



1
2
3 **Antrag:** A 1

4
5 **Antragsteller:** FU-Landesvorstand

6
7 **Betreff:** **T h e s e n p a p i e r**
8 **zur Erwerbstätigkeit von Frauen**

9
10 **Potenziale der Frauen nutzen – Wirtschaftswachstum sichern**

11
12 **Gliederung:**

- 13
14 1. Ausgangslage
15 2. Differenzierte Koedukation – Mädchen an Technik und Naturwissen-
16 schaften heranführen
17 3. Erweiterung des Berufswahlspektrums – Chancen für die Zukunft
18 verbessern
19 4. Arbeit von Frauen – Work-Life-Balance und andere Lebensmodelle ak-
20 zeptieren
21 5. Frauen und Karriere – Weiterentwicklung und Aufstieg fördern
22 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Flexible Kinderbetreuung und die
23 Rolle der Väter
24 7. Rückkehr in den Beruf – Unterstützung gewähren
25 8. Chancengleichheit für Migrantinnen – ungenutzte Potenziale erschließen
26 9. Zusammenfassung der Forderungen

27
28
29 **1. Ausgangslage – Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland**

30
31 Die Zahl der berufstätigen Frauen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenom-
32 men. Heute arbeiten ca. 49 % aller Frauen und es sind noch mehr, die es gerne tun
33 würden – wenn sie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt dazu hätten. Noch immer sind
34 Frauen von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer und wer einmal raus ist, tut
35 sich mit dem Wiedereinstieg schwer.

36
37 Auch wenn die zunehmende Zahl berufstätiger Frauen hoffnungsvoll stimmt (1991
38 arbeiteten nur 44%), lohnt es sich doch, genauer hinzusehen. Die strukturellen Ver-
39 änderungen in der Arbeitswelt haben dazu geführt, dass vor allem der Industriesektor
40 Stellen abgebaut hat. Hier hat es massive Arbeitsplatzverluste im Produktionsbereich
41 gegeben, wodurch am schwersten Männer betroffen waren. Die Zuwächse im
42 Dienstleistungsbereich kamen jedoch den Frauen zu Gute. Hier sind häufig Flexibili-
43 tät, Kommunikationsfähigkeit und Kundenorientierung gefragt – Bereiche, in denen
44 Frauen punkten können. Auch der sich kontinuierlich fortsetzenden Trend zu „atypi-
45 schen“ Arbeitsverhältnissen wie Teilzeitarbeit, Minijobs oder befristeten Anstellungen

46 zeigt, dass es eher die Frauen sind, die auch Arbeit außerhalb des Normalarbeits-
47 verhältnisses annehmen.

48

49 Der Beschäftigungsanteil ist zwar ein wichtiger Indikator, Personenzahlen alleine
50 spiegeln jedoch die tatsächliche Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbs-
51 leben nicht wider. Sie vernachlässigen ihre unterschiedlichen Arbeitszeiten. Erst der
52 Vergleich des geleisteten Arbeitsvolumens ergibt ein realistisches Bild. Fast die Häl-
53 fte aller beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit. Hintergrund ist hierfür neben den
54 konjunkturellen und strukturellen Einflüssen immer noch die schwierige Vereinbarkeit
55 von Beruf und Familie. Flexible ganztägige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sind
56 längst nicht so realisiert, wie es sich Mütter und Väter wünschen, auch wenn die Be-
57 mühungen erkennbar sind. Teilzeitarbeit bedeutet aber in der Regel eingeschränkte
58 Karrierechancen, Beschäftigung häufig unterhalb des Qualifikationsniveaus, geringe-
59 res Einkommen und damit geringere soziale Absicherung. Auch die enorme Zunah-
60 me der Minijobs ist ein Frauenthema. Fast 80 % aller Minijobber sind weiblich und
61 der größte Teil davon fällt neben den Studentinnen in die Kategorie „Hausfrauen“.
62 Damit ist der Minijob wie die klassische Teilzeitarbeit in der Regel ein Zuverdienst
63 und setzt einen verdienenden Partner voraus.

64

65 Die verbesserten Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen, die zu höheren Bildungsab-
66 schlüssen und damit zu höherer beruflicher Qualifikation führen, haben die Situation
67 der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dramatisch verändert. Fast alle Frauen haben die
68 Ausübung eines Berufs ganz selbstverständlich in ihrer Lebensplanung. Dennoch
69 wollen die meisten auf Familie und Kinder nicht verzichten. So kommt es neben der
70 starken Wahrnehmung von Teilzeitarbeit zu Unterbrechungen in der Berufsbiografie,
71 zu sog. Patchwork-Laufbahnen. Der Begriff macht deutlich, dass Frauen ihre Er-
72 werbstätigkeit häufig stückweise zusammentragen müssen, was im Gegensatz zu
73 Männern mit einer stringenten Karriereplanung wenig zu tun hat. Dies bringt meis-
74 tens viele finanzielle Nachteile und wirkt sich besonders bei den Rentenansprüchen
75 aus.

76

77 Sorgen Frauen zunächst nach ihrer Ausbildung für ihre finanzielle Unabhängigkeit,
78 stellen sie bald fest, dass für eine Familienpause wenig Spielraum bleibt. Die Ent-
79 scheidung für Familie und Kinder aus einer anspruchsvollen Tätigkeit heraus fällt
80 schwer, da sie wissen, dass sie nach einer längeren Familienzeit kaum noch Chan-
81 cen auf eine Erwerbstätigkeit haben, die ihren Fähigkeiten und Vorstellungen ent-
82 spricht. Auch Arbeitgeber haben noch nicht immer erkannt, dass gut ausgebildete
83 Frauen eine wichtige Ressource für das Unternehmen sein können. So sind betrieb-
84 liche Unterstützungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch nicht
85 selbstverständlich. Hier dominieren die klassischen Rollenbilder, die den Mann in der
86 Hauptnährerrolle sehen. So ist die Wahrnehmung der Elternzeit durch die Väter
87 immer noch die große Ausnahme.

88

89 Trotz der dauerhaft hohen Sockelarbeitslosigkeit in Deutschland ist eine grundsätzli-
90 che Diskussion über die Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeits-
91 markt notwendig. Gerade im Zusammenhang mit der älter werdenden Gesellschaft
92 und den daraus entstehenden Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme
93 muss dringend über eine Neuorientierung der Arbeitswelt und der gesellschaftlichen
94 Rahmenbedingungen nachgedacht werden. Patchwork-Biografien wird es immer
95 mehr auch für Männer geben, so dass die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern
96 keine bloße Selbstverwirklichung darstellt, sondern in der Regel eine ökonomische

97 Notwendigkeit ist. Hier muss es zu einem anderen Selbstverständnis kommen, wie
 98 es in anderen europäischen Ländern längst der Fall ist. Familien-, Bildungs- und Ar-
 99 beitsmarktpolitik stehen vor der Herausforderung, vernetzte Konzepte zu entwickeln.

102 **2. Differenzierte Koedukation – Mädchen an Technik und Naturwissen-** 103 **schaften heranführen**

104
 105 Verschiedene Studien haben gezeigt, dass in einigen Bereichen die Koedukation für
 106 Mädchen und Jungen nicht nur Vorteile bringt. Die neuere Koedukationsforschung
 107 stellt fest, dass zwar die formale Bildungsbeteiligung (Bildungsabschlüsse, Verteilung
 108 auf Schulformen, Wiederholungsquote) ausgeglichen ist – mit leichter Tendenz zu
 109 mehr Erfolg bei den Mädchen -, jedoch bei der Fächerwahl gibt es deutliche Präfe-
 110 renzen. So neigen Mädchen stärker dazu, sprachliche Fächer in den Vordergrund zu
 111 stellen und dort auch bessere Leistungen zu zeigen (vgl. Ergebnisse der PISA-
 112 Studie). Jungen hingegen bevorzugen mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer
 113 (vgl. TIMSS-Studie) und sind dort interessierter und leistungsstärker. Beides hat
 114 Konsequenzen für die spätere Berufswahl. Der mathematisch-naturwissenschaftliche
 115 Bereich genießt bei den Jungen ein höheres Prestige und Spracherwerb wird höchst-
 116 ens als „Hilfsmittel“ betrachtet und deshalb auch häufig unterschätzt. Unter-
 117 richtsanalysen haben ergeben, dass Mädchen eher für ihren Fleiß – eine für den
 118 Spracherwerb notwendige Tugend – und weniger für ihre intellektuellen Fähigkeiten
 119 gelobt werden. Auch der Aufgabentypus in den Lehrbüchern für mathematisch-
 120 naturwissenschaftliche Fächer entspricht eher den Interessen der Jungen. Auch his-
 121 torische Vorbilder scheinen in der Erziehung in der Schule noch Einfluss zu haben.
 122 Spracherwerb hob bei Frauen das Sozialprestige und galt nie als „unweiblich“.

123
 124 Im Klassenzimmer gibt es nach wie vor geschlechterdifferentes Interaktionsverhal-
 125 ten. Lehrkräfte haben unterschiedliche Leistungserwartungen und widmen Jungen
 126 und Mädchen unterschiedliche Aufmerksamkeit. So werden Jungen häufiger gelobt
 127 und getadelt, also mehr beachtet. Die Kritik bei den Jungen bezieht sich mehr auf
 128 das Verhalten wie Unordnung, Stören im Unterricht, Disziplinlosigkeit, negative Re-
 129 aktionen auf Mädchen beziehen sich eher auf schlechte Leistungen und gelobt wer-
 130 den sie häufiger für ihren Fleiß und ihr Wohlverhalten.

131
 132 Mädchen als Gruppe orientieren sich stärker an Kooperation, Jungen eher an Kon-
 133 kurrenz. Mädchen bewerten ihre eigene Leistung häufig als nicht gut genug, Jungen
 134 hingegen neigen zu Selbstüberschätzung. Das lautere Verhalten der Jungen führt
 135 eher dazu, dass Mädchen in den Hintergrund gedrängt werden. Diese Aspekte
 136 scheinen zu einem im Laufe der Schulzeit tendenziell abnehmenden Selbstvertrauen
 137 der Mädchen zu führen. Hier ist es notwendig, Lehrkräfte stärker für die geschlechts-
 138 spezifischen Unterschiede zu sensibilisieren und diese in ihrer Aus- und Weiterbil-
 139 dung zu verankern.

140
 141 Die heutige Praxis zeigt, dass Schule in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag stär-
 142 ker auf die Belange von Jungen und Mädchen reagieren muss, will sie Mädchen
 143 stärker an naturwissenschaftlich-mathematische Bereiche heranführen und Jungen
 144 für den Spracherwerb interessieren. Dazu bedarf es einer stärkeren Hinterfragung
 145 der eigenen Verhaltensmuster als Erziehender – im Elternhaus und in der Schule.

146
 147

3. Erweiterung des Berufswahlspektrums – Chancen für die Zukunft verbessern

Die einseitige Fächerwahl in der Schule führt bei vielen Mädchen zu einer eingeschränkten Berufswahl. Mädchen entscheiden sich aus dem Spektrum der ca. 500 Berufe überwiegend für 10 Ausbildungen in Dienstleistungs- und Sozialberufen. Hier sind Verdienst- und Aufstiegschancen in der Regel geringer. Auch bei der Wahl eines Studienfachs sieht es nicht viel anders aus. Junge Frauen wählen Geisteswissenschaften, künstlerische Fächer oder Pädagogik/Psychologie. In den Ingenieurwissenschaften, Mathematik oder Physik sind sie absolut unterrepräsentiert. Daran haben auch zahlreiche Aktionen und Kampagnen der letzten Jahre wenig geändert. Nur bei den Wirtschaftswissenschaften, der Medizin und in den Rechtswissenschaften ist das Verhältnis von jungen Männern und Frauen nahezu gleich. Das eingeschränkte Berufswahlspektrum der Mädchen spiegelt nur bedingt ihre beruflichen Interessen und Fähigkeiten wider. Diese werden an die Realitäten des Arbeitsmarktes und die Vereinbarkeitsproblematik ebenso angepasst wie an ihr im Gegensatz zu den Jungen häufig geringeres Vertrauen in die eigenen Kompetenzen.

Mit Aktionen wie dem Girl's Day wird bereits frühzeitig versucht, Mädchen Einblick besonders in technische Berufe zu vermitteln, um ihr Interesse für andere Tätigkeitsfelder zu wecken. Unternehmen können jedoch noch mehr tun, wollen sie sich den künftigen Nachwuchs sichern. Ansprachekonzepte, die die Bedürfnisse von Mädchen nach Kreativität und Kommunikation berücksichtigen, können eine Chance bieten, Mädchen gezielt zu interessieren. Einige Unternehmen haben dies bereits erkannt.

Die durchschnittlich besseren Schulabschlüsse von Mädchen nutzen ihnen jedoch an der ersten Schwelle vom Übergang aus einer allgemein bildenden Schule zu einer dualen Ausbildung noch nicht. Junge Frauen nehmen immer noch in einem geringeren Maße eine Ausbildung auf als Jungen oder erhalten bei einem unausgeglichene Ausbildungsmarkt schlichtweg weniger Chancen. Wenn sie jedoch in eine Ausbildung gehen, halten sie durchschnittlich besser durch. Ihre Abbruchquote ist deutlich geringer als die der jungen Männer. Frauen sind seltener in Großbetrieben zu finden, wo Übernahmechancen größer sind und eine berufliche Karriere besser ins Auge gefasst werden kann. Ihre Domäne sind die Kleinbetriebe, wie sie häufig im Dienstleistungsbereich zu finden sind. Hier sind allerdings häufig Übernahme-, Aufstiegs- und Verdienstchancen gering.

Dabei sind die Perspektiven für eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Berufslebens nicht zu unterschätzen. Der Wunsch vieler junger Frauen nach finanzieller Unabhängigkeit lässt sich in Berufen mit geringen Verdienst- und Entwicklungschancen nur schwer verwirklichen. Hier ist noch mehr frühzeitige Aufklärung und Heranführung an die Arbeitswelt nötig.

4. Arbeit von Frauen – eine familienorientierte Arbeitswelt (Work-life-Balance) - und andere Lebensmodelle akzeptieren

Fast alle Frauen wollen heute einen Beruf erlernen und ausüben. Die Generation ihrer Mütter hat dafür gesorgt, dass sie zu Unabhängigkeit erzogen worden sind, um auch alleine ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Dennoch spielt Familienplanung eine zentrale Rolle. Die meisten wünschen sich ein Leben mit Partner und Kin-

199 dern. Dabei stoßen sie in der heutigen Arbeitswelt an Grenzen. Mit dem immer noch
 200 wirkenden Leitbild des sog. Normalarbeitsverhältnisses mit unbefristeter Vollzeitstätigkeit
 201 werden in erster Linie Männer angesprochen. Es untermauert das Bild des
 202 „Hauptverdieners“ mit einer höchstens zuverdienenden Ehefrau.

203
 204 Dabei sieht die Wirklichkeit in vielen Bereichen schon ganz anders aus. Atypische
 205 Arbeit ist auf dem Vormarsch. Dazu gehören befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit-
 206 arbeit, Zeitarbeit oder Minijobs. Bereits heute haben viele Unternehmen Bedarf an
 207 Personal, das flexibel einsetzbar ist. Gerade Frauen suchen oft ein anderes Gleich-
 208 gewicht zwischen privaten und beruflichen Interessen – nicht nur Familienaufgaben
 209 wollen sie besser mit dem Beruf koordinieren, auch andere Interessen wie Ehrenamt,
 210 Weiterbildung oder Hobbies haben ihren Stellenwert. Der Wandel in der Arbeitswelt
 211 kann für Frauen die Chance bieten, ihre höhere Flexibilität und Anpassungsbereit-
 212 schaft positiv zu nutzen. Intelligente Arbeitszeitmodelle können eine bessere Balance
 213 bieten zwischen persönlichen Wünschen und beruflichen und gesellschaftlichen An-
 214 forderungen bieten.

215
 216 Kaum jemand bleibt heute noch ein Leben lang in seinem erlernten Beruf. Um- und
 217 Neuorientierungen werden künftig die Regel. Auch der Wechsel zwischen befristeter,
 218 projektbezogener und unbefristeter Beschäftigung oder Zeitarbeit in der Arbeitneh-
 219 merüberlassung und dazwischen vielleicht eine Phase der Selbständigkeit werden in
 220 Zukunft eher die Regel. Das erzeugt Brüche in der Berufsbiografie, die heute schon
 221 für Frauen viel selbstverständlicher sind als für Männer. Kommen dazu Phasen der
 222 Familienarbeit oder der Arbeitssuche, sind Lebensläufe von Frauen vom bisherigen
 223 klassischen Bild einer stringenten Karriere häufig weit entfernt. Diese Lebensmuster
 224 gilt es zu akzeptieren und nicht als Karrierehemmnis darzustellen, denn jede Phase
 225 für sich erzeugt wertvolle Erfahrungen, die in die Arbeit eingebracht werden können.

226
 227 Auch berufliche Auszeiten (Sabbaticals), die der Familie gewidmet oder als Auszeit
 228 für Weiterbildung oder andere Lebenserfahrungen genutzt werden, sollten stärker als
 229 Ressource und Kompetenzzugewinn eingeordnet werden. Individuelle Lebensmuster
 230 brauchen Akzeptanz - nicht nur im Beruf, sondern auch in der Gesellschaft.

231
 232

233 **5. Frauen und Karriere – Weiterentwicklung und Aufstieg fördern**

234
 235 Die demografische Entwicklung in Deutschland und ein sich bereits abzeichnender
 236 Fachkräftemangel lässt die Prognose zu, dass es schon ab 2010 zu personellen
 237 Engpässen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Besonders Beschäftigungsanteile in an-
 238 spruchsvollen Tätigkeiten wie Disposition, Organisation, Management, Beratung oder
 239 Forschung werden stark wachsen. Hier bietet eine gut ausgebildete Frauengenerati-
 240 on ein Potenzial, das es zu erschließen gilt.

241
 242 In den letzten Jahren konnten Frauen ihren Anteil an den Führungspositionen nur
 243 geringfügig ausbauen. Kinder und die klassische Arbeitsteilung in Partnerschaften
 244 sind nach wie vor ein erhebliches Risiko für den beruflichen Aufstieg von Frauen.
 245 Gender-Mainstreaming-Strategien, die der Ungleichheit entgegenwirken und für
 246 Männer und Frauen Vorteile bringen könnten, werden in der Privatwirtschaft nur zö-
 247 gerlich angefasst. So wurde auf der politischen Ebene im Jahre 2001 eine freiwillige
 248 Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft getroffen, die seit-
 249 dem zweimal bilanziert worden ist. Die Ergebnisse zeigen, dass im mittleren Mana-

250 gement der Anteil um 2 – 3 Prozentpunkte gestiegen ist, jedoch bleibt der geringe
251 Anteil von Frauen in hohen Leitungsfunktionen konstant.

252
253 Auf den niedrigeren Führungsebenen finden wir zwar heute verstärkt junge Frauen
254 unter 30, sind jedoch erst einmal Kinder da, sehen sich auch ambitionierte Frauen
255 gezwungen, wegen mangelnder Betreuungsmöglichkeiten Pausen einzulegen oder
256 Arbeitszeiten zu reduzieren. Dies wirkt sich in der Regel negativ auf die Karriere aus.
257 Selbst diejenigen Frauen, die dem Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderlosigkeit voll zur
258 Verfügung stehen, unterliegen der „statistischen Diskriminierung“: sie werden für ho-
259 che Positionen oft nicht berücksichtigt, da ihnen unabhängig von ihren eigenen Le-
260 bensplänen, eine höhere Wahrscheinlichkeit unterstellt wird, wegen Kindern auszu-
261 fallen.

262
263 Die noch schwieriger zu realisierende Vereinbarkeit von Karriere und Familie zeigt
264 die Datenlage. Überdurchschnittlich viele Frauen in gehobenen Positionen leben al-
265 leine oder mit einem Partner, aber ohne Kinder. Auch Frauen in Führungspositionen
266 würden von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitie-
267 ren. Gleichzeitig gilt es aber über Maßnahmen nachzudenken, die nicht nur die Er-
268 werbstätigkeit ermöglichen, sondern auch die Planbarkeit von Karrieren zulassen.
269 Auch Möglichkeiten der zeitlichen Entzerrung von Karrierebildung und Familienzeiten
270 sollten ins Auge gefasst werden, um die „Rush hour“ (Hauptarbeitszeit) des Lebens
271 abzumildern.

272
273

274 **6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Flexible Kinderbetreuung** 275 **und die Rolle der Väter**

276
277 Deutschland hat im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der niedrigsten
278 Geburtenraten. Nur wenn Familie und Beruf miteinander vereinbar sind, werden sich
279 wieder mehr junge Menschen für Kinder entscheiden. Deshalb ist die dringendste
280 Erwartung an die Familienpolitik, hier für bessere Rahmenbedingungen zu sorgen.
281 Obwohl in Deutschland im europäischen Vergleich relativ viel Geld für Familienpolitik
282 ausgegeben wird, muss man sich doch über deren Wirksamkeit Gedanken machen.
283 Unumstritten ist, dass eine flexiblere, qualitativ hochwertige und bezahlbare Kinder-
284 betreuung für viele potenzielle Eltern zur wichtigsten Rahmenbedingung gehört.
285 Auch wenn der Kinderwunsch ursprünglich höher war, schließen vor allem Frauen
286 nach dem ersten Kind ihre Familienplanung ab. Sie merken, dass der größte Teil der
287 Familienpflichten auf ihren Schultern lastet und die beruflichen Nachteile ein für sie
288 nicht akzeptierter Preis sind. Nur noch jede vierte Frau in den alten und weniger als
289 10 % in den neuen Bundesländern ist bereit, ihren Beruf aufzugeben, solange ein
290 Kind klein ist. In ihren Arbeitszeitwünschen unterscheiden sich Frauen in Ost und
291 West nicht. Alle möchten am liebsten bei Vollzeittätigkeit des Partners ihre eigene
292 Erwerbstätigkeit zurückschrauben und für die Dauer des Heranwachsens von Kin-
293 dern eine erweiterte Teilzeitstelle von 25 bis 30 Stunden wahrnehmen.

294
295 Das bedeutet, dass die Kinderbetreuung stark ausgebaut und flexibilisiert werden
296 muss. Vor allem das Angebot für unter 3jährige ist deutlich zu erweitern. Die Pläne
297 der Bundes- und Landesregierung in NRW weisen bereits in die richtige Richtung.
298 Das Elterngeld ist ein wichtiger Anreiz und kommt den Wünschen der Frauen nach
299 einem frühzeitigen Wiedereinstieg entgegen, jedoch fehlt noch die Anschlussper-
300 spektive. Hier sind vor allem das Land und die Kommunen gefordert.

301
 302 Auch Unternehmen stehen in der Pflicht, Familienfreundlichkeit nicht nur im Munde
 303 zu führen, sondern verstärkt Angebote zu machen. Das fängt bei familienfreundli-
 304 chen Arbeitszeitangeboten für Mütter und Väter an und schließt Hilfen bei der Kin-
 305 derbetreuung mit ein. Hier muss es nicht immer gleich der Betriebskindergarten sein,
 306 der nur für große Betriebe ein praktikables Angebot sein kann, auch die Finanzierung
 307 von Betreuungsplätzen in bestehenden Einrichtungen kann gerade für kleine und
 308 mittlere Unternehmen eine gute Alternative sein. Hier gibt es bereits nachahmens-
 309 werte Modellprojekte wie das prämierte Projekt „Minimax“. Neben allen Hilfen und
 310 Angeboten muss aber die entscheidende Veränderung in den Köpfen geschehen.
 311 Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die es auch Vätern erlaubt, ohne Kar-
 312 riere- und Imageeinbußen ihre Rolle in der Kindererziehung neu zu definieren, wird
 313 langfristig zu einem Klima für Familien führen.

314

315

316 **7. Rückkehr in den Beruf – Unterstützung gewähren**

317

318 Zeitweiser Ausstieg aus dem Beruf tritt in erster Linie wegen der Realisierung der
 319 Familienplanung auf. Wenn Frauen die gesetzlich möglichen drei Jahre in ihren Pla-
 320 nungshorizont nehmen, wird auch häufig die Entscheidung für ein oder mehrere wei-
 321 tere Kinder getroffen, die zu einer insgesamt längeren Auszeit führen. Gerade für
 322 diese Frauen ist der Wiedereinstieg besonders schwer, da ihr Anschluss an die heu-
 323 tigen Anforderungen in ihrem Beruf erst wieder hergestellt werden muss. Dazu muss
 324 häufig das notwendige Selbstvertrauen wieder aufgebaut werden, das sie selbstbe-
 325 wusst und frustrationstolerant in ein Bewerbungsverfahren gehen lässt. Hier sind Un-
 326 terstützungsangebote notwendig, die neben der informativen Orientierung und fachli-
 327 chen Ergänzungsqualifizierung auch individuelles Coaching beinhalten.

328

329 Unübersehbar ist jedoch der Trend zu nur kurzen Auszeiten für eine Familienphase.
 330 Die Frauen haben gelernt, dass die Hürden sonst sehr hoch sind. In kurzen Pausen
 331 ist es wesentlich einfacher, den Kontakt zum Unternehmen zu halten und die Rück-
 332 kehr gleich von vornherein mitzudenken. Hier gibt es vor allem in Großunternehmen
 333 bereits erfolgreiche Programme, da auch die Wirtschaft ein Interesse daran hat, gut
 334 ausgebildete Frauen an das Unternehmen zu binden. Schwieriger ist das jedoch in
 335 kleinen und mittleren Unternehmen, in denen keine Personalabteilungen Begleitpro-
 336 gramme entwickeln. Hier kommt es bisher ganz stark auf die Motivation der betroffe-
 337 nen Frau an, neben der anstrengenden Babyphase ihres Kindes immer wieder initia-
 338 tiv zu werden, um den Kontakt zu halten. Hier wären Unterstützungsangebote für
 339 KMU's (kleine und mittlere Unternehmen) sicher hilfreich.

340

341 Immer mehr treten Arbeitspausen bei Frauen auch für die Betreuung von pflegebe-
 342 dürftigen Angehörigen auf. Hier sind es vor allem Frauen mittleren Alters, die, um
 343 eine Heimunterbringung zu vermeiden, ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Gerade sie
 344 haben es anschließend besonders schwer, da als weiteres Hemmnis ihr Alter dazu
 345 kommt. Erst langsam entwickelt sich eine stärkere Toleranz gegenüber älteren Ar-
 346 beitnehmern und Arbeitnehmerinnen, da der Personalabbau der vergangenen Jahre
 347 in erster Linie über die Frühverrentung der Älteren gelöst wurde. Somit haben Firmen
 348 kaum Erfahrung in der Wiedereingliederung der 50plus-Generation. Dabei bietet das
 349 Erfahrungswissen einen unschätzbaren Wert und die bei jüngeren Menschen oft
 350 vermissten Sekundärtugenden wie Zuverlässigkeit, Gelassenheit und Pflichtbe-
 351 wusstsein wirken sich positiv auf altersgemischte Teams aus.

352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402

8. Chancengleichheit für Migrantinnen – ungenutzte Potenziale erschließen

Rund 3,4 Millionen Ausländerinnen leben in Deutschland, und dazu kommt noch eine erhebliche Zahl von Frauen, die zwar einen deutschen Pass haben, aber zugewandert sind. Sie haben andere kulturelle Wurzeln, häufig eine andere Religion und bisher in sehr vielen Fällen nicht die gleichen Bildungschancen – besonders, wenn sprachliche Defizite feststellbar sind. Aber auch wenn Migrantinnen hier erfolgreich einen Schulabschluss erzielt haben, stehen sie im Wettbewerb um Ausbildungs- oder Arbeitsstellen an letzter Stelle der „sozialen Leiter“. Viele, die nicht hier aufgewachsen sind, bringen aus ihren Heimatländern höhere Schulbildungen und Berufsausbildungen mit, die hier jedoch nicht anerkannt werden. Entsprechend gering sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund ist wesentlich höher als die der deutschen Frauen.

2007 wurde von der Europäischen Union zum Jahr der Chancengleichheit erklärt. Ziel ist, Vielfalt als positiven Wert zu erkennen und gleiche Chancen der Teilhabe zu fördern – unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder des Geschlechts. Gerade Migrantinnen sind eine der benachteiligten Zielgruppen, deren Kompetenzen nicht länger unter einer Defizitorientierung, sondern als Ressource betrachtet werden sollten. Angesichts der demografischen Entwicklung können wir es uns nicht länger leisten, auf diese Potenziale zu verzichten. Noch fehlt es an Möglichkeiten, mit auf die Bedürfnisse von Migrantinnen zugeschnittenen Programmen ihre berufliche Vorqualifizierung unseren Anforderungen anzupassen, ohne dass ein Zusatzstudium notwendig ist, das meist sowieso die finanzielle Leistungsfähigkeit übersteigt. Auch unter den Heiratsmigrantinnen finden sich Frauen, die aus ihrem Heimatland eine gute Schulbildung mitbringen, die sie aber aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse und Restriktionen aus dem familiären Umfeld nicht adäquat einsetzen können. Hier sind Konzepte notwendig, die auf Frauen zugehen und die Männer dabei nicht vergessen.

9. Zusammenfassung der Forderungen

Differenzierte Koedukation

Mehr Mädchen müssen frühzeitig für naturwissenschaftlich-mathematische Fächer interessiert werden. Um das zu erreichen, ist eine Überprüfung der Aufbereitung der Lehrinhalte notwendig. Ebenso muss in der Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer für mehr Geschlechtersensibilität gesorgt werden.

Erweiterung des Berufswahlspektrums

Mädchen müssen an Ausbildungs- und Studiengänge in Naturwissenschaft und Technik herangeführt werden, ebenso wie Jungen für soziale Arbeitsfelder aufgeschlossen werden müssen. Nur so kann es zu gemischt geschlechtlichen Teams in der Arbeitswelt kommen, die erwiesenermaßen erfolgreicher arbeiten. Damit kann Chancengleichheit gesichert werden.

Arbeit von Frauen

Frauen wollen arbeiten, haben neben dem Beruf aber noch andere Interessen in Familie, Weiterbildung, Freizeit etc. Sie denken ganzheitlicher und wollen auch so

403 leben. Diese Lebensvorstellungen müssen verwirklicht werden können, denn die Ar-
 404 beit sollte sich an die Menschen anpassen und nicht umgekehrt.

405

406 **Frauen und Karriere**

407 Frauen wollen beruflichen Aufstieg, aber nicht um jeden Preis. In der Regel möchten
 408 sie dabei auf eine Familie nicht verzichten. Hier gilt es, eine Kultur der Familien-
 409 freundlichkeit in den Unternehmen und in unserer Gesellschaft zu entwickeln, die
 410 Männern und Frauen berufliche Entwicklung und Familie ermöglicht.

411

412 **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

413 Die Flexibilisierung der Kinderbetreuung und die Schaffung von qualitativ guten
 414 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren muss weiter vorangetrieben
 415 werden. Auch für Väter muss es gesellschaftlich akzeptiert werden, Elternzeit wahr-
 416 zunehmen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden.

417

418 **Rückkehr in den Beruf**

419 Frauen benötigen Angebote, ihre Qualifizierung und Bindung an das Unternehmen
 420 aufrecht zu erhalten, wenn sie sich für eine Auszeit zur Kindererziehung entscheiden.
 421 Das gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen. Für die Rückkehr in den Be-
 422 ruf muss es möglich sein, die Qualifizierung wieder aufzufrischen und in Fragen der
 423 Neuorientierung Beratung zu erhalten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitmodelle,
 424 der Wunsch vieler Frauen, müssen ausgebaut werden.

425

426 **Chancengleichheit für Migrantinnen**

427 Bisher werden die Potenziale von Migrantinnen erst ansatzweise erschlossen. Sie
 428 als Ressource zu begreifen, ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwick-
 429 lung eine der Herausforderungen der Zukunft.

430

431

432 Quellen:

433 15. Shell-Jugendstudie

434 Verschiedene Schriften des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB

435 Bundesagentur für Arbeit, Beauftragte für Chancengleichheit

436 Bundesregierung: 2. Bilanz Chancengleichheit

437 Verschiedene Veröffentlichungen der Regionalstellen Frau und Beruf

438

439

440

441 **Die Antragskommission empfiehlt:**

442

443

444 **Annahme mit redaktionellen Änderungen**

444

445 Z. 32, 37, 38 ersetze „arbeiten“ durch **erwerbstätig**

446 Z. 46 ersetze „Arbeit“ durch **außerhäusliche Erwerbstätigkeit**

447 Z. 57 ersetze „aber in der Regle“ durch **oft**

448 Z: 281 streiche „relativ“



NRW

1
2
3 **Antrag**

A 2

4
5 **Antragsteller:**

Kreisvorstand Frauen-Union Warendorf

6
7 **Betreff:**

**Festsetzung des Mindestalters beider Partner auf 21 Jahre
bei der Familienzusammenführung auf Grund von Eheschließung zur
Vorbeugung von Zwangsverheiratung und arrangierten Ehen**

8
9
10
11
12 **Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:**

13
14 Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich dafür einzusetzen, dass das
15 Ministerium für Generationen, Frauen, Familie und Integration das Mindestalter bei der
16 Familienzusammenführung auf Grund von Eheschließung bei den Brautleuten auf 21 Jahre festsetzt,
17 um Zwangsverheiratungen und arrangierten Ehen vorzubeugen.

18
19
20 **Begründung:**

21 Diese Regelung entzieht der Mehrzahl von Zwangsehen und arrangierten Ehen den Boden. Mit
22 zunehmenden Alter und zunehmender Selbständigkeit der Kinder sinkt der Einfluss der Familie.

23 Die Kinder können sich eher gegen eine fremdbestimmte Partnerwahl zur Wehr setzen.

24 GG, Jugendschutz-, Opferschutzgesetz u.a. fordern den Schutz der jungen Frauen und Männer ein.

25 Da der „Brautpreis Deutschland“, sprich die Aufnahme ins deutsche Sozialsystem sehr begehrt ist,

26 muss das Ausländerrecht neu geregelt werden. Ein Rechtsstaat wie die Bundesrepublik

27 Deutschland muss aktiv gegen Zwangsverheiratung und den damit verbundenen Problemen
28 eintreten.

29
30 Die Tochter ist die Ehre der Familie, und die Familie ist für die Unberührtheit der Tochter
31 verantwortlich. Und folglich muss sie möglichst jung verheiratet werden. Doch ältere junge Frauen
32 können sich eher der Aufsicht der Familie entziehen, bekommen eher die Chance, einen Beruf zu
33 ergreifen und eigene Entscheidungen zu fällen, was nicht nur ihrem Status als Schwiegertochter,
34 Ehefrau und Mutter zu gute kommt. Ein junger Mann unter 21 Jahren wird kaum in der Lage sein,
35 eine eigene Familie ernähren zu können. Es ist sinnvoll, die Einreise des Ehepartners davon
36 abhängig zu machen, wenn der in Deutschland lebende Ehepartner über einen Zeitraum von
37 mindestens einem Jahr nachweist, dass er ein für einen Familienunterhalt ausreichendes
38 Einkommen durch seine Arbeit bezieht und einen eigenen Haushalt führt. Der in Deutschland
39 lebende Partner ist somit für seinen Partner verantwortlich und könnte innerhalb bestimmter
40 Fristen keine Sozialhilfe beziehen.

41 Konsequenterweise müsste das dänischen Modell (2003) angewandt werden, nach dem jeder

42 Ehepartner sogar das 24. Lebensjahr vollendet haben muss, bevor die Familienzusammenführung
43 auf Grund von Eheschließung genehmigt wird.

44
45 **Die Antragskommission empfiehlt:**

46
47 **Annahme bei Streichung der Z. 41 - 43**



NRW

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45

Antrag

A 3

Antragsteller:

Kreisvorstand FU Warendorf

Betreff:

Wiedereinführung des Anscheinsparagrafen und Neuregelung der Rechtslage der Softair-Waffen

Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich für die Wiedereinführung des Anscheinsparagrafen (aufgehoben am 01.04.03) massiv einzusetzen, d.h., dass der private Waffenbesitz und das Führen von automatischen Selbstladewaffen (Kriegswaffen) und von Schusswaffen, die den Anschein vollautomatischer Kriegswaffen hervorrufen, auch wenn sie unbrauchbar gemacht sind, wieder verbietet und unter Strafe stellt. Softair-Waffen bis zu einer Geschossenergie-Grenze von 0,5 Joule dürfen nicht mehr als Spielzeug definiert werden. Die Geschossenergie für Spielzeugwaffen muss europaweit auf 0,08 Joule herabgesetzt werden.

Begründung

Exakte Nachbildungen der Maschinenpistolen MP 5 und der Sturmgewehre der Bundeswehr G 36 sind technisch gesehen in der Regel so genannte Softair-Waffen, die kleine Plastikkugeln im Kaliber von 6mm verschießen. Die Mündungsenergie mit 0,3 – 0,5 Joule liegt zwar weit unter der eines Luftgewehres und somit ist nicht in erster Linie die Gefährlichkeit des Geschosses ausschlaggebend, sondern das Drohpotential der exakten Nachbildungen von MP 5 und G 36. Wie die jüngste Vergangenheit lehrt, sind selbst für Fachleute schussfähiges Original einerseits und unbrauchbar gemachte Kriegswaffe, bzw. Softair-Imitate andererseits, in bedrohlichen Situationen nicht zu unterscheiden.

Auch die gesamte Palette der Dienstpistolen der Polizei – hergestellt in Plastik – darf nach der Freistellungserklärung des BKA in aller Öffentlichkeit mitgeführt werden. Es sind ja „nur Softair-Waffen“, also „nur Spielzeug“. Unlogischerweise wird aber für die Nachbildungen scharfer Waffen in der Form von Alarm- oder Gaspistolen der kleine Waffenschein verlangt.

Es wird das Verbot für das Führen von nachgebildeten Softair-Waffen bzw. reinen Kunststoffimitationen gefordert mit dem Ziel, das Führen aller Gegenstände zu untersagen, die scharfen Waffen nachgebildet sind.

Die Antragskommission empfiehlt:

Annahme

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46

Antrag: A 4

Antragsteller: Kreisvorstand FU Warendorf

Betreff: Regelung des Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerechts für Kinder aus Gewaltbeziehungen

Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich dafür einzusetzen, dass das Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerecht für Kinder in Trennungssituationen von elterlichen Gewaltbeziehungen im Gewaltschutzgesetz, § 34a PolG NRW, gesondert geregelt wird. Hier bedarf es dringend zum Schutz der Frauen und Kinder einer Ergänzung, die dieses Recht befristet, beziehungsweise ganz versagen kann.

