

Frauenförderung in den obersten Bundesbehörden: seine Umsetzung im BGleG ist von Spannungen geprägt (ich habe die Veränderungen beim passiven Wahlrecht der Gleichstellungsbeauftragten angesprochen), seine Erfolge im Bezug auf die Verbesserung wichtiger Zielindikatoren im Vergleich zur Geltungszeit des Frauenfördergesetzes bleiben hinter unseren Erwartungen zurück.

Wir sind aber sicher, dass die Erfolge und Veränderungen im öffentlichen Dienst eingebettet sind in die kulturellen Veränderungen und paradigmatischen Neuausrichtungen, die wir gerade erleben.

Der Ausbau der Kinderbetreuung für unter 3-Jährige, die verbesserte Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten, das Elterngeld mit seinen Partnermonaten – mit diesen Bausteinen unserer gleichstellungsorientierten Familien- und familienbewussten Gleichstellungspolitik verbessern wir die Rahmenbedingungen für die beruflichen Perspektiven von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

dramatisch und bringen wir Bewegung in die erstarrten Rollenvorstellungen. Wenn Väter – wie nach einem halben Jahr Partnermonaten bereits spürbar – sich durch das Elterngeld in deutlich höheren Maße für familienbedingte Erwerbsreduzierung am Anfang des Lebens ihrer Kinder entscheiden, dann tritt ein Lerneffekt ein, der die Teilzeitquote der Männer insgesamt verändern wird.

Der Erfolg unserer aktuellen Politik zeigt: Die im Titel der Veranstaltung gestellte Frage „Gender Mainstreaming oder Gleichstellungsgesetz?“ ist zu beantworten mit einer konsequenten Politik für Frauen und Männer, die Gleichberechtigung als Wert, Gleichstellung als win-win-Strategie und Frauen- und Familienpolitik nicht länger als antagonistisch beschreibt. Ich bin optimistisch für die Zukunft, in der wir die Rollenbilder von gestern gesprengt und Teilhabechancen für Frauen vervielfältigt haben.

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis – Neue gleichstellungspolitische Impulse durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Dazu ausführlich: Dr. Martina Köppen „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Aufgaben und Ziele“, in: *aktuelle Informationen des djb* 2/2007, <http://www.djb.de/publikationen/zeitschrift/>.

Dr. Köppen schilderte die Aufgaben und die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dazu gehört es u.a., über Ansprüche zu informieren, Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen aufzuzeigen, Beratungen durch andere Stellen zu vermitteln und eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anzustreben. Seit Bestehen des AGG gab es im Zeitraum 31. Juli 2006 bis 15. Dezember 2007 3.659 Beratungsanfragen. Davon wurden rund 625 dem Bereich Unternehmen / Institutionen zugeordnet. Allerdings verbergen sich auch hier mitunter einzelne Diskriminierungsfälle, da diese nicht nur von Betroffenen, sondern häufig auch durch betriebliche Interessenvertretungen vorgetragen werden,

z.B. von Betriebsräten, Gleichstellungsbeauftragten oder Schwerbehindertenvertretungen. Anfragen von Betroffenen betrafen die Merkmale (Stand 15. Dezember 2007):

■ Alter	24,32%
■ Sexuelle Identität	5,16%
■ Geschlecht	24,93%
■ Weltanschauung/Religion	4,14%
■ Behinderung	27,24%
■ Rasse/ethnische Herkunft	14,20%

Die überwiegende Zahl der Betroffenen sei – so Dr. Köppen – an einer gütlichen Einigung interessiert. Die AGG-Fälle machen bislang nicht mehr als 0,1 Prozent der anhängigen Verfahren aus. Die Klagewelle sei ausgeblieben und die Gerichte wüssten fingierte Fälle – sogenannte AGG-Hopper – sehr wohl von echter Diskriminierung zu unterscheiden. (AG)

Martina Köppen



Dr. Martina Köppen
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin