

DGB

INFO-BRIEF N° 3
JUNI 2005

FRAU GEHT VOR



ELTERNGELD ALS LOHNERSETZ

GLEICHE CHANCEN FÜR VÄTER UND MÜTTER



KURZ UND WICHTIG	2
SCHWERPUNKT: ELTERNGELD ALS LOHNERSTAZ. GLEICHE CHANCEN FÜR VÄTER UND MÜTTER	
• Editorial	5
• BAG schafft Klarheit	6
• Almosen oder Elterngeld: Lohnersatz statt Erziehungsgeld – ein Modellvergleich	7
• Elterngeld – ein Plus für alle: Sicherer Lebensstandard und partner- schaftliche Arbeitsteilung	9
• Finanziert aus Sozialbeiträgen: Elternversicherung – Mehr Partnerschaft in Schweden	10
• Mentalität muss sich ändern: Kurzfristige finanzielle Anreize bringen nicht mehr Kinder	11
• Plötzlich ist Teilzeit möglich: Die Schikanen der Arbeitgeber bei der Rückkehr	13
• Die Regel ist ein Vergleich: Teilzeit vor Gericht zu erstreiten dauert zu lang	15
• Intelligente Arbeitszeit: Junge Eltern können vom Langzeitkonto profitieren	17
• Dänemark: Voller Lohnausgleich	17
• Einladung zur Diskussion: Über den demografischen Wandel sollen alle EU-BürgerInnen mitreden	18
WAS FRAU LIEST	19

NEUWAHL: VERFÄLLT DAS ANTI-DISKRIMINIERUNGS-GESETZ?

Wegen der vorgezogenen Bundestagswahl im kommenden September ist die Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) fraglich. Die rotgrüne Koalition möchte das ADG Mitte Juni im Bundestag verabschieden. Der Bundesrat soll sich am 8. Juli mit dem Entwurf befassen. Dort steht zu befürchten, dass ihn die Mehrheit der Unions-dominierten Länder zu Fall bringt.

Das Gesetz ist als so genanntes Einspruchsgesetz im Bundesrat zwar nicht zustimmungspflichtig. Doch müsste der Bundestag einen Einspruch der Länderkammer mit der Kanzlermehrheit überstimmen. Zu diesem Zeitpunkt hat jedoch der Kanzler die Vertrauensfrage bereits gestellt. Das Parlament ist in der Sommerpause.

Die SPD-Abgeordnete Christel Humme ließ darauf hinweisen, dass eine Blockade des Bundesrats eine Geldbuße der EU nach sich ziehen könne, da Deutschland die Frist zur Umsetzung der zugrunde liegenden EU-Richtlinien weit überschritten hat.

TARIFPOLITISCHER STILLSTAND IN SACHEN VEREINBARKEIT

Einen tarifpolitischen Aufbruch in Sachen Familienfreundlichkeit fordert Reinhard Bispinck, der Leiter des Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung. Die meisten Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen stammen aus den 90er Jahren. Seither herrsche ein „beunruhigender tarifpolitischer Stillstand“. Für das WSI-Tarifhandbuch 2005 hat Dr. Christina Klenner solche Regelungen



analysiert. Ergebnis: In 93 Branchen-Verträgen und 22 Tarifverträgen großer Firmen gibt es zwar viele Einzelbestimmungen zur Vereinbarkeit. Doch vielfach handelt es sich um Kann- oder Soll-Bestimmungen, die rechtlich nicht durchsetzbar sind. Betriebsvereinbarungen helfen kaum weiter. Nur sieben Prozent der im vergangenen Jahr vom Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut (WSI) befragten Betriebsräte haben überhaupt eine Betriebsvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit abgeschlossen.

REINHARD BISPINCK: WSI-TARIFHANDBUCH 2005, BUND-VERLAG, FRANKFURT 2005. 17,90 EURO.

MEHR FRAUEN IN DIE AUFSICHTSRÄTE

Die Bündnis-Grünen im Berliner Abgeordnetenhaus wollen eine Datenbank mit qualifizierten Frauen aufbauen, die sich für einen Aufsichtsratsposten interessieren. Das hat Fraktionschefin Sybill Klotz angekündigt. Vorbild ist Norwegen. Dort müssen 40 Prozent der Kontrollpositionen mit einer Frau besetzt werden. Dem Argument „Wir haben keine qualifizierte Frau gefunden“ entzieht eine Datenbank mit 4.000 Namen den Boden. Klotz wirft dem Senat vor, sich nicht aktiv um Frauen für Aufsichtsräte zu bemühen. Begründung von Wirtschaftsminister Harald Wolf: Es sei schwieriger, Frauen für diese Posten zu gewinnen, weil sie eher überlegten, ob sie diese Mandate überhaupt sinnvoll ausfüllen könnten. Männer neigten dazu, mehrere Aufsichtsratsposten zu übernehmen. Sybill Klotz entgegnet: „Frauen nehmen den Job ernster und sollten deswegen verstärkt in Aufsichtsräte berufen werden!“

WWW.AUFSICHTSRAETINNEN.DE

QUOTE IM BETRIEBSRAT IST VERFASSUNGSKONFORM

Auch bei der nächsten regulären Betriebsratswahl in einem Jahr gilt die Regel: Das Minderheitengeschlecht im Betrieb – zu meist die Frauen – muss in der Beschäftigtenvertretung mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft vertreten sein. Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat die Quote bereits am 16. März 2005 in einem Wahlanfechtungsverfahren bestätigt (7 ABR 40/04). Weder verstoße sie gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl, noch greife sie unzulässig in die Tarifautonomie ein.

Im verhandelten Fall hatte der Deutsche Postverband bei der Betriebsratswahl in einem Post-Nachfolgeunternehmen ohne Frau auf der Liste kandidiert und musste einen Sitz an eine Frau auf der ver.di-Liste abgeben.

WENIGER FRAUEN BEI IHK-PRÜFUNGEN

Einen leicht sinkenden Frauenanteil bei den IHK-Fortbildungsprüfungen hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) für 2004 festgestellt. Im vergangenen Jahr waren 41 Prozent der Teilnehmenden Frauen, im Jahr davor noch 43 Prozent. Ähnlich sieht es laut DIHK bei den bestandenen Prüfungen aus.

FRAUEN STERBEN HÄUFIGER AM HERZINFARKT

Das Risiko, an einem Herzinfarkt zu sterben, liegt bei Frauen um ein Drittel höher als bei Männern. Diesen Befund bestätigt die Ludwigshafener Kardiologin Birgit Frilling. Die Gründe sind bekannt: Das Herzinfarktrisiko von Frauen werde unter-

STUDIEN

„NACHHALTIGE FAMILIENPOLITIK: ZUKUNFTSSICHERUNG DURCH EINEN DREIKLANG VON ZEITPOLITIK, FINANZIELLER TRANSFERPOLITIK UND INFRASTRUKTURPOLITIK“ SO HEISST EIN GUTACHTEN DES FAMILIENFORSCHERS DR. HANS BERTRAM IM AUFTRAG DES BUNDESFAMILIENMINISTERIUMS. DER PROFESSOR AN DER HUMBOLDT-UNI BERLIN GIBT DARIN EMPFEHLUNGEN FÜR RAHMENBEDINGUNGEN, DIE ES JUNGEN ERWACHSENEN ERMÖGLICHEN, IHR LEBEN GEMEINSAM MIT KINDERN ZU PLANEN. BERTRAM PROPAGIERT EINEN MIX AUS INFRASTRUKTURPOLITIK, VOR ALLEM ZUM AUSBAU DER KINDERBETREUUNG, (ARBEITS-) ZEITPOLITIK UND GEZIELTEN FINANZIELLEN LEISTUNGEN.

EBENFALLS INITIIERT VOM FAMILIENMINISTERIUM IST DIE STUDIE „DAS SUBJEKTIVE ZEITFENSTER FÜR DIE ELTERN SCHAFT“ DES ALLENSBACH-INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE. GUT 1.800 PERSONEN ZWISCHEN 16 UND 44 JAHREN WURDEN BEFRAGT, WIE KINDERWUNSCH UND FAMILIENPLANUNG BLOCKIERT WERDEN. ERGEBNIS: DAS „BIOLOGISCHE“ ZEITFENSTER IST ZWAR GRÖßER GEWORDEN, DAS „SUBJEKTIVE“ JEDOCH KLEINER.

WWW.BMFSFJ.DE
(PFAD: PUBLIKATIONEN)

DIE ANALYSEN ZUR ZEITBUDGET-ERHEBUNG 2001/2002 „WO BLEIBT DIE ZEIT?“ STEHEN JETZT DETAILLIERT IM INTERNET.

WWW.BMFSFJ.DE
(PFAD: FORSCHUNGSNETZ, FORSCHUNGSBERICHTE)



MÄNNERDOMÄNE MANAGEMENT

Land	Frauen	Männer
Litauen	41%	59%
Lettland	38%	62%
Frankreich	35%	65%
Slowakei	34%	66%
Slowenien	34%	66%
Ungarn	34%	66%
Estland	33%	67%
Polen	33%	67%
Großbritannien	32%	68%
Portugal	32%	68%
Schweden	30%	70%
Spanien	30%	70%
Durchschnitt	30%	70%
Belgien	29%	71%
Finnland	29%	71%
Irland	29%	71%
Deutschland	28%	72%
Österreich	28%	72%
Tschechien	28%	72%
Dänemark	27%	73%
Griechenland	27%	73%
Luxemburg	27%	73%
Malta	20%	80%
Italien	20%	80%
Zypern	19%	81%

Direktion, Hauptgeschäftsführung, Produktions- und BetriebsführerInnen; FachmanagerInnen, ManagerInnen in Kleinunternehmen

Quelle: Europäische Kommission 2004

schätzt. Deswegen werden sie knapp eine Viertelstunde später ins Krankenhaus eingeliefert als Männer und verlieren damit überlebenswichtige Minuten. Auch erhalten sie seltener die richtige Therapie. Frauen sind im Schnitt sechs Jahre älter als Männer wenn sie einen Infarkt erleiden. Sie sind häufiger zuckerkrank und haben häufiger Bluthochdruck. Hingegen wird bei Frauen seltener eine Herz-Kreislauferkrankung bereits vor dem Infarkt festgestellt.

STUDIUM NACH WIE VOR GESCHLECHTSSPEZIFISCH

„Eine Trendwende hinsichtlich der Fächerwahl junger Frauen ist derzeit nicht zu erwarten“, so resümiert das Statistische Bundesamt die jüngsten Zahlen über die Studienentscheidungen junger Frauen. Nach über 50 Prozent Studienanfängerinnen im Jahr 2002, ging ihr Anteil 2004 wieder auf 49 Prozent zurück. Schlecht sieht es in den Naturwissenschaften aus. Dort lag der Frauenanteil im vergangenen Jahr bei 37 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften bei 21 Prozent.

FRAUENDOMÄNE TEILZEIT

	WEST	OST
Mütter mit Kindern bis 18 Jahren	41%	23%
Darunter:		
familiäre und persönliche Motive	83%	36%
Vollzeitstelle nicht zu finden	6%	53%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2004

FRAUEN (UND EIN MANN)

DERZEIT STEHT KEINE FRAU MEHR AN DER SPITZE EINER DGB-GEWERKSCHAFT. DIE EINZIGE GEWERKSCHAFTS-CHEFIN, EVA-MARIA STANGE (GEW) KANDIDIERT NACH ACHT JAHREN BEIM GEWERKSCHAFTSTAG IM APRIL NICHT MEHR FÜR DIESEN POSTEN. IHR NACHFOLGER IST DER BISHERIGE BERLINER GEW-VORSITZENDE ULRICH THÖNE.

EINEN WECHSEL GAB ES AUF DEM FRAUENPOLITISCHEN POSTEN IM GEW-VORSTAND. ANNE JENTER, BISHER LEITERIN DER ABTEILUNG GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK BEIM DGB-BUNDESVORSTAND, SETZTE SICH IN EINER KAMPFABSTIMMUNG KLAR GEGEN IHRE AMTSVORGÄNGERIN LARISSA KLINZING DURCH.

AUCH BEI DER IG BCE TRÄGT DIE FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK EIN NEUES GESICHT. EDELTRAUD GLÄNZER, BISHER STELLVERTRETENDE LANDESVORSITZENDE IHRER GEWERKSCHAFT IN RHEINLAND-PFALZ, FOLGT AUF VERONIKA KELLER-LAUSCHER, DIE NOCH VOR DEM REGULÄREN GEWERKSCHAFTSTAG „DEN JÜNGEREN PLATZ MACHEN“ WOLLTE.

EINE KLEINE SENSATION IST DIE BERUFUNG VON HEIKE MARIA KUNSTMANN ALS HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN DES ARBEITGEBERVERBANDES GESAMTMETALL. DIE 39-JÄHRIGE WAR FÜRS PERSONAL BEIM MÜNCHENER AUTOZULIEFERER KNORR-BREMSEN VERANTWORTLICH.



Der Bundestagswahlkampf hat längst begonnen. Mit dem Elterngeld als Lohnersatz könnte sich Rotgrün ein Reformvorhaben auf die Fahnen schreiben, das diesen Namen endlich einmal wieder verdient – die Verbesserung des Bestehenden.

Das Bestehende: Ein zweijähriges Erziehungsgeld, kaum mehr als ein Almosen und wenig geeignet, den in der Regel besser verdienenden Vater zur Elternzeit zu motivieren.

Das Bestehende: Eine Bildungs- und Betreuungswüste für Krippenkinder im Westen und Rückschritte beim Angebot im Osten.

Das Bestehende: Eine dreijährige Elternzeit, an deren Ende viel zu viele Mütter vor verschlossenen Werkstoren stehen (S. 13.)

Die Verbesserung: Im Anschluss an den Mutterschutz erhält der Vater oder die Mutter in Elternzeit maximal zwölf Monate lang Elterngeld in Höhe eines noch festzulegenden Prozentsatzes des letzten Nettoeinkommens. Verbindliche „Vatermonate“ nehmen auch die Männer in die Pflicht. Die dreijährige Elternzeit soll bleiben. Das große Vorbild ist Schweden. Doch wird das hiesige Modell in einigen Punkten davon abweichen (S. 10 und 11).

Familienministerin Renate Schmidt hat bisher nur Eckpunkte veröffentlicht (S. 9). Der DGB-Frauenausschuss hat sich bereits konkreter festgelegt. Mindestens 67 Prozent des letzten Nettoentgelts müssen es sein, gedeckelt bei 2.000 Euro. Ein Mindestbe-

trag in Höhe des bisherigen Erziehungsgeldes soll sicherstellen, dass gering verdienende Mütter nicht schlechter da stehen als zuvor. Anfang Juni (nach Redaktionsschluss) definierte auch der DGB-Bundesvorstand seine Positionen.

Wir wollen das Elterngeld in der Regel auf beide Elternteile aufteilen, um der partnerschaftlichen Übernahme der Erziehung ein wenig nachzuhelfen. Will der Vater (um den geht es bei unserem Modell meist) weniger als die ihm zustehende Hälfte nehmen, muss er seinen Anspruch auf die Mutter übertragen. Ein Monat soll auf jeden Fall für ihn reserviert bleiben. Er verfällt, wenn der Vater darauf verzichtet.

Ministerin Renate Schmidt ist zuzustimmen, wenn sie sagt, dass Voraussetzung ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung und familienfreundliche Unternehmensleitlinien sind. Die Elternzeit benötigen wir in der heutigen Form zumindest solange, bis ein verlässliches Betreuungsangebot für Krippenkinder zur Verfügung steht. Mit dem Tagesbetreuungsbaugesetz hat die Bundesregierung dafür das Fundament gelegt. Doch obwohl alle politischen Lager sonntags und im Wahlkampf betonen, dass die öffentlichen Betreuungsangebote für die ganz Kleinen ausgebaut werden müssen, regt sich bei Kommunen und Ländern noch wenig. Wichtig ist vor allem, dass der partnerschaftliche Teilzeitanspruch bestehen bleibt. Darin findet die Aufteilung des Elterngeldes seine Fortsetzung.

Trotz Elterngeld und Tagesbetreuungsbaugesetz bleiben die Arbeitgeber in der Verantwortung, jungen Eltern vor allem

ELTERNGELD ALS WALKAMPFHIT

BERUFSTÄTIGE MUTTER WIRD ZUM NEUEN LEITBILD

VON ANNE JENTER



Anne Jenter wurde im April mit dem Arbeitsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Geschäftsführenden GEW-Vorstand gewählt. Bis Ende Mai leitete sie die Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB-Bundesvorstand.



bei der Arbeitszeit entgegenzukommen. Die IG Metall und die Metall-Arbeitgeber in Baden Württemberg beschreiten mit der Möglichkeit, ein Langzeitarbeitskonto zur Verkürzung der Elternzeit zu nutzen, hier neue Wege (S. 17). Denn auch dies dient dazu, junge Eltern früher in den Betrieb zurückzuholen. Weitere Schritte müssen folgen. Vor allem müssen Eltern, die zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, verbindlicher am Betrieb angebunden bleiben – durch Informationen, Weiterbildung und Vertretungen.

Mit der Reform des Erziehungsgeldgesetzes und mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat Rotgrün zur Jahrtausendwende einen Paradigmenwechsel eingeleitet: Die auf eigene Erwerbstätigkeit verzichtende Mutter verschwindet als politisches Leitbild. Die berufstätige Mutter tritt an ihre Stelle. Das Elterngeld als Lohnersatz wäre ein weiterer Schritt in Richtung einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik. Doch in anderen Politikfeldern hinkt rotgrüne Politik weit hinter diesem Anspruch her. Die verschärfte Anrechnung des Partnereinkommens beim Arbeitslosengeld II, das Festhalten am Ehegattensplitting und der Steuerklasse V sprechen eine ganz andere Sprache, nämlich die der zuverdienenden und vom Mann ökonomisch abhängigen Frau.

Elterngeld als Lohnersatz könnte sich zum rotgrünen Wahlkampfschlager mausern. Bei den Frauen wäre mit diesem Konzept sicherlich zu punkten. Denn CDU und CSU haben nichts anderes zu bieten, als personenbezogene Steuerfreibeträge, von denen die Reichen in besonderem Maße profitieren würden (Siehe S. 7).

BAG SCHAFFT KLARHEIT

BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT KÖNNEN AUCH NACHTRÄGLICH ELTERN-TEILZEIT BEANTRAGEN.

EINE MUTTER ODER EIN VATER IN ELTERNZEIT KANN SELBST DANN ELTERN-TEILZEIT NACH DEM BUNDESERZIEHUNGSGELDGESETZ BEANTRAGEN, WENN ER ODER SIE ZUVOR EINE VOLLE FREISTELLUNG BEANTRAGT HAT. VORAUSSETZUNG IST, DASS DRINGENDE BETRIEBLICHE GRÜNDE NICHT ENTGEGENSTEHEN. DAS HAT JÜNGST DAS BUNDESARBEITSGERICHT (BAG) IN EINEM WEGWEISENDEN URTEIL ENTSCHIEDEN (AZR 233/04). BISHER WAR DIE RECHTLAGE IN DIESER KONSTELLATION NICHT EINDEUTIG GEKLÄRT.

IN DEM VERHANDELTEN FALL HATTE DIE DIÄTASSISTENTIN IN EINEM KRANKENHAUS GEKLAGT. SIE HATTE SICH ZUNÄCHST FÜR DREI JAHRE FREISTELLEN LASSEN, WOLLTE DANN ABER BEREITS NACH EINEM HALBEN JAHR IN TEILZEIT ZURÜCKKEHREN. DER KLÄGERIN NÜTZT DAS BAG-URTEIL DENNOCH NICHTS. IHR ARBEITGEBER HATTE EINE ERSATZKRAFT IN VOLLZEIT EINGESTELLT. WEDER DIESE VERTRETUNG NOCH ANDERE BESCHÄFTIGTE WAREN BEREIT, IHRE ARBEITSZEIT FÜR DIE JUNGE MUTTER ZU REDUZIEREN. DAMIT KONNTE DAS KRANKENHAUS DEN TEILZEITANTRAG AUS DRINGENDEN BETRIEBLICHEN GRÜNDEN ABLEHNEN.

IN VIELEN UNTERNEHMEN WERDEN BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT JEDOCH NICHT VERTRETEN. DIE STELLE BLEIBT VAKANT ODER WIRD EINGESPART. DOCH SELBST WENN DIE BISHERIGE STELLE BESETZT IST, MUSS DER ARBEITGEBER KÜNFTIG PRÜFEN, OB ER EINE ANDERWEITIGE VERWENDUNG FÜR DIE JUNGE MUTTER ODER DEN JUNGEN VATER FINDET.



Das Erziehungsgeld ist unzeitgemäß. Niedrige Einkommensgrenzen machen es zu einer an Bedürftigkeit orientierten (viel zu geringen) Leistung für wenige Berechtigte. Die politischen Lager stimmen in dem Ziel überein, die Elternzeit zu modernisieren. Doch die Modelle könnten unterschiedlicher nicht sein. Auch der DGB setzt innerhalb des Modells Elterngeld eigene Akzente.

Bundesregierung: Elterngeld

Die Richtung ist für Bundesfamilienministerin Renate Schmidt klar: „Mit dem Elterngeld möchte ich das Erziehungsgeld zu einer auf das erste Lebensjahr des Kindes konzentrierten Lohnersatzleistung weiterentwickeln“, schreibt sie in dieser Ausgabe von „Frau geht vor (S. 9). Zurzeit übernehmen Väter nur fünf Prozent der Elternzeit. Mütter leisten den Löwenanteil unbezahlter Erziehungsarbeit und nehmen im Schnitt fünf Jahre berufliche Auszeit pro Kind in Kauf. Das bedroht ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit. Bereits ein Jahr Pause erschwert die Berufsrückkehr (siehe S. 13). Die am besten ausgebildete Frauengeneration, die Deutschland je hatte, ist auch aus Sicht der Arbeitgeber am heimischen Herd auf Dauer fehl am Platz.

Die Bezugsdauer des Elterngeldes soll kürzer sein, ein Jahr nämlich, dafür der Betrag als sozialversicherungspflichtige Lohnersatzleistung attraktiver. Die Höhe soll nach Schmidts Plänen zwischen 60 und 64 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens liegen. Partnereinkommen wird nicht angerechnet. Wer vor der Geburt

eines Kindes nicht erwerbstätig war, erhält einen Sockelbetrag in Höhe des alten Erziehungsgelds. Der Anreiz für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, steigt nicht nur mit der am Entgelt orientierten Leistung. Zusätzlich denkt das Bundesfamilienministerium daran, einen Teil der Elternzeit verbindlich einem Partner zuzuordnen („Vatermonat“).

Die Finanzierung aus Steuermitteln gilt als wahrscheinlich. Der Finanzbedarf liegt nach bisherigen Berechnungen um 1,5 Milliarden über den Kosten des bisherigen Erziehungsgeldes in Höhe von drei Milliarden.

! Zurzeit fehlen Betreuungsplätze für Kleinkinder. Arbeitgeber müssen die Bedingungen zur Berufsrückkehr verbessern, mehr betriebliche Familienorientierung ist gefragt.

+ Der erziehende Elternteil wird finanziell unabhängiger. Das Elterngeld erleichtert den Start mit dem Nachwuchs.

DGB-Frauenausschuss: Eckpunkte zum Elterngeld

Der DGB-Bundesfrauenausschuss hat im April 2005 Eckpunkte für ein „Elterngeld als Lohnersatzleistung“ beschlossen. Zentrale Bedeutung kommt dabei nicht nur der Familienförderung zu, sondern auch der gleichstellungsorientierten Wirkung. Die DGB-Frauen verweisen ausdrücklich auf das beschäftigungspolitische Ziel der Europäischen Union, Frauen und Mütter besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

ALMOSEN ODER ELTERNGELD

LOHNERSATZ STATT ERZIEHUNGSGELD – EIN MODELLVERGLEICH



*„DIE EINFÜHRUNG DES ELTERN-
GELDES ALS LOHNERSATZLEISTUNG
IST EIN WICHTIGER SCHRITT ZU
PARTNERSCHAFTLICHER ELTERN-
SCHAFT. MIT DEM ELTERNGELD
SIND DIE WEICHEN GESTELLT, DASS
SICH EINE FAMILIE WIRTSCHAFT-
LICH AUCH DEN VORÜBERGEHEN-
DEN AUSSTIEG DES VATERS AUS
DEM BERUF LEISTEN KANN. DIE
ELTERNZEIT MUSS JEDOCH WEITER
REFORMIERT WERDEN: DIE DREI-
JÄHRIGE FREISTELLUNG ERWEIST
SICH IMMER MEHR ALS FALLE!“*

KIRSTEN RÖLKE
GESCHÄFTSFÜHRENDES MITGLIED
IM IG METALL-VORSTAND



„IN NORWEGEN GEHÖREN 52 WOCHEN ELTERNZEIT BEI 80 PROZENT LOHNFORTZAHLUNG ZUM STAATLICH GEFÖRDERTEN KONZEPT, UM DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE ZU SICHERN. MIT EINER KOMBINATION AUS ELTERNGELD ALS LOHNERSETZLEISTUNG, VATERSCHAFTSZEIT, BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN FÜR KINDER UND BETRIEBLICHER ARBEITSZEIT- UND VEREINBARKEITSPOLITIK HÄLT NORWEGEN EINEN INTERNATIONALEN SPITZENPLATZ BEI DER FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT UND BEIM ANTEIL BERUFSTÄTIGER MÜTTER. VON DIESEM MASSSTAB SIND WIR NOCH WEIT ENTFERNT. ICH HALTE DIE GEPLANTE EINFÜHRUNG DES ELTERNGELDS ALS LOHNERSETZLEISTUNG FÜR EINEN WICHTIGEN SCHRITT HIN ZU MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT.“

UTE BRUTZKI
ELTERNGELD-EXPERTIN BEIM
VER.DI-BUNDESVORSTAND

Das Elterngeld soll sich an den Bezug des Mutterschaftsgeldes anschließen und zwölf Monate lang mindestens 67 Prozent des (pauschalierten) Nettoeinkommens betragen, die Grenze von 2000 Euro aber nicht übersteigen. Gering Verdienende erhalten mindestens den Betrag des heutigen Erziehungsgeldes, nicht erwerbstätige Eltern die gleiche Summe. Vater und Mutter können das Elterngeld in freier Entscheidung aufteilen, allerdings sind mindestens 30 Tage nicht übertragbar. Nur allein Erziehenden stehen die gesamten zwölf Monate zu.

Die sozialen Schutzrechte aus dem Bundeserziehungsgeldgesetz bleiben (zunächst) erhalten, da die Infrastruktur zur Kinderbetreuung derzeit nicht ausreicht, um jeder Mutter und jedem Vater die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Jahr zu sichern. Dazu gehören etwa die dreijährige Elternzeit in voller Freistellung mit Beschäftigungsgarantie sowie der Rechtsanspruch auf parallele Teilzeit von bis zu 30 Stunden pro Woche für beide Elternteile.

! Die 30 nicht übertragbaren Elterngeldtage – der „Vatermonat“ – sind nicht gerade üppig bemessen.

+ Der Betrag ist höher und der Charakter als „Lohnersatz“ damit deutlicher als im Modell des Bundesfamilienministeriums.

CDU/CSU-Opposition: Familienförderung

Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hatte im letzten Bundestagswahlkampf ein Familien-

liengeld-Konzept vorgestellt. Es zielte darauf ab, eine steuer- und abgabenfreie Leistung zu schaffen, die unabhängig vom Umfang der Erwerbstätigkeit und dem Einkommen der Eltern einheitlich pro Kind folgende Beträge vorsah: 600 Euro in den ersten drei Lebensjahren, 300 Euro bis zum 18. Lebensjahr, danach 150 Euro nur für Kinder in Ausbildung. Nach der Wahl wurde es stiller um das Thema. Inzwischen ist das Familiengeld definitiv vom Tisch.

Die Unionsparteien favorisieren jetzt das Modell, die Familieneinkommen über die Steuern zu entlasten. Im Gespräch ist ein Steuerfreibetrag von 8.000 Euro pro Person – für Erwachsene ebenso wie für unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt.

Angesichts der überraschend vorgezogenen Bundestagswahl im Herbst arbeitet die CDU/CSU-Bundestagsfraktion zurzeit fieberhaft an Modellen zur Familienförderung. Richtig klar ist noch nicht, wohin die Reise gehen soll und ob weitere Familienleistungen zu erwarten sind.

! Es gibt zurzeit keine verlässlichen Konzepte. Käme das Steuermodell, gerieten GeringverdienerInnen, darunter viele allein Erziehende, ins Hintertreffen. Sie können hohe Freibeträge nicht ausschöpfen. Würde zur Gegenfinanzierung das Kindergeld abgeschafft, wären die ärmeren Haushalte schlechter dran.

+ Nichts!

 Beate Eberhardt



Wer sich heute für Kinder entscheidet, wünscht sich wirtschaftliche Stabilität für die Familie. Ein Elterngeld für ein Jahr nach Geburt des Kindes kann Müttern und Vätern helfen, ihren Lebensstandard zu sichern.

Das Erziehungsgeld von bis zu 300 Euro bedeutet meist eine Einbuße im Familieneinkommen. Mit dem Elterngeld möchte ich das Erziehungsgeld zu einer auf das erste Lebensjahr des Kindes konzentrierten Lohnersatzleistung weiterentwickeln, ähnlich dem Mutterschaftsgeld oder dem Arbeitslosengeld I. Wenn ein Elternteil für die Betreuung des Kindes auf eine Erwerbstätigkeit verzichtet, können zwei Drittel des wegfallenden Nettoverdienstes ersetzt werden. Durch die Bemessungsgrenze würde die Höhe des Elterngeldes bei sehr hohen Einkommen begrenzt. An der bis zu dreijährigen Elternzeit will ich nichts ändern. Der Rechtsanspruch bleibt, weil ich Wahlfreiheit ernst nehme.

Vom Elterngeld profitieren würden Väter. Sie könnten sich leichter für einen Zeitraum mit dem Nachwuchs entscheiden. Profitieren würden auch erwerbstätige allein Erziehende: Sie sind nicht mehr auf Arbeitslosengeld II und 300 Euro Erziehungsgeld angewiesen. Sie könnten bis zu einem Jahr bei ihrem Kind bleiben und dann wieder in ihren Beruf einsteigen. Das Elterngeld hilft familien- und gleichstellungspolitische Ziele zu verwirklichen:

- Es sichert die finanzielle Grundlage der Familie in einer für die Familienfindung besonders wichtigen Phase.
- Es erleichtert Vätern ihre Beteiligung an

der Familienarbeit, weil sich Familien erstmals den Wegfall des gegenwärtig häufig höheren Einkommens des Mannes leisten können, und bietet mit „Vätermonaten“ einen weiteren Anreiz.

- Es stärkt die Erwerbsorientierung von Frauen und bewahrt dem betreuenden Elternteil – heute noch regelmäßig der Mutter – die finanzielle Unabhängigkeit.

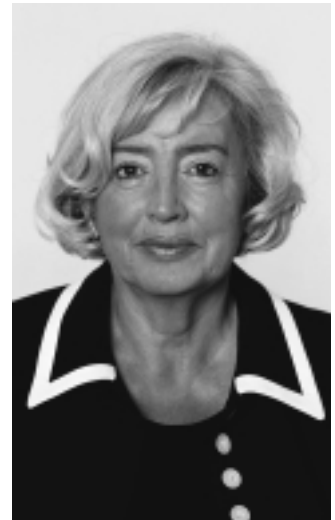
In den meisten Familien möchte sich ein Elternteil – derzeit überwiegend die Mutter – in der ersten Zeit nach der Geburt ganz der Erziehung des Kindes widmen und auf eine eigene Erwerbstätigkeit verzichten. Die Mehrheit der Mütter wünscht sich jedoch, nach einem, spätestens zwei Jahren in den Beruf zurückzukehren. Die Wirklichkeit sieht anders aus: Wir haben europaweit die längsten Unterbrechungszeiten. Ein Elterngeld über ein Jahr bestärkt Mütter darin, in der Elternzeit Kontakt zur Arbeitswelt zu halten und in Teilzeit oder Vollzeit in den Beruf zurückzukehren.

Eine nachhaltige Familienpolitik muss Mütter und Väter darin unterstützen, ihre Wunschvorstellungen nach der Aufteilung ihrer Verantwortung und Zeit zwischen Beruf und Familie zu realisieren. Dafür brauchen sie ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung und familienfreundliche Unternehmensleitlinien. Erste Erfolge haben wir erzielt: Immer mehr Kommunen beteiligen sich am Ausbau der Kinderbetreuung. Die Wirtschaft wird familienfreundlicher. Der nächste Schritt ist das Elterngeld, das wir mit unserer Familienpolitik zur Wahl stellen. Es ist familienpolitisch geboten und es stärkt die wirtschaftliche Selbstständigkeit aller Familien.

ELTERNGELD – EIN PLUS FÜR ALLE

SICHERER LEBENSSTANDARD UND PARTNERSCHAFTLICHE ARBEITSTEILUNG

**VON
BUNDESFAMILIENMINISTERIN
RENATE SCHMIDT**





FINANZIERT AUS SOZIALBEITRÄGEN

ELTERNVERSICHERUNG: MEHR PARTNERSCHAFT IN SCHWEDEN

Die Elternversicherung in Schweden – seit drei Jahrzehnten eine Erfolgsgeschichte: Weniger Frauen und Kinder in Armut, finanzielle Unabhängigkeit, bessere Altersvorsorge. Schwedische Mütter lassen sich nicht so leicht vom Arbeitsmarkt verdrängen, unterstützt durch flächendeckende Kinderbetreuung, Ganztagschule und einkommensabhängiges Elterngeld.

- 1975 führte Schweden eine Elternversicherung als eigenständigen Zweig der Sozialversicherung ein. Sie finanziert sich hauptsächlich aus Sozialbeiträgen.
- Die Elternzeit umfasst 480 Tage nach der Geburt. Vater und Mutter mit gemeinsamem Sorgerecht können die Zeit teilen, flexibel gestalten und Zeit bis zur Einschulung aufsparen. 390 Tage lang gibt es in einer ersten Phase das Elterngeld.
- Nur allein Erziehende haben Anspruch auf die gesamte Elternzeit. Paare sollen sich in der ersten Phase mindestens einmal abwechseln. Tun sie das nicht für mindestens 60 Tage, verfallen Zeit und Geld. Damit will der Gesetzgeber Männer zu mehr Verantwortung für die Erziehung verpflichten. In 2003 übernahmen Väter 17 Prozent der bezahlten 40 Millionen Elterntage, 1997 waren es erst zehn Prozent.
- Das Elterngeld beträgt 80 Prozent des letzten Bruttoentgelts. Die Höhe orientiert sich am schwedischen Krankengeld und ist wie dieses bei der Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt. Voraussetzung: Es besteht seit mindestens 240 Tagen vor der Geburt eines Kindes ein festes Arbeitsver-

hältnis. Wenn nicht, erhalten Eltern einen Festbetrag von rund 17 Euro am Tag.

- In der zweiten Phase der Elternzeit – bis zum 480. Tag – erhalten Eltern drei Monate lang einen Festbetrag von etwa sieben Euro pro Tag.

Spätestens nach 480 Tagen müssen sich Mütter oder Väter entscheiden: Familienarbeit oder Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Wahl fällt in Schweden leicht:

- Für jedes Kind bis zum sechsten Lebensjahr gibt es einen Platz in der dagis, der Kindertagesstätte, mit sehr flexiblen Öffnungszeiten. Das qualifizierte Personal (ErzieherInnen, Freizeitpädagoginnen und -pädagogen) verfügt über Hochschulabschlüsse; pädagogische Frühförderung genießt hohen Stellenwert. Die Gebühr schwankt je nach Gemeinde, Dauer der Betreuungszeit, dem Einkommen der Eltern und der Anzahl ihrer Kinder.
- In der Schule ist ein Mittagessen so selbstverständlich wie die Hausaufgabenbetreuung und weitere Ganztagsangebote. Ergänzend besuchen Schulkinder bei Bedarf so genannte Freizeitheime.
- Zusätzlich gibt es unterschiedliche Transferleistungen wie Kindergeld und Beihilfe, die meist aus Steuern finanziert werden.

- Bis zu 60 Tage im Jahr können Eltern ein krankes Kind betreuen, sie bekommen dann 80 Prozent ihres Einkommens. Bei Pflegebedürftigkeit des Kindes erhöht sich der Anspruch auf bis zu 120 Tage.

 Beate Eberhardt



Die Geburtenrate hierzulande sinkt, sie liegt zurzeit bei 1,35 Kindern pro Frau. Allerdings wollen junge Frauen und Männer im Schnitt 1,8 Kinder. Kann ein einkommensabhängiges Elterngeld ihnen helfen? Dr. Konstanze Kühn von der Prognos AG wertete in einem Bericht für das Bundesfamilienministerium Erfahrungen mit der schwedischen Elternversicherung aus.



HÄTTE EIN DEUTSCHES ELTERNGELD NACH SCHWEDISCHEM MUSTER EINFLUSS AUF DIE GEBURTENRATE?

Das schwedische Modell hat unterschiedliche Elemente. Betrachtet man nur den finanziellen Anreiz, bin ich skeptisch. Die Geburtenrate in Schweden liegt mit rund 1,6 zwar höher, aber nicht beachtlich über der unseren. Die Höhe des Elterngeldes variierte über die Jahrzehnte. Es betrug ursprünglich 90, dann 75 und heute 80 Prozent des Bruttogehalts. Die Schwankungen hatten kaum Auswirkungen auf die Geburtenrate. Das gesellschaftliche Klima und die Rahmenbedingungen üben dagegen großen Einfluss aus. Schon die Einführung der Elternversicherung war ein bedeutender Impuls für den Klimawechsel in Schweden.



BESONDERS DIE QUALIFIZIERTEN FRAUEN ENTSCHEIDEN SICH SPÄTER UND SELTENER FÜRS KIND. IST DAS IN SCHWEDEN ANDERS?

Schweden hat ein anderes Selbstverständnis, wenn es um die Erwerbstätigkeit der Geschlechter und die Familienpolitik geht. Man muss sich überlegen: Wo stand Deutschland gesellschaftspolitisch, als Schweden 1975 die Elternversicherung

einführte. Das Geschlechterverhältnis dort hat sich anders entwickelt. Die Zurückhaltung der gut ausgebildeten Frauen in Deutschland, sich für Familie zu entscheiden, resultiert meines Erachtens daraus, dass damit sehr oft Karriereverlust einhergeht. Es besteht die Gefahr, dass die Frau im Beruf nicht mehr da ankommt, wo sie vor der Geburt eines Kindes stand.



WIE LÄSST SICH DAS ÄNDERN?

Die schwedische Elternversicherung basiert auf zwei Faktoren: Die Lohnersatzfunktion des Erziehungsgeldes fördert die Erwerbstätigkeit, besonders die der Frauen. Der verbindliche Einbezug der Väter fördert die Arbeitsteilung der Geschlechter. Das ist wissenschaftlich dokumentiert. Der Vater kann oder soll mindestens zwei Monate der bezahlten Elternzeit in Anspruch nehmen. Verzichtet er darauf, verfallen Geld und Zeit. Zwar sind zwei von 13 Monaten eine kurze Phase. Dennoch ist das ein Signal: Von Anfang an sollen die Männer beteiligt werden. Über die Vatermonate wird bis heute kontrovers diskutiert, etwa über deren Ausdehnung oder die hälftige Verteilung der Elternzeit.



DIE VÄTER KÖNNEN DOCH FREIWILLIG MEHR ELTERNZEIT ÜBERNEHMEN.

Ja, das tun sie auch. Aber auch in Schweden sind Mütter länger und öfter in Elternzeit, Väter haben häufiger die besser bezahlten Positionen inne. Doch die weibliche Erwerbsbeteiligung ist deutlich höher als in Deutschland. Mit der Elternversicherung sollten Gleichstellung und duale Erwerbsarbeit gefördert werden.

MENTALITÄT MUSS SICH ÄNDERN

KURZFRISTIGE FINANZIELLE ANREIZE BRINGEN NICHT MEHR KINDER



Die Soziologin Dr. Konstanze Kühn (31) ist bei der Prognos AG in Basel und Düsseldorf Projektleiterin für „Gesundheit und Soziales“. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit: Versorgungsforschung und Prävention.



„KURZFRISTIGE
MONETÄRE ANREIZE
SIND NICHT AUS-
SCHLAGGEBEND FÜR
MEHR KINDER.“



**DAS SCHWEDISCHE ELTERNGELD
FLIESST 13 MONATE LANG. WER
DANACH FINANZIELL GUT DASTEHEN
WILL, MUSS ZURÜCK IN DEN JOB.
IN DEUTSCHLAND FUNKTIONIERT
DAS WEGEN FEHLENDER BETREU-
UNGSANGEBOTE HÄUFIG NICHT.**

Die Elternversicherung zielt in der Tat auf die frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz ab. Dafür sind einige Rahmenbedingungen nötig, etwa eine perfekt ausgebaute Kinderbetreuung für alle Alterstufen.



**IN DEUTSCHLAND MANGELT ES AN
PLÄTZEN FÜR KINDER UNTER DREI
JAHREN, AN GANZTAGSPLÄTZEN,
BETREUUNG VON SCHULKINDERN
UND FLEXIBLEN ÖFFNUNGSZEITEN.
KANN ELTERNGELD UNTER DIESEN
BEDINGUNGEN HELFEN?**

Kurzfristig wird das Elterngeld sicher wenig bewirken. Weder die Tagesbetreuung noch die Finanzfrage sind geklärt. Die schwedische Elternversicherung wird über Sozialversicherungsbeiträge finanziert. Das ist in Deutschland nicht durchsetzungsfähig. Die Diskussion über die Lohnnebenkosten würde neu entflammen.



WAS TUN?

Trotz zu erwartender Widerstände müssen das Elterngeld und die Verbesserung der Rahmenbedingungen auf die Agenda. Die Gesellschaft – auch die Arbeitgeber – muss für die Probleme von Eltern sensibilisiert werden.



**WIE KANN MAN DIE ARBEITGEBER
INS BOOT HOLEN?**

Die Philosophie der Unternehmen muss sich ändern: In qualifizierten Positionen und den Führungsetagen muss es Frauen

geben, auch mit familiären Bindungen. Mehr Teilzeit, Heimarbeitsplätze, mehr Flexibilität der Arbeitgeberseite sind gefragt. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zu fördern und zu fordern – und zwar für beide Geschlechter. Untersuchungen haben ergeben, dass die Unternehmen von der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen profitieren. Das ist nicht nur eine soziale Artigkeit, sondern rein rechnerisch für die Betriebe attraktiv. Dazu gibt es eine Prognos-Studie.



**ELTERNGELD IN DEUTSCHLAND –
WIE FÄLLT IHR FAZIT AUS?**

Kurzfristige monetäre Anreize sind nicht ausschlaggebend für mehr Kinder. Zum Erfolg gehören eine Vielzahl flankierender Maßnahmen. Das schwedische Modell lässt sich nicht eins zu eins in Deutschland umsetzen, aber wir können lernen: Gleichstellung, die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Priorität für den Ausbau der Kinderbetreuung, Einbezug der Väter, das sind zentrale Aspekte. Auch Mentalitäten und Einstellungen müssen sich wandeln. Die Politik, gesellschaftliche Akteure wie die Kirchen, Arbeitgeber und Gewerkschaften sind gefragt. Schon die Debatte kann die Atmosphäre verändern, die Bevölkerung sensibilisieren.

 Interview: Beate Eberhardt

DEN BERICHT „ELTERNGELD UND ELTERNZEIT.
EIN ERFAHRUNGSBERICHT AUS SCHWEDEN“
GIBT ES IM INTERNET: WWW.BMFSEJ.DE (PFAD:
FORSCHUNGSNETZ, FORSCHUNGSBERICHTE)



Die Europäische Union will die Frauenerwerbsquote erhöhen. Bundesfamilienministerin Renate Schmidt und die Arbeitgeberverbände legen sich gemeinsam für den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ ins Zeug. Doch in den Betrieben wird den Frauen der Wiedereinstieg nach der Elternzeit schwer gemacht.

Gerda D. nahm nach der Geburt ihrer Tochter die dreijährige Elternzeit in Anspruch. Drei Monate vor deren Ende, stellte sie einen Teilzeitantrag bei ihrem Unternehmen. Sie bekam keine Antwort. Auf ihre Nachfrage hin sagte man ihr, die Entscheidung zögere sich hinaus. Sie solle erst einmal in Vollzeit anfangen.

Solche Geschichten kennt Herta Roch-Frey zu Genüge. Die Betriebsratsvorsitzende des Pharmaunternehmens Abbott weiß auch Abhilfe: „Wir raten den Eltern, für die ersten drei Monate im Betrieb eine Kinderbetreuung zu organisieren. Oft verzögert der Arbeitgeber nämlich die Antwort auf den Teilzeitantrag. Sind die Betroffenen dann bereit, vorübergehend Vollzeit zu arbeiten, ist dann plötzlich doch Teilzeit möglich.“ Im Grunde genommen sei die Verzögerung nur ein Trick, um die Beschäftigten aus dem Betrieb zu drängen.

Jede Zweite braucht Hilfe

Herta Roch-Frey schätzt, dass die Mehrheit der Rückkehrerinnen Hilfe beim Betriebsrat sucht. „In der Regel finden wir dann auch eine Lösung.“ Kann jemand nur vormittags arbeiten, wird eine weitere Kraft für nachmittags gesucht. Ist die Arbeit nur ganztags zu erledigen, schaut

man, ob Teilzeit im Block für zweieinhalb Tage möglich ist.

Barbara Henke, Vertreterin des Fachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik im ver.di-Bundesfrauenrat, sieht die Situation – zum Beispiel bei der Deutschen Post – skeptischer: „Die Rückkehr aus der Elternzeit ist eher schwierig“, meint sie. Der Grund sei Arbeitsplatzabbau. Wenn Frauen aus der Elternzeit zurück kommen, sei ihre Stelle oft entweder verlagert oder gar nicht mehr vorhanden. „Möchte eine Mutter in Teilzeitarbeit einsteigen, werden häufig nur Vollzeitarbeitsplätze angeboten. Die vorgebrachten betrieblichen Gründe sind oft nicht stichhaltig,“ berichtet Henke. Leider seien die Beschäftigten nicht bereit, ihren Rechtsanspruch auf Teilzeit gerichtlich durchzusetzen.

Stellen werden abgebaut

Uta Brenner, Betriebsrätin bei Siemens in Erlangen, hat ähnliche Erfahrungen gemacht. Sie kritisiert, dass viele Abteilungen die Elternzeit nutzen, um Stellen abzubauen. „Oft wird mit fadenscheiniger Begründung Teilzeit verweigert“, bestätigt sie. „Statt dessen bietet der Arbeitgeber den Rückkehrerinnen einen Aufhebungsvertrag an.“ Viele Frauen nehmen an, weil sie ihre Rechte nicht kennen. Meist wenden sie sich nicht an den Betriebsrat. „Wenn sie kommen, gelingt es uns sehr häufig, ihre Ansprüche durchzusetzen“, resümiert Brenner.

Bricht während der Elternzeit der Kontakt zum Unternehmen ab, ist der Wiedereinstieg schwierig. Ulrike Petasch, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Vodafone D2 in Dresden, weiß: „Ein

PLÖTZLICH IST TEILZEIT MÖGLICH

DIE SCHIKANEN DER ARBEITGEBER BEI DER RÜCKKEHR



Gute Praxisbeispiele in Buchform: Dorothee Beck, Anne Graef: ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis. Bund-Verlag, Frankfurt 2003. 19,90 Euro.



PROJEKTE ZUR ELTERNZEIT

**BETRIEBSVEREINBARUNGEN
GIBT ES UNTER ANDEREM BEI
COMMERZBANK, WÜSTENROT,
FORD UND DAIMLERCHRYSLER**

**DEUTSCHE POST:
DAS SO GENANNTRE RETURN-
PROGRAMM STELLT DIE RECHTE
DER BESCHÄFTIGTEN WÄH-
REND DER ELTERNZEIT UND
BEI DER RÜCKKEHR DAR.**

**RAILION DEUTSCHLAND:
CHECKLISTE FÜR ELTERNZEIT-
GESPRÄCHE.**

**SIEMENS:
GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR
RÜCKKEHR AUS DER ELTERN-
ZEIT.**

**VODAFONE D2:
PERSONAL-UMFRAGE, UM DEN
HANDLUNGSBEDARF FÜR
MEHR FAMILIENFREUNDLICH-
KEIT ZU ERMITTELN.**

**GUTE PRAXISBEISPIELE GIBT
ES AUF DER WEB-SITE DES VON
DER REGIERUNG INITIIERTEN
WETTBEWERBS „ERFOLGS-
FAKTOR FAMILIE 2005“:**

**WWW.ERFOLGSFAKTOR-
FAMILIE.DE**

Elternteil, dass den vollen Umfang der Elternzeit ausgeschöpft hat und während dieser Zeit nicht Teilzeit gearbeitet sowie wenig Verbindung zum Unternehmen hatte, fängt wie ein Neueinsteiger wieder von vorn an. Und das nicht immer zur Freude von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen.“ Nicht alle Teilzeitwünsche könnten umgesetzt werden. „Natürlich haben es geschätzte und beliebte Beschäftigte leichter“, sagt sie. „Auch Betriebsräte können nicht verhindern, dass ein Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, wenn etwa Mitarbeitende im Schichtdienst, keine andere Tätigkeit wahrnehmen können, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.“

Betroffene müssen flexibler sein

Erika Albers, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Railion ist der Ansicht, dass auch Eltern sich bewegen müssen: „Es gibt Kolleginnen, bei denen wir wirklich alles versuchen, damit sie wieder in ihrem Beruf einsteigen. Aber sie sind einfach nicht zu Kompromissen bereit.“ So schieden zwei Mitarbeiterinnen nach der Elternzeit aus, weil ihr Arbeitsplatz verlagert worden war. Bei der einen von Schwerin nach Rostock, bei der zweiten von Rostock nach Berlin. Albers hatte der zweiten geraten, wenigstens Teleheimarbeit zu beantragen, um nur ein bis zwei Tage in Berlin arbeiten zu müssen. Anfallende Übernachtungskosten wären bezahlt worden. Beide Frauen schieden dennoch mit einer Abfindung aus.

Barbara Henke spricht noch ein weiteres Problem an: „Die Niederlassungen sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind oft nicht über alle Möglichkeiten infor-

miert, die Beschäftigte in Elternzeit haben, um den Anschluss im Job zu halten und wieder einzusteigen.“ Sie verweist auf die im Return-Programm der Deutschen Post aufgeführten Angebote, zum Beispiel Arbeitseinsätze während der Elternzeit. Generell rät Henke: „Eltern sollten auf jeden Fall in Kontakt mit ihren Vorgesetzten bleiben und signalisieren, dass sie wiederkommen wollen.“

Neuerungen nicht bekannt

Nach dem im vergangenen Sommer vom Bundesfamilienministerium vorgelegten Bericht zur Kombination von Eltern- und Teilzeit kannte ein Drittel der Befragten die Neuregelungen zur Elternzeit nicht. Wichtig sei, gezielt und frühzeitig Beschäftigte über ihre Rechte zu informieren, heißt es im Bericht. Und dafür zu sorgen, dass der Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit erhalten bleibt. Es gibt Betriebsräte, die Eltern zu ihren Versammlungen einladen, sie über Veränderungen in der Firma durch Info-Material unterrichten oder regelmäßige Treffen initiieren. Mütter und Väter können an Weiterbildungen teilnehmen sowie Urlaubs- und Krankenvertretungen übernehmen. Einige Unternehmen haben Betriebsvereinbarungen dazu abgeschlossen (siehe Kasten). Andere haben Umfragen initiiert, um den Handlungsbedarf zu ermitteln. Nach der vom Familienministerium im vergangenen April herausgegebenen Studie „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ müssen vor allem die Arbeitszeiten familienfreundlicher werden.

 Carmela Mudulo



Das Teilzeit- und Befristungsgesetz soll es jungen Eltern erleichtern, ihren Berufs- und Familienalltag zu managen. Doch immer mehr Teilzeitanträge landen vor dem Arbeitsgericht und enden in einem Abfindungsvergleich. Der Arbeitsrichter Horstpeter Kreppel erläutert die Situation und Alternativen.



KANN EIN ARBEITGEBER EINEN TEILZEITANTRAG NACH DEM TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ ABLEHNEN, WENN ER ZUVOR EINEN ANTRAG NACH DEM BUNDESERZIEHUNGSGELDGESETZ BEWILLIGT HATTE?

In der Regel kann er das nicht. Generell hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Zwar sind „betriebliche Gründe“ ein unbestimmter Rechtsbegriff, der schwächer ist als die „dringenden betrieblichen Gründe“ im Bundeserziehungsgeldgesetz. Doch wenn die Teilzeit über die Elternzeit hinaus fortgesetzt werden soll, hat sich in der Praxis ja gezeigt, dass es funktioniert.



WELCHE GRÜNDE FÜHREN ARBEITGEBER FÜR IHRE ABLEHNUNG AN?

Das wesentliche Argument ist immer wieder: „Ich brauche ein Vollzeitkraft und kann den Arbeitsplatz nicht teilen.“ Dann wird vorgebracht, dass für die verbleibende Arbeitszeit keine Teilzeitkraft zu finden sei. Häufig wird auch auf schlechte Erfahrungen mit Teilzeit verwiesen.



REICHEN SOLCHE BEHAUPTUNGEN?

Nein. Der Arbeitgeber muss vor Gericht beweisen, dass betriebliche Gründe der

Teilzeit entgegenstehen. Das können organisatorische Gründe sein, Kostengründe oder sonstige Gründe, etwa dass er niemanden für das „Jobsharing“ findet. Angebliche schlechte Erfahrungen mit Teilzeit kann der Arbeitgeber meist nicht belegen. Ich mache dann den Vorschlag, er solle es doch wenigstens probieren.



LASSEN SICH ARBEITGEBER AUF DIESEN VORSCHLAG EIN?

Das passiert sehr selten. In aller Regel endet ein Verfahren mit einem Abfindungsvergleich. Dem Arbeitgeber gelingt es meist vorzumachen, dass kein „Honig Schlecken“ zu erwarten ist, sollte der Teilzeitwunsch gerichtlich durchgesetzt werden. Wir müssen zwei Situationen unterscheiden, nämlich Fälle, in denen beide Seiten die Verfahrensvorschriften beachtet haben, und Fälle, in denen mindestens eine Seite ihre Mitteilungspflicht verletzt hat.

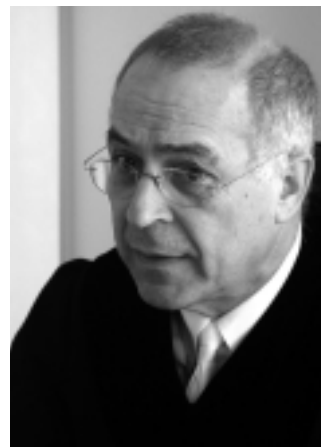


WORIN BESTEHT DER UNTERSCHIED?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz favorisiert eine Verhandlungslösung. Hier gibt es gewisse Informations- und Verhandlungspflichten mit dem Ziel, die bisherigen Arbeitsbedingungen einvernehmlich zu ändern. So muss der Antrag mindestens drei Monate vor Beginn der Teilzeit gestellt werden. Wer die Frist versäumt, kann nur hoffen, dass der Arbeitgeber dem Wunsch freiwillig nachkommt. Wurde der Teilzeitwunsch fristgerecht und belegbar – durch Einschreiben oder im Beisein von Zeugen – gestellt, muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeit seine Entscheidung bekannt geben. Wenn er diese Frist nicht einhält, tritt automatisch die Regelung in

DIE REGEL IST EIN VERGLEICH

TEILZEIT VOR GERICHT ZU ERSTREITEN DAUERT ZU LANG



Horstpeter Kreppel ist Richter am Arbeitsgericht in Frankfurt/Main.

Foto: Dorothee Beck



„ANGEBLICHE SCHLECHTE ERFAHRUNGEN MIT TEILZEIT KANN DER ARBEITGEBER MEIST NICHT BELEGEN.“

Kraft, die im Antrag genannt wurde. Deswegen ist es wichtig, dass nicht nur die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mitgeteilt wird, sondern auch deren Lage und Verteilung. In diesem Fall stärkt die Fristversäumnis des Arbeitgebers die Arbeitnehmer-Position deutlich.



**ALSO SOLLTEN ARBEITNEHMERINNEN
DARAUF ACHTEN, DASS SIE WASSER-
DICHT ANTRÄGE ABGEBEN.**

Es kommt darauf an, was man will. Wenn man den Arbeitsplatz erhalten will, sollte man frühzeitig auf den Arbeitgeber zugehen und eine einvernehmliche Lösung anstreben. Abzuwarten ob der Arbeitgeber die Frist versäumt, führt mit Sicherheit zur Verärgerung und belastet das Arbeitsverhältnis.

Wenn man davon ausgehen muss, dass man mit dem Teilzeitwunsch nicht durchkommt, und wegen der Kinderbetreuung eine Vollzeitarbeit nicht in Frage kommt, dann ist Prozessziel ein Abfindungsvergleich. Die Fristversäumnis des Arbeitgebers hilft dann, die Abfindung zu erhöhen.



**KÖNNEN SIE DEN ARBEITGEBER
GERICHTLICH ZWINGEN, TEILZEIT
ZU AKZEPTIEREN?**

Das kann ich nur, wenn der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch nicht fristgerecht ablehnt oder wenn er keine betrieblichen Gründe vorbringen kann. Ansonsten kann ich als Richter nur darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber es wenigstens mit der Teilzeit probiert.



**KÖNNEN SIE ALS RICHTER EMPFIEH-
LEN, EIN ABFINDUNGSANGEBOT DES
ARBEITGEBERS ABZULEHNEN?**

Ich kann deutlich machen, dass der Erhalt des Arbeitsplatzes wichtiger ist als eine Abfindung. Zumal die Faustformel – ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr – bei immer kürzeren Beschäftigungszeiten nicht viel bringt. Ich würde mir wünschen, dass es mehr „Streitkultur“ in Deutschland gäbe, damit der Gang zu Gericht nicht gleich das Ende eines Arbeitsverhältnisses bedeutet.



**WIE LANGE DAUERT EIN VERFAHREN
VOR DEM ARBEITSGERICHT?**

Das normale Urteilsverfahren dauert zu lange und ist daher unbrauchbar zur Durchsetzung eines Teilzeitwunsches. Hier hilft die einstweilige Verfügung, ein Eilverfahren, in dem eine vorläufige Regelung getroffen werden kann.



**WAS EMPFEHLEN SIE ARBEITNEH-
MERINNEN, DIE TEILZEIT ARBEITEN
WOLLEN, ABER MIT PROBLEMEN
RECHNEN?**

Ich würde zuerst den Betriebs- oder Personalrat einschalten. Dieser sollte auf ein teilzeitfreundliches Klima im Betrieb hinwirken und dabei sein Initiativrecht bei der Personalplanung nutzen.

Dann würde ich mich sehr frühzeitig – also vor der Drei-Monats-Frist – an den Arbeitgeber wenden. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Einigung, bleibt nur der Gang zum Arbeitsgericht. Oberstes Prozessziel wäre für mich der Erhalt des Arbeitsplatzes. Und ich würde nicht gleich beim ersten Nein des Arbeitgebers die Hoffnung aufgeben.

 Interview: Dorothee Beck

AM ENDE STEHT MEIST EINE ABFINDUNG

*IN HESSEN WURDEN 2004
RUND 47.000 ARBEITSGE-
RICHTSVERFAHREN BEEENDET,
DARUNTER 54 PROZENT DURCH
VERGLEICH, NEUN PROZENT
DURCH STREITIGES URTEIL,
30 PROZENT DURCH ERLIEDI-
GUNG UND SIEBEN PROZENT
AUS SONSTIGEN GRÜNDEN.*



Im neuen Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg wurde die Möglichkeit geschaffen, angesparte Überstunden für die Familienarbeit zu nutzen. Jörg Hofmann, Leiter des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg:

Wir haben drei wesentliche Werkzeuge für „atmende“ Arbeitszeitregelungen geschaffen: Ein Gleitzeitkonto zum Gestalten der täglichen Arbeitszeit, ein Flexikonto für die betriebliche Flexibilität und ein Langzeitkonto für die persönliche Lebensplanung.

Voraussetzung für die betriebliche Anwendung ist eine Betriebsvereinbarung. Beim Flexikonto entscheiden die Betriebsparteien kollektiv über den Auf- und Abbau der Arbeitszeit. Beim Langzeitkonto entscheiden alleine die Beschäftigten.

Die bisherigen starren betrieblichen Arbeitszeiten führen gerade bei erwerbstätigen Müttern zum Anstieg von Dauer-

belastungen. Mit diesem Tarifvertrag wurden nun Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter geschaffen. Die Betriebsparteien haben jetzt ein Instrument mit dem sie flexible Arbeitszeitangebote, Kinderbetreuung oder Pflegezeiten regeln können. Denkbar ist, dass Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Tätigkeit zeitlich befristet unterbrechen. Auch Väter haben damit die Chance, sich mehr um die Familie zu kümmern.

Unsere Betriebsräte sind noch stärker für solche Regelungen zu sensibilisieren. Aber auch die Unternehmen müssen erkennen, dass sie mit familienfreundlichen Arbeitszeiten gerade für gut ausgebildete Beschäftigte interessant werden.

Wir hätten uns weitergehende verbindliche Ansprüche gewünscht. Im Kompromiss steht ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Damit sind Chancen eröffnet, interessante Lösungen zur Work-Life-Balance zu vereinbaren.

INTELLIGENTE ARBEITSZEIT

JUNGE ELTERN KÖNNEN VOM LANGZEITKONTO PROFITIEREN



Jörg Hoffmann ist Leiter des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg

IM VERGANGENEN APRIL WURDE EIN FONDS GEGRÜNDET, IN DEN UNTERNEHMEN REGELMÄSSIG EINZAHLEN. ZIEL IST, DASS ALLE ARBEITGEBER GEMEINSAM DIE KOSTEN VON BESCHÄFTIGTEN IN ELTERNZEIT TRAGEN UND FRAUEN BEI EINSTELLUNGEN NICHT AUS KOSTENGRÜNDEN BENACHTEILIGEN. DAS ABKOMMEN BETRIFFT ETWA 28.000 BETRIEBE UND 650.000 GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER.

IN DÄNEMARK DAUERT DER ELTERNURLAUB 80 WOCHEN. BESCHÄFTIGTE ERHALTEN 52 WOCHEN LANG ARBEITSLOSENGELD. DAVON WERDEN 26 WOCHEN ÜBER DEN FONDS BEZUSCHUSST, SO DASS ELTERN IN DIESER ZEIT MIT IHREM VOLLEN GEHALT RECHNEN KÖNNEN.

UND SO IST DIE ERZIEHUNGSZEIT IST GEREGLT:

- FRAUEN HABEN ANSPRUCH AUF EINEN MUTTERSCHAFTSURLAUB VON VIER WOCHEN VOR DER GEBURT DES KINDES UND 14 WOCHEN DANACH. MÄNNER KÖNNEN ZWEI WOCHEN VATERSCHAFTSURLAUB NEHMEN. IN DIESER ZEIT ERHALTEN BEIDE ELTERN ARBEITSLOSENGELD SOWIE DEN LOHNAUSGLEICH AUS DEM FONDS.
- VATER ODER MUTTER KÖNNEN WEITERE 32 WOCHEN ELTERNSCHAFTSURLAUB BEANSPRUCHEN. ARBEITSLOSENGELD GIBT ES WÄHREND DER GESAMTEN ZEIT, DEN ZUSCHUSS AUS DEM FONDS FÜR SECHS WOCHEN.

DÄNEMARK: VOLLER LOHNAUSGLEICH

AUF EINEN INNOVATIVEN WEG ZUR FINANZIERUNG DER ELTERNZEIT HABEN SICH DER DÄNISCHE GEWERKSCHAFTSBUND (LO) UND DER DÄNISCHE ARBEITGEBERVERBAND (DA) GEEINIGT

VON
CARMEN MUDULU



EINLADUNG ZUR DISKUSSION

ÜBER DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL SOLLEN ALLE EU-BÜRGERINNEN MITREDEN

DAS GRÜNBUCH „ANGESICHTS DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS – EINE NEUE SOLIDARITÄT ZWISCHEN DEN GENERATIONEN“ STEHT ZUM DOWNLOAD IM INTERNET. DISKUSSIONSBEITRÄGE KÖNNEN DORT BIS ZUM 1. SEPTEMBER EINGEREICHT WERDEN:

WWW.EUROPA.EU.INT/COMM/EMPLOYMENT_SOCIAL/INDEX.HTML

SCHRIFTLICHE BEITRÄGE SIND PER POST AN FOLGENDE ADRESSE ZU SCHICKEN:

*GREEN PAPER ON DEMOGRAPHIC CHANGE
DG EMPL/E/1 J-27 01/122
EUROPEAN COMMISSION
1049 BRÜSSEL
BELGIEN*

Im Jahr 2030 wird es in der Europäischen Union 20,8 Millionen Menschen weniger im Alter zwischen 16 und 65 Jahren geben. Auf eine Person über 65 Jahren kommen dann zwei im erwerbsfähigen Alter.

Im vergangenen März hat die Kommission der Europäischen Union das Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ vorgelegt. Demnach wächst die Bevölkerung der EU bis 2025 auf Grund von Zuwanderung noch leicht an. Danach nimmt sie konstant ab. 55 von 211 EU-Regionen verzeichneten bereits in der zweiten Hälfte der 90er Jahre einen Rückgang. Das gilt auch für die Mehrheit der neuen Mitgliedstaaten. Die Gründe sind neben einer niedrigen Geburtenrate auch die Abwanderung.

Um dem demografischen Wandel zu begegnen, sollen die in der Agenda von Lissabon vereinbarten Ziele umgesetzt werden. Abhilfe soll unter anderem eine höhere Frauenerwerbsquote schaffen. Voraussetzung dafür sei Chancengleichheit und eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch ein Mentalitätswandel sei erforderlich. In einer Presseerklärung forderte der für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zuständige EU-Kommissar Vladimír Špidla ein Bewusstsein in der Gesellschaft, damit Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder ins Berufsleben zurückkehren, nicht als „schlechte Mütter“ abgestempelt oder Väter in vergleichbarer Situation nicht als „Softies“ dargestellt werden.

Auch Jugendliche und ältere Menschen sollen verstärkt ins Arbeitsleben integriert werden, um die Erwerbstätigenquote zu steigern. Den Ersteren werde der Übergang ins Erwerbsleben bislang erschwert und letztere stiegen oft unfreiwillig früh aus dem Berufsleben aus, heißt es im Grünbuch. Vorgeschlagen wird, das Renteneintrittsalter anzuheben. Diskutiert wird auch, das demografische Problem durch Zuwanderung zu lösen.

Darüber hinaus sollen die sozialen Schutzsysteme – etwa die Rente – verbessert und positive Anreize geschaffen werden, um die Geburtenrate zu erhöhen. Denn europäische Paare bringen weniger Kinder auf die Welt als sie eigentlich möchten. Nach dem Grünbuch haben sie im Schnitt 1,5 Kinder, wünschen sich aber 2,3 Kinder. Das sei zurückzuführen auf späten oder unsicheren Zugang zu Arbeit, teuren Wohnraum, Mangel an Anreizen, zum Beispiel Familienzulagen, Elternurlaub, Kinderbetreuungsangebote und Entgeltgleichheit.

Die Kommission hat eine öffentliche Debatte darüber angeregt, wie der demografische Wandel zu bewältigen ist und welche Rolle die EU dabei spielen könnte. Sollte die EU-Politik mehr zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie für mehr Chancengleichheit beitragen, um so das Bevölkerungswachstum zu fördern? Wie ist Immigration in der EU zu regeln? Am 11. Juli wird es dazu eine Konferenz in Brüssel geben. Alle EU-BürgerInnen haben die Möglichkeit, sich bis zum 1. September zu äußern.

 Carmela Mudulu



Helga Amesberger, Katrin Auer und Brigitte Halbmayr: Sexualisierte Gewalt. Weibliche Erfahrungen in NS-Konzentrationslagern. Mandelbaum Verlag, Wien 2004. 24,90 Euro.

Auf der einen Seite die Idealisierung der „arischen Frau“, auf der anderen die Ausbeutung der verfolgten Frauen: Sexuelle Erniedrigung, Vergewaltigung, Folter bei Verhören, Zwangssterilisation und -abtreibung, Trennung von den Kindern. Die Autorinnen befragten österreichische Überlebende des Frauenkonzentrationslagers Ravensbrück und werteten Archiv-Unterlagen aus. Zwar war der sexuelle Kontakt mit „rassisch Minderwertigen“ verboten, doch das bewahrte die betroffenen Frauen nicht vor den Nazis. Wurden sie interniert, so wurde ihnen als erstes die Kleidung weggenommen. Manchen Frauen wurden sämtliche Körperhaare geschoren. Wegen der schlechten Versorgung blieb bei vielen die Menstruation aus – worum die meisten froh waren. Die wenigen mit Blutung waren Schikanen ausgesetzt und litten unter der unzureichenden Hygiene.

Birgit Beck: Wehrmacht und sexuelle Gewalt. Sexualverbrechen vor deutschen Militärgerichten 1939-1945. Ferdinand Schöningh Verlag, Paderborn, München, Wien, Zürich 2004. 39,90 Euro.

Die Historikerin Birgit Beck untersuchte erstmals anhand von Kriegsgerichtsverfahren, wie die Wehrmacht mit Sexualverbrechen umging. Beck analysiert die rechtlichen Grundlagen, die Umstände der Taten und die Urteile. Gruppenvergewaltigungen gaben dem einzelnen Soldaten ein Gefühl von Anonymität und Sicherheit und be-

stätigten seine „Männlichkeit“. 5.349 Soldaten wurden wegen „Sittlichkeitsvergehen“ verurteilt. Eine vergleichsweise geringe Zahl, zumeist wurden sexuelle Übergriffe verharmlost und geduldet. Strafverfolgungen dienten der Abschreckung. Man fürchtete um das Ansehen der Truppe und hatte Angst vor Geschlechtskrankheiten. Bemerkenswert ist die Spannweite der Strafen, von Arrest, über Zuchthaus bis hin zur Todesstrafe. Den Opfern unterstellten die Gerichte grundsätzlich Mitschuld.

medica mondiale (Hg.): Sexualisierte Kriegsgewalt und ihre Folgen. Handbuch zur Unterstützung traumatisierter Frauen in verschiedenen Arbeitsfeldern. Mabuse-Verlag, Frankfurt am Main 2004, 29,80 Euro.

Sexualisierte Kriegsgewalt ist nicht nur ein historisches Thema. Immer wieder werden Frauen aus der Zivilbevölkerung in Kriegen systematisch missbraucht, wie im ehemaligen Jugoslawien. Nicht immer gehören die Täter zum „Feind“. Auch Übergriffe von UN-Mitarbeitern sind bekannt geworden. Das Handbuch beschreibt anhand von Zahlen, Fakten und Berichten, wie Frauen durch sexualisierte Gewalt traumatisiert werden und wie ihnen geholfen werden kann. Es bietet Informationen – über Interventionsmöglichkeiten, zur aktuellen Rechtslage, zur Begutachtung bei Aufenthalts-Verfahren, Umgang mit Zeuginnen bei internationalen Strafprozessen sowie der Umgang mit traumatisierten Frauen in Gynäkologie und Geburtshilfe. Eine Pflichtlektüre für diejenigen, die mit kriegstraumatisierten Frauen arbeiten.



DAS ALLERLETZTE**Bye-bye Latin Lover!**

Mein Abschiedsbrief ist unwiderruflich: Spanier, Griechen, Italiener – mit den Latin Lovers dieser Welt bin ich fertig. Ihr habt uns an der Nase herum geführt: Muskeln, Machoallüren, Dackelaugen, aber zeugungsunwillig. Schnell ins Bett, aber kaum Ertrag, das attestiert euch die Geburtenrate. Macht's gut – oder zumindest besser!

Deutsche Männer sind von vornherein abgeschrieben. Entweder wohnen sie noch bei Mutti oder sie suchen eine Ersatzmama zum gehätschelt Werden. Auf jeden Fall kein Platz für eigenen Nachwuchs!

Doch jetzt ist Land in Sicht: Der gelobte Mann wurde entdeckt. Susanne Mayer hat ihn in der Wochenzeitung *Die Zeit* vorgestellt. Per Gunnar, Erik oder Mats heißt der neue Verführer. Schwede ist er und verlangt seinen Teil der Hausarbeit. Äußerlich asketisch und mollig, innerlich feministisch. Vater will er sein, viele, viele Kinder haben. Am Arbeitsplatz ist er gerade nicht zu erreichen, weil er daheim Ebba das Fläschchen gibt.

Doch ich wurde erneut getäuscht! Akribische Recherchen ergaben: Klar, auf Per Gunnars Konto gehen stolze 17 Prozent Elternurlaub. Allerdings ist der Mann wählerisch: Vaterurlaub gerne, aber am liebsten im Sommer, noch besser – zur Fußballweltmeisterschaft. So sieht die bittere Wahrheit aus: Per Gunnar auf dem Sofa. Vor dem Fernseher feuert er die Blaugelben an, das Bier in der Hand, mit dem Fuß wippt er Ebba in den Schlaf. – Vielleicht doch besser den Abschiedsbrief widerrufen und zurück zum Adonis-gleichen Latin Lover?!?

Beate Eberhardt

ABONNEMENT-BESTELLUNG

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFES „FRAU GEHT VOR“ ZUM PREIS VON 13 EURO. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT ZWEIMONATLICH.

NAME _____

FUNKTION/
ORGANISATION _____

POSTFACH/
STRASSE _____

PLZ/ORT _____

TOENNES
DRUCK + MEDIEN GMBH
POSTFACH 3262
40692 ERKRATH

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

URSULA ENGELEN-KEFER
DGB BUNDESVORSTAND
V.I.S.D.P.: ANNE JENTER
ABTEILUNG GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUENPOLITIK
HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2
10178 BERLIN
FAX 030-24060-761

REDAKTION

MEDIENBÜRO
DOROTHEE BECK · FRANKFURT

GRAFIK

NORA GUMMERT-HAUSER
DÜSSELDORF

DRUCK + VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
BERLIN