Begründung:

Die Thematik „häusliche Gewalt“ (Männergewalt gegen Frauen in Beziehungen) ist als gesellschaftliche Problematik im öffentlichen Bewusstsein. Mit dem Gewaltschutzgesetz, § 34a PolG, NRW wurden gesetzliche Regelungen zum Schutz der Opfer geschaffen. Betroffene Frauen haben damit die Möglichkeit, Schutzmaßnahmen zu erwirken.

Angesichts des Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerechts wird bzgl. der Kinder aus Gewaltbeziehungen i. d. R. von den gleichen Grundlagen ausgegangen, wie bei Trennungs-/ Scheidungsverfahren, denen keine Gewalt vorausgegangen ist. Hier werden die Eltern zum Wohl der gemeinsamen Kinder zur Kooperation verpflichtet. Der getrennt lebende Elternteil hat das Recht und die Pflicht, sich um die Kinder zu kümmern, das Kind ein Recht auf Umgang mit dem getrennt lebenden Elternteil.

Diese Kooperationsverpflichtung stellt für gewaltbetroffene Frauen eine extreme Belastung dar, da jeder Kontakt mit dem Gewalttäter retraumatisierend wirken kann und die Gefahr des erneuten Einsetzens der Gewaltdynamik birgt. Beiden - Müttern wie Kindern-, sollte eine Zeit gewährt werden, in der sie zur Ruhe kommen und sich stabilisieren können, ohne dass ein Kontakt zum gewalttätigen Partner von behördlicher Seite angeordnet wird.

Es wird in Trennungssituationen von Gewaltbeziehungen häufig außer Acht gelassen, welche Wirkung das Miterleben der väterlichen Gewalt gegenüber der Mutter auf die Kinder hat.

47 Auch als nicht von direkter Gewalt Betroffene sind Kinder als Zeugen von Gewalt
48 Gewaltopfer und erfahren eine erhebliche Schädigung und Traumatisierung
49 durch den Kindesvater.

50

51 Zwingt man Kinder, oftmals trotz großer kindlicher Ängste, den Kontakt zum
52 Vater aufrechterhalten zu müssen, setzt man sie einer enormen psychischen
53 Belastung aus. Es wird als „natürlich gegeben“ vorausgesetzt, dass Kinder sich
54 einen Umgang zu beiden Elternteilen wünschen. Kinder, die keinen Kontakt zum
55 Vater wollen, weil sie Angst vor ihm haben, sollte man nicht unterstellen, dass
56 sie ausschließlich von der Mutter dahingehend manipuliert wurden.

57

58 Der gewalttätige Mann wird selten in Beziehung zu seiner Funktion als Vater
59 gesehen. Es muss kritisch hinterfragt werden, ob die Ausübung von Gewalt
60 gegenüber der Partnerin die elterlichen Kompetenzen beeinträchtigt, z.B. welche
61 Einstellungen ein Vater gegenüber Kindern hat, dessen Konfliktlösungen
62 offensichtlich Gewalt beinhalten.

63

64 Es ist wichtig, dass gewalttätige Männer nach der Trennung für ihr
65 Gewalthandeln in Verantwortung genommen werden und hinsichtlich ihrer
66 Vorbildfunktion für ihre Kinder auf einer Verhaltensänderung zu bestehen, bis
67 sichergestellt ist, dass der Umgang mit dem Vater von einem Kind physisch und
68 psychisch als sicher erlebt werden kann. Dazu gehören die
69 Verantwortungsübernahme seitens des gewalttätigen Elternteils und ein
70 Respektieren der Wünsche des Kindes.

71

72

73

74 **Die Antragskommission empfiehlt:**

75

76 **Annahme mit Änderung:**

77 Zeile 14 – 18

78 Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, zu prüfen,
79 inwieweit das Umgangs-, Aufenthalts- und Sorgerecht für Kinder in

80 Trennungssituationen von elterlichen Gewaltbeziehungen im

81 Gewaltschutzgesetz (§34a PolG NRW) gesondert geregelt werden kann, um dem
82 Schutz der Kinder und Frauen gerecht zu werden.“

1
2
3 **Antrag: A 5**

4
5 **Antragsteller: Bezirksvorstand FU Aachen**

6
7 **Betreff: Stärkere Berücksichtigung des Gender-Aspektes bei der**
8 **Erziehung, Ausbildung und Berufswahl**

9
10
11 **Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:**

12
13 Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, sich im Ministerium für
14 Generationen, Familie, Frauen und Integration sowie im Ministerium für Arbeit,
15 Gesundheit und Soziales dafür einzusetzen, dass der Gender-Aspekt mit Blick auf das
16 Berufswahlverhalten von Frauen und Männern vor allem auch im Rahmen der
17 außerhäuslichen frühkindlichen Erziehung und Bildung viel stärker als bisher
18 Berücksichtigung findet.

- 19
20 • Dies bedeutet zum einen in der vorschulischen Phase so früh wie möglich
21 geeignete Voraussetzungen zu schaffen, die das Interesse für Naturwissenschaften
22 und Technik bei Mädchen und Jungen gleichermaßen spielerisch wecken.
23
24 • Dies bedeutet zum anderen, geeignete Bedingungen zu schaffen, die bei Jungen
25 und Mädchen gleichermaßen eine Berufswahlorientierung zugunsten der so
26 genannten „frauenspezifischen Berufe“ eröffnen.
27
28 • Im Mittelpunkt sollen persönliche Fähigkeiten und Neigungen stehen und nicht
29 rollenspezifisch determinierte Zuschreibungen oder Interessen der Wirtschaft, die
30 stets einem Wandel unterliegen.

31
32
33 **Begründung:**

34
35 Eine Gesellschaft mit Forschungs- und Wissenschaftsexzellenz benötigt das Potential
36 begabter junger Menschen – Frauen wie Männer gleichermaßen. Impulse für die
37 Entwicklung logischen Denkens und Analysefähigkeit, ebenso wie die Vermittlung der
38 Freude am logisch analytischen Denken müssen frühzeitig erfolgen. In der Pisastudie
39 schneiden unsere Kinder gerade in diesem Bereich unbefriedigend ab.

40
41 Unter dem Gender-Aspekt ist es zudem bei Mädchen bislang nicht ausreichend gelungen,
42 sie für naturwissenschaftliche und technische Grundlagen zu begeistern. Hier gilt es zu
43 berücksichtigen, dass ein Rollenverhalten, Rollenzuschreibungen und rollenspezifisch
44 vermittelte Interessen und die damit verbundene gesellschaftliche Akzeptanz bereits sehr
45 frühzeitig erlernt werden.

47 Eine Gesellschaft benötigt aber nicht nur Naturwissenschaft und Technik sondern
48 insgesamt ein breites Dienstleistungsspektrum, das zum Beispiel unter anderem auch
49 durch die so genannten „frauenspezifischen Berufe“ abgedeckt wird.

50

51 Unter dem Gender-Aspekt gilt hier festzustellen, dass es bislang nicht ausreichend
52 gelungen ist, Jungen für die so genannten „frauenspezifischen Berufe“ stärker zu
53 interessieren. Auch hier sind frühzeitig erlernte Rollenzuschreibungen und rollenspezifisch
54 vermittelte Interessen in Verbindung mit gesellschaftlicher Akzeptanz zu berücksichtigen.

55

56

57

58 **Die Antragskommission empfiehlt:**

59

60

Annahme



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41

Antrag: A 6
Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Mittelrhein
Betreff: Flexible Lösungen für die Kinderbetreuung

Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, bei der Novellierung des GTK solche Rahmenbedingungen zu schaffen, dass auch in den Tageseinrichtungen flexible Lösungen nach den Bedürfnissen der Eltern unproblematisch gefunden werden können.

