

Europäische Politiken zur Gleichstellung – nur noch schöne Worte?

Politische Entscheidungen und rechtliche Regelungen auf europäischer Ebene beeinflussen unser Leben in fast allen Sphären. Die Gleichstellung der Geschlechter macht dabei keine Ausnahme. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, diskriminierungsfreie Entgeltregelungen, gleicher Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung, Abbau diskriminierender Strukturen im Arbeitsmarkt, Förderung der Frauenerwerbstätigkeit: dies alles sind Politikfelder der europäischen Gleichstellungspolitik. Ohne die Verpflichtung, europäisches Recht umsetzen zu müssen, wäre die Gleichstellungspolitik in Deutschland vermutlich nicht auf dem heutigen Stand. Jedoch: Seit einigen Jahren kommen aus Europa kaum noch neue Impulse zur Gleichstellung. Die Gleichstellungspolitik hat an Sichtbarkeit und politischer Relevanz verloren. Und die Wirtschafts- und Finanzpolitik der letzten Jahre trägt in vielen Ländern zu einer Verschlechterung der sozialen und ökonomischen Lage von Frauen bei.

FRIEDERIKE MAIER

1. Rechtliche und programmatische Rahmenbedingungen der europäischen Gleichstellungspolitik

„Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts. Ziel der Europäischen Union (EU) im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, einerseits Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten und andererseits jedwede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu unterbinden. Die EU verfolgt einen zweigleisigen Ansatz, bei dem spezifische Maßnahmen und „Gender Mainstreaming“ verbunden werden. Die Gleichstellung ist auch weltweit von Bedeutung, zum Beispiel bei der Bekämpfung der Armut, dem Zugang zur Bildung und zur Gesundheitsfürsorge, der Teilnahme an der Wirtschaft und an Entscheidungsprozessen sowie der Anerkennung von Frauenrechten als Menschenrechten“ (Europäische Kommission 2014a).

Dieses programmatische Statement der EU baut auf einer langen Tradition von Gleichstellungspolitik auf: Schon in den Römischen Verträgen von 1957 wurde gleiches Entgelt für Männer und Frauen in Artikel 119 EWG verlangt. Im Vertrag von Amsterdam von 1997 wurde in Artikel 2, 3 und 13 die Gleichberechtigung gesetzlich festgeschrieben und die Diskriminierung untersagt. 2001 konkretisierte der Vertrag von Nizza in den Artikeln 3, 13, 137 und 141 noch-

malig die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Der am 1.12.2009 in Kraft getretene und nun gültige Vertrag von Lissabon schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern in zahlreichen Artikeln fest: im Vertrag über die Europäische Union (EUV) in Art. 2 und Art. 9 (Gleichheit von Männern und Frauen) und im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Art. 8, 10, 19, 153, 157. Diese beinhalten Gleichstellung, Antidiskriminierung, Chancengleichheit bezüglich des Arbeitsplatzes sowie Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Zudem ist dem Vertrag die Charta der Grundrechte der Europäischen Union beigefügt, die ebenfalls in verschiedenen Artikeln Gleichstellung festschreibt: Art. 21 (Nichtdiskriminierung), Art. 23 (Gleichheit von Männern und Frauen), Art. 33 (Mutterschafts- und Elternurlaub), Art. 34 (Soziale Sicherheit). Die Charta der Grundrechte ist rechtsverbindlich, d. h. sämtliche Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Europäischen Union müssen sich am Maßstab der Charta messen lassen, insbesondere die europäische Gesetzgebung (per Verordnungen und Richtlinien) und die europäische Verwaltung. Zum anderen bindet die Charta aber auch die Mitgliedstaaten, soweit diese Unionsrecht durchführen, indem sie etwa europäische Richtlinien in nationales Recht umsetzen oder – durch ihre nationalen Verwaltungen – europäische Verordnungen ausführen.

Aus diesem sogenannten Primärrecht hat die EU-Kommission seit Beginn der 1970er Jahre ihre Kompeten-

zen abgeleitet und zahlreiche Richtlinien erlassen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel haben. Im Einzelnen geht es um:

- Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (1975)
- Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und allgemeine Arbeitsbedingungen (1976), erweitert und ergänzt 2002: Schutz vor mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie (sexueller) Belästigung, nochmals konkretisiert und ergänzt 2006
- Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit und Absicherung (Krankheit, Invalidität, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit) (1979)
- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (1986) – geändert 1996
- Gleichbehandlung der selbstständigen Erwerbstätigen (Landwirtschaft und Angehörige der freien Berufe) sowie über den Mutterschutz (1986), geändert 2010
- Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (1992)
- Rahmenvereinbarung über Mindestvorschriften für den Elternurlaub, flexible Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit, die es erlauben, Familie und Beruf zu vereinbaren (1996), geändert 2010
- Umkehrung der Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts – der Beklagte muss nun beweisen, dass er keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgenommen hat (1997), geändert 2006
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000)
- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Versicherungen, Finanzdienstleistungen etc.) – erweitert die Gleichstellung über die Beschäftigung hinaus (2004).¹

Aus einem relativ simplen Statement des Verbots der Lohn-diskriminierung von Frauen hat sich bis heute ein Geflecht an rechtlichen Regelungen ergeben, das große Wirkungen für die meisten EU-Mitgliedsländer hat. Es kann konstatiert werden, dass Fortschritte in den letzten 40 Jahren sowohl in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft als auch in der Bundesrepublik Deutschland gemacht wurden. „Dabei handelt es sich in erster Linie um Rechtsfortschritte, d. h. um die Schaffung von gleichem und gleichstellungsförderlichem Recht. In allen Mitgliedstaaten wurden gravierende Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen abgebaut und zumindest formale Chancengleichheit für Frauen in den Rechtsordnungen hergestellt [...]. Die Dynamik lässt sich mit der These zusammenfassen, dass die Geschlechtergleichstellung in den meisten europäischen Ländern nicht den heutigen

Stand erreicht hätte, wenn die Staaten sich selbst überlassen geblieben wären und nicht auf den externen Zwang zur egalisierenden Modernisierung ihres Rechts hätten reagieren müssen. Dies gilt in besonderem Maße für die Bundesrepublik Deutschland und für den Bereich des Erwerbslebens. In anderen Sachbereichen, etwa dem Recht der sozialen Sicherung, dem Einkommensteuerrecht oder gar im Familienrecht besteht keine so weit gehende oder gar keine Regelungskompetenz der Europäischen Union“ (Berghahn 2008, S. 206).

2. Aktionsprogramme – nicht das Papier wert?

Vor mehr als 30 Jahren, nämlich 1982, verabschiedete die Europäische Kommission das erste Aktionsprogramm zur Chancengleichheit von Frauen. In diesem Programm (1982–1985) wurde formuliert, was sich auf europäischer Ebene entwickeln soll, damit Chancengleichheit für Frauen in Europa vorangebracht werden kann: Insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Herstellung von gleichen Chancen sollten ergänzt werden und es sollten positive Maßnahmen zur Förderung von Frauen umgesetzt werden. In den folgenden Aktionsprogrammen wurde die Gleichstellung auf weitere Politikfelder ausgedehnt und neue Richtlinien u. a. in den Bereichen Ausbildung, neue Technologien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlassen sowie der Auf- und Ausbau von Expertinnen- und Frauennetzwerken gefördert, u. a. mit dem Ziel, Erfahrungen zu bündeln und die Zusammenarbeit zwischen den Frauen in verschiedenen europäischen Ländern zu erleichtern. Mitte der 1990er Jahre wurde schließlich festgehalten, dass sich Gleichstellungspolitik nicht auf den engen Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik beziehen sollen, sondern in allen Politikbereichen das Prinzip des „Gender Mainstreaming“ durchgesetzt werden soll. Dies beinhaltet, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen ist und auf allen Ebenen der Politik implementiert werden muss: in allen EU-Politikfeldern, auf nationaler Ebene der Mitgliedsländer sowie in den regionalen und lokalen Aktivitäten staatlicher Akteure.² Die weiteren Aktionsprogramme (5. Aktionsprogramm 2001–2006), später auch Fahrplan (2006–2010) bzw. Strategie (2010–2015) genannt, bekräftigen noch einmal die strategischen Ziele der

1 Diese Darstellung beruht auf einer Zusammenstellung des Europa Zentrums unter <http://europa-zentrum.de/europa-informationen/ezbw-infos/europa-informationenezbw-infoseuropaische-gleichstellungspolitik-2ezbw-info-100907-02/>.

2 Ein guter Überblick über die Gender-Mainstreaming-Ansätze und ihre durchaus kontroverse Bewertung findet sich bei Tomic 2011 sowie im Beitrag von Krell in diesem Heft.

EU und stellen klar, dass diese Aktionsprogramme nicht nur die Politiken der EU selbst, zum Beispiel im Rahmen ihrer Förderprogramme wie ESF u. a., kennzeichnen, sondern auch die Arbeit aller Akteure prägen sollen: „Zudem stellt diese

Strategie eine Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen der Kommission, den übrigen EU-Organen, den Mitgliedstaaten und den sonstigen einschlägigen Akteuren im Rahmen des Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Ge- ▶

ÜBERSICHT 1

Gleichstellungsziele der Europäischen Kommission

„Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen

Die Beschäftigungsquote der Frauen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht. Allerdings muss diese positive Entwicklung fortgesetzt werden, um das in der Strategie Europa 2020 festgelegte Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 % und eine bessere Einbeziehung der Frauengruppen mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten zu erreichen. Fortschritte zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind notwendig.

Die von der Kommission geplanten Leitaktionen sollen:

- die Gleichstellung im Rahmen der Strategie Europa 2020 und der Finanzierung durch die EU fördern
- Frauen zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und zur Gründung eines Unternehmens ermutigen
- (...)
- die Fortschritte der Mitgliedstaaten in Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen bewerten
- die Gleichstellung bei der Zuwanderung und Integration von Migrantinnen und Migranten fördern.

Gleiches Entgelt

Die Kommission weist darauf hin, dass weiterhin ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen besteht, auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Für dieses geschlechterspezifische Lohngefälle gibt es zahlreiche Ursachen, unter anderem die Segregation in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt.

Um zur Beseitigung des Lohngefälles beizutragen, wird die Kommission:

- gemeinsam mit den Sozialpartnern untersuchen, wie die Lohntransparenz verbessert werden kann
- Initiativen für gleiches Entgelt am Arbeitsplatz – wie etwa Garantiesiegel, Selbstverpflichtungen und Auszeichnungen für vorbildliche Arbeitgeber/innen – unterstützen
- einen Europäischen Tag für gleiches Entgelt einführen
- (...).

Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

Obwohl Frauen inzwischen fast die Hälfte der Arbeitskräfte und über die Hälfte der neuen Hochschulabsolventen in der EU stellen, sind sie in den Entscheidungsprozessen noch immer unterrepräsentiert, ob in nationalen Parlamenten oder Regierungen oder in den Vorständen großer Unternehmen.

In diesem Bereich wird die Kommission:

- gezielte Initiativen zur Verbesserung der Situation vorschlagen
- beobachten, inwiefern das 25%-Ziel für Frauen in höchsten Führungspositionen im Forschungsbereich erreicht wird
- eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Ausschüssen und Expertengruppen der Kommission auf mindestens 40 % fördern
- (...).

Schutz der Würde und der Unversehrtheit – der Gewalt aufgrund des Geschlechts ein Ende setzen

Schätzungen zufolge haben 20 % bis 25 % aller Frauen, die in der EU leben, zumindest einmal in ihrem Leben körperliche Gewalt erlitten, und bis zu einer halben Million Frauen in Europa wurden einer Genitalverstümmelung unterzogen.

Die Kommission wird:

- eine EU-weite Strategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen vorschlagen
- dafür sorgen, dass das EU-Asylrecht Gleichstellungserwägungen Rechnung trägt
- (...).

Gleichstellung in der Außenpolitik

Die EU-Außenpolitik soll zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Rolle der Frau beitragen.

In diesem Bereich wird die Kommission:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in den EU-Kandidatenländern und den potenziellen Kandidatenländern fördern
- den EU-Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und Teilhabe von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit (2010–2015) umsetzen
- (...)

Querschnittsfragen

Die Kommission möchte die Gleichbehandlung von Frauen und Männern fördern, indem sie folgenden Aspekten besondere Aufmerksamkeit schenkt:

- der Rolle der Männer für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- der Verbreitung bewährter Verfahren im Hinblick auf das Rollenverhalten von Frauen und Männern in den Politikfeldern Jugend, Bildung, Kultur und Sport
- der ordnungsgemäßen Anwendung der EU-Rechtsvorschriften, insbesondere der Richtlinie 2004/113/EG über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und der Richtlinie 2006/54/EG über die Chancengleichheit
- der Governance und den Instrumenten der Gleichstellung, insbesondere durch die Erstellung eines Jahresberichts über die Gleichstellung von Frauen und Männern, um auf diese Weise zum Gleichstellungsdialo g auf höchster Ebene beizutragen, an dem alljährlich das Europäische Parlament, die Kommission, die Mitgliedstaaten und die wichtigsten Akteure teilnehmen.“

* Seit die Gleichstellungsabteilung in der Direktion für Justiz angesiedelt ist, gibt es eine neue (zweite) Website der Kommission zum Bereich Gleichstellung unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

schlechter dar“ (Europäische Kommission 2014a). In *Übersicht 1* sind die Ziele dieser Strategie im Wortlaut dargestellt.

Mit den in diesen Leitlinien genannten Politikbereichen geht die EU weit über die ursprünglichen gleichstellungspolitischen Felder hinaus, die vormals primär im Bereich der Erwerbstätigkeit, d. h. der Arbeitsmarktintegration, der beruflichen Gleichstellung, des gleichen Entgelts und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lagen. Das Papier greift viele drängende Fragen auf, die sich für Frauen (und Männer) aktuell stellen: die Situation im Beschäftigungssystem mit Blick auf einzelne Gruppen von Frauen, insbesondere von Migrantinnen, die Qualität der Arbeitsplätze, die Verantwortung der Tarifpartner für Entgeltgleichheit, die „gläserne Decke“ in wirtschaftlichen und anderen Entscheidungspositionen. Die Strategie formuliert über diese, für die Beschäftigungssituation wichtigen Bereiche hinaus aber auch strategische Ziele in Feldern wie sexualisierte Gewalt. Das Papier greift die EU-Außenpolitik als einen Handlungsbereich des Gender Mainstreaming auf, nimmt unter den Querschnittsfragen weitere Politikfelder ins Visier (wie Jugend, Bildung, Kultur und Sport) und benennt Umsetzungsdefizite bei der Anwendung der Richtlinien.

Die strategische Formulierung der Gleichstellungspolitik nimmt also viele Aspekte der aktuellen Entwicklung in der EU und in anderen Ländern auf. Und sie lässt einen durchaus intersektionellen Ansatz erkennen (vgl. dazu auch Krell in diesem Heft), der auch Unterschiede zwischen den Frauen aufgrund von Bildungszugängen, Migrationshintergrund etc. einbezieht und die bisherige Schwerpunktsetzung primär auf die Erwerbstätigkeit ergänzt durch eine umfassendere Sicht auf die Situation von Frauen und Männern heute. Der Text – auch wenn man ihn nur als programmatisches Dokument liest – benennt explizit viele gleichstellungspolitisch relevante Problembereiche.³

Gleichzeitig zeigt sich in vielen konkreten Politikbereichen, dass die EU Zielvorgaben formuliert, die in vielen Mitgliedsländern schon lange erreicht sind. Ein Beispiel sind die Initiativen zur Entgeltgleichheit: Die von der EU propagierten Gütesiegel, Arbeitgeber selbstverpflichtungen und Auszeichnungen sind z. B. in Deutschland schon länger Teil der offiziellen Politik. Mit der freiwilligen Selbstverpflichtung sind die Erfahrungen eher negativ, Instrumente wie Logib-D haben vielleicht Sensibilität für die betrieblichen Entgeltungleichheiten geschaffen, verlangen aber keine Änderungen und geben den Betroffenen keine rechtlichen Instrumente in die Hand (vgl. Klenner/Ziegler 2010; BMFSFJ 2011). Ein zweites Beispiel: Zur Förderung der Gleichstellung in den Aufsichtsgremien und Vorständen großer Unternehmen gibt es nicht nur europaweiten Regelungsbedarf, sondern einige Länder haben schon konkrete Gesetze und Praxen, die weit über das hinausgehen, was die Kommission im Frühjahr 2014 als Richtlinienentwurf beschlossen hat (vgl. dazu Deutscher Juristinnenbund 2014; OECD 2012; vgl. hierzu auch Bothfeld/Rouault und Borchorst/Teigen in diesem Heft).

Viele Vorschläge sind also eher auf der Ebene symbolischer Politik angelegt, bleiben vage und wirken unentschie-

den. Es scheint, dass die Kommission inzwischen eher bescheidene Ziele formuliert. Der Eindruck drängt sich auf, dass mittlerweile das Prinzip des geringsten Widerstandes die Gleichstellungspolitik in Europa dominiert. Das ist eine Abkehr von der progressiven Rolle, die Europa bis Mitte der 2000er Jahre gespielt hat.

3. Das Beispiel Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)

3.1 Einstmals ambitionierte Ziele

Ein zentrales Politikfeld der Gleichstellungspolitik der EU ist die Beschäftigungspolitik. Durch die Integration der Gleichstellungsfragen in die Europäische Beschäftigungsstrategie wurden zu Beginn dieses Jahrhunderts positive Impulse in vielen Mitgliedsländern gesetzt, die sich jedoch seit 2005 und infolge der Wirtschaftskrise 2009ff. abgeschwächt haben. In vielen Ländern sind als Folge der ökonomischen Entwicklung und der Austeritätspolitik sogar Rückschritte zu verzeichnen.

Die wesentliche rechtliche Grundlage für die Verzahnung von Beschäftigungspolitik und Gleichstellungspolitik bildet der Vertrag der Europäischen Union von 1997, genannt der „Amsterdamer Vertrag“, in dem die Schaffung von mehr Beschäftigung und die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Grundsätze der europäischen Politik vertraglich verankert wurden.

Anders als bei den stabilitätspolitischen und haushaltsbezogenen Vereinbarungen bei der Einführung der einheitlichen Währung gibt es in der Beschäftigungspolitik keine verbindlichen Werte oder Quoten, die von allen Ländern erreicht werden müssen, sondern ein stark prozessorientiertes Verfahren. Hiermit soll erreicht werden, dass die unterschiedlichen Mitgliedsländer in einer abgestimmten Strategie beschäftigungspolitische Initiativen ergreifen.⁴

3 Eine Auflistung der konkreten Aktivitäten zwischen 2010 und 2013 findet sich unter Europäische Kommission 2013.

4 Der Stellenwert einer makroökonomisch fundierten europäischen Beschäftigungspolitik war und ist zwischen den Regierungen durchaus umstritten. „Die Ergänzung eines Beschäftigungskapitels ist das Ergebnis der Beilegung der zuvor ausgebrochenen deutsch-französischen Kontroverse über eine stärker beschäftigungswirksame Ausrichtung des Stabilitäts- und Wachstumspaktes. Theoretisch beeinflusst diese Veränderung grundlegend den wirtschaftspolitischen Rahmen der Europäischen Wirtschaftsunion und der EZB, da nun das Ziel eines hohen Beschäftigungsniveaus gleichberechtigt neben das der Geldwertstabilität gerückt ist“ (Kasten/Soskice 1999, S. 19).

Dieses abgestimmte Verfahren wurde erstmals 1997 beschlossen (Luxemburg-Prozess). Seitdem werden jährlich sogenannte beschäftigungspolitische Leitlinien der EU festgelegt, in denen in mehr oder weniger präziser Form Politikfelder und Aktionsschwerpunkte benannt, Ziele definiert und Instrumente vorgeschlagen werden. Die Leitlinien werden jedes Jahr in einem gemeinsamen Konsultationsprozess zwischen der Europäischen Kommission und den Mitgliedsländern überprüft und gegebenenfalls modifiziert und angepasst.

Die Mitgliedsländer selbst sind verpflichtet, auf Basis der gemeinsamen Leitlinien einen sogenannten „Nationalen Aktionsplan“ (NAP) bzw. heute ein „Nationales Reformprogramm“ (NRP) aufzustellen, in dem sie beschreiben, welche Maßnahmen sie selbst in den verschiedenen Schwerpunkten ergreifen (wollen) und welche Ziele sie innerhalb ihres Landes gesetzt haben. Die Pläne der Mitgliedstaaten werden durch die EU-Kommission bewertet und in Gestalt der sogenannten „Empfehlungen des Rates an die Mitgliedstaaten, Länderspezifische Empfehlungen“ zur Grundlage für die neue Beschlussfassung gemacht. Dabei erarbeitet die EU-Kommission sowohl Stellungnahmen zu jedem einzelnen Land als auch zur Beschäftigungspolitik in der EU-Region insgesamt. Zur Bewertung der Beschäftigungsentwicklung wird außerdem ein sogenannter „Gemeinsamer Beschäftigungsbericht“ erstellt, in dem für die EU und für jedes einzelne Land die Entwicklung der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Indikatoren kommentiert und bewertet wird.⁵

In die Beratungen werden das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen und der Beschäftigungsausschuss einbezogen. In diesem Ausschuss werden auch die Tarifparteien mit angehört.

Zunächst wurde auf konkrete quantitative Ziele und Zeitvorgaben verzichtet. Es wurde primär auf die Instrumente „best practice“ und „benchmarking“ gesetzt, d. h. durch die Herausstellung guter Politiken und den Anreiz, sich an anderen „erfolgreichen“ Ländern zu messen, sollte die Politikentwicklung dezentral in den Ländern angestoßen und ein gewisser Druck aufgebaut werden, sich in Richtung der vereinbarten Ziele zu bewegen.

Die „beschäftigungspolitischen Leitlinien“, die seit 1998 jedes Jahr gemeinsam formuliert und von Jahr zu Jahr leicht modifiziert werden, stellen eine Mischung aus Analyse und Maßnahmenempfehlung dar.

Als Beispiel sei das Jahr 2001 dokumentiert. Damals gliederten sich die Leitlinien in vier große Säulen mit jeweils differenzierten Unterpunkten.

(1) *Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit*: Darunter wurden Punkte gefasst wie die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit; Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme sollten auf ihre Beschäftigungsrelevanz überprüft werden, Qualifizierung im Kontext des lebenslangen Lernens entwickelt sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung

der sozialen Integration durch Zugang zu Beschäftigung ermöglicht werden.

(2) *Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen*: Dies enthielt Zielsetzungen wie die Erleichterung der Gründung und Führung von Unternehmen, die Förderung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor wie auch in regionalen und lokalen Beschäftigungsinitiativen.

(3) *Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten*: Hier wurden die Modernisierung der Arbeitsorganisation sowie die Förderung der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen als Komponenten lebenslangen Lernens genannt.

(4) *Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer*: Gefordert wurde die Verwirklichung der Chancengleichheit durch Gender Mainstreaming in allen beschäftigungspolitisch relevanten Bereichen, der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beschäftigungssystem inklusive der Verwirklichung der Entgeltgleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2001 bezog sich also eine der vier Säulen direkt auf Chancengleichheit, d. h. Gleichstellungspolitik hatte nicht nur eine deutliche Sichtbarkeit, sondern sie wurde auch detaillierter in den Zielvorgaben operationalisiert. Es wurden zudem erstmals konkrete quantitative Ziele vereinbart: Innerhalb der EU sollte die Frauenbeschäftigungsquote von bisher 54 % auf über 60 % steigen. Als weitere quantitative Ziele kamen dann 2003 hinzu: der Ausbau der Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen auf 33 % dieser Altersgruppe, für die über Dreijährigen auf 90 %, die Halbierung des Gender Pay Gaps bis 2010 sowie die Beseitigung des Gender Gaps in der Arbeitslosigkeit, d. h. ein substanzieller Rückgang der Frauenerwerbslosigkeit. Vollbeschäftigung, Förderung der Arbeitsproduktivität, Erhöhung der Qualität der Arbeitsplätze, sozialer Zusammenhalt und soziale Integration sind damals als vorrangige Ziele der EBS festgehalten worden.

Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien, den Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und der Kinderbetreuung hatten sich die europäischen Länder auf eine gemeinsame Gleichstellungsstrategie verständigt, die über das bisherige Verständnis einiger Mitgliedstaaten hinausging. Die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und die Ermöglichung von bezahlter ►

5 Alle wesentlichen Dokumente finden sich auf der Homepage der EU-Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de>.

Arbeit wurde als ein gemeinsames Ziel definiert und die Beteiligung des Staats bei der Bereitstellung von Kinderbetreuung als Verpflichtung formuliert. Zudem wurde die Tatsache akzeptiert, dass fast alle Politiken, Maßnahmen und Instrumente im Bereich der Beschäftigung eine geschlechtsspezifische Wirkung haben. Durch die Verankerung des Gender Mainstreaming wurde es erleichtert, auch in solchen Politikfeldern geschlechtsspezifische Analysen zu verlangen, in denen die Akteure bisher davon ausgingen, dass es keine genderrelevanten Auswirkungen gebe, da ihre Politiken (vermeintlich) „neutral“ formuliert seien.

Diese programmatische Weiterentwicklung des europäischen Gesellschafts- und Geschlechtervertrages wurde durch dreierlei begünstigt (Maier 2002; Maier 2011): Zum einen befürchtete die Europäische Kommission einen dauerhaften ökonomischen Rückstand der EU hinter den USA und Japan, wenn es nicht gelänge, die Humanressourcen der EU besser einzusetzen. Eine der wichtigsten ungenutzten Ressourcen sind die heute gut ausgebildeten (jungen) Frauen. Ihre Integration in das Erwerbssystem verspricht Produktivitäts- und Innovationsgewinne, da strukturelle Arbeitsmarktprobleme mit höher qualifizierten Arbeitskräften leichter zu lösen sind. Die Allokation ihrer Arbeitskraft in der privaten Haushaltsproduktion (inklusive Kinderbetreuung) wurde dagegen als eine Verschwendung von Ressourcen betrachtet. Die Beispiele der skandinavischen Länder zeigten zweitens, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen dynamische Entwicklungen des Dienstleistungssektors nach sich zieht – nicht nur in den personenbezogenen öffentlichen Dienstleistungen, sondern auch in anderen wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Ein positiver Zusammenhang zwischen Wachstum und Frauenerwerbstätigkeit wurde vielfach nachgewiesen (vgl. dazu auch Löfstrom 2009). Die Erfahrungen in den angelsächsischen Ländern zeigten zudem drittens, dass eine nicht wohlfahrtsstaatlich eingebundene Gleichstellungsstrategie zur Zunahme sozialer Ungleichheiten führen kann, etwa dergestalt, dass beim Fehlen von bezahlbarer Kinderbetreuung die steigende Erwerbstätigkeit besser qualifizierter Frauen zur Herausbildung neuer Dienstbotenverhältnisse führt. Eine Weiterentwicklung der europäischen Sozialstaatsarrangements, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, stand auf der Tagesordnung. Zudem darf nicht unterschätzt werden, dass die politischen Konstellationen in den meisten europäischen Ländern Anfang des neuen Jahrhunderts so waren, dass eine eher sozialdemokratisch ausgerichtete Gleichstellungs- und Beschäftigungspolitik mehrheitliche Unterstützung fand.

3.2 Schleichender Abbau einer aktiven Gleichstellungspolitik

Die Jahre 1995 bis 2005 können im Rückblick als die beste Periode der europäischen Gleichstellungspolitik angesehen werden. Im Mai 2004 vollzog die EU den bislang größten Erweiterungsprozess ihrer Geschichte, indem sie zehn neue Mitgliedstaaten aufnahm. Bei der vorangegangenen Erwei-

terungsrunde, im Jahre 1995, waren neben Österreich auch Schweden und Finnland aufgenommen worden, Länder in denen Gleichstellungspolitik einen hohen Stellenwert hat, sodass dies sicherlich zur Stärkung dieses Politikfelds beigetragen hatte (vgl. Jünemann/Klement 2005, S. 8). Schon 2005 begann jedoch ein schleichender Abbau der gleichstellungspolitischen Vorhaben. Vermeintlich, um die Leitlinien zu vereinfachen bzw. zu straffen, wurden messbare Zielvorgaben wieder relativiert oder ganz herausgenommen und überlebten nur noch in den gleichstellungspolitischen Aktionsprogrammen, die viel weniger sichtbar und verpflichtend sind. Die weichere Formulierung von Zielen und das Weglassen konkreter Vorgaben machten die Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele im Rahmen der EBS weniger konfliktträchtig zwischen den Mitgliedsländern und der EU, verringerten aber auch Kontrollmöglichkeiten und rechtliche Schritte (vgl. Englert 2009, S. 106).

Villa (2013, S. 141) und Villa/Smith (2014 sowie Smith/Villa in diesem Heft) zeigen in einer Übersicht, wie die Gleichstellungspolitik in der EBS in den folgenden Jahren immer mehr an Bedeutung und Sichtbarkeit verloren hat, bis sie sich in den aktuellen Dokumenten zur Beschäftigungsstrategie im Rahmen der EU 2020-Strategie kaum mehr wiederfinden lässt, allenfalls vermittelt über eine Hilfskonstruktion: Da dort eine allgemeine Beschäftigungsquote von 75 % als Ziel vorgegeben ist, lässt sich interpretieren, dass damit auch eine Frauenbeschäftigungsquote von 75 % angestrebt wird. Das Verschwinden der Gleichstellungspolitik aus den zentralen Dokumenten der EU wurde zwar von einigen Mitgliedsländern kritisiert. Auch gelang es, Gleichstellung in den politischen Verhandlungsprozessen wieder stärker im Vordergrund zu platzieren. Die frühere Sichtbarkeit wurde jedoch nicht wieder erreicht (vgl. Villa/Smith 2014, S. 87f.).

Die aktuellen Beschäftigungspolitischen Leitlinien, verabschiedet 2010 und in Kraft bis 2014, enthalten in Leitlinie 7 „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit und Förderung der Arbeitsplatzqualität“ die folgenden Stichworte (gesamter Text siehe Europäische Kommission 2010):

- Aktivierung als wesentliches Element für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung
- Flexicurity-Grundsätze in die Arbeitsmarktpolitik integrieren und anwenden
- Erwerbsbeteiligung erhöhen sowie der Segmentierung des Arbeitsmarkts, der Nichterwerbstätigkeit und der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen entgegenwirken und zugleich strukturelle Arbeitslosigkeit abbauen
- Aktives Altern, die Gleichstellung der Geschlechter, auch die gleiche Entlohnung sowie die Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen, Behinderten, legalen Migranten und anderen besonders gefährdeten Personengruppen fördern
- Schaffung von erschwinglichen Betreuungsmöglichkeiten und arbeitsorganisatorische Innovation

- Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Frauen, ausgerichtet sein; Hindernisse beseitigen, die Berufseinsteigenden den Eintritt in den Arbeitsmarkt erschweren
- Felder sind „grüne“ Beschäftigung und Pflege, Existenzgründungen, Unternehmertum.

Damit reduziert die Kommission gemeinsam mit einer Mehrheit der Mitgliedsländer ihre Gleichstellungspolitik wieder auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, mit engem Bezug zu Konzepten wie Aktivierung und Flexicurity, deren Umsetzung in den vergangenen Jahren auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten höchst fragwürdige Folgen für die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen hatten, weil sie zur Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen und zur Herausbildung von Niedriglohnbeschäftigung beigetragen haben. Nicht erst seit der Krise 2009ff. ist deutlich geworden, dass die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen einerseits sowie andererseits die mit Sanktionsandrohung versehenen Aktivierungsstrategien in vielen Mitgliedsländern die ökonomische und soziale Situation der Frauen nicht nur nicht verbessert, sondern in vielen Fällen verschlechtert haben (vgl. auch Hubert 2012; BMFSFJ 2011). Die Förderung der Gleichstellung nur noch unter dem Primat der ökonomischen Notwendigkeit zu formulieren, bestärkt alle die Kritikerinnen und Kritiker, die auch schon früher keine emanzipatorischen Ansätze in der europäischen Politik erkennen konnten. So wurde schon immer vermutet, dass die EU-Politik Geschlechtergleichstellung ausschließlich als Mittel zur Realisierung ökonomischer Verwertungsinteressen betrachtet und Gleichstellung keineswegs als übergeordnetes Ziel ansieht (vgl. z. B. Schunter-Klemann 2006; Wetterer 2005; Wöhl 2007).

4. Wie weiter? Perspektiven nach der Kehrtwende

Die kurze Geschichte der EU-Gleichstellungspolitik der letzten 30 Jahre bewerten Karamessini und Rubery wie folgt: „The EU provides the most striking example of a U-turn in the importance attached to gender equality as a social goal. [...] The EU has shifted from being a leader in promoting gender equality, not only as a social goal but also as an integral part of its employment strategy to a position where not only are gender equality issues almost invisible in their policy agendas [...]. Before the economic crisis it was widely believed that gender equality issues had become firmly embedded in EU social and employment policies.[...] However, this U-turn also demonstrates the weakness of the commitments to gender equality, which were bound to the business and economic case“ (Karamessini/Rubery 2014, S. 334).

Die Verknüpfung der Gleichstellungspolitik mit der Vorstellung von ökonomischem Wachstum und Produktivitätszuwächsen, Vollbeschäftigung und sozialer Inklusion wurde spätestens mit der Krise 2009ff. brüchig, denn nun ging und geht es primär um die Bewältigung einer Krise in der real- und finanzwirtschaftlichen Sphäre der EU-Mitgliedsländer. Gender Mainstreaming von wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen während und nach der Krise spielte in keinem Mitgliedsland der EU eine Rolle, robuste wirtschaftspolitische Entscheidungen verknüpft mit Austeritätspolitik führen dazu, dass die Beschäftigungssituation in den meisten Mitgliedsländern heute für Frauen und Männer schlechter ist als vor 2008. Der Abbau des Gender Gaps in der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote geht meistens auf den für Männer stärkeren Rückgang der Beschäftigung und den entsprechenden Anstieg ihrer Arbeitslosigkeit zurück. Für beide Geschlechter steigt der Anteil derjenigen, die in Armut leben. Der Abbau sozialer Sicherungssysteme und von Bildungsangeboten wirkt sich für beide Geschlechter aus, droht aber die kleinen, bis 2008 erreichten Erfolge bei der Verbesserung der Situation der Frauen wieder zunichte zu machen. Eine Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse, wie sie z. B. beim Abbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder der Einführung langer (unbezahlter) Elternzeiten zur Entlastung des Arbeitsmarktes (von jungen Eltern resp. Müttern) vielleicht intendiert sein mag, ist jedoch heute nicht mehr lebbar. Zu sehr sind viele private Haushalte inzwischen auf zwei Einkommen angewiesen, um einen gewissen Lebensstandard zu erreichen. Zudem sind traditionelle männliche Ernährermodelle nicht erneut revitalisierbar, da eine Mehrheit der EU-Bürgerinnen und Bürger nach wie vor an Gleichstellung interessiert ist. Eine weitere Verarmung großer Bevölkerungsgruppen in den süd- und osteuropäischen Mitgliedsländern kann die Existenz der EU insgesamt infrage stellen.

2014 kam selbst die Kommission in ihrem jährlichen Gleichstellungsbericht zu einer ernüchternden Einschätzung der gleichstellungspolitischen Veränderungsprozesse in Europa: „At this rate of change, it will take almost 30 years to reach the EU’s target of 75 % of women in employment, over 70 years to make equal pay a reality, over 20 years to parity in national parliaments (at least 40 % of each gender), over 20 years to achieve gender balance on the boards of Europe’s biggest companies and almost 40 years to ensure that housework is equally shared. In other words, if nothing changes, many of us won’t live long enough to see equality between women and men achieved“ (Europäische Kommission 2014b, S. 3). Um dies zu verhindern, müsste sich eine neue Gleichstellungsbewegung entwickeln, die sich zum Ziel macht, die Politik der EU und ihrer Mitgliedstaaten neu zu formulieren: Gefordert wäre eine andere Wirtschafts- und Sozialpolitik, die ökonomische Entwicklung verknüpft mit dem Primat der Nachhaltigkeit, der Geschlechtergerechtigkeit und der sozialen Solidarität. Die politische Plattform der EU-Gleichstellungspolitik ►

reicht dazu nicht mehr aus, da sie die ökonomischen Rahmenbedingungen, die Interessen und Interessengegensätze sozialer Akteure und die gesellschaftlichen Veränderungsnotwendigkeiten nicht thematisiert – ohne darüber einen neuen Konsens herzustellen, bleiben die Aktionsprogramme jedoch weitgehend schöne Worte. Eine europäisch orientierte Gleichstellungsbewegung könnte und müsste gegen die in vielen Ländern wachsenden nationalistischen, EU-kritischen und gleichstellungspolitisch rückwärtsgewandten Strömungen die gemeinsamen Werte der Grundrechtcharta mit neuem Leben füllen, den Austausch der Erfahrungen der „alten“ mit den Forderungen der „neuen“ Frauenbewegung über die Ländergrenzen hinweg organisieren, um wieder eine Vorreiterin im Kampf für Gleichstellung zu werden. ■

LITERATUR

- Berghahn, S.** (2008): Und es bewegt sich doch... Der Einfluss des europäischen Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht, in: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Frauen verändern EUROPA verändert Frauen, Düsseldorf, S. 205–222
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (2011): Erster Gleichstellungsbericht – Gutachten der Sachverständigenkommission, Berlin, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Deutscher Juristinnenbund** (2014): Summary of the djb-opinion on the proposal for a directive on female supervisory board members (women-on-board proposal), <http://www.djb.de/Kom/K5/st14-08e/>
- Englert, D.** (2009): Soziale Innovation durch Gender Mainstreaming?, Wiesbaden
- Europa Zentrum** (2014): Europäische Gleichstellungspolitik, <http://europa-zentrum.de/europa-informationen/ezbw-infos/europa-informationenezbw-infoseuropaische-gleichstellungspolitik-2ezbw-info-100907-02/>
- Europäische Kommission** (2010): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32010D0707>
- Europäische Kommission** (2013): Mid-term review of the strategy for equality between women and men. Commission Staff Working Document, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf
- Europäische Kommission** (2014a): Gleichstellung von Männern und Frauen, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_de.htm
- Europäische Kommission** (2014b): Report on Progress on equality between women and men in 2013. Commission Staff Working Document, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/141404_annual_report_en.pdf
- Hubert, A.** (2012): Gendering employment policy: From equal pay to work-life balance, in: Abels, G./Mushaben, J. M. (Hrsg.): Gendering the European Union, London, S. 146–168
- Jünemann, A./Klement, C.** (2005): Einleitung. Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union – Implikationen der Vertiefung und Erweiterung, in: Dies. (Hrsg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union, Baden-Baden, S. 7–16
- Karamessini, M./Rubery, J.** (2014): Economic crisis and austerity, in: Dies. (Hrsg.): Women and austerity – The economic crisis and the future for gender equality, Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics, S. 314–351
- Kasten, G./Soskice, D.** (1999) unter Mitarbeit von Alexandra Hennessy: Möglichkeiten und Grenzen von Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion paper FS I 99–303, Berlin
- Klenner, Ch./Ziegler, A.** (2010): Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke?, WSI Report 3/2010, Düsseldorf
- Löfstrom, A.** (2009): Gender equality, economic growth and employment, <http://www.epws.net/2009/11/gender-equality-economic-growth-and.html>

- Maier, F.** (2002): Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die europäische Beschäftigungsstrategie?, in: Bothfeld, S./Gronbach, S./Riedmüller, B. (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt a. M., S. 159–184
- Maier, F.** (2011): Macroeconomics regimes in OECD countries and the interrelation with gender orders, in: Young, B./Bakker, I./Elson, D. (Hrsg.): Questioning financial governance from a feminist perspective, Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics, London/New York, S. 11–37
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2012): The business case for women’s economic empowerment, Background Paper by the OECD, February, Paris, http://www.biac.org/members/elsa/mtg/2012-02-workshop/OECD_Background_Paper_for_the_Workshop.pdf
- Schunter-Kleemann, S.** (2006): Gender Mainstreaming und die Ziele der Neuen Frauenbewegung(en) – Uneindeutigkeiten und der Verlust des Politischen, in: Gubitzer, L./Schunter-Kleemann, S. (Hrsg.): Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende?, Frankfurt a. M., S. 39–47
- Tomic, M.** (2011): Gender Mainstreaming in der EU – Wirtschaftlicher Mehrwert oder soziale Gerechtigkeit?, Wiesbaden
- Villa, P.** (2013): The role of the EES in the promotion of gender equality in the labour market – a critical appraisal, in: Bettio, F./Plantenga, J./Smith, M. (Hrsg.): Gender and the European labour market, Oxon/New York, S. 135–167
- Villa, P./Smith, M.** (2014): Policy in the time of crisis, in: Karamessini, M./Rubery, J. (Hrsg.): Women and austerity – The economic crisis and the future for gender equality, Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics, S. 273–294
- Wetterer, A.** (2005): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen, in: Vogel, U. (Hrsg.): Was ist weiblich, was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, Bielefeld, S. 48–70
- Wöhl, St.** (2007): Mainstreaming Gender – Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik, Königstein/Taunus

AUTORIN

FRIEDRIKE MAIER, Dr., ist Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR). Seit 2012 Vizepräsidentin dieser Hochschule. 1992 bis 2012 deutsche Expertin im Sachverständigenetzwerk „Gender and Employment“ der Europäischen Kommission. Mitgründerin und stellvertretende Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin.

✉ friederike.maier@hwr-berlin.de