



Co-funded by
the European Union



WOMEN

DEUTSCH



Co-funded by
the European Union



WOMEN



Co-funded by
the European Union

6 PM . 101 917 917 915

WOMEN



WOMEN

in

**precarious
employment**

in

Europe

Effective strategies against discrimination, exploitation and humiliation

A multiplier curriculum

YOU DESERVE MORE!

as part of the
"Work at all Costs?" project





Co-funded by
the European Union

Frauen in prekärer Beschäftigung in Europa.

**Effektive Strategien gegen Diskriminierung,
Ausbeutung und Erniedrigung.**

Ein Multiplikator*innencurriculum

"DU VERDIENST MEHR"

als Teil des Erasmus+ Projekts

"Arbeiten um jeden Preis?"

Projektleitung

Karin Reisinger

Autorin

Karin Reisinger

in Kooperation mit Veselina Starcheva

Projektpartner

Nell-Breuning-Haus, Confederation of Labour PODKREPA,
European Meeting Center - Nowy Staw Foundation, Arbeiter-,
Freizeit- und Bildungsverein, LPS "Solidarumas"

2024

Coverdesign: x7, Ulrike Stehling, www.x-7.de

Coverfotos: Clay Banks, Arno Senover, Kevin Laminto auf
Unsplash

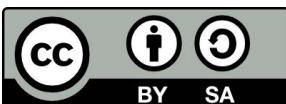
Broschürenlayout: Elite Travel International Ltd

Legal Informations



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



You are free to share and adapt.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA 4.0). The license applies to the original material only and must be presented in a recognizable authorial context. It does not extend to material from other sources such as music, animation, and voice-over, for which separate permission from the respective copyright holder is required.



Sigrid Schraml

Generalsekretärin

Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Im Namen des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerbildung (EZA) möchte ich den fünf Mitgliedsorganisationen NBH, FNS-EDS, AFB, KT "PODKREPA" und Solidarumas zu einem sehr erfolgreichen europäischen Projekt über die prekäre Beschäftigung von Frauen gratulieren! Für EZA war es ein großes Privileg, dieses wichtige und ehrgeizige Projekt unterstützen zu dürfen. Mit einem Netzwerk von 70 Mitgliedsorganisationen in 29 europäischen Ländern ist EZA ein langjähriger Partner der Europäischen Union beim Aufbau von Strukturen und der Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen in die Politikgestaltung der EU. Wir engagieren uns für die Stärkung der sozialen Ausrichtung der Union und des europäischen sozialen Dialogs.

Unsere Bemühungen gelten der Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Chancengleichheit und insbesondere der Sensibilisierung zum Thema prekäre Beschäftigung von Frauen in Europa. In den letzten Jahren wurden bemerkenswerte Fortschritte bei der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter erzielt. Wir glauben sehr oft, dass die Arbeit getan ist, obwohl das nicht der Fall ist! In ganz Europa sind immer noch überwiegend Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Es sind die Frauen, die vom Beschäftigungs- und Lohngefälle, dem Betreuungsgefälle und dem Rentengefälle betroffen sind!

Dies ist in einer Europäischen Union, die auf dem Grundsatz der Menschenwürde und damit der Chancengleichheit besteht, welche auch in den Verträgen über die Gründung und die Arbeitsweise der EU und in der Charta der Grundrechte verankert ist, nicht hinnehmbar. Es ist unsere europäische Pflicht, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigung von Frauen und alle Arbeitsplätze, die sie besetzen, menschenwürdig sind; dass Frauen ihren Lebensunterhalt durch ihre Arbeit selbst bestreiten können und den Respekt und die Anerkennung erhalten, die sie verdienen.

Wir müssen für all diese schutzbedürftigen Frauen handeln, aber wir müssen auch um der europäischen Demokratien willen handeln. Denn oft genug verlieren die Zurückgelassenen, die Ungehörten und die Unbeachteten das Vertrauen in die staatlichen Institutionen und wenden sich einer antieuropäischen und antidemokratischen populistischen Bewegung zu - in der Hoffnung, dort Unterstützung zu finden. Die werden sie von dort aber nicht bekommen, das ist sicher!

Ich freue mich, dass die EU insbesondere in den letzten fünf Jahren begonnen hat, ihre Verantwortung wieder wahrzunehmen und eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Bekämpfung prekärer Beschäftigung umzusetzen: Die EU hat ihre Mitgliedstaaten dazu gedrängt, mehr für die Lohntransparenz zu tun, mehr für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unternehmen und die erste europäische Care-Strategie umzusetzen. Die so genannte europäische Mindestlohnrichtlinie ist ein historischer Erfolg und zielt darauf ab, den Umfang von Tarifverhandlungen auf 80 % auszudehnen, um sicherzustellen, dass menschenwürdige Löhne bezahlt werden. Das Engagement von EZA für die Gleichstellung der Geschlechter steht nicht nur auf dem Papier, sondern wird von uns täglich gelebt. Das Europäische Projekt zu prekärer Beschäftigung unserer fünf Mitgliedsorganisationen und IPEO - unsere internationale Plattform für Chancengleichheit - haben uns dazu veranlasst, uns zahlreiche Fragen zu stellen und unserem Netzwerk durch eine kürzlich verabschiedete Charta neue Standards für unsere Bildungsarbeit zu geben und so zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes beizutragen.

Die Erfahrungen von Natalie, Maria und all den anderen Frauen, die in dieser Publikation erwähnt werden, unterstreichen die Dringlichkeit unserer gemeinsamen Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Jede ihrer Geschichten ist einzigartig und universell zugleich. Obwohl jede einzelne Geschichte dieser besonders gefährdeten Frauen eine Geschichte zu viel ist! Diese Frauen verdeutlichen die Notwendigkeit unserer kontinuierlichen Anstrengung für soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.

Unser Engagement bei EZA ist: den Herausforderungen, denen wir uns gegenübersehen, nicht nur eine Stimme zu geben, sondern uns aktiv für eine ausgewogene und gerechte Gesellschaft einzusetzen, in der alle Geschlechter gleichgestellt sind. Unterstützen Sie uns bei dieser Mission! Denn jeder Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter ist ein Schritt hin zu einer besseren Gesellschaft!



Heidi Rabensteiner

*Vorsitzende der IPEO, Plattform für Chancengleichheit
beim Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA)*

Ich freue mich sehr, Ihnen das Erasmusprojekt "Arbeit um jeden Preis?" vorzustellen, das mit großem Engagement vom Nell-Breuning-Haus (Deutschland) ins Leben gerufen wurde. Dieses Projekt ist ein herausragendes Beispiel für die Zusammenarbeit und den Einsatz verschiedener Organisationen, die sich für die Rechte und die Würde prekär beschäftigter Frauen einsetzen.

Schlecht bezahlte und unsichere Arbeit von Frauen ist kein nationales Phänomen. Die Geschichten von Frauen gleichen sich in ganz Europa. Deswegen war uns als Europäerinnen klar, dass dies nur ein europäisches Projekt sein kann, das solidarisch diese Gemeinsamkeiten betont, ohne die Unterschiede zu verwischen, in denen zugleich die Chance liegt, den status quo des eigenen Landes besser beurteilen zu können.

In diesem Geiste wurde das Projekt von fünf europäischen Partnern durchgeführt: Den Bildungseinrichtungen Nell-Breuning-Haus (Deutschland), European Meeting Center – Nowy Staw Foundation (Polen), Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (Italien) sowie den Gewerkschaften LPS „Solidarumas“ (Litauen) und Confederation of Labour PODKREPA (Bulgarien). Unterstützt wurden wir dabei durch das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA). Als EZA-Plattform IPEO (International Platform for Equal Opportunities) war es uns eine Freude, das Projekt ebenfalls fördern und unterstützen zu können.

Dieses Projekt ist eine entscheidende Antwort auf die drängenden Herausforderungen der Ausbeutung, Diskriminierung und sexuellen Belästigung prekär beschäftigter Frauen, denen wir in unseren Gesellschaften begegnen. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, diese Missstände zu bekämpfen und für eine gerechtere Arbeitswelt zu kämpfen.

Die erstellten Produkte dieses Projekts sind vielfältig und zielen darauf ab, alle relevanten Zielgruppen zu erreichen und zu unterstützen. Von der interdisziplinären Ausbildung von Multiplikator*innen bis hin zu landesspezifischen Curricula und Webinaren für Frauen in entlegenen Regionen, wird sichergestellt, dass keine Frau zurückgelassen wird. Eine umfassende Marketingkampagne und ein sensibilisierender Kampagnenfilm sollen die Aufmerksamkeit auf das Thema lenken und die dringende Notwendigkeit von Veränderungen verdeutlichen. Zudem wurde eine Charta der Gleichstellung für die Mitglieder von EZA umgesetzt, die einen dauerhaften Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit leistet.

Ich danke allen Beteiligten für ihr Engagement und ihren Einsatz für dieses wichtige Projekt. Gemeinsam können wir eine Arbeitswelt schaffen, die auf Respekt, Gleichberechtigung und Würde für alle basiert.



INHALTSVERZEICHNIS

TEIL I

| | |
|---|----|
| Kapitel 1: Gerechtigkeitstheoretische Einordnung: Frauenprekariat in Europa | 6 |
| Kapitel 2: Curriculum | 31 |
| Kapitel 3: Biographien prekärer Arbeit in Europa .. von Karin Reisige, Nell- Breuning-Haus, Deutschland | 55 |

TEIL II

| | |
|---|----|
| Kennen und verteidigen Sie Ihre Rechte, denn eine menschenwürdige Arbeit bedeutet ein menschenwürdiges Leben Die Unterstützung von prekär beschäftigten Frauen in Europa bedeutet die Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit, wirklicher Empowerment und aktiver Beteiligung | 63 |
| von Veselina Starcheva, KT PODKREPA, Bulgarien | |

TEIL III

| | |
|--|----|
| Realisierung des Rechts auf Chancengleichheit Erasmus+ Projekt "Arbeiten um jeden Preis?" für Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen | 72 |
| Projektpartner und Kontakte..... | 73 |

TEIL I

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 4 |
| Kapitel 1 Gerechtigkeitstheoretische Einordnung: Frauenprekariat in Europa | 6 |
| 1. Gerechtigkeitstheoretische Einordnung: Frauenprekariat in Europa | 6 |
| 1.1 Ein Tag im Leben von Nathalie | 6 |
| 1.2 Was ist Frauenarbeit wert? | 9 |
| 1.3 Würde der Arbeit | 10 |
| 1.4 Abkehr vom Modell der Erwerbsarbeit? | 11 |
| 1.5 Demütigungen des Arbeitsmarktes, subjektive und kollektive Verarbeitungsformen prekärer Arbeit | 12 |
| 2. Gleichstellung: Europa in Zahlen | 14 |
| 2.1 Gender Pay Gap | 15 |
| 2.2 Employment Gap | 18 |
| 2.3 Pension Gap | 19 |
| 2.4 Care-Gap | 21 |
| 2.5 Wirtschaftliche Effekte von Gleichstellungspolitik | 21 |
| 3. Rechtliche Lage und Maßnahmen in der Europäischen Union (Auswahl) | 21 |
| 3.1 Überblick über Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte und Maßnahmen der EU zur Umsetzung in Bezug auf das Thema Gleichstellung | 21 |
| 3.2 Antidiskriminierungsrichtlinien | 23 |
| 3.2.1 Geschützte Merkmale, Geltungsbereich und Diskriminierungsformen | 23 |
| 3.3 Weiterführende Hilfen in den einzelnen Ländern | 27 |
| 4. Zusammenfassung, Folgerungen und Forderungen | 27 |
| Kapitel 2 Curriculum | 31 |
| 1. Was ist soziale Diskriminierung? | 31 |
| 1.1 Formen sozialer Diskriminierung | 32 |

| | | |
|------------------|--|-----------|
| 1.2 | Ursachen sozialer Diskriminierung | 32 |
| 1.2.1 | Kategorisierung, Stereotype und die Überformung von Unterschieden | 32 |
| 1.2.2 | Vorurteile | 34 |
| 1.2.3 | Implizite Kognitionen | 35 |
| 1.2.4 | Wahrnehmungsverzerrungen | 37 |
| 1.2.5 | Diskriminierung als Ergebnis von Bedrohung | 38 |
| 1.3 | Auswirkungen sozialer Diskriminierung | 39 |
| 1.3.1 | Gesundheit | 39 |
| 1.3.2 | Stereotype Threat | 40 |
| 1.3.3 | Folgen für die Organisation | 40 |
| 2. | Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Trainings | 41 |
| 2.1 | Seminarvorbereitung | 41 |
| 2.2 | Methodenteil | 43 |
| 2.2.1 | Ankommen, Begrüßung, Kennenlernen | 43 |
| 2.2.2 | Übungen aus der politischen Biographiearbeit | 45 |
| 2.2.2.1 | Exemplarische Übungen | 45 |
| | A. Kennenlernübung ‚Mein Name‘ | 45 |
| | B. Übung ‚Mein letztes Foto‘ | 46 |
| | C. Übung ‚Gespräch ohne Worte‘ | 47 |
| | D. Übung ‚Triumph- & Klagemauer‘ | 47 |
| | E. Übung ‚Tagesablauf‘ | 48 |
| 2.2.3 | Soziometrie | 49 |
| 2.2.4 | Arbeit mit Fragen | 54 |
| Kapitel 3 | Biographien prekärer Arbeit in Europa | 55 |
| 1. | Tatjana, Amsterdam | 56 |
| 2. | Maria, Danzig | 56 |
| 3. | Emma, Köln | 57 |
| 4. | Daria, Sofia | 58 |
| 5. | Gabrielle, Paris | 58 |
| 6. | Merle, Enschede | 59 |
| Literatur | | 60 |

Einleitung

Die vorliegende Publikation befasst sich mit Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen in Europa. Es geht bei diesem Thema um nichts weniger als die Grundsätze der liberalen Demokratie, um die Verteidigung der Werte der Grundrechtecharta der Europäischen Union: Würde, Freiheit, Gleichheit und Solidarität. Michael Walzer (1993, S. 173) sagte einst, dass der Liberalismus nicht gekennzeichnet sei durch die Freiheit, dass sich Menschen zusammenschließen können, sondern vielmehr durch die Freiheit, Bindungen wieder verlassen zu können. Nun setzt Freiheit Möglichkeiten voraus und die zentrale Voraussetzung hierfür ist wiederum wirtschaftliche Unabhängigkeit. Wirtschaftliche Abhängigkeit dagegen führt nachweislich zu einem Verharren in Gewaltbeziehungen (EPRS 2020, S. 2), weswegen das ‚Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt‘ in der Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen ein zentrales Instrument zur Umsetzung der Istanbul-Konvention sieht (Council of Europe Treaty Series 2010, S. 11).

Die EU ist dieser im Jahr 2023 beigetreten. In der Bekämpfung von Frauenarmut ist zugleich ein bevorzugter Weg der Bekämpfung von Kinderarmut zu sehen, wovon in der EU jedes vierte Kind betroffen ist. Zugleich sind 85% aller alleinerziehenden Elternteile Europäerinnen (Nicholsonová 2022, S. 8). Ebenso sind es meist Frauen, die ihre Angehörigen pflegen. Sorgearbeit ist für Frauen eines der zentralen Armutsrisiken und sie ist zugleich konstitutiv für das Funktionieren der Wirtschaft. Dadurch werden Frauen zu Mitteln für die Zwecke Dritter gemacht. Dies widerspricht den zentralen Werten aller europäischen Gesellschaften, die dafür einstehen, dass jede Person als Ziel und nicht bloßes Mittel verstanden werden darf.

Die Publikation richtet sich an zwei Zielgruppen: Sie ist zum einen geschrieben für diejenigen, die mit betroffenen Frauen arbeiten. Sie haben selbstredend ihre eigenen Expertisen, doch nie haben zwei Personen ein identisches Wissen und eine identische Perspektive, sodass wir hoffen, mit der Publikation Wissen und Perspektiven erweitern zu können. Zum anderen ist sie für ihre Interessensvertreter*innen geschrieben – Gewerkschaften, Beratungsstellen und andere Einrichtungen, die für ihre Belange eintreten können. Dazu ist es erforderlich, eine geschlechtergerechte Perspektive auf Erwerbstätigenarmut bei Frauen einzunehmen.

Arbeitsbereiche, in denen typischerweise überwiegend Frauen tätig sind, sind häufig von hoher wirtschaftlicher Bedeutung und zugleich unterdurchschnittlich bewertet, anerkannt und bezahlt. Es gibt nicht einfach nur prekäre Arbeit, die es abzuschaffen gilt. Es gibt verschiedene – geschlechtsspezifische – Ursachen für Erwerbstätigenarmut, die es abzuschaffen gilt. Menschen, die mit diesen Frauen arbeiten oder ihre Lobbyistinnen und Lobbyisten sind, brauchen deswegen zunächst konkrete Informationen über die Situation dieser Frauen in Europa und eine gerechtigkeitstheoretische Einordnung.

Daneben benötigen sie eine Idee möglicher politischer, legislativer und in deren Folge betriebsinterner oder anderer Forderungen. Für sie gilt, was auch für die Personen gilt, die direkt mit betroffenen Frauen arbeiten: Sie haben ihre eigenen Expertisen und wir hoffen, Wissen und Perspektiven erweitern zu können. Der erste Teil der Publikation befasst sich daher mit Informationen zur Situation prekär beschäftigter Frauen in Europa sowie mit einer gerechtigkeitstheoretischen Einordnung. Dieser Teil schafft die Grundlage für den zweiten Teil, der Anregungen gibt, wie man mit betroffenen Frauen arbeiten kann. Im dritten Teil geben wir den Frauen mit ihren Biographien das letzte Wort. Ihre Beispiele zeigen Schutzlücken, die es von Seiten der Regierungen, der Gewerkschaften und der Betriebe dringend zu schließen gilt.

Im Detail ist die Publikation wie folgt aufgebaut.

Kapitel 1

Für die gerechtigkeits-theoretische Einordnung von Frauenprekariat in Europa lassen wir in Kapitel 1.1 zunächst eine betroffene Frau selbst zu Wort kommen: Nathalie. Sie leistet jeden Tag viel, ihre Arbeit ist wertvoll. Anhand ihres Beispiels zeigen wir, weswegen gerade Frauen oft von unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffen sind, wie diese disziplinierend wirken und dass Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ganz besonders von einer essentiellen Ressource ausgeschlossen sind: Zeit politisch handeln zu können. In den Kapiteln 1.2 und 1.3 gehen wir der Frage nach, warum harte Arbeit oft schlecht entlohnt und benachteiligten Gruppen zugeschoben wird, was den Grundsatz gleicher Würde zu unterminieren droht. In Kapitel 1.4 „Abkehr vom Modell der Erwerbsarbeit?“ befassen wir uns damit, ob ein bedingungsloses Grundeinkommen einem demokratischen Gemeinwesen zu- oder abträglich wäre. Kapitel 1.5 thematisiert verschiedene subjektive Verarbeitungsformen prekärer Arbeit und zeigt, warum betroffene Akteurinnen selten eine konstruktive politische Bearbeitung ihrer Lebensumstände wählen. Einer gewerkschaftlichen Aktivierung sind damit erhebliche Hürden gesetzt. Prekarisierung führt so letztlich zu einem Verharren in prekären Lebensbedingungen.

Kapitel 2 des ersten Teils fasst die wichtigsten Zahlen im Bereich Gleichstellung zusammen – Pay Gap (2.1), Employment Gap (2.2), Pension Gap (2.3) und Care Gap (2.4) – und bewertet diese. Das Kapitel schließt mit einer Übersicht zu den wirtschaftlichen Effekten von Gleichstellungspolitik (2.5). Kapitel 3 gibt einen Überblick über die rechtliche Lage in Europa sowie aktuelle Maßnahmen und Strategien mit Bezug zu den Themen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung. Dabei zeigt 3.1 durch welche Richtlinien und Aktionspläne Europa zu einem sozialen – und in diesem Kontext geschlechtergerechten - Europa gestaltet werden soll auf Basis der Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte. 3.2 befasst sich mit den Antidiskriminierungsrichtlinien, die bereits in nationale Gesetze umgesetzt wurden und fasst die Mindeststandards für die europäischen Länder in 3.2.1 zusammen. In allen europäischen Ländern genießen Betroffene von Diskriminierung nicht nur Rechtsschutz, sondern können auch die Unterstützung von Verbänden, die sich auch an Verfahren beteiligen können, in Anspruch nehmen. Eine Übersicht der nationalen Unterstützungsangebote gibt Kapitel 3.4. Diese Organisationen bieten auch umfassende Informationsangebote zur nationalen Umsetzung und Anwendung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Kapitel 4 fasst die Erkenntnisse der vorherigen Kapitel zusammen, beruft sich auf den Anspruch der Europäischen Union und formuliert auf Basis beider Grundlagen politische Forderungen.

Kapitel 2

Teil 1 der vorliegenden Publikation hat den informativen politischen Grundstein – quasi die Makroebene - für den zweiten Teil gelegt, das Curriculum. Dieser Teil gibt Informationen, die unterstützen, eine qualifizierte Haltung zu dem Thema Frauenprekariat einnehmen zu können. Bevor im zweiten Teil eine Auswahl an Methoden vorgestellt und beschrieben wird, ist ein Input zu der Frage, was denn soziale Diskriminierung ist und wie sie im Einzelnen funktioniert (Kapitel 1), vorangestellt. Damit werden die Mikro- und Mesoebene abgedeckt, deren Ebenen für die Anwendung der Methoden ebenso relevant für Trainer*innen sind. Daneben werden die Auswirkungen sozialer Diskriminierung auf die Gesundheit (Kapitel 1.3.1) und das eigene Verhalten (1.3.2) sowie die daraus entstehenden Folgen für Arbeitgeber*innen beschrieben (1.3.3). Mit Kapitel 2 und 2.1 beginnt die konkrete Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Trainings, sodass dann in Kapitel 2.2 endlich verschiedene Methoden für die verschiedenen Zielgruppen in diesem Themenfeld vorgestellt werden. Der Methodenteil setzt sich aus vier Teilen

zusammen: Methoden zum Ankommen und Kennenlernen (2.2.1), Übungen aus der politischen Biographiearbeit (2.2.2), soziometrische Übungen (2.2.3) sowie die Arbeit mit gezielten Fragen (2.2.4).

Kapitel 3

Im dritten und letzten Teil übergeben wir wieder den betroffenen Frauen das Wort. Ihre Geschichten zeigen Verwundbarkeiten – die sog. Schutzlücken. Sie zeigen offene Bedarfe, an denen sich verschiedene politische Forderungen artikulieren können. Sie können im politischen Diskurs und auch in den Seminaren verwendet werden, um niedrigschwellig, ganz praktisch und in kurzen Worten Beispiele zu geben, was ‚schief‘ läuft. Wir möchten uns an dieser Stelle bei den Frauen für ihr Vertrauen bedanken, dass wir ihre Geschichten öffentlich machen dürfen. Zahlreiche Geschichten kommen von unseren europäischen Partnern, die uns hier unterstützt haben. Es war uns ein großes Anliegen, die Geschichten von Frauen aus mehreren europäischen Ländern zu erzählen, denn eines wurde uns während des Projekts und der vielen Gespräche mit und über die Frauen immer wieder vor Augen geführt: Ihre Geschichten sind europäische und wir sind ihnen überall und wiederholt begegnet. „Das gleiche bei uns!“ war ein Satz, den wir häufig ausgesprochen haben. Das muss sich ändern.



Kapitel 1 Gerechtigkeitstheoretische Einordnung: Frauenprekariat in Europa

1. Gerechtigkeitstheoretische Einordnung: Frauenprekariat in Europa

1.1 Ein Tag im Leben von Nathalie

Ein existenzsicherndes Einkommen, körperliche und psychische Integrität am Arbeitsplatz, faire Chancen sowie ein gewisses Maß an sozialer Anerkennung sind die Mindeststandards einer menschenwürdigen Arbeit, für die wir mit dieser Publikation eintreten wollen. Sind diese Faktoren nicht erfüllt, spricht man von prekärer Arbeit. Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind oft die unsichtbaren Leistungsträgerinnen unserer europäischen Gesellschaften. Sie arbeiten in Jobs, auf die keine Gesellschaft verzichten kann: in der Reinigung, an der Supermarktkasse, am Fließband als Produktionsmitarbeiterin oder in der Pflege. Ihre Lobby ist klein und nicht sonderlich mächtig. Um zu verstehen, warum das so ist, lassen wir die Lebensgeschichten dieser Frauen immer wieder selbst sprechen. Sie sollen mit ihren Bedürfnissen und Schwierigkeiten im Mittelpunkt dieser Publikation stehen, weswegen wir im Folgenden mit genau so einer Geschichte beginnen und das Leben und die Situation von Nathalie¹ wiedergeben.

Nathalie ist alleinstehend und hat einen vierjährigen Sohn, mit dem sie in Aachen, einer Stadt im Westen Deutschlands mit etwa 250.000 Einwohnern, in einer Zwei-Zimmer-Wohnung wohnt. Sie ist über ein Plakat, das wir bei Frauenärzt*innen aufgehängt haben, auf uns aufmerksam geworden. Wir bewerben dort unsere Antidiskriminierungsberatung. Bei ihrem Arbeitgeber, einer Drogeriekette, würden ihr Vorgesetzter und ihre Arbeitskolleginnen sie schlecht behandeln, weil sie nicht in den Randzeiten und am Wochenende zur Verfügung stehe. Ihr Arbeitgeber kündigte zudem an, ihre mangelnde Flexibilität in das Zwischenzeugnis einfließen zu lassen, auch, weil sie wenig

¹ Hinweis: Mit den Fallbeispielen in dieser Publikation möchten wir prekärer Arbeit mit all ihren Facetten ein Gesicht geben. Da die meisten Betroffenen negative Konsequenzen fürchten, wenn sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten müssen, offenlegen, haben wir zum Schutze der Personen Namen und Orte geändert. Dies gilt auch für Personen in ihrem Umfeld.

„Bereitschaft“ habe, regelmäßig über ihre Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. „Ich muss halt mein Kind vom Kindergarten abholen“, sagte sie uns. Nun, können wir ihr an dieser Stelle helfen? Wenig. Der Arbeitgeber hat das Recht, diese ‚Bereitschaft‘ zu bewerten.

Nathalie hat eine Teilzeitstelle mit einem Umfang von 85%. Eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts liegt nur dann vor, wenn sie im Vergleich zu ihren Kolleg*innen *überproportional* am Wochenende oder in den Randzeiten eingesetzt werden würde. Ist die Kinderbetreuung unzureichend und unflexibel, ist sie also dem Wohlwollen ihres Arbeitgebers ausgesetzt und der Vergleich europäischer Länder zeigt deutlich, dass die Lebenschancen von Frauen in einem hohen Maße von der Versorgung mit öffentlichen Gütern abhängen (vgl. Nicholsonová 2022, S. 10).

Ihr Job steht also auf fragilen Füßen. Will man sie loswerden, muss ihr Arbeitgeber nicht mehr machen, als sie in den Zeiten einzusetzen, in denen sie keine öffentliche Kinderbetreuung hat. Eine privat finanzierte kann sie sich nicht leisten, denn ihr Verdienst ist gering. Doch es sind nicht nur die Unsicherheit und das wenige Geld, die ihren Job und ihr Leben prekär machen. Es ist auch der Abstand zur Normalität der Anderen, der mit Scham, Wut, Verunsicherung oder Resignation verbunden ist. Nathalie wohnt in einer „guten Gegend“.

Jede Einladung ihres Sohnes zu einem Kindergeburtstag ist eine Herausforderung. Während andere Eltern ohne darüber nachzudenken 15,00 oder 20,00 Euro für ein Geschenk ausgeben, ist dies für Nathalie eine enorme Herausforderung. Sie will nicht, dass man ihr ‚es‘ anmerkt. Essen gehen, verreisen, ins Kino gehen: Dieser ‚normalen‘ Lebensstil, der für viele das gute Leben erst ausmacht, ist für sie nicht erreichbar. Freie Entfaltung der Persönlichkeit, ein Leben nach den eigenen Vorstellungen gestalten, also all die Versprechen einer liberalen Demokratie, sind für Nathalie nur Schaumblasen. Lohnarbeit ist für sie keine stabile Basis einer geplanten Zukunft. Sie arbeitet rund um die Uhr. Im Alter wird ihr Einkommen nicht existenzsichernd sein.

Nathalie selbst sagte uns dazu „Dieses ganze Gerede von Freiheit und Gleichheit von den Politikern hat mit meinen Erfahrungen nichts zu tun! Und dann soll sich Leistung auch noch lohnen. Was soll ich denn noch alles machen? Was leisten die denn?“ Nathalie selbst ist Demokratin und prangert die uneingelösten Versprechen der Demokratie an. Andere verarbeiten die Dissonanzen zwischen wohlklingenden Versprechen und täglichen Marginalisierungserfahrungen, indem sie demokratiefeindliche Einstellungen entwickeln oder sich demokratiefeindlichen Bewegungen anschließen (vgl. Quent 2019, S. 85, Adorno & Weiß 2019, Heitmeyer 2018).

Objektiv betrachtet gehört Nathalie zu den Leistungsträgerinnen in der Gesellschaft. Damit steht sie stellvertretend für ganz viele Frauen in Europa. Um ihre tägliche Leistung sichtbar zu machen, hat Nathalie für uns einen typischen Tag skizziert.

- **6:00 Uhr:** aufstehen, mich selbst fertigmachen, den Vierjährigen (er heißt Adrian) wecken: Heute muss die Bettwäsche abgezogen werden, weil sie nass war. Danach mache ich Adrian fertig: gemeinsames Frühstück, Brotdose mit belegtem Brot und Gurkenscheiben (oder etwas anderes Gesundes) & Getränk einpacken. Danach putze ich Adrian die Zähne und helfe beim Waschen. Das Geschirr und Frühstückssachen räume ich, wenn noch Zeit ist, schnell in die Küche. Für Jacke, Schuhe, Schal und Mütze anziehen muss ich immer etwas mehr Zeit einplanen.
- **7:20 Uhr:** Weg zum Kindergarten, anschließend Weiterfahrt zur Arbeit
- **7:55 Uhr:** Beginn meiner Arbeit. Ich arbeite bei einer Drogerie. Die Aufgaben sind u.a. Regale einräumen, kassieren, Fragen von Kunden beantworten.
- **12:30 Uhr:** Mittagspause
- **13:00 Uhr:** Weiterarbeit. Heute ist mir eine Sache besonders im Kopf geblieben. Es haben sich

zwei Kundinnen unterhalten, wie furchtbar sie es fänden, wenn Mütter „ihre kleinen Mäuse den ganzen Tag in den Kindergarten abschieben.“ Solche Äußerungen machen mich echt wütend.

- **15:30 Uhr:** „Feierabend“, Adrian vom Kindergarten abholen.
- **15:50 Uhr:** Heute muss ich noch kurz zu einem Spielzeuggeschäft, um ein Geschenk für einen Kindergeburtstag zu holen. Mein Kind hat viele Freunde im Kindergarten. Das freut mich natürlich sehr. Im Laden hat sich das Geburtstagskind eine „Geschenketüte“ zusammenstellen lassen, aus der die eingeladenen Kinder aussuchen können. Kein Geschenk ist unter 20,00 €. Das ist diesen Monat nicht drin und das ist mir wirklich unangenehm. Wir haben aber ein wirklich schönes Geschenk für 10,00 € gefunden. Ich hoffe, das fällt nicht zu sehr auf. Adrian fängt an zu weinen und wird motzig. Er bekommt so langsam Hunger und ich kann nicht jedes Mal was vom Bäcker holen! Wir beeilen uns und fahren nach Hause.
- **16:45 Uhr:** Zu Hause angekommen, Wäsche vom Morgen waschen! Adrian bekommt zur Überbrückung zum Abendessen erst einmal ein Brot geschmiert. Ständig – auch heute wieder - ist die Wohnung voller Sand aus dem Sandkasten, der sich überall in den Klamotten festsetzt: Schuhe, Socken, Hose, Hosentaschen. Deswegen muss ich wieder einmal saugen und Adrian weint, weil es ihm zu laut ist und ich heute noch nicht einmal mit ihm gespielt habe. Das kann ich auch total verstehen! Es ist einfach zu wenig Zeit, aber es geht nicht anders!
- **18:30 Uhr:** Ich muss nun das Abendessen zubereiten. Heute gibt es Pasta mit Tomatensoße und angebratenen Zucchinistückchen. Das kostet nicht viel, ist ein gutes Essen und ich kann Gemüse mit ‚unterpacken‘.
- **19:30 Uhr:** Es ist langsam Zeit für Schlafanzug anziehen und Zähne putzen. Heute muss ich noch das Bett überziehen (es war ja morgens nass).
- **19:50 Uhr:** Schon viel zu spät eigentlich! Ich bringe Adrian ins Bett und lese ihm noch eine Geschichte vor. Dabei schläft er ein.
- **20:15 Uhr:** Ich räume noch den Tisch ab, stelle die Sachen in die Spülmaschine, wische den Tisch und die Flächen in der Küche ab, hänge noch die Wäsche auf. Natürlich liegen auch Spielsachen herum, die ich schnell noch wegräume.
- **21:00 Uhr:** Ich gehe noch kurz duschen. Eigentlich gehe ich zur Entspannung sehr gerne in die Badewanne. Da ich aber die Nebenkosten geringhalten muss, gehe ich meistens duschen. Danach ziehe ich meinen Schlafanzug an und putze noch die Zähne.
- **21:30 Uhr:** Ich sitze auf dem Sofa und gucke noch etwas Fernsehen.
- **22:00 Uhr:** Ich gehe schlafen.

Nathalie hat im Monat 1650,- Euro zur Verfügung: 1400,00 Euro Nettolohn und 250,00 Euro Kindergeld. Für die Miete zahlt sie 650,00 Euro, 70,00 Euro für Versicherungen, 350,00 Euro für Lebensmittel, 230,00 Euro für Autoleasing und Benzin, 100,00 für Drogerieartikel und Bekleidung, 150,- Euro für Freizeitaktivitäten. Etwa 100,00 Euro versucht sie im Monat für Notfälle zurückzulegen: eine neue Waschmaschine, Möbel, Ausflüge etc.

Ein kurzer Blick auf das Leben von Nathalie reicht, um festzustellen, was auch eines der zentralen Probleme prekär beschäftigter Frauen ist: Ihnen sind die Mittel und Ressourcen der Selbstverteidigung weitestgehend genommen. Sie haben kaum Kapazitäten, sich zu informieren, zu protestieren, zu organisieren, ihre Interessen und Forderungen einzubringen und durchzusetzen. Und für diejenigen, die sich für sie einsetzen können, ist es ungeheuer schwer, sie überhaupt zu erreichen. Das hat, wie wir sehen konnten, zeitliche Gründe. Viele prekäre Jobs sind zudem outgesourced: Eine externe Reinigungskraft, die die Büros von Beschäftigten der Metall- oder Chemieindustrie reinigt, wird nicht von den Tarifverträgen dieser Branchen erfasst. Erschwerend kommt hinzu, dass ‚typische Frauenjobs‘ im Dienstleistungssektor (im Vergleich zum industriellen Sektor) oft in kleineren Betrieben sind. Hier ist jedoch die Organisations- und Konfliktfähigkeit geringer. Nathalie gehört noch zu den ‚privilegierten‘ Prekären. Sie ist keine ‚Outgesourcete‘, keine Multijobberin, arbeitet (bislang) nicht in Randzeiten und steht finanziell zumindest soweit auf

eigenen Beinen, dass sie oben genanntes Leben finanzieren kann. Ein Unglück, eine Fehlentscheidung oder ein Fehltritt können jedoch reichen, das ganze Konstrukt zum Einsturz zu bringen. Entsprechend erlaubt prekäre Arbeit den Betroffenen kein Ruhekitzen. „Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen wird bevorzugt die unangenehme Arbeit aufgebürdet, sie sind Lückenbüßer, die ‚Mädchen für alles‘, deren Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden“ (Dörre 2006, S. 12). Doch prekäre Arbeitsverhältnisse sind vielmehr als bedauernswerte Einzelschicksale. Sie betreffen uns alle, haben das Potential, ganze Gesellschaften zu disziplinieren. Wer sich nicht dauerhaft anstrengt, dem droht der Absturz in die Sphäre der sozial Abgehängten. „Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung.

Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten "Flexibilisierungspuffer" betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Sie sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden“ (ebd.). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind deswegen mehr als nur Randphänomene. Sie weisen ein Signal in die Mitte der Gesellschaft, zu denen in sog. „Normalarbeitsverhältnissen“ und wirken so identitätsbildend und disziplinierend. In derart gestalteten Arbeitsumgebungen wird sich der „arbeitende Souverän“ (Honneth 2023) gründlich überlegen, ob er seine (Mitbestimmungs) Rechte tatsächlich einfordern und ausüben wird oder es besser unterlässt.

Neben Fällen wie denen von Nathalie, gibt es eine große Anzahl versteckten Prekariats. Es sind die zahlreichen Teilzeitarbeiterinnen, die nach dem ersten Kind Ihre Vollzeitstelle aufgegeben haben oder aufgeben mussten. Sie finden wir insbesondere in Westeuropa. In vielen Ländern im Osten Europas ist es für Frauen mit Kind besonders schwer, eine Arbeit wiederaufzunehmen, weil es kaum Teilzeitstellen gibt. Eine kohärente Lebensplanung gelingt vielen Frauen in Ost und West deswegen oft auch nur solange, wie sie in einer Partnerschaft sind, die stabil ist.

1.2 Was ist Frauenarbeit wert?

Wer hart arbeitet, der sollte auch viel Geld verdienen. Ein negatives Gut – harte Arbeit in diesem Fall – sollte also durch ein positives Gut – entsprechende Entlohnung – ausgeglichen werden. Was so einleuchtend klingt, verhält sich allerdings meist genau umgekehrt. Wenn man hart nicht allein als anstrengend versteht, sondern harte Arbeit als eine solche ansieht, die Menschen nur ungern machen und die sie meist nicht machen würden, wenn sie sie nicht machen müssten, dann sieht man, dass dieses negative Gut andere negative Güter nach sich zieht, „als da sind Armut, Unsicherheit, Krankheit, körperliche Gefährdung, Schmach und Erniedrigung“ (Walzer 2006, S. 244). Doch warum ist harte Arbeit meist auch prekäre Arbeit? Verteilt wird diese Arbeit nach Walzer nach einer Logik, die er als grausam und garstig bezeichnet: „dem negativen Gut entspricht der negative Status derer, denen sie zugemutet wird. Es sind die gesellschaftlich Erniedrigten und Gedeemütigten, denen man die harte Arbeit zuschiebt, während die Bürger von ihr freigestellt sind“ (ebd., S. 245) Harte und prekäre Arbeit ist also eine solche, die bevorzugt an die abgegeben wird, die nicht als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft gelten oder dies tatsächlich nicht sind: z.B. „Gastarbeiter“ in ihrem Status als Outgroup, oder Frauen als größte und geschichtlich bedeutendste Gruppe sog. „Binnen-Outsider“ (ebd., S. 245).

Frauen machten und machen diejenige Arbeit, „die von den Männern verachtet wurde, und indem sie die Männer nicht nur für finanziell lukrativere Tätigkeiten, sondern auch für staatsbürgerliche und politische Aktivitäten freistellten.“ (ebd., S. 245) Die Arbeit, von der Walzer hier spricht, sind all die

unbezahlten Arbeiten, die es Männern erlauben, als vollwertige Bürger an Wirtschaft und Gesellschaft zu partizipieren. „Was für die einen – die Männer – ein privates Unterstützungssystem zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist, ist für die anderen – die Frauen – ein privates Aufgabenfeld, das der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhebliche Grenzen setzt.“ (Schweitzer 1991, S. 21) Drei Viertel der unbezahlten Carearbeit leisten weiterhin Frauen, die den Preis dafür überwiegend allein tragen müssen und im EU-Mittel fast 30% weniger Rente erhalten (eurostat 2021). Und mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen geht wiederum die Kommodifizierung der Carearbeit einher und schuf Jobs, die überwiegend prekär sind und wiederum meist von Frauen ausgeübt werden. Dabei verdankt die „offizielle Arbeit“ ihre Profitabilität auch den billigen Ressourcen an den Rändern des Systems – unbezahlte und kommodifizierte Fürsorgearbeiten, für die man wieder Fremde, Outsider anwirbt, die wiederum meist Frauen sind.

Arbeit ist, was der Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen Lebens und den gemeinsamen Gütern – Straßen, Schulen uvm. – der politischen Gemeinschaft dient. Doch der Markt behandelt sie, als würden sie nichts kosten. Damit ist es – in Umwandlung des Böckenförde-Theorems² - der Markt, der auf Grundlagen basiert, die er selbst nicht reproduzieren kann.

Der Status der Carearbeit in der Gesellschaft wird weiterhin herausgestellt, wenn wir uns die Aufteilung jener Arbeit bei berufstätigen Frauen in Partnerschaften ansehen. Wir stellen fest, dass die erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen nicht zu einer gleichberechtigten Aufteilung unbezahlter Arbeit geführt. Die Gesamtbelastung der Frau steigt, wenn sie erwerbstätig ist, während die der Männer mit erwerbstätiger Frau sinkt. Selbst bei Vollerwerbstätigkeit der Frau steigt die Hausarbeitszeit der Männer nicht merklich (KAB Impuls 2023, S. 7). Der Lebenslauf des Mannes ist also weiterhin familiengetragen und einkommensorientiert. Der Lebenslauf der Frau ist geprägt von einer Potenzierung der Anforderungen durch Kontinuität der Hauptverantwortung für Fürsorgeaufgaben. Dies führt zu Diskontinuitäten im Erwerbsleben, Teilzeittätigkeiten, Erwerbsunterbrechungen und geringfügigen Beschäftigungen und somit oft zu einer lebenslangen wirtschaftlichen Abhängigkeit.

1.3 Würde der Arbeit

„So often we overlook the work and the significance of those who are not in professional jobs, (Yeah) of those who are not in the so-called big jobs. But let me say to you tonight, that whenever you are engaged in work that serves humanity and is for the building of humanity, it has dignity, and it has worth. (Applause) One day our society must come to see this. One day our society will come to respect the sanitation worker if it is to survive, for the person who picks up our garbage, in the final analysis, is as significant as the physician, for if he doesn't do his job, diseases are rampant. (Applause). All labor (All labor) has dignity. (Yes!)“ – Martin Luther King 1968 in Memphis, TN (Raman 2017)

Es ist tief in unserer Kultur verankert, das Einkommen eines Menschen und seinen Beitrag zur Gesellschaft gleichzusetzen. Dieses Narrativ sei es, das nach Sandel (2021, S. 4) die Würde der Arbeit zersetze. Neben schlechter Entlohnung gesellt sich die Schmach, nicht zu den großen ‚Beitragszahler*innen‘ der politischen Gemeinschaft zu gehören. Straßen, Schulen oder öffentliche Parks: Diejenigen, die viel Geld verdienen, können immer auch das gute Gefühl haben, viel zur Finanzierung kollektiver Güter beizutragen. Die Marktgesellschaft wird deswegen immer die Tendenz haben, den Beitrag eines Menschen zur Gesellschaft auch am Einkommen festzumachen.

² Die zentrale Aussage dieses Theorems oder Diktums von deutschen Staats- und Verwaltungsrechtler sowie Rechtsphilosophen Böckenförde lautet: „Der freiheitliche, säkularisierte Staat lebt von Voraussetzungen, die er selbst nicht garantieren kann.“ (Böckenförde 1991, S. 112)

Den Gewinnerinnen und Gewinnern des Marktes schmeichelt sie, die Geringverdienerinnen und Geringverdiener werden beleidigt und beschämt. Unterhalb der schlecht entlohnten Arbeiten stehen nur noch diejenigen ohne Arbeit. Genau aus diesem Grund gibt es die zahlreichen Frauen und Männer, die arbeiten, obwohl es für sie finanziell keinen Unterschied macht, ob sie ihr Geld nun aus Arbeit oder Transferleistungen beziehen.

Bemerkenswert ist an dieser Stelle die Äußerung der Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, die eben jenen Zusammenhang zwischen Arbeit und Würde aufgreift: „Doch zur Wahrheit gehört auch, dass sich die Arbeit für viele Menschen nicht mehr lohnt. Dumpinglöhne nehmen der Arbeit die Würde, strafen auch Unternehmer, die ordentliche Löhne zahlen. Weil Dumping den Wettbewerb im Binnenmarkt verzerrt. Die Kommission wird deshalb einen Gesetzesvorschlag vorlegen, um die Mitgliedsstaaten dabei zu unterstützen, einen Rechtsrahmen für Mindestlöhne einzuführen. Alle in Europa sollen einen Anspruch auf Mindestlohn haben, sei es im Rahmen einer Tarifvereinbarung oder dank eines gesetzlichen Mindestlohns“ (Europäische Kommission 2020, S. 1). Es folgte im November 2022 die entsprechende Richtlinie zu Kriterien für Mindestlöhne, die zudem eine künftige Tarifbindung in einem jedem Mitgliedsstaat von 80% vorsieht. Dies ist nicht weniger als ein Paradigmenwechsel in der Europäischen Union. Viotto (2023) schreibt dazu: „Während früher hohe Sozialstandards eher als Verzerrung des Wettbewerbs angesehen wurden, wird diese Wirkung nunmehr Dumpinglöhnen zugesprochen, was einen grundsätzlichen Perspektivwechsel darstellt“ (S. 21).

Schlechte oder unbezahlte Arbeit führt immer zu Anerkennungsverlusten und zu ergänzen bleibt, dass genau diese Arbeit überproportional von Frauen erledigt wird. Es sind die Statusniedrigen, denen man harte Arbeit zumutet (vgl. Walzer 2006). Auf der anderen Seite führt eben wieder jene Arbeit zu einem niedrigen Status in der Gesellschaft. Zu ergänzen bleibt weiterhin die Arbeit, die nicht von Dumpinglöhnen betroffen ist, weil sie gar nicht bezahlt wird. Kämpfe um Eltern- und Pflegezeiten sind letztlich Kämpfe für eine Neubewertung reproduktiver Arbeit. Wertvoll ist in der Marktgesellschaft, was als Arbeit anerkannt wird. Nur durch die Definition einer Tätigkeit als Arbeit wird der Beitrag zur Gesellschaft letztlich anerkannt. Feminismus ist für Fraser (2023) deswegen final Arbeitskampf.

1.4 Abkehr vom Modell der Erwerbsarbeit?

Kassiererinnen, Erzieherinnen, Pflegekräfte oder Lagerarbeiterinnen bei Paket - und Logistikdienstleistern: Ihre Jobs sind konstitutiv für das Funktionieren der Gesellschaft und des wirtschaftlichen Systems, sie sind es, die den ‚Laden am Laufen‘ halten. Zugleich sind es genau diese Jobs, die in den meisten Ländern Europas schlecht bezahlt werden und auch nur wenig Anerkennung bringen. Da der Markt nur bedingt geeignet ist, den Wert einer Arbeit für die politische Gemeinschaft auszudrücken, mehren sich die Stimmen, die ein bedingungsloses Grundeinkommen fordern. Die Befürworter führen dabei vor allem zwei Argumente ins Feld: Zum einen gibt es den Bezieher*innen die Würde und die Freiheit, ihre Tätigkeiten nach Neigung und Interesse zu wählen, zum anderen stärkt es die Verhandlungsmacht der Einzelnen, die nun nicht mehr genötigt sind, bestimmte Arbeiten unbedingt annehmen zu müssen.

Axel Honneth (2023, S. 294 f.) betrachtet das Modell des bedingungslosen Grundeinkommens als potentiellen Gegenspieler des demokratischen Gemeinwesens. Dieses befördere nur die Tendenz, sich immer mehr nur noch in den eigenen Sphären aufzuhalten und von den Interessen, Nöten und der Lebenswelt anderer herzlich wenig mitzubekommen. Man gibt sich dann meist mit denen ab, die einem ähnlich sind und wird sich im eigenen Milieu dann auch immer ähnlicher. Damit würden derartige politische Maßnahmen einen ohnehin schon gefährliche ‚Trend‘ beschleunigen: Den Aufenthalt von Menschen in ihrer je eigenen „Bubble“ gemäß ihrer subjektiven Präferenzen.

Honneth macht die Arbeitswelt als einer der letzten Ressourcen der Reproduktion demokratischer Werte aus, da fast nur noch hier Menschen aufeinandertreffen, kooperieren und Kompromisse schließen müssen, die sich mit dem Grundeinkommen vermutlich aus dem Weg gehen würden. Es ist einer der letzten Orte für sog. Intergruppenkontakte in der Erwachsenenwelt. Die Ermöglichung einer Abkehr von der Arbeitsgesellschaft infolge eines Grundeinkommens untergräbt die Sicherung einer gemeinschaftlichen Teilung der Verantwortung und der Lasten für die wirtschaftliche Aufrechterhaltung des Gemeinwesens. Aus diesem Grund bleibt vorerst nur der Arbeitsmarkt, der die Funktion des ‚großen Integrators‘ (grand intégrateur, vgl. Barel, 1990) vornehmen kann.

Sollte das Grundeinkommen lediglich nur noch die Funktion haben, die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen zu stärken, so müsse nach Honneth jedoch das Vorhaben sich der Kritik stellen „ob sie nicht die ungewollte Konsequenz haben könnte, durch eine Stärkung der individuellen Verhandlungsmacht die kollektive Macht der Gewerkschaften oder ähnlicher Interessenvertretungen bei der Aushandlung von Arbeitsverträgen über kurz oder lang zu untergraben“. Dadurch würde es „der Masse der Beschäftigten am Ende mehr schaden als nutzen“ (Honneth 2023, S. 306).

Die Art, wie wir Arbeit und Carearbeit gestalten, ist folglich grundlegend für den Erhalt der demokratischen Werteordnung unserer Staaten, als auch eine Zustandsbeschreibung unserer europäischen Demokratien.

1.5 Demütigungen des Arbeitsmarktes, subjektive und kollektive Verarbeitungsformen prekärer Arbeit

„In der Wahrnehmung durch andere – der Fremdidentifizierung des Einzelnen – werden Beruf und Person oft tendenziell eins gesetzt, wird im Beruf ein Indikator dafür gesehen, wer die Person ist. Der Beruf wird dann zum Filter, durch den hindurch eine Person wahrgenommen, beurteilt und taxiert wird. An ihn schließen sich Identitätshypothesen an, Stereotype und Images. Auch unter diesem Aspekt bildet der Beruf einen wesentlichen Kristallisationspunkt sozialer Identität, muss sich jede Selbstdefinition des Arbeitenden mit den darin enthaltenden Identitätszumutungen auseinandersetzen.“ (Gildemeister&Günther 1987, S. 73)

Es ist das Image der Arbeit, das letztlich wesentlich darüber entscheidet, ob man eine Person als eine solche einstuft, die beachtet oder ignoriert werden kann, die einem Respekt zollen oder der man Respekt zollen sollte. Wie soll sich diejenige Person, die stetig mit dem Stereotyp konfrontiert ist, dass die eigene Arbeit kaum intellektuelle Fähigkeiten verlangt, als eine Person begreifen können, deren Stimme von Gewicht ist, die zu einer qualifizierten Stellungnahme fähig ist? Der abschätzige Blick meines Gegenübers ist daher ein zentrales Mittel der Macht, um Hierarchien aufrecht zu erhalten. (Taylor 1993, S. 13ff.) Er führt dazu, dass Gruppen von Menschen – aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Berufsgruppe – diesen Blick als konstitutiven Bestandteil ihrer Identität annehmen und in Folge nicht fähig sind, die ihnen verbrieften Rechte und Protestmöglichkeiten wahrzunehmen.

Die lähmende Angst vor Hohn und Spott, Herabwürdigung und Geringschätzung hält sie fern der öffentlichen Arena, der souveränen Gestaltung ihrer eigenen Lebensumstände, fern von machtvollen Positionen. Dies ist ein zentrales Hemmnis für Menschen als demokratische Bürgerinnen und Bürger.

Zugleich ist es ein zentrales Hemmnis, wenn Frauen aus prekären Beschäftigungsverhältnissen gewerkschaftlich aktiviert werden sollen. Prekariat schränkt also die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften massiv ein. Tumforde hat in ihrer Studie mit Frauen aus prekären

Beschäftigungsverhältnissen zeigen können, dass, aus genannten Gründen, eine kollektive Verarbeitung der eigenen Lebensverhältnisse in Form gewerkschaftlichen Engagements eher eine Ausnahme bildet. Prekarisierung fördert damit die Ausbeutung von Erwerbstätigen. Deutlich häufiger als der politische Versuch, die eigenen Arbeitsbedingungen anzuprangern, ist der „resignative Rückzug ins Privatleben“ (Tumforde 2009, S. 4) oder eben das Hinnehmen der prekären Arbeitssituation. Tumforde hat dabei u.a. die „Zuverdienerin“ als Typus ausgemacht (ebd., S. 30f.). Gerade konservative Rollenbilder befördern dabei ein Verharren in prekären Situationen, da sie eine positive Umdeutung geringfügiger Beschäftigung zugunsten von Zeit mit der Familie erlauben.

Das prekäre Potential der eigenen Erwerbstätigkeit wird ausgeblendet, wenn der Verweis erfolgt, dass man sich diese Beschäftigungsform aufgrund der soliden Situation des Mannes leisten könne. Das eigene Prekariat wird als Privileg umgedeutet. Dass die eigene Lebensplanung auch nur so lange kohärent funktioniert, wie die Partnerschaft stabil ist, wird dabei verdrängt.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass das Hinnehmen als gerecht empfunden wird, wenn das Selbstkonzept mit der Fremdidentifizierung d'accord geht. Dann erübrigt sich aus subjektiver Sicht ein Tun. Eine gewerkschaftliche Aktivierung würde eine Sensibilisierung und Politisierung dieser Frauen als Vorbedingung haben. Wird es als ungerecht empfunden, werden Selbstbewusstsein, Zeit und Geld über den Weg entscheiden.

Ob nun individuelle oder kollektiven Verarbeitungsformen gewählt werden, ist immer auch eine Zustandsbeschreibung der Demokratie. Es gibt zum einen sicherlich die Resignation und positive Umdeutung des eigenen Prekariats wie oben beschrieben. Doch auch gesellschaftliche Tendenzen der Entpolitisierung und Individualisierung tragen ihren Teil dazu bei, die Passivität zu befördern. Honneth (2023) plädiert, aufbauend auf der Hegelschen Konzeption von Kooperationen (Hegel 1970, S. 250f.), eindringlich dafür, dass eine demokratische Politik der Arbeit die Aufgabe hat, das Bewusstsein gegenseitiger Abhängigkeit in der kooperativen Arbeitsgesellschaft aufrechtzuerhalten, will sich die Demokratie nicht ihrer eigenen Grundlagen berauben (S. 10, S. 66). Denn verstehen sich die Mitglieder einer Gesellschaft nur noch als autonome Marktteilnehmer, werden sie in dieser Logik einen negativen Freiheitsbegriff herausbilden und ein entpolitisiertes Verständnis von Markt und Gesellschaft vertreten.

Eine derartige, von libertärem Vokabular geprägte Politik, hätte Schwierigkeiten, viel mehr als einen Minimalstaat zu rechtfertigen. Sie wäre auch unvereinbar mit den Werten der Europäischen Union, die dezidiert einen positiven Freiheitsbegriff vertritt. Eine Entpolitisierung der Arbeitsgesellschaft untergräbt kollektive zugunsten individueller Verarbeitungsformen; es fehlt ein normatives Vokabular kollektiven Protests. Sie stehen den Zielen der EU nach einer höheren Tarifbindung faktisch im Weg.

Es gibt selbstredend nicht nur gewerkschaftliche Aktivitäten als politische und kollektive Verarbeitungsform prekärer Arbeit. Zugleich ist wichtig zu betonen, dass nicht jede politische Aktivierung wünschenswert ist. So verweist Heitmeyer auf Phänomene einer vom Markt in Dienst gestellten Politik: Der Markt entscheide heute weitgehend über Arbeitsbedingungen, Produktionsstandorte und Lohnniveaus. Das Gefühl von Kontrollverlusten bei Individuum und Gesellschaft mache anfällig für „autoritäre Versuchungen.“ (Heitmeyer 2018, S. 119f.) Wo der soziale Schutz der Staaten Europas also untergraben werde, sei der Aufstieg eines „rabiaten Rechtspopulismus“ nicht weit.

Doch statt gegen reale Missstände zu revoltieren, richtet sich dieser Protest nun gegen Gruppen, die gemeinhin als schwach gelten, das so disponierte Individuum kämpft gegen imaginäre Feinde

– unfähig der Reflexion über die eigentlichen Ursachen seiner Situation – mit einem starken Bedürfnis nach Macht, Autorität und Kohärenz (vgl. Adorno 1981, S. 27).

Unser Eingangsbeispiel von Nathalie konnte zeigen, dass zahlreiche Frauen allein aus Zeitgründen kaum dazu in der Lage sind, für ihre eigenen Interessen einzustehen. Die hier geschilderten Demütigungen des Arbeitsmarkts führen zu weiteren Hemmnissen. Die Lobbyisten und Lobbyistinnen dieser Frauen müssen die Auswirkungen gesellschaftlicher Verkennung in ihren Angeboten bemessen. Die eigene prekäre Situation ist in einem hohen Maße schambehaftet, was Informationsangebote, Schulungen und Trainings für diese Frauen berücksichtigen müssen. Auf politischer Seite wird es entscheidend sein, sich auch einer demokratischen Sprache zu bedienen: Eine Demokratie ist arbeitsteilige Gesellschaft, deren Mitglieder in einer Kooperationsbeziehung sind. Der Markt ist keine Ansammlung autonomer und selbstverantwortlicher Subjekte, sondern politisch gemeinsam gestaltet, sozial eingebettet und bildet ein gemeinsames Band von Bürgerinnen und Bürgern.

Korrektur als der verkürzte Begriff der betrieblichen Mitbestimmung, wenn von einer demokratischen Politik der Arbeit die Rede ist, wäre demnach der Begriff der wirtschaftlichen Mitbestimmung von Bürgerinnen und Bürgern. Bezogen auf ein demokratisches Europa, dessen Arbeitsmärkte eng verwoben sind, ist deswegen all jenen, die ein rein wirtschaftliches Europa ohne gemeinsame Arbeitsrechtsrichtlinien und soziale Koordinierung fordern, eine klare Absage zu erteilen. Die demokratische und soziale Koordinierung europäischer Wirtschaften ist die Grundlage der Stabilität der einzelnen Demokratien Europas.

2. Gleichstellung - Europa in Zahlen

„There are villages in which men fish and women weave, and ones in which women fish and men weave. But in either village, the work done by men is valued higher than the work done by women.“ (Margaret Mead zitiert nach Pierson & Cohen 1995, S. 141)

Spricht man von der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, ist damit die Einteilung des Arbeitsmarktes in „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ gemeint. Forschungen in diesem Feld versuchen u.a. die Berufswahl zu ergründen: Warum wählen Männer und Frauen oft unterschiedliche Berufe? Wie freiwillig sind diese Berufswahlen? Warum befinden sich Frauen oft in sozialen Berufen und im Einzelhandel, während Männer überproportional in handwerklichen und technischen Berufen vorzufinden sind. Die Berufswahl wird dabei oft an die Diskussion von Lebenschancen von Frauen und Männer geknüpft – schließlich fallen die Verdienste in „Männerberufen“ meist deutlich höher aus, als in „Frauenberufen“.

Aus diesem Grund gibt es immer wieder Bemühungen und Initiativen, die z.B. Frauen motivieren sollen, in MINT-Berufe zu gehen, um so die eigenen Lebenschancen zu erhöhen. So sinnvoll diese Maßnahmen für die individuelle Berufswahl, die individuellen Lebenschancen und den Lebensweg von Frauen auch sein mögen, ignorieren diese Initiativen jedoch häufig ein dahinterstehendes gesellschaftliches Problem.

Die Frage sollte nicht heißen: „Warum sind so wenig Frauen in machtvollen Berufen?“ Die Frage sollte viel öfter lauten: „Warum sind so viele männerdominierte Berufe machtvoll?“ Ein wichtiges Detail bei einem steigenden Anteil von Frauen in Männerberufen ist nämlich schon seit Jahrzehnten bekannt und belegt: Steigt der Frauenanteil, sinken die Gehälter, sinkt die Anerkennung des Berufs, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass aus einem akademischen Beruf ein Ausbildungsberuf, aus einem Ausbildungsberuf ein Anlernberuf wird.

Ebenso ist die Einordnung von Berufen in die Kategorien „soziale Berufe“ und „technische Berufe“ oft von Stereotypen überlagert: Der Arbeitsalltag einer Pflegekraft auf einer Intensivstation erfordert in einem gleichen Maße soziale wie technische Kompetenzen. Die schwere körperliche Arbeit in der Pflege wird in vielen Ländern nicht bei der Entgeltgruppierung berücksichtigt. Das Handwerk einer Friseurin erfährt keine vergleichbare ökonomische Wertschätzung wie männlich dominierte handwerkliche Berufe.

Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt gehen deswegen vermehrt dazu über, den Fokus darauf zu legen, dass weibliche Arbeit fair entlohnt wird – selbstverständlich ohne auf Initiativen zu verzichten, Frauen für Berufe zu gewinnen, in denen fair entlohnt wird.

Im Bericht über Frauenarmut in Europa vom Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments fordert Nicholsonová (2022) neue Bewertungsmaßstäbe für weibliche Arbeit und die Mitgliedsstaaten in diesem Bereich zum Handeln auf: „in der Erwägung, dass Arbeit in stark von Frauen dominierten Bereichen zwar wesentlich und von hohem sozioökonomischen Wert ist, diese Arbeit aber unterbewertet und schlechter bezahlt wird als Arbeit in Bereichen, in denen überwiegend Männer tätig sind; in der Erwägung, dass dringend neu bewertet werden muss, ob die Löhne in Bereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, ihrem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert angemessen sind, und dass unbedingt Fortschritte bei Mindestlöhnen, Mindesteinkommen und Lohntransparenz in EU-Vorschriften erzielt werden müssen“ (S. 10).

Daraus folgt, „dass Arbeitsbereiche, in denen typischerweise überwiegend Frauen tätig sind, neu beurteilt und bewertet werden und dass bereichsübergreifende geschlechtsneutrale Werkzeuge zur Beschäftigungsbewertung entwickelt und angewandt werden, damit Arbeit, die überwiegend von Frauen erbracht wird, besser bewertet und gerechter bezahlt und gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sichergestellt werden kann“ (S. 15).

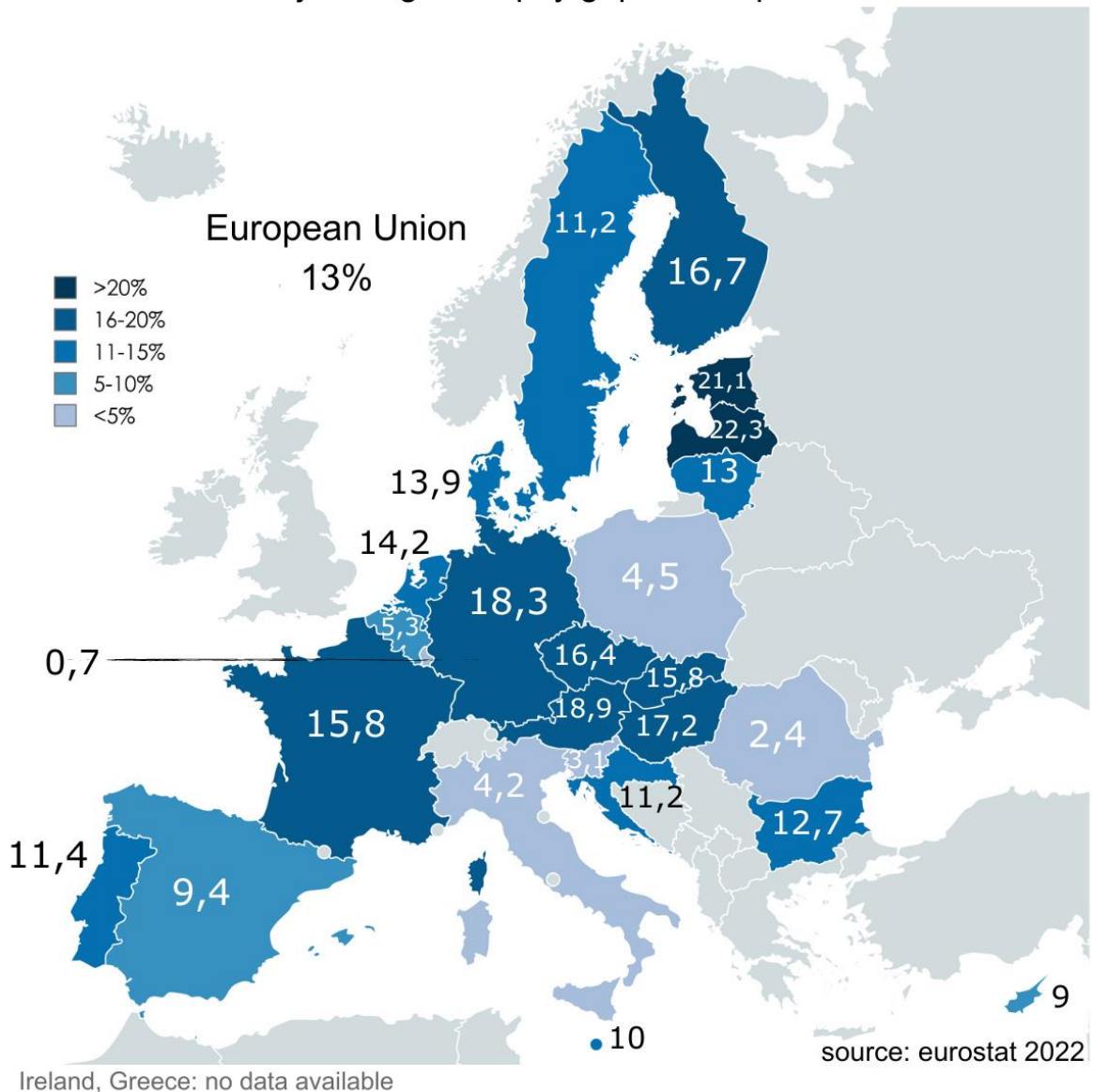
Das Unionsrecht hat den Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen (Art. 157 AEUV) auf primärrechtlicher Ebene festgeschrieben und durch Richtlinie 2006/54/EC konkretisiert. Als Instrumente zur Prüfung der Entgeltgleichheit haben sich folgende Tools etabliert:

- In den Sprachen englisch, französisch, italienisch und deutsch: <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analysis-with-logib>
- In deutscher Sprache: Logib-D Informationen und Exceltabellen zum download: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>
- In deutscher Sprache: eg-check.de: Die Handbücher und Arbeitsmaterialien finden Sie hier: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg_check/eg-check-node.html

2.1 Gender Pay Gap

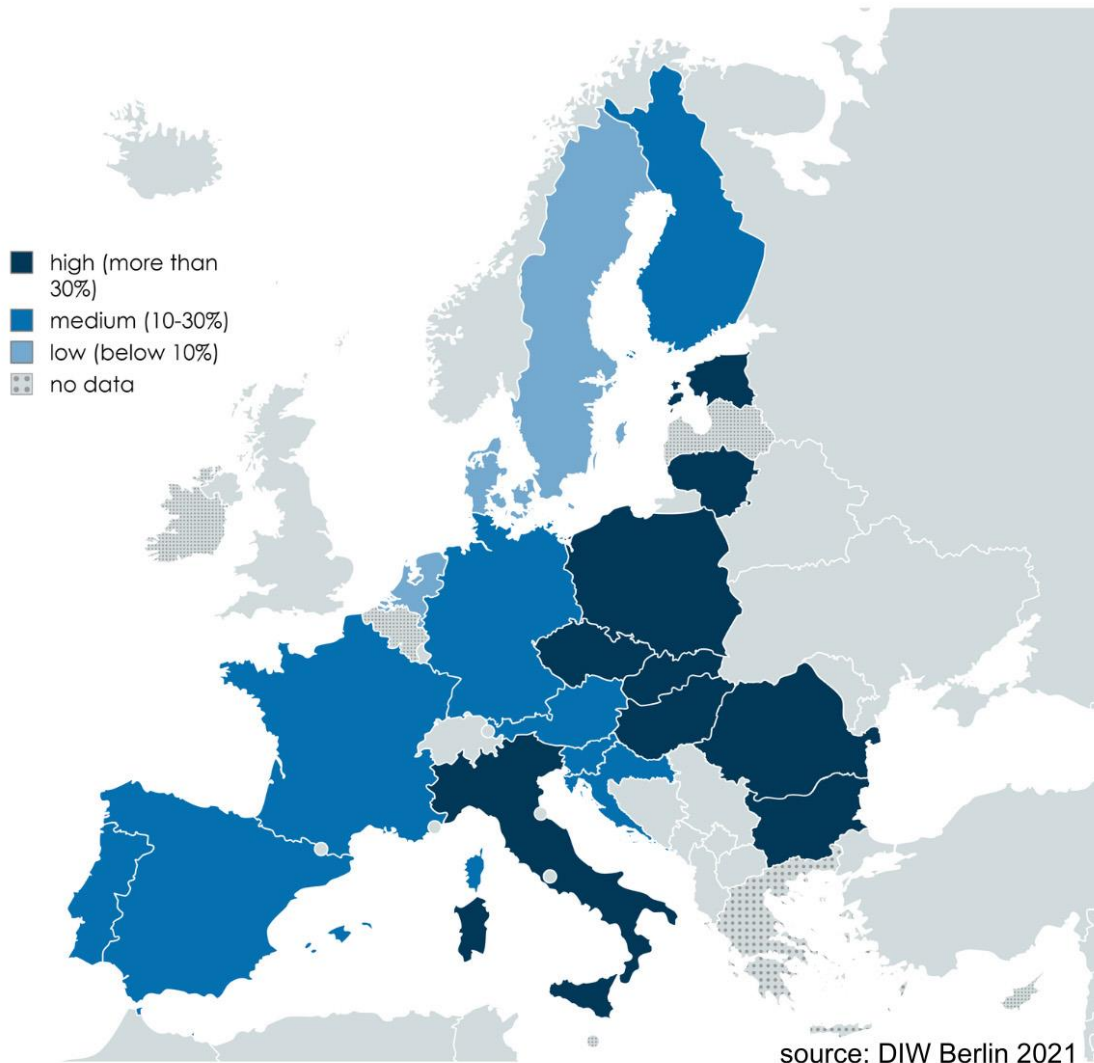
Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen. In Europa liegt der durchschnittliche Gap bei etwa 13% zuungunsten der Frauen, variiert allerdings in der Höhe zum Teil erheblich. Den höchsten Gap hat Lettland mit 22,3%, den niedrigsten haben Luxemburg (0,7%) und Rumänien (2,4%).

Unadjusted gender pay gap in Europe 2020



Ein niedriger Gender Pay Gap bedeutet jedoch nicht zwangsläufig eine besonders gerechte Lohnverteilung zwischen Männern und Frauen. In Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen ist die Lohnlücke meist größer als in Ländern mit geringer Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Eine hohe Beschäftigungsquote erfasst Frauen aller Qualifikationsstufen gleichermaßen. Die Frauen unterscheiden sich nicht so stark von ihren männlichen Kollegen auf dem Arbeitsmarkt, deren Beteiligung in allen Ländern hoch ist. In Ländern mit geringer Beschäftigungsquote der Frauen, exemplarisch Italien und Rumänien, arbeiten vor allem Frauen mit hohem Lohnpotenzial. Die vergleichsweise hohen Löhne dieser Frauen verringern den Gender Pay Gap in diesen Ländern. Vor diesem Hintergrund erklärt sich dann auch, warum viele der Länder mit den geringsten Gender Pay Gaps besonders traditionelle Rollenbilder haben. So stimmen in den Ländern mit besonders niedrigen Gaps und entsprechend geringer Frauenerwerbsquote überproportional viele Personen der Aussage zu „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig.“

Proportion of the population with traditional gender roles in Europe 2021



Proportion of the population who agree with the statement "It is the man's job to earn money, the woman is responsible for the household and family."

In Bezug auf das Thema Frauenarmut ist es deswegen lohnenswert sich diejenigen Länder genauer anzusehen, die es geschafft haben, eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen zu ermöglichen bei einem gleichzeitig niedrigen Gender Pay Gap. Schmieder & Wrohlich (2021) benennen hier auf der Basis von eurostat-Daten Island und Schweden als gute Beispiele, deren positiver Abstand sich vor allem durch die Steuer- und Familienpolitik dieser Ländern erklärt. Strukturen formen Kulturen: Die egalitären Einstellungen erklären eventuell die Strukturen, doch ist es umgekehrt immer auch der Fall, dass das Angebot die Kultur beeinflusst. Die Erhöhung weiblicher Erwerbsbeteiligung in Deutschland ist klar auf das gestiegene Angebot der Kinderbetreuung zurückzuführen und die Einstellungen haben sich mit diesem Angebot angepasst (vgl. DIE ZEIT, infas & WZB 2023). Als positive Strukturen benennen Schmieder & Wrohlich (ebd.) die individuelle steuerliche Veranlagung von Eheleuten und Partner*innen, daneben die qualitativ und quantitativ gut ausgebaute Kinderbetreuung für alle Altersklassen und zu flexiblen Zeiten, hohe Lohnersatzleistungen bei Familienarbeitszeit sowie eine hohe Anzahl von Partnermonaten beim Elterngeld.

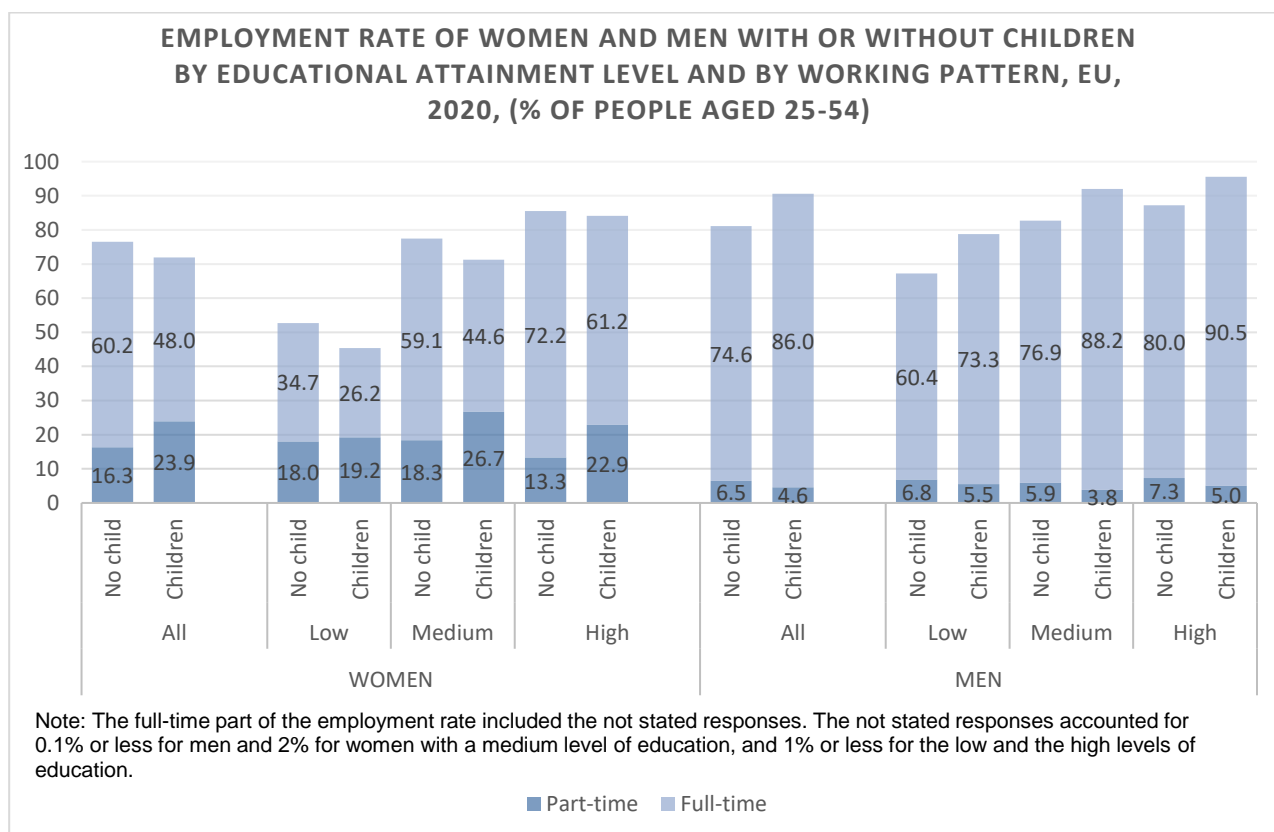
Was der Gender Pay Gap nicht berücksichtigt, sind frühe Diskriminierungen bei dem Zugang zu Arbeit und Ausbildung. So konnten Studien zeigen, dass bereits bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen diskriminiert werden, was insbesondere in typischen ‚Männerberufen‘

der Fall ist. Die Bewerbungsunterlagen werden hier bei identischer Qualifikation, wenn nur der Name auf eine Frau hinweist, eine Note schlechter beurteilt. Frauen müssen in männerdominierten Berufen dreimal so viele Bewerbungen schreiben, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu bekommen (vgl. Montanari 2017, S. 11). Auch berücksichtigt der Gender Pay Gap nicht die Einkommensentwicklung bei Müttern und Vätern. Elternschaft belohnt Väter und bestraft Mütter massiv (Bohnet 2016, S. 127). Deutsche Mütter verdienen 5-10 Jahre nach der Geburt eines Kindes immer noch 60% weniger Geld als vor der Geburt; bei dänischen Frauen sind es etwa -20% im gleichen Zeitraum (Kleven et. al. 2019, S. 1ff.).

2.2 Employment Gap

Der Employment Gap erfasst die Beschäftigungsquote von Männern und Frauen. Insgesamt lässt sich für alle Länder der Europäischen Union festhalten, dass die Beschäftigungsquote der Männer höher als die der Frauen ist. In Malta (24,1), Griechenland (19,8), Italien (19,7) und Rumänien (17,1) sind die Unterschiede besonders groß, in Litauen (1,0), Finnland (3,5) und Schweden (4,0) eher gering. Auffallend dabei ist, dass in den Ländern, in denen die Beschäftigungsquote gering ist bzw. die Arbeitslosenquoten hoch sind, der Gap zwischen Männern und Frauen wächst. Frauen sind folglich in Ländern mit hoher Arbeitslosenquote überproportional betroffen (eurostat 2019).

In Bezug auf das Thema Frauenarmut ist besonders augenfällig, dass je geringer das Ausbildungslevel von Männern und Frauen ist, desto größer ist der Gap in der Beschäftigungsquote: Frauen mit geringer Qualifikation sind also am häufigsten nicht in Erwerbsarbeit.



Teilzeittätigkeiten wirken sich nicht allein deswegen negativ auf die Rente aus, weil durch ein geringeres Stundenvolumen weniger Beiträge gezahlt werden konnten. Frauen in Teilzeit verdienen pro Stunde obendrein weniger, als Frauen in Vollzeit - bei gleicher Tätigkeit! Der Lohnabstand zu vollzeitarbeitenden Männern ist noch einmal deutlich höher. Dieser sog. part-time wage gap ist ein wohlbekanntes und gut untersuchtes Phänomen in vielen Ländern (u.a. Bohnet 2016). Es liegen allerdings keine vergleichenden Zahlen auf EU-Ebene vor, weswegen exemplarisch die Ergebnisse

aus Untersuchungen in Deutschland hier genannt werden sollen: Frauen in Teilzeittätigkeit verdienen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit 17% weniger als Frauen in Vollzeit. Der Abstand teilzeitarbeitender Frauen zu vollzeitarbeitenden Männern beträgt 32% (Wrohlich 2019). Damit verdienen sie 7,33 Euro weniger pro Stunde. Dies ist in allen EU-Mitgliedsstaaten verboten. Die Finanzberaterin Dani Parthum (2023) drückte dies in Entgelt aus: „Die 7,33 Euro Lohnabschlag ergeben bei 80 Arbeitsstunden im Monat einen entgangenen Lohn von rund 590 Euro brutto. Rechnen wir das über 30 Jahre hoch, summiert sich der entgangene Lohn auf 212.400 Euro. (...) Wirtschaft, Politik und Gesellschaft profitieren dabei von den leistungswilligen, fokussierten, gut ausgebildeten, in Teilzeit arbeitenden Frauen und Müttern. Das grenzt an Zynismus“. Fragt man Frauen, warum sie Teilzeit arbeiten, dann benennen sie überwiegend familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder anderweitige Fürsorgeaufgaben (exemplarisch Deutschland: 46%). Für Männer hingegen spielen familiäre Pflichten (Deutschland: 11%) eher eine untergeordnete Rolle (11%), während persönliche Entwicklungschancen – z.B. Aus- und Weiterbildungen (25%) - die Hauptmotivation für eine Teilzeittätigkeit bilden (Kümmerling & Schmieja 2021).

Auf europäischer Ebene ist in vergleichender Perspektive folgendes bekannt (eurostat 2018): In allen europäischen Ländern gehen Frauen häufiger einer Teilzeittätigkeit nach als Männer. Während Teilzeitbeschäftigung jedoch eine vergleichsweise große Rolle bei den Ländern der EU-15 spielt, ist der Anteil in den Mitgliedstaaten ab 2004 eher gering. In allen Ländern ist die Erwerbsbeteiligung von Männern höher als die der Frauen – einzig Litauen hat eine vergleichbare Beteiligung am Arbeitsmarkt aufzuweisen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Anzahl der Erwerbsbeteiligungen sind in einigen Ländern groß: So hat Bulgarien zwar insgesamt einen geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen, doch große Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen (75,8% der Männer im Vergleich zu 57,6% der Frauen gehen einer Beschäftigung nach). Ein Mangel an bezahlbaren Betreuungsangeboten trifft hier auf kaum vorhandene Teilzeitstellen. Ähnlich ist die Lage in Polen. In Italien ist sowohl der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte hoch (31% im Vergleich zu 7% bei den Männern), als auch der Anteil an Frauen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen (Beschäftigungsquote der Frauen bei 57,1% im Vergleich zu 74,7% bei den Männern). In Deutschland arbeitet etwa jede zweite Frau in Teilzeit bei insgesamt hoher Erwerbsbeteiligung (75,4%) – die dennoch etwa 8% hinter denen der Männer liegt. Die Erwerbsbeteiligung konnte durch den Ausbau der Kinderbetreuung sowie vermehrten Teilzeitangeboten erheblich gesteigert werden. Ein Ausbau des Beschäftigungsumfangs wird nur mit einer Flexibilisierung bezahlbarer und hochwertiger Betreuungsmöglichkeiten erreicht werden können. Bei einer Reduzierung wöchentlicher Arbeitszeiten auf 35 Stunden pro Woche ist mit einem deutlichen Anstieg der Frauen mit Vollzeitbeschäftigung zu rechnen sowie mit einer höheren Beteiligung von Männern bei unbezahlter Arbeit (Böhle 2023, S. 8). Nicholsonová (2022) verweist in Hinsicht auf den Employment Gap auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung von potentiellen Mehrfachdiskriminierungen: „So beträgt die Beschäftigungsquote von Transfrauen in der EU etwa 51% im Vergleich zu 69,3% bei Nicht-Transpersonen. Während Frauen mit einer Behinderung zu 20,7 % einer Beschäftigung nachgehen, sind dies bei Männern mit einer Behinderung 28,6%“ (S. 10f.).

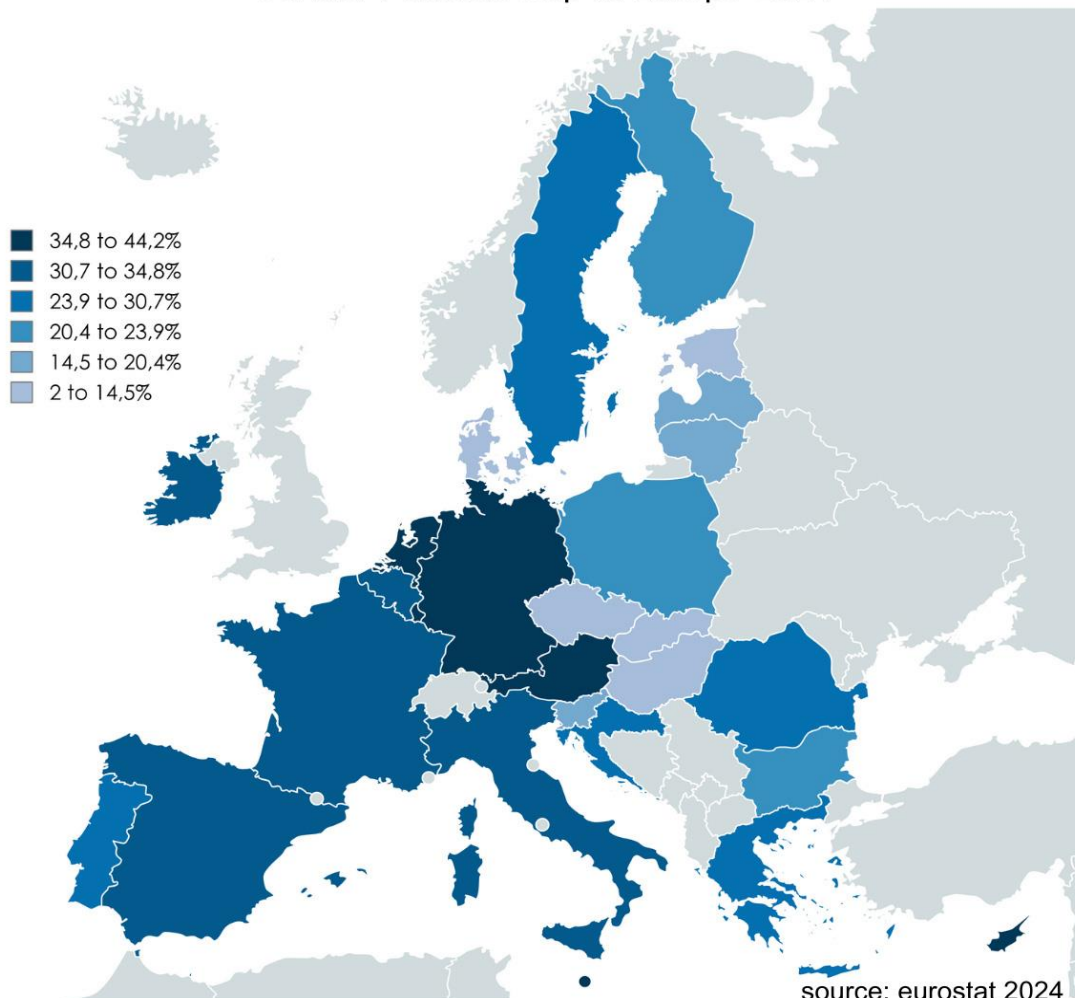
2.3 Pension Gap

Der Vergleich europäischer Länder hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Rentenlücken zeigt, dass primär die Beschäftigungsquote sowie der Beschäftigungsumfang die Unterschiede erklären und weniger die jeweiligen Rentensysteme. Betriebsrenten, so viele Vorteile für sie auch ins Feld gebracht werden können, verschärfen u.U. sogar den Gap, sind sie doch wieder an Erwerbsbeteiligung geknüpft.³ Die Unterschiede innerhalb der Europäischen Union sind dabei

³ Exemplarisch betrug in Deutschland der Pension Gap aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2015 46% und der aus der Betriebsrente sogar 56% - jeweils zuungunsten der Frauen (vgl. ver.di 2022).

beträchtlich: Sie reichen von 0,5% in Estland bis zu über 70% in Spanien und Luxemburg. Die Zahlen zeigen, dass in Ländern, in denen bis in die 1990er-Jahre hinein Frauen vergleichsweise selten oder geringfügig beschäftigt waren, die Lücke der Renten von Männern und Frauen erheblich ist, während in Ländern mit wenigen Teilzeitoptionen oder Teilzeit mit hohem Stellenumfang bei gleichzeitig ausgebauter Kinderbetreuung die Lücken geringer ausfallen. Hammerschmid folgert daraus: „Um die Rentenlücken langfristig zu verkleinern, sollten politische Maßnahmen vor allem darauf zielen, die Erwerbstätigkeit von Frauen – insbesondere in Vollzeit – zu stärken.“ (Hammerschmid & Rowold 2019) Mit Frauen sind hier vor allem Mütter gemeint: Bis zur Familiengründung sind in vielen europäischen Ländern die Rentenansprüche deutlich näher beieinander, auch wenn der Zugang zu Jobs bereits im Vorfeld, also vor Geburt des ersten Kindes, für Frauen eingeschränkter ist (Kübler, Schmid & Stüber 2017, S. 2ff.). Das Phänomen, dass Frauen für Kinder finanziell bestraft und Männer belohnt werden, nennt sich motherhood penalty: Sie haben es schwerer im Vergleich zu kinderlosen Frauen, einen Job zu finden, sie bekommen weniger Gehalt angeboten und werden als weniger kompetent und weniger engagiert am Arbeitsplatz bewertet. Die Jobsuche bei Männern erschwert sich hingegen nicht. Auch werden sie nicht als weniger kompetent wahrgenommen. Sie bekommen mehr Gehalt angeboten (Bohnet 2016, S. 41). Politik muss entsprechend vor allem Maßnahmen ergreifen, die darauf abzielen, Vereinbarkeitshürden abzubauen und den Care-Gap zu reduzieren. Wenn exemplarisch in Deutschland Frauen, die in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit um lediglich 10% erhöhen würden, dann entspräche das 400.000 Vollzeitstellen (Heil 2022). In Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel ist der Reformstau hier schwer nachvollziehbar.

Gender Pension Gap in Europe 2024



2.4 Care Gap

Alle nationalen, europäischen und internationalen Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Carearbeit weiterhin überwiegend von Frauen verrichtet wird (u.a. EIGE 2023) - und zwar auch dann, wenn in einer heterosexuellen Partnerschaft beide einer Vollzeitstelle nachgehen. Es lässt sich gar feststellen, dass Frauen ein höheres Einkommen mit noch mehr Haus- und Carearbeit „kompensieren“ (Bohnet 2016, S. 88). Reproduktive Sorgearbeiten vollziehen sich dabei überwiegend außerhalb der Wertschöpfungskreisläufe, werden also nicht in die Berechnungen der Wertschöpfungsketten einbezogen, denn nur so können die Lohnkosten geringgehalten werden. Die Lasten der Fürsorgearbeit werden dabei individualisiert, müssen also von den betroffenen Frauen getragen werden. Die Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen zur Auslagerung von Sorgearbeit ist in vielen Ländern weiterhin nicht hinreichend, um Frauen vergleichbare Chancen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und entsprechend zu vergleichbarer Rente zu ermöglichen. Auch die kommodifizierte Sorgearbeit ist oft durch eine ökonomische Geringschätzung gekennzeichnet.

„So wird heute Sorgearbeit, insbesondere körpernahe Sorgearbeit, immer häufiger an andere Frauen ausgelagert, meist aus Ländern mit einem niedrigen Lohnniveau. Dieses System sogenannter ‚Care Chains‘ erstreckt sich längst über alle Länder und Kontinente hinweg und sorgt in den Herkunftsländern der in Deutschland pflegenden Frauen wiederum für eine Care-Lücke. [...] Die ungleiche Verteilung und systematische Abwertung von Care-Arbeit schafft folglich eine Ungleichheit in Einkommen, Vermögen, Zeit und Einfluss zwischen Männern und Frauen, und sie vertieft die bestehende globale Ungleichheit zwischen Arm und Reich“ (Initiative Equal Care 2020). Die Folge von Fürsorgetätigkeit ist ökonomische Abhängigkeit.

2.5 Wirtschaftlicher Effekte von Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik wirkt sich auf das Beschäftigungsniveau und die Produktivität von Frauen aus. Nicholsonová (2022) kommt zu dem Schluss, „dass eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu einem Anstieg des BIP pro Kopf in der EU um 6,1 bis 9,6% und zu 10,5 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen bis 2050 führen würde, wovon sowohl Frauen als auch Männer profitieren würden“. Eine verbesserte Beschäftigungspolitik mit fairen Löhnen reduziert zudem die Anzahl derjenigen, die im Alter aufgrund einer zu geringen Rente auf aufstockende Zahlungen vom Staat angewiesen sind.

Doch neben diesen positiven Effekten auf die Wirtschaft durch Gleichstellungspolitik sind zudem die Kosten zu betrachten, die reduziert werden könnten, wenn überkommene und destruktive Rollenstereotype und -strukturen abgebaut werden. So hat der deutsche Wirtschaftswissenschaftler Boris von Heesen in seinem Buch „Was Männer kosten. Der hohe Preis des Patriarchats.“ errechnet, dass ungesundes männliches Verhalten allein dem deutschen Steuerzahler und freilich der deutschen Steuerzahlerin 63 Mrd. Euro mehr als ungesundes weibliches Verhalten kostet. Männer führen einige Negativstatistiken an: Süchte aller Art, Kriminalität und Gefängnisaufenthalte, häusliche Gewalt und ein ungesunder Lebensstil sind deutlich männlich dominiert und halten Polizei, Justiz und Sozialarbeit auf Trab. Allein etwa 40 Mrd. gehen auf das Konto von Suchtverhalten. Die Kosten für die Familien von Suchtkranken sind dabei kaum zu beziffern. Es sind folglich nicht nur Frauen, die von Gleichstellungsarbeit profitieren. Eine gesamte Gesellschaft gewinnt durch die Überwindung negativer sozialer Zwänge und ungesunder Rollenstereotype.

3. Rechtliche Lage und Maßnahmen in der Europäischen Union (Auswahl)

3.1 Überblick über Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte und Maßnahmen der EU zur Umsetzung in Bezug auf das Thema Gleichstellung

| Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte | Maßnahmen |
|---|---|
| <p>Grundsatz 2: Gleichstellung der Geschlechter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung und Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Arbeitsbedingungen und beruflicher Aufstieg. • Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 – 2025 (u.a. Verringerung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles, Überarbeitung der Barcelona-Ziele für den Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder) ➤ Strategie für die Gleichstellung von LGBTQ-Personen 2020-2025 • Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970, Umsetzung in nationales Recht bis 7.7.2026 • Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 (siehe unten) |
| <p>Grundsatz 9: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindeststandards für Menschen mit Fürsorgepflichten (z.B. Eltern und pflegende Angehörige) wie Freistellungsrechte, flexible Arbeitszeitmodelle, Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten, Sonderurlaube für Fürsorgetätigkeiten | <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158, Umsetzung in nationales Recht bis August 2022: Mind. 10 Tage bezahlte Auszeit des zweiten Elternteils als Lohnersatz rund um die Geburt des Kindes in Höhe von mind. der Höhe des Krankengeldes, vier Monate Elternzeit für jeden Elternteil, von denen zwei bezahlt und nicht übertragbar sind, fünf Tage Zeit für Pflege/Jahr, Recht auf Beantragung flexibler Arbeitszeitregelungen für Eltern und pflegende Angehörige, besserer Kündigungsschutz für Eltern/pflegende Angehörige • Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (siehe oben) ➤ Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (2022): u.a. Verringerung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles, Steigerung gesellschaftlicher Teilhabe, Förderung Geschlechtergleichstellung |
| <p>Grundsatz 11: Betreuung und Unterstützung von Kindern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf hochwertige und bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung. • Soziale Ungleichheit: Schutz vor Armut und das Recht auf besondere Förderung für Chancengleichheit. | <ul style="list-style-type: none"> • Strategie für die Rechte des Kindes (März 2021) sowie Ratsempfehlungen zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder. Ziel ist eine Garantie für Kinder zur Verhinderung sozialer Ausgrenzung durch den Zugang bedürftiger Kinder zu Dienstleistungen wie frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, zu Gesundheitsversorgung und gesunder Ernährung sowie zu angemessenem Wohnraum. ➤ Europäische Strategie für Pflege und Betreuung: Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern, besonderer Fokus auf Kinder mit Behinderung(en) und aus benachteiligten Gruppen |
| <p>Grundsatz 18: Langzeitpflege: persönliches Recht auf hochwertige und bezahlbare Langzeitpflege (v.a. wohnortnahe Pflege und häusliche Dienste)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Grünbuch zum Thema Altern zum Umgang mit dem demografischen Wandel und koordinierender Europapolitik ➤ Europäische Strategie für Pflege und Betreuung, Initiative zur Langzeitpflege |

In Bezug auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse, von denen Frauen überproportional betroffen sind, sollte noch Grundsatz 6 in Kapitel II erwähnt werden, in dem Beschäftigten das Recht auf gerechte Entlohnung und einen angemessenen Lebensstandard zugesprochen wird. Aus diesem unverbindlichen Grundsatz ergibt sich kein über nationales Recht hinausgehender Anspruch, was sich jedoch mit der im November 2022 verabschiedeten Mindestlohnrichtlinie ändert. Diese definiert Kriterien für Mindestlöhne, die für die Nationalstaaten bindend sind (vgl. Art. 5). Ebenso wird das Ziel einer Tarifbindung von mindestens 80% in den Nationalstaaten vorgegeben.

Weiterhin ist in Bezug auf die Verbesserung und Schaffung von Arbeitsplätzen der Aktionsplan zur Förderung der Sozialwirtschaft und zur Schaffung von Arbeitsplätzen (2021) zu nennen.

3.2 Antidiskriminierungsrichtlinien

Folgende Richtlinien in der EU haben das Ziel, Diskriminierungen im Arbeitskontext und beim zivilen Zugang zu privaten Gütern und Dienstleistungen zu unterbinden. Sie definieren Mindeststandards, die alle Mitgliedsländer in nationale Gesetze transferieren müssen. Es kann also vorkommen, dass nationale Gesetze über diese Mindeststandards hinausgehen. In einigen Fällen kommt es auch vor, dass die nationalen Gesetze nicht europarechtskonform sind oder gar nicht umgesetzt wurden. In einem solchen Fall kann die EU ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten, wie dies jetzt z.B. gegen Deutschland veranlasst wurde, weil das in der Richtlinie 2019/1158 verankerte Recht auf mindestens 10 Tage bezahlte Freistellung für Väter bislang nicht umgesetzt wurde. Das Bundesfamilienministerium hat den Gesetzesentwurf für 2024 angekündigt.

- **Richtlinie 2000/78/EG**
zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung;
- **Richtlinie 2006/54/EG**
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (umgearbeitet);
- **Richtlinie 2010/41/EU:**
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates;
- **Richtlinie (EU) 2019/1158**
zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates;
- **Richtlinie 2000/43/EG**
zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- **Richtlinie 2004/113/EG**
zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

3.2.1 Geschützte Merkmale, Geltungsbereich und Diskriminierungsformen

Unter einer Diskriminierung versteht man eine unerlaubte Benachteiligung aufgrund eines geschützten Gruppenmerkmals. Geschützte Merkmale nach den Richtlinien sind die „Rasse“ oder ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, das Geschlecht, das Alter, eine Behinderung sowie die sexuelle Identität. Es kann also vorkommen, dass eine Benachteiligung nicht allein aufgrund eines Gruppenmerkmals erfolgt (sog. Mehrfachdiskriminierung). Kein geschütztes Merkmal ist die soziale Herkunft. Fürsorgetätigkeiten unterliegen nicht dem gleichen Schutz wie die

genannten Merkmale. Bei Frauen kommt häufig eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Betracht, da sie überproportional von Benachteiligungen z.B. durch Mutterschaft betroffen sind. Männer werden sich bei einer Benachteiligung aufgrund von Elternschaft oder Pflege von Angehörigen meist nur auf das Maßregelungsverbot beziehen können, das i.d.R. erst greift, wenn die Inanspruchnahme von Rechten zu einer Benachteiligung führt. Werden sie jedoch durch Äußerungen des Arbeitgebers dazu gebracht, bestimmte Rechte erst gar nicht in Anspruch zu nehmen, so liegt meist auch keine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor. Beispiel: Ein werdender Vater möchte gerne (anstelle seiner Frau) längere Zeit Elternzeit in Anspruch nehmen, woraufhin der Arbeitgeber ankündigt, dass er damit von weiteren Beförderungen im Unternehmen ausgeschlossen sei. Verzichtet er nun auf die Elternzeit, so entsteht ihm kein beruflicher Schaden. Auf das Maßregelungsverbot kann er sich nur beziehen, wenn er in Elternzeit geht und dann aus diesem Grund tatsächlich von weiteren Beförderungen ausgeschlossen wird. Abweichungen in den nationalen Gesetzgebungen sind hier zu berücksichtigen.

Arbeitsrechtlich geschützte Bereiche sind der Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit, der Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung⁴, beruflicher Weiterbildung und Umschulung, berufliche Aufstiegschancen, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt.

Eine positive Maßnahme, die der Gleichstellung dient, ist keine Benachteiligung, sondern explizit erlaubt. Es gilt jedoch sorgsam zu prüfen, ob die Maßnahme gleichsam geeignet, angemessen und das mildeste Mittel ist.

Als Benachteiligung definieren die Richtlinien folgende Formen:

| Benachteiligungsform | Beispiele & Erläuterung |
|-------------------------------------|--|
| Unmittelbare Diskriminierung | <p>Eine Benachteiligung liegt vor, wenn man sich direkt auf genannte Merkmale bezieht, z.B. bei</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch - Nichteinstellung oder -beförderung - Kündigung - Geringere Bezahlung, weniger Urlaubstage <p>Benachteiligung bei Sachgrund möglich Eine Benachteiligung muss nicht immer eine Diskriminierung sein. In manchen Fällen ist sie sachlich gerechtfertigt, wie u.U. hier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ablehnung eines männlichen Bewerbers für eine Stelle im Frauenhaus - Ablehnung einer Person mit Körperbehinderung für eine Ausbildung als Dachdecker <p>Info ungünstigere Behandlungen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz gelten als unmittelbare (und nicht mittelbare) Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.</p> |
| Mittelbare Diskriminierung | Bei einer mittelbaren Diskriminierung basiert die Benachteiligung auf Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die nur scheinbar neutral sind. |

⁴ Nicht in Deutschland: Universitäten und Schulen: hier Regelung – wenn gegeben – über Hochschulgesetzte. Studierende sind nicht geschützt, wohl aber Angestellte der Universitäten.

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>Als unerlaubte Benachteiligungen kommen exemplarisch und u.U. infrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aufgrund des <i>Geschlechts</i>: Teilzeitarbeit als Kriterium für die Vergabe von Weihnachtsgeld - aufgrund der <i>Religion</i> und u.U. „Rasse“ oder <i>ethnischen Herkunft</i>: Verbot von Kopfbedeckungen, sofern kein Sachgrund vorliegt. - aufgrund der „Rasse“ oder <i>ethnischen Herkunft</i>: Sprachkenntnisse in der Landessprache, die über dem erforderlichen Niveau der Stelle liegen <p>Wichtig: Die Ausschreibung einer Stelle ausschließlich als Vollzeitstelle (ohne entsprechenden Sachgrund) ist nicht zwingend eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Das Europarecht fordert keinen allgemeinen Anspruch auf Teilzeit, sondern nur die gleichen Beschäftigungsbedingungen. Das deutsche Recht geht hier über die europäischen Anforderungen hinaus durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das einen entsprechenden Anspruch definiert.</p> |
| Belästigung | <p>Kein Sachgrund möglich!</p> <p>Eine Benachteiligung liegt bei folgenden Voraussetzungen vor</p> <ul style="list-style-type: none"> - das Verhalten ist unerwünscht und bezieht sich auf ein geschütztes Merkmal - es wurde zumindest bezweckt, die Würde der Person zu verletzen - es wird ein feindliches Umfeld geschaffen <p>Das heißt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unerwünscht = das Verhalten muss nicht explizit abgelehnt werden - Würde = es muss eine definierte Erheblichkeitsschwelle überschritten worden sein, keine Bagatellen - bezweckt = es ist nicht Voraussetzung, dass es auch eine Würdeverletzung bewirkt wurde. Das Verhalten muss also nicht erfolgreich sein. - es ist die Handlung an sich und nicht die ausführende Person, die eine nachteilige Wirkung bezwecken kann. Das ist wichtig, weil es hier nicht auf den Verständnishorizont oder die Motivation des Täters oder der Täterin ankommt, sondern allein auf die benachteiligende Wirkung. Die Motivation ist erst bei der Frage entscheidend, welche Mittel zur Beseitigung der Benachteiligung geeignet, erforderlich und angemessen sind (z.B. Abmahnung, Versetzung oder Kündigung) - feindliches Umfeld = dies setzt i.d.R. – jedoch nicht zwingend – ein mehrmaliges Verhalten voraus |
| Sexuelle Belästigung | <p>Kein Sachgrund möglich!</p> <p>Eine Benachteiligung liegt bei folgenden Voraussetzungen vor</p> |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Das Verhalten ist unerwünscht, sexuell bestimmt und bezieht sich auf ein geschütztes Merkmal. Dabei ist eine sexuelle Belästigung immer eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Andere geschützte Merkmale können addierend in Betracht kommen (z.B. rassistisch motivierte sexuelle Belästigung) - es wurde zumindest bezweckt, die Würde der Person zu verletzen <p>Das heißt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unerwünscht = das Verhalten muss nicht explizit abgelehnt werden - sexuell bestimmt = die Hürde ist niedriger als z.B. bei dem Begriff der sexuellen Handlung - Würde = es muss eine definierte Erheblichkeitsschwelle überschritten worden sein, keine Bagatellen - bezweckt = es ist nicht Voraussetzung, dass es auch eine Würdeverletzung bewirkt wurde. Das Verhalten muss also nicht erfolgreich sein. - es ist die Handlung an sich und nicht die ausführende Person, die eine nachteilige Wirkung bezwecken kann. Das ist wichtig, weil es hier nicht auf den Verständnishorizont oder die Motivation des Täters oder der Täterin ankommt, sondern allein auf die benachteiligende Wirkung. Die Motivation ist erst bei der Frage entscheidend, welche Mittel zur Beseitigung der Benachteiligung geeignet, erforderlich und angemessen sind (z.B. Abmahnung, Versetzung oder Kündigung) - ein feindliches Umfeld ist <u>keine</u> Voraussetzung, sodass in vielen Fällen ein einmaliges Verhalten ausreicht |
| <p>Anweisung zur Benachteiligung</p> | <p>Kein Sachgrund möglich!</p> <p>Ein bewusster Verstoß ist nicht erforderlich, damit der Sachverhalt einer Anweisung zur Benachteiligung erfüllt ist. Es ist arbeitsrechtlich nicht eindeutig, ob die Voraussetzung erfüllt sein muss, dass die anweisende Person zu einer Anweisung befugt ist.</p> |

Auf die benachteiligenden Folgen für die Betroffenen kommt es an

Die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz setzen keinen Vorsatz der Handlungen voraus, sondern sind folgenorientiert: Es zählt die benachteiligende Wirkung und nicht, wie der Kollege oder die Kollegin eine Handlung verstanden wissen möchte. Ein „Das hat er/sie doch nicht so gemeint!“ ist also zunächst irrelevant. Und nicht nur diskriminierende Handlungen – zu denen auch verbale Äußerungen gehören – werden folglich durch die Richtlinien erfasst, sondern ebenso unmittelbar und mittelbar benachteiligende Strukturen.

Vergütung

Es gilt in der gesamten EU das Prinzip von gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit. Zum Entgelt gehören sämtliche Leistungen des Arbeitgebers: Monatslohn, Vergünstigungen für Bus und Bahn, Entschädigungszahlungen bei betriebsbedingten Kündigungen.

Sanktionen und Verstöße

Die Richtlinien verpflichten bei Verstößen zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen. Für Betroffene sehen sie eine Beweiserleichterung vor. Personen, die eine Diskriminierung geltend machen, müssen die Vermutung einer Diskriminierung glaubhaft vorbringen (Anschein einer Diskriminierung). Der bzw. die Beklagte muss in diesem Fall nachweisen, dass eine Handlung nicht diskriminierend ist.

3.3 Weiterführende Hilfen in den einzelnen Ländern

In einem jeden Land setzt die EU nicht nur auf Regelungen zum Rechtsschutz der Betroffenen, sondern auch auf die Unterstützung dieser durch Verbände, die sich auch an den Verfahren beteiligen können. Bei den nationalen Angeboten erhalten Sie ausführliche Informationen und Beratungen unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze. Hier finden Sie auch detailliertere Informationen zu den Themen präventive und reaktive Pflichten der Arbeitgeber, Beweislast bei den genannten Formen einer Benachteiligung etc.

Die Hilfen finden Sie hier:

- Deutschland: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Italien: Zentrum für Gewalt- und Antidiskriminierungsbekämpfung: I Centri Antiviolenza di D.i.Re – D.i.Re – Donne in Rete Contro la Violenza (direcontrolaviolenza.it)
- Litauen: Antidiskriminierungsagentur in Litauen: <https://lygybe.lt/en/>
- Bulgarien: Antidiskriminierungsverpflichtung: <https://kzd-nondiscrimination.com/layout/>
- Polen: Polnisches Antidiskriminierungsbüro für Rechtsbeistand: <http://www.ptpa.org.pl/>

4. Zusammenfassung, Folgerungen und Forderungen

In der Erwägung, dass

- infolge relationaler Ungleichheiten in Form von weiterhin bestehenden gender pay gaps, employment gaps, care gaps und schlussendlich pensions gaps der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen erhebliche Hürden gesetzt werden;
- die Entlohnung von Frauenarbeit häufig nicht ihrem sozioökonomischen Wert entspricht und Bewertungsverfahren von Tarifparteien oft nicht geschlechtergerecht durchgeführt werden;
- prekäre Beschäftigungen überdurchschnittlich oft weiblich und outgesourced sind, sich dadurch Tarifabschlüssen entziehen und anfällig für informelle Beschäftigungsformen sind;
- der Beschäftigungsumfang und die Beschäftigungskontinuität von Frauenarbeit vor allem von der Versorgung mit öffentlichen Gütern abhängt;
- Frauen überproportional von Versorgungslücken, z.B. von Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung, betroffen sind, was u.a. die COVID-19-Pandemie verdeutlicht, bei der die Beschäftigung von Frauen über 10% zurückging, während sie insgesamt lediglich um 2,4% schrumpfte (vgl. EIGE 2022);
- es primär Frauen sind, die bei Versorgungslücken ihren Beschäftigungsumfang reduzieren;
- die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen von hohem Interesse für die Wirtschaft und das BIP pro Kopf in der EU um bis zu 9,6% erhöhen könnte (vgl. Kap. 2.5);
- Beschäftigungsumfang und Beschäftigungskontinuität sich auf die gesamte berufliche Laufbahn auswirken;
- jede Deregulierung von Arbeitszeiten vor allem Frauen mit Fürsorgeverantwortung trifft;
- unbezahlte Arbeit zu Geld- und Zeitarms führt und für Frauen das größte Armutsrisiko ist;
- Geld- und Zeitarms Frauen systematisch von der Wahrnehmung ihrer Bürgerrechte abhält und somit von der Möglichkeit, ihre eigene Situation zu thematisieren und zu ändern;

- Alleinerziehende in der EU zu 85% Frauen sind (EIGE 2016) und 42,1% von ihnen von Armut bedroht oder betroffen sind (eurostat 2023);
- es eine hohe Korrelation von Frauen- und Kinderarmut gibt, von der in der EU jedes vierte Kind betroffen ist (Europäisches Parlament 2022);
- die Ermittlung von Armutsbetroffenheit meist das Haushaltseinkommen berücksichtigt und damit die Familie als harmonische Einheit betrachtet, in der Machtgefälle den Zugang zu Finanzmitteln nicht beeinflussen;
- Armut die Situation von gewaltbetroffenen Frauen verschärft und zu einem Verharren in Gewaltbeziehungen führt (Gondolf & Fisher 1998);
- Opfer häuslicher Gewalt vor allem wegen eines Mangels an öffentlicher Ressourcen – Geld, Hilfsangebote etc. - in Gewaltbeziehungen bleiben und weniger aufgrund innerer Hemmnisse wie eine zerstörte Selbstachtung (ebd.);
- häusliche Gewalt sowie solche am Arbeitsplatz gesundheitliche Folgen haben, Ausgrenzung produzieren und entsprechend Armut fördern und erzeugen können;
- „die aktuelle Steuerpolitik auf Unionsebene und auf nationaler Ebene bestehende Geschlechtergefälle noch verstärkt“, Lohngefälle ausgerechnet zuungunsten der geringer verdienenden Person vergrößert und damit systematisch die Teilhabe am Arbeitsleben unattraktiver macht;
- Frauenarmut das Risiko für Betroffene erhöht, Opfer von Menschenhandel und Zwangsprostitution zu werden (Nicholsonová 2022, S. 13);
- Frauen sich meist nicht gegen Diskriminierung wehren, ihre Rechte nicht kennen und zu Recht Angst vor Beschwerden haben (vgl. Kap. 1.5);

und unter dem Hinweis, dass

- Gleichstellung ein Grundwert im Vertrag über die Europäische Union ist;
- Gleichstellung ein Grundwert in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist;
- die Beseitigung der Armut in Art. 3 des Vertrags über die Europäische Union, in Artikel 34 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gesetztes Ziel ist;
- Gleichstellung und Armutsbekämpfung zu den Aktionsplänen zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte zählen;
- die Strategie für die Rechte des Kindes die Verhinderung der sozialen Ausgrenzung dieser zum Ziel hat (d.h. eine europäische Garantie für den Zugang zu Bildung und Erziehung, Gesundheitsvorsorge, gesunde Ernährung und angemessenen Wohnraum);
- die Europäische Union in 2023 der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt beigetreten ist, die damit auch für die europäischen Länder bindend ist, die sich gegen die Konvention gestellt haben;
- das EU-Parlament im „Bericht über die Regulierung der Prostitution in der EU“ die Mitgliedsstaaten dazu auffordert, die Nachfrage nach Prostitution zu reduzieren und die soziale und berufliche Wiedereingliederung dieser Frauen zu fördern;
- genannte Richtlinien (vgl. Kapitel 3.2) die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts oder weiterer Merkmalskategorien auf dem Arbeitsmarkt sowie bei Zugang zu Dienstleistungen und Gütern untersagen;
- gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit einer der zentralen Grundsätze der Europäischen Union ist, der in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert ist sowie die Entgelttransparenzrichtlinie zur erleichterten Umsetzung dieses Grundrechts;
- die „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ die Mitgliedsstaaten dazu auffordert, Verfahren zur Festlegung angemessener Mindestlöhne

festzulegen und dabei auch Kriterien zu berücksichtigen, die geeignet sind, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu reduzieren;

- eben erwähnte Richtlinie eine Tarifbindung von 80% in der EU vorsieht;
- das Recht auf ein faires Verfahren ein Grundprinzip der EU Charta ist und Prozesskostenhilfe im EU-Recht verankert ist;

wären folgende Maßnahmen in Erwägung zu ziehen:

- Die Einführung europaweit hoher Standards bei der Versorgung mit öffentlichen Gütern in den Bereichen Betreuung, Bildung und Pflege. Diese müssen für Menschen jeglichen Einkommens finanzierbar sein. Die Finanzierung darf keinen Anreiz geben, die Leistungen nicht in Anspruch zu nehmen. Nur so kann eine wirtschaftliche, soziale und politische Partizipation gewährleistet werden. Die Vereinbarkeitsrichtlinie, die Strategie für die Rechte des Kindes sowie die Strategie für Pflege und Betreuung weisen in eine gute Richtung. Aktuell ist der Zugang zu öffentlicher, hochwertiger und bezahlbarer Kinderbetreuung in vielen Gegenden völlig unzureichend in Bezug auf eine inklusive Strategie für Kinder und auch in Bezug auf Gleichstellungsaspekte. Unter Gleichstellungsaspekten sind insbesondere solche Modelle kritisch anzusehen, die Kinderbetreuungskosten anhand des Nettohaushaltseinkommens festlegen wollen. Frauen mit geringeren Einkommen haben kaum oder keine ökonomischen Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Diese forcierten Beschäftigungsdiskontinuitäten führen zu negativen Folgen für die gesamte berufliche Laufbahn, erhöhen die wirtschaftliche Abhängigkeit in Gegenwart und im Alter. In Deutschland wird diese Thematik durch das Ehegattensplitting, das eine höhere Besteuerung der geringeren Einkommen vorsieht, multipliziert.
- Maßnahmen, die den Zugang zum Recht auf angemessenen Mindestlohn gewährleisten. Die Mindestlohnrichtlinie ist ein Meilenstein auf dem Weg zu einem sozialen Europa. Es bedarf jedoch auch wirksamer Instrumente zur Sicherstellung der Inanspruchnahme der Mindestlöhne. Insbesondere sind Fortschritte im Bereich der Schwarzarbeit erforderlich. Es muss beispielsweise verhindert werden, dass Beschäftigte infolge von Mindestloohnerhöhungen einfach weniger Stunden bezahlt bekommen bei gleichbleibender Arbeitszeitleistung. Zwar hat der EuGH in seinem Urteil vom 14.05.2019 entschieden, dass Arbeitgeber die Arbeitszeiten von Beschäftigten dokumentieren müssen. Die Spielräume dafür, weniger Stunden als geleistet aufzuschreiben oder Überstunden als nicht angeordnet zu deklarieren, zeigen jedoch eine Schutzlücke.
- Unter Rückgriff auf Kapitel 1.4 ist es für eine demokratische Gesellschaft viel entscheidender, die kollektive als die individuelle Verhandlungsmacht von Beschäftigten zu stärken. Die Mindestlohnrichtlinie mit ihrem ambitionierten Vorhaben einer Tarifbindung von mindestens 80% weist hier in die richtige Richtung und wird bei den aufgeforderten Nationalstaaten zu (vorgeschriebenen) Aktionsplänen führen, entsprechende Maßnahmen zu entwerfen.
- Um Fortschritte bei der Entgelttransparenz zu erreichen, ist in Erwägung zu ziehen, ob der individuelle Anspruch auf Auskunft zu einem Auskunftsrecht für Gewerkschaften werden sollte.
- In Bezug auf Kriterien zur Reduzierung des „geschlechterspezifischen Lohngefälles“, die die Mindestlohnrichtlinie vorsieht, erscheint die Berücksichtigung und Weiterentwicklung existierender Bewertungstools und -verfahren (z.B. EG-Check) zur Überprüfung gleichen Lohnes für gleiche und gleichwertige Arbeit erforderlich.
- Gleiches sollten Tarifverträge berücksichtigen, deren Tarifautonomie als Sozialpartner nicht durch genannte Richtlinie berührt wird. Bei diskriminierenden Tarifverträgen ist es ansonsten die Einzelperson, die sich mühsam gegen nicht gesetzeskonforme Abschlüsse zur Wehr setzen muss. So machen Jochmann-Döll und Tondorf (2009) auf Folgendes aufmerksam: „Zahlreiche tarifvertragliche Regelungen – sei es zu Fragen der Arbeitszeit, zum Entgelt, zu Qualifizierungs- und Entlassungsbedingungen – enthalten erhebliche Diskriminierungspotenziale. Sie entsprechen nicht den arbeitsrechtlichen Vorgaben, die sich

aus dem europäischen [...] Recht ergeben. Danach reicht es nicht aus, dass Regelungen in Tarifverträgen geschlechtsneutral formuliert sind, sie müssen auch in ihrer Wirkung diskriminierungsfrei sein“ (S. 5).⁵

- Einkommen in systemrelevanten Berufen müssen den wirtschaftlichen Wert der Arbeit berücksichtigen. Höhere Löhne in von Frauen dominierten Bereichen haben zudem das Potential, der geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeitsmärkte entgegenzuwirken, die sich in den letzten Jahren verstärkt hat: Eine „Untersuchung von Eurofound zeigt, dass trotz der Verringerung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles die Arbeitsplätze nicht stärker geschlechtergemischt werden und dass der Anteil der geschlechtergemischten Arbeitsplätze (bei denen der Anteil eines Geschlechts nicht über 60% liegt) an den Arbeitsplätzen in der EU zwischen 1998 und 2019 von 27 % auf 18 % zurückgegangen ist“ (Nicholsonová 2022, S. 30).
- Der sozioökonomische Wert von Carearbeit ist angemessen zu berücksichtigen. Kinder und zu pflegende Angehörige dürfen für Frauen kein Armutsrisiko in Gegenwart und Zukunft darstellen. Erziehungs- und Pflegezeiten sind in den Renten entsprechend ihres Wertes zu berücksichtigen.
- Um tragfähige Zahlen zu dem Thema Frauenarmut zu erhalten, ist es erforderlich, Armut nicht anhand des Haushaltseinkommens zu bemessen, sondern anhand von Individualeinkommen.
- Bei outgesourcter Arbeit sind Überlegungen anzustellen, inwieweit ein Auftraggeber bei Arbeitsrechtsverstößen von Subunternehmen haften sollte und wie dies u.U. umgesetzt werden kann.
- Die primäre Diskriminierung von Frauen bei Elternschaft ist zu unterbinden - z.B. durch verbindliche und längere Vätermonate, die nicht auf Frauen übertragbar sind sowie durch die Aufnahme von Fürsorge als Personenmerkmal in die Antidiskriminierungsgesetze, ggf. Reduzierung der Vollzeitbeschäftigung auf 35 Stunden bei gleichzeitigen Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeitgesetze.
- Es bedarf einer EU-weiten Zusammenarbeit und Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Menschenhandel.
- Die Steuerpolitik sollte in allen EU-Staaten keine Anreize für Frauen setzen, nicht arbeiten zu gehen.
- Ein Grund, warum sich Frauen nicht gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt zur Wehr setzen, ist fehlendes Wissen. Hier könnte es helfen, aus der Bekanntmachungspflicht für Arbeitgeber eine Informationspflicht zu machen. Die Bekanntmachungspflicht ist i.d.R. erfüllt, wenn die entsprechenden Gesetze für die Arbeitnehmerin zugänglich sind (die sog. „aushangpflichtigen Gesetze“). Eine Informationspflicht ist deutlich voraussetzungsstärker und setzt i.d.R. eine Schulung voraus.
- Andere Frauen wehren sich nicht, weil ihnen der Mut fehlt, als Einzelperson die eigenen Rechte einzuklagen. Die Einführung von Verbandsklagerechten oder Klagerechten für Gewerkschaften wären hier eine Möglichkeit, den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Das würde auch den Frauen zugutekommen, die sich nicht wehren, weil ihnen die Kraft fehlt. Die Belastungen aus Erwerbsarbeit und Carearbeit lassen Vielen keinerlei Erholungsphasen.
- Andere Frauen wehren sich nicht, weil ihnen die finanziellen Mittel fehlen. Hier ist zu überlegen, ob der Grundsatz der verfahrensrechtlichen Ausgewogenheit zwischen den Parteien durch die Höhe der Prozesskostenhilfe tatsächlich gegeben ist. Weiterhin gilt zu bedenken, dass das Prinzip „der Verlierer zahlt“ ein erhebliches Hemmnis für Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sein kann. Es bedeutet, dass die Partei, die ein Gerichtsverfahren verloren hat, dem Gegner i.d.R. auch dann die Kosten zu erstatten hat, wenn

⁵ Einen Leitfaden für die Formulierung geschlechtergerechter Tarifverträge geben die Autorinnen hier: [p_edition_hbs_151.pdf \(boeckler.de\)](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_151.pdf) (31.01.2024)

Prozesskostenhilfe bewilligt worden ist. Die nationalen Gesetze können hier freilich anders aussehen. Die Äußerungen beziehen sich auf Mindeststandards der EU.

- Das System der Betriebsrenten muss derart überarbeitet werden, dass es den Gender Pension Gap nicht vergrößert.

Kapitel 2 Curriculum

Während sich der erste Teil mit einer gerechtigkeitstheoretischen Einordnung auf Basis des status quo in Europa befasst hat, thematisiert der zweite Teil die Mikro- und Mesoebene: Es geht um die Psychologie sozialer Diskriminierung sowie die Grundlagen der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dieser Teil ist deswegen an den Anfang des Trainingsteils gesetzt, denn er bildet die Grundlage für Trainer*innen, mit Frauen in die Selbstreflexion über Geschlechterrollen zu gehen – zum Beispiel in biografischen oder soziometrischen Übungen.

1. Was ist soziale Diskriminierung?

Die wohl einflussreichste und bekannteste Definition von sozialer Diskriminierung stammt von dem US-Psychologen Gordon W. Allport (1954) und lautet wie folgt: „Diskriminierung liegt vor, wenn einzelnen oder Gruppen von Menschen die Gleichheit der Behandlung vorenthalten wird, die sie wünschen. Diskriminierung umfaßt alles Verhalten, das auf Unterschieden sozialer oder natürlicher Art beruht, die keine Beziehung zu individuellen Fähigkeiten oder Verdiensten haben noch zu dem wirklichen Verhalten der individuellen Person.“ (S. 51f.)

Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie oder Gruppe und die daran gekoppelte Ungleichbehandlung, sofern diese der betroffenen Person illegitim erscheint, ist also das zentrale Merkmal einer Diskriminierung. Nun herrscht in einer Gesellschaft meist keine Einigkeit darüber, welche Ungleichbehandlungen als legitim und welche als illegitim gelten. So mögen einige Männer durchaus der Auffassung sein, ihr Zutrittsverbot zu Frauenhäusern sei ungerecht bzw. illegitim. So mögen auch Personen die Auffassung vertreten, eine u.a. steuerrechtliche Ungleichbehandlung zum Nachteil gleichgeschlechtlicher Familien sei legitim. Die Definition von Allport erscheint deswegen unvollständig.

Laut Albert Scherr (2016) „kann unter Diskriminierung (...) die Verwendung von kategorialen, das heißt vermeintlich eindeutigen und trennscharfen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen verstanden werden.“ (S. 3) Der Tatbestand der Diskriminierung ist also nur dann erfüllt, wenn die Ungleichbehandlung zu einer gesellschaftlichen Benachteiligung führt.

Nun ist es so, dass Männer durch ihr Zutrittsverbot zu Frauenhäusern nicht gesellschaftlich benachteiligt werden, sondern umgekehrt: die Frauenhäuser sind Bestandteil der Maßnahmen, die der Staat unterstützt, damit Frauen wieder in die Nähe eines Zustands der Gleichheit gerückt werden können – wenn dies allein auch nicht ausreichend und obendrein aufgrund der zu wenigen Plätze in Frauenhäusern unzureichend ist.⁶ Positive Maßnahmen dienen folglich nicht der Bevorzugung einer Person aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit, sondern dem Ausgleich eines Nachteils. Doch ist bei derartigen Maßnahmen immer das Ganze in den Blick zu nehmen.

⁶ Die immer wiederkehrende Forderung aus frauenfeindlichen Milieus, dass Gleichberechtigung unterschiedslose Gleichbehandlung sei und dass nur dies im Sinne von Demokratie und Gesetzgeber sei, ist so trivial wie falsch. Für alle Verfassungen in Europa gilt in irgendeiner Form das Differenzierungsgebot, das besagt, dass Gleiches gleich und Ungleiches seiner Ungleichheit entsprechend ungleich zu behandeln sei. Positive Maßnahmen sind daher ebenso im Sinne von Demokratie und Gesetzgeber. Menschen ist zum Beispiel nicht nur das Recht der freien Meinungsäußerung an die Hand zu geben, sondern auch die Fähigkeit, dieses Recht zu nutzen.

So sind Programme für angehende weibliche Führungskräfte – wenn diese gut gemacht sind – ein möglicher Ausgleich eines realen Nachteils. Gleichzeitig vergrößern sie den Abstand zu Frauen eher niedriger sozialer Herkunft, wenn diese in Maßnahmen unberücksichtigt bleiben.

1.1 Formen sozialer Diskriminierung

Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen: Sie kann individuell sein, wenn beispielsweise eine Frau eine Stelle für eine Führungsposition nicht erhält, weil die Personalleitung oder Geschäftsführung die Ansicht vertritt, Frauen würden sich nicht für Führungspositionen eignen. Sie kann auch strukturell sein – erst seit 1987 dürfen Frauen bei der Schutzpolizei arbeiten. Sie kann auch institutionell sein: Weiterhin sind die Abläufe und Prozesse in Unternehmen oft so aufgebaut, dass sie an die Lebensrealität eines Mannes angepasst sind, der privat das ‚Ernährermodell‘ lebt – und dies umso mehr, je höher die Positionen im Unternehmen sind. So ist ein spontanes Meeting um 18:00 Uhr oder eine plötzlich anstehende Dienstreise unproblematisch, wenn daheim die Frau auf die Kinder aufpasst und dem Mann ‚den Rücken freihält‘. Dieses Konzept ist problematisch, manchmal gar unmöglich für all die Familien, die gerne in Doppelvollzeit arbeiten möchten. Dazu gesellt sich eine strukturelle Diskriminierung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten von 8:00-16:00 Uhr.

Diskriminierend wirken diese Strukturen vor allem für Frauen, die in den meisten Fällen diejenigen sind, die auf Kosten ihrer Rente einen stärkeren Fokus auf die Familienarbeit legen. Von ihnen wird erwartet, wenn sie Karriere machen wollen, dass sie sich an die Normen der Privilegierten halten – unter Ausblendung der Machtasymmetrien durch faktische Lohnungleichheit und Geschlechterstereotype.

1.2 Ursachen sozialer Diskriminierung

1.2.1 Kategorisierung, Stereotype und die Überformung von Unterschieden

Menschen kategorisieren ihre Umwelt, um sich in ihr zurechtfinden zu können. Zu den Kategorien gehören sodann auch die sozialen Kategorien, in die Menschen sich und andere einordnen und somit auch abgrenzen – wie die bei uns weiterhin dominante bipolare Einteilung in Mann und Frau. Kategorisierungen in Eigen- und Fremdgruppen sind somit ein wichtiger Ausgangspunkt für die Entwicklung einer sozialen Identität: nur durch Abgrenzung gegenüber dem bzw. den ‚Anderen‘ ist es möglich, das eigene zu definieren. Die an eine Kategorie geknüpften und sozial geteilten Überzeugungen über die Mitglieder einer sozialen Kategorie bezeichnet man als Stereotype, die auch mit Verhaltenserwartungen verknüpft sind.

Stereotype haben folglich eine funktionale Aufgabe, ermöglichen bzw. erleichtern sie doch eine Interaktion mit Menschen selbst dann, wenn keine weiteren Informationen über das Gegenüber bekannt sind außer den Kategorien, denen dieser Mensch scheinbar angehört. Stereotype müssen dabei nicht notgedrungen falsch sein, sondern führen eher dazu, dass tatsächliche Unterschiede zwischen Kategorien überformt und Unterschiede innerhalb einer Kategorie unterschätzt werden.

Grundsätzlich kommen Studien zu dem Ergebnis, dass die Kategorie Geschlecht nur wenig aussagekräftig ist, wenn man Persönlichkeitseigenschaften prognostizieren möchte: So „unterschieden sich Absolventinnen und Absolventen der Medizin weder in typisch männlichen Persönlichkeitseigenschaften wie Unabhängigkeit und Selbstsicherheit noch in typisch weiblichen Eigenschaften wie Behutsamkeit und Verständnis für andere (...). Mit anderen Worten: Wenn man über ein Individuum weiß, ob es selbstständig ist, in der Medizin oder in einem Kindergarten arbeitet, erhält man mehr im Arbeitskontext relevante Informationen, als wenn man nur weiß, ob es sich um

einen Mann oder eine Frau handelt. Risikobereitschaft gilt als weiteres Beispiel. Diese unterschied sich zwischen finnischen und amerikanischen Selbstständigen stärker als zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Ländern (...). In diesem Fall war es daher für die Einschätzung der Risikobereitschaft informativer, zu wissen, ob jemand finnisch (wenig risikobereit) oder amerikanisch (risikobereit) ist, als das Geschlecht zu kennen. Dennoch gibt es viele Versuche, Geschlechtsunterschiede in der Risikobereitschaft zu erforschen und nur wenige, interkulturelle Unterschiede zu erklären“ (Steffens & Ebert 2016, S. 7).

Stereotype haben darüber hinaus die Eigenschaft, dass sie sehr veränderungsresistent sind. So dient beispielsweise das Subtyping bzw. die Substereotypisierung dazu, stereotypinkonsistentes Verhalten als Ausnahme von der Regel zu interpretieren, sodass das eigentliche Stereotyp Frau sogar noch erhärtet wird. Typische Substereotype sind zum Beispiel die ‚Karrierefrau‘ oder die ‚Emanze‘. Die Bemühung, durch Intergruppenkontakte Vorurteile abzubauen, ist eben genau aufgrund dieses Effekts eine Herausforderung. So wird der Besuch einer sehr liberalen Moschee mit einer Imamin wahrscheinlich nicht dazu führen, dass man die Erfahrung der ‚emanzipierten‘ Muslimin auf die Gruppe als Ganzes generalisiert oder zumindest auf größere Teile der muslimischen Gemeinschaften („Subgrouping“), sondern eher dazu, diese Person als die Bestätigung der Regel wahrzunehmen, sodass das Stereotyp der unterdrückten Muslima erhärtet wird.

Die illusorische Korrelation beschreibt das Phänomen falscher Kausalzusammenhänge. Besonders anfällig für diese sind Minoritäten, weil hier unerwünschtes Verhalten leichter erinnert und auf die Gruppe als Ganzes übertragen wird. Das erklärt auch die häufige negative Stereotypisierung von Minderheiten. Beispiel: Kommt ein Schüler mit türkischem Migrationshintergrund zu spät zum Unterricht, dann kommt es leicht zu einer Verknüpfung von „zu spät kommen“ und „türkischer Migrationshintergrund“. Ist dahingegen ein Schüler mit türkischem Migrationshintergrund immer pünktlich, so wird dies leicht übersehen und führt nicht zu einer Verknüpfung von „pünktlich“ mit „türkischer Migrationshintergrund“.

Bezogen auf den Arbeitskontext hat dies unmittelbare Konsequenzen auf Leistungsbeurteilungen, da sie erfordern, sich an die guten und weniger guten Leistungen zu erinnern. „Das bringt die Gefahr mit sich, dass sich Führungskräfte selektiv an schlechte Leistungen von Mitarbeiter*innen abgewerteter Gruppen und gute Leistungen von Mitarbeiter*innen der Mehrheitsgruppe erinnern“ (Klocke 2019, S. 25). Im Unterschied zu Stereotypen, die als falsche Verallgemeinerungen gelten können, ist das Vorurteil mit einer Emotion und Bewertung behaftet.

Eine Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn die Einstellung mit einem Handeln verbunden ist. Dabei gilt immer der Satz: „Although most barking (...) does not mean lead to biting, yet there is never a bite without previous barking“ (Allport 1954, S. 57). Diskriminierendes Handeln basiert oft – nicht immer⁷ – auf Vorurteilen, ohne dass der Automatismus besteht, dass hostile Einstellungen zu sozialer Diskriminierung führen müssen.

Die folgende Skizze soll einen Überblick darüber verschaffen, wie das Verhältnis von Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung ist.

⁷ Diskriminierung kann ebenso Folge von Wahrnehmungsverzerrungen oder Persönlichkeitseigenschaften sein – wie in diesem Kapitel noch ausgeführt werden wird. Insbesondere sollte eine jede Organisation als mögliche Ursache auch die **brauchbare Illegalität** im Blick haben, die dazu dient, der Organisation einen Vorteil zu verschaffen oder – wenn von individuellen Interessen ausgehend – einer konkreten Person einen Vorteil zu verschaffen.

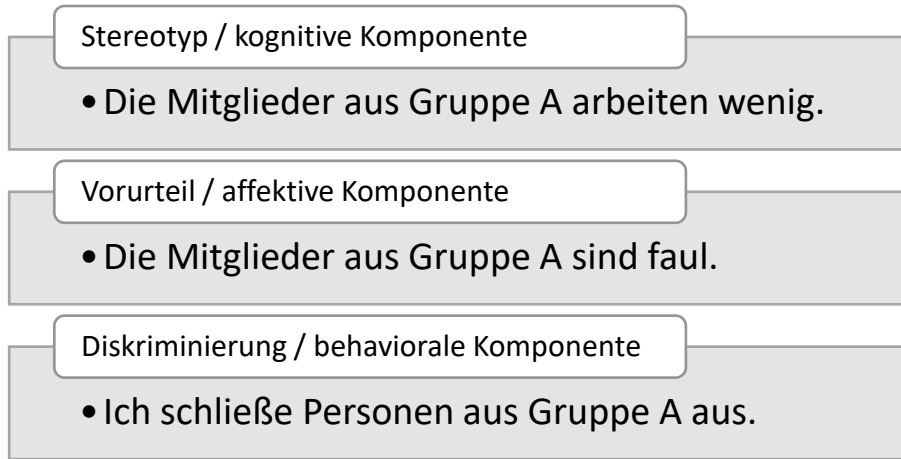


Abbildung: eigene Darstellung in Anlehnung an Zanna, M.P. & Rempel, J.K. (1988)

Es ist dabei wichtig zu verstehen, dass Stereotype zwar grundsätzlich sehr veränderungsresistent sind, doch zugleich auch kontextabhängig und variabel sein können. Um ein historisches Beispiel zu benennen: Die bipolare und äquivalente Vorstellung von Geschlecht (rational-irrational/emotional, aktiv-passiv, stark-schwach) ist auch Resultat der Aufklärung. Lange Zeit war die Frau eher ein unvollständiger Mann – schließlich wurde sie aus einem Teil Adams geschaffen – doch nicht sein Gegenteil. Mit der Neuzeit wurde das Individuum als vernunftbegabtes Wesen entdeckt, womit die Idee des freien und gleichen Menschen geboren war. Erst seit dieser Zeit gilt Vernunft bzw. Rationalität als männlich und Emotionalität als weiblich. Mit frei, gleich und selbstverantwortlich waren entsprechend Männer gemeint.

Das war praktisch, weil die in dieser Zeit entstehende Unterscheidung zwischen privater und öffentlicher Sphäre auch eine Verteilung der Aufgaben in Beruf und Haushalt inkl. Kindererziehung bedeutete. Und da war Emotionalität bzw. waren soziale Kompetenzen sicherlich gefragt. Zugleich wurde aus diesen Fähigkeiten etwas Irrationales gemacht – der Frau fehlte also die Vernunft mit dem Ergebnis, dass ihr das Recht auf gleiche Bildung, das Recht zu wählen, das Aufenthaltsbestimmungsrecht, die Berufsfreiheit und Geschäftsfähigkeit etc. vorenthalten wurde.

Zur Ergänzung: soziale Kompetenzen basieren auf kognitiven Fähigkeiten und sind selbstredend nicht das Gegenteil von Rationalität. Bis heute erwarten Männer wie Frauen von Frauen Fürsorglichkeit und soziale Kompetenz. So werden weibliche Führungskräfte nur dann als gute Führungskräfte beurteilt, wenn sie gleichzeitig als hochkompetent *und* sozial wahrgenommen werden. Männer gelten dagegen auch dann als gute Führungskraft, wenn sie soziale Schwächen haben. Man mag diese damit verbundenen Verhaltensweisen zwar nicht, verzeiht sie ihnen aber (vgl. Steffens & Ebert 2016, S. 43ff.). In beiden Fällen dienen Stereotype und damit verbundene Vorurteile der Verteidigung traditioneller Privilegien.

1.2.2 Vorurteile

Während Stereotype deskriptiver Natur sind und wie Wahrscheinlichkeitsannahmen wirken, ist die vorurteilsbasierte Diskriminierung eine Art sozialer Platzverweis, da ihr eine normative Bewertung innewohnt. Interessanterweise zeigen die Befragungen der letzten Jahrzehnte einen deutlichen Rückgang sexistischer, homophober, aber auch rassistischer Einstellung⁸ bei gleichzeitigem Fortbestehen sexistischer, homophober oder rassistischer Diskriminierung. Der Grund dafür ist, dass Umfragen eher dazu in der Lage sind, *explizite* (nicht: *implizite*) Einstellungen zu messen: Studienteilnehmer*innen geben also bewusste Antworten auf die gestellten Fragen.

⁸ Wie beispielsweise „Wenn die Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf eine Arbeit haben als Frauen.“, „Karriereorientierung macht Frauen unsympathisch.“, „Männer und Frauen haben znterschiedliche Pflichten.“ Usw.

Unbewusste Haltungen können nur schwer gemessen werden und sozial erwünschte Antworten verzerren die Ergebnisse ebenso. Die Wissenschaft unterscheidet deswegen verschiedene Arten von Vorurteilen: offene bzw. hostile Vorurteile auf der einen Seite und verdeckte, subtile oder ‚unbewusste‘ Vorurteile auf der anderen Seite.

Wenn man sich nun also die Frage stellt, warum Diskriminierung dennoch weiterhin in einem hohen Maße die Gesellschaft prägt, so lässt sich feststellen, dass sich zwar die Norm, sich sexistisch oder homophob zu äußern, geändert hat, die individuellen Überzeugungen dennoch in etwa gleichgeblieben sind: Viele Menschen empfinden eine Inkongruenz, da zumindest Viele die Norm verinnerlicht haben, sich positiv über Minderheiten oder Frauen zu äußern, ihre impliziten Kognitionen ihnen jedoch etwas anderes mitteilen. Sie befinden sich somit in einem Zustand der Dissonanz, was dann wieder zu diskriminierendem Verhalten führen kann. Doch zunächst einmal möchte ich implizite Kognitionen erläutern, was am einfachsten mittels der Erklärung eines Impliziten Assoziationstests (IAT) möglich ist.

1.2.3 Implizite Kognitionen

Bei einem IAT handelt es sich um ein Messverfahren aus der Sozialpsychologie. Es misst die Assoziationen zwischen Elementen des Gedächtnisses. Somit kann ein solcher Test auch Verknüpfungen messen, von denen wir nicht wussten, dass wir sie denken. Derartige implizite Kognitionen können in einem Widerspruch zu den expliziten Haltungen stehen. Es ist davon abzuraten, derartige Tests in Seminaren einzusetzen. Die Ergebnisse können dem Idealselbst des Teilnehmers oder der Teilnehmerin widersprechen, was nicht immer konstruktiv sein muss.

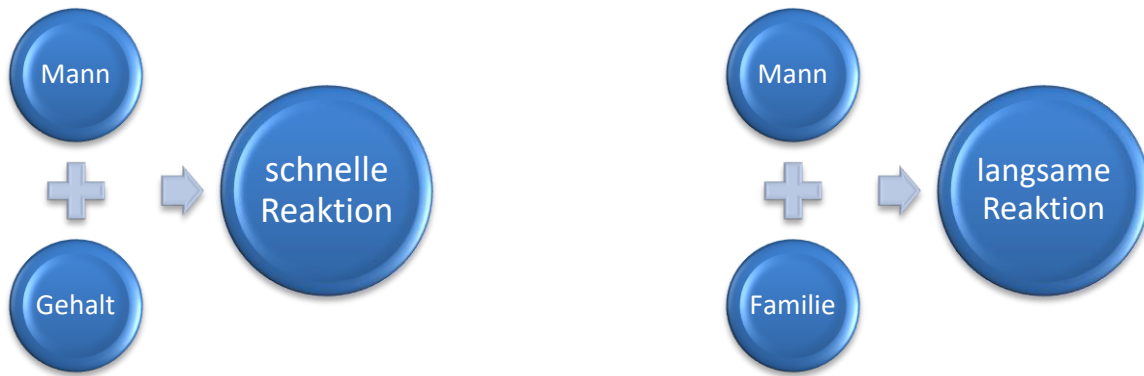
Wer einen solchen Test freiwillig machen möchte, findet ihn hier:

<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>

An dieser Stelle sei angemerkt, dass viele Menschen beispielsweise weiße Gesichter automatisch gegenüber schwarzen Gesichtern vorziehen. Der Sinn des IAT liegt darin, sich dessen bewusst zu werden, da ungleiche Sympathien auf Basis derartiger Irrationalitäten Auswirkungen auf das Verhalten im Beruf haben können – zum Beispiel bei der Personalauswahl.

In Testverfahren wird die Reaktionsgeschwindigkeit der Verknüpfungen von Frau und Mann mit Familie und Beruf gemessen. Dies sieht dann z.B. wie folgt aus:





Die meisten Studienteilnehmer*innen haben eine deutliche Assoziation zwischen Frau und Familie sowie zwischen Mann und Karriere. Die Frage, welche Person einem bzw. einer Personalverantwortlichen einfällt, wenn es um Nachwuchsführungskräfteprogramme geht, ist hier naheliegend.

Implizite Kognitionen sind dabei nicht statisch, sondern können durchaus positiv oder negativ beeinflusst werden. So zeigen Arendt, Marquart und Matthes (2015) in einer Studie, dass rechtspopulistische stereotype Plakate mit Bildern von ‚kriminellen Ausländern‘⁹ unabhängig von der vorher gemessenen expliziten Einstellung der Studienteilnehmer*innen und unabhängig von der Glaubwürdigkeit der Plakate einen deutlichen Effekt auf implizite Assoziationen haben sowie infolge dessen auch auf explizite Stereotype. Die Ergebnisse lassen sich auf positive und negative Bilder anderer Gruppen wie Frauen, Männer, Trans*Personen und Homosexuelle übertragen. So verweisen Steffens & Ebert (2016) auf Forschungsergebnisse an Frauen- und gemischten Colleges. „Nach einem Jahr waren die impliziten Stereotype der Studentinnen am Frauen-College komplett verschwunden, während sie bei den Studentinnen des gemischten College gleich blieben [...] Je höher der Anteil an Dozentinnen war, desto geringer fiel die implizite Assoziation von Frauen mit „Untergebene“ und Männer mit „Führungskräfte“ aus.“ (S. 33)

Sehen heißt glauben! Werden in Broschüren, Internetauftritten und in der realen Besetzung von Führungspositionen Frauen oder nicht-heterosexuelle Menschen sichtbar, so hat dies einen positiven Effekt auf implizite Assoziationen und explizite Stereotype. Mit anderen Worten: Es verbessert die Aufstiegschancen genannter Gruppen. Dabei ist allerdings der Token-Effekt zu berücksichtigen. „Bei nur einem kleinen Frauenanteil an der Spitze werden Frauen weiterhin als „Ausnahme von der Regel“ wahrgenommen und als eine spezielle Gruppe von Frauen, die nicht repräsentativ für die allgemeine Gruppe der Frauen ist, subtypisiert.“ (ebd., S. 33)

Während sich der klassische Sexismus ebenso wie die klassische Homo- und Transfeindlichkeit häufig biologischer oder auch religiöser Rechtfertigungen bedient, so verwenden subtilere Formen gruppenbezogener Diskriminierung häufig andere Argumente. Moderne Formen von Sexismus und Homofeindlichkeit basieren meist auf einer sog. ‚Überzeugungs-Inkongruenz-Annahme‘: Personen haben die Norm internalisiert, dass alle Menschen gleichwertig sind und dass allen Menschen auch die gleichen Rechte zustehen sollten. Zugleich empfinden sie anders, was zum Beispiel durch oben genannte Tests gemessen werden kann. Entsprechend passen sie ihre Erklärungsmuster für die faktische Ungleichverteilung von Ämtern, Ressourcen und Privilegien an: Erfolg wird dann immer als Ergebnis guter und harter Arbeit angesehen, Misserfolg als Ergebnis mangelnden Talents oder Faulheit interpretiert bei gleichzeitiger Leugnung der Existenz von Diskriminierung.

⁹ Die ausschließlich männliche Form wird hier verwendet, weil auf allen nachgestellten Plakaten ausschließlich Männer zu sehen waren.

Affirmative Programme verstoßen in dieser Lesart unmittelbar gegen egalitäre Werten der Leistungsgerechtigkeit und Chancengleichheit. Inkongruenzen führen zudem dazu, zu den entsprechenden Personenkreisen wie Homosexuellen und dem Subtypus der Karrierefrau auf Distanz zu gehen. „Mitglieder benachteiligter Gruppen werden nonverbal weniger freundlich behandelt, z.B. indem bei Unterhaltungen weniger Augenkontakt hergestellt wird, weniger gelächelt wird, räumlich mehr Abstand gehalten wird oder sie ganz einfach seltener bei gemeinsamen informellen Aktivitäten [...] gefragt werden, ob sie sich beteiligen möchten (...). Manchmal kommt es sogar zu Ausgrenzungsversuchen“ (Klocke 2019, S. 24). Dabei sind es gerade diese informellen Netzwerke, die entscheidend für Lebenschancen sind.

Implizite und explizite Vorbehalte gegenüber Frauen führen dann auch dazu, dass man die #metoo-Debatte von den Füßen auf den Kopf stellt: Anstatt zu überlegen, ob man es sich leisten könne, bestimmte Männer einzustellen oder im Betrieb zu halten, wird darüber nachgedacht, bestimmte Frauengruppen nicht mehr einzustellen.

1.2.4 Wahrnehmungsverzerrungen

Stereotype sind falsche Verallgemeinerungen und resultieren aus der Notwendigkeit zur Kategorisierung. Ihnen liegen, im Gegensatz zu Vorurteilen, keine motivationalen Ambitionen zugrunde. Kommen Menschen aufgrund von Stereotypen zu falschen Schlussfolgerungen, handelt es sich folglich um Attributionsfehler. Neben diesen können sog. Wahrnehmungsverzerrungen bei der Beurteilung von Menschen eine Rolle spielen. Diese sind unter anderem:

1. Eigengruppenbevorzugung

Die Eigengruppe wird tendenziell positiver bewertet als die jeweils definierte Fremdgruppe. Bereits kleinste Unterschiede – wie die Vorliebe für einen bestimmten Maler oder einen Fußballverein – können zu einer Höherbewertung der eigengruppalen Leistung gegenüber der Leistung der Gruppe führen, die als andere Gruppe klassifiziert wurde.¹⁰



SIE SIND GENAU DER RICHTIGE FÜR DEN JOB!

¹⁰ Siehe hierzu auch die Theorie der minimalen Gruppe nach Tajfel, Billig, Bundy & Flament (1971): Ein willkürliches und irrelevantes Unterscheidungsmerkmal wie die Präferenz eines Klee- gegenüber eines Kadinsky-Bildes kann bereits zu einer Diskriminierung führen. In diesem Experiment teilten die Versuchsteilnehmer (männlich) der anderen Gruppe selbst dann weniger Geld zu, wenn dies für sie mit Kosten verbunden war und somit für die eigene Gruppe schädlich. Anstatt möglichst viel Gewinn für die eigene Gruppe herauszuholen, entschieden sich die Teilnehmer mehrheitlich dazu, der anderen Gruppe zu schaden unter Inkaufnahme des eigenen Schadens. Der Mensch handelt also nicht wie ein homo oeconomicus.

2. Pars-pro-toto-Verzerrung

„Während die abgewertete Gruppe durch ihre anomische Minorität von den Mächtigen charakterisiert wird, wird die Eigengruppe – so die Selbstdarstellung – durch die Beste, die nomischste Teilgruppe repräsentiert (...): so gibt es immer ausreichend Belege, dass die eigene Gruppe gut und die andere Gruppe schlecht ist.“ (Elias 1993, S. 35) Informationen werden also so ausgewählt und interpretiert, dass sie die eigenen Erwartungen bestätigen. Menschen finden infolgedessen genügend Informationen zur Bestätigung ihrer Meinung, anstatt ihre Meinung auf der Basis vorliegender Informationen zu bilden.

3. Fremdgruppenhomogenitätseffekt

Die Wir-Gruppe erleben wir als Ansammlung von Individuen, während die Fremdgruppe eher klassifiziert und homogenisiert wird. Einzelne Mitglieder der Fremdgruppe werden darüber hinaus aufgrund der Klassifizierung schlechter erinnert. Dies gilt v.a. für positive Leistungen, die man schlechter einzelnen Personen zuordnen kann. Ist die von einer Minderheit schlecht, greift eher die illusorische Korrelation.

4. Primacy-Effekt

Hier zählt der berühmte erste Eindruck für die Gesamtbewertung – selbst dann, wenn weitere Informationen über die Person das Gegenteil nahelegen.

5. Kontrasteffekt

Der Kontrasteffekt lebt vom sozialen Vergleich: Eine schüchterne Bewerberin für einen Job wird beispielsweise mit ihrer wortgewandten Vorgängerin verglichen und deswegen insgesamt schlechter eingeschätzt – unabhängig von ihren sonstigen Kompetenzen. Die Bewerberin wird folglich nicht mehr ausschließlich anhand der Kriterien für die Stelle beurteilt.

1.2.5 Diskriminierung als Ergebnis von Bedrohung

Als Bedrohung der eigenen Interessen und Ziele gilt sowohl die sog. realistische Bedrohung, die eine reale oder wahrgenommene Wettbewerbssituation um das materielle Wohlergehen der eigenen Gruppe meint (z.B. ökonomische oder politische Macht), als auch die symbolische Bedrohung, die das Wertesystem der Eigengruppe betrifft.

Materielle Bedrohung

Führungspositionen in Unternehmen sind ein begehrtes und knappes Gut, das seine Inhaber*innen mit Geld, Prestige und Macht ausstattet. Je stärker der Eindruck von Männer gegenüber Frauen – oder umgekehrt – oder je stärker der Eindruck zwischen anderen sozialen Gruppen, desto mehr werden Vorurteile verstärkt. (vgl. z.B. Riek, & Gaertner 2006) So ist die sog. Frauenquote ein Ausgleich faktischer Diskriminierung am Arbeitsplatz, stellt zugleich jedoch sehr wohl eine Bedrohung männlicher Privilegien dar, da sie es besonders eher mittelmäßigen Männern schwerer macht, in Top-Positionen aufzusteigen.

Symbolische Bedrohung

„In unserer Gesellschaft wird Weiblichkeit als etwas gesehen, das biologisch erworben wird, während Männlichkeit immer wieder neu erkämpft und bewiesen werden muss.“ (Klocke 2014) Männlichkeit ist daher ein unsicheres Konzept, wodurch sie auch anfälliger für symbolische Bedrohungen wird. Das erklärt die höheren Abwertungen von Homosexualität bei Männern: Männlichkeit ist etwas, das man verlieren kann und das immer wieder unter Beweis gestellt werden muss. Die Abgrenzung zu allem, was irgendwie als weiblich gilt, ist somit Bestandteil dieses Konzepts. „Homophobe Äußerungen sind eine wirksame Methode, um sich vom „nicht-männlichen

Schwulen“ abzugrenzen“ (Klocke 2019, S.?). Für Männer wie Frauen gilt: je rigider die Geschlechternormen, je strenger die Vorstellungen davon, was eine richtige Frau oder einen richtigen Mann ausmacht, desto homophober die Vorstellungen. Dies gilt umso mehr für Personen mit heterosexuellem Selbstkonzept, die eine erotische Anziehungskraft zum gleichen Geschlecht verspüren (Adams, Wright & Lohr 1996).

Je fragiler also das Selbstkonzept, desto größer die Bedrohung. Steffens und Ebert verweisen dabei auf zahlreiche Studien, die mit der Abwertung alles Weiblichen einhergehen. „Studien zeigten, dass das Selbstwertgefühl von Männern wächst, nachdem sie erfahren, dass sie bei einer Aufgabe, bei der Frauen besser abschneiden als Männer, sehr schlecht waren (z.B. Reinhard et al. 2009). Der beschriebene Mechanismus führt also so weit, dass Versagen positive Gefühle hervorrufen kann.“ (Steffens & Ebert 2016, S. 61)

1.3 Auswirkungen sozialer Diskriminierung

1.3.1 Gesundheit

„If you go into a restaurant and get a totally lousy service, you know it's for one reason. They do a totally lousy service. I go into a restaurant and I get totally lousy service, I don't know why ... Is it because I am black or is it because ... it's a bad service person?“ (quoted in Smith & Mackie 2007, p. 212)

Stigmatisierte und statusniedrigere Gruppen haben immer das Problem von Erklärungsunsicherheiten (attributional ambiguity): Haben sie nun den Job nicht bekommen, weil sie schwarz sind, schwanger werden könnten, aufgrund eines Kopftuchs oder einer Behinderung, die nach Ansicht des/der Arbeitgeber*in nicht ins Bild passen oder weil eine andere Person schlichtweg die bessere Qualifikation hatte? Aufgrund des dadurch erzeugten Stresses kommen Hansen und Sassenberg (2008) zu dem Ergebnis, „dass Mitglieder stigmatisierter Gruppen im Vergleich zu Mitgliedern nicht-stigmatisierter Gruppen einer größeren Gefahr ausgesetzt sind, an psychischen wie auch psychisch bedingten physischen Leiden wie Depressionen, Bluthochdruck, Herzerkrankungen und Schlaganfall zu erkranken“ (S. 260). Führen Mitglieder benachteiligter Gruppen ihre Zurückweisung auf Vorurteile des Gegenübers zurück, so hat dies zunächst für die Betroffenen eine entlastende Wirkung – schließlich wurde die Misere nicht durch sie selbst verursacht. Zugleich wird es internaler Bestandteil der sozialen Identität, auf Ablehnung zu stoßen. Immer liegt also eine entlastende wie belastende Komponente vor. Personen, die permanent Angst vor Zurückweisung entwickeln, erschöpfen sodann relativ schnell ihre Selbstregulationskapazitäten. Infolgedessen sinkt auch ihre Leistungsfähigkeit (ebd., S. 262f.).

Im Folgenden werde ich ein kurzes Beispiel zu dem Thema Erklärungsunsicherheit aus der Praxis wiedergeben. Für Menschen aus benachteiligten Gruppen bleibt es oft undurchsichtig, ob eine Handlung nun mit ihrer Gruppenzugehörigkeit in Verbindung steht oder nicht. So erging es auch Melania, die nicht in Erfahrung wird bringen können, ob die Handlung nun sexistisch motiviert war oder eben nicht. Feststellbar ist lediglich, dass Angehörige sozial benachteiligter Gruppen häufiger auf Basis nichtfachlicher Argumente beurteilt werden.

Melania arbeitet seit dem Abschluss ihres Studiums vor einem Jahr als Umweltingenieurin bei einer NGO in Amsterdam. Im Rahmen eines Beratungsauftrags präsentiert sie einem Vorstand von 10 Personen ihre Vorschläge. Die Präsentation war sorgfältig vorbereitet, sehr viel Vorbereitungszeit hat sie investiert, damit bei diesem wichtigen Auftrag auch alles glatt läuft. Nach der Mittagspause fängt sie der Vorstandsvorsitzende mit der Frage ab, ob er ihr zu ihrem Vortrag mal einen guten Tipp geben dürfe.

Verunsichert antwortet Melania mit einem „Ja, gerne.“ Ihr Auftraggeber führt daraufhin aus: „Wissen Sie, dass war ja wirklich an sich ein interessantes Thema, das Sie da vorgetragen haben. Aber wenn ich Ihnen mal einen Tipp geben darf: Wissen Sie eigentlich, wie oft Sie die Worte ‚so‘ und ‚also‘ nach Ihren Sätzen verwendet haben? Ich habe es mir mal anfangs aufgeschrieben, habe dann aber irgendwann damit aufgehört, weil ich Ihnen einfach nicht mehr zuhören konnten. Es ist wirklich schade, aber damit haben Sie wirklich die Hälfte der Zuhörer verloren.“

Es reicht an dieser Stelle der Hinweis und bedarf keiner weiteren Erklärung, dass derartige Erfahrungen mindestens auf Dauer beruflich nachteilig sind.

1.3.2 Bedrohung durch Stereotypen

Die Theorie geht der Fragestellung nach, welche Auswirkungen Stereotype und Vorurteile auf die betroffene Person haben. Ihr liegt dabei die Annahme zugrunde, dass Negativstereotype als Bedrohung wahrgenommen werden, wenn die betroffene Person befürchtet, anhand eines negativen Stereotyps beurteilt zu werden und befürchtet wird, das Negativstereotyp der eigenen Gruppe zu bestätigen. Doch wie wirken sich Stereotype und Bedrohungen nun auf die betroffenen Personen aus? Steele et al. konnten in US-amerikanischen Studien nachweisen, dass Afroamerikaner bei der Konfrontation mit dem Stereotyp „Schwarze können sich nicht so elaboriert ausdrücken“ tatsächlich signifikant schlechtere Sprachtestergebnisse hervorgebracht hatten, als in Vergleichssituationen, in denen das Stereotyp nicht salient wurde. Voraussetzung für die Aktivierung von Stereotype Threat ist dabei, dass zumindest eine geringe Identifikation mit dem Stereotyp vorliegt (Als Frau bin ich/kann ich; als Schwarzer bin ich/kann ich etc.). Ebenso konnten Effekte nachgewiesen werden in Bezug „auf mathematische Testleistungen von Mädchen und Frauen (Keller & Dauenheimer, 2003), auf verbale Testleistungen von Personen aus Familien mit geringem sozialem Status (Croizet & Claire, 1998) und auf Erinnerungsleistungen älterer Menschen (Rahhal, Hasher & Colcombe, 2001).“ (Keller 2008, S. 90f). Die Bedeutung der Testergebnisse sind in keinem Fall zu unterschätzen, bezeugen sie doch, welche Auswirkungen mein anerkennender oder abschätziger Blick auf andere haben kann. Selbstwahrnehmung, eigene soziale Identität und Selbstregulationskompetenzen sind dabei maßgebliche Faktoren, die die Testergebnisse beeinflussen.

Auch durch Stereotype Threat leiden die Arbeitsleistungen von Mitarbeiter*innen. Um diesen Effekt auszulösen ist es bereits ausreichend, wenn die Zugehörigkeit zu einer Gruppe auf sehr subtile Art und Weise bewusstgemacht wird – z.B. indem man vor einem Mathetest ankreuzen kann, ob man männlich oder weiblich ist. Wird das weibliche Geschlechterstereotyp nicht salient, unterscheiden sich die Leistungen der Gruppen nicht voneinander.

1.3.3 Folgen für die Organisation

Die gesundheitlichen Folgen für die Betroffenengruppen haben selbstredend auch Auswirkungen auf das Unternehmen (Krankheitstage, Leistungsminderung etc.). Ebenfalls wirkt Stereotype Threat auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen. Hinzu kommen erhöhte Personalfuktuation, allgemeine Kooperationsverluste in den Unternehmen und unter Umständen weitere Kosten durch Gerichtsverfahren im Falle nachweislicher Diskriminierungen. Weiterhin behindert soziale Diskriminierung eine Auswahl der geeignetsten Personen für das Unternehmen und seine Positionen, sodass die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit darunter leidet. Immer die Gleichsten Personen für Positionen auszuwählen, behindert das kreative Potential, erschwert eine optimale Anpassung an die Bedarfe von Märkten und führt zu allgemeiner – umgangssprachlich ausgedrückt – Betriebsblindheit.

2. Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Trainings

Im Folgenden erhält die Leserin oder der Leser Informationen und Methoden zur Vorbereitung und Durchführung von Seminaren. Die Anwendung der Methoden setzt voraus, dass die Workshopleitung sich zuvor mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und prekäre Arbeit auseinandergesetzt hat: Insbesondere, wenn Ihr Auftrag Empowerment und Persönlichkeitsentwicklung ist, antworten Ihre Teilnehmerinnen spontan und frei zu ihren Fragestellungen. Sie berichten, was ihnen gerade einfällt und die Workshopleitung hat die Rolle, dies zu deuten und zu spiegeln. Das setzt eine große eigene Reflexion und Haltung zu dem Thema voraus. So ist z.B. Biographiearbeit nichts weniger als der Versuch, verborgene (kulturelle) Muster des Denkens, Wahrnehmens, Fühlens und Wollens aufzudecken, um so eine Ausgangsbasis zu schaffen, dass sich die Teilnehmerinnen ihre Lebenspraxis wieder autonom aneignen können und reflektierte politische Positionierungen vornehmen können. Das ist Empowerment.

Primär zielen die Methoden auf eine Arbeit mit Frauen aus prekären Beschäftigungsverhältnissen ab. Die Gestaltungsvorschläge wenden sich eher an Gruppen, als an Einzelpersonen. Einzelne Methoden und Fragen lassen sich jedoch auch auf persönliche Coachings übertragen. Aufgrund der primären Zielgruppe sind einige Ansätze sicherlich privater – wie genannte Biographiearbeit. Sollte der Kontext förmlicher sein – Sie erhalten zum Beispiel eine Schulungsanfrage zur Prävention und Intervention bei Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – müssen Sie Methoden und Fragen eben entsprechend anpassen.

Folgende Hinweise sind an dieser Stelle wichtig:

- Eine Schulung im Antidiskriminierungsrecht setzt selbstredend immer fundierte Kenntnisse im jeweils nationalen Recht im je angefragten Bereich voraus.
- Es kann sicher sein, dass Inhalte, die bei Ihnen angefragt werden, entweder nicht oder nicht im nötigen Umfang in den vorherigen Kapiteln bearbeitet wurden. Die vorliegende Publikation ist eine Einführung in die Thematik und kein umfassendes und abschließendes Werk. In der Publikation befinden sich jedoch einige Links, unter denen sie weitergehende Informationen erhalten können (z.B. zu dem Thema Gleichstellung in Tarifverträgen). Immer eine gute Adresse sind die jeweiligen nationalen Anlaufstellen oder – auf europäischer Ebene – EIGE (European Institute für Gender Equality: <https://eige.europa.eu/>).
- Wir wechseln in unseren Workshops immer gerne zwischen aktivierenden Methoden und Inputs. Deswegen haben wir zunächst überlegt, ob wir unsere PowerPoint-Präsentationen – also die Inputs – für das Curriculum zur Verfügung stellen sollen. Da diese aber immer maßgeschneidert sind und sich nach der Anfrage der Kundinnen und Kunden richten, haben wir darauf verzichtet. Wir empfehlen an dieser Stelle jedoch einen für die Zielgruppe geeigneten Mix zwischen aktivierender Methode und Inputs.
- Die untenstehenden Methoden bilden keine feste Abfolge in einem Seminar, sondern sind einzelne Module, die Sie individuell miteinander kombinieren können und durch eigene Materialien und Methoden ergänzen sollten.

Wir wünschen Ihnen erfolgreiche und inspirierende Veranstaltungen!

2.1 Seminarvorbereitung

Vor der Durchführung eines Seminars sind folgende inhaltliche und organisatorische Fragen zu klären:

Ziele und Zielgruppe

- Was sind die Ziele Seminars?

- Welche Teilziele sollen erreicht werden?
- Wer ist die Zielgruppe?
- Wie soll die Zielgruppe angesprochen werden?
- Sind die Ziele der Teilnehmenden und des Auftraggebers/der Auftraggeberin deckungsgleich?
Was muss ich berücksichtigen, wenn dies nicht der Fall ist?

Inhalte

- Was soll vermittelt werden?
- Was sind die Schwerpunkte?
- Welche Inhalte und Methoden sind für die Ziele, die Zielgruppe und die Gruppengröße geeignet?
- Welche Vorbereitungen sind zu treffen?

Raum

- Zeitpunkt und Veranstaltungsort festlegen
- Der Unterrichtsraum (Größe, Ausstattung) muss zu den Methoden passen, eventuell werden Nebenräume (zum Beispiel als Gruppenarbeitsräume) benötigt
- Technische Ausstattung, Moderationsmaterial, sonstiges Equipment
- Art der Verpflegung

Methodeneinsatz

Die Methoden müssen zu den Zielen, der Zielgruppe, zum Raum und zur Trainerin bzw. zum Trainer passen.

- Entsprechen die Inhalte und Methoden den Zielen des Seminars?
- Entsprechen sie den Vorkenntnissen und den Erfahrungen der Teilnehmer*innen?
- Ermöglichen sie teilnehmerorientiertes Lernen und regen zum Austausch an?
- Ermöglichen Sie einen Wechsel zwischen Konzentrations- und Entspannungsphasen?

Seminarplanung

Vor der Durchführung eines Seminars legen Sie einen Ablaufplan fest, der folgende Struktur haben kann:

| Nr. | Zeitansatz | Inhalt | Methode | Material |
|------------------|------------|--|------------------|--|
| 1 | 30 Minuten | Kennenlernen, Warm-up | Kennenlernfragen | Flipchart, Stifte, Pinnwand, Pinnwandpapier (für eventuell später zu bearbeitende Fälle) |
| 2 | 1 Stunde | Erste Orientierung, persönliche Positionierung zum Thema | Soziometrie | Ausreichend Platz, eventuell Kreppklebeband, um Räume oder Linien im Raum zu markieren |
| 3 | Pause | | | |
| 4 | 30 Minuten | Zusammenfassung des Bisherigen, Input zum Thema | PowerPoint | Bildschirm oder Beamer, Laptop, Verbindungskabel |
| Und so weiter... | | | | |

Trainer*innen sollten den Plan als Richtschnur betrachten. Es kann immer wieder vorkommen, dass spontane Anpassungen erforderlich sind.

Feedbackregeln

Feedback geben

- In der Ich-Form sprechen; eigene Perspektive ausdrücken.
- Das Verhalten beschreiben und nicht interpretieren; moralische Bewertungen vermeiden.
- Konkrete Situationen benennen.
- Nur Verhaltensweisen ansprechen, die zu beeinflussen sind.
- Die Möglichkeit des eigenen Irrtums einräumen.
- Feedback möglichst direkt nach dem Verhalten geben: je schneller, desto wirksamer.
- Am Ende des Feedbacks die Befindlichkeit der Teilnehmer*innen erfragen.

Feedback empfangen

- Bis zum Schluss zuhören.
- Zum besseren Verständnis nachfragen.
- Nicht argumentieren und sich verteidigen.
- Das Feedback als Entwicklungschance werten.

2.2 Methodenteil

2.2.1 Ankommen, Begrüßen, Kennenlernen

Ankommen

Beschreibung

Den Teilnehmer*innen werden Getränke und kleine Speisen angeboten. Sie können sich damit an Stehtischen platzieren und ins Gespräch kommen.

Zeitansatz

- ca. 30 Minuten

Materialien

- Kaffee, Kekse, Platz

Ziele

- gute Atmosphäre schaffen und erst einmal ankommen
- erste Kontakt- und Gesprächsmöglichkeiten bieten
- Hemmschwellen abbauen

Begrüßen & Kennenlernen

Fragen auf Flipchartpapier

Beschreibung

Einige für alle einfach zu beantwortende Fragen ermöglichen ein entspanntes Kennenlernen und geben erste Impulse zum Thema. Die Seminarleitung beginnt, damit alle Teilnehmenden wissen, wen sie vor sich sitzen haben und wie sie die Methode anwenden können. Durch die Thematisierung eigener ‚Probleme‘ im Themenfeld werden Hemmschwellen abgebaut. Die unten folgenden Fragen

sind dabei exemplarisch aus einem interkulturellen Training für Pflegekräfte und müssen von Trainer*innen an das jeweilige Setting und Thema angepasst werden. Immer müssen die Trainer*innen abschätzen, welche Fragen angemessen sind.

Zeitansatz

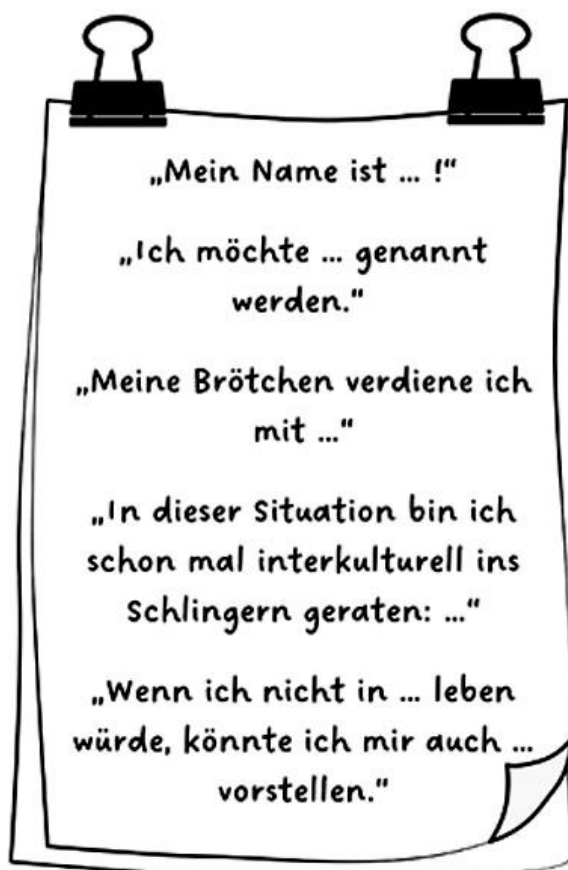
- 30 Minuten

Materialien

- Flipchart & Stifte
- Pinnwand, Nadeln & Pinnwandpapier, um etwaige Fallbeispiele zur späteren Bearbeitung zu notieren und zu sortieren

Ziele

- Entspanntes Kennenlernen.
- Die persönliche Frage am Schluss ist auch eine Selbstaussage über die Person.
- Anhand der persönlichen Frage lernen die Teilnehmerinnen mögliche gemeinsame Interessen, Gegensätze oder neue Perspektiven kennen.



Flipchart für berufliche Weiterbildung

Vor- oder Nachname.

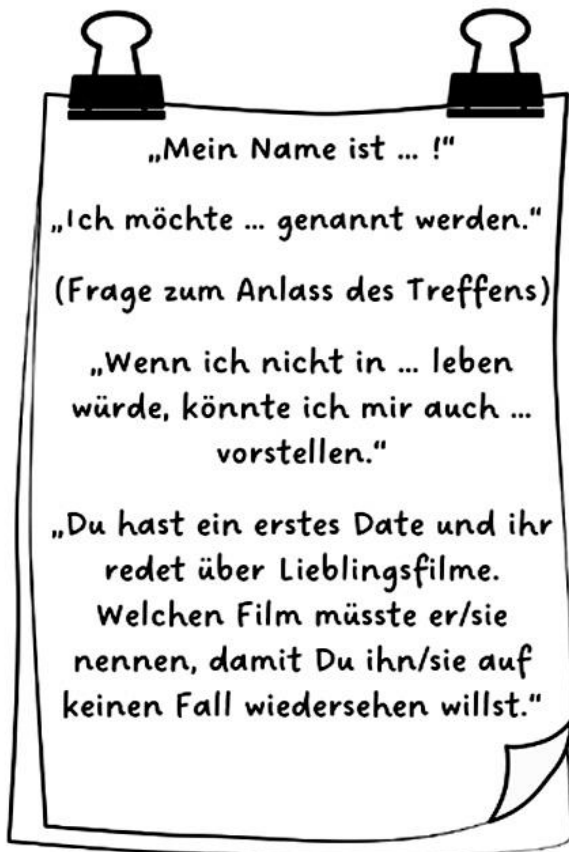
Trainer*in nimmt Ersteinschätzung über Arbeitskontext und Handlungsspielräume für sich vor, die sie/er später in Fallbearbeitungen berücksichtigen kann.

Trainer*in sammelt hier bereits Fälle für das Seminar und erläutert: „Gab es zum Beispiel mal ein interkulturelles Missverständnis oder hat sich eine Person diskriminiert gefühlt oder gibt es Verhaltensweisen, mit denen sie einfach nicht gut zurechtkommen?“

Ermöglicht Selbstkundgabe der Teilnehmerin und den Austausch untereinander über persönliche Vorlieben und Interessen.

Treffen sich Frauen außerhalb des beruflichen Kontextes, muss die Trainerin bzw. der Trainer entscheiden, ob eine Frage nach dem Beruf angemessen ist. Bei der letzten Frage geht es wie oben darum, die Stimmung aufzulockern.

Der Kontext entscheidet darüber, wie ‚intim‘ die Frage sein kann.



Flipchart für nichtberufliche Empowermentkontexte

Vor- oder Nachname, ggf. Spitzname.

Ziel aller Fragestellungen ist zunächst, dass die Teilnehmerinnen sich gegenseitig kennenlernen und in lockerer Atmosphäre arbeiten können.

2.2.2 Übungen aus der politischen Biographiearbeit

Beschreibung

Das eigene Leben in die Reflexion nehmen ist der Ansatz der Biographiearbeit. Er eignet sich für alle Zielgruppen, beschäftigen wir uns doch laufend mit uns und unserem Lebenslauf. Aufgabe eines Trainers oder einer Trainerin ist dabei, die Verwobenheit von Selbst- und Weltsicht, die meist unbewusst verläuft, bewusst zu machen. Herausforderung und Aufgabe in Empowermentprozessen ist es folglich, die verborgenden kulturellen Muster des Denkens, Wahrnehmens, Fühlens und Wollens aufzudecken, um so eine Ausgangsbasis zu schaffen, dass sich die Teilnehmerinnen ihre Lebenspraxis wieder autonom aneignen können und reflektierte politische Positionierungen vornehmen können. „Wer wissen will, wer er ist, muss wissen, woher er kommt, um zu sehen, wohin er will!“ (Jean Paul) lautet das Credo der Biographiearbeit. Dabei sind gerade unsere persönlichsten zwischenmenschlichen Beziehungen politisch, denn auch das Private wird geregelt über Moden, Sitten, Konventionen und Recht und spiegelt damit das Selbstverständnis der Gesellschaft. Und diese in Moden, Sitten, Konventionen und Recht gegossenen Weltanschauungen beeinflussen oder bestimmen manchmal sogar das Verhältnis zu uns selbst. Alle Einrichtungen, die wir in unserem Leben durchlaufen (z.B. Kindergarten, Schule, Ehe), sind auch institutionalisierte Spiegel von Weltbildern und enthalten Beurteilungen, wie es sein sollte und wie es ist.

2.2.2.1 Exemplarische Übungen

A. Kennenlernübung ‚Mein Name‘

Beschreibung

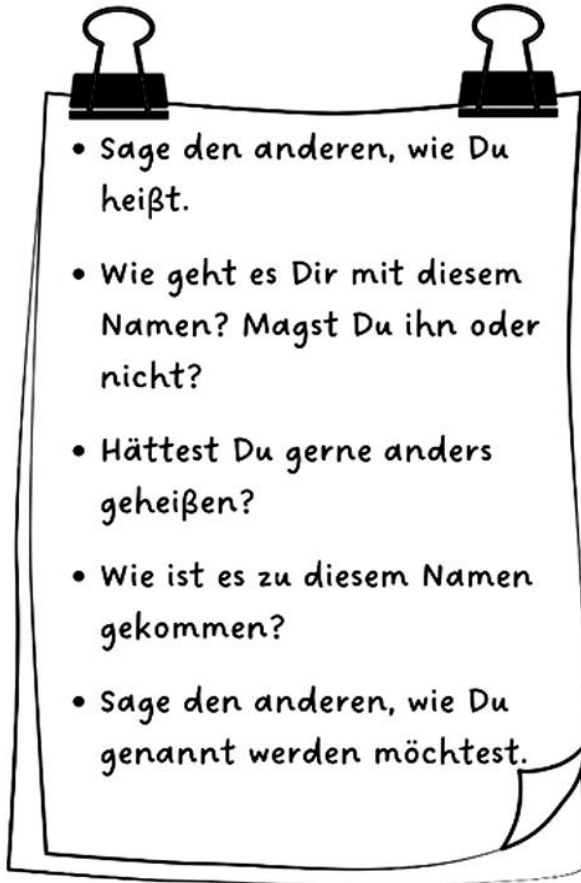
Alternative Kennenlernübung zur obigen. Die Teilnehmerinnen setzen sich anhand der unten genannten Fragen mit ihrem Namen auseinander:

Zeitansatz

- 30-45 Minuten

Materialien

- Flipchart, auf dem folgende Fragen stehen:



Ziele

- Kennenlernen unter den Teilnehmerinnen
- Reflexion der Bedeutung des Namens für die Teilnehmerin
- Reflexion über negative und positive Assoziationen mit dem Namen: Diese sagen etwas über das Selbstverständnis der Person aus

B. Übung ‚Mein letztes Foto‘

Beschreibung

Die Frauen werden gebeten, das zuletzt gemachte Foto auf ihrem Handy, auf dem sie zu sehen sind, der Nachbarin zu zeigen und etwas dazu zu erzählen:

- Wo wurde das Bild aufgenommen?
- Was für eine Situation zeigt es?
- Was bedeutet es für die Person?

Zeitansatz

- 5-10 Minuten

Material

- Handy

Ziele

- Persönliches Kennenlernen der Teilnehmerinnen
- Wir leben nicht in einer geschlechterneutralen Umwelt. Es ist wahrscheinlich, dass Lebensereignisse geschildert werden, die typisch für Frauenbiographien sind. Nehmen Sie als Workshopleitung individuell darauf Bezug und erarbeiten Sie eine Verknüpfung mit dem Kollektiven wenn möglich.

C. Übung ‚Gespräch ohne Worte‘

Beschreibung

Teilen Sie die Gruppe in Paare auf. Bei der Übung ist das Sprechen verboten, Sprachbewegungen, Grimassen und Körperbewegungen sind erlaubt. Das Paar entscheidet sich, wer A und wer B ist, A beginnt, dann wird gewechselt. Die Workshopleitung gibt die Themen vor und lässt den Teilnehmerinnen für jedes Thema etwa zwei Minuten. Anschließend stellen Sie Auswertungsfragen.

Folgende Themen wären möglich:

- Teile der anderen Person etwas über Deine Lebenssituation mit.
- Erzähle von Deiner liebsten Freizeitbeschäftigung.
- Erläutere, was Du an Dir magst und was nicht.
- Teile der Person mit, was Deine nächsten Ziele sind.
- Erkläre, warum Du in der Gruppe bist.

Mögliche Auswertungsfragen

- Was haben Sie übereinander erfahren?
- Wie ist es Ihnen damit ergangen?
- War es leicht, in die Situation ohne Sprechen reinzufinden?
- Wie einfach oder schwer war die Kommunikation mit Ihrem Gegenüber?

Zeitansatz

- 15-20 Minuten

Ziele

- Unsere Gesellschaft ist sehr konzentriert auf verbale Kommunikation. Wie leicht fällt es den Teilnehmerinnen, nonverbal zu kommunizieren und wie wohl fühlen sie sich damit?
- Je nach Fragestellung können Themen dabei sein, die eine wichtige Rolle vor allem in der Biographie von Frauen haben. Gehen Sie darauf ein, wenn es passend ist.

D. Übung: Triumph- & Klagemauer

Beschreibung

In Variante 1 schreiben die Teilnehmerinnen ihre Erfolge auf einen großen Papierstern und bringen ihn an eine Pinnwand an. In Variante 2 schreiben die Teilnehmerinnen auf einen Papierstein auf, womit sie unzufrieden sind und wie sie die Situation lieber hätten. Eine Kombination beider Übungen oder die Anwendung beider zu verschiedenen Zeitpunkten ist möglich.

Variante 1: Triumphmauer

Auf dem Stern steht, was aktuell richtig gut läuft. Die Workshopleitung geht mit jeder Teilnehmerin ihren Stern durch. Die anderen in der Gruppe hören zu. Auswertungsfragen können sein:

- Was hat geholfen, dass es so gut läuft?
- Ist das ein Zustand, der so bleiben soll?

Variante 2: Klagemauer

Auf dem Stein steht, womit die Teilnehmerin unzufrieden ist, was sie gerne hätte oder nicht hätte.
Mögliche Auswertungsfragen:

- Wem können wir das in die Schuhe schieben?
- Was wäre hilfreich, damit es besser läuft?

Zeitansatz

- 1 Stunde

Ziele

Variante 1

- Die Teilnehmerinnen werden positiv gestärkt.
- Die Teilnehmerinnen setzen sich bewusst mit ihren Erfolgen auseinander.
- Die Teilnehmerinnen werden gestärkt in ihrem Gefühl der Selbstwirksamkeit.

Variante 2

- Die Teilnehmerinnen setzen sich damit auseinander, welche Situationen sie beeinflussen können und welche nicht (internale Kontrolle – externale Kontrolle).
- Sie definieren Schritte zur internalen Kontrolle bei entsprechenden unliebsamen Situationen.

E. Übung ‚Tagesablauf‘

Beschreibung

Vom morgendlichen Aufstehen bis zum Schlafengehen schreiben die Teilnehmerinnen ihren Tagesablauf in die untenstehende Tabelle. Dabei schreiben sie die jeweilige Stimmung dazu – entweder als Wort, oder als Smiley (lächelnd – neutral – schlecht gelaunt).

| TAGESABLAUF | | | | |
|-------------|----------|--------|------------|--------|
| NAME | | | | |
| ZEIT | WERKTAGS | GEFÜHL | WOCHENENDE | GEFÜHL |
| | | | | |

Zeitansatz

- 1,5 Stunden

Material

- Obige Liste für jede Teilnehmerin (ideal: in A3 ausdrucken)
- Pinnwand, um die Zettel anschließend aufzuhängen

Ziele

- Schritt für Schritt erarbeiten die Teilnehmerinnen belastende Situationen und stärkende Situationen.
- Gemeinsam mit der Workshopleitung erarbeiten sie in der Reflexion eine mögliche Ausweitung der stärkenden Situationen, einen Umgang mit belastenden Situationen oder eine Änderung belastender Situationen.
- Die Autonomie und Selbstbestimmung in den Situationen wird an passenden Stellen thematisiert.
- Die Rolle als Frau im täglichen Leben wird reflektiert und bei Unzufriedenheit auf Änderungspotentiale analysiert, um ein Ausbrechen aus oktroyierten Elementen zu ermöglichen. Die Workshopleitung unterstützt mit Fragen (z.B. Warum ist das Ihre Aufgabe? Wurde das so vereinbart, dass Sie dieses und jenes machen?).

2.2.3 Soziometrie

Beschreibung

Bei soziometrischen Übungen positionieren sich Teilnehmerinnen zu den von der Seminarleitung gestellten Fragen im Raum. Die Aufstellung kann zum Beispiel in einer Linie sein, wenn man die Teilnehmenden beispielsweise auffordert, sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit aufzustellen. Der Raum kann auch in zwei oder mehr Felder aufgeteilt werden, wenn die Seminarleitung die Teilnehmenden auffordert, sich in „noch müde“ (linke Seite) oder „ausgeschlafen“ (rechte Seite) aufzustellen. Die gesamte Gruppe wird in Bewegung gebracht und alle Teilnehmenden lassen sich einbeziehen. So wird vermieden, dass die eher Extrovertierten das Seminar dominieren. Die Übung fördert auch die innere Beweglichkeit, da auch unterschiedliche Haltungen, Werte und Lebenslagen der Teilnehmenden kommuniziert werden.

Zeitansatz

- 45 Minuten bis 1,5 Stunde

Materialien

Für die Übung wird ausreichend Platz benötigt. Steht nur ein Raum zur Verfügung, bietet es sich an, für den Raum um einen Stuhlkreis zu bitten. Die Teilnehmenden müssen dann nur die Stühle etwas zurückschieben und die Übung kann in der Mitte des Raums durchgeführt werden.

Ziele

- Lockerer und inklusiver Einstieg ins Thema
- Bewusstsein für Gemeinsamkeiten und Unterschiede herstellen
- Respekt vor anderen Meinungen und Erfahrungen
- Differenzierte Meinungsbildung
- Positionen entwickeln und artikulieren
- Bezugsgruppenzugehörigkeiten bewusstmachen
- Äußere und innere Aktivierung
- eigene Zugehörigkeit, Ausgrenzung, Position beziehen, Umgang mit Ambivalenzen

- Einführung in die inhaltlichen Themen des Seminars: Zugehörigkeit, Ausgrenzung, Konformität, Diskriminierung

verwendete Methode

- Zurufabfrage mit Positionierung im Raum
- Reflexion / Besprechung der Ergebnisse

Erläuterungen für die Teilnehmenden

Ich werde Ihnen nun einige Fragen mit der Bitte stellen, sich zu diesen zu positionieren. Ich werde Ihnen zuvor sagen, ob sie sich in zwei oder mehr Pole oder nach einer Linie aufstellen sollen. Für die Aufstellung gilt dabei immer Folgendes:

- Sie entscheiden selbst, wo Sie sich positionieren.
- Auch wenn ich Sie frage, warum Sie sich an einer Stelle positionieren, entscheiden Sie, was Sie über sich mitteilen wollen.
- Sie müssen sich nicht auf eine Position festlegen. Vielleicht gefällt Ihnen die Positionierung einer anderen Person und Sie würden sich nach dem Gehörten doch für eine andere Positionierung entscheiden? Machen Sie das, wenn Sie mögen!

Positionierungsfragen

A) Einstiegs-/Übungsfragen

Müde oder ausgeschlafen? Wenn Sie müde sind, stellen Sie sich bitte auf die linke Seite, wenn Sie ausgeschlafen sind, auf die rechte Seite?

Auswertungsfragen

- Was empfehlen Sie den Müden, um so wach zu sein, wie Sie heute?
- Was antworten Sie auf die Tipps der Wachen?
- Warum so müde heute?

Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Betrieb?

(wenn es sich um eine betriebliche Fortbildung handelt)

Aufforderung an die Teilnehmerinnen, sich in einer Linie nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zu positionieren.

Auswertungsfragen

- Was raten Sie mit Ihrer Erfahrung den „Neulingen“?
- Was wünschen Sie sich von den „alten Hasen“?

Wie lange wohnen Sie schon in dieser Nachbarschaft?

(Wenn es sich um ein Quartiersprojekt handelt)

Aufforderung an die Teilnehmerinnen, sich nach der Dauer, die man in der Nachbarschaft lebt, zu positionieren.

Auswertungsfragen:

- An die Alteingesessenen: Was ist der beste Ort hier? Was müssen sich die „Neuen“ unbedingt mal ansehen?
- An die „Neuen“: Was hätten Ihr gerne aus der alten Nachbarschaft mithergenommen?
- Was gefällt Euch „Neuen“ besonders gut hier?

B) Fragen zum Thema Zugehörigkeit

Wo sind Sie geboren? *Frage in 3 Etappen*

Der Raum wird bei dieser Übung in drei Felder aufgeteilt. Als Trainer*in legen Sie nun im ersten Schritt Entfernungen fest. Im zweiten Schritt fragen Sie nach den Eltern und Großeltern.

Beispiel

Schritt 1: Wo wurden Sie geboren?

Feld 1: In Lublin

Feld 2: Im Umkreis von 100 km um Lublin

Feld 3: im Ausland

Schritt 2: Wo wurden Ihre Eltern geboren?

Feld 1: In Lublin

Feld 2: Im Umkreis von 100 km um Lublin

Feld 3: im Ausland

Schritt 3: Wo wurden Ihre Großeltern geboren?

Feld 1: In Lublin

Feld 2: Im Umkreis von 100 km um Lublin

Feld 3: im Ausland

Auswertung

Bei dieser Fragestellung wird oft deutlich, dass es innerhalb von Familiensystemen oftmals „Wanderungen“ gegeben hat, die zum Teil bis heute nachwirken. Neben den klassischen Einwanderungsbiographien gibt es sowohl in herkunftsdeutschen als auch in Familien mit Zuwanderungsgeschichte häufig unfreiwillige – durch Flucht und/oder Aussiedlung bestimmte – Wanderungsbewegungen. Sowohl Migration als auch Flucht und Vertreibung sind Erfahrungen, die in sehr vielen Familien gemacht wurden und bis heute präsent sind. Lebensumgebungen haben einen Einfluss auf die eigenen Lebenswelten, -wege und -chancen. Themen können – je nach Gruppenzusammensetzung – sein: Leben in der Stadt oder auf dem Land, in einer Diktatur oder Demokratie, in einer bestimmten Region des Landes usw.

Mögliche Fragestellungen

Wie wurde familienintern über diese besonderen Erfahrungen berichtet?

Gibt es Geschichten/Traditionen, die bis heute nachwirken?

Was bedeutet die persönliche Geschichte mit Blick auf heutige gesellschaftliche Begebenheiten?

C) Diskriminierungserfahrungen

Einleitung

Die Workshopleitung gibt eine Einleitung dazu, was eine Diskriminierung ist und erläutert, aufgrund welcher Merkmale sie geschehen kann (Geschlecht, Alter etc.). Dabei sollten auch Merkmale berücksichtigt werden, die nicht gesetzlich geschützt sind – wie beispielsweise die soziale Herkunft. Anschließend erläutern Sie, dass eine Diskriminierung offensichtlich sein kann (z.B. einer Frau ungefragt an den Po fassen) oder wenig offensichtlich, sodass bei betroffenen Personen große Erklärungsunsicherheiten vorliegen. Beispiele: Wurde ich nun aufgrund meines Geschlechts, Alters etc. nicht befördert oder lag es an mir selbst? Warum ist mein Vorgesetzter, Nachbarin etc. immer so unfreundlich zu mir? Ist sie einfach unhöflich oder ist es, weil ich schwarz, lesbisch oder was auch immer bin?

- Frage: **Wer von Ihnen hat diskriminierende Erfahrungen gemacht?**

Diejenigen mit diskriminierenden Erfahrungen stellen sich zur linken, die ohne zur rechten Seite.

Auswertung

Achtung! Bei dieser Fragestellung ist mit großer Sensibilität vorzugehen. Es können versteckte oder verdrängte Gefühle reaktiviert werden. Die Beantwortung, warum jemand auf der diskriminierten Seite steht, sollte freiwillig bzw. ohne Aufforderung der Workshopleitung erfolgen. Sollten sich im Rahmen des Trainings keine Teilnehmenden finden, die diese Frage beantworten, empfiehlt es sich, Erfahrungen anderer beispielhaft zu nennen oder sich selber beispielhaft zu positionieren. Auch möglich ist die Frage nach beobachteten Diskriminierungserfahrungen. Oft ist die Hemmschwelle geringer, wenn man sich bei dieser Frage nicht selbst positioniert, sondern für andere. Die Übungsleitung sollte sich jedoch darauf einstellen, dass die beobachteten Diskriminierungserfahrungen in Wirklichkeit eigene sein können.

- Anschließende Fragestellung: Wer von Ihnen möchte (freiwillig) erzählen, warum er dort steht?
- Frage an die TN ohne diskriminierende Erfahrungen: Was denken Sie, wenn Sie das hören? Kennen Sie auch Personen, denen Ähnliches widerfahren ist?

Wenn die Stimmung und die Gruppe es zulässt, können Sie auch folgende Positionierungsfrage stellen:

- Wer von Ihnen hat schon jemand Anderen diskriminiert?

Die Trainingsleitung verfährt hier wie bei der vorigen Frage: Sie zeigt auf zwei Pole im Raum oder skaliert diesen. Auch hier gilt darauf hinzuweisen, dass die Positionierung freiwillig ist und niemand gezwungen wird, von der diskriminierenden Handlung zu erzählen.

Frage zum Thema „Ist das Diskriminierung?“

Die folgenden Fragen beziehen sich nicht direkt auf persönliche Erlebnisse, sondern haben die folgenden Funktionen:

- Die Teilnehmenden setzen sich damit auseinander, wie Diskriminierung aussehen kann. So werden auch Personen sensibilisiert, die weniger von Diskriminierung betroffen sind.
- Die Teilnehmenden lernen verschiedene Positionen kennen. Ob eine Handlung als Diskriminierung angesehen wird, liegt häufig, freilich nicht immer, am Kontext, den die Teilnehmenden in der Situation sehen. Dies ist viel öfter der Fall, als persönlich-subjektive Unterschiede, die es freilich auch geben kann.
- Die Fragen eignen sich besonders gut als Einstieg, wenn der Auftrag ist, juristische Grundlagen zu vermitteln. Die Teilnehmenden werden niedrigschwellig an juristische Begriffe herangeführt, die sich die Seminarleitung zwingend vorher im nötigen Umfang aneignen muss. Die Seminarleitung übersetzt das Gesagte der Teilnehmenden dann in juristisches Vokabular, sodass die Teilnehmenden wissen, welche (juristischen und nicht-juristischen) Handlungsmöglichkeiten welche Situationen bieten.
- Anschließend an die Soziometrie können die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen als klassischer Input über eine PowerPoint vermittelt werden.

Die Teilnehmenden positionieren sich auf einer Linie von 0% (ist überhaupt keine Diskriminierung) bis hin zu 100% (eindeutig eine Diskriminierung). Auf die Antworten muss die Trainingsleitung spontan reagieren können. Die folgenden Antworten sind häufig und können wie folgt übersetzt werden:

- „Das kommt jetzt auf den Kontext an.“
 - „Sie meinen also, es kommt auf alle Umstände des Einzelfalls an?“

- „Das ist ja jetzt wirklich nicht so schlimm.“
 - „Sie meinen, es liegt noch keine Würdeverletzung vor?“
- „Solange das für beide ok ist.“
 - „Solange die Handlung also nicht unerwünscht ist.“
 - „Solange ein freies „Nein!“ also zu jeder Zeit möglich ist.“ An dieser Stelle bietet es sich an, auf Hierarchien im Betrieb einzugehen.
- „Wenn das öfter vorkommt, wirkt sich das ja schon auf das Betriebsklima gegen die Person aus.“
 - „Sie meinen in ‚Gesetzgebersprache‘: Es wird ein feindliches Umfeld geschaffen?“
- „Also wenn man mich ständig so nennen/behandeln würde, dann bin ich doch in dem Betrieb aufgeschmissen.“
 - „Sie meinen, das Verhalten ist für die Person nachteilig bzw. ein Nachteil. Wer immer das süße Häschen ist, wird nicht Führungskraft.“
 - „Sie meinen, das Verhalten ist für die Person nachteilig. Da ist es auch egal, ob das nun nett, witzig oder sonst wie gemeint war. Es kommt auf die nachteilige Wirkung an.“
- „Also das ist auf jeden Fall ein Nachteil, weil man Frau ist.“
 - „Es ist also eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Kommen hier noch weitere Benachteiligungsmerkmale als Geschlecht in Frage?“ Die Teilnehmer*innen lernen hier die geschützten Gruppenmerkmale kennen und die Trainingsleitung kann den Unterschied zwischen Mobbing und Diskriminierung herausarbeiten.

Die folgenden Fragen können verwendet werden, wenn die Trainingsleitung die Fälle selbst einzuordnen weiß. Einzelne Aussagen habe ich kommentiert.

- Mann zu seiner Arbeitskollegin (in romantischer Ambition): „Ich mag Dich. Möchtest Du mal mit mir essen gehen?“
 - Freies „Nein!“ gewährleistet?
- Mann begleitet eine Frau zur Tür hinaus und fasst dabei an ihren unteren Rücken.
 - Kontext und genaue Positionierung der Hand entscheidend.
 - Vermutlich keine Überschreitung einer Erheblichkeitsschwelle (je nach Position und Kontext)
- Mann zu seiner schwarzen Kollegin „Ich liebe Frauen mit Schokohaut!“
 - Merkmale Geschlecht und „Rasse“ betroffen.
 - Selbst wenn unter Berücksichtigung aller Umstände keine Erheblichkeitsschwelle übertreten wurde (Stichwort Würdeverletzung), dennoch problematisches Verhalten und eine Diskriminierung - wenn auch nicht zwangsläufig im juristischen Sinne.
- Frau während eines Meetings herablassend zu ihrem sehbehinderten Kollegen: „Fass Dich kürzer, Blindschleiche!“
 - Belästigung: Würdeverletzung, unerwünscht: Handlungspflichten des Arbeitgebers treten ein.
- Chef in einem Jobinterview: „Wir würden Sie ja gerne als Buchhalterin einstellen, wenn Sie sich vorstellen können, für die Arbeit ihr Kopftuch abzulegen. Da haben die Kollegen halt kein Verständnis für.“
- Chefin zu ihrer Mitarbeiterin: „Sorry, aber die Stelle als Teamleitung der Reinigungskräfte vergeben wir nur an Vollzeitkräfte.“
 - Schauen Sie, ob in ihrem jeweiligen Land eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Frage kommt, wenn die Stelle prinzipiell auch als Teilzeitstelle geeignet wäre.
- Sie werden nicht befördert, weil Sie ein behindertes Kind haben. Man fürchtet zu viele Pflegezeit für ihr Kind zulasten der Arbeit.
- Treffen sich zwei männliche Kollegen privat zum Kaffee: „Boah, hätte ich gewusst, dass Du ne Schwuchtel bist, hätte ich mich nie mit Dir getroffen. Lass bloß die Finger von mir. Du bist ja abartig.“

- Sie haben einen schwarzen Arbeitskollegen. Ein anderer Kollege legt ihm neuerdings häufiger Bananen auf den Tisch. Das macht er bei weißen Kolleg/innen nicht.
- Mann oder Frau zur Arbeitskollegin: „Deinen Dingen sieht man die drei Schwangerschaften auch an.“
- Heterosexueller Mann zeigt seinem homosexuellen Kollegen ein Nacktbild eines Mannes du sagt „Auf sowas stehst Du doch, oder?“
- Im WhatsApp-Chat der Arbeitskolleg*innen sagt ein Kollege zu seiner Kollegin: „Hey Maria, wenn's mit der Beförderung nicht klappt, kannst Du Dich ja immer noch hochschlafen!“ (Zwinkersmiley)

2.2.4 Arbeit mit Fragen

Beschreibung

Unsere Aufgabe als Trainerin oder Trainer ist die Begleitung von Menschen (oder Organisationen) in Veränderungssituationen. Die Frage ist hierbei ein wichtiges Werkzeug. Gute Fragen sind insbesondere dann gefragt, wenn ein Training an einen Punkt gelangt, der sensibel ist. Sie sind distanzierter als die Aufforderung in einer Soziometrie, sich zu positionieren. Die gefragte(n) Person(en) haben - zumindest bei offenen Fragen - mehr Entscheidungsspielraum über ihre Antworten. Zugleich sind selbstredend auch Fragen immer Aufforderungen (Patrzek 2008): indem eine Frage gestellt wird, ist das Gegenüber zur Antwort (auf)gefordert.

Eine gute Frage ist dabei:

- persönlich
- aktivierend
- konkret
- kurz
- offen

Beispielfrage: „Was möchtest Du in Deinem Leben auf keinen Fall verpassen?“

Fragen können sich dabei auf Vergangenes, auf sowohl Vergangenes wie Gegenwärtiges, auf IST-Situationen oder auf die Zukunft beziehen.

Über die Frage, wie Fragen in verschiedenen Settings eingesetzt und angewandt werden können, sind zahlreiche empfehlenswerte Bücher geschrieben worden. Eine tiefgehende Einführung in die Thematik ist an dieser Stelle nicht möglich. Bei weitergehendem Interesse gut geeignet für den Einstieg ins Thema ist sicherlich das Buch von Andreas Patrzek (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches.

Die folgenden Fragen sind eine Auswahl von Fragen, mit denen wir gearbeitet und gute Erfahrungen gesammelt haben.

| | |
|--|---|
| <p>Fragen zum Selbstverständnis</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Deiner Eigenarten bringt Dich zum Schmunzeln über Dich selbst? • Was möchtest Du in Deinem Leben auf keinen Fall verpassen? • Wer führt in Deinen Augen ein interessantes und gutes Leben? Warum? Was davon möchtest Du auch? • Welche Vorbilder hattest Du als Jugendliche*r? Und heute? • Was war das schönste Geschenk, das Du einer anderen Person gemacht hast? |
|--|---|

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> In der Reflexion eigener Stereotype und Vorurteile, was ja (auch) Thema dieser Publikation ist, eignet sich zudem sicher diese Frage: Wie lange gelingt es Ihnen, Menschen zu beobachten, ohne Sie zu bewerten? |
| Fragen zu Veränderungswünschen | <ul style="list-style-type: none"> Was ist momentan Dein wichtigstes Ziel? Was wäre der kleinste Schritt darauf zu? Wenn Sie an Ihr genanntes Ziel denken, das Sie noch nicht erreicht haben: Wem könnten Sie das Nichterreichen in die Schuhe schieben? Wie könntest Du erfolgreich verhindern, dass Dein Leben oder Dein aktuelles Vorhaben die gewünschte Richtung einschlägt? Wenn Du über Nacht etwas an Deinem Charakter ändern könntest – was würdest Du wählen? |

Wichtig für Personen oder Gruppen ist, im Anschluss an Reflexionsphasen die Ziele klar zu definieren und durch Fragen das tatsächliche Veränderungspotential des Ziels zu hinterfragen (Was wäre dann anders als jetzt? Woran würden Sie merken, dass Sie das Ziel erreicht haben?). In einem weiteren Schritt sollten die Schritte auf das Ziel zu bestimmt werden (die Realisierbarkeit bereits vorausgesetzt). Ggf. ist es wichtig, Kompromissbereitschaften zu erfragen: Wären Sie auch mit ... einverstanden? Sondern? (wenn z.B. eine Alternative abgelehnt wird) Worauf könnten Sie denn verzichten?

Folgende Tabelle kann bei der Umsetzung helfen:

| Vision | Ziel(e) | Herausforderungen & Hürden | Ressourcen | Aktionen/ Maßnahmen | Support |
|--------|---------|----------------------------|------------|---------------------|---------|
| | | | | | |

Zeitansatz

- Kann nicht angegeben werden: Es kommt auf die Anzahl der Fragen und die Intensität der Auswertungen an

Material

- Flipchart
- Ggf. Auswertungstabelle

Ziele

- Können der Beschreibung entnommen werden.

Kapitel 3 Biographien prekärer Arbeit in Europa

So wie wir mit einer Biographie einer der Betroffenen selbst – Nathalie – begonnen haben, so wird diese Publikation auch mit den Beispielgeschichten dieser Frauen selbst enden. Das Projekt „Arbeiten um jeden Preis?“ ermöglichte uns einen guten und intensiven Austausch mit unseren Projektpartnerinnen in Polen, Litauen, Italien und Bulgarien. Wir alle haben vor Ort mit betroffenen Frauen gesprochen und haben wieder und wieder die gleichen oder ähnliche Geschichten gehört. Drei Geschichten haben wir dabei in einem Film dokumentiert. Dieser ist hier publiziert: <https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Mit Blick auf die untenstehenden Biographien wiederholen wir noch einmal, was der Begriff der Arbeitsmarktintegration bedeutet: Ein langfristig existenzsicherndes Einkommen, das auch im Falle von temporärer Arbeitslosigkeit, bei längerer Krankheit und in der Rente noch existenzsichernd ist, die Gewährleistung psychischer und physischer Integrität am Arbeitsplatz sowie ein gewisses Maß gesellschaftlicher Anerkennung.

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei den Frauen für die Beispiele, die sie uns erzählt haben, bei unseren Projektpartnern, die sie uns übermittelt haben und bei weiteren Kooperationspartnern in der Europäischen Union, die uns geholfen haben, weil ihnen das Thema wichtig ist. Unsere Projekt- und Kooperationspartnerinnen haben uns ausschließlich Beispiele aus der formellen und legalen Arbeit übermittelt. Schwarzarbeit und andere Formen illegaler Arbeit haben wir in dieser Publikation nur am Rande behandelt: Pflege- oder Reinigungskräfte in Privathaushalten, Erntehelferinnen und andere spielen selbstredend auch eine wichtige Rolle im Bereich der prekären Arbeit, würden allerdings eine eigene Publikation erfordern. Ein Beispiel der illegalen Arbeit möchten wir allerdings den unten genannten Beispielen hinzufügen. Es geht dabei um Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung von Frauen und Mädchen. Der Fall ist der Publikation „Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert“ (Skinner 2008) entnommen.

1. Tatjana, Amsterdam

Tatjana studierte an der Universität in Bukarest, als sie ihren Nebenjob in einem Telefonladen verlor. Ihr Freund, mit dem sie bereits seit sechs Monaten zusammen war, machte ihr den Vorschlag, ein Jahr in Amsterdam als Au-pair zu arbeiten. Mit dem Geld könne sie dann ihr Studium weiterfinanzieren. Sie wusste nicht, dass er nur mit ihr zusammen war, um sie zu verkaufen. Nachdem er sie nach Amsterdam brachte, verschwand er und übergab sie den Zuhältern. Diese Menschenhändler drohten ihr, dass ihre Familie ‚dran‘ sei, wenn sie versuchen sollte zu fliehen. Die nächsten Jahre musste sie sich jeden Abend von bis zu 15 Männern vergewaltigen lassen. „Wenn ein Auto kommt, sagst Du 25 Euro. Wenn Dich jemand etwas Persönliches fragt, sag‘ nur den Preis“ (Skinner 2008), so ihre Peiniger.

Laut UN sind 72% der Opfer von Menschenhandel Mädchen und Frauen (United Nations 2023).

2. Maria, Danzig

Maria wohnt und arbeitet in Danzig, einer Großstadt in Polen direkt an der Ostsee. In ihrem Job als Reinigungskraft wird im nächsten Jahr eine Stelle als Teamleitung frei. Diese Stelle wäre für sie eine gute Perspektive: ein höherer Stundenumfang, mehr Geld pro Stunde, angenehmere und familienfreundlichere Arbeitszeiten und ein breiteres und anspruchsvolleres Aufgabenfeld. Sie will sich also auf die Stelle bewerben – ebenso wie ihr Kollege Kristof. Dieser fängt an, Maria zu belästigen: erst mit unangenehmen sexuellen Bemerkungen, später auch körperlich, indem er ihr zwischen die Beine greift und ihr sagt, was er mit ihr machen will, wenn sich die ‚Gelegenheit‘ bietet. Die Belästigungen finden statt ohne Zeugen. Maria steht vor der Entscheidung: Melden oder nicht? Ist ihr Unternehmen vertrauenswürdig oder nicht? Wird man ihr glauben, wenn Sie es öffentlich macht? Wird man einschreiten und die Belästigungen unterbinden?

Oder wird sie diejenige sein, der man nicht glaubt und sie vielleicht dafür entlässt? Oder wird sie die sein, die fortan das Stigma der sexuell Belästigten hat, bei der man besser vorsichtig ist, mit der man besser nicht allein Aufzug fährt? Meldet Sie den Fall nicht und bleibt, wird sie weiter den Belästigungen ausgeliefert sein. Was, wenn Kristof seine Drohungen wahrmacht? Maria entscheidet sich für eine andere Alternative: Sie verlässt das Unternehmen und tritt dort eine Stelle als Reinigungskraft an. Kristof wird Teamleiter.

3. Emma, Köln

Emma arbeitet seit einem Jahr bei einem Personaldienstleister in Köln (Deutschland) in der Vermittlung von Fachkräften aus dem Finanz- und Rechnungswesen. „Quereinsteiger willkommen!“ hieß es in der Anzeige. Der Job bot ihr die Möglichkeit, endlich wieder in Vollzeit zu arbeiten. Das Fixgehalt sei zwar nicht hoch, doch gäbe es ein großartiges Provisionsmodell – sagten sie. Sie hat im Einzelhandel in einem Bekleidungsgeschäft gelernt, doch nach der Ausbildung standen überall nur Minijobs und Teilzeitstellen zur Verfügung. Ihr Arbeitsalltag sieht jetzt wie folgt aus: Zwischen 7:00 bis 9:00 Uhr schreibt sie Listen mit etwa 50 Unternehmen und Personen, die sie dann zwischen 9:00 bis 12:00 Uhr, in der Akquisezeit, anrufen wird. 25 ‚qualifizierte‘ Anrufe muss sie in dieser Zeit schaffen, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

Als Anruf zählt nur, wenn sie auch mit einem ‚Entscheider‘ spricht. Schafft sie es nicht, muss sie eben später nacharbeiten, bis die 25 erreicht sind. Das ist eigentlich immer der Fall. In der Regel braucht es eine weitere Stunde, bis alle Akquisegespräche durchgeführt sind. Die Anrufe sind für sie eine große Überwindung, da viele Unternehmen nicht mehr angerufen werden wollen. Es gibt derart viele Personaldienstleister auf dem Markt und alle versuchen ständig ‚reinzurufen‘. „Gehen Sie mir nicht mehr auf die Nerven! Ich muss auch noch arbeiten!“, sagen die Kunden*innen dann. „Ich melde mich schon, wenn ich was brauche!“ ist ein ebenfalls häufiger Ausspruch. Doch Emma wird angehalten, auch gegen den Wunsch der Kundinnen und Kunden anzurufen. Sonst bekämen doch die anderen den Zuschlag, wenn mal ein Auftrag offen wird. Nach der Mittagspause beginnt die Interviewzeit mit den Bewerber*innen.

Drei Gespräche muss sie pro Tag schaffen. Anschließend werden Auswertungen geschrieben und Stellen für die Kandidat*innen gesucht, Termine für Interviews und Kundenbesuche ausgemacht, Bewerbungsunterlagen gesichtet und Stellenanzeigen ausgeschrieben. Erwartet wird von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eine monatliche Vermittlungssumme von 30.000 Euro. Das ist eine unglaubliche hohe Zielvorgabe, die auch nur dann umzusetzen ist, wenn man von 7:00 bis 19:00 Uhr im Büro bleibt und Gewissensbisse beiseiteschiebt. Erst neulich hat sie einer Person in ein Unternehmen vermittelt, von dem sie weiß, dass das Betriebsklima furchtbar ist – schließlich sind bei ihr fünf Personen in der Jobvermittlung, die dieses Unternehmen gerade verlassen wollen.

Diejenigen, die nicht die gewünschten Zahlen bringen, sind im Großraumbüro leicht auszumachen. Sie müssen im Stehen telefonieren, damit ihre Stimme – so die Geschäftsführung – ‚dynamischer‘ klingt. So wissen immer gleich alle, wer auf der ‚Abschussliste‘ steht, und was passiert, wenn der eigene Monat mal nicht so gut ist. Mit Emma wurden damals 9 weitere Personen eingestellt. Sieben wurden innerhalb der Probezeit gekündigt, eine weitere Person bringt man gerade in die Situation, ‚freiwillig‘ zu gehen. Vom Provisionsmodell profitieren nur 10% der Belegschaft. Überstunden können weder ausbezahlt noch abgebaut werden, da sie nicht angeordnet seien. Man müsse ambitionierter arbeiten, dann schaffe man das Pensum auch. Ihr Stundenlohn erreicht damit lediglich das Mindestlohniveau. Alle im Büro wissen, dass der eigene Job stets am seidenen Faden hängt. Das machen sie täglich mehr als deutlich. Die Führungskräfte betonen bei jeder Gelegenheit, dass das Geschäftsmodell perfekt ist. Deswegen verbietet sich auch jede Kritik. Bei jedem Meeting müssen die Beschäftigten offen beklatschen, wie toll das Unternehmen ist.

Abseits der Kontrolle der Führungskräfte beschreibt Emma die Tätigkeiten als gleichermaßen stupide, stressig und entwürdigend. Ältere gibt es kaum. Der Job ist auf Dauer nicht auszuhalten. Gerade bei Frauen würden Jüngere auch besser beim Kunden ankommen. Weniger attraktive oder ältere Frauen werden nicht eingestellt. Kurz nach unserem Gespräch kündigt Emma aus Verzweiflung, - ohne eine neue Stelle zu haben. Da sie es war, die gekündigt hat, erhält sie für volle drei Monate kein Arbeitslosengeld. Ein Attest von ihrem Arzt wird bei der Bundesagentur für Arbeit

nicht akzeptiert, weil nachträglich ausgestellt. Ihre Fallbearbeiterin würde gerne anders handeln, kann aber nicht. Ihr ist das Unternehmen, bei dem Emma gekündigt hat, sehr wohl bekannt.

Emma erzählte mir einige Monate nach diesem Gespräch, dass bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Person versucht habe, einen Betriebsrat zu gründen. Fortan saß er im Großraumbüro der Firma immer neben seinem Vorgesetzten, der jedes Akquisetelefonat anschließend kommentierte. Keiner seiner Kolleginnen und Kollegen sprach mehr mit ihm. Nach Bekanntwerden seines Vorhabens zur Gründung eines Betriebsrats, haben die Führungskräfte eine Mitarbeiterversammlung einberufen, bei der sie verkündet haben: „Wir alle brauchen so einen Betriebsrat nicht. Wir sind das perfekte Unternehmen. Wenn einzelne Leute nur hier sind, um zu hetzen und einen Keil zwischen die Belegschaft zu treiben, dass ist das kein **Firmenname-Spirit!*“

4. Daria, Sofia

Daria wohnt in der bulgarischen Hauptstadt Sofia und arbeitet bei einem großen Straßenbauunternehmen am Empfang. Sie ist der persönliche Erstkontakt aller Besucher*innen, bearbeitet den Postein- und -ausgang, verwaltet die Raumplanung und koordiniert verschiedene Gewerke wie Hausmeister und Reinigung. Die Arbeit macht ihr Spaß und die Kolleg*innen sind nett. Doch es sind eigentlich gar nicht ihre Kolleg*innen. Daria ist nicht bei dem Straßenbauunternehmen eingestellt, sondern arbeitet bei einer Serviceagentur für Bürodienstleistungen. Ihr Unternehmen ist nicht tarifgebunden und sie verdient sie 12% weniger als ihre Vorgängerin, die noch direkt bei dem Straßenbaukonzern angestellt war.¹¹

Sie erhält auch keine betriebliche Rente, kein Urlaubsgeld und hat fünf Tageweniger Urlaub. Ihre Stelle gilt als Projekt und ist auf zwei Jahre befristet. Ihre Position – so der Auftraggeber des Straßenbauunternehmens – sei ja leicht austauschbar und dann könne man ja in zwei Jahren schauen, was man dann am Empfang braucht.

Wenn es für Daria so läuft wie beim letzten Mal, wird der Vertrag nicht verlängert und es wird ihr ein neuer Vertrag angeboten, wenn wieder ein Projekt frei ist. In ihrem Land sind Stellen im Front Office mittlerweile fast alle outgesourced. Ihren „Kolleg*innen“ – sie sind im Prinzip ja keine Kolleg*innen, sondern Personen aus mit ihr kooperierende Firmen - von der Reinigung und den Sicherheitsdienstleister*innen geht es genauso. Damit hat sie kaum eine Chance einmal direkt bei einem Unternehmen in unbefristete Festanstellung zu kommen. Sie ist verheiratet, hat ein Kind und wird in ihrer Familie diejenige bleiben, auf deren Gehalt man nicht sicher bauen kann.

5. Gabrielle, Paris

Gabrielle kommt aus Yaoundé, der Hauptstadt Kameruns. Sie arbeitet seit 3 Jahren als Spülerin in einem noblen Restaurant in Paris. Die Arbeit ist anstrengend, es herrscht großer Zeitdruck, die Luft ist schwül und die späten Abend- und Nachtschichten lassen kaum ein geregelteres Leben zu. Sie macht die Arbeit im Hintergrund, die meist nur dann registriert wird, wenn etwas nicht läuft. Ein Essen in dem Restaurant, in dem sie arbeitet, könnte sie sich nie leisten. Sie ist nicht Teil dieser Gesellschaft, für die sie arbeitet. Am Rande der Stadt hat sie eine kleine 1-Zimmer-Wohnung. Was übrig bleibt, schickt sie an die Familien, die Yaoundé geblieben ist. Da sie weniger als fünf Jahre

¹¹ Nach RICHTLINIE 2008/104/EG ist es Unternehmen untersagt, Zeitarbeiter*innen schlechter zu bezahlen als die Stammbeslegschaft. Dies ist aber im obengenannten Beispiel nicht der Fall, da die Arbeit am Empfang komplett outgesourced wurde. Es ist daher legal, dass Daria weniger verdient als ihre Vorgängerin. Es gelten die Bestimmungen ihrer Serviceagentur, ggf. der Branchenmindestlohn der Serviceagentur und nicht die des Einsatzunternehmens. Das Gleiche gilt für Reinigung und Sicherheit.

erst in Frankreich arbeitet, hat sie kein Recht auf „aktives Solidaritätseinkommen“ (Sozialhilfe) und ist zwingend auf eine unterbrechungsfreie Arbeit angewiesen.

6. Merle, Enschede

Merle wohnt in der niederländischen Stadt Enschede und ist seit zwei Jahren in Rente. Bis zum Renteneintritt hatte sie ein arbeitsreiches und bewegtes Leben. Ihr Leben lang war sie für andere da: Mit 20 Jahren hat sie als Erzieherin in einer KITA gearbeitet, mit 30 dann als Assistenz für Menschen mit einer Behinderung. Als sie mit 35 Jahren erstmals Mutter geworden ist, blieb sie zu Hause. Mit 38 Jahren kam das zweite Kind. Als Merle dann 41 Jahre alt war, wollte sie gerne wieder arbeiten – zunächst in einer Teilzeit von 50%, weil auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten es nicht anders zuließen. Bei einer Anlaufstelle für sozial Bedürftige arbeitet sie bis zu ihrem Renteneintritt: Sie gibt Essen aus, berät bei Drogenproblemen, hilft den Menschen bei der Suche nach einer Wohnung, füllt Dokumente zur Beantragung von sozialen Hilfen aus.

Heute geht sie selbst oft zum Essen in diese Einrichtung – ihre Rente liegt unterhalb der Armutsgrenze, denn sie hatte Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen und hat immer in Berufen mit geringer ökonomischer Wertschätzung gearbeitet. Ihr Mann Michel ist seit seinem 55. Lebensjahr aufgrund einer Nierenerkrankung und wiederkehrender depressiver Phasen arbeitsunfähig. Er arbeitete als Hausmeister an einer Schule. Seit seiner Arbeitsunfähigkeit engagiert er sich immer mal wieder ehrenamtlich – soweit es seine Krankheiten zulassen. Michels Rente bringt wegen seiner frühen Arbeitsunfähigkeit keine Entlastung. Trotz der hohen Lebensleistung der beiden, gibt es kaum finanziellen Spielraum im Alter, die Zeit zu nutzen. Essen oder ins Kino gehen, mal ein Wochenende verreisen – all dies ist so gut wie nie möglich. Nahezu alles Geld geht für Miete und Lebensmittel drauf.

Literatur

- Adams, H. & Wright, L. & Lohr, B.A. (1996): Is homophobia associated with heterosexual arousal? In: Journal of Abnormal Psychology 105.
- Adorno, Theodor W. (1981): Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt a.M.
- Adorno, T. W. & Weiß, V. (2019): Aspekte des neuen Rechtsradikalismus: Ein Vortrag. Berlin.
- Allport, G.W. (1954): The nature of prejudice. Oxford.
- Arendt, F. & Marquart, F. & Mattes, J. (2015): Investigating the Effects of Right-Wing Populist Political Posters on Implicit and Explicit Stereotypes. In: Journal of Media Psychology. Theories, Methods and Applications. Göttingen.
- Barel, Yves (1990): Le grand intégrateur.
- Böckenförde, E.W. (1991): Die Entstehung des Staates als Vorgang der Säkularisierung. In: Recht, Staat, Freiheit. Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte. Frankfurt.
- Böhle, Fritz (2023): Arbeitszeitverkürzung ist ökonomisch sinnvoll. In: Impuls 02/2023: S. 8
- Bohnet, I. (2016): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München.
- Council of Europe Treaty Series (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. Istanbul. In Council of Europe Treaty Series – No. 2010; <https://rm.coe.int/1680462535> (16.01.2024)
- DIE ZEIT, infas & WZB (2023): Das Vermächtnis. Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023. https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermaechtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf (07.03.2024)
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Integration – Desintegration.
- EIGE (2016): Poverty, gender and lone parents in the EU. Review on the implementation of the Beijing Platform for Action. Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf> (25.01.2024)
- EIGE (2022): Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care. Vilnius. file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender_equality_index_2022_corr.pdf (01.02.2024)
- EIGE (2023): A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN_Factsheet_Better_Worklife_Balance.pdf (01.02.2024)
- Elias, N. & Scotson, J. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M.
- EPRS - European Parliamentary Research Service (2020): Briefing: Violence against women in the EU. State of play. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI\(2022\)739208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf) (16.01.2024)
- Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission. Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang. COM (2020) 14 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014> (07.02.2024)
- Europäisches Parlament (2022): Frauenarmut in Europa beseitigen. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220701IPR34356/frauenarmut-in-europa-beseitigen> (01.02.2024)
- eurostat (2018): Beschäftigungsstatistik. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten_nach_Geschlecht.2C_Alter_und_Bildungsstand (22.01.2024)
- eurostat (2019): Gender employment gap in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190307-1> (22.01.2024)
- eurostat (2021): Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (16.01.2024)
- eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13% <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (16.01.2024)
- eurostat (2023): Living conditions in Europe – poverty and social exclusion. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion (25.01.2024)
- Fraser, N. (2023): Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt. Berlin.

- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987): Identität als Gegenstand und Ziel psychosozialer Arbeit. in: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): Identität. Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart, 1987, S. 219 ff.
- Gondolf, E. W. & Fischer, E. (1998): Battered Women as Survivors: An Alternative to Treating Learned Helplessness. Lanham.
- Hammerschmidt, A. & Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten, als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW Wochenbericht 25/2019, S. 439-447 https://www.diw.de/de/diw_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019_25_1/gender_pension_gaps_in_europa_haengen_eindeutiger_mit_arbeitsmaerkten_als_mit_rentensystemen_zusammen.html (25.01.2024)
- Hansen, N. & Sassenberg, K. (2008): Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel.
- Hegel, G.W.F. (1970): Grundlinien der Philosophie des Rechts. Frankfurt a.M.
- Heil, H. (2022): Das Rentenniveau dauerhaft sichern. Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Rheinischen Post vom 15.12.2022. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2022/2022-12-15-rheinische-post.html>
- Heitmeyer, W. (2018): Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung I. Frankfurt a.M.
- Honneth, A. (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin.
- Initiative Equal Care (2020): Wege in eine fürsorgliche Demokratie. <https://equalcareday.de/wege-in-eine-fuersorgliche-demokratie/> (01.02.2024)
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2009): Diskriminierungsfreie Tarifverträge. In: edition der Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Arbeitswelt (151). [p_edition_hbs_151.pdf\(boeckler.de\)](p_edition_hbs_151.pdf(boeckler.de)) (31.01.2024)
- KAB Impuls (2023): Festgeklebt in der Teilzeitfalle. In: KAB Impuls. Magazin der Bewegung für soziale Gerechtigkeit 02/2023.
- Keller, J. (2008) & Bless, H.: Flow and regulatory compatibility: an experimental approach tot he flow model of intrinsic motivation.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019): Child Penalties Across Countries. Evidence and Explanations. AEA Papers and Proceedings, 109 https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf (16.01.2024)
- Klocke, U. (2014): Homophob? Muss nicht sein. In: ZEIT vom 11.02.2014 <https://www.zeit.de/wissen/2014-02/homophobie-ursachen-folgen-akzeptanz/komplettansicht?print> (29.11.2019)
- Klocke, U. (2019): Prävention von Diskriminierung als Führungsaufgabe bei der Bundeswehr.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a wide Variety of Professions. Berlin. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (21.03.2024)
- Kümmerling, A. & Schmieja, V. (2021): Teilzeitbeschäftigung. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (22.01.2024)
- Montanari, J. (2017): Mein Azubi, bitte männlich. Arbeit – eine Studie zeigt, wie Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen immer noch diskriminiert werden. In: Der Freitag vom 08.06.2017 https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien_7_juni_2017.pdf (16.01.2024)
- Nicholsonová, L. Ď. (2022): Bericht über Frauenarmut in Europa. Bericht A9-0194/2022 Europäisches Parlament.
- OECD (2019): PISA 2018 Results (Volume II)
- Parthum, D. (2023): Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – und nehmen hohe Vermögensschäden in Kauf. <https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html> (22.04.2024)
- Patrzek, A. (2008): Wer das Sagen hat, sollte reden können: Handbuch für die Kommunikation von Fach- und Führungskräften. Paderborn.
- Patrzek, Andreas (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches. Heidelberg.
- Pierson, R.R. & Cohen, M.G. (1995): Canadian Women's Issues. Volume II: Bold Visions. Twenty-Five Years of Women's Activism in English Canada. Toronto.

- Raman, Aneesh (2017): ‚All Labor Has Dignity.‘ Reflexions On Dr. King’s Struggle For Justice. In: Forbes (16.01.2017) <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2017/01/16/all-labor-has-dignity-reflections-on-dr-kings-struggle-for-justice/> (06.02.2024)
- Riek, B.M. & Gaertner, S.L. (2006): Intergroup Threat and Outgroup Attitudes. A Meta-Analytic Review. Personality and Social Psychology Review 10.
- Sandel, M. (2021): Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl - Essay. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Im Dienst der Gesellschaft.
- Scherr, A. (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): APuZ 09/2016: Antidiskriminierung.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im Europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. In DIW Wochenbericht 9/2021, S. 141-147
https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich_positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohnluecke.html (16.01.2024)
- Schweitzer, R. v. (1991): Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart.
- Skinner, B.J. (2008): Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Hörbuch.
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007): Social Psychology. Philadelphia.
- Steffens, M.C. & Ebert, I.D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden.
- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. European Journal of Social Psychology.
- Taylor, Charles (1993): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt a.M.
- Tumforde, I. (2009): Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private. Oldenburg.
- United Nations (2023): World Day Against Trafficking in Persons. Reach every victim of trafficking, leave no one behind. <https://www.un.org/en/observances/end-human-trafficking-day> (05.02.2024)
- Ver.di (2022): Wie profitieren Frauen von Betriebsrenten? <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++62eb2574-9be3-11ec-9e97-001a4a160111> (01.02.2024)
- Viotto, R. (2023): Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung. Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Hans Böckler Stiftung Working Paper Forschungsförderung Nummer 292, Juni 2023. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf (01.02.2024)
- Walzer, M. (1993): Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus. In: Honneth, Axel: Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften. Frankfurt a.M.
- Walzer, M. (2006): Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit. Frankfurt a.M.
- Wrohlich, K. (2019): Part-time Wage Gap. In: DIW https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%20die%20der%20Part,zu%20denen%20die%20Vollzeit%20arbeiten. (22.01.2024)

TEIL II

Kennen und verteidigen Sie Ihre Rechte, denn eine menschenwürdige Arbeit bedeutet ein menschenwürdiges Leben

Die Unterstützung von prekär beschäftigten Frauen in Europa bedeutet die Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit, wirklicher Empowerment und aktiver Beteiligung

Fragen der Gleichstellung, vor allem von Männern und Frauen, sind integraler Bestandteil des Gemeinschaftsrechts¹² der Europäischen Union. Hier ist die EU ein Vorreiter, denn sie hat sich bereits 1957 mit diesem Thema befasst. Damals wurde in den Römischen Verträgen der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit festgelegt. Seitdem wurde der Kampf für die Gleichstellung vor allem durch die kontinuierliche Entwicklung verschiedener legislativer Instrumente und verschiedener nicht verbindlicher Maßnahmen geführt, die darauf abzielen, das geschlechtsspezifische Gefälle, einschließlich des Lohngefälles, abzubauen und den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu wahren.

Doch trotz all dieser Bemühungen beträgt das geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung in der EU auch heute - mehr als 65 Jahre später - noch immer rund 13 %. Es ist klar, dass auch berufstätige Frauen die Gleichstellung befürworten, aber für sie sind gleiches Entgelt und gleiche Behandlung immer noch eine ferne Realität. Und das ist nicht das ganze Bild, denn es gibt immer noch Lücken in den Bereichen Pflege und Beschäftigung. So verdienen Frauen in der EU im Laufe ihres Lebens 36,2 % weniger Geld (OECD 2020) und erhalten rund 30 % weniger Rente (Eurostat 2024). Infolgedessen ist die Mehrheit der Frauen nicht in der Lage, für sich selbst oder ihre Angehörigen zu sorgen. Und obwohl mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen in der EU Frauen sind, sind sie in Entscheidungsprozessen und in der politischen Elite immer noch unterrepräsentiert. Hinzu kommt, dass Frauen neben der unbezahlten Hausarbeit viele zusätzliche persönliche und pflegerische Verpflichtungen haben. Kurz gesagt, Frauen haben neben ihren beruflichen Aufgaben zu viele zusätzliche Verantwortlichkeiten.

Dabei gibt es kein einziges Argument, warum eine Frau für die gleiche Arbeit weniger Geld erhalten sollte als ein Mann. Oder warum nur Frauen für die Hausarbeit zuständig sein sollen. Dies ist nur deshalb paradox, weil die Frauen in der Bildung bereits erhebliche Fortschritte gemacht und die Bildungslücke fast geschlossen haben, dieser Trend sich aber nicht auf ihr Berufsleben übertragen hat. In der Praxis fühlen sich viele Frauen aufgrund bestehender Stereotypen nicht so frei in ihrer Berufswahl oder erhalten nicht die gleichen beruflichen Möglichkeiten wie Männer. Da sie zusätzlich mit mehr Berufsunterbrechungen und weniger Aufstiegsmöglichkeiten konfrontiert sind, können Frauen keine angemessene wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen und ihr Leben nicht frei planen. In einer solchen Situation nehmen Frauen eher als Männer in Kauf, zu ungünstigeren Bedingungen beschäftigt zu werden - zum Beispiel in schlecht bezahlten oder Teilzeitarbeitsplätzen. Logischerweise endet diese Schilderung für Frauen nicht hier. Wenn Frauen ungünstigere Arbeitsbedingungen akzeptieren, sind sie wirtschaftlich sehr gefährdet und werden leicht sexuell belästigt oder missbraucht.

¹² Die Gesamtheit des EU-Rechts (der *Acquis communautaire*). Er umfasst über 100 000 Seiten. Der gesamte "Acquis" ist schwer zu definieren. Rund 17 000 verschiedene Rechtsakten sind in Celex zu finden (die CELEX-Nummer ist die eindeutige Identifikationsnummer eines Dokuments in EUR-Lex).

Kurz gesagt, all diese Umstände bilden eine lange Liste, die von bestehenden Vorurteilen und Stereotypen über Hindernisse für eine menschenwürdige Beschäftigung, die Notwendigkeit zusätzlicher Haus- oder Betreuungsarbeit bis hin zum Mangel an angemessenen sozialen Diensten und Unterstützungsmaßnahmen reicht – all diese Faktoren tragen zur Feminisierung der Armut bei. In diesem Zusammenhang ist die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in Europa eine überfällige Herausforderung für Politiker, nationale Regierungen und Sozialpartner, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Natürlich ist es auch für Gewerkschaften, Arbeitgeber und nichtstaatliche Organisationen kein einfaches Problem. Erstens muss der Grundsatz durchgesetzt werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Verantwortung aller liegt und nicht nur eine Frage der Frauen ist. Denn bestehende und fortbestehende Geschlechterstereotypen haben negative Auswirkungen auf Menschen aller Geschlechter und betreffen alle Bereiche unseres Lebens und unserer Gemeinschaft.

Die Gleichstellung der Geschlechter hat viele Gesichter - sie verhindert Gewalt gegen Frauen und Mädchen, sie ist wichtig für den sozialen Zusammenhalt und für den wirtschaftlichen Wohlstand. Gesellschaften, die Frauen und Männer als gleichwertig ansehen, sind sicherer und gesünder. Der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter - für gleiches Entgelt, gleiche Behandlung, gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, zu Hause und im Internet - ist ein harter Kampf. Um eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, bedarf es in erster Linie eines starken Engagements, der Beteiligung und gezielter Maßnahmen, um die Art und Weise zu ändern, wie wir Entscheidungen treffen und wie wir mit Diskriminierung umgehen. Eine wirksame Eingliederung von Frauen am Arbeitsplatz erfordert daher ein grundlegendes Überdenken der Arbeitsweise aller beteiligten Parteien, ihrer Strategien und Praktiken. Nur durch Veränderungen können wir einen echten Schutz und eine Unterstützung gewährleisten, die es den Frauen ermöglichen, ihre Rechte in vollem Umfang wahrzunehmen und auf dem Weg zur Gleichstellung und Eingliederung erfolgreich zu sein.

Die Gewerkschaftsbewegung ist traditionell das Aushängeschild der Sozialpolitik in Europa. In dieser Hinsicht gehören die Gewerkschaften zu den sozialen Akteuren, die direkt am Kampf gegen verschiedene Formen der Diskriminierung und am Schutz der Arbeitnehmerrechte beteiligt sind, unabhängig vom Geschlecht. Ein zentraler gewerkschaftlicher Wert ist das Recht eines jeden Arbeitnehmers, einschließlich jeder berufstätigen Frau. Diese müssen die Möglichkeit haben, gut bezahlte und menschenwürdige Arbeitsplätze zu bekommen, eine angemessene Ausbildung zu erhalten und sich beruflich weiter entwickeln zu können - das ist es, was Gleichbehandlung für Arbeitnehmerorganisationen bedeutet.

Als Motor des Wandels fördern die Gewerkschaften die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, indem sie sich aktiv für die Überwindung der Probleme einsetzen, mit denen Frauen durch unsichere Arbeitsverträge und Teilzeitarbeit konfrontiert sind. Gleichzeitig erkennen die Gewerkschaften an, dass die Verwirklichung der Gleichstellung eine komplexe und schwierige Aufgabe ist, und setzen sich für die Gleichstellung der Geschlechter als Teil einer umfassenderen Agenda für soziale Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit ein, indem sie versuchen, eine frauenfreundliche Politik umzusetzen - durch sehr konkrete Schritte auf der Grundlage der folgenden Leitprinzipien:

- Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wesentliches Bestandteil der Demokratie am Arbeitsplatz und eine Voraussetzung für eine sichere und gleichberechtigte Gesellschaft sowie für wirtschaftlichen Wohlstand;
- Die Verwirklichung stabiler Rechte bei der Arbeit ist ein grundlegendes Ziel, denn jeder Arbeitnehmer verdient menschenwürdige Arbeit, gleiches Arbeitsentgelt und eine Behandlung mit Würde, Respekt und Fairness;

- Jede politische Maßnahme, Initiative oder Handlung zur Gleichstellung der Geschlechter muss den Belangen, die für Frauen wirklich wichtig sind, Rechnung tragen;

Diese Leitprinzipien werden durch eine Vielzahl von politischen Maßnahmen und Instrumenten - Gesetzesinitiativen, Medienveröffentlichungen, offizielle Stellungnahmen, Aufklärungsveranstaltungen, Informations- und Diskussionsveranstaltungen, Verhandlungen, Datenerhebung und -analyse, individuelle Beratungsgespräche - in die alltägliche Arbeit der Gewerkschaften eingebracht.

In dieser Hinsicht sind die Schlüsselbereiche für die Beteiligung der Gewerkschaften an der Überwindung der Hindernisse, mit denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Beschäftigung konfrontiert sind, folgende:

- **Schutz der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Rechte von Frauen**

Die politische Beteiligung von Frauen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere am Arbeitsplatz. Die aktive politische Beteiligung ist ein geeignetes Instrument, um die gesellschaftliche Präsenz von Frauen zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Dies bedeutet vor allem, dass die Interessen der Frauen bei Entscheidungen besser berücksichtigt werden, wenn sie anwesend sind. Zweitens, da die geschlechtsspezifische Diskriminierung ein seit langem bestehendes ungleiches Machtverhältnis widerspiegelt, ist die politische Beteiligung von Frauen der Mechanismus, der sicherstellt, dass die Entscheidungsfindung partizipativ, rechenschaftspflichtig, unparteiisch und integrativ ist. In dieser Hinsicht besteht der wirksamste Weg zum Schutz der Frauenrechte darin, über das Thema zu sprechen, Bewusstsein zu schaffen und Veranstaltungen zu organisieren, die darauf abzielen, die Politik zu beeinflussen, um einen nachhaltigen sozialen Wandel zu erreichen.

Ein gesellschaftlicher Umbau hin zu mehr und effektiveren Rechten für alle Frauen, einschließlich der berufstätigen Frauen. In diesem Zusammenhang bedeutet ein solcher sozialer Wandel, dass eine Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen, auf allen Ebenen und in allen Phasen der Politikgestaltung von den beteiligten Parteien einbezogen wird. Darüber hinaus muss das Eintreten für die Rechte der Frauen in erster Linie die Prioritäten der Frauen selbst zum Ausdruck bringen, insbesondere derjenigen, die von Diskriminierung betroffen sind. Wenn die Frauen eine angemessene Stimme in Politik und Wirtschaft erhalten, kann dies in der Praxis den notwendigen Wandel bewirken, der auf echte Fortschritte bei der Durchsetzung der Frauenrechte beruht.

- **Verbesserung des wirtschaftlichen Status von prekär beschäftigten Frauen**

Die aktive Beteiligung und Einbeziehung der erwerbstätigen Frauen ist die wichtigste Voraussetzung für den Schutz ihrer Interessen in der Berufswelt. Die Beteiligung von Frauen am sozialen Dialog, an den Tarifverhandlungen, die die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen regeln, ist ein sehr wichtiger Faktor, um die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation zu unterstützen.

Die ausreichende Aufklärung über das geltende Arbeitsrecht ist eine Voraussetzung, um bessere Beschäftigungsbedingungen einfordern zu können. In diesem Zusammenhang spielen die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, die Arbeitnehmer über ihre Rechte am Arbeitsplatz zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich dort, wo sie arbeiten, angemessen vertreten zu lassen. Dies ist der Weg, um den Status quo der Geschlechterrollen am Arbeitsplatz in Frage zu stellen und die Gleichstellung in der Arbeitswelt zu fördern. Aber Information

und Unterstützung reichen nicht aus - die Gewerkschaften sind die Organisationen, die am besten in der Lage sind, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, Nicht-Diskriminierung bei der Beschäftigung und die Balance zwischen Arbeit und Leben zu gewährleisten. Hier müssen Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen aktiv werden und sich an Gewerkschaftsvertreter wenden, denn Schweigen und Akzeptanz von schlecht bezahlten und unsicheren Arbeitsplätzen werden sie nur in der Armut halten, ohne jegliche Aussicht auf Veränderung.

- **Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben**

Die tatsächliche Integration von Frauen am Arbeitsplatz kann nicht gelingen, wenn wir die Arbeitnehmer weiterhin in verschiedene Kategorien einteilen. Eine solche Praxis kommt nur den unlauteren Arbeitgebern zugute, denn sie ermöglicht es, eine Gruppe von Arbeitnehmern gegen eine andere auszuspielen. Für die Arbeitnehmer gibt es keinen Grund für eine Spaltung - die einzige Möglichkeit, gegen prekäre Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne vorzugehen, besteht darin, kollektiv und mit vereinten Kräften zu handeln, stark zu sein, eine Vertretung zu haben und die Achtung des Rechts auf Arbeit zu fordern. In diesem Zusammenhang muss die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch nachhaltige Lösungen von Regierungen, Gewerkschaften und Frauenorganisationen umgesetzt werden. Darüber hinaus muss sich jede unterstützende Politik nicht nur auf die Beschäftigung von Frauen, sondern auch auf die Gesundheit von Männern konzentrieren, wobei Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub, Steuersätze und Mutterschutz Vorrang haben müssen. Gleichzeitig müssen diese Politiken durch Maßnahmen ergänzt werden, die auf eine gerechte Planung und Lohntransparenz abzielen, um sicherzustellen, dass die Frauen in der Lage sind, auf nachhaltige Weise in den Arbeitsmarkt einzutreten. Im Ergebnis werden die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Frauen von der Beseitigung bestehender Hindernisse und von der Verwirklichung des vollen Potenzials der Frauen profitieren.

- **Stereotypen bekämpfen und gegen die Geschlechtertrennung vorgehen**

Im Laufe ihres Lebens sind Frauen sehr oft dem sozialen Druck von Eltern, Gleichaltrigen oder Lehrern ausgesetzt, sich den traditionellen Geschlechtererwartungen anzupassen. Manchmal beeinflusst ein solcher Druck stark die Bildungs- und Berufsentscheidungen von Frauen. Darüber hinaus wirken sich bestehende soziale Stereotypen sehr oft negativ aus, indem sie Frauen davon abhalten, geschlechtsuntypische Berufe zu wählen. So sind beispielsweise die bekannten Vorurteile, dass Männer nicht in der Lage sind, Hausarbeit zu verrichten, oder dass sie nicht in der Lage sind, im Bereich der Personenbetreuung zu arbeiten, in hohem Maße für die berufliche Geschlechtertrennung verantwortlich. Obwohl die rechtlichen Hindernisse für Frauen seit langem beseitigt sind, herrscht immer noch der Glaube daran, dass Männer und Frauen in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Bezahlung gleichberechtigt sind. Tatsächlich sind die Gründe für diese Segregation vielschichtig und umfassen das Bildungsniveau, Lohnunterschiede, unbezahlte Hausarbeit und das Fehlen angemessener Unterstützung. All diese Faktoren verstärken die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern über den Beschäftigungskontext hinaus.

Da es sich um ein komplexes Problem handelt, muss es zum einen durch eine gezielte Aufklärungskampagne, die sich vor allem an die am stärksten gefährdeten Frauen richtet, und zum anderen durch gemeinsamen Druck zur Verabschiedung von Rechtsvorschriften zur Lohntransparenz, angegangen werden. Dies sind die beiden wichtigsten Instrumente, um die Geschlechtersegregation zu bekämpfen und Frauen zu ermutigen, Hindernisse zu überwinden und ihre eigenen Wahl zu treffen.

- **Förderung der Bildung als Grundvoraussetzung für höher qualifizierte und besser bezahlte Beschäftigung**

Im 21. Jahrhundert ist eine gute Ausbildung kein Luxus, sondern ein Muss. Bildung ist die Grundvoraussetzung, um nicht nur im Beruf, sondern auch im Leben Chancen zu haben. Es besteht kein Zweifel, dass das Recht auf Bildung auch ein Menschenrecht ist, der wichtigste Mechanismus, um den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen, Ungleichheiten zu beseitigen und eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten. Dieses wichtige Recht ist bereits fest in den Rechtsinstrumenten der EU verankert, aber es kann nicht als selbstverständlich angesehen werden. Denn die Gleichstellung in der Bildung und die Gleichstellung der Geschlechter in der Bildung ist viel komplexer als nur die Gewährleistung des gleichen Zugangs zu einer Bildungseinrichtung. Denn die in unserer Gesellschaft immer noch bestehenden Stereotypen, die regional bedingte Ungleichstellung und der Mangel an ausreichenden finanziellen Mitteln wirken sich auf die Bildungswahl von Frauen aus.

Es ist eine allgemein bekannte Tatsache, dass Frauen sich eher für Berufe im Bildungs- oder Dienstleistungssektor entscheiden. Später führt eine " Stumpfsinnigkeit " zur Feminisierung bestimmter Berufe, wie Lehrer, Krankenschwestern, Branchen mit niedrigerem Vergütungsniveau. Tatsächlich beginnen die geschlechtsspezifischen Unterschiede schon früh und verstärken sich im so genannten Bildungsverlauf - die relativ schlechten Leistungen der Mädchen in Mathematik spiegeln sich später in ihrer Hochschulbildung wider. In einem späteren Lebensabschnitt schlägt sich diese Disparität in den Beschäftigungs- und Arbeitsmarktmöglichkeiten nieder. Es ist an der Zeit, das Recht auf Bildung als Voraussetzung für die Förderung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben angemessen zu schützen.

Die Ausbildung von Mädchen und Frauen vermittelt ihnen mehr Fähigkeiten und Wissen, was ihnen erstens die Möglichkeit gibt, bessere Beschäftigungsbedingungen zu haben. Außerdem werden dadurch gesellschaftliche Geschlechterstereotypen abgebaut, da dies die Akzeptanz von Frauen in höheren Einkommens- und Entscheidungspositionen beschleunigt. In dieser Hinsicht ist der Kampf für den gleichberechtigten Zugang zu einem frei gewählten Bildungsweg ein Schritt nach vorn bei der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Denn wenn eine Frau gebildet ist, dann ist sie selbstbestimmend und frei. Frei, ihre eigene Wahl zu treffen, ihre eigenen Entscheidungen zu machen, um mehr Geld verdienen zu können. Neben der besseren Möglichkeit, sich effektiver an wirtschaftlichen Abläufen zu beteiligen, bietet Bildung auch die Gelegenheit, sich aktiver am politischen Leben zu beteiligen. Die Gewerkschaften erkennen die Bildung als einen bedeutenden Faktor für die Chancengleichheit an, aber es ist für jede berufstätige Frau auch sehr wichtig, ihr akademisches Wissen durch Informationen über Beschäftigungsrechte, Möglichkeiten zum Erwerb neuer Kenntnisse, zur Weiterbildung und zur beruflichen Fortbildung zu ergänzen. Die Gewerkschaften betrachten Bildung als einen Prozess, der sich über einen langen Zeitraum erstreckt, und betonen die ausdrückliche Notwendigkeit, engere Verbindungen zwischen der akademischen Bildung und dem realen Arbeitsleben herzustellen. Denn nur die Verbindung zwischen der sich rasch wandelnden Arbeitswelt und den Ausbildungsprogrammen kann eine breitere Berufswahl für alle, einschließlich Mädchen und Frauen, ermöglichen.

- **Bereitstellung von Bildungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung am Arbeitsplatz**

Sehr oft sind berufstätige Frauen nicht vollständig informiert und kennen ihre Rechte am Arbeitsplatz nicht. Das Anbieten spezieller, frauenorientierter Schulungen ist ein Instrument, mit dem sie nicht nur ermutigt werden können, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine aktive Rolle in denselben zu übernehmen, sondern mit dem auch ihr sie das Gehaltsniveau verbessern oder ihr berufliches Fortkommen unterstützen können. Die Kenntnis bestehender rechtlicher und praktischer Regelungen, die die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz garantieren, bereitet Frauen darauf vor, ihre Interessen am Arbeitsplatz besser wahren zu können. Das richtige Verstehen der Rechte am Arbeitsplatz ist in diesem Zusammenhang sehr wichtig. Dazu gehört nicht nur die Vertrautheit mit

den Lohnsätzen, den Arbeitszeiten, dem Recht auf Pausen und Urlaub, der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsplatzes und der entsprechenden Ausrüstung, sondern auch das Wissen um unrechtmäßige Belästigung, Missbrauch und Diskriminierung, die auftreten können. Für viele Frauen kann der Umgang mit all diesen Themen am Arbeitsplatz schwierig sein, insbesondere im Falle von Gewalt und Diskriminierung. In der Praxis kann niemand Diskriminierung am Arbeitsplatz jemals vollständig verhindern. Zudem sind sich die meisten berufstätigen Frauen ihrer Rechte nicht vollständig bewusst.

Wenn jedoch Schulungen zur Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz stattfinden, werden diese Themen für alle Mitarbeiter sichtbar und es wird klargestellt, wie mit Diskriminierungsfällen umgegangen werden sollte. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, Frauen dabei zu unterstützen, für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu kämpfen, und hier spielen die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle als Garant, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass die Arbeitsrechte durch Tarifverhandlungen respektiert und aufrechterhalten werden, sowie durch die Sensibilisierung der Arbeitnehmer für ihre Rechte oder die Unterstützung bei der Vermittlung in Streitfällen und Hilfestellung bei der Geltendmachung von Ansprüchen vor einem Arbeitsgericht.

- **Einrichtung spezieller Strukturen für die Belange von berufstätigen Frauen**

In der Berufswelt vollziehen sich viele Veränderungen - Globalisierung, Grüner Wandel und digitale Transformation. Das Arbeiten über Plattformen hinweg und der Einsatz von Technologien mit künstlicher Intelligenz haben sogar begonnen, die Wahrnehmung von Arbeitnehmern zu verändern, und Arbeitsplätze und Berufe werden immer stärker fragmentiert. Doch auch in diesen neuen Formen sind prekäre Beschäftigung und geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor allgegenwärtig. Infolgedessen sind Frauen gezwungen, Teilzeitarbeit oder verschiedene Formen prekärer Beschäftigung zu akzeptieren, die unzuverlässig, unsicher und schlecht bezahlt sind. Die Gewährleistung eines starken Beschäftigungsschutzes für diese Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen stellt eine große Herausforderung dar. Daher ist es für Arbeitnehmerorganisationen sehr wichtig, separate Strukturen für Frauen einzurichten, um ihnen eine Plattform zu bieten, von der aus sie sich über ihre Schwierigkeiten/Situationen bei der Arbeit austauschen, ihre Fähigkeiten entwickeln, ihre Sorgen mitteilen oder sich einfach nur aussprechen können.

Das Wichtigste dabei ist es, ein gewisses Maß an Solidarität und Demokratie zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern zu erreichen, um sicherzustellen, dass unterschiedliche Standpunkte gehört werden können. Darüber hinaus können Frauenstrukturen dazu beitragen, die Beteiligung und den Aktivismus von Frauen zu stärken. Beispiele für derartige Frauenstrukturen können speziell gebildete Ausschüsse, Arbeitsgruppen, Kommissionen, Beratungsgruppen und Abteilungen sein. Darüber hinaus würden solche Strukturen dazu beitragen, dass Frauen am Arbeitsplatz wirksam vertreten sind und ein breiteres Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen geschaffen wird.

- **Lohntransparenz gewährleisten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen**

Als Instrument zur Förderung von Gleichstellung und Demokratie am Arbeitsplatz muss die Lohntransparenz von EU-Strukturen, nationalen Regierungen und Sozialpartnern unterstützt werden. Lohntransparenz hat das Potenzial, eine unabhängige Überwachung des geschlechtsspezifischen Entgelts zu gewährleisten und bestehende Ungleichheiten in den Vergütungssystemen aufzuzeigen. Mit solchen objektiven Informationen wird es leichter sein, diese

Ungleichheiten bei Tarifverhandlungen zu beseitigen. So können zum Beispiel Lohnindikatoren Lohnvergleiche unterstützen und mögliche Diskriminierungen aufdecken. Darüber hinaus können die Gewerkschaften durch die Aushandlung geschlechtsneutraler Kriterien für die Arbeitsbewertung in Tarifverträgen auf die Unterbewertung der Arbeit von Frauen hinweisen.

- **Neugewichtung der Arbeit**

Arbeitsmarktstrategien, die der Beschäftigungspolitik ähneln, sind immer noch auf die traditionellen Familien- und Gemeinschaftsstrukturen ausgerichtet, in denen Männer für ihren Lebensunterhalt sorgen. Infolge des Wandels der Geschlechterrollen, der Familienstrukturen und des gesellschaftlichen Verhaltens im Allgemeinen haben sich diese Politiken zwar weiterentwickelt, doch gelingt es ihnen immer noch nicht, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen herzustellen. Es gibt eine Reihe von Praktiken, die ausgehandelt werden können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern - Mutterschaftsurlaub und -geld, Vaterschaftsurlaub, die Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu ändern, arbeitsbezogene Kinderkrippen, finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung. Solche unterstützenden Maßnahmen sind unerlässlich, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit für Frauen zu ändern. Mit solchen Möglichkeiten könnten Frauen die gleichen Beschäftigungsbedingungen genießen wie ihre männlichen Mitstreiter. Eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben trägt zwar zu besseren Arbeitsmöglichkeiten für Frauen bei, bedeutet aber nicht, dass dadurch alle Work-Life-Konflikte beseitigt werden.

- **Umsetzung einer Gleichstellungsagenda in Tarifverhandlungen**

Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sind eine wichtige Möglichkeit zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Tarifverhandlungen sind ein Prozess, bei dem die Partner flexibler sind und einen sehr gezielten Ansatz für alle bestehenden Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz bieten können - Lohnunterschiede, unterschiedliche Karriere- und Ausbildungsaussichten, schlechtes Verhalten und negative Einstellungen, besondere Gesundheits- und Sicherheitsbedürfnisse, Gewalt und Belästigung, Missbrauch. In dieser Hinsicht bilden Tarifverträge, insbesondere auf Unternehmensebene, den entscheidenden Rahmen für die Gleichbehandlung. In dieser Logik und auf der Grundlage der gemeinsamen Werte der Solidarität und der Demokratie am Arbeitsplatz wird die Geschlechterperspektive in alle Verhandlungen und Tarifverträge integriert, mit besonderem Augenmerk auf:

- *Die Aushandlung gleicher Arbeitsbedingungen und -rechte für Teilzeitbeschäftigte und Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen;*
- *eine zuverlässige Garantie für das Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer, auch für Teilzeitbeschäftigte und andere mit flexiblen Arbeitszeiten;*
- *Vorschrift zur Unterstützung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, einschließlich der Unterstützung von "gering belastenden" Positionen in von Frauen dominierten Sektoren;*
- *Maßnahmen zur Umsetzung frauenfreundlicher Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen;*
- *Leitlinien für Arbeitnehmer, die Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz widerfahren;*
- *Einrichtung eines unabhängigen Beschwerdemechanismus oder einer Struktur zur Behandlung von Fällen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz;*

Ein besonderer Punkt ist die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Tarifparteien. Wenn diese Tarifverhandlungsgruppen eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern aufweisen, werden nicht nur Themen verhandelt, die sich speziell auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle beziehen, sondern auch Maßnahmen ausarbeiten, die sich positiv auf das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern auswirken, wie z. B. flexible

Arbeitsregelungen, Kinderbetreuung, Gutscheine, bezahlter Urlaub aus familiären Gründen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei den Mindestlöhnen gewidmet werden, da diese in Sektoren mit niedrigem Einkommen eines der wichtigsten Instrumente zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieds sind. Darüber hinaus sollte den Auswirkungen von Niedriglöhnen auf die Rentenansprüche mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies gilt insbesondere für Frauen, die in Teilzeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Minijobs oder Null-Stunden-Verträgen arbeiten. In dieser Hinsicht sollte die Unterstützung der Gewerkschaften auch eine Sensibilisierungskampagne mit klaren Informationen über die langfristigen negativen Auswirkungen beinhalten, die sich aus der Zahlung von Mindestlöhnen bzw. einer Teilzeitbeschäftigung ergeben und man muss die Kürzungen der Sozialversicherungssysteme verhindern.

- **Schaffen von Arbeitsplätze wo es keine Gewalt gibt**

Es gibt einen deutlichen Mangel an Daten und Rechtsinstrumenten zur geschlechtsspezifischen Gewalt gegen Frauen in der EU. Bis zu diesem Jahr blieb Gewalt gegen Frauen in der Union weitgehend straffrei, was vor allem auf eine veraltete Rechtsordnung zurückzuführen war. Die allererste EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, die sich auf Prävention, Schutz, Strafverfolgung und Zugang zur Justiz konzentriert, ist nun auf dem Weg. Mit dieser neuen Richtlinie wird die Union über strengere Rechtsvorschriften verfügen, obwohl es sich nicht um ein völlig stabiles Rechtsinstrument handelt, da Gewalt am Arbeitsplatz und Vergewaltigung auf der Grundlage mangelnder Zustimmung nicht unter Strafe gestellt sind. Alle Sozialpartner und die nationale Regierungen müssen jetzt aktiv werden, um diese offensichtliche Lücke zu schließen. Es ist an der Zeit, dass wir uns für eine Änderung der Situation einsetzen, indem wir die Prävention und den Opferschutz verbessern. Vor allem prekäre Beschäftigungsverhältnisse wirken sich negativ auf die wirtschaftliche Autonomie von Frauen aus und machen sie anfälliger für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz.

Hier spielen Arbeitnehmerorganisationen eine Schlüsselrolle bei der Gewährleistung der Sicherheit von Frauen am Arbeitsplatz und bei der Beseitigung von Belästigung und Gewalt gegen sie, indem sie:

- *die Arbeitgeber verpflichten, für sichere Arbeitsplätze zu sorgen;*
 - *die Aushandlung von Klauseln in Tarifverträgen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen schafft und unterstreicht, dass der Kampf noch lange nicht gewonnen ist;*
 - *Die Maßnahmen und Verfahren am Arbeitsplatz zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt gegen Frauen fördern;*
 - *die Gewährleistung systematischer Sanktionen im Falle von unangemessenem Verhalten, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses garantieren.*
 - *die Einführung klarer Verfahren für die Meldung von Vorfällen von Gewalt am Arbeitsplatz vorsehen;*
 - *Sensibilisierungsmaßnahmen zu diesem Thema auf sektoraler und betrieblicher Ebene durchführen;*
 - *Schulung von Arbeitnehmervertretern zur Aushandlung von Vereinbarungen und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz machen;*
 - *Initiativen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit sowie des Wohlbefindens, einschließlich Lösungen für Belästigung und Gewalt gegen Frauen haben;*
 - *die Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für berufstätige Frauen, die am Arbeitsplatz oder zu Hause Opfer von Gewalt und Belästigung werden anbieten.*
- **Forderung nach genaueren Arbeitsplatzbeurteilung, die geschlechtsspezifischen Unterschieden Rechnung trägt**

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter sollten die Arbeitgeber auffordern, ein Verfahren für regelmäßige geschlechtsspezifische Risikobewertungen zu entwickeln, um die besondere Art und Weise erfassen zu können, wie sich Gewalt und Belästigung auf die Arbeitnehmer je nach Geschlecht auswirken. Bei der Risikobewertung werden die spezifischen Bedürfnisse und Gefährdungen der verschiedenen Geschlechter ermittelt, ausgewertet und behandelt. Im Prinzip kann dieses Verfahren in den Tarifvertrag aufgenommen werden, so dass die Mitwirkung der Gewerkschaften gewährleistet ist.

Die geschlechtsspezifische Risikobewertung sollte insbesondere mehrere Schritte umfassen:

- Identifizierung der spezifischen Risiken. Zum Beispiel sollten Frauen an isolierten Arbeitsplätzen oder in kundenorientierten Positionen einen erhöhten Schutz genießen;
- Zugang zu Informationen über das Ausmaß, in welchem psychosoziale Risiken wie Belästigung, Gewalt, Diskriminierung und Cybergewalt Frauen unverhältnismäßig stark betreffen könnten;
- Berücksichtigung der besonderen Risiken und Herausforderungen, denen schwangere Frauen, Frauen mit Familienpflichten und ältere Frauen ausgesetzt sind.

Als Ergebnis geschlechtersensibler Risikobewertungen sollten die Arbeitgeber frühzeitig Lösungen zur Beseitigung von Risiken einführen. Darüber hinaus müssen bei Schulungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz das Geschlecht und die unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Schlusswort

Prekäre Beschäftigung ist das traurige Ergebnis einer ganzen Reihe falscher wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen, schlechter Beschäftigungspraktiken und veralteter Arbeitsgesetze. Die Herausforderung, menschenwürdige Arbeit für prekär Beschäftigte zu erreichen, ist komplex. Gleichzeitig ist die prekäre Beschäftigung von Frauen nach wie vor das größte Hindernis für eine wirkliche Gleichstellung. Die Bewältigung prekärer Beschäftigung erfordert wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen, tiefgreifende Veränderungen der gesellschaftlichen Kultur und des Verhaltens, der Stereotypen im Zusammenhang mit Bildung und Beruf, die Bereitstellung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen und Investitionen in Präventionsmechanismen. Darüber hinaus müssen alle politischen Maßnahmen, Programme und Aktionen zur Unterstützung prekär beschäftigter Frauen kohärent und transformativ sein. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen von prekär beschäftigten Frauen müssen sie diese dazu inspirieren, in die Spuren von menschenwürdiger Arbeit und Führung zu gelangen, während sie gleichzeitig bestehende soziokulturelle Barrieren und Wahrnehmungen abbauen.

TEIL III

Realisierung des Rechts auf Chancengleichheit

Erasmus+ Projekt "Arbeiten um jeden Preis?" für Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen

Als Projektpartner setzen wir uns seit vielen Jahren für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ein, wobei jeder Partner seine Schwerpunkte anders setzt. Einige von uns verhandeln Tarifverträge, andere führen Schulungen für Unternehmen oder Betriebsräte durch, und wieder andere konzentrieren sich auf die Öffentlichkeitsarbeit und machen so einem großen Publikum die bestehenden, manchmal gravierenden Unterschiede in den Lebenschancen von Männern und Frauen deutlich. Innerhalb der Personengruppe der Frauen gibt es jedoch eine Zielgruppe, die besonders schwer zu erreichen ist und für die besonders schwer zu kämpfen ist. Das sind die Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Diesen Frauen fehlen sehr oft die Mittel, die sie brauchen, um ihre eigene Situation zu verbessern: ein sicherer Arbeitsplatz, der es ihnen ermöglicht, ihre eigenen Interessen zu vertreten, ohne um ihr Auskommen fürchten zu müssen, die Zeit und die Mittel zu haben, um am öffentlichen Leben teilzunehmen, sich wehren zu können, und auch Selbstvertrauen zu haben, in einer Gesellschaft, die vor allem diejenigen anerkennt, die mehr Geld verdienen. Schließlich sind es diese Frauen, die die Arbeit verrichten, auf die keine Gesellschaft verzichten kann: Putzen, Logistik, Einzelhandel (das sind nur einige Beispiele). Wir wollen uns für diese Frauen, die Säulen der Gesellschaft sind, einsetzen und gleichzeitig andere von ihnen motivieren, diesen Weg mit uns zu gehen. Aus diesem Grund haben wir diese Publikation erstellt.

Darüber hinaus haben wir weitere Produkte geschaffen, die sich an Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen richten:

- Ein Film, in dem die betroffenen Frauen selbst frei über die Bedingungen sprechen, unter denen sie leben. So zeigen sie selbst, woran es in unseren europäischen Gesellschaften noch mangelt und was es braucht, um das Recht auf ein menschenwürdiges Leben zu verwirklichen.
- In kurzen Informationsvideos gehen wir auf typische verbotene Situationen von Diskriminierung ein und zeigen, wo man sich Hilfe einholen kann, wenn man sich in einer solchen Situation befindet.
- Besonders stolz sind wir darauf, dass es dem Projekt gelungen ist, eine Charta zu verabschieden, die nicht allein von uns entwickelt wurde. Im gesamten EZA-Netzwerk (70 Mitgliedsorganisationen aus 29 europäischen Ländern) haben wir uns verpflichtet, das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen unseren Bildungsaktivitäten umzusetzen - von der paritätischen Vertretung in den EZA-Gremien über die Verpflichtung, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Rechte und Pflichten zur Nicht-Diskriminierung zu informieren, bis hin zur Themenauswahl unserer Seminare und Workshops.

Alle unsere Angebote und ihre Leistungen können hier eingesehen werden:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Projektpartner und Kontakte



Das **Nell-Breuning-Haus**, nahe der belgischen und niederländischen Grenze gelegen, ist ein modernes Tagungs- und Gästehaus für Kompetenzentwicklung. Das Zentrum selbst ist ein Mittelpunkt - für die Entwicklung, Unterstützung und Vernetzung von sozialen Initiativen. Die konzeptionelle und praktische Bildungsarbeit konzentriert sich auf Menschen mit körperlichen Defiziten und auf sozial Benachteiligte, Jugendliche im Übergang von der Schule zum Beruf sowie auf die Weiterbildung von Interessengruppen von Firmenmitarbeitern. Das Zentrum unterhält zahlreiche Kooperationen mit Einrichtungen der Erwachsenen- und Jugendbildung, mit Arbeitgeberverbänden wie Gewerkschaften und mit Nichtregierungsorganisationen aus verschiedenen europäischen Ländern.
Für weitere Informationen und Kontakt:



www.nbh.de



0049 2406 9558 12



info@nbh.de



Der Gewerkschaftsbund "**PODKREPA**" ist ein landesweit anerkannter und repräsentativer Gewerkschaftsbund, der Arbeitnehmerorganisationen auf Branchen- und regionaler Ebene - Berufsverbände und Regionalgewerkschaften - vereint. Seit seiner Gründung hat sich der KT "PODKREPA" als entschlossener Verfechter der Schutzrechte der arbeitenden Menschen etabliert und setzt sich aktiv für menschenwürdige Beschäftigung, Chancengleichheit, hochwertige Arbeitsplätze und soziale Integration ein. Der Bund beteiligt sich aktiv am sozialen Dialog auf allen Ebenen und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer in Bulgarien, insbesondere im Hinblick auf ihre sozialen, arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Rechte.
Für weitere Informationen und Kontakt:



www.podkrepa.org



00359 29 879 887



intdept@podkrepa.org



Die litauische Gewerkschaft **Solidarumas** ist eine Gewerkschaftsorganisation, deren Ziele und Aufgaben in der Vertretung ihrer Mitglieder, dem Schutz ihrer beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte und Interessen, ihrer Ehre und Würde, der Verteidigung der Demokratie und der Stärkung der gleichberechtigten Partnerschaft, dem Schutz der Arbeitnehmerrechte und der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bestehen. Die Organisationsstruktur der litauischen Gewerkschaft Solidarumas basiert auf beruflichen, industriellen und territorialen Grundsätzen.
Für weitere Informationen und Kontakt:



www.lps.lt



00370 5 2621743



info@lps.lt

Projektpartner und Kontakte



AFB (Arbeiter-Freizeit-und-Bildungsverein) – Der Verein informiert in Fachvorträgen, Kursen und Seminaren umfassend über Arbeitnehmerfragen und bietet entsprechende Zusatzausbildungen an. Die AFB bietet potenziellen Bauherrn Unterstützung durch ihre jährliche Baumesse. Außerdem setzt sich der Verband aktiv für die Chancengleichheit ein. Seit 1994 engagiert sich die AFB stark im Bereich der erneuerbaren Energien, indem sie Energieberatungen durchführt, Energieberechnungen erstellt und als Experte für klimafreundliche Gemeindeentwicklung auftritt.

Für weitere Informationen und Kontakt:



www.afb.bz



0039 0471 254199



info@afb.bz



Stiftung Nowy Staw – Europäische Begegnungsstätte, wurde 1993 gegründet und unterstützt alle sozialen Initiativen, die dem Aufbau der Zivilgesellschaft, der Zusammenarbeit und der Solidarität zwischen den Völkern dienen. Zu den Tätigkeiten gehören Jugendprojekte, Seminare und internationale Austauschmaßnahmen sowie zahlreiche Arbeitsmarktprojekte. Die Stiftung arbeitet mit einer Gruppe von Freiwilligen und Mitarbeitern im Rahmen des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF) zusammen. EDS-FNS verwaltet auch die Internationale Begegnungsstätte in der Stadt Nasutów. Ihr Hauptziel ist die Förderung der Vernetzung zwischen Gesellschaften innerhalb und außerhalb der EU sowie der Solidarität und des interkulturellen Verständnisses, aber auch die Verbreitung des polnischen Nationalkulturerbe.

Für weitere Informationen und Kontakt:



www.eds-fundacja.pl



+48 511 403 155



eds@eds-fundacja.pl