Begründung:

Die Landesregierung NRW plant ein Gesetz zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern, das das alte GTK ablösen soll. Ein Ziel unter vielen ist, den Bedürfnissen der heutigen Mütter besser gerecht zu werden. Viele Frauen wollen Familien- und Erwerbsarbeit miteinander verbinden. Unstrittig ist daher die Erweiterung der Betreuungsangebote für unter Dreijährige, sei es bei Tagesmüttern oder in Tagesstätten.

Eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik bei 1.200 Müttern ergab, dass öffentliche Betreuungslösungen anderen Betreuungsmöglichkeiten, z.B. Nachbarn, Tagesmütter, vorgezogen werden.

Ein extrem hoher Bedarf an flexiblen Lösungen besteht für unter Dreijährige: 44,8 % der Mütter würden einen Krippenplatz an einzelnen Wochentagen nutzen.

Während es möglich ist, eine Tagesmutter z.B. nur an zwei Tagen in der Woche in Anspruch zu nehmen, ist das bisher in den Tageseinrichtungen nur theoretisch möglich. Zu viele bürokratische Hemmnisse und finanzielle Erwägungen stehen einer flexiblen Lösung im Weg.

Die Antragskommission empfiehlt:

Annahme

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48

Antrag: A 7

Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Mittelrhein

Betreff: Individuelle Arbeitszeitflexibilisierung in Vollzeit fördern

Der 22. Landesdelegiertentag möge beschließen:

Die Frauen-Union NRW fordert die Landesregierung auf, sich für eine Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes mit dem Ziel einzusetzen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, andere – den Familienbedürfnissen entsprechende – Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber individuell treffen zu können.

Begründung:

Nach § 3 ArbZG ist eine werktägliche Netto-Arbeitszeit von 8 Stunden erlaubt. Bei Ausgleich innerhalb von 6 Monaten sind ausnahmsweise maximal 10 Stunden netto zulässig. Die gesetzliche Limitierung auf grundsätzlich 8 Arbeitsstunden pro Tag an 6 Werktagen in der Woche ergibt eine theoretisch mögliche, regelmäßige Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt es aber nicht, bei deutlich geringerer Wochenstundenzahl in Vollzeit (z.B. 38,5-Stundenwoche) andere Arbeitszeiten-Modelle zu ermöglichen, weil die Arbeitszeit mit 8 Stunden pro Tag nur ausnahmsweise überschritten werden darf.

Der Gesetzgeber hatte damals in erster Linie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick, die körperliche Arbeit leisten und deren Gesundheit geschützt werden muss. Heute gibt es viele Arbeitsbereiche, in denen eine Aufhebung der 8-Stunden-Restriktion angebracht ist. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen, neue – gerade auch auf die Familienbedürfnisse besser zugeschnittene – Arbeitszeitmodelle.

Beispiele für individuelle Arbeitszeitmodelle in Vollzeit:

- a) das Modell der verkürzten Arbeitswoche:
Statt 5 nur regelmäßig 4 Arbeitstage pro Woche, aber mehr Arbeitszeit pro Arbeitstag.
Bsp.: 4 Tage x 9,5 Stunden = 38 Wochenstunden
- b) das Modell der gleitenden Arbeitswoche:
Kernarbeitstage und individuelle Positionierung von Arbeitstagen möglich
- c) das Bandbreitenmodell:
Stoßzeiten (oberer Rand mit mehr Stunden) und Ruhezeiten (unterer Rand mit weniger Stunden)

Die Antragskommission empfiehlt:

Annahme mit Änderung:

Zeile 12:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Landtagsfraktion auf, ...

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38

Antrag: A 8

Antragsteller: Bezirksvorstand Ruhrgebiet

Betreff: Rangfolge in der Reform des Unterhaltsrechts

Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen- Union NRW möge beschließen:

Die Frauen-Union NRW fordert die CDU-Bundestagsfraktion auf, sich bei der Reform des Unterhaltsrechts dafür einzusetzen, dass geschiedene Ehefrauen, die Kinder erziehen oder lange verheiratet waren, im Rahmen der Reform des Unterhaltsrechtes in der Rangfolge direkt auf die Kinder folgen und nicht mit anderen Unterhaltsberechtigten gleichgestellt werden.

Begründung:

Der Landesdelegiertentag begrüßt die durch den Gesetzentwurf vorgesehene Besserstellung von Kindern. Vor dem Hintergrund steigender Scheidungsraten, geänderter Rollenverteilungen und neuer Familienformen sind sie bei einer Trennung ihrer Eltern besonders schutzbedürftig.

Abzulehnen ist jedoch die durch die Reform des Unterhaltsrechtes vorgesehene Schlechterstellung von geschiedenen, kindererziehenden Ehegatten sowie Ehegatten nach einer Ehe von langer Dauer, wenn ein Kinder erziehender Partner folgt. Durch den Schutz der Ehe wird bislang den Ehepartnern eine Vertrauensbasis gewährt, die auch nach der Scheidung weiter bestehen muss. Nach unserem Verständnis bedeutet eine Eheschließung auch die Bereitschaft, (finanzielle) Verantwortung füreinander zu übernehmen – ein Umstand, der auch nachfolgenden Lebenspartnern bekannt ist. Eine Aushöhlung dieser Vertrauensbasis würde letztendlich dem Schutz der Ehe widersprechen.

Die Antragskommission empfiehlt:

Annahme



NRW

1
2
3 **Antrag:** **A 9**
4
5 **Antragsteller:** **FU-Bezirksvorstand Ruhrgebiet**
6
7 **Betreff:** **Chancengleichheit von Frauen und Männern**
8 **auf dem Arbeitsmarkt**
9

10
11
12 **Der Landesdelegiertentag der Frauen Union NRW möge beschließen:**
13

14 Die Frauen Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich dafür einzusetzen,
15

- 16 1. dass die Gleichstellung von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt stärker in das Zentrum
17 der Gesellschaftspolitik gestellt wird und dabei u.a. die Auswirkungen von Reformen auf
18 die unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen berücksichtigt werden. In
19 diesem Zusammenhang sind auch die Tarifparteien aufgerufen, darauf hinzuwirken, dass
20 die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern beseitigt wird.
21
22 2. dass Modelle entwickelt werden, die als sinnvolle Instrumente zur Feststellung und
23 Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wirken können.
24
25

26 **Begründung:**

27 Das Jahr 2007 wurde von der Europäischen Kommission zum Jahr der Chancengleichheit
28 ausgerufen. Ziel ist u.a. Diskriminierung erfolgreich zu bekämpfen. Vor diesem Hintergrund hat
29 das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BM FSFJ) eine nationale
30 Geschäftsstelle eingerichtet, um die Möglichkeit zu nutzen, durch die Thematisierung der
31 Gleichstellung im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft für Deutschland weitere neue Perspektiven
32 zu eröffnen und entsprechende Impulse zu geben.
33

34 Dies muss vor allem für die Beseitigung der Unterschiede im Erwerbseinkommen gelten. Die
35 Lohnschere geht in Deutschland immer weiter auseinander: 1995 und 2000 betrug der relative
36 Lohnabstand zwischen Frauen und Männern noch 21%, 2003 betrug er 23%. Gleichzeitig wird in
37 anderen europäischen Ländern eine gegenläufige Entwicklung beobachtet. In Großbritannien ist
38 der Lohnabstand beispielsweise von 26% (1995) auf 22% (2003) gesunken, in der EU ist der
39 Lohnabstand von 17% (1995) über 16% (2000) auf 15% (2003) gesunken.
40

41 Betrachtet man den reinen Stundenlohn, so beträgt der Unterschied zwischen Männern und
42 Frauen in unserem Land sogar 26%. Damit liegt Deutschland mit an der Spitze der
43 Lohnunterschiede in der EU. Betroffen sind hiervon auch Frauen in Führungspositionen.
44

45 Ursache hierfür ist zum einen, dass Frauen und Männer hierarchisch unterschiedliche Positionen
46 bekleiden. Zum anderen arbeiten Frauen verstärkt in schlechter bezahlten Berufsfeldern und
47 Branchen. Hinzu kommt die tatsächliche und/oder befürchtete Unterbrechung der
48 Erwerbstätigkeit durch eine Familienpause. Diese verursacht in der Regel einen Karriereknick, der
49 anschließend in den meisten Fällen nicht wieder ausgeglichen werden kann.
50

51 Nach Berechnungen der britischen Denkfabrik Institute for Public Policy Research verzichtet eine
52 Frau mit mittlerer Qualifikation, die mit 24 Jahren ein Kind bekommt, auf umgerechnet 800.000
53 Euro ihres Lebenseinkommens gegenüber einer Frau, die kinderlos bleibt. Des Weiteren werden
54 wegen des Risikos der Familienpause Stellen ungleich besetzt – die Folge ist eine weitere
55 Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Dies gilt es verstärkt abzubauen.

56

57

58 **Die Antragskommission empfiehlt:**

59

60 **Annahme**

1
2
3 **Antrag:** **A 10**
4
5 **Antragsteller:** **FU Kreis Mettmann**
6
7 **Betreff:** **Umsetzung des neuen Stalking-Gesetzes**
8 **und verbesserter Opferschutz**
9

10
11 **Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen Union möge beschließen:**
12

13 Die Frauen Union NRW fordert die Landesregierung auf,
14

- 15 • für einen verbesserten Opferschutz für Stalking-Opfer zu sorgen,
 - 16 • die Staatsanwaltschaften und die Polizeidienststellen über den neuen Stalking-
 - 17 Straftatbestand zu informieren sowie entsprechende Fortbildungsmaßnahmen und
 - 18 Supervisionen durchzuführen,
 - 19 • bei Polizei und Staatsanwaltschaften Sonderzuständigkeiten für die Behandlung von
 - 20 Stalking-Fällen einzurichten,
 - 21 • die Zusammenarbeit mit den Frauenhäusern und den Beratungsstellen zu intensivieren,
 - 22 • entsprechende Fachberatungsstellen einzurichten bzw. die bereits vorhanden Stellen
 - 23 weiter zu fördern,
 - 24 • bei all diesen Maßnahmen gezielt die Opferschutzbeauftragten der einzelnen
 - 25 Polizeidienststellen mit einzubeziehen
 - 26 • und nach Ablauf von 2 Jahren einen Sachstandsbericht vorzulegen.
- 27
28

29 **Begründung:**

30 Nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat in seiner 830. Sitzung am 16.02.2007 dem Gesetz zur
31 Strafbarkeit beharrlicher Nachstellungen zugestimmt. Es wird vermutlich Anfang/Mitte März 2007
32 in Kraft treten.

33 Stalking, also die fortgesetzte Verfolgung, Belästigung und Bedrohung einer anderen Person gegen
34 deren Willen, fällt demnach unter einen eigenen Straftatbestand mit einem Strafmaß von bis zu 5
35 Jahren. Darüber hinaus wird es künftig möglich sein, den Täter vorbeugend in Haft zu nehmen, um
36 schwere Straftaten gegen Leib und Leben zu verhindern.

37
38 Dringend notwendig ist jetzt, das Gesetz auch in der Praxis entsprechend anzuwenden und
39 umzusetzen. Da müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Die Perspektive muss hier gemäß
40 der Maxime „Opferschutz vor Täterschutz“ auf den zumeist weiblichen Opfern liegen.
41

42
43 **Die Antragskommission empfiehlt:**
44

45 **Annahme**

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36

Antrag: A 11

Antragsteller: Vorstand FU Bezirk Sauer-Siegerland

Betreff: Generelles Rauchverbot an Schulen in NRW

Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen-Union möge beschließen:

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung wird aufgefordert, ein generelles Rauchverbot an den Schulen in NRW durchzusetzen.

Begründung:

Seit 2005/2006 gibt es ein Rauchverbot an Schulen in NRW, was von der jeweiligen Schulkonferenz nach eigenem Ermessen ausgelegt werden kann. Unserer Erfahrung nach hat sich auf diesen Tatbestand hin die Anzahl der rauchenden Kinder und Jugendlichen nicht deutlich verringert, **Deutschland belegt laut der letzten Unicef-Studie sogar den traurigen Spitzenplatz mit den meisten rauchenden Kindern und Jugendlichen in der EU.** Rauchen ist nachweislich äußerst gesundheitsschädlich und außerdem für viele junge Menschen der Einstieg auf spätere, härtere Drogen. Bleibt die Entscheidung, ob und wo an einer Schule geraucht werden darf, weiterhin lediglich der jeweiligen Schulkonferenz vorbehalten, so scheint ein Erfolg und eine Steigerung der „Nichtraucherrate“ bei Kindern und Jugendlichen in Frage gestellt, darum fordert die FU NRW ein striktes Rauchverbot an den Schulen in NRW.

Die Antragskommission empfiehlt:

Erledigt durch das neue Schulgesetz vom 01.08.2006



NRW

1
2
3 **Antrag:** A 12
4
5 **Antragsteller:** Kreisvorstand FU Siegen-Wittgenstein
6
7 **Betreff:** Verbesserung der gesetzlichen Versorgungssituation
8 für nicht berufstätige Hinterbliebene
9

10
11 **Der 22. Landesdelegiertentag der Frauen-Union möge beschließen:**

12
13 Die Frauen-Union NRW beantragt eine Überarbeitung und damit Verbesserung der
14 gesetzlichen Versorgungssituation für nicht berufstätige Hinterbliebene beim
15 Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
16

17
18 **Begründung:**

19 In der zurzeit intensiv diskutierten Familienpolitik muss es Aufgabe der Union sein, die
20 Rolle der Hausfrau oder des Hausmannes mehr anzuerkennen und zu stärken.
21 Weder das neue Elterngeld, noch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die
22 Rente reichen aus, um die Versorgung der nicht berufstätigen Hinterbliebenen zu sichern.
23 Nach der seit 01.01.02 in Kraft getretenen Riester-Rentenreform sieht das Gesetz vor, die
24 Hinterbliebenen mit nur noch 55% der Rente des Verstorbenen zu versorgen, also mit
25 etwas mehr als der Hälfte des erworbenen Rentenanspruches! (s. Anhang)
26 Die Staffelung der Kinderzuschläge unterscheidet nur zwischen einem (1 Entgeltpunkt)
27 oder mehr Kindern (2 Entgeltpunkte). Die Erziehung von Kindern muss mehr
28 Berücksichtigung finden und auch hier mehr belohnt werden, indem z.B. der
29 Kinderzuschlag nicht nur für das erste, sondern auch für jedes weitere Kind 2
30 Entgeltpunkte beträgt.
31 Aus diesen Gründen sollte der „Beruf der Hausfrau“ in der Altersversorgung gleichwertig
32 mit anderen Berufen sein und der erworbene Rentenanspruch zumindest in gleicher Höhe
33 an die Hinterbliebenen ausgezahlt werden.
34 Zur Darstellung einer gesicherten Position der Hausfrau und Mutter gehört aus Sicht der
35 Frauen-Union eine ausreichende und verlässliche Versorgung als Hinterbliebene – hier gilt
36 es nachzubessern!

37
38 **Die Antragskommission empfiehlt:**

39
40 **Annahme mit Änderungen der Z. 14 - 16:**

41
42 **streiche:** „Die Frauen-Union NRW beantragt eine Überarbeitungbis Soziales.
43

44 **ersetze:** „Die Frauen-Union NRW fordert die CDU/CSU-Bundestagsfraktion auf, sich beim
45 Bundesministerium für Arbeit und Soziales für eine Überarbeitung und damit
46 Verbesserung der gesetzlichen Versorgungssituation für nicht berufstätige Hinterbliebene
47 einzusetzen.“