Entwicklungsperspektiven?

Gleichstellungspolitik hat europäische Geschichte

Die Europäische Union hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Fahnen geschrieben. Bereits in den Gründungsakten der Europäischen Gemeinschaft 1957 wurde die Gleichheit von Mann und Frau ausdrücklich festgelegt. Dieser Gleichheitsgrundsatz bezog sich jedoch damals ausschließlich auf die Frage der Entlohnung. Länder mit einem hohen Prozentsatz an weiblichen Beschäftigten hätten damals aufgrund niedrigerer Lohnkosten für schlecht bezahlte Frauenarbeit Wettbewerbsvorteile am gemeinsamen Markt gehabt. Die EU besitzt auf Grundlage der Verträge¹ im Bereich der Gleichstellung Richtlinienkompetenz. D.h. die EU-Kommission kann initiativ Ziele definieren, die, vom Ministerrat beschlossen, in einem festgelegten Zeitraum von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Das zwingt die Regie-

rungen einerseits zum Handeln, lässt ihnen jedoch die Freiheit, dies entsprechend der nationalen Gegebenheiten zu tun.

Die Bemühungen der Kommission um die Gleichstellung der Geschlechter beschränkten sich in den folgenden vier Jahrzehnten ausschließlich auf den Bereich der Beschäftigung. Dies entsprach der Gründungsphilosophie der Gemeinschaft als Wirtschaftszusammenschluss. Erst mit dem Vertrag VON Amsterdam, der 1999 in Kraft trat, wurde das Gender Mainstreaming-Prinzip verankert. Es macht die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Querschnittsaufgabe für alle Politikbereiche. Diese Mainstreaming-Strategie ist seitdem der zentrale geschlechterpolitische Auftrag der Europapolitik und wichtiger Referenzrahmen gerade für die neuen (und auch künftigen) Beitrittsländer.

Gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Schwerpunkt der europäischen Gleichstellungspolitik ist nach wie vor die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die noch lange nicht erreicht ist. Insgesamt ist es für Frauen in allen Mitgliedsstaaten deutlich schwieriger als für Männer, einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen zu halten. Frauen sind von Arbeitslosigkeit europaweit überdurchschnittlich betroffen. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote der Frauen liegt bei 9% (Männer: 7,4%).² Nach wie vor gibt es einen «ungleichen Wettbewerb» zwischen Frauen und Männern: (Mögliche) Mutterschaft ist für Frauen ein deutlicher «Wettbewerbsnachteil» beim Zugang zu und in der Beschäftigung. Diesen gilt es durch positive Maßnahmen, die der Amsterdamer Vertrag ausdrücklich erlaubt, auszugleichen. In Belgien, Finnland und Schweden gibt es nationale Pläne zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt, um die vielfältigen Hemmnisse zu beseitigen. Diesem Beispiel sollten alle Mitgliedsstaaten folgen, auch um das in der sogenannten Lissabon-Strategie festgelegte Ziel (Beschluss des Europäischen Rates, März 2000), die Beschäftigungsquote der Frauen bis 2010 von durchschnittlich 54% auf über 60% anzuheben, annähernd zu erreichen. Zum Vergleich: Die Beschäftigungsquote von Männern liegt bei 73%.

Zentral bleibt die Forderung nach Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatem und Beruf nicht nur für Männer, sondern auch für Frauen. Im Jahr 2000 waren 72% der kinderlosen Frauen zwischen 20 und 50 Jahren erwerbstätig (89% der Männer) gegenüber nur 59% der Frauen mit Kindern unter 6 Jahren (94% der Männer).³ In allen mittel- und osteuropäischen Staaten gab es bis Ende der 80er Jahre eine hohe Frauenerwerbsquote. Mit dem Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft waren vor allem Frauen vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen. Im Vergleich ist die durchschnittliche Frauenerwerbsquote in den Beitrittsstaaten dennoch höher als in den «alten» Mitgliedsstaaten. Die insgesamt hohe Arbeitslosenquote sowie fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten stellen heute hohe Hürden für die weibliche Erwerbstätigkeit dar. Das Beispiel Dänemark zeigt: Eine gute flächendeckende Kinderbetreuung geht einher mit einer hohen Frauenerwerbsquote mit steigender Tendenz zur Vollzeitätigkeit.

Zudem gibt es kaum Frauen in Führungspositionen. In Schweden wurden den Unternehmen «Quoten per Gesetz» angedroht. Auch in Deutschland bleibt die Debatte um ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft virulent.

Allen EU-Vereinbarungen zum Trotz bestehen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hartnäckig fort. Noch immer verdienen Frauen in ganz Europa deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. In den «alten» Mitgliedsstaaten sind die Lohnunterschiede noch größer als in den ehemals sozialistischen Beitrittsländern. In Deutschland erhalten Frauen im Schnitt nur 76% des Entgelts eines Mannes bei gleichwertiger Arbeit, was etwa dem EU-Durchschnitt entspricht. Das bedeutet, dass Männer

allein aufgrund ihres Geschlechts einen Lohnaufschlag von einem Drittel erhalten.⁴ Bei der Entgeltgerechtigkeit geht es insbesondere auch um die Neubewertung von typischerweise von Frauen ausgeübter und «deshalb» schlechter bezahlter Arbeit.

Die Richtlinie zur Gleichstellung am Arbeitsplatz

Eine entscheidende Etappe für die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben und damit in der Geschichte der Frauenrechte in Europa war die neue Richtlinie zur Gleichstellung am Arbeitsplatz (sowie Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung). Erstmals ist mit der neuen Richtlinie (2002/73/EG) der Tatbestand der sexuellen Belästigung definiert und rechtlich festgeschrieben, dass sexuelle Belästigung eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und als Diskriminierung nach Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages zu bekämpfen ist. Nach der Definition reicht es, dass die Würde des Menschen verletzt wird – verbal oder non-verbal. ArbeitgeberInnen werden mit der neuen Richtlinie aufgefordert, positive Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung zu ergreifen und den Stand der Gleichstellung regelmäßig zu protokollieren. Damit sind positive Maßnahmen nicht mehr die Ausnahme, sondern werden zur Regel. Bei Beschwerde dürfen die ArbeitnehmerInnen nicht entlassen werden. Die Beweislast wurde zulasten der ArbeitgeberInnen umgekehrt. Opfer und Zeuginnen werden geschützt.

Auch der Schutz von Eltern – Männern und Frauen – am Arbeitsplatz wurde gestärkt. Sie haben nach der Elternzeit Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz.

Die Mitgliedsstaaten müssen unabhängige Gremien (Gleichstellungsstellen) schaffen, die die Umsetzung der Richtlinie überwachen. Sie könnten eventuell auch als Schlichtungsstelle fungieren. Entsprechende Stellen sollen Betroffenen auf jeden Fall Hilfestellung und Beratung bieten. Die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen ist hier sehr gut vorstellbar. Vorgesehen ist außerdem, dass ein entsprechendes Gremium anstelle der Opfer klagt. Durch die Umstellung von der individuellen auf die kollektive Klage wird die Schwelle, vor Gericht zu ziehen, für die Betroffenen gesenkt.⁵ Sanktionsmaßnahmen für ArbeitgeberInnen sollen ausdrücklich abschreckenden Charakter haben. Sie dürfen nach der Richtlinie nicht an eine Höchstgrenze gebunden sein, so dass ArbeitgeberInnen sich nicht «freikaufen» können.

Gender Mainstreaming – Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Die Gleichstellung am Arbeitsplatz ist nur eine Facette der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft. Mit dem Amsterdamer Vertrag verpflichtete sich die Europäische Union zum Gender Mainstreaming. Mit dem Instrument des Gender Mainstreaming – als strategischer Ansatz in der UN-Aktionsplattform von Peking 1995 verankert – sollen staatliche Institutionen, internationale Organisationen und Unternehmen stereotype Geschlechterrollen im privaten wie im öffentlichen Raum hinterfragen und im emanzipatorischen Sinne verändern. Gender Mainstreaming will explizit auf die Dynamik zwischen den Geschlechtern abzielen. Der Abbau von Ungleichheit und undemokratischen Verhältnissen zwischen den Geschlechtern soll deshalb nicht ausschließlich Frauen- sondern auch Männersache und eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein, in allen Bereichen und auf allen Ebenen. «Gender» meint das soziale Geschlecht; «Mainstream» bezeichnet den gesellschaftlichen Hauptstrom. Die Frage nach den Auswirkungen von politischen Entscheidungen auf die Lebensrealitäten beider Geschlechter muss somit in alle Themenfelder integriert werden.

Für die Europapolitik bedeutet dies, dass sie sich nicht länger ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz konzentrieren darf. Frauen (und

Männern) sollte beispielsweise sexuelle Belästigung nicht nur am Arbeitsplatz, sondern in allen Lebenssituationen erspart bleiben. Beim Gender Mainstreaming geht es darum, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen zu bekämpfen. Wir müssen die *Gender blindness* überwinden, d.h. Frauen (und Männer) sichtbar machen und ihre Lebensrealitäten entsprechend in die Politik einfließen lassen.

In der Vergangenheit haben ExpertInnen immer wieder darauf hingewiesen, dass das Risiko des sogenannten Mainstreaming-Ansatzes u.a. darin besteht, dass er als Vorwand dafür genutzt werden kann, um ausschließlich für Frauen konzipierte Programme abzuschaffen. Tatsächlich umfasst Mainstreaming langfristig angelegte Aktivitäten, deren Ziele nicht binnen kürzester Zeit erreicht werden können. Deshalb ist die Fortsetzung von Initiativen und die Bereitstellung von finanziellen Mitteln im Bereich der Frauenpolitik parallel zum Mainstreaming absolut notwendig.⁶

In diesem Kontext hat die EU-Kommission eine neue Anti-Diskriminierungs-Richtlinie (2004/113/EG) verabschiedet, die all jene Diskriminierungen abbauen will, an die sich alle «gewöhnnt» haben und die hingenommen werden, d.h. die Gleichstellung der Geschlechter soll auch jenseits der Arbeitswelt durchgesetzt werden. Wichtiges Handlungsfeld sind zum Beispiel Unisex-Tarife bei Versicherungen und privater Rentenvorsorge. Von Seiten der Politik wird immer mehr private Vorsorge erwartet, insbesondere bei der Rente. Stillschweigend werden gleichzeitig massive Diskriminierungen von Frauen bei den privaten Renten- und Krankenversicherungen hingenommen: Sie zahlen mehr und bekommen weniger Rente dafür.⁷ Auch Männer werden aus Gründen des Geschlechts diskriminiert. Bei den Autoversicherungen zahlen sie mehr, obwohl es auch umsichtig fahrende Männer gibt. Unisex-Tarife sollten wie in Frankreich und Schweden eine Selbstverständlichkeit sein.

Gender Budgeting – Teilhabe an öffentlichen Haushalten gerecht verteilen

Eine große Herausforderung ist die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Haushaltspolitik. Beim Gender Budgeting geht es darum, alle öffentlichen Ausgaben auf ihre Konsequenzen für beide Geschlechter zu untersuchen. Ziel ist zum einen eine gerechte Verteilung öffentlicher Gelder an Männer und Frauen und zum anderen genau zu analysieren, welche Wirkungen Budgets auf die Geschlechterverhältnisse haben. Schließlich sollen die öffentlichen Ausgaben der ganzen Gesellschaft, also Frauen und Männern, dienen. Bei der Überprüfung der Haushalte im Sinne des Gender Budgeting wird deutlich, wo und bei welchem Geschlecht die Prioritäten liegen.

Von besonderer Bedeutung ist die Verankerung des Gender Mainstreaming-Prinzips in den Strukturfonds. Es wurde durchgesetzt, dass in der Programmperiode 2000 bis 2006 jedes Projekt daraufhin überprüft werden soll, ob es Männer und Frauen in gleichem Maße fördert. Abgeschafft wurde im Gegenzug das Förderprogramm «NOW» (New Opportunities for Women), das speziell auf Frauen gerichtet war. Der Löwenanteil der Strukturfonds wird jetzt zwar endlich nach Gender-Aspekten verteilt, was auch für das neue sozial- und beschäftigungspolitische Rahmenprogramm PROGRESS gilt. Um Tendenzen, «Fraueninteressen» gegen «Männerinteressen» auszuspielen, keinen Vorschub zu leisten, ist es absolut dringlich, Indikatoren zu entwickeln und anzuwenden, die eine geschlechtergerechte Verteilung der Gelder garantieren.

Nicht tolerierbar: Gewalt gegen Frauen

Das Ausmaß der Gewalttaten an Frauen, einschließlich der Prostitution und des Frauenhandels, wird immer offensichtlicher. Dies ist ein zentrales Problem in allen EU-Bei-

Männern) sollte beispielsweise sexuelle Belästigung nicht nur am Arbeitsplatz, sondern in allen Lebenssituationen erspart bleiben. Beim Gender Mainstreaming geht es darum, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen zu bekämpfen. Wir müssen die *Gender blindness* überwinden, d.h. Frauen (und Männer) sichtbar machen und ihre Lebensrealitäten entsprechend in die Politik einfließen lassen.

In der Vergangenheit haben ExpertInnen immer wieder darauf hingewiesen, dass das Risiko des sogenannten Mainstreaming-Ansatzes u.a. darin besteht, dass er als Vorwand dafür genutzt werden kann, um ausschließlich für Frauen konzipierte Programme abzuschaffen. Tatsächlich umfasst Mainstreaming langfristig angelegte Aktivitäten, deren Ziele nicht binnen kürzester Zeit erreicht werden können. Deshalb ist die Fortsetzung von Initiativen und die Bereitstellung von finanziellen Mitteln im Bereich der Frauenpolitik parallel zum Mainstreaming absolut notwendig.⁶

In diesem Kontext hat die EU-Kommission eine neue Anti-Diskriminierungs-Richtlinie (2004/113/EG) verabschiedet, die all jene Diskriminierungen abbauen will, an die sich alle «gewöhnnt» haben und die hingenommen werden, d.h. die Gleichstellung der Geschlechter soll auch jenseits der Arbeitswelt durchgesetzt werden. Wichtiges Handlungsfeld sind zum Beispiel Unisex-Tarife bei Versicherungen und privater Rentenvorsorge. Von Seiten der Politik wird immer mehr private Vorsorge erwartet, insbesondere bei der Rente. Stillschweigend werden gleichzeitig massive Diskriminierungen von Frauen bei den privaten Renten- und Krankenversicherungen hingenommen: Sie zahlen mehr und bekommen weniger Rente dafür.⁷ Auch Männer werden aus Gründen des Geschlechts diskriminiert. Bei den Autoversicherungen zahlen sie mehr, obwohl es auch umsichtig fahrende Männer gibt. Unisex-Tarife sollten wie in Frankreich und Schweden eine Selbstverständlichkeit sein.

Gender Budgeting – Teilhabe an öffentlichen Haushalten gerecht verteilen

Eine große Herausforderung ist die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Haushaltspolitik. Beim Gender Budgeting geht es darum, alle öffentlichen Ausgaben auf ihre Konsequenzen für beide Geschlechter zu untersuchen. Ziel ist zum einen eine gerechte Verteilung öffentlicher Gelder an Männer und Frauen und zum anderen genau zu analysieren, welche Wirkungen Budgets auf die Geschlechterverhältnisse haben. Schließlich sollen die öffentlichen Ausgaben der ganzen Gesellschaft, also Frauen und Männern, dienen. Bei der Überprüfung der Haushalte im Sinne des Gender Budgeting wird deutlich, wo und bei welchem Geschlecht die Prioritäten liegen.

Von besonderer Bedeutung ist die Verankerung des Gender Mainstreaming-Prinzips in den Strukturfonds. Es wurde durchgesetzt, dass in der Programmperiode 2000 bis 2006 jedes Projekt daraufhin überprüft werden soll, ob es Männer und Frauen in gleichem Maße fördert. Abgeschafft wurde im Gegenzug das Förderprogramm «NOW» (New Opportunities for Women), das speziell auf Frauen gerichtet war. Der Löwenanteil der Strukturfonds wird jetzt zwar endlich nach Gender-Aspekten verteilt, was auch für das neue sozial- und beschäftigungspolitische Rahmenprogramm PROGRESS gilt. Um Tendenzen, «Fraueninteressen» gegen «Männerinteressen» auszuspielen, keinen Vorschub zu leisten, ist es absolut dringlich, Indikatoren zu entwickeln und anzuwenden, die eine geschlechtergerechte Verteilung der Gelder garantieren.

Nicht tolerierbar: Gewalt gegen Frauen

Das Ausmaß der Gewalttaten an Frauen, einschließlich der Prostitution und des Frauenhandels, wird immer offensichtlicher. Dies ist ein zentrales Problem in allen EU-Bei-

tritsstaaten. Gewalt gegen Frauen stellt nicht nur eine Missachtung der Menschenrechte, sondern vor allem einen noch nicht da gewesenen Rückschritt im Status der Frau dar. Im Bericht der Vereinten Nationen zur Bevölkerungslage im Jahr 2002 heißt es, dass sich die Zahl der Mädchen zwischen fünf und 15 Jahren, die der Ausbeutung durch die weltweite Sexindustrie zum Opfer fallen, pro Jahr um schätzungsweise zwei Millionen erhöht. Allein in die EU werden jährlich 500 000 Frauen gebracht und hier sexuell ausgebeutet. Einige Nichtregierungsorganisationen legen sogar weit höhere Zahlen zugrunde. Sie rechnen neben der sexuellen Ausbeutung auch den Missbrauch als ArbeitssklavInnen ein.⁸ Dafür spricht, dass Menschenhandel auch die Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft unter sklavenähnlichen Bedingungen – beispielsweise in privaten Haushalten – umfasst.

Europas Frauen in guter Verfassung

Inzwischen liegt der Entwurf für die zukünftige EU-Verfassung vor. Darin kommen Europas Frauen weit besser weg, als zunächst zu erwarten war. Der Konvent, der zu 83% mit Männern besetzt war, hatte die Frauenrechte in seinem ersten Entwurf schlicht «vergessen». Dank des Engagements und der Mobilisierung von Frauen in ganz Europa gelang es, die bestehenden, im EU-Vertrag verankerten Frauenrechte in den neuen Verfassungsentwurf hinüberzuretten: Der Konvent nahm «Gleichheit» in die Auflistung der *Werte* der Union auf. Auf den geforderten Zusatz «insbesondere von Frauen und Männern» wurde zugunsten eines generellen Gleichheitsbegriffs (also auch von Minderheiten) verzichtet. Zudem wurde die «Gleichstellung von Frau und Mann» als *Ziel* festgelegt. Das Gender Mainstreaming-Prinzip ist im ersten Artikel des Verfassungsteils zu den Politikbereichen verankert. Entsprechend ist der Verfassungsentwurf – zumindest in der nun vorliegenden Druckausgabe – in geschlechtsneutraler Sprache verfasst.

Im Rahmen der Grundrechte-Charta, die in den Verfassungsentwurf integriert wurde, wird Nichtdiskriminierung und die Gleichheit von Frauen und Männern zusätzlich ausdifferenziert. Der Gleichstellungs-Artikel bezieht sich erfreulicherweise nicht mehr nur auf Arbeit und Entgelt, sondern fordert die «Gleichheit von Männern und Frauen» «in allen Bereichen» und lässt ausdrücklich spezifische Vergünstigungen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu.

Paritätische Teilhabe auch in der Politik!

Frauen sind nach wie vor auf sämtlichen politischen Ebenen in der Minderheit, von den kommunalen bis zu den europäischen Institutionen. Die fehlende Repräsentanz von Frauen in der Politik stellt ein schwerwiegendes Demokratiedefizit dar. Das Europäische Parlament hat einen Frauenanteil von 31% und steht damit deutlich besser da als die nationalen Parlamente (durchschnittlicher Frauenanteil von 20,7%). Schweden ist Spitzenreiter mit einem Frauenanteil von 45,3%. Deutschland liegt mit rund einem Drittel weiblicher Bundestagsabgeordneter im Mittelfeld. Die Beitrittsstaaten schneiden weit schlechter ab als die «alten» Mitgliedsstaaten.⁹

Die EU ist in der Pflicht, ihre selbst gesteckten Ziele ernst zu nehmen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und somit als Garantin von Geschlechtergerechtigkeit (auch international) glaubwürdig zu bleiben.¹⁰

Fazit

Noch immer gibt es in der EU strukturelle Diskriminierung von Frauen. Es ist wichtig nicht nur die ökonomische, sondern auch die soziale und politische Gleichstellung der Frau voranzutreiben. Mit der neuen Richtlinie zur Gleichstellung am Arbeitsplatz ist

ein Meilenstein in der Geschichte der Frauenrechte gesetzt worden. Dank des massiven Engagements von Frauen aus ganz Europa ist es gelungen, dass die Gleichstellung der Geschlechter im Verfassungsentwurf klar zu den Werten und Zielen der Union gehört. Das müssen wir auch zukünftig einfordern! Europas Zukunft kann nur tragfähig und für die BürgerInnen plausibel gestaltet werden, wenn beide Geschlechter gleichberechtigt daran beteiligt werden. Die Europäische Union ist eine große Chance für alle Frauen (und auch Männer). Europa ist bei der Durchsetzung von Frauenrechten und Gleichstellungspolitik fortschrittlicher als manch nationale Regierung. Sie bietet einen Rahmen für den gemeinsamen Erfahrungsaustausch und die Verbreitung von *Best-Practice*-Lösungen. Dass die Gleichheit von Frauen und Männern trotzdem noch keine Selbstverständlichkeit ist, hat der fast ausschließlich männlich besetzte Verfassungskonvent gezeigt.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit 2007 will jegliche Form von Diskriminierung bekämpfen und Leben in Vielfalt als positiven Wert vermitteln – als Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft. Auf das Engste ist damit die Herstellung und Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit verbunden, die sich nicht in anderen Diskriminierungsmerkmalen auflöst, sondern diese unterschiedlich beeinflusst.

Es gibt viel anzupacken für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft. Geschlechtergerechtigkeit ist nicht allein über die Lösung der Vereinbarkeitsfrage herzustellen, die sich zudem einseitig auf Familie und Beruf konzentriert. Hier lässt sich von den ArbeitnehmerInnenvereinbarungen der Europäischen Institutionen lernen, die allgemeiner formulieren «Privat und Beruf» und entsprechende Instrumente entwickelt haben.¹¹ Deutschland verfügt über umfangreiche Erfahrungen mit der Anwendung von Gender Budgeting und sollte dieses Wissen aus Machbarkeitsanalysen und Praxis in den europäischen Kontext einbringen. Die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern ist zwingende Konsequenz aus dem umfangreichen gleichstellungspolitischen Regelwerk der EU. Hier müssen Taten folgen. Das notwendige empirische und analytische Material wird (hoffentlich ab 2007) das Gender Institut liefern, das jedoch zusätzlich einen Politikberatungsauftrag erhalten muss. Der Verfassungsprozess scheint in auswegloser Lage. Es könnte alternativ dafür gesorgt werden, der Grundrechte-Charta zu einem rechtsverbindlichen Status zu verhelfen. Ein geschlechterblinder Fleck ist die Europäische Migrationspolitik geblieben. Hier hat sich eine enge Zusammenarbeit unter den Mitgliedsstaaten entwickelt, so dass dieser Aspekt nicht länger ausgespart bleiben darf. Große öffentliche Aufmerksamkeit wird die Berliner Erklärung anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Römischen Verträge bekommen. Es wird darum gehen, hier das demokratische Gesicht der EU stark zu machen. Dieses ist nicht ohne die Gleichstellung der Geschlechter denkbar, die in unterschiedlichster Weise in der langen Integrationsgeschichte der EU immer wieder zum Ausdruck gebracht wurde.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Art. 2 «Gleichstellung als Gemeinschaftsziel», Art. 3 Abs. 2 «Gender Mainstreaming-Prinzip», Art. 13 «Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts», Art. 137 «Chancengleichheit und Gleichbehandlungsgrundsatz im Beschäftigungsbereich», Art. 141 «Grundsatz der Lohngleichheit» sowie Art. 141 Abs. 4 «positive Maßnahmen zur Erleichterung der Berufstätigkeit» des Amsterdamer Vertrages.
- 2 Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, EU-Nachrichten Nr. 11, 2005
- 3 Zahlen für die elf Mitgliedsstaaten, für die Daten verfügbar waren; alle Zahlen zur Beschäftigung von Frauen siehe: Europäische Kommission: Sozialagenda 07/2002, S. 9.
- 4 Gerhard Engelbrecht: Mindereinkommen von Frauen – Ursachen und Entwicklung, in: WSI-Mitteilungen 11/2005.
- 5 Dies bedeutet für Deutschland eine Umstellung, da es bisher kein Verbandsklagerecht gab.

- 6 Vgl. Barbara Unmüßig: Nachdenken über Gender Mainstreaming. Bilanz eines radikalen gesellschafts-politischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking, Internationale Konferenz «Fem-me Globale», 09/2005.
- 7 Nach Angaben des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) beträgt in Deutschland der Unterschied im Rentenniveau bei gleichem Prämienaufkommen zwischen 9 und 12 %.
- 8 La Strada, 05/2006.
- 9 Zahlen zu Frauen in der Politik, siehe: ELW Lobbying Kit – European Elections 2004, S. 7.
- 10 Vgl. Europäisches Parlament: Entwurf eines Berichts über Frauen in der internationalen Politik, 2006/2057(INI) (INI).
- 11 Vgl. Mitteilungen des Europäischen Rates, 10/2005.



Barbara Unmüßig studierte Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin. Seit Mai 2002 ist sie im Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung verantwortlich für die Strategie und Programmentwicklung in den Bereichen Lateinamerika, Afrika, Asien, Nahost, Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie und des Feministischen Instituts. Seit 2001 ist sie außerdem Mitglied des Kuratoriums des DIMR (Deutsches Institut für Menschenrechte) sowie seit 2003 Beirat des Jahrbuchs Ökologie.



Ulrike Allroggen studierte Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin. In der Heinrich-Böll-Stiftung arbeitete sie von 2002 bis Ende 2005 als Assistentin der Geschäftsführung des Feministischen Instituts und seit Anfang 2006 ist sie Referentin für Geschlechterdemokratie / Internationale Frauen- und Geschlechterpolitik. Sie ist Mitglied bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der Humanistischen Union sowie im Vorstand des Bildungswerks Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung.