

FORUM

Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe September 2007

„Schreibe nicht auf deine Rechnung das,
wovon anderen das Verdienst gebührt.
Suche selbst zu verdienen,
dass man dich um deinetwillen ehre.“

Adolph Freiherr von
Knigge

- **Düsseldorfer Tabelle – Aktuelle Fassung**
- **Studie zur frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung**
- **EU-Kommission: Hilfe zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen**
- **Betriebsbedingte Kündigung einer Frauenbeauftragten**
- **Internetportal Frauengesundheit**
- **Umfrage zum Geschlecht einer Führungskraft**
- **Information zum Phänomen „Innere Kündigung“**

Düsseldorfer Tabelle - Aktuelle Fassung ab dem 01. Juli 2007

Alle zwei Jahre wird seitens des Oberlandesgerichts Düsseldorf die bundesweit als Richtschnur geltende Unterhaltstabelle zur Festlegung von Kindesunterhalt überarbeitet. Diese von den Familiensenaten des Oberlandesgerichts herausgegebene Tabelle dient bundesweit als Orientierung bei der Festlegung von Kindesunterhalt.

Die aktuelle Fassung ist nunmehr gültig für den Zeitraum vom 01. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2009. Diese enthält erstmals eine kleine Absenkung der Unterhaltssätze für unterhaltsberechtigende Kinder. Die Grundlage für die leicht reduzierten Unterhaltszahlungen sind die etwas gesunkenen Nettoverdienste nach der so genannten Regelbetragsverordnung.

Unterhaltsberechtigende Kinder und ihre alleinerziehenden Eltern haben damit allgemein zwischen zwei bis acht Euro weniger Unterhaltsanspruch pro Monat.

Diese mit allen Oberlandesgerichten (OLG) des Bundesgebiets abgestimmte Tabelle kann im Internet unter www.olg-duesseldorf.nrw.de oder unter www.justiz.nrw.de abgerufen werden.

Quelle: OLG Düsseldorf

Studie zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung

„Die Kleinkindbetreuung muss dringend verbessert werden.“, zu diesem Ergebnis kommt die seitens der Konrad-Adenauer-Stiftung durchgeführte Studie zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern unter drei Jahren in Deutschland:

Die Studie stellt fest, dass heute fast 90 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen den Kindergarten besuchen, das Selbstverständnis und Angebot von Kindergärten habe sich gewandelt: Bis Ende der 1980er Jahre stand die Betreuung im Mittelpunkt. Seit den 1990ern habe die frühkindliche Bildung mehr und mehr Beachtung gefunden.

Die aktuelle politische Diskussion drehe sich um die Ausweitung des Ganztagsangebots und der Betreuung für Kinder unter drei Jahren. Da müsse die Frage nach der Qualität und Neustrukturierung von Kindergärten dringender denn je gestellt werden.

In der Studie behandeln namhafte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Praktikerinnen und Praktiker die folgenden Themen:

- ✚ Müssen Erzieherinnen besser ausgebildet werden?
- ✚ Welche Qualitätskontrollen gibt es und wie können sie verbessert werden?
- ✚ Wie kann man Sprach- und Entwicklungsdefiziten im Kindergarten besser beheben?
- ✚ Wie können wir Kinder stark machen für die Anforderungen, die auf sie zukommen werden?
- ✚ Wie sind unsere Einrichtungen auf die vielfältigen kulturellen Herausforderungen vorbereitet, wie sind sie ausgestattet?
- ✚ Was brauchen Kinder und was brauchen Eltern?
- ✚ Welche Erziehungs- und Bildungsziele werden tatsächlich umgesetzt?
- ✚ Wie steht es um den Anspruch und wie sieht die Wirklichkeit in den Kindergärten aus?
- ✚ Welche Einrichtungen haben bereits die Herausforderungen angenommen und „best practice“ praktiziert?

Weitere Informationen zur von der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. herausgegebenen Studie (ISBN 978-3-939826-47-7) erhalten Sie auch im Internet unter www.kas.de

Europäische Kommission – Hilfe bei der Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen

In der EU verdienen Frauen laut der Europäischen Kommission im Durchschnitt weiterhin 15 % weniger als Männer. Aus dem im Juli veröffentlichten neuen Bericht geht hervor, wie die EU das Gefälle überwinden kann, das sich im letzten Jahrzehnt kaum verändert hat.

Was bedeutet „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“?

Unter dem geschlechtsspezifischem Lohngefälle ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn vor Steuern für Männer und für Frauen

und für sämtliche Wirtschaftszweige zu verstehen. Dieser Lohnunterschied ist ein Ausdruck der fortlaufenden Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, von denen in der Praxis im Wesentlichen Frauen betroffen sind.

Vladimir Spidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zum Thema:

„Mädchen erreichen in der Schule bessere Ergebnisse als Jungen und mehr Frauen als Männer haben beim Eintritt in den Arbeitsmarkt einen Hochschulabschluss vorzuweisen, aber es besteht weiterhin ein Lohngefälle von 15 %. Diese absurde Situation muss sich ändern. Das Lohngefälle ist ein kompliziertes Phänomen, das zahlreiche Ursachen hat. Manchmal geht es schlicht und einfach um Diskriminierung. Häufig treten die Gründe aber nicht offen zutage: Frauen leisten in größerem Umfang unbezahlte Arbeit, wie z. B. Haushaltsführung und Betreuung von Angehörigen; Frauen arbeiten häufiger auf Teilzeitstellen und oft finden sich die von Frauen dominierten Bereiche auf einem niedrigeren Niveau der Lohnskala. Wir müssen jetzt handeln. Wir können nur dann Erfolg haben, wenn Männer und Frauen, NRO, Sozialpartner und Regierungen alle gemeinsam das Problem auf allen Ebenen angehen.“

Hauptursache des geschlechtsspezifischen Lohngefälles:

Die Erscheinung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles reicht weit über die Problematik „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ hinaus. Eine der Hauptursachen ist die Art und Weise, wie die Kompetenzen von Frauen im Vergleich zu denen von Männern bewertet werden. Arbeitsaufgaben, für die vergleichbare Qualifikationen oder Erfahrungen erforderlich sind, werden im Allgemeinen schlechter bezahlt, wenn die entsprechenden Arbeitsplätze überwiegend von Frauen besetzt sind. Zum Beispiel erhalten in einigen Ländern Kindergärtner weniger Lohn als Kraftfahrzeugmechaniker, Supermarktkassiererinnen weniger als Lagerarbeiter und Krankenschwestern weniger als Polizisten.

Zusammenhang zwischen Lohngefälle und Arbeitsmarkt:

Das Lohngefälle ist auch Ausdruck von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, von denen in erster Linie Frauen betroffen sind – insbesondere von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Frauen nehmen bei der Arbeit in stärkerem Maße Teilzeitvereinbarungen in Anspruch und erleben häufiger Brüche in ihrer Berufslaufbahn, was sich auf ihre berufliche Entwicklung negativ auswirkt. Bei der Besetzung von Führungspositionen sind sie weiterhin im Rückstand, und bei ihrer beruflichen Entwicklung treffen sie häufiger auf Hindernisse und Widerstände. Dies führt dazu, dass die Karriere von Frauen langsamer verläuft und daher der Verdienst geringer ist als bei Männern.

Zusammenwirken des Lohngefälles mit Alter, Ausbildung und Betriebszugehörigkeit:

Aus Statistiken geht hervor, dass das Lohngefälle mit zunehmendem Alter, besserer Ausbildung und längerer Betriebszugehörigkeit zunimmt: Der Lohnunterschied beträgt über 30 % bei der Altersgruppe der 50-59-Jährigen und 7 % bei jungen Menschen unter dreißig. Er liegt bei über 30 % bei Personen mit Hochschulbildung und bei 13 % bei Menschen mit einer Ausbildung auf der unteren Sekundarstufe. Bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von über 30 Jahren erreicht er sogar 32 %, während er 10 % niedriger (22 %) ausfällt bei den Arbeitnehmern, die in einem Unternehmen ein bis fünf Jahre tätig sind.

Mögliche Lösungswege:

Damit man gegen diesen Missstand vorgehen kann, sind in dieser Mitteilung vier Aktionen umrissen worden:

- ✚ Die bestehenden Rechtsvorschriften sinnvoller anwenden (analysieren, wie die derzeitigen Gesetze angepasst werden können und stärker für die Problematik sensibilisieren)
- ✚ Die Bekämpfung des Lohngefälles als integrierenden Bestandteil in die beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten übernehmen (das Potenzial der EU-Finanzierung voll nutzen, insbesondere den Europäischen Sozialfonds)
- ✚ Den Gedanken des gleichen Lohnes bei den Unternehmern fördern, insbesondere über deren soziale Verantwortung
- ✚ Den Austausch bewährter Verfahren in der gesamten EU unterstützen und die Sozialpartner einbeziehen

Gleichstellungsfahrplan:

Die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede ist eines der Hauptanliegen des „Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)“.

Eurobarometer-Umfrage:

Außerdem ging aus einer Eurobarometer-Umfrage von Januar 2007 hervor, dass die Europäer in ihrer großen Mehrheit der Ansicht sind, dass man mehr Frauen in Führungspositionen (77 %) und als Parlamentsmitglieder (72 %) benötigt. 68 % der Europäer denken, dass familiäre Aufgaben für Frauen ein Hindernis darstellen, das ihnen den Zugang zu Führungspositionen versperrt, und 47 % glauben, dass Frauen weniger Aussichten auf eine Beförderung haben als Männer mit den gleichen Qualifikationen.

Weitere Schritte auf EU-Ebene:

Mit der heutigen Mitteilung will man die Ursachen des Lohngefälles untersuchen und ein mögliches Vorgehen auf EU-Ebene festlegen. Der Hauptgedanke ist, dass man nur dann etwas gegen das Lohngefälle unternehmen kann, wenn man auf allen Ebenen vorgeht, alle Betroffenen einbezieht und alle Ursachen im Blick behält.

Hier erhalten Sie weitergehende Informationen:**Link zur Mitteilung**

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf

Gleichstellung von Frauen und Männern

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality

Studie zum Thema „The gender pay gap: origins and policy responses (Das geschlechtsspezifische Lohngefälle – Ursprünge und konzeptuelle Ansätze)“

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

<http://equality2007.europa.eu>

Vierte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>

Quelle: Pressemeldung der Europäischen Kommission vom 18. Juli 2007

Betriebsbedingte Kündigung einer Frauenbeauftragten

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat sich im ersten Quartal mit der Rechtmäßigkeit einer gegenüber einer hauptberuflich beschäftigten Frauenbeauftragten ausgesprochen betriebsbedingten Kündigung befasst. Für kleinere Kommunen, die, ohne nach der Niedersächsischen Gemeindeordnung dazu verpflichtet zu sein, eine hauptberufliche Frauenbeauftragte beschäftigen, zeigt die ergangene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, dass eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommt. Wegen grundsätzlicher Bedeutung ist die Revision zugelassen worden. Erstinstanzlich waren bereits mehrere gleichgelagerte Verfahren anhängig. (Fundstelle Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 14. Mai 2007; Az.: 8 Sa 1939/06; www.db-lag.niedersachsen.de)

Quelle: Newsletter 09/2007 der Vernetzungsstelle; www.vernetzungsstelle.de

Internetportal zur Frauengesundheit

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hat ein neues Internetportal eingerichtet, welches sich besonders an Frauen in der Lebensmitte richtet. Hier geht es um Vorsorge und Früherkennung, gesunde Ernährung, psychische Erkrankungen, Wechseljahre, Gesundheitsförderung. Auch Tipps zur sportlichen Belastung und zu Bewegungsmöglichkeiten werden gegeben. (www.frauengesundheit.de)

Geschlecht einer Führungskraft – männlich oder weiblich?

Mehr als die Hälfte der Bundesbürgerinnen und Bundesbürger hat keine Vorliebe zum Geschlecht einer Führungskraft. Dies ergibt sich aus der Umfrage des Ifak Instituts für Markt- und Sozialforschung in Taunusstein. Allerdings zeigten sich deutliche Tendenzen: 35 Prozent der Befragten würden sich eher für einen Mann als Chef entscheiden, 14 Prozent der Befragten für eine Frau. Die derzeitige Situation: 77 der Befragten haben einen Chef, 23 Prozent eine Chefin. Quelle: www.ifak.com; News vom 07. September 2007

Information zum Phänomen „Innere Kündigung“

Auf der Internetseite www.innerekuendigung.de geben Wirtschaftspsychologen der Fachhochschule Heidelberg Informationen zum Phänomen „Innere Kündigung“. Was ist innere Kündigung überhaupt? Wo sind die Ursachen hierfür zu finden – liegen diese im Bereich der Gesellschaft, der Organisation, des Arbeitsumfeldes oder im privaten Umfeld? Gleichzeitig werden Auswege für Betroffene aufgezeigt. Im Rahmen eines Forschungsprojekts der SRH Hochschule Heidelberg und des Psychologischen Instituts der Universität Tübingen soll das Phänomen der inneren Kündigung beforscht werden.

Impressum

dbb Frauenvertretung Hessen
Tel.: 0 61 52 / 5 93 99

Helene-Stöcker-Str. 12, 64 521 Groß-Gerau
Fax: 0 61 52 / 9 41 91 20

Internet: www.dbb-frauen-hessen.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Ute Wiegand-Fleischhacker

E-Mail: vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de