

Newsletter

3/08

November 2008

Frauenquote

Sinnvolles Instrument zur Nachwuchssicherung

Norwegen hat sie für Aufsichtsräte eingeführt, Spanien für Wahllisten – die Frauenquote. Zeit, auch in Deutschland ein Instrument neu zu diskutieren, das nach dem Quotenbeschluss der SPD vor 20 Jahren zunehmend ins politische Abseits rutschte.

Unter den DGB-Gewerkschaften haben wir als GEW den höchsten Frauenanteil. Anders als andere Gewerkschaften verzeichnen wir wieder Mitgliederzuwächse. Eine Frauengewerkschaft ist die GEW deswegen nicht. Sicher, als eine von wenigen Gewerkschaften hatten wir mit Eva-Maria Stange schon einmal eine Frau an die Spitze gewählt. Ein Drittel der Landesvorsitzenden sind weiblich. Doch genauso wie am weiblichen Führungspersonal krankt es nach wie vor an einer Organisationskultur, die sich noch an Anforderungen an die traditionelle Männlichkeit orientiert. Viel zu oft hören wir von jungen Frauen, die wir für eine Funktion gewinnen wollen: „Das tue ich mir nicht an!“ Gemeint sind gähmend langweilige, uneffektive Sitzungen möglicherweise noch zu familienfeindlichen Zeiten, nervige, unsolidarische Diskussionsrituale, Machtspiele und intransparente Abläufe.

Wir müssen solche Hinweise ernst nehmen und unsere Organisationskultur ändern. Wir müssen Signale aussenden, die Frauen zeigen, dass sie in Führungsgremien gewollt

sind. Die Quote – wenn auch bisher nicht in der GEW-Satzung verankert, sondern „nur“ als Grundsatz im Frauenförderplan von 1986 – kann ein solches Signal sein. Quoten geben Sicherheit. Frauen müssen sich nicht schon beim Zugang auf männliche Rituale einlassen, sondern können sich auf ihre Stärken konzentrieren.

Deswegen sollten wir „Quotenfrauen“ von dem Stigma befreien, für das jeweilige Amt eigentlich gar nicht geeignet zu sein. Das Gegenteil ist der Fall. Die Wissenschaftlerin Dr. Ursula Pasero kritisiert, dass junge



Frauen, die sich in den vergangenen Jahren immer besser qualifiziert haben, dennoch nicht in Führungspositionen gelangen (siehe S. 3). Die Quote setzt der unterschwelligen Missachtung weiblicher Kompetenz verbindliche Zielvorgaben entgegen. Sie erleichtert es vielen Frauen, ihre

Fähigkeiten gewinnbringend einzusetzen – für sich selbst und auch für uns als GEW. In unserer Gewerkschaft zeichnet sich wie in vielen gesellschaftlichen Bereichen ein Generationenwechsel ab, der in kurzer Zeit zu bewältigen sein wird. Wir können es uns schlicht nicht leisten, die in der GEW vorhandenen Talente brach liegen zu lassen. Deswegen ist eine Frauenquote kein alter Hut, sondern ein sinnvolles und zukunftsweisendes Instrument zur Nachwuchssicherung.

Anne Jenter

Mitglied im geschäftsführenden
GEW-Vorstand

**Thema:
Frauenquote**

Inhalt:

Erfolg mit Quote

Generationenwechsel weiblicher gestalten

Drei Thesen für die Quote

Meldungen

Neues von den GEW-Frauen

Impressum

Herausgeber:

GEW-Hauptvorstand

Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);

Vorstandsbereich Frauenpolitik,

verantwortlich: Anne Jenter

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,

Tel.: 069 78973-304, Fax: -103

E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:

Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt

Gestaltung: Jana Roth artconcept

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Erfolg mit Quote

Frauenförderung in der GEW Baden-Württemberg

Vor 13 Jahren haben wir in unserer Satzung verankert, dass für gleiche GEW-Funktionen Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil berücksichtigt werden müssen. Dies wirkt sich besonders bei der Wahl der Delegierten zu den Delegiertenversammlungen und der Listenaufstellung zur Personalratswahl aus. Getrennte Wahllisten oder die Verzahnung von Frauen und Männern im Reißverschlussverfahren sind insgesamt akzeptiert. Auch wenn sich aktive GEW-Kollegen manchmal zurückgesetzt fühlen, weil ihnen bisher weniger aktive oder weniger bekannte Frauen vorgezogen werden. In den meisten Gremien wird auch die gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung von Vorsitzendenteams eingehalten.

Erfolg gewachsenen Bewusstseins ist die Besetzung unserer Spitzenpositionen: Landesvorsitzende, zwei von drei stellvertretenden Vorsitzenden und alle vier Bezirksvorsitzenden sind Frauen. Auch in den Kreisen werden zunehmend junge Frauen für den Kreisvorstand oder die Personalratsarbeit gewonnen.

Problematisch gestaltet sich die Kontrolle, ob die Quote eingehalten wird. Falls nicht, muss Rechenschaft abgelegt werden. Daran entzündet sich immer wieder die Diskussion, wozu die Quote notwendig sei. Überzeugungsarbeit ist auch noch in einer GEW mit 69 Prozent Frauenanteil zu leisten: Denn auch die nächste Generation will gewonnen und motiviert werden für eine Gewerkschaft, die Frauenbelange ernst nimmt und Geschlechterdemokratie lebt!

Barbara Haas

Stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Baden-Württemberg

Generationenwechsel weiblicher gestalten

Viele weibliche Mitglieder bedeuten nicht automatisch viele Funktionärinnen

Die GEW ist mit weit mehr als zwei Dritteln weiblichen Mitgliedern die Gewerkschaft mit dem höchsten Frauenanteil. Weit dahinter folgen ver.di mit rund 50 Prozent und die NGG mit knapp 40 Prozent. Doch in den GEW-Führungsfunktionen setzt sich die weibliche Dominanz nicht fort. Einen umfassenden Überblick über die Vertretung von Frauen in allen Gremien der GEW kann zwar erst der Genderbericht liefern, der zum Gewerkschaftstag im April 2009 vorgelegt wird. Doch ein Blick auf die Leitungsgremien in den Landesverbänden – Vorsitzende, Stellvertretung, Finanzen und Geschäftsführung – legt nahe, dass Geschlechtergerechtigkeit auch in der Frauengewerkschaft GEW noch nicht erreicht ist.

Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen haben Frauen zur Vorsitzenden gewählt. Doch in einigen geschäftsführenden Landesvorständen ist nur eine Frau vertreten. Im Vergleich zu 2004 hat sich zwar der Mitgliederanteil der Frauen leicht erhöht. Bei den Vorständen tut sich jedoch wenig.

Zu erwarten ist, dass sich das Bild verändert, wenn auch die Kreis- und Bezirksvorstände in die Analyse einbezogen und dazu Zahlen vorgelegt werden. In Baden-Württemberg hat sich gezeigt, dass sich dort vermehrt junge Frauen engagieren, von denen die eine oder andere sicherlich auch Lust auf mehr gewerkschaftspolitische Verantwortung bekommt.

Der hohe Altersdurchschnitt in der Mitgliedschaft der GEW macht einen Generationenwechsel absehbar. Deswegen ist der Blick auf die Personalrats- und regionalen Gewerkschaftsgremien besonders wichtig. Wenn nicht jetzt längerfristig systematisch junge Frauen, aber auch Frauen nach der Familienphase, für Wahlämter gewonnen und qualifiziert werden, sind es erfahrungsgemäß vor allem Männer, die bei neu zu besetzenden Positionen „hier“ rufen.

Frauenanteil in den GEW-Landesverbänden

	Mitglieder
Baden-Württemberg	68,7%
Bayern	62 %
Berlin	72,3 %
Brandenburg	81,6 %
Bremen	61 %
Hamburg	61,8 %
Hessen	62,3 %
Mecklenburg-Vorpommern	82,9 %
Niedersachsen	63,6 %
Nordrhein-Westfalen	65,6 %
Rheinland-Pfalz	68,4 %
Saarland	61,8 %
Sachsen	80,6 %
Sachsen-Anhalt	83,3 %
Schleswig-Holstein	66,5 %
Thüringen	78,8 %
Insgesamt	69,2 %

Nur in Mecklenburg-Vorpommern besteht der geschäftsführende Landesvorstand zu zwei Dritteln aus Frauen. In Baden-Württemberg, dem einzigen Landesverband mit einer verbindlichen Frauenquote, und in Hessen wird die GEW zur Hälfte von Frauen repräsentiert. Die Landesverbände

Frauenanteil in GEW-Führungsfunktionen

Landesvorsitzende*	33,3 %
Stellv. Landesvorsitzende*	57,1 %
Vorsitz gesamt**	46,8 %
Finanzen	0 %
Geschäftsführung	16,7 %

* ohne Bremen, dort gibt es drei gleichberechtigte VorstandssprecherInnen
** mit Bremen

www.gew.de/Publikationen_Gleichstellung.html#Section23083

Leistung statt „Rockfrage“

So genannten Quotenfrauen hängt der Makel an, sie seien für die Position, die sie einnehmen, eigentlich nicht geeignet. Dr. Ursula Pasero begründet in drei Thesen, dass es nicht um Quote statt Leistung, sondern um Leistung durch Quote geht.

1. Die Quote liegt quer zu klassischen, nicht hinterfragten Gerechtigkeitsmustern

Die Quote setzt die Geschlechterfrage auf die Agenda und ruft damit heftigsten Streit hervor. Sie ist zwar mit politischen Vorstellungen von sozial gerechter Teilhabe kompatibel, kollidiert aber mit nicht hinterfragten Gerechtigkeitsmustern in Organisationen. Dazu gehören das Senioritätsprinzip (auch wenn es inzwischen im öffentlichen Dienst weitgehend abgeschafft ist) und das Prinzip des Alleinernährers, aber bestimmt nicht die Rockträgerin.

2. Die Quote verhilft gerade hochqualifizierten Frauen zu Positionen, die ihren Fähigkeiten entsprechen.

Die Quote konfrontiert die Leistungslogik, auf der Personalentscheidungen

beruhen, mit dem Prinzip der korrigierenden Geschlechtergerechtigkeit. Der Streit um die Quote bleibt allerdings unlösbar, solange Kollektivgerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit als Ausschlusskriterien behandelt werden.

In den USA untersuchte die „Glass Ceiling Commission“ in den 90er Jahren, warum Minderheiten und Frauen nicht in Führungspositionen ankommen, auch wenn sie hochqualifiziert sind. Dem lag die klare Aussage zugrunde, dass diese Hochqualifizierten nicht ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden. Wir müssen dieses Argument nutzen und nicht ausschließlich mit Geschlechtergerechtigkeit argumentieren. Es geht um den Skandal, dass wir einen überproportionalen Zuwachs hochqualifizierter Frauen haben, die dennoch nicht oben ankommen.

3. Die Quote ist kein Zwang, sondern ein Instrument, das Zielvorgaben verbindlich und überprüfbar macht.

Quoten können als Schema der Selbstbeobachtung von Organisationen verstanden werden. Sie beinhalten den Prüfzwang für Entscheider, die wachsende Ressource hochqualifizierter Frauen anzuerkennen und mit der Leistungsgerechtigkeit zu verknüpfen.

Die Quote ist eine Absichtserklärung der Führung und eine Markierung, um Zielsetzungen überprüfbar zu machen. Deswegen muss sie entkleidet werden von ihrer banalen Interpretation als „Rockfrage“.

Dr. Ursula Pasero leitete bis zum Oktober die Gender Research Group der Uni Kiel

Eigentlich nichts Neues

Frauenquoten haben Konjunktur und zeigen Wirkung

Ein Jahrhundert-Bild: Spaniens hochschwangere neue Verteidigungsministerin, Carme Chacón, schreitet eine militärische Ehrenformation ab. Das war im April 2008. Ein Jahr zuvor hatte das Parlament ein Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet, mit dem für beide Geschlechter auf Wahllisten je 40 Prozent der Plätze reserviert werden. Inzwischen ist die Mehrheit im spanischen Kabinett weiblich. Auch Unternehmensvorstände und Aufsichtsräte sollen die Quote innerhalb von acht Jahren erfüllen. Betriebe, denen das gelingt, werden bei Regierungsaufträgen bevorzugt.

Seit Anfang 2008 ist die 40-Prozent-Quote auch in Norwegens Aufsichtsräten Pflicht, nachdem Unternehmen diese jahrelang nicht freiwillig erfüllt haben.

Hierzulande nimmt der Widerstand gegen eine Frauenquote manchmal geradezu absurde Züge an. Die ver.di-Satzung legt fest, dass Frauen in allen Funktionen entsprechend ihres Mitgliederanteils vertreten sein müssen. Bei der Gründung waren die Mandate zunächst nach Ursprungsorganisationen vergeben worden. In der zweiten Wahlperiode wurde es ernst. Angesichts von mehr als 50 Prozent Frauen sahen viele Männer in den dreiköpfigen Landesbezirksleitungen ihre Stühle wackeln. Mit einem Rechtsgutachten mussten die ver.di-Frauen ihren Kollegen beweisen, dass ihr eigener Satzungsbeschluss rechtens ist. Dabei sind Quoten nichts Neues: Gewerkschaften fordern sie für Ausbildungsplätze. Die fünf Prozent für Schwerbehinderte reservierten Arbeitsplätze sind unumstritten. Problematisch wird es nur dann, wenn die weibliche Hälfte der Menschheit ihren gerechten Anteil an der Macht einfordert.

Meldungen

Gegen Genitalverstümmelung

Am 25. November, dem Tag gegen Gewalt an Frauen, startet Terre des Femmes eine Kampagne gegen weibliche Genitalverstümmelung. Eine Unterrichtsmappe mit Hintergrundartikeln, Berichten Betroffener und einem Vorwort der somalischen Schriftstellerin und Kämpferin gegen Genitalverstümmelung Waris Dirie gibt es im Internet. sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Frauen an die EU-Spitze

In den kommenden Monaten sind vier Spitzenämter in der EU zu vergeben. Eine überparteiliche Gruppe von EU-Abgeordneten wirbt mit einer Unterschriftenaktion dafür, Frauen zu nominieren. Unter den 250 Millionen Europäerinnen sollte es nicht schwierig sein, geeignete Kandidatinnen zu finden.

www.femalesinfront.eu

Frauen, die forschen

Die Fotografin Bettina Flittner und die Journalistin Jeanne Rubner haben in einem Buch 25 Spitzenforscherinnen porträtiert. Eine Ausstellung zum Thema ist noch bis zum 12. Dezember im FrauenMediaTurm in Köln zu sehen. B. Flittner, J. Rubner (Hrsg.): Frauen, die forschen. Rolf Heyne Collection, München 2008, 29,90 Euro.

www.frauenmediaturm.de

Vätermonate

Finanziert von der Hans-Böckler-Stiftung untersucht das Forschungsinstitut SoWiTra Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen der Vätermonate beim Elterngeld. Väter können sich online an der Untersuchung beteiligen.

<http://vaeter-in-elternzeit.de>

Neues von den GEW-Frauen

Baden-Württemberg

Hochschulen und Forschungsinstitute längst geschlechtergerecht?

Die Landesfachgruppe Frauenpolitik sucht Mitstreiterinnen, die sich für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen und Forschungsinstituten engagieren wollen. Gemeinsam sollen konkrete Fragen identifiziert und angegangen werden. Ein mögliches erstes Thema ist gleiche Arbeit bei gleichem Lohn und gleichen Chancen: Wo gibt es Defizite? Wo kann man ansetzen und wie können wir im Rahmen der GEW erfolgreich Anstöße geben, damit diese Ziele Wirklichkeit werden? Wer Zeit und Lust hat, kann sich bei Edith Petermann melden.

edith.petermann@gmx.de

Nordrhein-Westfalen

Gleichstellungsbeauftragte für eigenverantwortliche Schule

Die GEW-Landesfrauenkonferenz am 26. August 2008 in Gelsenkirchen hatte zwei Schwerpunkte: die Reform der Lehrerausbildung in NRW und die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in der Eigenverantwortlichen Schule. Die GEW ist der Auffassung, dass die Ansprechpartnerinnen als Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) anzusehen sind, wenn die Schulleitung Vorgesetztenfunktion ausübt. Die GEW setzt sich dafür ein, dass sie auch nach dem LGG freigestellt werden.

Bundesweit

Neues Mentoring-Projekt gestartet

Am 14. und 15. November fand der Auftakt-Workshop für das Mentoring-Projekt des Bundesfrauenausschusses und des Vorstandsbereichs Frauenpolitik statt. Tandems aus mehreren Bundesländern starteten einen längeren vertrauensvollen Dialog. Sie haben bei mehreren bundesweiten Treffen im nächsten Jahr Gelegenheit, sich mit anderen Mentorinnen und Mentees auszutauschen. Neben dem Erfahrungsgewinn für beide Generationen geht es den Frauenpolitikerinnen auch darum, jüngere Frauen zur Übernahme von Funktionen in der GEW zu motivieren.

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg