



DOKUMENTATION



GRETCHENFRAGEN

FEMINISTISCHE

PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUKUNFT

**27. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

**14. bis 16. Mai 2023
Kongresshalle am Zoo, Leipzig**



Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen

Impressum

Herausgegeben von der

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen

Kontakt

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros
und Gleichstellungsstellen
Weydingerstraße 14-16
10178 Berlin
Fon 030 24009812
bag@gleichberechtigt.org
www.gleichberechtigt.org

Die Zusammenstellung der Texte
und Bildbeiträge sowie die Gesamt-
herstellung erfolgte mit der gebotenen
Sorgfalt, jedoch ohne Gewähr.

Fotos

Susanne Hübner, Wolfenbüttel
www.fotoagentur-huebner.de

Titelillustration

© DrAfter123_istockphoto

Redaktion

Genka Lapön,
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Leipzig
und Elke Quandt,
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Wolgast

Koordination

Alina Saak und Gülden Oglou,
Geschäftsstelle der BAG kommunaler
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Gestaltung, Satz und Produktion

Pauline Denecke, Grafik-Design,
Düsseldorf, www.paulinedenecke.de

Dank

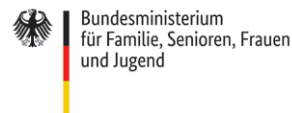
Herzlichen Dank an die Auszubildenden der
Stadtverwaltung Leipzig für die Betreuung des
Empfangs und die Unterstützung während der
Bundeskonferenz.



Ganz herzlich bedanken wir uns auch bei der Firma
Kaiserwetter für die Umsetzung des digitalen
Rahmenprogramms der 27. Bundeskonferenz.
www.kaiserwetter.de

Die Bundeskonferenz und die Erstellung der
Dokumentation wurden gefördert durch das
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend und dem Ministerium für Justiz und für
Demokratie, Europa und Gleichstellung des
Freistaats Sachsen.

Gefördert vom:



Gefördert vom:



Impressum **2**

Vorwort **6**

*Elke Quandt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolgast,
Bundessprecherin*

Empfangsveranstaltung im Rathaus Leipzig **8**

Reden und Impulse zur Eröffnung der Bundeskonferenz **10**

*Silke Tamm-Kanj, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Würselen,
Bundessprecherin*

Begrüßung **11**

Weitere Reden und Impulse **14**

*Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig
Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Katja Meier, Staatsministerin, Sächsisches Staatsministerium der Justiz und
für Demokratie, Europa und Gleichstellung
Dr. Arn Sauer, Direktorium der Bundesstiftung Gleichstellung
Marsha Richarz: Poetry Slam*

Rede der Bundessprecherinnen **15**

*Elke Quandt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolgast, Bundessprecherin
und Anja Wirkner, Landratsamt Nürnberger Land, Bundessprecherin*

Demonstration **21**

Konstanze Morgenroth, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Leipzig
**Gleichstellung in Deutschland,
Gretchenfrage: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichstellung der
Geschlechter?** **23**

Wahl der Bundessprecherinnen	25
-------------------------------------	-----------

Beschlüsse der 27. Bundeskonferenz	27
---	-----------

Foren	28
--------------	-----------

*Christine Olderdissen, Leiterin von genderleicht.de,
ein Projekt des Journalistinnenbundes e.V.*

Forum 1: Gendersensibel in Wort und Bild	28
---	-----------

Andrea Ramsell, Deutscher Hebammenverband

Forum 2: Frauengesundheit! Warum wir eine gesunde Geburt für eine gesunde Gesellschaft brauchen	32
--	-----------

*Ulla Scharfenberg, Trainer*in und Texter*in*

Forum 3: Gleichstellungsarbeit für Alle: Intersektionale Ansätze in der Praxis	37
---	-----------

Wiebke Eltze, Ans Hartmann, Amadeu Antonio Stiftung

Forum 4: Resilient gegen Antifeminismus	40
--	-----------

Wolfram Palme, Triade GbR Leipzig

Forum 5: Istanbul Konvention – Täterarbeit	42
---	-----------

Johanna Reimann, Gewaltschutzkoordinatorin

Forum 6: Oldenburger Kommunalen Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen* und häusliche Gewalt	59
---	-----------

Helena Lürer, Polis180 | Grassroots-Thinktank für Außen- und Europapolitik

Forum 7: Feministische Außenpolitik	78
--	-----------

Anna Drosdowska, Hannah Kelbel und Lisa Mindthoff, Wirsind Fella e.V.

Forum 8, hybride: Wirkungsorientiertes Netzwerken in ländlichen Räumen	79
---	-----------

Inhalt

Ulrike Röhr, *genanet* – Gender | Umwelt | Nachhaltigkeit

Forum 9 und 15:

Kommunale Klimapolitik geschlechtergerecht gestalten: Erkenntnisse, Erfahrungen, Widerstände 81

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katarina Stengler, Direktorin am Zentrum Seelische Gesundheit Helios Parkklinikum Leipzig und Gastwissenschaftlerin Medizinische Fakultät Universität Leipzig

Forum 10:

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Medizin 84

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler Hochschule Zittau/Görlitz, Manuela Dörnenburg, Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Brandenburg und Fränzi Straßberger, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte Stadt Bautzen

Forum 11:

Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung..... 111

Brunhild Fischer, Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e.V.

Forum 12:

Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung..... 125

Dr.ⁱⁿ Franziska Schutzbach, promovierte Geschlechterforscherin und Publizistin

Forum 13:

Die Erschöpfung der Frauen 127

Vera Ohlendorf und Kaio Fiala, RosaLinde Leipzig e.V.

Forum 14:

Geschlechtervielfalt und Gleichstellungsarbeit..... 128

Kathrin Hemmann, Online-Redakteurin, Stadt Leipzig

Forum 16, hybride:

Social Media – Konzept und Strategie..... 131

Projekt Radioblau 154

Pressespiegel oder Medienresonanz 155

Organisatorinnen der Bundeskonferenz 159

Elke Quandt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolgast, Bundessprecherin

Sehr geehrte Teilnehmer*innen, sehr geehrte Referent*innen, liebe Gäste der 27. Bundeskonferenz, liebe Leser*innen,

als vor 158 Jahren die große Frauenkonferenz in Leipzig stattfand, haben mutige und engagierte Frauen um Louise Otto Peters herum, den Grundstein für eine aktive Frauenbewegung gelegt. Das Hauptziel war die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau, sowie einen rechtlichen Zugang zu Erwerbsarbeit und Bildung. Von Leipzig ging damals ein Zeichen aus, dass für Frauen in ganz Deutschland eine große Bedeutung hatte und der Beginn von Veränderungen in Sachen Gleichberechtigung war.

Unsere Bundeskonferenz soll genau wieder solche Zeichen setzen, die in Richtung Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik gehen und feministische Perspektiven aufzeigen.

Die Bundesfamilienministerin, Lisa Paus, bestärkte uns auf unserer Konferenz, weiterhin Antworten auf aktuelle Fragen zu finden und dabei ist es wichtig, unbequeme Fragen zu stellen. So sagte Lisa Paus: „Solange das Vermögen und die Möglichkeiten ungleich verteilt sind, solange sind Gleichstellung und Gerechtigkeit nicht erreicht. Und für echte Gleichstellung von Frauen, braucht es die 3 R: Rechte, Ressourcen, Repräsentation“.

Wir sind uns dieser Ungleichheiten bewusst. Jahrelang setzen wir aktuelle Themen auf die Agenda, auch wenn sie unbequem sind. Wir verabschieden Beschlüsse und Anträge an die Bundesregierung und professionalisieren uns in unserem Themenfeldern weiter. In insgesamt 16 Foren ging es unter anderem um die Themen „Geschlechtergerechtigkeit in der Medizin“, Gendersensibilität in „Sprache“ und „Bildern“ und „im Strukturwandel“, um „Frauen“, „Krieg“ und „Forderungen an eine feministische Außenpolitik“, um die „Auswirkungen des Klimawandels auf Frauen“, und die „Umsetzung der Istanbul Konvention“.

Seit vielen Jahren stellen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Gretchenfragen, wir machen aufmerksam auf unseren Auftrag, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach dem Art. 3, Abs. 2 des Grundgesetzes endlich durch zu setzen. Es ist an der Zeit, dass für uns eine bundeseinheitliche gesetzliche Regelung geschaffen wird, mit Ressourcen und strukturellen Rahmenbedingungen. Denn wir sind die Expert*innen für die Gleichstellung der Geschlechter und für Geschlechtergerechtigkeit.

Eindrucksvoll und mit einer kämpferischen Haltung machten wir auf einige Gretchenfragen auf unserer Demonstration durch Leipzig aufmerksam. Wie gleichberechtigt sind die Frauen? Erhalten Sie den gleichen Lohn für gleiche Arbeit? Wie viele Frauen sind in Führungspositionen? Wer leistet den größten Anteil in der Sorgearbeit? Wer fühlt sich verantwortlicher in der Erziehung der Kinder? Gewalt gegen Frauen kosten uns im Jahr Milliarden, wir müssen die Istanbul-Konvention jetzt umsetzen! Wo stehen die Frauen in unserer Gesellschaft und welche Hilfe wird ihnen zuteil?

In Leipzig wollten wir die Aufbruchstimmung von 1865 aufgreifen. Wir haben den solidarischen Zusammenhalt gespürt und die Gewissheit, dass wir nicht aufhören dürfen, unbequeme Fragen zu stellen. Es ist unser Zeigefinger, der immer wieder in diese Wunde zeigt, es ist unser aktives Tun für Aufklärung zu sorgen und es ist unsere Pflicht, für Veränderungen zu kämpfen.

„Frauen, die nichts fordern werden beim Wort genommen, sie bekommen nichts“, Simone des Beauvoir inspirierte uns mit ihrem Spruch, eine lebendige und anspruchsvolle Bundeskonferenz auf die Beine zu stellen.

Es war eine wunderbare Zusammenarbeit mit der Stadt Leipzig, mit unserer langjährigen Kollegin Genka Lapön und ihrem Team. Interessante und kompetente Referent*innen bereicherten die Foren



Vorwort

Elke Quandt

mit ihrem Fachwissen und bestärkten uns auch weiterhin in unserer Arbeit, unseren Verfassungsauftrag nie aus den Augen zu verlieren. Ihnen Allen möchten wir an dieser Stelle ein großes Dankeschön sagen. Wir danken auch den Vereinen und Verbänden, die mit Ständen und Informationen unsere Konferenz bereichert und begleitet haben.

Nun freuen wir uns jetzt schon auf die nächste Bundeskonferenz im Herbst 2024 in Würzburg.

Die Bundessprecherinnen

Empfangsveranstaltung im Rathaus Leipzig



Empfangsveranstaltung in Rathaus Leipzig



- madamtamtam* – Trommlerinnen vor dem Neuen Rathaus
Die Botschaft: „Dort, wo wir tagen ist nie leise!“
- SAMA Ensemble
- Ali Pirabi
Die Botschaft: „Internationale Frauensolidarität: Frauen musizieren weltweit!“
- Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig, Grußwort
- Dr. Martina Münch, Grußwort: Willkommen in Leipzig – die Stadt mit frauenpolitischen Traditionen
- Katharina Krefft, Grußwort: Themen, Thesen, Temperamente aus einem politischen Dauerlauf
- Schola Cantorum, Frauenchor
Die Botschaft: „Kraft für die Zukunft, Mut im Alltag, gutes Miteinander“

Reden und Impulse zur Eröffnung der Bundeskonferenz

12 Bundessprecherinnen
aus 7 Bundesländern

KATRIN BRÜNINGHOLD
ROSWITHA BOCKLAGE
CHRISTEL STEYLAERS
SILKE TAMM-KANJ
ANGELIKA WINTER
SIMONE THOMAS



SONJA REESE-BRÄUERS
ELKE QUANDT
KERSTIN DROBICK
JULIANE FISCHER-ROSENDAHL
MAJA LOEFFLER
ANJA WIRKNER

#Gretchenfragen
#BuKo2023

27. Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
GRETCHENFRAGEN - FEMINISTISCHE PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUKUNFT



Silke Tamm-Kanj, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Würselen, Bundessprecherin

Begrüßung

– Es gilt das gesprochene Wort. –



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen, sehr geehrte Gäste,

im Namen der Bundessprecherinnen begrüße ich Sie ganz herzlich auf der 27. Bundeskonferenz hier in Leipzig, am Gründungsort der Deutschen Frauenbewegung!

Mein Name ist Silke Tamm-Kanj, ich bin eine der 12 Sprecherinnen.

Wir alle – die Sprecherinnen und Mitarbeiterinnen der Bundesgeschäftsstelle freuen uns sooo sehr Sie alle hier persönlich treffen zu können! Endlich wieder in Präsenz, nach 4 1/2 Jahren! Corona hatte unsere Planungen, wie so viele, heftig durchkreuzt.

Leider kann die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, aus **zwingenden dienstlichen** Gründen nicht persönlich bei uns sein. Dies bedauert sie außerordentlich.

Dank moderner Technik ist sie heute trotzdem hier denn sie hat ihre Grußworte uns digital übermittelt, um diese großartige Bundeskonferenz eröffnen zu können.

Ganz herzlich begrüßen wir die Staatsministerin des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, Frau Katja Meyer.

Ein ebenso herzliches Willkommen geht an Herrn Dr. Arn Sauer, Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung, der die Impulsrede halten wird.

Wir freuen uns über die Gäste aus dem Bundestag, Landtagen, Bundes- und Landesministerien und vielen Organisationen mit denen wir zusammenarbeiten.

Vor und während einer so großen Konferenz wird viel geplant und gearbeitet. Es muss alles im Blick und die Fäden zusammengehalten werden. Hierfür

Reden und Impulse zur Eröffnung der Bundeskonferenz

Silke Tamm-Kanj

möchte ich im Namen aller Sprecherinnen ganz besonders den Mitarbeiterinnen unserer Geschäftsstelle danken. Das sind: Alina Saak, Anke Spiess, Sira Eberling, Gülden Oglou und Celestine Hassenfratz. Ganz herzlichen Dank an Euch!

Ein ganz besonderes Dankeschön geht an die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig, Genka Lapön, und an ihre Mitarbeiterinnen Susann Hänel und Johanna Hoffmann. Danke für die großartige, verlässliche Kooperation und Euren unermüdlichen Einsatz sowie den wunderbaren Empfang gestern Abend!

Last but not least begrüße ich die Auszubildenden der Stadt Leipzig, die uns über die ganze Konferenz an der Garderobe und in den Foren unterstützen und mit Getränken versorgen. Vielen Dank!

Pause Applaus!!!!----

Die Bundeskonferenz hier in Leipzig hat den Titel „Gretchenfragen – Feministische Perspektiven für die Zukunft!“

Gretchenfragen – was ist das? Es sind Gewissensfragen, die eine Positionierung **zu Kernthemen** verlangen. Meist werden sie als **unbequem** empfunden, da diese Fragen eine **klare** Haltung und Bekenntnis abverlangen.

Na, **das** kommt uns doch bekannt vor – Als Gleichstellungsbeauftragte ist es unser Auftrag uns zu positionieren, eine klare, **eindeutige Haltung zu feministischen** Fragestellungen einzunehmen.

Die Gretchenfragen dieser Bundeskonferenz sind Fragestellungen, die wir auch bei unserer Konferenz in den 16 Fachforen aufgreifen.

Es geht **immer** um

Geschlechtergerechtigkeit und den Transfer thematisch verschiedener, inhaltlicher Zielsetzungen in die kommunalen und regionalen Wirkungskreise.

Es geht um **Frauen – und Geschlechtergerechtigkeit**

- in der Medizin,
- in Sprache und Bildern und
- im Strukturwandel.

Es geht um **Frauen und Krieg** – um die Frage: was kann eine feministische Außenpolitik bewirken und warum ist diese so wichtig?

Klimawandel – wir alle spüren und erleben ihn. Welche Auswirkungen hat dieser auf die Lebens – und die Arbeitsstrukturen von Frauen? Wie sollte und kann kommunale Klimapolitik gleichstellungspolitische Aspekte berücksichtigen und mitbedenken?

Alleinerziehende – die Verbesserung der Chancengerechtigkeit der Alleinerziehenden duldet keinen Aufschub mehr.

Gewalt gegen Frauen: hierbei stehen Fragestellungen und Themen zur Umsetzung der Istanbul Konvention und zur Täterarbeit an.

Weitere wichtige Themen sind die **Geschlechtervielfalt** und die **intersektionalen Ansätze** in der Praxis.

Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben wir eine Querschnittsaufgabe zu erfüllen. Wir sind daher gefordert uns in **allen gesellschaftlichen Fragen** frauenpolitisch **stark** zu positionieren.

Wir wollen **nicht nur unseren, sondern auch den gesellschaftlichen Blick** auf die Erfordernisse einer chancengerechten und zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik **schärfen** und **prägen**.

Denn nur mit guten Argumenten, starken Netzwerken und einer überzeugenden Argumentation wird es uns gelingen, Strukturen für Frauen und für Gleichberechtigung nachhaltig zu schaffen. Die innere Haltung ist hierbei einer der wesentlichen Schlüssel zum Erfolg.

Reden und Impulse zur Eröffnung der Bundeskonferenz

Silke Tamm-Kanj

Als Gleichstellungsbeauftragte gehört es zu unseren Alltagsaufgaben Position zu beziehen.

Leider ist die überwiegende Mehrzahl der Kolleginnen alleine in einer Stadt, Kreis oder Gemeinde beschäftigt, teilweise auch noch zusätzlich für **andere Aufgaben** verantwortlich.

Zu manchen Themen haben wir sehr schnell eine klare Haltung und sagen diese auch. Bei anderen Themen „sitzen wir zwischen den Stühlen“, das sind oft die Gretchenfragen – wir müssen erst eine Position gewinnen, die wir dann mit Klarheit nach außen tragen können und müssen.

Um eine Position beziehen zu können, erfordert es sich inhaltlich mit Themen auseinanderzusetzen. Hierzu bedarf es Informationen, Studien, Untersuchungen und Erfahrungswerte, Dialog und Diskussionen. Diese Haltung ist Motor für Initiativen, Projekte, ja, für den gesellschaftlichen Wandel! Genau dies bietet die Bundeskonferenz, aber auch noch mehr!

Wir freuen uns sehr über das große Interesse an der Bundeskonferenz. Fast 500 Personen nehmen teil. Es ist die größte Konferenz, die bisher stattgefunden hat. Das ist großartig, weil es uns im Laufe der Jahre **gemeinsam** gelungen ist, die Bundeskonferenz zu **dem Highlight** der Frauen- und Gleichstellungsauftragten zu machen!

Sie ermöglicht es den Frauen- und Gleichstellungsauftragten alle anderthalb Jahre an unserem Programm, mit aktuellem Input, Fachvorträgen und Aktionen teilzunehmen. Das Gemeinsame gepaart mit innovativen Ansätzen für die Arbeit vor Ort, schafft Begeisterung, Energie und Empowerment! Diese Energie nehmen wir mit in unsere Kommune und treiben so die Gleichstellung überall an, wo wir arbeiten und uns engagieren.

Die Bundeskonferenzen **hatten immer Themen** am Puls der Zeit. Ihre jeweiligen Titel spiegeln auch die frauenpolitischen Themen dieser Epochen wider.

Ich will mal einige in Erinnerung rufen:

- 2000 in Freiburg „**Starke Töne für die Frauenpolitik im neuen Jahrtausend!**“
- 2002 Berlin „**Frauen 2002: Recht – Politik-Realität**“
- 2008 Frankfurt „**Finanzen-Fakten-Feminismus / Gleichstellungspolitik: Soll und Haben**“
- 2010 Wuppertal „**Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen? Geschlechterkultur im Wandel!**“
- 2021 Flensburg „**Gleichstellung Digital**“

Jede Bundeskonferenz ist wichtig für den professionellen Austausch und gesellschaftlichen Fortschritt!

Sie ist aber auch noch mehr:

- Hier kommen die Bundes-, Landes-, regionalen und kommunalen Ebenen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik zusammen. Erst durch diesen Zusammenschluss ist die Durchführung dieser großen Konferenz möglich.
- Hier werden Anträge beschlossen, die dann von den Bundessprecherinnen mit dem Ziel der Umsetzung verfolgt werden.
- Hier werden Bundessprecherinnen gewählt und leider auch verabschiedet.

Wir alle wünschen uns eine **stärkende, erkenntnisreiche und vergnügliche Konferenz!**

Ich übergebe nun das Wort an meine Kollegin und heutige Moderatorin, Katrin Brüninghold.

Danke, dass ihr alle da seid!

Silke Tamm-Kanj

Weitere Reden und Impulse

Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig



Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Grußwort:

<https://vimeo.com/user12743283/review/825109420/1b81915916>



Katja Meier, Staatsministerin, Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung



Dr. Arn Sauer, Direktorium der Bundesstiftung Gleichstellung

Impulsrede: Die Bundesstiftung Gleichstellung als neue Akteurin – Vorstellung des Arbeitsprogrammes 2023



Marsha Richarz: Poetry Slam

Rede der Bundessprecherinnen

Elke Quandt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolgast, Bundessprecherin
und Anja Wirkner, Landratsamt Nürnberger Land, Bundessprecherin



Elke Quandt:

Liebe Kolleg*innen,
Liebe Gäst*innen,
Liebe Teilnehmende,

Wir können es nicht oft genug sagen: Wir freuen uns wahninnig darüber, euch endlich wieder alle persönlich treffen zu können.

Das zeigt, wie wichtig es ist, sich persönlich auszutauschen. Wir spüren, welche Energie im Raum ist und wir wissen, dass wir alle eine Menge Energie mit nach Hause nehmen werden.

Starten wir unsere kleine Reise, die uns alle hier nach Leipzig gebracht hat, mit Euch:

- Wer ist aus den ostdeutschen Bundesländern angereist? Bitte aufstehen!
- Wer aus Norddeutschland? Bitte aufstehen!
- Wer aus Süddeutschland? Bitte aufstehen!
- Und aus Westdeutschland? Bitte aufstehen!



Wenn wir vor 158 Jahren – wahrscheinlich mit der Kutsche – nach Leipzig gereist wären, hätten wir ganz sicher an der großen Frauenkonferenz 1865 teilgenommen, der Geburtsstunde der organisierten Frauenbewegung mit der Gründung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins, die übrigens

Rede der Bundessprecherinnen

Elke Quandt, Anja Wirkner

als „Leipziger Frauenschlacht“ in den Zeitungen verunglimpft wurde – und enorm erfolgreich war.

Von Leipzig gingen damals feministische Zeichen aus, die für Frauen in ganz Deutschland eine große Bedeutung hatten und der Beginn von Veränderungen waren. Wir wollen diese Stimmung wieder aufgreifen, damit auch von unserer Bundeskonferenz Zeichen in Richtung Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik ausgehen werden, die feministische Perspektiven aufzeigen.

Leipzig ist die Stadt des Gretchens und der Gretchenfrage.

Der Ursprung Gretchenfrage liegt in Johann Wolfgang von Goethes Tragödie Faust I. Wie schon in der Begrüßung gehört: Die Gretchenfrage ist eine unbequem empfundene Gewissensfrage, die eine Positionierung zu Kernthemen verlangen. „Wie hast du’s mit / Wie hältst du’s mit ...?“

An dieser Stelle sei die Anmerkung erlaubt, dass es sich sicherlich lohnen würde, Faust aus feministischer Perspektive zu beleuchten und zu analysieren.

Wir stellen nicht nur die oder eine Gretchenfrage sondern Gretchenfragen und diskutieren diese mit Euch gemeinsam. Wir wollen zusammen Antworten auf „Gretchenfragen“ finden, und unsere Inhalte, Strategien und Strukturen kommunaler Gleichstellungs- und Frauenpolitik weiterentwickeln. In insgesamt **16 Foren** ging es heute und geht es morgen um wichtige gleichstellungspolitische Themen.

Auf unserer Bundeskonferenz und auf unserer Demo werden wir viele Gretchenfragen stellen und erwarten Antworten von der Politik – Also liebe Kolleg*innen, lasst uns morgen unsere geballte feministische und gleichstellungspolitische Energie bündeln und auf die Straße gehen! Und lasst uns laut sein, damit unsere Forderungen in ganz Deutschland zu hören

sind! „Denn Frauen die nichts fordern werden beim Wort genommen, Sie bekommen nichts.“ (Simone de Beauvoir)

Unsere Fragen, die mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben, sind fast immer unbequem, aber es ist unsere Aufgabe, diese zu stellen. In den vergangenen Jahrzehnten haben wir als BAG immer wieder Forderungen und Antworten auf solche Fragen erarbeitet und in die Öffentlichkeit gebracht. Einiges hat Gehör gefunden und ist inzwischen in der öffentlichen Diskussion und auch in Gesetzen verankert.

Kommen wir zu unserer ersten Gretchenfrage: „Wie hältst du’s mit dem Thema gynäkologische Frauengesundheit?“

Endlich wurde der § 219 abgeschafft, viele Frauenverbände haben das mit uns gefordert, in Flensburg hatten wir einen Antrag dazu. Viel länger schon fordern wir aber die Abschaffung des § 218, und immer noch ist dieses Ziel nicht erreicht. Wir erwarten, dass die jetzige Regierung endlich handelt.

Gleichzeitig fordern wir, dass Methoden des Schwangerschaftsabbruchs Teil der klinischen Ausbildung für Ärzt*innen sein muss. Denn es gibt immer weniger Mediziner*innen, die einen Schwangerschaftsabbruch überhaupt vornehmen können. Das bedeutet für Schwangere oft lange Wege, wenn Sie eine Abtreibung vornehmen wollen.

Weit fahren müssen zum Teil auch Gebärende, die ein Kind bekommen. Gerade im ländlichen Raum werden Geburtskliniken und Geburtsabteilungen geschlossen. Geburten lohnen sich nicht, Kliniken können daran nicht verdienen. Hier muss die Politik dringend handeln. Es darf nicht sein, dass Frauen unter Wehen von Klinik zu Klinik geschickt werden, weil die verbleibende Geburtsstation überfüllt ist.

Anja Wirkner:

Eine andere Gretchenfrage ist: „Wie hältst du es mit dem Gendern?“

Kommunen gehen ganz unterschiedlich damit um. Einige Medien werden nicht müde, die Bemühung um eine geschlechtere Sprache, die Frauen und auch Geschlechtervielfalt sichtbar macht, immer wieder aufs Übelste zu diffamieren. Doch es ist nicht nur die Sprache, die Rollenklischees weiterträgt, es sind auch die Bilder, die in der Werbung und den Medien transportiert werden.

Mit Freude nehmen wir wahr, dass Frauen wieder stolz darauf sind, Feminist*innen zu sein und gerade junge Frauen haben dafür gesorgt, dass Feminismus „in“ ist. Wir sind uns sicher: Ohne Feminismus gibt es keine Zukunft. Denn Feminismus bietet Antworten auf die drängenden gesellschaftlichen Fragen.

„Wie viel Vielfalt verkraftet die Gesellschaft?“ lautet die provokante Frage in einem unserer Foren morgen Nachmittag. Wir Bundessprecherinnen und das Team der Geschäftsstelle haben angefangen uns mit Geschlechtervielfalt, Transidentität, Intergeschlechtlichkeit, Nonbinarität und Lebensrealitäten queerer Menschen zu beschäftigen, um eine eigene Position dazu zu finden. Wir wissen, dass sich auch Kolleg*innen Sorgen machen, ob eine Öffnung für das Thema „Geschlechtervielfalt“ dazu führen könnte, die Diskriminierung von Frauen und Mädchen unsichtbar zu machen. Schon mal zwei Botschaften vorweggenommen.

Zum einen: queere Menschen haben schon immer einen großen Anteil am Erfolg der feministischen Bewegung gehabt, sie waren nur nicht immer sichtbar. Zum anderen: gerade gemeinsam mit der queeren Bewegung können wir deutlich machen, wie stark Rollenklischees in unserer Gesellschaft verwurzelt sind aber auch, wie sie sich verändern.

Kein Gegeneinander sondern ein Miteinander!

Wir als BAG wollen uns diesem und anderen neuen Themen stellen. Wir sehen, dass es dazu harte Dis-



kussionen in der Frauenbewegung gibt bis hin zu Konflikten und Vorurteilen zwischen jungen und älteren Feminist*innen. Das wollen wir nicht!

Wir suchen einen konstruktiven Umgang damit, möchten Diskussionsräume eröffnen. Wir möchten wissen, warum es für einige problematisch und für andere selbstverständlich ist, ihr Themenspektrum zu erweitern. Wir wissen, diese Frage hängt auch – wie so vieles – mit Ressourcen für die Arbeit vor Ort zusammen.

Kommen wir zu einer – von uns aus sehr stark beförderten – guten Botschaft:

Ein großer Fortschritt für die Gleichstellungspolitik ist die Einrichtung der Bundesstiftung Gleichstellung. Die Bundessprecherinnen haben die Entwicklung von Anfang an mit unterstützt und durch die Beschlüsse der Bundeskonferenzen bestärkt. Wir freuen uns sehr, dass es die Stiftung gibt, Dr. Arn Sauer hat ja heute Morgen das Arbeitsprogramm der Stiftung präsentiert. Hier gibt es für uns viele Anknüpfungspunkte und auch Support für unsere Arbeit in den Kommunen. Wir freuen uns auf die enge Zusammenarbeit!

Ganz konkret werden wir in Kooperation mit der Bundesstiftung Gleichstellung Multiplikator*innen für die Beratung zur Europäischen Gleichstellungscharta schulen und freuen uns sehr, dass die Stiftung

Rede der Bundessprecherinnen

Elke Quandt, Anja Wirkner

dieses Thema zusammen mit dem „Rat der Gemeinden und Regionen Europas“ und uns voranbringen wird.

Unsere nächste Gretchenfrage lautet: „Wie hältst Du es mit der häuslichen Gewalt?“

Hier sollte die Istanbul-Konvention eine Antwort sein. Deutschland ist ihr beigetreten. Wir brauchen in den Kommunen Kolleg*innen, die die Konvention ganz praktisch umsetzen! Wir brauchen in jeder Stadt, in jedem Landkreis Beratungsstellen für Täter*innen. Wir brauchen feministische Männerarbeit als Prävention. Doch leider wird die Umsetzung der Istanbul-Konvention nicht in dem Maße, wie es nötig wäre, mit Ressourcen hinterlegt. Das ist eine unserer Forderungen, damit wir hier zu einem Fortschritt kommen.

Es kann nicht sein, dass wir uns als Gesellschaft Männergewalt in dem ungeheuerlichen Umfang leisten wie zurzeit. Die Folgekosten von häuslicher Gewalt in Deutschland werden in einer 2017 veröffentlichten Studie von Dr. Sylvia Sacco mit 3,8 Milliarden Euro jährlich beziffert. Nicht beziffert werden kann das Leid der Frauen und Kinder in solch gewalttätigen Verhältnissen.

Elke Quandt:

Unsere nächste Gretchenfrage lautet: „Wie hältst Du es mit den Steuerklassen?“

Denn auch in der Frage eines unabhängigen Einkommens ist viel Luft nach oben. Diese Frage stellen wir schon seit Jahrzehnten. Immer wieder haben wir als Bundeskonferenz Anträge auf Abschaffung der Steuerklasse 5 gestellt und ein Ende des Ehegattensplittings gefordert. Jetzt scheint endlich Bewegung in dieses Thema zu kommen. Wir hoffen und fordern, dass die Bundesregierung dazu zeitnah ein entsprechendes Gesetz vorlegt!

„Wie hältst Du es mit der Sorgearbeit?“, ist auch so eine Gretchenfrage.

Noch immer wenden Frauen 58 Prozent mehr für die Care-Arbeit auf, als Männer. Das sind täglich 87 Minuten mehr Arbeit für Frauen. In der Corona-Zeit haben wir gesehen, dass unsere gesellschaftliche Realität so aussieht, dass besonders Mütter hart durch die Schließung der Kitas und Schulen betroffen waren. Sie waren es, die Arbeitszeit reduziert haben für die Betreuung und das Home-Schooling der Kinder. Wir fordern von der Politik, dass sie Konsequenzen daraus zieht.

Das Thema Care-Arbeit muss mit gesetzlichen Maßnahmen unterstützt werden. Zum Beispiel einer verkürzten Elternarbeitszeit für beide Elternteile auf 30 Stunden, wie schon im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgeschlagen. Damit können Eltern sich die Familienarbeit gerecht aufteilen. Manuela Schwesig hat das schon vor einigen Jahren angesprochen, als sie als Bundesministerin 2015 auf unserer Bundeskonferenz in Rostock- Warnemünde war. Leider ist es immer noch nicht umgesetzt.

In Zeiten von Kriegen auf vielen Kontinenten und auch in Europa gerade mal 1.500 km Luftlinie von uns entfernt, stellt sich die Frage, wie eine feministische Außenpolitik aussehen sollte. Ein Teil der Außenpolitik ist auch Entwicklungszusammenarbeit, **die Gretchenfrage: „Wie hältst Du es mit der Unterstützung von Gleichstellung als Instrument der sogenannten Entwicklungshilfe und Außenpolitik?“**

In Bezug auf feministische Entwicklungshilfe hat es bereits viele Initiativen gegeben, unter anderem durch Heidemarie Wiecezorek-Zeul (falls sich eine von euch noch an sie erinnern kann).

In Bezug auf feministische Außenpolitik wurden im März durch Außenministerin Anna-Lena Baerbock die Leitlinien für feministische Außenpolitik für das Auswärtige Amt vorgestellt. In Ihrer Rede bringt Sie es auf den Punkt, ich zitiere: „Und Frauen stellen bekanntermaßen in jedem Land die Hälfte einer Gesellschaft. Feministische Außenpolitik ist also kein Kampfbegriff, sondern leitet sich bei uns aus dem

Rede der Bundessprecherinnen

Elke Quandt, Anja Wirkner

Grundgesetz ab. Und das ist sicher kein Gedöns. Es ist eine harte Sicherheitsfrage.“

Und auch bei der **Klimakatastrophe ist die Frage der Geschlechterperspektive** unumgänglich. Im globalen Süden und auch im globalen Norden sind gerade Frauen besonders betroffen von den Konsequenzen und Auswirkungen des Klimawandels. Auch dazu haben wir heute Nachmittag ein Forum. Und: wir freuen uns sehr, dass sich der nächste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung dieser Frage widmen wird.

Ihr seht neben den altbekannten Gretchenfragen, sind viele neue hinzugekommen, das werdet ihr ja auch vor Ort in euren Kommunen erleben.

Neue Fragen, das bedeutet auch Veränderung.

Wenn wir nochmal auf die Reise gehen und ins Jahr 1984 blicken, dann fand in Kassel unsere erste Bundeskonferenz statt. Heute gesehen können wir feststellen, dass sich die BAG weiterentwickelt hat. Mit den Aufgaben, mit der Anzahl der Landesarbeitsgemeinschaften und den Kolleg*innen ist die BAG gewachsen, hat sich professionalisiert.

Und wir sind inzwischen in vielen Bündnissen, Aktionsprogrammen und Netzwerken vertreten. Dazu gehören: Bündnis gemeinsam gegen Sexismus, Bündnis Gute Geburt, Bündnis Berliner Erklärung, Bündnis Istanbul Konvention, Bündnis Sorgearbeit fair teilen, Bündnis Parität jetzt, sind Beiratsmitglied im Aktionsprogramm „Frauen in die Politik“ und im Netzwerk Antifeminismus.

Die BAG ist inzwischen eine echte Playerin und Ansprechpartnerin in Sachen Gleichstellung geworden.

Wir haben uns aber auch mit uns selbst auseinandergesetzt.

Mit Hilfe von externer Berater*innen sind wir der Frage nachgegangen, ob die veränderten Rahmenbedingungen noch mit unserer Struktur, unserer Kommunikation nach innen und außen und mit unserem Erscheinungsbild übereinstimmen. Mit Hilfe der LAG-Sprecher*innen haben wir uns mit

unserem Selbstverständnis beschäftigt und geklärt, was wir in die Welt bringen möchten. Einiges davon werdet ihr auf der neuen Website wiederfinden. Mehr Informationen zu unserem gerade abgeschlossenen Projekt findet ihr auch im Tätigkeitsbericht der Sprecherinnen.

Das Team der Geschäftsstelle besteht inzwischen aus fünf Mitarbeiterinnen. Unsere Anke Spiess und Alina Saak kennt ihr bereits. Sira Eberlin, Gülden Oglou und Celestine Hassenfratz verstärken neu das Team. Personalumstellungen bedeuten auch immer Umbruch. Wir sind froh, nun ein hochmotiviertes und tolles Team in der Geschäftsstelle zu haben.

Seit der letzten Bundeskonferenz – digital in Flensburg mit vielen Kolleginnen aus Schleswig-Holstein – haben wir also vieles angepackt. **Hier nur ein paar Highlights:**

Anja Wirkner:

Im Februar haben wir den **Gender Award** verliehen, viele Kommunen hatten sich beworben, fünf wurden ausgezeichnet.

In unserem Projektbaustein ländliche Räume haben wir in einer großen Veranstaltung mit 270 digitalen Teilnehmenden unsere **Politikempfehlungen** vorgestellt. Im März haben wir diese Politikempfehlungen im Familienausschuss des Bundestags vorgebracht. Wir haben neue Kooperationspartner*innen gefunden „wir-sind-fella“ für eine wirkungsorientierte Frauennetzwerkarbeit in ländlichen Räumen. Und ganz frisch: eine Kooperation mit dem deutschen Landfrauenverband. Im November planen wir eine gemeinsame Zukunftskonferenz für geschlechtergerechte Regionalentwicklung.

Als Bundessprecherinnen ist es uns wichtig, dass wir gute Antworten auf „Gretchenfragen“ finden, eine solidarische Diskussion führen und uns nicht spalten. Bereichert wird unsere Diskussion im Sprecherinnengremium durch das Geschäftsstellen-Team und ihr könnt uns hier alle kennen lernen.

Rede der Bundessprecherinnen

Elke Quandt, Anja Wirkner

Wir freuen uns über die Entwicklung, die die BAG in den letzten Jahren genommen hat. Wir hoffen, euch mit unseren Ideen und Angeboten zu unterstützen und laden euch ein, Teil des Sprecherinnen-Gremiums zu werden.

Zum 40. Geburtstag der Bundesarbeitsgemeinschaft im nächsten Jahr können wir eine tolle Bilanz ziehen, zu der ihr alle beigetragen habt.

Wir arbeiten gerade daran, die Geschichte der BAG aufzuschreiben und werden unser Jubiläum sicher in der einen oder anderen Art und Weise würdigen.

Und noch einige Ausblicke:

In den kommenden drei Jahren werden wir euch mehr als 40 digitale Veranstaltungen, sowie Workshops in Präsenz zu den Themen, die Ihr euch bei unserer Umfrage im letzten Sommer gewünscht habt, anbieten.

Wir werden zusammen mit dem Bundesforum Männer ein Online-Tool herausgeben mit dem schönen Titel: „bin ich Feminist*in?“.

Wir haben unsere Website modernisiert und sind gerade dabei, sie mit Inhalt zu füllen. Wie heute Vormittag schon erwähnt.

Außerdem hat die BAG neben Twitter jetzt einen Instagram-Account, den wir kurz vor der Bundeskonferenz gestartet haben. Wir hoffen, ihr habt schon fleißig ge-postet und ge-Twittert. Falls noch nicht, bitten wir euch um eure Beiträge. Unseren Accountnamen und unsere Hashtags findet Ihr einfach auf euren Namensschildern.

Ganz wichtig: Ohne das BMFSFJ hätten wir die Bundeskonferenz nicht ausrichten können. Vielen Dank an Frau Biwer und Frau Engstler, die heute leider nicht da sein kann. Auch an sie ein herzliches Dankeschön! Ihre jahrelange Unterstützung und die vertrauensvolle Zusammenarbeit haben uns gut getan!

Bevor wir uns morgen dann weiter den vielen Gretchenfragen zuwenden, möchten sich die Bundessprecherinnen und das Team der Geschäftsstelle bei unseren Leipziger Kolleginnen bedanken. Ohne euren Einsatz und Engagement wären wir heute nicht hier.

Wir wünschen Euch allen weiterhin eine inspirierende Bundeskonferenz und uns allen natürlich eine kraftvolle Demonstration morgen früh!!!!

Demonstration





Die BAG bedankt sich bei der LAG Sachsen für die Organisation der Demonstration am zweiten Konferenztag.

Rednerinnen der Demonstration:

- *Juliane Fischer-Rosendahl, Bundessprecherin der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen*
- *Marika Vetter*
Strukturwandel, Gretchenfrage: Sachsen, wie hältst du es mit den Frauen?
- *Nimo Mahdi*
Lage geflüchteter Frauen, Gretchenfrage: Wie steht es um Frauen mit Migrationshintergrund?
- *Konstanze Morgenroth*
Gleichstellung in Deutschland, Gretchenfrage: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichstellung der Geschlechter?



Demonstration

Konstanze Morgenroth

Konstanze Morgenroth, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Leipzig

Gleichstellung in Deutschland, Gretchenfrage: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichstellung der Geschlechter?



Liebe Kolleg*innen, liebe Gäste,

es wurden schon so viele tolle und empowernde Reden gehalten, mit vielen wichtigen Dingen, die ich nicht wiederholen will, denen ich mich uneingeschränkt anschließen kann. Stattdessen möchte ich zurückkommen zu uns und unserem Auftrag als kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Wir haben den Auftrag, zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 2 GG) beizutragen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind flächendeckend in Kommunen, in Ministerien der Länder und des Bundes sowie deren nachgeordneten Behörden eingesetzt, um diskriminierende strukturelle Barrieren für Frauen* innerhalb und außerhalb der Verwaltung sichtbar zu machen.

Wir beraten unsere Verwaltungen und die Politik, wie Diskriminierungen von Frauen* abzubauen ist

und schlagen entsprechende Maßnahmen vor und initiieren sie. Allerdings ist unsere Rechtsstellung, unsere Aufgaben und die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit in Bundes- und Landesgesetzen sowie in Kommunalverfassungen zwar festgelegt, sie unterscheiden sich aber wesentlich. Darauf hatte Marsha gestern schon aufmerksam gemacht und es so schön mit dem Marathon-Lauf verglichen. Handlungsmöglichkeiten und Wirkungen der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind abhängig von der Qualität ihrer gesetzlichen Verankerung, den strukturellen Rahmenbedingungen und der Ausstattung mit Ressourcen. Zum Entwurf des neuen Sächsischen Gleichstellungsgesetzes hatte Katja Meier gestern auch gesprochen und versucht die Schwierigkeiten in der Koalition darzustellen. Das Ergebnis für die kommunalen GSBs begeistert uns nicht. Leider.

Also lasst uns zusammen kämpfen für eine bundeseinheitliche gesetzliche Regelungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und für die strukturellen Rahmenbedingungen und Ressourcen ihrer Arbeit.

Ich schließe mich der CEDAW-Allianz Deutschland an und fordere eine einheitliche gesetzliche Regelung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen. Die weitreichendsten Regelungen sind dabei als Maßstab zu setzen.

Der Abbau der Ressourcen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugunsten anderer Beauftragter auf Kosten der Gleichstellung von Frauen* ist rückgängig zu machen.

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind ausschließlich zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung unbefristet hauptamtlich einzustellen

Demonstration

Konstanze Morgenroth

sowie mit den notwendigen und bedarfsgerechten personellen und finanziellen Mitteln auszustatten.

Aber gut, kommen wir zu dem, was wir nicht für uns, sondern für alle Frauen und Mädchen fordern – zurück zu unseren Gretchenfragen:

- **Gretchenfrage: Gleichberechtigt in der Arbeitswelt?**
17 € pro Stunde mehr gibt es in typisch männlichen IT-Berufen im Gegensatz zu gleichwertigen Positionen in Gesundheitsberufen.
Gleichwertige Arbeit – Gleicher Lohn!
- **Gretchenfrage: Gleichberechtigt in der Arbeitswelt?**
78 Prozent aller Frauen erleben Diskriminierung, weil sie Frauen sind.
Geschlechtsspezifische Diskriminierung abschaffen!
- **Gretchenfrage: Frauen in Führungspositionen?**
Nur jede dritte Führungskraft ist weiblich.
Mehr Frauen in die Chefsessel!
Oder: Unternehmenskultur ändern!
- **Gretchenfrage: Who cares?**
Frauen leisten täglich 87 Minuten Mehraufwand für Familienarbeit.
Sorgearbeit fair teilen!
- **Gretchenfrage: Elternzeit?**
Der Großteil der Väter nimmt nur 2 Monate Elternzeit.
Männer: Ran an die Familienverantwortung!
- **Gretchenfrage: Was kostet uns Partnerschaftsgewalt?**
3, 8 Mrd. Euro im Jahr.
Maßnahmen gegen Männergewalt: Istanbulkonvention umsetzen!
- **Gretchenfrage: Sicheres Zuhause?**
113 Frauen wurden 2021 von ihren (Ex-) Partnern ermordet.
Femizide stoppen!

- **Gretchenfrage: Körperliche Selbstbestimmung?**
Keine Kriminalisierung von Frauen.
Weg mit § 218!
- **Gretchenfrage: Wer regiert uns?**
Nur 34,9 Prozent der Abgeordneten sind weiblich.
Parität in der Politik!
Oder: Parität Jetzt!
- **Gretchenfrage: Wer regiert uns?**
11,7 Prozent der Bürgermeister*innen sind weiblich.
Politikerinnen fördern und aufstellen!
- **Gretchenfrage: Wer steuert die Zukunft?**
80 Prozent der Beschäftigten in der Digitalbranche sind Männer.
Gendergerechte Digitalisierung!

Das sind die Fragen an denen wir dran bleiben müssen – unsere Forderungen an die Politik und an die Gesellschaft.

Doch wie können wir das erreichen?

Wir wollen hier heute weibliche Solidarität zeigen und leben. Legt die Vorurteile ab. Supportet andere Frauen, wir haben alle Platz in dieser Welt. Durchbrecht den Konkurrenzkampf, denn dieser hemmt die Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

Ermutigt euch, inspiriert euch und motiviert euch gegenseitig. Mit dieser Demo möchten wir ein starkes Zeichen setzen für Zusammenhalt und Entschlossenheit von Frauen. Wir sind stark, wir sind bunt, wir sind laut und wir entscheiden über uns und unsere Zukunft.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen heute hier noch einen wunderbaren, energiereichen und ergebnisreichen Tag!

Wahl der Bundessprecherinnen



Die 27. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wählte sechs neue Bundessprecherinnen:

Luisa Arndt, Stadt Minden

Katja Henze, Stadt Weißenfels

Ulrike Königfeld, StädteRegion Aachen

Marie Luise Löffler, Stadt Heidelberg

Konstanze Morgenroth, Landkreis Leipzig

Sahra-Schirin Vafai, Kolpingstadt Kerpen

Im Amt bleiben:

Kathrin Brüninghold, Stadt Hattingen

Kerstin Drobick, Bezirksamt Mitte von Berlin

Juliane Fischer-Rosendahl, Bezirksamt Spandau von Berlin

Maja Loeffler, Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Christel Steylaers, Stadt Remscheid

Silke Tamm-Kanj, Stadt Würselen

Anja Wirkner, Landratsamt Nürnberger Land

Elke Quandt, Stadt Wolgast

Angelika Winter, Stadt Trier



**Herzlich bedanken wir uns bei den
ausscheidenden Sprecherinnen für ihr
jahrelanges Engagement für die BAG:**

Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal

Sonja Reese-Brauers, Landkreis Plön

Simone Thomas, Stadt Freiburg

Beschlüsse der 27. Bundeskonferenz

Während der 27. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sind zahlreiche Beschlüsse gefasst worden, die sich mit frauen- und gleichstellungspolitischen Aspekten der Bundespolitik beschäftigen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) der kommunalen Frauen und Gleichstellungsauftragten fordern die Politik in Bund und

Ländern auf, Antworten auf dringende Gretchenfragen zu geben und entsprechende Gesetze zu verabschieden. Dazu wurden auf der Bundeskonferenz eine Reihe von Beschlüssen gefasst. Die Beschlüsse und die Antworten werden auf der Website der BAG zur Verfügung gestellt.

<https://www.gleichberechtigt.org/die-beschl%C3%BCsse>



Christine Olderdissen, Leiterin von *genderleicht.de*, ein Projekt des Journalistinnenbundes e.V.

Forum 1: Gendersensibel in Wort und Bild



Hannover war die erste deutsche Stadt, die das Gendern eingeführt hat. Am 18. Januar 2019 gab die Stadtverwaltung ihre „Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ bekannt. Sämtlicher Schriftverkehr der Verwaltung soll seither der „Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung tragen“ und alle Menschen ansprechen, also „Frauen und Männer und jene, die sich nicht als Frau oder Mann selbst beschreiben“.

Treibende Kraft dahinter war Friederike Kämpfe, die Gleichstellungsbeauftragte. Wer auch sonst. Dortmund, Flensburg, Lübeck, Kiel ... viele weitere Städte haben es Hannover nachgemacht. 81 waren es bereits Ende 2020, das ZEIT-Magazin hatte durchgezählt. Heute sind es wesentlich mehr Stadtverwaltungen, die gendern.

Der Aufschrei kam prompt. Denn Hannover führte den Genderstern ein. Ganz schön frech! Schließlich hatte sich im November 2018 der Rat für deutsche Rechtschreibung gegen Genderzeichen ausgesprochen. Typographische Zeichen in der Wortmitte seien der deutschen Sprache fremd. Das Gremium besteht darauf, bis heute: Die amtlich anerkannten

Rechtsschreiberegeln sind für Verwaltung und Rechtspflege verbindlich.

Die Stadtverwaltungen halten sich nicht daran und arbeiten munter mit dem Genderstern, denn sie fühlen sich Wichtigerem verpflichtet, nämlich dem Grundgesetz. Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, den die Kasseler Rechtsanwältin Elisabeth Seibert 1948/49 erkämpft hat, ist für die geschlechtergerechte Sprache tonangebend, ebenso das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts in Artikel 3 Absatz 3. Ein Rechtsgutachten der Berliner Rechtsprofessorin Ulrike Lembke im Auftrag der Stadt Hannover bestätigte im Dezember 2021, dass „das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung geschlechterinklusive hoheitliches Sprachhandeln“ erfordere. Erfreut verkündete die Stadt Hannover, folglich sei aus rechtlicher Sicht die geschlechtergerechte Amtssprache inklusive des Gendersterns nicht irregulär, sondern garantiere „verfassungskonformes staatliches Sprachhandeln“ im demokratischen Rechtsstaat.

Interessanterweise hat die UNESCO schon 1987 ihre Mitgliedsstaaten zur sprachlichen Sichtbarmachung von Frauen aufgefordert. 1993 folgte ein kurzer

Forum 1: Gendersensibel in Wort und Bild

Christine Olderdissen

Leitfaden der deutschen UNESCO-Kommission mit praktischen Lösungen, online abrufbar. 1991 hat das Bundesjustizministerium das Handbuch der Rechtsförmlichkeit veröffentlicht, 1999 und 2008 aktualisiert. Es enthält einen Passus mit Empfehlungen für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gesetzen und Rechtsverordnungen. Es wurde lange Zeit zu wenig beachtet. Mittlerweile steht die Frage im Raum, wie und ob auf die geschlechtliche Vielfalt in Rechtstexten eingegangen werden kann, mit oder eher doch ohne Genderzeichen. Die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Brandenburg empfiehlt, mehr geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Die Diskussion in juristischen Kreisen läuft schleppend.

2020/21 ist über Deutschland das Genderthema wie ein Wirbelsturm hinweggebraust, mit einem erstaunlichen Erfolg. Regierungspublikationen, Webseiten, Broschüren – überall werden nun deutlicher Frauen angesprochen, mittels Beidnennung oder Paarformen, wie in „Bürgerinnen und Bürger“. Doch es geht noch besser: Schon 2019 hatte Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Neujahrsansprache eine sprachliche Umarmung aller Menschen durch eine geschickte Aufzählung geliefert. Diese Kunst der geschlechtsumfassenden Anrede fällt auch bei Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier immer wieder positiv auf. Die Leute, die ihnen diese Reden schreiben, können es einfach, das elegante Gendern.

Wer aber den Genderstern einsetzt, beim Schreiben oder Sprechen, zieht viel Zorn auf sich. Laut Meinungsforschung sind 60 bis 80 Prozent der Befragten gegen „das Gendern“. Doch viele Umfragen sind in Zweifel zu ziehen. Denn wenn eine konservative Tageszeitung ihre Leserinnen und Leser befragen lässt, während sie fortlaufend gegen die sogenannte Gendersprache wettet, verwundern solche Ergebnisse nicht. Demgegenüber steht eine große Gruppe von Menschen, die das Gendern befürwortet. Viele streiten sogar heftig dafür und streuen manchmal allzu üppig Gendersternchen über ihre Texte.

Wie sollen nun kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die häufig zugleich auch Diversitätsbeauftragte sind, das Thema Gendern bewältigen? Gen-

derstern, ja oder nein? Die deutsche Sprache bietet viele Möglichkeiten, die alle Menschen mitnimmt und im besten Sinne geschlechtersensibel und genderinklusiv sein kann.

Kommen wir zum praktischen Teil:

- Gendern Sie vom ersten Wort Ihres Textes an. Nachträglich geschlechtergerechte Formulierungen einzuarbeiten ist mühsam.
- Vermeiden Sie das generische Maskulinum. Machen Sie deutlich, wer in Ihrem Text eine Rolle spielt. Nennen Sie diese Personen gleich am Anfang. Schreiben Sie über Frauen.
- Arbeiten Sie mit wertschätzenden Bezeichnungen – wir alle haben Vornamen und Nachnamen, haben eine gewisse berufliche Position, einige tragen einen akademischen Titel. Frauen sind nicht nur „die Frau von ...“, die Tochter von ..., die Assistentin von ...“.
- Der beste Tipp: Vermeiden Sie überflüssige Personenbeschreibungen. Je weniger Sie solche Wörter im Text haben, desto weniger sind Sie geneigt, Gendersternchen zu setzen.
- Übersetzen Sie stattdessen Personenbeschreibungen in die Tätigkeit, die darin steckt. Das macht Ihren Text viel lebendiger.
- Schreiben Sie geschlechtsneutral, wenn es auf das Geschlecht nicht ankommt. Machen Sie sich mit den vielfältigen Möglichkeiten von Abstraktionen und Umschreibungen vertraut.
- Suchen sie nach Synonymen. Legen Sie sich vor dem Schreiben passende Wortalternativen für das jeweilige Thema und dessen Personenbezeichnungen zurecht.
- Nutzen Sie substantivierte Partizipien. Wörter wie Studierende, Mitarbeitende, Teilnehmende sind im Plural geschlechtsneutral.
- Bevor Sie ein generisches Maskulinum in ein substantiviertes Partizip verwandeln: prüfen Sie, ob es

Forum 1: Gendersensibel in Wort und Bild

Christine Olderdissen

- im Sprachgebrauch üblich ist. *Trinker* beispielsweise hat eine andere Bedeutung als *Trinkende*.
- Nutzen Sie eine maskuline Bezeichnung so kann die Klarstellung wichtig sein, dass wirklich nur Männer gemeint sind.
 - Genderzeichen wie der Genderstern stehen für die geschlechtliche Identität, nicht für die sexuelle Orientierung. Die Kurzform bezeichnet trans-, intergeschlechtliche, nichtbinäre Menschen, Frauen und Männer in einem.
 - Nutzen Sie Genderzeichen vorrangig bei Personenbezeichnungen im Plural. Im Singular wird es kompliziert, der Text ist schwerer zu lesen. Grammatische Fehler sind oft nicht zu vermeiden.
 - Genderzeichen sind zur Bezeichnung größerer, nicht näher definierter Gruppen praktisch. Umstritten ist, ob Genderzeichen ungefragt bei einer kleinen Gruppe zu verwenden sind, etwa bei zwei Personen. Die Markierung mit einem Genderstern sollte stimmig sein. Die so Bezeichneten könnten sich als „mißgendert“ empfinden.
 - Strittig ist der Einsatz von Genderzeichen in zusammengesetzten Wörtern wie Freund*innenschaft und Lehrer*innenzimmer. Tipp: Setzen Sie keine Sternchen bei Amtsbegriffen und Eigennamen.
 - Fragen Sie nach, wie eine Person angesprochen werden möchte. Sie zeigen Respekt und deuten Ihr Wissen um unterschiedliche Geschlechteridentitäten an.
 - Nichtbinäre Personen machen meist Angaben zum gewünschten Personalpronomen, Beispiel: (they, them), (dey, deren) und ähnliches. Bemühen Sie sich, diese Pronomen für deren Beschreibung zu benutzen.
 - Formulierungen mit direkter Ansprache in der Du- oder Sie-Form sind hilfreich. Hier müssen Sie nicht gendern.

- Beim Begrüßen, etwa bei einer Rede, können Sie anstelle von „Sehr geehrte Damen und Herren“ direkt loslegen: „Herzlich willkommen. Schön, dass Sie alle da sind!“

Das Gendern betrifft im Arbeitsumfeld von Gleichstellungsbeauftragten eine Vielzahl von Schriftstücken. Emails, Briefe, Hausmitteilungen, Webseiten, Präsentationen, Broschüren und Flyer – alles soll heute geschlechtergerecht formuliert sein. Mit etwas Übung geht das gut, Ihr ureigenes Sprachgefühl und Spaß am Spielen mit Worten hilft. Seien Sie bei der Bebilderung sorgsam: Achten Sie auf Augenhöhe und Diversität, zeigen Sie auch Ältere und Menschen mit Behinderung, bedienen Sie keine stereotype Darstellung der Geschlechter. Vorsicht bei Stockfotos: Die abgebildeten Personen sollten der Vielfalt in Ihrer Lebensumgebung entsprechen.

Falls es in Ihrer Stadtverwaltung bisher keinen Genderleitfaden gibt, bittet Sie vielleicht eines Tages Ihre Bürgermeisterin oder der Stadtdirektor darum, eine Handlungsanleitung zu erstellen. Sie müssen das Gendern jedoch nicht neu erfinden. Es gibt bereits zahllose Leitfäden. Das Gender-Thema passt übrigens perfekt zum Anspruch, die steife Sprache der Behörden zu revolutionieren. Das Bayrische Staatsministerium des Inneren beispielsweise bietet zum Download die Broschüre *„Bürgernahe Sprache in der Verwaltung: Freundlich, korrekt und klar“*, inklusive Hinweise zur sprachlichen Gleichbehandlung der geschlechtlichen Vielfalt – wenn auch ohne Genderstern.

Fragen Sie befreundete Gleichstellungsbeauftragte nach Vorlagen, am besten aus Ihrem Bundesland. Landesgesetze können unterschiedliche Vorgaben machen. Gehen Sie auch in den Austausch, wie Verwaltungen auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch eingestimmt werden. Als beispielsweise die Stadtverwaltung Kiel 2020 das Gendern einführte, hat eine Mitarbeiterin in zahlreichen Infoveranstaltungen die Verwaltung geschult. Im *Interview mit genderleicht.de* berichtet Christiane Buhl zusammen mit dem zuständigen Stadtrat Christian Zierau von dem gemeinschaftlichen Prozess. Unterstützt von politischer Beratung, gründlicher Vorbereitung in Fachausschüssen und dem Votum der Ratsversamm-

Forum 1: Gendersensibel in Wort und Bild

Christine Olderdissen

lung konnten sie die 5000 Beschäftigten in 25 Abteilungen dafür begeistern, eine bessere Kommunikationsform zu finden: eine Behörde im Dienste aller Menschen.

Gendern ist ein ziemlicher Spagat: Die Beidnennung mit weiblichen und männlichen Formen übergeht die Benennung von nichtbinären Menschen. Das geschlechtsneutrale Schreiben macht Frauen wieder unsichtbar, wie zuvor das generische Maskulinum. Auch der Genderstern ist manchmal unpräzise: Wer ist hier wirklich gemeint? Ein goldener Mittelweg ist gefragt, mit korrekter sprachlicher Würdigung der Menschen, um die es im Text geht.

Weiteres kommt hinzu. Wer soll den Text lesen? Bei einem Flyer für Jugendliche sind Sternchen angesagt. Bei einer Informationsbroschüre für ältere und alte Menschen hingegen kann der Genderstern auf große Ablehnung stoßen. Bei leichter und einfacher Sprache für Menschen mit kognitiven Einschränkungen sollen keine Gendersternchen zum Einsatz kommen. Für Menschen mit Autismus oder Legasthenie wie auch für jene, die Deutsch als Fremd-

sprache lernen, sind Texte mit vielen Genderzeichen schwierig. Blinde und Sehbehinderte wünschen, dass der Genderstern sparsam eingesetzt wird. Die Queer-Community fordert anstelle des unauffälligen Gender-Doppelpunkts den symbolträchtigen Genderstern.

Mit ein- und demselben Text allen gerecht werden zu wollen, ist nur mit einer weitgehend unauffälligen geschlechtergerechten Schreibe zu schaffen. Die ist auch angebracht, wenn Sie als Gleichstellungsbeauftragte Pressemitteilungen in Ihrer Lokalzeitung unterbringen wollen. Erfahrungsgemäß werden Gendersternchen und Co. regelmäßig rausredigiert. Sollten die Redakteur*innen jedoch die weiblichen Formen auch aus Ihrem Text streichen, sollten Sie die Chefredaktion um ein Gespräch bitten. Erinnern Sie sie an das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes und an den Pressekodex: Der Journalismus soll sorgfältig und wahrhaftig sein. Es gibt nun mal Frauen und Männer und Menschen unterschiedlichster geschlechtlicher Identität.

Weiterführende Informationen

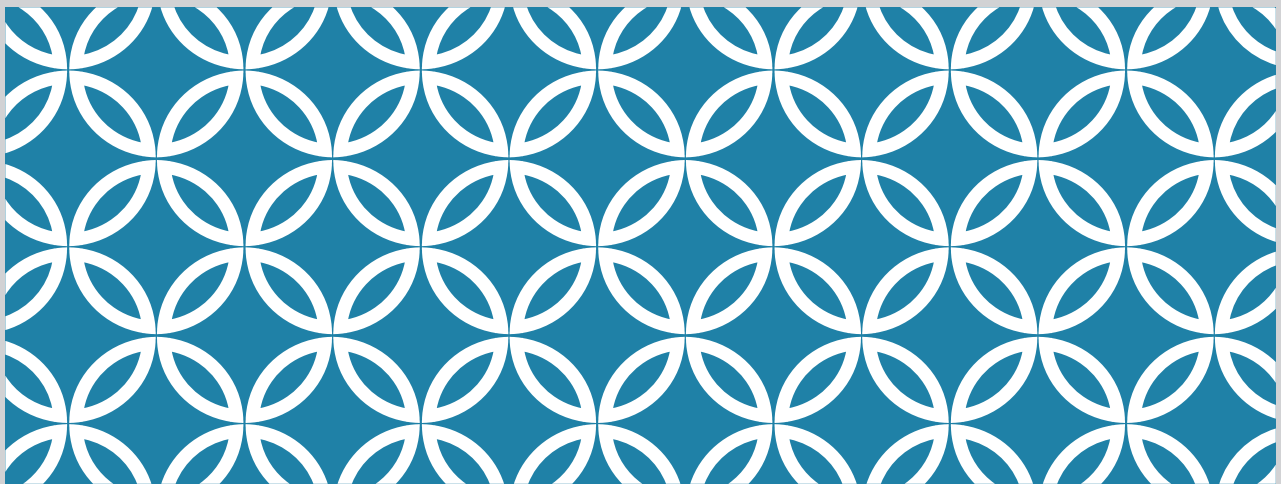
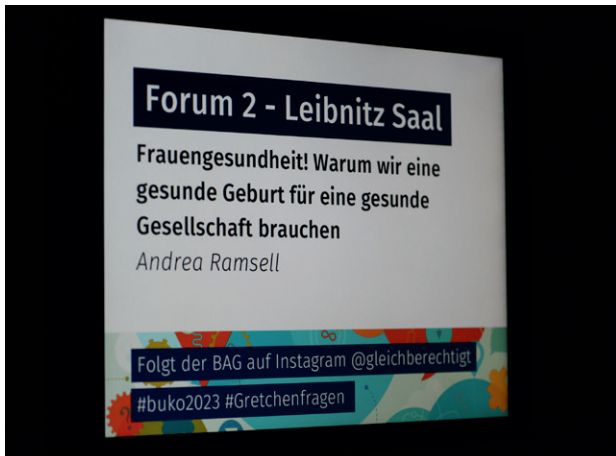
- UNESCO *Eine Sprache für beide Geschlechter, Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch, ausgearbeitet von Marlis Hellinger, Christine Bierbach, 1993*
https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine_sprache_fuer_beide_geschlechter_1993_0.pdf
- Bundesjustizministerium, *Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 2008*
<https://hdr.bmj.de/vorwort.html>
- *Kiel gendert: Wie die Verwaltung behutsam zum Sternchen kam*
<https://www.genderleicht.de/kiel-gendert-wie-die-verwaltung-ganz-behutsam-zum-sternchen-kam/>
- *Genderleicht.de*
www.genderleicht.de
- Christine Olderdissen, *Genderleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt.* Dudenverlag, 2022

Forum 2: Frauengesundheit! Warum wir eine gesunde Geburt für eine gesunde Gesellschaft brauchen

Andrea Ramsell

Andrea Ramsell, Deutscher Hebammenverband

Forum 2: Frauengesundheit! Warum wir eine gesunde Geburt für eine gesunde Gesellschaft brauchen



BÜNDNIS GUTE GEBURT

WER IST DAS BÜNDNIS?

Gründerinnenkreis:

Juliane Beck für den Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e. V.

(AKF)

Katharina Desery für die Bundeselterninitiative Mother Hood e. V.

Ulrike Geppert-Orthofer und Veronika Bujny für den Deutschen Hebammenverband e. V. (DHV)

Dr. Anja Nordmann für den Deutschen Frauenrat e. V. (DF)

Silke Tamm-Kanj für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

WARUM EIN BÜNDNIS GUTE GEBURT?

Entgegen dem hohen Stellenwert, den die Geburt für den Menschen und die Gesellschaft insgesamt

haben sollte, gibt es in der Geburtshilfe in Deutschland viele Missstände. Frauen und Familien sind

während der Schwangerschaft, der Geburt und der ersten Wochen mit Neugeborenen zu oft nicht gut

versorgt. Ihre Bedürfnisse werden nicht als maßgeblich anerkannt und sie werden nicht als aktiver Teil

des Geburtsgeschehens ernst genommen.

WARUM EIN BÜNDNIS GUTE GEBURT?

„Wie“ wir geboren werden, ist wichtig! Die Geburt prägt Mutter und Kind sowie die ganze Familie ein

Leben lang.

Eine belastende oder sogar traumatische Geburt hingegen kann Menschen ein Leben lang negativ beeinflussen.

Die Geburt ist ein so grundlegendes Ereignis, dass wir als Gesellschaft die Verantwortung für einen guten Start ins Familienleben für alle übernehmen müssen.

WELCHE ZIELE HAT DAS BÜNDNIS?

1. Die Frau als Entscheiderin für sich und ihr Kind steht im Mittelpunkt jeglichen Handelns.
2. Die Versorgungsstrukturen werden den Bedürfnissen der Frau und ihrer Familie angepasst.
3. Betreuungs-, Hilfs- und Versorgungsangebote jeder Art sind wohnortnah und barrierearm für alle Frauen und Familien zugänglich.
4. Frauen und Familien erhalten alle notwendigen Informationen, die sie für informierte Entscheidungen brauchen und erfahren in allen Bereichen wertschätzende Unterstützung.

Bündnis Gute Geburt 13.07.2022 Seite 1 von 2

WELCHE ZIELE HAT DAS BÜNDNIS?

5. Alle beteiligten Berufsgruppen rund um Schwangerschaft, Geburt und früher Elternschaft

agieren kooperativ miteinander.

6. Alle beteiligten Berufsgruppen werden bereits in der Ausbildung auf interprofessionelles

Handeln und den Bedarf von Frauen und Familien im Rahmen der geburtshilflichen Versorgung mit der nötigen Sensibilisierung vorbereitet.

WELCHE BEZUGSQUELLEN HABEN WIR?

Nationales Gesundheitsziel Gesundheit rund um die Geburt des Bundesministeriums für Gesundheit

12 Visionen aus dem Zukunftsforum Geburtshilfe des Deutschen Hebammenverbands e. V.

Strategiepapier Runder Tisch Eltern Werden des Arbeitskreises Frauengesundheit

10-Punkte-Plan mit Lösungsansätzen für eine sichere Geburtshilfe von Mother Hood e. V.

Forum 2: Frauengesundheit! Warum wir eine gesunde Geburt für eine gesunde Gesellschaft brauchen

Andrea Ramsell

WIE GEHT ES WEITER?

Ulla Scharfenberg, *Trainer*in* und *Texter*in*

Forum 3: Gleichstellungsarbeit für Alle: Intersektionale Ansätze in der Praxis



„Intersektionalität“ ist als Buzzword in aller Munde, aber was bedeutet es eigentlich? Kurz gesagt: Intersektionalität beschreibt die Schnittstellen und Überlagerungen verschiedener Merkmale von Vielfalt.

Menschen sind nicht eindimensional und genauso wenig sind es Gruppen. Frauen zum Beispiel sind nicht nur Frauen. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihres Alters, ihrer Erstsprache, ihrer Religion, ihres Familienstands, ihrer (zugeschriebenen) Herkunft, ihrer Rassifizierung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer finanziellen Ressourcen, ihrer Körper und Fähigkeiten usw. Frauen sind also keine homogene Gruppe, sie machen sehr unterschiedliche Erfahrungen und erleben Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen. Eine Frau mit Behinderung erlebt neben Sexismus (= Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) auch Ableismus (= Diskriminierung von Menschen mit Behinderung). Die spezielle Erfahrung, die eine Frau mit Behinderung macht, kann

erst durch das Konzept der Intersektionalität verstanden werden. Intersektionen (=Kreuzungen, Überschneidungen) verschiedener Diskriminierungsformen addieren sich nicht nur, sie ergeben gänzlich neue Dimensionen. Die Diskriminierung, die Frauen mit Behinderung erfahren, ist eine andere als die Männer mit Behinderung erfahren und auch eine andere als die von Frauen ohne Behinderung.

Die Juristin und Menschenrechtsaktivistin Kimberlé Crenshaw entwickelte das Konzept der Intersektionalität, um die Verschränkungen verschiedener Diversitätsmerkmale sichtbar zu machen und die daraus resultierenden spezifischen Diskriminierungserfahrungen berücksichtigen zu können. Darauf gebracht hat sie ein Gerichtsprozess von 1976, als die Afroamerikanerin Emma DeGraffenreid den Automobilkonzern General Motors wegen Diskriminierung verklagte, nachdem sie einen Job nicht erhielt. Das Gericht wies die Klage ab, weil der

Forum 3: Gleichstellungsarbeit für Alle: Intersektionale Ansätze in der Praxis

Ulla Scharfenberg

Konzern sowohl Schwarze¹ Männer (z.B. in der Produktion) als auch weiße Frauen (z.B. im Sekretariat) beschäftigte. Emma DeGraffenreid konnte also eine Diskriminierung weder auf Basis von Rassismus noch auf Basis von Sexismus nachweisen. Die spezielle Diskriminierung an der Kreuzung von Rassismus und Sexismus wurde nicht anerkannt.

Eine Gleichstellungsarbeit, die intersektionale Perspektiven berücksichtigt, muss sich stets fragen: Wessen Perspektive wird zu einer allgemeingültigen Norm gemacht? Und wessen Perspektiven werden übersehen, ignoriert oder als „zu speziell“ bzw. „fremd“ betrachtet? An wen richten sich die Angebote, wer wird adressiert und inkludiert? Intersektionale Gleichstellungsarbeit bietet einen Blickwinkel, durch den wir uns gegenseitig besser verstehen und eine gerechtere Zukunft für alle anstreben können. Die Verbindungen zwischen allen Kämpfen für Gerechtigkeit und gegen Diskriminierung rücken in den Fokus und es werden (auch) die Stimmen derjenigen gehört, die von verschiedenen Formen der Unterdrückung betroffen sind.

Aber wie können intersektionale Ansätze in die kommunale Gleichstellungsarbeit integriert werden? Der erste Schritt ist es, die Vielfalt anzuerkennen. Das geht schon damit los, dass anerkannt werden muss, dass nicht nur Frauen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfahren, sondern z.B. auch nicht-binäre Personen und trans Männer. Eine Gleichstellungsarbeit, die die Vielfalt in den Mittelpunkt der Betrachtung rückt, wird erkennen, dass ihre Zielgruppe sehr heterogen ist. Gleichstellungsarbeit mit intersektion-

¹ Die Analysekategorie „Schwarz“ bezeichnet ebenso wie „weiß“ „keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Weißsein umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das weiße Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z.B. den Zugang zu Ressourcen betrifft.“ (Amnesty International 2017).

nal Perspektive denkt Frauen mit Behinderung ebenso mit, wie geflüchtete Frauen und nicht-binäre Alleinerziehende, muslimische trans Männer oder Frauen in psychischen Ausnahmesituationen.

Ein paar Tipps für die Praxis:

- Gendersensible Kommunikation (durch Neutralisierungen oder inklusiver Sprache, bspw. mit Gendersternchen)
- Genderneutrale Anreden verwenden (z.B. „Guten Tag, Vorname Nachname“), die eigenen Pronomen angeben (z.B. in der E-Mailsignatur) und in Formularen kein Geschlecht abfragen. Wenn die Abfrage unumgänglich ist, dann sollte es möglich sein, keine Auswahl zu treffen oder eine Alternative zu wählen (z.B. Herr Frau Person)
- Betroffenen von Diskriminierung Raum geben und Veranstaltungen und Podien entsprechend planen und besetzen („Nothing about us without us“)
- Beteiligung von betroffenen Gruppen fördern und aktiv mit Selbstvertretungen und (internen) Netzwerken, wie bspw. „LGBTQIA*-Netzwerk“ zusammenarbeiten
- Die Vielfalt innerhalb von zugeschriebenen Gruppen anerkennen, d.h. Einzelpersonen sprechen für sich, sind nicht repräsentativ („Tokenismus“ vermeiden)
- Aktiv zum Abbau von Barrieren beitragen (das ist nicht allein Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung!)
- Verantwortung (für eigene Fehler) übernehmen: Accountability statt Schuldgefühl
- Webseiten, Flyer, Broschüren etc. barrierefrei gestalten (auch digital)
- Weiterbildungen besuchen und organisieren, Austausch fördern und selbst nutzen: Einander zuhören – Voneinander lernen – Miteinander reden

Forum 3: Gleichstellungsarbeit für Alle: Intersektionale Ansätze in der Praxis

Ulla Scharfenberg

Weiterführende Literatur und Links

- *Tupoka Ogette (2019): exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen*, Unrast-Verlag, 136 Seiten, 12,80 €
- *Christine Olderdissen (2021): Genderleicht – Wie Sprache für alle elegant gelingt*, Duden-Verlag, 224 Seiten, 16 €
- *Emilia Roig (2021): Why We Matter*. Aufbau-Verlag, 397 Seiten, 22 €
- *Luisa L’Audace (2022): Behindert und Stolz*. Eden Books, 272 Seiten, 18,95 €.
- *Emma Dabiri (2022): Was weiße Menschen jetzt tun können: Von »Allyship« zu echter Koalition*, Ullstein-Verlag, 192 Seiten, 12,99 €
- *Lydia Meyer (2023): Die Zukunft ist nicht binär*. Rowohlt-Verlag, 224 Seiten, 14 €.
- *Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.: leserlich. Schritte zu einem inklusiven Kommunikationsdesign*, <https://www.leserlich.info>
- *Broschüre des Projekts „Leidmedien“*: https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2017/02/LeidmedienBroschuere2020_bfrei.pdf
- *Broschüren des Bundesverband Trans*: https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2021/09/TransVisible_Praxistipps-fuer-Arbeitgeber_innen.pdf und <https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/transvisible-ein-leitfaden-zur-besseren-arbeitsintegration-und-zum-wirtschaftlichen-empowerment-von-trans-frauen/>
- *„The urgency of intersectionality“ – TED Talk von Kimberlé Crenshaw (deutsch untertitelt)*, abrufbar auf: <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>
- *Louka Maju Goetzke: Trans in Arbeit- Was Kolleg*innen und Organisationen tun können*, <https://www.neuenarrative.de/magazin/trans-in-arbeit-was-kollegen-und-organisationen-tun-koennen>

Wiebke Eltze, Ans Hartmann, Amadeu Antonio Stiftung

Forum 4: Resilient gegen Antifeminismus

Antifeminismus als politische Ideologie lehnt feministische Errungenschaften und Forderungen ab, wie das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit, nach Selbstbestimmung und nach Auspluralisierung geschlechtlicher, sexueller und familiärer Lebensentwürfe.

Antifeminismus ist hochpolitisch, wird organisiert vertreten und bekämpft einen allmächtig imaginierten Feminismus und vor allem Akteur*innen und Einrichtungen, die ihm zugeordnet werden. Verschwörungserzählungen und Bedrohungsszenarien werden damit verknüpft, wenn vom „Staatsfeminismus“ die Rede ist oder von der „totalitären Staatsdoktrin Feminismus“. Verbunden wird dies mit Vorwürfen, die Ehe, die Familie und „natürliche Männer und Frauen“ seien in Gefahr.

Wie hängen Antifeminismus und Sexismus zusammen? Antifeminismus als politisch vertretene Weltanschauung trägt Sexismus als Ideologieelement in sich, basiert auf ihm, kämpft u.a. für die Bewahrung von Sexismus als hierarchischem Ordnungsprinzip und bedient sich des Sexismus als Diskriminierungspraxis. Als Diskriminierungspraxis ist (Hetero-)Sexismus allgegenwärtig, Antifeminismus meint jedoch mehr.

Seit 2020 wird Antifeminismus auch von der Leipziger Autoritarismus Studie untersucht. 2022 zeigten die Ergebnisse: Aussagen wie „Durch den Feminismus werden die gesellschaftliche Harmonie und Ordnung gestört“ oder „Frauen, die mit ihren Forderungen zu weit gehen, müssen sich nicht wundern, wenn sie wieder in ihre Schranken gewiesen werden“ finden große Zustimmung unter den Befragten. Auch haben antifeministische Einstellungen allein in den letzten beiden Jahren gesamtgesellschaftlich zugenommen: Bis zu einem Viertel der Befragten haben ein geschlossenes antifeministisches Weltbild. Konkret bedeutet das, dass jeder dritte Mann in Deutschland ein geschlossenes antifeministisches

Weltbild hat und auch bei jeder fünften Frau ist das der Fall.

Das zeigt: Antifeminismus gehört zwar durchaus zu den Säulen der Ausbreitung rechtsextremer Überzeugungen, ist in der „Mitte der Gesellschaft“ aber ebenfalls manifest vorhanden, wenngleich nicht überall in organisierten Zusammenhängen.

Zur Anschlussfähigkeit von Antifeminismus

„Gehsteigbelästigungen“ von selbst ernannten Lebensschützer*innen und Abtreibungsgegner*innen vor Beratungsstellen oder Arztpraxen und damit die Infragestellung körperlicher Selbstbestimmung von Frauen ebenso wie Homo- und Transfeindlichkeit stoßen auch in Teilen der sogenannten gesellschaftlichen Mitte auf Zustimmung. Noch deutlicher zeigt sich die Anschlussfähigkeit antifeministischer Positionen bei Haltungen, wie „Jetzt reicht es aber auch mit dem Feminismus!“ oder „Wir haben doch längst Gleichberechtigung!“.

Auf das Feindbild Feminismus oder Gender können sich sehr viele Menschen einigen. Den einen geht es mit der gendergerechten Sprache und dem Hinweis auf Pronomen zu weit, für andere ist beim Thema gleichgeschlechtliche Ehe oder Selbstbestimmungsgesetz das Ende ihrer Toleranz erreicht. Es bleibt dann nicht immer nur bei Äußerungen im kleinen Kreis. So gingen beispielsweise die als „besorgte Eltern“ organisierten Gruppen auf die Straße, um gegen eine vermeintliche „Frühsexualisierung“ ihrer Kinder zu protestieren. Europaweit haben insbesondere die Proteste gegen Bildungspläne zur sexuellen Aufklärung an Schulen oder eine Ehe für alle ein hohes Mobilisierungspotential entfaltet.

Hier zeigt sich die Brückenfunktion des Antifeminismus: er dient als Klammer für viele Akteur*innen, auch aus der „Mitte“ der Gesellschaft und zugleich

Forum 4: Resilient gegen Antifeminismus

Wiebke Eltze, Ans Hartmann

als Scharnier über politische Lager und Milieus sowie inhaltliche Differenzen hinweg. Er erfüllt dabei Funktionen einer Beruhigung und Orientierung, für all jene, die die „natürliche“ Geschlechterordnung und damit traditionelle Ehen, Familien, „natürliche“ Männer und Frauen verteidigen wollen. Antifeminismus stellt so Querverbindungen her und sorgt für eine „Einmüttung“ rechter Anschauungen (Schutzbach 2019). Er kann damit auch als ein Einfallstor hin zu Ideologien und Bewegungen der extremen Rechten wirken.

Das ist nicht verwunderlich, denn Misogynie (Frauenhass) und die Verteidigung der hierarchischen Geschlechterordnung, zusammen mit Homo- und Transfeindlichkeit bilden Kernelemente völkischen und extrem rechten Denkens. Zugleich lassen sich Verschwörungserzählungen leicht kombinieren, wie die eines planvoll von einer Elite herbeigeführten Rückgangs der (weißen) Geburtenraten bei gleichzeitiger Migration in der Rede vom „großen Austausch“. Damit wird das Narrativ vom Feminismus als innerer Gefahr der Gesellschaft verknüpft mit der Erzählung, die Gesellschaft sei von außen durch Migration bedroht. Rechtsextreme Gruppierungen verbreiten diese Bedrohungsszenarien, in denen der tief verwurzelte Frauenhass, Homo- und Transfeindlichkeit auf Rassismus und Antisemitismus treffen (Goetz 2017). Attentate und Manifeste belegen seit einigen Jahren einen „eliminatorischen Antifeminismus“ (Rahner 2020), der verschwörungsideologischen Narrativen Taten folgen lässt, indem gezielt Frauen oder Feminist*innen getötet werden.

Warum eine Meldestelle Antifeminismus?

Seit Februar 2023 existiert die erste bundesweite zivilgesellschaftliche Meldestelle für antifeministische Vorfälle und schließt damit eine bestehende Lücke. Die Mitarbeiter*innen erreichen jedoch nicht nur Glückwünsche oder Anerkennung, sondern eine große Anzahl an Meldungen – und jede Menge Widerstand.

Die Angriffe und Reaktionen bezeugen einmal mehr die Notwendigkeit einer systematischen Erfassung des Phänomens Antifeminismus. Durch ein Monitoring ist die Meldestelle nun in der Lage, einen jährli-

chen Lagebericht anzufertigen, der aufzeigt, wer wo und in welcher Form von Antifeminismus betroffen ist. Die Betroffenenperspektive zum Ausgangspunkt für Handlungsstrategien zu nehmen, ist damit eines der zentralen Anliegen der Meldestelle. Innerhalb des ersten Monats sind bereits 700 Meldungen eingegangen, je ein Drittel in den Kategorien Antifeminismus als organisierte politische Bewegung; Sexismus und geschlechtsbasierte Gewalt sowie sexistische, rassistische und transfeindliche Hassbotschaften gegen die Meldestelle und ihre Mitarbeitenden selbst.

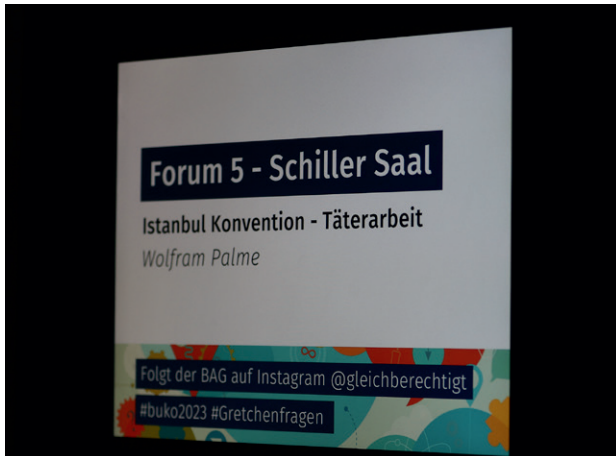
Die Vorwürfe gegenüber der Meldestelle spiegeln typische rechtspopulistische und antifeministische Strategien wider: Es wird behauptet, die Meinungsfreiheit und nichts weniger als die Demokratie seien in Gefahr, durch ein angebliches „Denunziationsportal“ und eine damit verbundene Zensur. „Ist Feminismus schon Staatsdoktrin?“ wird da gefragt und das zentrale Feindbild vom allmächtigen (Queer-)Feminismus herbeifantasiert, der allen Menschen vorschreibe, (queer-)feministisch zu sein. Bei diesen Unterstellungen handelt es sich selbst um Diffamierungen, sowie um Versuche, unliebsame Stimmen zum Schweigen („silencing“) oder am besten gleich die Meldestelle zur Einstellung ihrer Arbeit zu bringen. Die von Betroffenen verfassten Berichte stammen aus Verwaltungen, von Gleichstellungsbeauftragten, Mitarbeitenden in Frauenberatungsstellen, aber auch von Journalist*innen oder Lokalpolitiker*innen, die aufgrund ihrer politischen Arbeit sexistischen Beleidigungen und Bedrohungen ausgesetzt sind.

Meldestelle Antifeminismus:

<https://antifeminismus-melden.de/>

Wolfram Palme, Triade GbR Leipzig

Forum 5: Istanbul Konvention – Täterarbeit



Beratungsstelle
zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRIADE
www.triade-le.de

Istanbulkonvention und Täterarbeit

27. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
14. bis 16. Mai 2023

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRI~~A~~DE
www.triade-le.de

Über uns

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRI~~A~~DE
www.triade-le.de

Beratungsstelle für Gewaltausübende in engen sozialen Beziehungen

Hilfen zur Erziehung

- Aufsuchende Familientherapie
- Aufsuchende Familientherapie im Kontext häuslicher Gewalt
- Erziehungsbeistandschaft / Familienhilfe
- Systemisch täterorientierte Anti-Gewaltarbeit

Fort- und Weiterbildung

Wir arbeiten systemisch und ressourcenorientiert.

Beratungsstelle
zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Ausgangslage

IK

Beratungsstelle
zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Relevante Artikel für die Täterarbeit

- Artikel 13 – Bewusstseinsbildung
- Artikel 15 – Aus- und Fortbildung von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen
- Artikel 16 – Vorbeugende Interventions- und Behandlungsprogramme
- Artikel 22 – spezialisierte Hilfsdienste
- Artikel 30 – Schadenersatz und Entschädigung
- Artikel 31 – Sorgerecht, Besuchsrecht und Sicherheit
- Artikel 33 – Psychische Gewalt
- Artikel 34 – Nachstellung
- Artikel 35 – Körperliche Gewalt
- Artikel 36 – Sexuelle Gewalt
- Artikel 40 – Sexuelle Belästigung
- Artikel 45 – Sanktionen und Maßnahmen
- Artikel 50 – Soforthilfe, Prävention und Schutz
- Artikel 51 – Gefährdungsanalyse und Gefahrenmanagement

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Relevante Artikel für die Täterarbeit

- Beratungsstelle für Gewaltausübende in engen sozialen Beziehungen (Täterberatungsstelle) Artikel 16, 45, 51 und Artikel 22, 31, 33, 35 (Opferschutz)
- Beratung der Betroffenen von häuslicher Gewalt und Stalking Artikel 22, 31, 33, 34, 35, 50, 51
- Arbeit im gewaltbelasteten Familiensystem – im Fokus Kinder Artikel 22, 31, 50, 51
- Teilnahme an den Fallkonferenzen in Risikofällen Artikel 51
- Schulung im Netzwerk zu häuslicher Gewalt und Risikoeinschätzung Artikel 15, 51

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Artikel 13 – Bewusstseinsbildung

- regelmäßige Kampagnen oder Programme zur Bewusstseinsbildung
- Zusammenarbeit mit Gleichstellungsorganen, der Zivilgesellschaft und nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere mit Frauenorganisationen
- Bewusstsein in Öffentlichkeit und das Verständnis für Erscheinungsformen und deren Auswirkungen
- umfassende Verbreitung von Informationen

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Maßnahmen der Bewusstseinsbildung

- Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit
- Politische Lobbyarbeit (JHA, KPR, Stadtrat, Parteien etc.)
- Mitarbeit in Gremien, Runden Tischen, Fachausschüssen
- Etablierung von Täterarbeit als wichtigem Bestandteil von aktivem Opferschutz

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Artikel 15 – Aus- und Fortbildung von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen

- Schaffung geeigneter Aus- und Weiterbildungsangebote für Berufsgruppen
- Diese Angebote sollen Weiterbildung zur koordinierten behördlichen Zusammenarbeit umfassen

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Maßnahmen der Weiterbildung

- Schulungen in SBZ der ASDs
- Polizeischulungen (Reviere, Besondere Einheiten, Führungskräfte)
- Organisation von Fachtagen, Fachveranstaltungen etc.

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Artikel 16 – Vorbeugende Interventions- und Behandlungsprogramme

- Schaffung und Unterstützung von Maßnahmen/Programmen der Täter:innenarbeit
 - Häusliche Gewalt
 - Sexualisierte Gewalt
- Opferschutz (Sicherheit, Unterstützung und Menschenrechte) vorrangiges Anliegen
- Zusammenarbeit in Umsetzung mit spezialisierten Hilfsangeboten für Opfer

Beratungsstelle

zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRIADE
www.triade-le.de

Artikel 45– Sanktionen und Maßnahmen

- Schaffung von Maßnahmen, die wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen darstellen
- Weitere Maßnahmen können getroffen werden die
 - Überwachung und Betreuung verurteilter Personen
 - Entzug elterlicher Rechte bei anhaltender Gefährdung des KWs

Beratungsstelle

zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRIADE
www.triade-le.de

Artikel 50 – Soforthilfe, Prävention und Schutz

- Schaffung von Maßnahmen für StvB. zum sofortigen Reaktion auf Gewalt und den Schutz der Opfer
- Schaffung erforderlicher Maßnahmen für StvB. an Prävention von und Schutz für HGW einschließlich operativer Maßnahmen

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Maßnahmen der Täterberatungsstellen

- Informationsvermittlung durch die Polizei während des Einsatzes (Aushändigen von Flyern etc.)
- Möglichkeit der Proaktiven Ansprache durch TBs
- Teilnahme an Gefährderansprachen der Polizei

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Artikel 51 – Gefährdungsanalyse und Gefahrenmanagment

- Maßnahmen zur Analyse von Gefahren für Leib und Leben und Wiederholung aller einschlägiger Behörden
- Gefährdungsanalyse in allen Abschnitten der Ermittlung und Anwendung von Schutzmaßnahmen zu berücksichtigen, ob Zugang zu Waffen vorhanden ist

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Maßnahmen der Gefährdungseinschätzung

- Anwendung psychologische Diagnostikverfahren einschließlich Risikobewertungstools (ODARA, RIP)
- Teilnahme an Hochrisiko-Fallkonferenzen
- Teilnahmen an Runden Tischen

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Positionen der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Gleichstellungsorientierte Täterarbeit als Gewaltprävention

Wir sind der Überzeugung, dass eine nachhaltige Bekämpfung von häuslicher Gewalt nur gelingen kann, wenn gewaltausübende Menschen in Interventionsansätzen mitberücksichtigt werden.

Wenn gewaltausübende Menschen lernen, Verantwortung für ihr Verhalten zu übernehmen und gewaltfreie Konfliktbearbeitungsstrategien anzuwenden, kann häusliche Gewalt beendet und weiterer Gewalt vorgebeugt werden.

Außerdem wird Kindern ein Aufwachsen in gewaltfreien Familiensystemen ermöglicht und die Weitergabe des gewaltvollen Verhaltens an die mitbetroffenen Kinder verhindert. Auch in der Istanbul-Konvention wird die Relevanz der Täterarbeit herausgestellt und der Ausbau von Täterarbeit in Deutschland gefordert.

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Gewaltprävention durch Kooperation

Häusliche Gewalt ist ein vielschichtiges und komplexes Phänomen. Als elementarer Teil der Interventionskette bei häuslicher Gewalt sind wir davon überzeugt, dass nur durch gemeinschaftliche Anstrengung und interinstitutionelle Zusammenarbeit häusliche Gewalt effektiv bekämpft sowie gewaltvolle Strukturen aufgebrochen und transformiert werden können.

Daher fördern wir die Kooperation und Vernetzung mit Einrichtungen aus unterschiedlichen Bereichen und engagieren uns in diversen Bündnissen.

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Häusliche Gewalt als gesellschaftliches Problem

Häusliche Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, dem intersektionale Diskriminierungsstrukturen zugrunde liegen.

Wir sind der Ansicht, dass Gewaltprävention langfristig nur durch die Transformation und Auflösung dieser Strukturen möglich ist. Deshalb ist es unser Anspruch, diskriminierungskritische Perspektiven in der Täterarbeit zu verankern und unsere Arbeit daran auszurichten.

Wir setzen uns für eine Gesellschaft ohne Rassismus, Sexismus, Homo- und Trans*feindlichkeit, Ableismus sowie anderen Diskriminierungsformen ein und distanzieren uns von antifeministischen Positionen.

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Wie arbeiten wir?

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



- Wirkungsvolle Täterarbeit und Opferschutz brauchen enge institutionelle Vernetzung
- Bildet Voraussetzung für aktiven Opferschutz
- Multiprofessionell
- Arbeitsteilig
- Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen:
 - Fallspezifisch
 - Fallunabhängig

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRIADÉ
www.triade-le.de

Wir bearbeiten mit Männern und Frauen nicht nur die offene Eskalation physischer Gewalt, sondern auch deren Vorstadien, in denen psychisch Gewalt ausgeübt, verbal und emotional erniedrigt, verletzt und gedemütigt wird.

- Beendigung der Gewalthandlungen
 - Erstintervention, Erarbeitung individueller Handlungsstrategien bezogen auf die Vermeidung möglicher weiterer gewalttätigen Übergriffe
- Opferschutz
 - Arbeit mit Gewaltausübenden ist aktiver Opferschutz
 - zeitnaher Kontaktaufbau mit der Partnerin direkt oder über Interventionsstellen
- Sicht auf Kinder/Jugendliche als Mitbetroffene
 - Auswirkungen von Gewalt auf Kinder in den Blick nehmen
 - Kindeswohlgefährdung thematisieren
 - ggf. Kontaktaufnahme mit dem ASD

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRIADÉ
www.triade-le.de

- gleichgeschlechtliche Einzelberatung/-therapie
- gegengeschlechtliche Co- Paarberatung/-therapie
- Gruppenarbeit (Trainerin, Trainer)
- enge Vernetzung mit Interventionsstellen, Polizei und weiteren un- /mittelbar beteiligten Institutionen wie Jugendamt, ASD, Soziale Dienste der Justiz u.a.

Interne Evaluation:

Um die Beratungseffektivität zu prüfen, führen wir nach einem halben Jahr nach Ende der Beratung ein Katamnesetermin durch.

Beratungsstelle

zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Zugang zur Beratung

Freiwillig

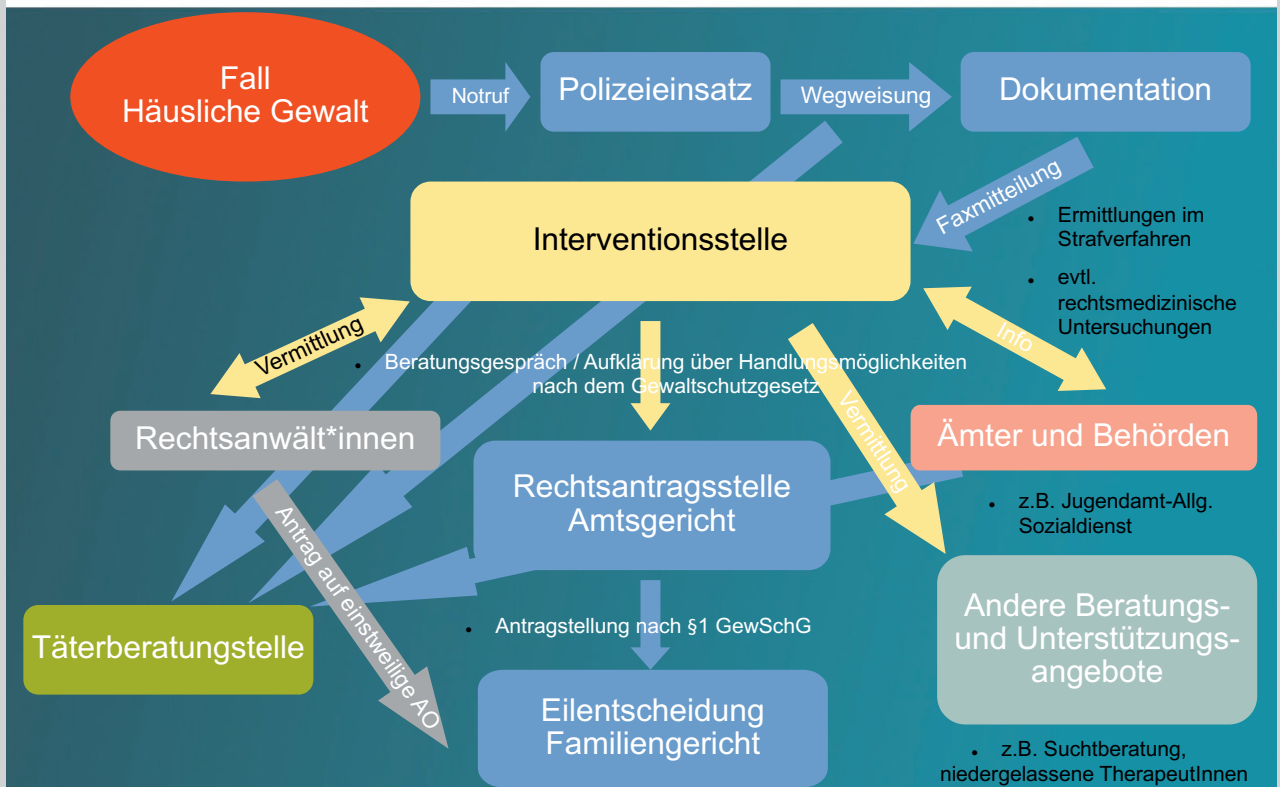
- Meist motiviert aus der Partnerschaft
- Hinweis/Empfehlung anderer BST

Zwangskontext

- Gerichtliche Auflage / Weisung
- Schutzplan / Kontrollvertrag des Jugendamtes

Beratungsstelle

zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Setting Einzelberatung

- Erhebung von Daten mittels Fragebogen
- Kontextklärung und Vertragsschließung
- Notfallplanung
 - Affektsteuerung
 - Wahrnehmung eigener Grenzen und Anderer
- Erarbeitung der Begrifflichkeit Gewalt, bezogen auf eigene Handlungen
- Aufarbeitung sozio-biographischer Erfahrungen
 - Würdigung eigener Gewalterfahrungen
 - Aufarbeitung selbst verübter Gewalt
 - Bewusstwerdung der bisher gelebten Beziehungsdynamiken
- Verantwortungsübernahme
- Einnahme der Opferperspektive und Entwicklung von Opferempathie

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Setting Gruppe

Zeitlicher Ablauf

- 2 Erstgespräche und Diagnostik vor Beginn der Gruppe
- 25 Gruppensitzungen 1 x pro Woche a 2h
- Nach Abschluss Follow-up Gruppentermine

Personelle Besetzung

- Gegengeschlechtliche Gruppenleitung

Inhaltlicher Aufbau

- Module orientieren sich am DAIP-Programm und anderen erprobten Trainingsprogrammen

Modularer Aufbau

- laufender Einstieg jeweils nach Modulende möglich
- einzelne Module sind nach Notwendigkeit verlängerbar

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Zentrale Themen und Elemente

- Notfallpläne
- Gewalt
- Rekonstruktion des Gewalthandelns
- Opferbrief
- Umgang mit Ärger
- Frauen- und Männerbildern / Geschlechterrollenstereotypen
- Kommunikation
- Eigene Biographie / Selbstbild
- Kinder als Mitbetroffene

Beratungsstelle zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit



Setting Gewaltsensible Paargespräche

Setting „Paararbeit“ erfolgt erst, wenn Täter:

- Täter Verantwortung für die Taten übernommen hat
- Täter Opferempathie gegenüber seiner Partnerin sich erarbeiten konnte.

Dekonstruktion gewaltsamer Paarinteraktionen

- welche Worte, Taten und Blicke die Gewaltspirale auslösen,
- welche Ideen über Mann- und Frausein in diesen Szene reaktiviert wird
- welche dieser Ideen Gewalthandeln bestärken bzw. welche davor schützen.

Offenlegen, Begründen, Erklären, Verantwortung für Handeln übernehmen, Wiedergutmachen und Versöhnen

- Erarbeitung gewaltfreier Interaktion und Kommunikation
- oder gewaltfreie Trennung von der Paarebene auf die Elternebene

Beratungsstelle
zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRI~~A~~DE
www.triade-le.de

Gretchenfragen?

Beratungsstelle
zur täterorientierten Anti-Gewaltarbeit

TRI~~A~~DE
www.triade-le.de

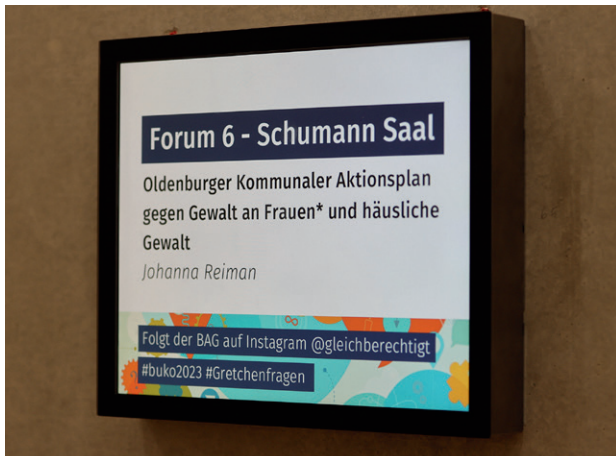
Wir bedanken uns für Ihr Interesse und
bin bereit für Ihre Fragen.

Forum 6: Oldenburger Kommunalen Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen* und häusliche Gewalt

Johanna Reimann

Johanna Reimann, Gewaltschutzkoordinatorin

Forum 6: Oldenburger Kommunalen Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen* und häusliche Gewalt



Oldenburger Kommunalen
Aktionsplan gegen Gewalt
an Frauen* und Häusliche
Gewalt

Johanna Reimann

- ▶ Gewaltschutzkoordinatorin im Gleichstellungsbüro der Stadt Oldenburg
- ▶ Dipl.-Verwaltungswirtin, BA-Pädagogik, MA Public Management

- ▶ Kontakt:
Johanna.Reimann@stadt-oldenburg.de



Foto: privat

Agenda

- ▶ Istanbul-Konvention + GREVIO-Bericht
- ▶ Vorgehen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Oldenburg
 - ▶ Entwicklung des Kommunalen Aktionsplans
 - ▶ Koordinierung der Umsetzung
- ▶ Maßnahmenbeispiele zum Nachmachen
- ▶ Argumentationshilfen für die Praxis
- ▶ Diskussion und Erfahrungsaustausch

Istanbul-Konvention

- ▶ „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“
- ▶ Internationales Abkommen des Europarats
- ▶ Ratifizierung Deutschlands in 2017; Inkrafttreten 02/2018
- ▶ 81 Artikel, die zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt verpflichten
 - ▶ Stärkung der Gleichstellung
 - ▶ Das Recht von Frauen auf ein gewaltfreies Leben

GREVIO

- ▶ Unabhängige Gruppe von Expert*innen („Menschenrechtsüberwachungsgremium“)
- ▶ Überwachung der Umsetzung der Istanbul-Konvention September 2022: Erster Bericht zum Umsetzungsstand in Deutschland
- ▶ 128 Seiten mit 108 Anforderungen
- ▶ [Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de/verhuetung-und-bekaempfung-von-gewalt-gegen-frauen-und-haeuslicher-gewalt)

GREVIO

▶ Positiv:

- ▶ Gewaltschutzgesetz
- ▶ nationale Aktionspläne
- ▶ Hilfetelefon
- ▶ Kriminalisierung von Cyberstalking und Upskirting
- ▶ spezialisierte Unterstützungsdienste
- ▶ Einführung einer einwilligungsabhängigen Definition von Vergewaltigung und sexueller Gewalt
- ▶ Sensibilisierungsmaßnahmen

GREVIO

▶ Es benötigt:

- ▶ Nationale Strategie
- ▶ Strukturierte und kontinuierliche Zusammenarbeit aller relevanten Stellen
- ▶ Umfassende und ganzheitliche Politik zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in all ihren Formen und Ausprägungen
- ▶ Angemessene personelle und finanzielle Ressourcen
- ▶ Präventionsmaßnahmen (Sensibilisierungskampagnen)
- ▶ Kostenloser Zugang zu Schutzräumen (Ausbau der Frauenhäuser)

- ▶ Zusammenhang zwischen Gewalt gegen Frauen und strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern

GREVIO

- ▶ Es benötigt Maßnahmen, „um die Zahl der Berichte an die Strafverfolgungsbehörden über die verschiedenen Formen von Gewalt [...] zu erhöhen und ein breiteres Maß an Strafverfolgung zu gewährleisten“.
- ▶ [Gas, Kupplung, Belästigung: Was passiert in deutschen Fahrschulautos? | ZDF Magazin Royale – YouTube](#)
- ▶ Handlungsmöglichkeit:
Hinweise durch die Presse auf das Hilfetelefon



www.youtube.com

Umsetzung der Istanbul-Konvention in Oldenburg



Abbildung: Stadt Oldenburg

Kommunaler Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen und Häusliche Gewalt



Abbildung: Stadt Oldenburg

- [Kommunaler Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen und Häusliche Gewalt \(oldenburg.de\)](http://www.oldenburg.de)

Aufbau des Aktionsplans

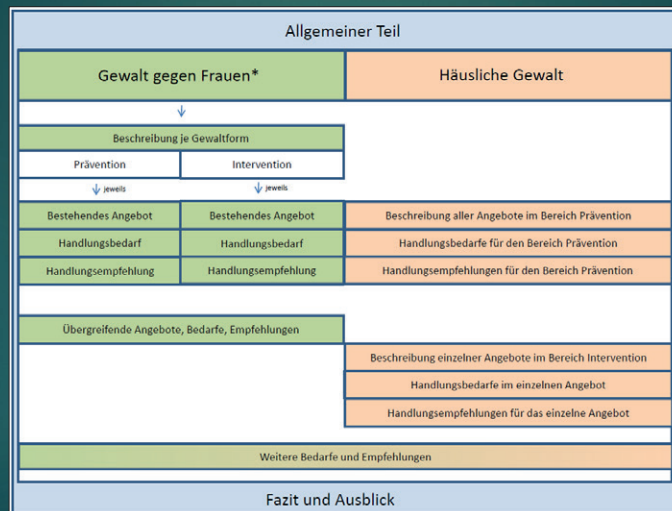


Abbildung: Stadt Oldenburg

Koordinierung der Umsetzung

- Priorisierung der Maßnahmen
- Projektmanagement für ein strukturiertes Vorgehen
- Austausch mit lokalen Akteur*innen, Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten
- Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Evaluation der Umsetzung

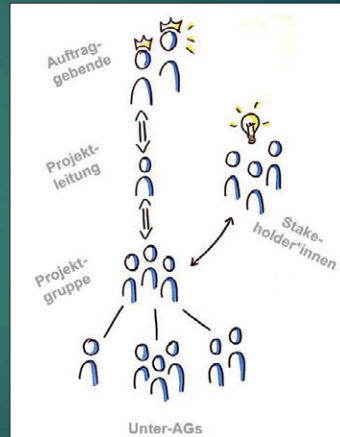


Abbildung: Stadt Oldenburg

Aktueller Umsetzungsstand

Erhebung der partizipativen Kapazitäten in Beratung und Beratungsstellen, um den Bedarf genauer zu verstehen	Erhebung von Einzelgesprächen und Interviews von Antragspersonen	Schwerpunkte und Aufklärungsgelände im Umkreis für Geflüchtete	Finanzielle Absicherung der Beratungsangebote für über 27-Jährige	Aufnahme einer Hausaufgabe auf der Seite durch K.O. (Projekt) durch die Veranstalter der Frauen- und Männer in Oldenburg	Erstellung von Aufklärungskampagnen für Frauen	Erhebung des bestehenden Frauenbegriffes und des Lebens mit häuslicher Gewalt	Aufbau eines Übergeordneten Konzepts zum Aufbau eines Männerzentrums, gemeinsam mit anderen Kommunen
Verbesserung der Förderung von Beratungsstellen	Erstellen und Durchführung einer Umfrage	Erstellung von Informationsmaterialien und Ausbau des Fortbildungsangebots	Erstellen von Informationsmaterialien und Erhebung von Fortbildungsangeboten	Konzeptionierung und Erhöhung eines Frauenzentrums	Erhöhung einer Aufklärungskampagne	Schaffung von Schulungsangeboten für geschlechtliche Vielfalt	Erstellung eines übergeordneten Konzepts zum Aufbau eines Männerzentrums, gemeinsam mit anderen Kommunen
Konzeptionierung und Einleitung einer koordinierten und beratungswirksamen Beratung für Frauen und Männer	Aufklärungskampagnen für verschiedene Zielgruppen, auch in einfacher und leichter Sprache	Aufbau einer digitalen Aufklärungskampagne	Ausbau der Vernetzung	In allen städtischen Gebäuden und öffentlichen Gebäuden, sowie Kaufhäusern und bei öffentlichen Veranstaltungen werden die Flyer des Netzwerkes 'Gewalt gegen Frauen' deutlich sichtbar ausgeteilt und aufgehängt	Stärkere Bekanntheit des Netzwerkes 'Gewalt gegen Frauen' durch die Flyer	Aufbau und Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer BISS - Beratungs- und Informationsstelle für Kinder
Konzept zur Eröffnung eines zentralen geschlechtlichen Beratungszentrums unter Beteiligung von bestehenden Beratungsstellen	Teilnahme an Workshops und Selbsthilfegruppenangeboten	Schulungsangebote, um Fälle zu erkennen	Erstellen von Fallerkennzeichen	Erstellung und Verlinkung eines Leitfadens für Fachkräfte in sozialen, pädagogischen und medizinischen Berufen	Förderung und Unterstützung der Netzwerke	Erhöhung von Schulungsangeboten mit antirassistischer Unterweisung	Aufbau einer elternunabhängigen Beratung für Kinder und Jugendliche
Konzeptionierung und Aufbau eines Frauenzentrums	Erstellen von Informationsmaterialien in einfacher und leichter Sprache	Allgemeine Informationen über Kampagnen (Bewusstsein, Konzept) zu Antirassismus, Diskriminierung und sexueller Gewalt	Kampagnen in öffentlichen Räumen und in sozialen Medien	Häufigere interpersonelle Fortbildungen für Fachkräfte des Netzwerkes, des Schulens, der Medizin und weiterer Akteur:innen	Schaffung von Fortbildungsangeboten für verschiedene Zielgruppen	Aufbau eines antirassistischen Übergeordneten Konzepts	Aufbau eines antirassistischen Übergeordneten Konzepts
Erhöhung eines mobilen Beratungszentrums für Frauen	Ausbau der Vernetzung mit Beratungsstellen	Erstellung städtischer Regelungen zum Schutz sexueller Gewalt auf öffentlichen Plätzen	Erhöhung von Informationsmaterialien	Verlinkung des 'Schulbuch' nach Hamburg	Stärkere Einbindung von Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft bei der Umsetzung von Kampagnen und Maßnahmen zur Sensibilisierung	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt
Erhöhung eines langfristigen Projekts, das Männer als 'Bewusstseinspartner' einbezieht	Bewusstseinspartner des Allgemeinen Frauenbegriffes	Überprüfung der Implementierung der Schulungsangebote in pädagogischen Einrichtungen mit Unterstützung in Unternehmen	Erstellung einer Antirassistischen Broschüre über sexuelle Diskriminierung zur allgemeinen Verfügung der Oldenburgerinnen und Oldenburger, insbesondere mit Unterstützung in Unternehmen	Erstellung eines Konzeptes zur Vernetzung von Schulen, der Medizin und weiteren Akteur:innen	Erhöhung der Bekanntheit der Kampagnen und Maßnahmen zur Sensibilisierung	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt
Es sollte darauf hingewiesen werden, dass sich das Land Niedersachsen dem 1. Juli 2023 an den Bundesländer Bayern und Nordrhein-Westfalen anschließt	Bewusstseinspartner des Allgemeinen Frauenbegriffes	Aufbau von mobilen Beratungszentren	Berücksichtigung im Projekt „STOP – Stadtebene Partizipation“	Schulung von Angehörigen von Beratungsstellen über sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt, insbesondere in Form einer digitalen Gesamtveranstaltung zu diesem	Verbindliche Einbindung von Sachverhalt und Genderbeauftragten in allen Einrichtungen der Erziehung und Beratung in Oldenburg	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt
Konzeptionierung und Vergabe eines Beratungsangebots in regelmäßigen Abständen	Erstellung von mehrsprachigen Angeboten oder Einbindung der Migrantenberatungsdienste und Migrantenberatungsstellen	Weiterentwicklung der Hausaufgabe für die Präventionsarbeit	Erstellung eines Beratungsangebots für ein Dölkje Dorf	Aufklärung, Information und ggf. Schulung der Fachkräfte	Implementierung eines BISS - Beratungs- und Informationsangebots	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt
Verknüpfung der Kampagnen und des Engagements zum Thema durch Fortbildung von Mitarbeiter:innen	Öffentlichkeitsarbeit, um das Engagement zum Thema besser bekannt zu machen sowie stärkere Ausprägung über die Rechte von Frauen	Schulungen für Trainer:innen in Sommerer, Sensibilisierung und Stärkung von Handlungsressourcen	Erstellen von Informationsmaterialien	Durchführung von Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen	Erhöhung der Bekanntheit der Kampagnen und Maßnahmen zur Sensibilisierung	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt
Aufnahme der Fortbildungsangebote in die Leistungsvereinbarungen	Schulungen von Mitarbeiter:innen der Gemeinwesenarbeit, des Frauenbegriffes, des Allgemeinen Sozialen Dienstes sowie ein offenes Angebot	Angebot „Runder Tisch“ für Stadtverband und Fachberatungsstellen	Erstellung von Kampagnen zur Bewusstseinsbildung der Bevölkerung	Erhöhung der Information zum Thema Prävention mit Berücksichtigung der Informationen über die „Lovejoy-Methode“ in regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen	Aufnahme des Themas häusliche Gewalt in das Fortbildungsprogramm für neue Mitarbeiter:innen im Allgemeinen Sozialen Dienst	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt	Erhöhung einer Schulungsstelle für häusliche Gewalt

Abbildung: Stadt Oldenburg

Weibliche Genitalverstümmelung

- ▶ (Digitale) Fortbildung über Terre des Femmes, Schutzbrief der Bundesregierung, Informationsflyer
- ▶ [TERRE DES FEMMES - Menschenrechte für die Frau e.V. - Fortbildungen \(frauenrechte.de\)](https://www.terredesfemmes.de)

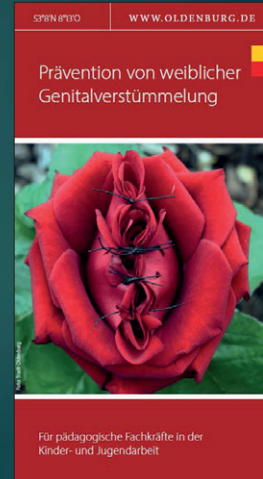
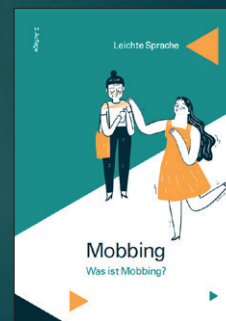
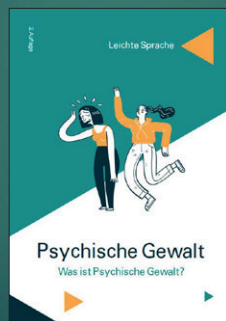


Abbildung: Stadt Oldenburg

Abbildung: Stadt Oldenburg

Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen

- ▶ Kooperation mit der Uni (Dissertation)
- ▶ Info-Material in leichter Sprache
- ▶ [Material - Koordinierungsstelle \(lks-niedersachsen.de\)](https://www.lks-niedersachsen.de)



www.lks-niedersachsen.de

Sport, ja sicher!

- ▶ Initiative zwischen dem Stadtsportbund, dem Präventionsrat und Wildwasser
- ▶ Befristete Förderung über den Landespräventionsrat
- ▶ Ziel: Prävention sexualisierter Gewalt und Prinzip einer Kultur der Aufmerksamkeit
- ▶ Hohe Bereitschaft bei den Sportvereinen, hohe Beratungsbedarf
- ▶ Erhält Aufmerksamkeit, bspw. im Institut für Sportwissenschaft

- ▶ Gewaltschutzkonzepte sind „im Kommen“ – Erfahrungswerte?

StoP-Projekt

- ▶ „Stadtteile ohne Partnergewalt“
- ▶ Handlungskonzept aus Hamburg
- ▶ Pilotprojekt in einem Stadtteil Oldenburgs mit dem Ziel der Ausweitung, angesiedelt an die GWA Dietrichsfeld
- ▶ Ziel: Betroffene und lokale soziale Netzwerke zu stärken; Einbezug potentieller Zeug*innen im lokalen Nahraum
- ▶ Nachbarschaft hat besonders kurze Interventionswege
- ▶ Annahme: ein aufgeklärtes Umfeld wirkt gewaltreduzierend
- ▶ Frühstücksrunden, Umfragen, Aktionen in der Nachbarschaft
- ▶ [StoP – Stadtteile ohne Partnerewalt e.V. – dem bundesweiten Projekt gegen Partnergewalt \(stop-partnergewalt.org\)](http://stop-partnergewalt.org)

Plakate des Hilfetelefons + Idee: Sattelschoner

- ▶ Plakate zum internationalen Frauentag in den Oldenburg Bussen
- ▶ Sattelschoner zum Valentinstag



Offenes Frauenhaus

- ▶ „Es geht uns eben alle an, und alle sind gefordert, ihren Beitrag für Gleichberechtigung und zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen* und Häuslichen Gewalt zu leisten.“
(Kommunaler Aktionsplan, Vorwort Oberbürgermeister)
- ▶ Offenes Konzept zur Enttabuisierung
- ▶ Ziel: Ausbau des Schutzes aller Hilfesuchender (Berücksichtigung von Suchterkrankungen, Behinderungen, Pflegebedarfe, ältere Söhne, mehrere Kinder, Auszugsmanagement)

Kinder und Jugendliche als Betroffene

- ▶ Verteilen von kindgerecht gestalteten Flyern bei Polizeieinsätzen im Falle häuslicher Gewalt
- ▶ Einrichtung einer Telefonnummer als Kids-Hilfetelefon
- ▶ www.krisenchat.de – Erfahrungswerte?
- ▶ Schaffung einer befristeten konzeptionellen Stelle in der Beratung zur Entwicklung bedarfsgerechter Angebote

K.O.-Tropfen

- ▶ Jugendschutz beim Oldenburger Stadtfest mit Test-Armbändern und Flaschenverschlüssen
- ▶ Plakate auf Oldenburger Festen
- ▶ Einbindung in „Luisa ist hier“
- ▶ Social Media Kampagne
- ▶ Niedersachsen: Förderungsmöglichkeit über CEDAW: www.gleichstellung-sichtbar-machen.de



k.o.tropfen_sichtbar.bs (@trau-eich-bis.de)

Bundesweiter Catcalling-Aktionstag

- Sammlung von Sprüchen: Plakatierung von Liffaßsäulen und Gestaltung von Schaufenstern zum 09. Juni 2023



Männerarbeit

- Veranstaltungshinweis: „Was Männer kosten“ von Boris von Heesen

WAS MÄNNER KOSTEN

Vortrag von **Boris von Heesen** mit Diskussion

Donnerstag, 25. Mai 2023
18:00 bis 20:00 Uhr

Alter Landtag
Tappenbeckstraße 1
29122 Oldenburg

Eintritt frei
Anmeldung an provention@stadt-oldenburg.de

Eine Veranstaltung der **DVVJJ** Deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen e.V. und des **PRO**

Der Vortrag

Gewalt, Unfälle, Sucht, Diskriminierung, Hate Speech und Extremismus – Männer dominieren die Statistiken des Abgrunds: Sie verursachen doppelt so viele Verkehrsunfälle, begehen mit Abstand die meisten Straftaten und belegen deshalb auch 94 Prozent der Plätze in deutschen Gefängnissen. 75 Prozent der Alkoholiker jedes Jahr sind männlich und mehr als 80 Prozent der häuslichen Gewalt geht von Männern aus.

Diese Zahlen stehen nicht nur für Schmerz und Trauer – sie verursachen auch immense Kosten. Boris von Heesen trägt erstmals Schritt für Schritt zusammen, wie hoch der Preis ist, den wir alle für toxische männliche Verhaltensweisen bezahlen. Über 65 Milliarden Euro kosten die dieses Land jedes Jahr – mindestens. Er erläutert die Ursachen und zeigt Wege auf, wie wir diesem dramatischen Ungleichgewicht begegnen können: indem wir eine Gesellschaft schaffen, in der alle Geschlechter ihre Potenziale frei von patriarchalisch geprägten Klischees und festgefahren Rollenmustern entwickeln können.

<https://www.was-maenner-kosten.de>

Kampagne gegen Alltagssexismus

- ▶ Zielgruppe: Männer, die...
 - ▶ ...meinen, sich nicht sexistisch zu verhalten.
 - ▶ ...finden, es gibt (gerade) Wichtigeres.
 - ▶ ...von zu viel Gleichberechtigung genervt sind.
 - ▶ ...Feminismus eigentlich etwas albern finden.

Interne Fortbildungsangebote

- ▶ Durchführung von verwaltungsinternen Fortbildungen zum Thema unbewusste Vorurteile („Unconscious-Bias“)
- ▶ Geplant: Informationsvermittlung zum Thema häusliche Gewalt bei Mitarbeitenden / im Kollegium

Selbstverpflichtungserklärung Häusliche Gewalt und Stalking

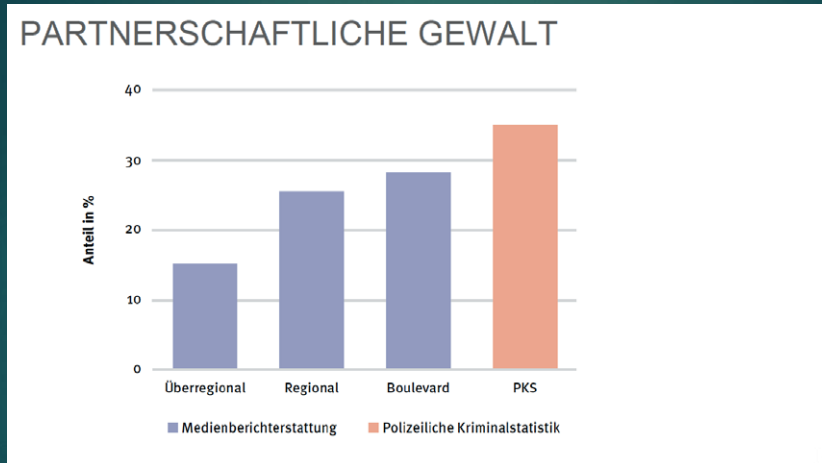
- ▶ Zuständigkeit von Führungskräften im Falle häuslicher Gewalt bei Mitarbeitenden wird anerkannt → Fürsorgepflicht
- ▶ Unsicherheiten bzgl. sensibler Gesprächsführung und Handlungsoptionen
- ▶ Herausforderungen für Mitarbeitendenbeziehung insb. Führung auf Distanz, zeitliche und emotionale Kapazitäten; Selbstschutz
 - ▶ Bedarfe: Schulungen, Informationen, Anleitungen, Entlastung
- ▶ „Häusliche Gewalt und die Verwaltung“:
https://issuu.com/behoerden_spiegel/docs/2023_april/2

Aufklärung: Wahrnehmung ≠ Realität



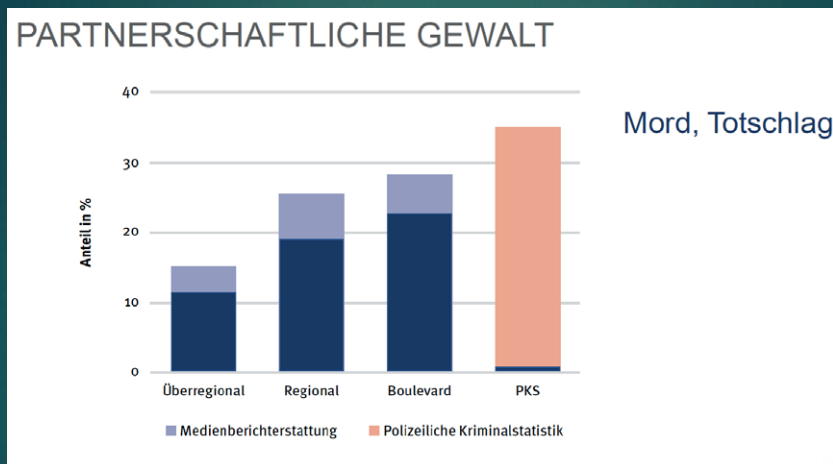
Helbernd, Hildegard (2019): Partnergewalt gegen Frauen.

Wahrnehmung ≠ Realität



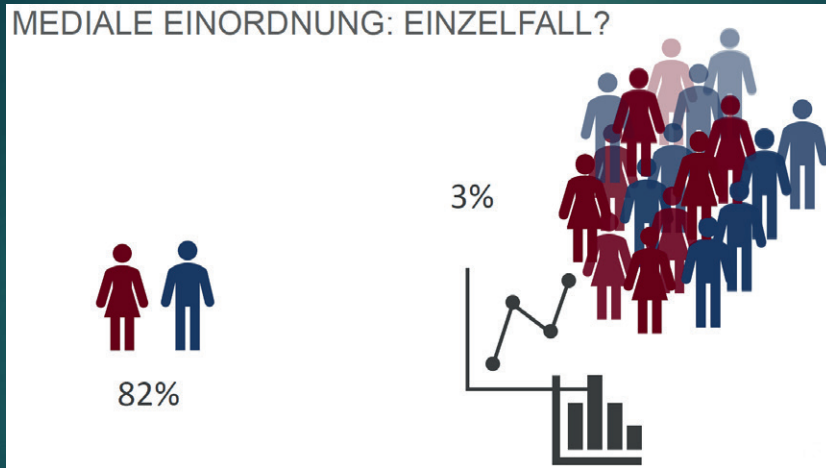
Jun. Prof. Dr. Christine E. Meltzer (2023), Otto Brenner Stiftung

Wahrnehmung ≠ Realität



Jun. Prof. Dr. Christine E. Meltzer (2023), Otto Brenner Stiftung

Wahrnehmung ≠ Realität



Jun. Prof. Dr. Christine E. Meltzer (2023), Otto Brenner Stiftung

Wahrnehmung ≠ Realität



Jun. Prof. Dr. Christine E. Meltzer (2023), Otto Brenner Stiftung

Moralische Verpflichtung

- ▶ Kommunen: Grundprinzip der Gemeinwohlorientierung
- ▶ Istanbul-Konvention, Artikel 3:
Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind Menschenrechtsverletzungen!

„Deutschland hat zahlreiche internationale und europäische Menschenrechtsverträge ratifiziert. Die aus diesen Menschenrechtsverträgen entstehenden individuellen Rechte und Verpflichtungen des Staates sind geltendes Recht in Deutschland. Sie bilden zusammen mit den im Grundgesetz garantierten Grundrechten die Grundlage des Menschenrechtsschutzes in Deutschland.“
(www.institut-fuer-menschenrechte.de)

Wirtschaftliche Komponente

Gesundheitliche Folgen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen		
nicht-tödliche Folgen		tödliche Folgen
Körperliche Folgen <ul style="list-style-type: none"> • Verletzungen • funktionelle Beeinträchtigungen • dauerhafte Behinderungen 	Gesundheitsgefährdende (Überlebens-)Strategien <ul style="list-style-type: none"> • Rauchen • Alkohol- und Drogengebrauch • risikoreiches Sexualverhalten • selbstverletzendes Verhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • tödliche Verletzungen • Mord • Suizid
(Psycho-)somatische Folgen <ul style="list-style-type: none"> • chronische Schmerzsyndrome • Reizdarmsyndrom • Magen-Darm-Störungen • Harnwegsinfektionen • Atemwegsbeschwerden 	Reproduktive Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Eileiter- und Eierstockentzündungen • Sexuell übertragbare Krankheiten • ungewollte Schwangerschaften • Schwangerschaftskomplikationen • Fehlgeburten/niedriges Geburtsgewicht 	
Psychische Folgen <ul style="list-style-type: none"> • Posttraumatische Belastungsstörungen • Depression, Ängste, Schlafstörungen, Panikattacken • Essstörungen • Verlust von Selbstachtung und Selbstwertgefühl 		

Hellbernd, Hildegard (2019): Partnergewalt gegen Frauen.

Wirtschaftliche Komponente

- ▶ Körperliche häusliche Gewalt führt in circa 25 % der Fälle zu Beeinträchtigungen bei der Arbeit
- ▶ Schätzungsweise 20-25 % der Krankheitstage von Frauen lassen sich auf häusliche Gewalt zurückführen
- ▶ Unter die durch Partnerschaftsgewalt verursachten Kosten, die auf jährlich 14,5 Milliarden geschätzt werden, fallen somit auch Ausfallzeiten am Arbeitsplatz

Quellen:

BMFSFJ: [Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen](#)

Terre des Femmes: [Business gegen Häusliche Gewalt](#)

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: [Gewalt gegen Frauen im Häuslichen Bereich](#)

„Männer erleben auch Gewalt“

- ▶ Stimmt.
- ▶ Schwerpunkte Istanbul-Konvention: Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt
- ▶ Partnerschaftliche Gewalt richtet sich in über 80 % der Fälle gegen Frauen
- ▶ Männliche Gewalt findet vorwiegend im öffentlichen Raum statt



Forum 7: Feministische Außenpolitik

Helena Lüer

Helena Lüer, Polis180 | Grassroots-Thinktank für Außen- und Europapolitik

Forum 7: Feministische Außenpolitik

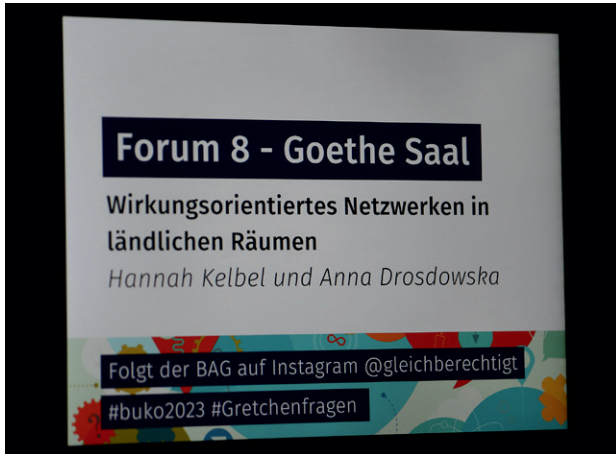
Das Forum ist entfallen.

Forum 8, hybride: Wirkungsorientiertes Netzwerken in ländlichen Räumen

Anna Drosdowska, Hannah Kelbel, Lisa Mindthoff

Anna Drosdowska, Hannah Kelbel und Lisa Mindthoff, Wirsind Fella e.V.

Forum 8, hybride: Wirkungsorientiertes Netzwerken in ländlichen Räumen



Wir stellen uns vor...

Wir sind Fella e.V. begleitet Frauen Circles im ländlichen Raum zur Bildung eines starken lokalen Netzwerkes. Dafür bieten wir in kurzen Weiterbildungsformaten Inhalte zu den Themen Design Thinking, Agilität oder auch Adaptive Leadership an.

Wir sind Fella sind u.a. Anna, Hannah und Lisa.

Hannah hat Maschinenbau studiert und durch ein Netzwerk für Frauen in Technik ihre Karriere aktiv in die Hand genommen. Anna managt eine Volkshochschule, die Menschen ein lebenslanges Lernen ermöglicht und weiß, dass durch den Einfluss eines Netzwerks Berge bewegt werden können. Lisa gestaltet als Bildungsenthusiastin Räume, in denen Menschen gemeinsam ihre Stärken entfalten können und ist überzeugt, dass lebendige Weiterentwicklung nur im kollektiven Netzwerk funktioniert.

Das treibt uns an – unsere Mission

Wir sind fest davon überzeugt, dass ein ausgewogenes Verhältnis aller Geschlechter nicht nur, aber ins-

besondere in Führungspositionen dazu beiträgt, dass wir eine faire und menschengerechte Arbeitskultur in unserem Land leben.

Führung ist für uns gleichbedeutend damit Begleitung zu geben, Stärken zu fördern, innovativ in die Zukunft zu schauen, Ziele effektiv zu erreichen und in unsicheren Zeiten erfolgreich zu navigieren.

Die Fella Circle-Veränderungen entstehen erst, wenn man sie erlebt

Die Fella Circle finden bundesweit statt und richten sich an Frauen, die die Zukunft ihrer Arbeit selbst in die Hand nehmen, aktiv gesellschaftliche Veränderungen in der eigenen Umgebung gestalten und Verantwortung übernehmen wollen.

Ein Fella Circle ist ein geschützter Ort, an dem Frauen sich gegenseitig unterstützen und von den Erfahrungen anderer lernen. Gelerntes wird direkt im eigenen Arbeitsalltag umgesetzt. Sie tun dies gemeinsam mit anderen Frauen aus ihrer Region und gehen so nicht nur zusammen ähnliche Herausforderungen an, sondern teilen auch Erfolgserlebnisse.

Forum 8: Wirkungsorientiertes Netzwerken in ländlichen Räumen

Anna Drosdowska, Hannah Kelbel, Lisa Mindthoff

Was sind überhaupt Netzwerke?

Netzwerke basieren auf der Idee, dass eine kritische Menge an Menschen miteinander verbunden ist. Die Verbindungen zwischen den Menschen sollen dabei veränderbar sein und in beide Richtungen funktionieren, d.h. es kann ein Austausch z.B. an Wissen oder Ressourcen zwischen den beiden Menschen stattfinden. Ein richtig gutes Netzwerk ist dabei gut "vermascht", d.h. die Menschen sind nicht nur mit einer einzelnen Person verbunden, sondern mit mehreren gleichzeitig. Also eher spinnennetzartig als linear oder sternförmig.

Netzwerkeffekte entstehen, wenn der Nutzen des Netzwerkes von mehreren Personen gesehen wird. Je mehr Personen Teil des Netzwerks sind, desto eher wird es auch nützlich für weitere Personen. Darüber können Netzwerke auch durch komplementäre Angebote (das Prinzip eines Einkaufszentrums) wirksam werden.

Wir starten in ein gemeinsames Projekt mit der BAG: Wirkungsorientiertes Netzwerken im ländlichen Raum für und mit Frauen, die Verantwortung übernehmen

In Kooperation mit der BAG initiieren und gestalten wir im Herbst 2023 bis zu 10 neue bundesweite Circle. Bei der Ausrichtung der Circle stehen sowohl die Voraussetzungen der lokalen Gegebenheiten als auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Erfahrungen und Bedürfnissen im Fokus.

Durch die Erfahrungen, die wir in unseren vergangenen Pilotinnen-Circles sammeln konnten, haben sich drei verschiedene Formate von Circles herauskristallisiert: Das Ziel der Circles besteht bei allen drei Formaten darin, ein starkes lokales Netzwerk für Frauen im

ländlichen Raum zu bilden. Der Weg zum Ziel ist durch die jeweilige Ausrichtung der Formate verschiedenartig gestaltet.

Format 1: Zielgruppenfokus:

F1 richtet sich an eine spezifische Zielgruppe mit einer gemeinsamen Herausforderung, z.B. Frauen im beruflichen Wiedereinstieg, Frauen mit Migrationsgeschichte, selbstständig arbeitende Mütter, die Verantwortung für die Gestaltung eigener Veränderungsprozesse übernehmen möchten. Die Teilnehmerinnen unterstützen und bekräftigen sich untereinander, lernen hilfreiche agile Tools und Methoden und bewältigen so die jeweilige Herausforderung gemeinsam.

Format 2: Projektfokus:

F2 richtet sich an Frauen, die in der Zivilgesellschaft Verantwortung übernehmen und in ihrer Kommune Veränderung bewirken wollen. Der Circle setzt gemeinsam ein Projekt in der Region um. Dabei lernen die Frauen im Tun Methoden für ein agiles Mindset kennen und wenden sie im Projekt direkt an. Jedes Vorgehen können sie auch in ihren bestehenden Aktivitäten in der Zivilgesellschaft anwenden. Gleichzeitig entsteht ein nachhaltiges Netzwerk, das über das Projekt hinaus bestehen bleibt.

Format 3: Netzwerkfokus:

F3 richtet sich an Frauen, die in Führungspositionen arbeiten, Verantwortung für ihre berufliche Weiterentwicklung übernehmen und sich zu Herausforderungen im Berufsalltag austauschen wollen. Der Mehrwert des entstehenden Netzwerks liegt vor allem in beruflichen Synergien und interdisziplinärem Austausch.

Forum 9 und 15: Kommunale Klimapolitik geschlechtergerecht gestalten: Erkenntnisse, Erfahrungen, Widerstände

Ulrike Röhr

Ulrike Röhr, *genanet* – Gender | Umwelt | Nachhaltigkeit

Forum 9 und 15: Kommunale Klimapolitik geschlechtergerecht gestalten: Erkenntnisse, Erfahrungen, Widerstände



Nachdem Klimapolitik lange Zeit als geschlechtsneutral betrachtet wurde, gewinnt die Genderperspektive auf Klimawandel und Klimaschutz seit einigen Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit. Das galt zunächst vor allem für die internationale Klimapolitik, hier haben die Klimaverhandlungen der Vereinten Nationen die Wahrnehmung der Relevanz von Genderaspekten für Klimagerechtigkeit vorangetrieben. Inzwischen steigt das Interesse für die Verbindung zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Klimaschutz aber auch auf nationaler und kommunaler Ebene.

Mangelte es dabei zunächst noch an Daten und Forschungserkenntnissen, so hat ein 2020 abgeschlossenes Forschungsvorhaben des Umweltbundesamtes zu den „Interdependenten Genderaspekten der Klimapolitik“ gezeigt, dass jeder Aspekt des Klimawandels genderrelevant ist, also die Verursachung von Treibhausgasemissionen, die Betroffenheit durch die Folgen des Klimawandels und die Anpassung daran. Aber auch die politischen Interventionen zum Klimaschutz und zur Anpassung an die Wirkungen des Klimawandels wirken je nach Geschlecht, Einkommen, Alter, Bildungsstatus oder

Migrationshintergrund unterschiedlich und haben so wiederum Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse.

Erkenntnisse zu den Genderaspekten liegen in fast allen Handlungsfeldern des Klimaschutzes vor. Beispielhaft sei hier auf Erkenntnisse aus dem Energiebereich und der CO₂-Bepreisung hingewiesen: In Verbindung mit der Energiewende rückt dabei das zunehmende soziale Risiko der Energiearmut und deren Genderkomponente ins Blickfeld. Ein bestimmender Faktor dafür ist der Einkommens- und Vermögens-Gap zwischen den Geschlechtern. Ein Faktor, der sich niederschlägt in der Wohnsituation in tendenziell energetisch schlecht sanierten Häusern, in längeren Aufenthaltszeiten in den Wohnungen aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und der durch unterschiedliches Wärmeempfinden der Geschlechter weiter verstärkt wird. Vor allem im Hinblick auf Privathaushalte zeigt sich immer wieder, dass gerade der Bereich des Energiekonsums durchdrungen ist von Geschlechterstereotypen.

Bei klimapolitischen Planungen spielen aber auch androzentrische Sichtweisen und Durchsetzungsstrukturen eine Rolle. Das schlägt sich besonders am Festhalten des gesetzlich festgelegten Vorrangs des

Forum 9 und 15: Kommunale Klimapolitik geschlechtergerecht gestalten: Erkenntnisse, Erfahrungen, Widerstände

Ulrike Röhr

motorisierten Verkehrs vor allen anderen Verkehrsteilnehmer*innen nieder. Die unterschiedlichen Wegeketten derjenigen, die Versorgungsarbeit leisten, sind seit langem bekannt, gleiches gilt für Präferenzen bei der Verkehrsmittelwahl oder Sicherheitsbedarfe. Auch belegen neuere Daten eindeutig, dass Pendlerpauschalen, das Dienstwagenprivileg ebenso wie die derzeitigen Kaufanreize für E-Mobilität deutlich stärker Männern zugutekommen als Frauen. Solche Erkenntnisse gilt es bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zum Klimaschutz zu berücksichtigen.

Allerdings hat dieses Wissen bisher noch kaum Eingang gefunden in die nationale und kommunale Politik. Dazu trägt sicherlich auch bei, dass viele der Erkenntnisse bislang wenig praxisrelevant gerade auch in Hinblick auf die konkrete Entwicklung und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen erschlossen sind und / oder es häufig an den erforderlichen nach Geschlecht und weiteren Kategorien disaggregierten Daten mangelt. Vor allem aber fehlt die Übertragung auf die kommunale Ebene, die wesentlich näher an der Bevölkerung agiert. Die konkrete Umsetzung der Maßnahmen des Klimaschutzes und zur Anpassung an den Klimawandel findet auf kommunaler Ebene statt und zeigt dadurch auch auf dieser Ebene ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse. Deshalb ist es besonders wichtig, hier die entsprechende Genderexpertise bei den Klimaschutzbeauftragten aufzubauen und die Zusammenarbeit zwischen Klimaschutz und Gleichstellung zu stärken.

In dem anfänglich genannten Forschungsvorhaben wurde das Instrument des Gender Impact Assessment (GIA) weiterentwickelt und erprobt, wie die Erkenntnisse des Forschungsprojektes in nationalen Klimaschutzmaßnahmen umgesetzt werden könnten. Eine Anpassung auf und bei Bedarf Vereinfachung für die kommunale Ebene steht noch aus. Die für das GIA entwickelten Genderdimensionen, die im Folgenden dargestellt werden, können bei der Analyse möglicher Genderwirkungen als Suchscheinwerfer dienen.

Symbolische Ordnung: Zuschreibungen, Bewertungen, Problemwahrnehmungen. Hier wird nach

Unterschieden bei Einstellungen zum Klimawandel und zur Klimapolitik und deren Hintergründen gefragt, nach Präferenzen bei Maßnahmen, Verhalten bzgl. Klimaschutz.

Die Dimension Politische Entscheidungsmacht / Beteiligung adressiert den Frauenanteil in den für eine ökologische Transformation relevanten Handlungsfeldern, die vor allen in den Schlüsselbereichen Energie (Energiewirtschaft, -technik, -beratung, Handwerk), Verkehrsplanung, Bauwirtschaft sehr stark männerdominiert sind. Das zeigt sich auch in tendenziell androzentrischen Entscheidungen.

Mit der Dimension Versorgungsökonomie wird nach den Auswirkungen des Klimawandels und der klimapolitischen Maßnahmen auf die Versorgungsarbeit, deren Bewertung und den Auswirkungen auf die Ressource Zeit gefragt.

Erwerbsökonomie: Die notwendige Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft wird zu Umbauprozessen führen, die den Arbeitsmarkt verändern. Hier stellt sich die Frage, wer davon profitiert und wie sich das auf die geschlechtliche Arbeitsteilung auswirkt. Einen wesentlichen Einfluss auf den CO₂-Fußabdruck sowie auf Umsetzungsmöglichkeiten von Klimaschutzmaßnahmen hat das Einkommen, weshalb die Genderperspektive hier besonders wichtig ist.

Die Dimension öffentliche Ressourcen und Infrastrukturen befasst sich mit der Bereitstellung, Ausrichtung, Zugänglichkeit, Nutzbarkeit von Ressourcen, öffentlichen Räumen und Infrastrukturen, die allzu häufig nicht an den Alltagsbedarfen der Versorgungsarbeit ausgerichtet sind.

Körper und Gesundheit: Wie wirkt sich der Klimawandel und seine Folgen auf die Gesundheit der verschiedenen Geschlechter aus, wie wird mit Katastrophen umgegangen, erhöht sich die geschlechtsspezifische, sexualisierte Gewalt in diesen Situationen sind u.a. Fragen, die mit dieser Dimension beantwortet werden.

Zusammengefasst kann davon ausgegangen werden, dass die Berücksichtigung von Gender in der

Forum 9 und 15: Kommunale Klimapolitik geschlechtergerecht gestalten: Erkenntnisse, Erfahrungen, Widerstände

Ulrike Röhr

kommunalen Klimapolitik Chancen eröffnet, um transformatorische Prozesse anzustoßen, die für das Erreichen einer kohlenstoffneutralen Gesellschaft notwendig sind. Umgekehrt kann aber auch die (kommunale) Klimapolitik einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in all ihrer Diversität leisten. Gender-Analysen und die Entwicklung gendergerechter Maßnahmen geben einen Anstoß dazu, die Grundlagen klimaschädlicher Wirtschafts- und Verhaltensweisen, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zu hinterfragen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Zum Weiterlesen

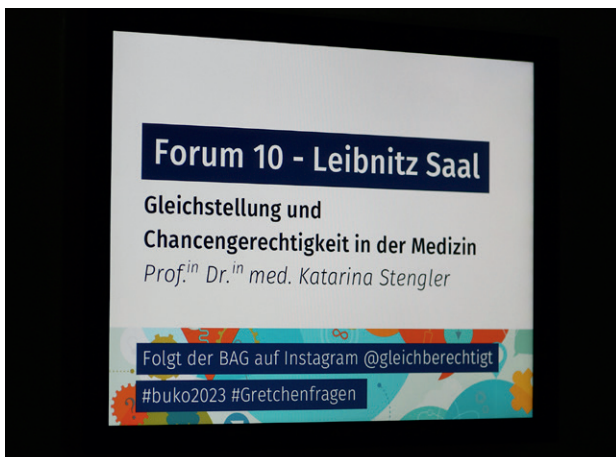
- *Literaturreview und Endbericht (2020) „Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik“ (UBA). Im Anhang des Endberichts: Arbeitshilfe GIA*
- *Literaturreview „Interdependente Genderaspekte der Bedürfnisfelder Wohnen, Mobilität, Bekleidung, Ernährung, gemeinschaftlicher Konsum, Digitalisierung im urbanen Raum“ (2020) (UBA Vorlauforschung, Literaturreview unveröffentlicht. Endbericht)*
- *GenderNETCLIM: Handreichung Chancengerechtigkeit im Klimawandel*
- *Wissensplattform: www.genanet.de (vor allem Bereiche Themen und Projekte)*

Forum 10: Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Medizin

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katarina Stengler

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katarina Stengler, Direktorin am Zentrum Seelische Gesundheit Helios Parkklinikum Leipzig
und Gastwissenschaftlerin Medizinische Fakultät Universität Leipzig

Forum 10: Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Medizin



Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Medizin:

**Wissen anwenden,
Potentiale fördern,
Strukturen stärken.**

Katarina Stengler,
16.05.2023 Leipzig

Worum soll es gehen...

Gleichstellung & Chancengerechtigkeit ...
GG Art.3, Abs. 3 gilt - natürlich -
der Medizin...

Nach
auch in

- **Wissen anwenden...**
haben & können wir
- **Potentiale fördern...**
wir **alle** Potentiale
- **Strukturen stärken...**
müssen wir, wenn es gelingen soll..



Wollen

HIN ZU EINEM EUROPA DER GLEICHSTELLUNG
„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“
Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Fazit – wir müssen nur wollen ?!



1912: Suffragetten protestieren für die Chancengleichheit von Frauen.

... eine Agenda heute

Medizin:

- Menschen: Nutzer/innen, Professionelle, Nachwuchs...
- Wissen: Forschung
- Strukturen: Universitäten, Kliniken, Einrichtungen, Mobile Teams...

Dazu braucht es:

- Politik, Gesetze...
- Kommunale Partner/Innen - Regionen
- Kostenträger – GKV, PKV, DRV...

... muss sich begrenzen ...

4

**...auch weil,
wir in Zeiten von**

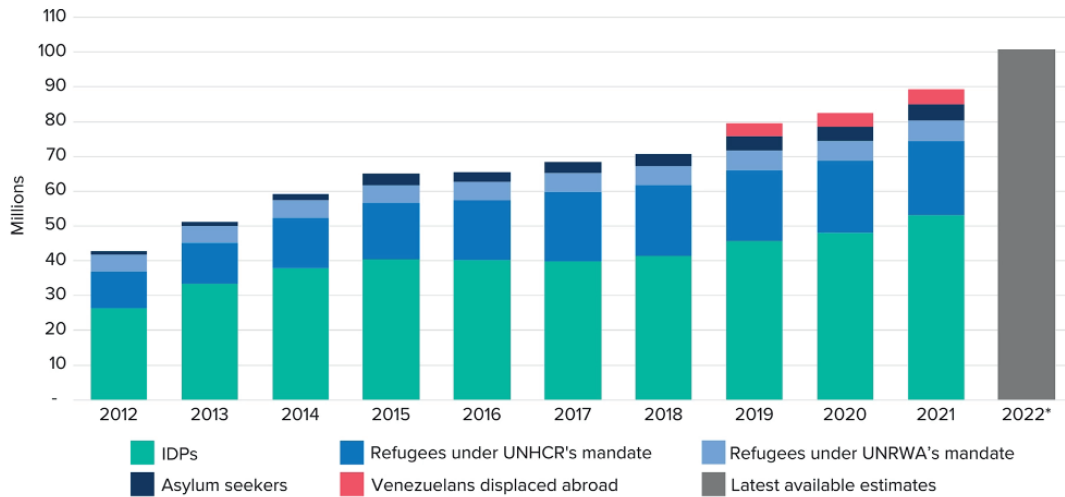
KRISEN

sind

5



Figure 1 | People forced to flee | 2012–2022



* 2022 figures are estimated using data available as of 16 May 2022.

Quelle: UNHCR Global Trends Report 2021



World mental health report

Transforming mental health for all



16 June 2022, | Report

World mental health report: transforming mental health for all

Overview of the World mental health report: transforming mental health for all

- 1 INTRODUCTION: A WORLD REPORT** Inspire and inform change
- 2 PRINCIPLES AND DRIVERS OF PUBLIC MENTAL HEALTH** Core concepts, Determinants
- 3 MENTAL HEALTH TODAY: WHY DO WE NEED A TRANSFORMATION?** A growing challenge
- 4 THE BURDEN OF MENTAL DISORDERS** Increase of 26% for major depression and anxiety disorders
- 5 MENTAL HEALTH REFORM: HOW DO WE RESTRUCTURE SERVICES FOR CHANGE?** 6 AND 7
- 6 AND 7 MENTAL HEALTH REFORM: HOW DO WE RESTRUCTURE SERVICES FOR CHANGE?**
 - Promote mental health for all: Protect those at risk
 - Suicide prevention
 - Children and adolescents
 - Mental health at work
 - Provide mental health care in the community
 - Community services
 - In general health care
 - Beyond the health sector
 - Scale up care for common conditions
 - Deinstitutionalize care for severe conditions
- 8 PATHS TO TRANSFORMATION** Deepen value and commitment, Reshape environments, Strengthen mental health care

Take home - heute - soll sein:

- differenziere zwischen **sex/ gender – Bio/ Psycho/ Sozio!**
- geschlechterspezifische Medizin: bezieht alle Geschlechter ein – und ist **individualisierte und deshalb potentiell gerechte** Medizin
- es gibt verschiedene **Ebenen & Strukturen:**
 - Patient/innen und Professionelle – alle Professionen
 - Forschung – Versorgung - Lehre

Was es schon gibt

- Strukturen, Wissen, Akteure

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ●●●●●

Start Das Netzwerk Koordinations- & Forschungsstelle Wissenschaftler...

Q

Gender Curricula > Gender Curricula

Gender Curriculum **Medizin**

Weiter relevant für: Gesundheitswissenschaften, Pflegewissenschaften, neue Studiengänge der Gesundheitsberufe (Physiotherapie), Pharmazie

Fach: Medizin
Fächergruppe/n: Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften

Inhalt:

- [Lehrziele](#)
- [Lehrinhalte/Inhaltsfachliche Inhalte der Geschlechterforschung](#)
- [Integration der Inhalte der Geschlechterforschung in das Curriculum](#)
- [Studienphase](#)

[PDF / Druckversion des Curriculums](#)

Netzwerk FGf NRW > [Das Netzwerk](#) > NW Geschlechtersensible Medizin

Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW

Acht medizinische Fakultäten kooperieren in Lehre und Forschung



Wollen – wissen – können



bereitet: <https://www.gender-curricula.com/curriculum/med>

GenderMed-Wiki dient als Austausch- und Wissensplattform zu Themen rund um Geschlecht und Medizin.
<https://gendermedwiki.uni-muenster.de/mediawiki/index.Wiki>

Gendermed.info bietet einen umfassenden Überblick zu...



Kassenärztliche Bundesvereinigung

Aspekte einer geschlechtersensiblen Gesundheitsversorgung

HANDBUCH QUALITÄT
Ergänzungsdruck Januar 2019



4 Moderatorenfortbildung

4.19 Aspekte einer geschlechtersensiblen Gesundheitsversorgung

Ingrid Quasthoff, Clara Harter

Inhaltsverzeichnis	Prolog
Prolog	1
4.19.1 Arbeitsziele	1
4.19.2 Themenhintergrund	2
4.19.3 Strukturelle Vorgaben für die Gestaltung von QZ-Moderationen und QZ-Arbeit	4
4.19.4 Spezielle Vorgaben für die Moderation	4
4.19.5 Moderationsmedien	8
4.19.6 Kurzfassung	12
4.19.7 Literaturverzeichnis/Linkliste	13
Anlage: Präsentation (auf CD-ROM)	

- Thema eines **geschlechtersensiblen Umgangs in der Patientenversorgung** in vertragsärztliche Qualitätszirkel und damit in Praxen hineinragen
- Unterstützen, durch Berücksichtigung geschlechterspezifischer Unterschiede die **Diagnostik & Therapie für Männer und Frauen zu optimieren...**

UNIVERSITÄT LEIPZIG Medizinische Fakultät																																																								
Katarina Stengler (Hrsg.) <hr/> <h2 style="margin: 0;">Genderperspektiven in der Medizin^(GPmed)</h2> <p>Abstractband zur Tagungsreihe an der Universität Leipzig</p>																																																								
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterunterschiede im Kindes- und Jugendalter • Gendergerechte Versorgung von Gewaltopfern • eGender: Gender in der Lehre 		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>A) Einführung</td> <td style="text-align: right;">11</td> </tr> <tr> <td> 1. Vorwort</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td> 2. Projektbeschreibung</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td>B) Die Veranstaltungen</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td> 1. Auftaktveranstaltung: Genderperspektiven in der Medizin — eine Bestandsaufnahme (16.–17. Juni 2016)</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Grüßwort für „Genderperspektiven in der Medizin“</td> <td style="text-align: right;">21</td> </tr> <tr> <td> Vorträge</td> <td style="text-align: right;">25</td> </tr> <tr> <td> Einführung: Gendermedizin – State of the Art</td> <td style="text-align: right;">25</td> </tr> <tr> <td> Ziele des Projekts</td> <td style="text-align: right;">26</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven an der Universitätsmedizin Leipzig</td> <td style="text-align: right;">26</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Medizin (GPmed) – Vorstellung des Projekts</td> <td style="text-align: right;">27</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven im Leipziger Forschungszentrum für Frauen – eine Bestandsaufnahme</td> <td style="text-align: right;">28</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Forschung</td> <td style="text-align: right;">30</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven During Weight Gain and Weight Loss in Adipositas</td> <td style="text-align: right;">30</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in Neuroendocrine and Metabolic Responses of Children and Adolescents</td> <td style="text-align: right;">31</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in Children's Sensitivity to Moral Ethics</td> <td style="text-align: right;">33</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven Unterschiede psychosozialer Risikofaktoren bei Adipositas</td> <td style="text-align: right;">34</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Epidemiologie</td> <td style="text-align: right;">36</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Prävention</td> <td style="text-align: right;">38</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in Psychischen Disorders in Women and Men with Cancer</td> <td style="text-align: right;">38</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven Geschlechtsspezifischen Unterschieden für die Versorgung von Gewaltopfern</td> <td style="text-align: right;">39</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven Gender Aspekte in Cardiac Surgery</td> <td style="text-align: right;">41</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Lehre</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Lehre</td> <td style="text-align: right;">44</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven Gender: Wissen – Kommunikation – Innovation</td> <td style="text-align: right;">44</td> </tr> <tr> <td> Let's talk about Gender – Erfahrungen von Studierenden</td> <td style="text-align: right;">46</td> </tr> <tr> <td> Genderaspekte im Karriereverlauf und in der ärztlichen Berufsausübung</td> <td style="text-align: right;">47</td> </tr> </table>	A) Einführung	11	1. Vorwort	13	2. Projektbeschreibung	15	B) Die Veranstaltungen	19	1. Auftaktveranstaltung: Genderperspektiven in der Medizin — eine Bestandsaufnahme (16.–17. Juni 2016)		Grüßwort für „Genderperspektiven in der Medizin“	21	Vorträge	25	Einführung: Gendermedizin – State of the Art	25	Ziele des Projekts	26	Genderperspektiven an der Universitätsmedizin Leipzig	26	Genderperspektiven in der Medizin (GPmed) – Vorstellung des Projekts	27	Genderperspektiven im Leipziger Forschungszentrum für Frauen – eine Bestandsaufnahme	28	Genderperspektiven in der Forschung	30	Genderperspektiven During Weight Gain and Weight Loss in Adipositas	30	Genderperspektiven in Neuroendocrine and Metabolic Responses of Children and Adolescents	31	Genderperspektiven in Children's Sensitivity to Moral Ethics	33	Genderperspektiven Unterschiede psychosozialer Risikofaktoren bei Adipositas	34	Genderperspektiven in der Epidemiologie	36	Genderperspektiven in der Prävention	38	Genderperspektiven in Psychischen Disorders in Women and Men with Cancer	38	Genderperspektiven Geschlechtsspezifischen Unterschieden für die Versorgung von Gewaltopfern	39	Genderperspektiven Gender Aspekte in Cardiac Surgery	41	Genderperspektiven in der Lehre	43	Genderperspektiven in der Lehre	44	Genderperspektiven Gender: Wissen – Kommunikation – Innovation	44	Let's talk about Gender – Erfahrungen von Studierenden	46	Genderaspekte im Karriereverlauf und in der ärztlichen Berufsausübung	47
A) Einführung	11																																																							
1. Vorwort	13																																																							
2. Projektbeschreibung	15																																																							
B) Die Veranstaltungen	19																																																							
1. Auftaktveranstaltung: Genderperspektiven in der Medizin — eine Bestandsaufnahme (16.–17. Juni 2016)																																																								
Grüßwort für „Genderperspektiven in der Medizin“	21																																																							
Vorträge	25																																																							
Einführung: Gendermedizin – State of the Art	25																																																							
Ziele des Projekts	26																																																							
Genderperspektiven an der Universitätsmedizin Leipzig	26																																																							
Genderperspektiven in der Medizin (GPmed) – Vorstellung des Projekts	27																																																							
Genderperspektiven im Leipziger Forschungszentrum für Frauen – eine Bestandsaufnahme	28																																																							
Genderperspektiven in der Forschung	30																																																							
Genderperspektiven During Weight Gain and Weight Loss in Adipositas	30																																																							
Genderperspektiven in Neuroendocrine and Metabolic Responses of Children and Adolescents	31																																																							
Genderperspektiven in Children's Sensitivity to Moral Ethics	33																																																							
Genderperspektiven Unterschiede psychosozialer Risikofaktoren bei Adipositas	34																																																							
Genderperspektiven in der Epidemiologie	36																																																							
Genderperspektiven in der Prävention	38																																																							
Genderperspektiven in Psychischen Disorders in Women and Men with Cancer	38																																																							
Genderperspektiven Geschlechtsspezifischen Unterschieden für die Versorgung von Gewaltopfern	39																																																							
Genderperspektiven Gender Aspekte in Cardiac Surgery	41																																																							
Genderperspektiven in der Lehre	43																																																							
Genderperspektiven in der Lehre	44																																																							
Genderperspektiven Gender: Wissen – Kommunikation – Innovation	44																																																							
Let's talk about Gender – Erfahrungen von Studierenden	46																																																							
Genderaspekte im Karriereverlauf und in der ärztlichen Berufsausübung	47																																																							

<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>10</td> <td style="text-align: right;">11</td> </tr> <tr> <td>2. Sommermeeting: Genderperspektiven in der Medizin — eine Zwischenbilanz (15.–16. September 2016)</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">51</td> </tr> <tr> <td> Grüßwort anlässlich des Sommermeetings „Genderperspektiven in der Medizin – eine Zwischenbilanz“</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">53</td> </tr> <tr> <td> Vorträge</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">57</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Forschung</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">57</td> </tr> <tr> <td> Genderspezifische Aspekte der Geschlechtsspezifische LIFE-Child-Studie</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Psychische Entwicklung Geschlechtsspezifische Geschlechtsspezifische Die Rolle von Hormonen Geschlechtsunterschiede Der monatliche Rhythmus Geschlechtsunterschiede</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Die Geschlechterperspektive Die Geschlechterperspektive Geschlechterperspektive</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Let's talk about Gender Aktuelle Projekte und Lehre der medizinischen</td> <td></td> </tr> </table>	10	11	2. Sommermeeting: Genderperspektiven in der Medizin — eine Zwischenbilanz (15.–16. September 2016)	51	Grüßwort anlässlich des Sommermeetings „Genderperspektiven in der Medizin – eine Zwischenbilanz“	53	Vorträge	57	Genderperspektiven in der Forschung	57	Genderspezifische Aspekte der Geschlechtsspezifische LIFE-Child-Studie		Psychische Entwicklung Geschlechtsspezifische Geschlechtsspezifische Die Rolle von Hormonen Geschlechtsunterschiede Der monatliche Rhythmus Geschlechtsunterschiede		Genderperspektiven in der Die Geschlechterperspektive Die Geschlechterperspektive Geschlechterperspektive		Genderperspektiven in der Let's talk about Gender Aktuelle Projekte und Lehre der medizinischen		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>3. Abschlussmeeting: Genderperspektiven in der Medizin — Fazit und Zukunftsaussichten (26.–27. Januar 2017)</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">77</td> </tr> <tr> <td> Vorträge</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">79</td> </tr> <tr> <td> Einführung</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">79</td> </tr> <tr> <td> Warum dauert es eigentlich so lange?</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">79</td> </tr> <tr> <td> Der schwierige Weg von Sex und Gender in den medizinischen Mainstream</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">82</td> </tr> <tr> <td> Geschlechtsspezifische psychosoziale Einflussfaktoren bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Adipositas und Essstörungen</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">83</td> </tr> <tr> <td> Geschlechterunterschiede bei Erwachsenen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">84</td> </tr> <tr> <td> Genderperspektiven in der Lehre</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">84</td> </tr> <tr> <td> Gendergerechtigkeit an sächsischen Universitäten und Hochschulen</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">84</td> </tr> <tr> <td> Das Mentoringprogramm der Universitätsmedizin Leipzig</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">86</td> </tr> <tr> <td> Gender in der medizinischen Lehre – ein Bundesüberblick</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">88</td> </tr> <tr> <td> Implementierung von Gender-Aspekten in den Curricula</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">89</td> </tr> <tr> <td> Workshop von Gender und der medizinischen</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">91</td> </tr> <tr> <td> Gender und der medizinischen</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">91</td> </tr> <tr> <td> Funktion als Biomarker für die (ADHS)</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">95</td> </tr> <tr> <td> Male Disadvantage in Respiratory Distress</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">96</td> </tr> <tr> <td> Gender and NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">97</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">98</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">100</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">101</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">101</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">103</td> </tr> <tr> <td> Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events</td> <td style="text-align: right; vertical-align: top;">103</td> </tr> </table>	3. Abschlussmeeting: Genderperspektiven in der Medizin — Fazit und Zukunftsaussichten (26.–27. Januar 2017)	77	Vorträge	79	Einführung	79	Warum dauert es eigentlich so lange?	79	Der schwierige Weg von Sex und Gender in den medizinischen Mainstream	82	Geschlechtsspezifische psychosoziale Einflussfaktoren bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Adipositas und Essstörungen	83	Geschlechterunterschiede bei Erwachsenen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)	84	Genderperspektiven in der Lehre	84	Gendergerechtigkeit an sächsischen Universitäten und Hochschulen	84	Das Mentoringprogramm der Universitätsmedizin Leipzig	86	Gender in der medizinischen Lehre – ein Bundesüberblick	88	Implementierung von Gender-Aspekten in den Curricula	89	Workshop von Gender und der medizinischen	91	Gender und der medizinischen	91	Funktion als Biomarker für die (ADHS)	95	Male Disadvantage in Respiratory Distress	96	Gender and NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	97	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	98	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	100	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	101	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	101	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	103	Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	103
10	11																																																																
2. Sommermeeting: Genderperspektiven in der Medizin — eine Zwischenbilanz (15.–16. September 2016)	51																																																																
Grüßwort anlässlich des Sommermeetings „Genderperspektiven in der Medizin – eine Zwischenbilanz“	53																																																																
Vorträge	57																																																																
Genderperspektiven in der Forschung	57																																																																
Genderspezifische Aspekte der Geschlechtsspezifische LIFE-Child-Studie																																																																	
Psychische Entwicklung Geschlechtsspezifische Geschlechtsspezifische Die Rolle von Hormonen Geschlechtsunterschiede Der monatliche Rhythmus Geschlechtsunterschiede																																																																	
Genderperspektiven in der Die Geschlechterperspektive Die Geschlechterperspektive Geschlechterperspektive																																																																	
Genderperspektiven in der Let's talk about Gender Aktuelle Projekte und Lehre der medizinischen																																																																	
3. Abschlussmeeting: Genderperspektiven in der Medizin — Fazit und Zukunftsaussichten (26.–27. Januar 2017)	77																																																																
Vorträge	79																																																																
Einführung	79																																																																
Warum dauert es eigentlich so lange?	79																																																																
Der schwierige Weg von Sex und Gender in den medizinischen Mainstream	82																																																																
Geschlechtsspezifische psychosoziale Einflussfaktoren bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Adipositas und Essstörungen	83																																																																
Geschlechterunterschiede bei Erwachsenen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)	84																																																																
Genderperspektiven in der Lehre	84																																																																
Gendergerechtigkeit an sächsischen Universitäten und Hochschulen	84																																																																
Das Mentoringprogramm der Universitätsmedizin Leipzig	86																																																																
Gender in der medizinischen Lehre – ein Bundesüberblick	88																																																																
Implementierung von Gender-Aspekten in den Curricula	89																																																																
Workshop von Gender und der medizinischen	91																																																																
Gender und der medizinischen	91																																																																
Funktion als Biomarker für die (ADHS)	95																																																																
Male Disadvantage in Respiratory Distress	96																																																																
Gender and NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	97																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	98																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	100																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	101																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	101																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	103																																																																
Gender und NobCAD Follow-up Cohort: Prevalence of Persistent and Cardiovascular Events	103																																																																

- Der schwierige Weg von Sex und Gender im medizinischen Mainstream
- Geschlechterunterschiede bei Erwachsenen mit ADHS
- Essstörung, Adipositas und Geschlechteraspekte

Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie, 59 (4), 2011, 305-310

Freier Beitrag

Gender- und geschlechtsspezifische Aspekte in der psychiatrischen und psychotherapeutischen Forschung: eine bibliometrische Analyse

Katarina Stengler¹, Heide Glaesmer² u.

¹Arbeitsgruppe Gender- und geschlechtsspezifische Forschung in der Medizin, Medizinische Fakultät
²Universität Leipzig, Selbständige Abteilung für Medizinische Psychologie und Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Universität

Zusammenfassung. Inwiefern spiegeln sich geschlechtsspezifische Aspekte in der aktuellen psychiatrischen Forschung in Deutschland wider? Analyse aller in den Jahren 2009 und 2010 in den Zeitschriften *Psyche* als sowie *Psychotherapie - Psychosomatik - Medizinische Psychologie* erschienenen Originalarbeiten. 1 wurden geschlechtsspezifische Fragestellungen als primärer Forschungsgegenstand analysiert. Nur 3,4 geschlechtsspezifischen/Gender-Analyse in die beide Geschlechter einbezogen wurden. Während insgesamt Erstanfragen nahezu gleich war, wurden mehr als zwei Drittel (69%) der Arbeiten mit geschlechtsspezifischer Variable in die Auswertung einbezogen. In nur einem Viertel (25%) aller Originalarbeiten wurde die pläsiäre - als auch für die professionellen Ebene der psychiatrisch-psychotherapeutischen Versorgung.

Schlüsselwörter: Geschlecht, Gender, Psychiatrie, Psychotherapie, Medizinische Psychologie

Gender in mental health research: A Bibliometric Analysis

Abstract. Are gender specific aspects reflected in current psychiatric-psychotherapeutic research in Germany? Analysis of all papers published in three German journals (*Psychotherapie; Psychiatrie Praxis; Psyche*) in 2009 and 2010. Gender specific aspects were examined in only 16 out of 116 papers reported results for both genders. Though the number of papers with male and female first authors reviewed, more than two thirds (69%) of the papers dealing with gender specific aspects have been referred to gender in the sample characteristics, however, only 25% of the papers actually included gender. Even though gender has a strong impact on mental health and mental illness, to date, gender differences are rarely addressed. More attention should be given to gender-specific results. This will facilitate gender-specific healthcare decisions.

Keywords: gender, psychiatry, psychotherapy, medical psychology

Einige geschlechtsspezifische Aspekte zur Häufigkeit bei psychischen Störungen sind hinlänglich bekannt. So werden z. B. Depressionen, Angst- und Essstörungen, somatoforme und posttraumatische Belastungsstörungen häufiger bei Frauen diagnostiziert (Klose & Jacobi, 2004), während Männer ein höheres Risiko haben, an einer Alkohol- und

Abhängigkeitskrankung zu erkranken (Jacobi, Klose & Wittich, 2004). Ein weiterer Aspekt ist, dass auch Diagnosen von der Art der Hilfesuche abhängen (Jacobi, Klose & Wittich, 2004).

DOI 10.1024/1661-4747/a000086

Z. Psychiatrie, Psychol. Psychother. 59 (4) 2011 Ve

Originalien und Übersichten

1-30121-128
01.10.2011

K. Stengler¹, D. Heider^{2,3}, C. Roick², O.J. Günther², S. Biedel-Heller², H.-H. König²

¹Arbeitsgruppe Gender- und geschlechtsspezifische Forschung in der Medizin, Gleichstellungsbüro, Medizinische Fakultät der Universität Leipzig, Leipzig
²Institut für Medizinische Soziologie, Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie, Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf, Hamburg
³Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health, Universität Leipzig, Leipzig

Weiterbildungsziel und Niederlassungsentscheidung bei zukünftigen Entscheidungen

Originalarbeit

Geschlechtsspezifische Analyse von Fehlzeiten am Arbeitsplatz und Erwerbsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen – ein systematischer Literaturreview

Sickness Absence and Disability due to Psychiatric Disorders from a Gender Perspective – A Systematic Literature Review

Autoren

S. Dietrich¹, K. Stengler^{2,3}

Institute

¹Arbeitsgruppe Geschlechterforschung in der Medizin, Medizinische Fakultät der Universität Leipzig
²Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Universitätsklinikum Leipzig JgB

Schlüsselwörter

- Fehlzeiten
- Erwerbsunfähigkeit
- psychische Erkrankungen
- Geschlechterunterschiede
- Literaturreview

Key words

- sickness absence
- disability
- psychiatric disorders
- gender-specific differences
- literature search

Zusammenfassung

Ziel der Studie: Psychische Erkrankungen sind häufig und folgenschwer, mit kurz- und langfristigen Auswirkungen in Form von Fehlzeiten am Arbeitsplatz und Erwerbsunfähigkeit. Die Arbeit fasst geschlechtsspezifische Aspekte dieser kurz- und langfristigen Auswirkungen sowie relevante Implikationen für geschlechtersensible Präventionsstrategien am Arbeitsplatz zusammen.
Methodik: Systematische Literaturrecherche aller Originalarbeiten zu Fehlzeiten und Erwerbsunfähigkeit in PubMed zwischen 2000 und 2011.
Ergebnisse: Frauen hatten häufigere und längere Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Männer hingegen ein erhöhtes Risiko der Erwerbsunfähigkeit. Arbeitsbezogene, sozioökonomische, biologisch/physiologische Merkmale aber auch Rollenbilder- und verhalten sind als mögliche Prädiktoren und Risikofaktoren für Unterschiede bei Fehlzeiten und Erwerbsunfähigkeit zwischen Frauen und Männern bedeutsam.
Schlussfolgerung: Zukünftig sollten geschlechtsspezifische Aspekte bei der Prävention von Fehlzeiten und Erwerbsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz stärkere

Abstract

Objective: This work is aimed at providing a review of the literature on gender differences in the prevalence of mental disorders at the workplace.
Methods: A systematic literature search of all original works on sickness absence and disability due to psychiatric disorders published in PubMed from 2000 through to 2011 was undertaken.
Results: Female employees have more frequent and longer sickness absences due to psychiatric disorders. Male employees are at a high risk of disability due to psychiatric disorders.
Conclusion: Gender-specific prevention strategies at the workplace should target the prevention of short and long-term consequences for female employees and the long-term impact of psychiatric disorders in male employees. However, there is still a lack of knowledge about implications for gender specific prevention strategies at the workplace.

Bibliografie
DOI http://dx.doi.org/

Einflussfaktoren auf Gesundheit & Krankheit

1. Biologisch-genetische Faktoren

- Hormone, Stoffwechsel, Muskelmasse, Organgröße, diagnose-/altersspezifisch...

2. Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Gesundheitskonzepte

- subjektive Körper- und Gesundheitskonzepte
→ Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen
- Gesundheitsverhalten, subjektive Bewertungen, Rollenerwartungen, Copingstrategien ...



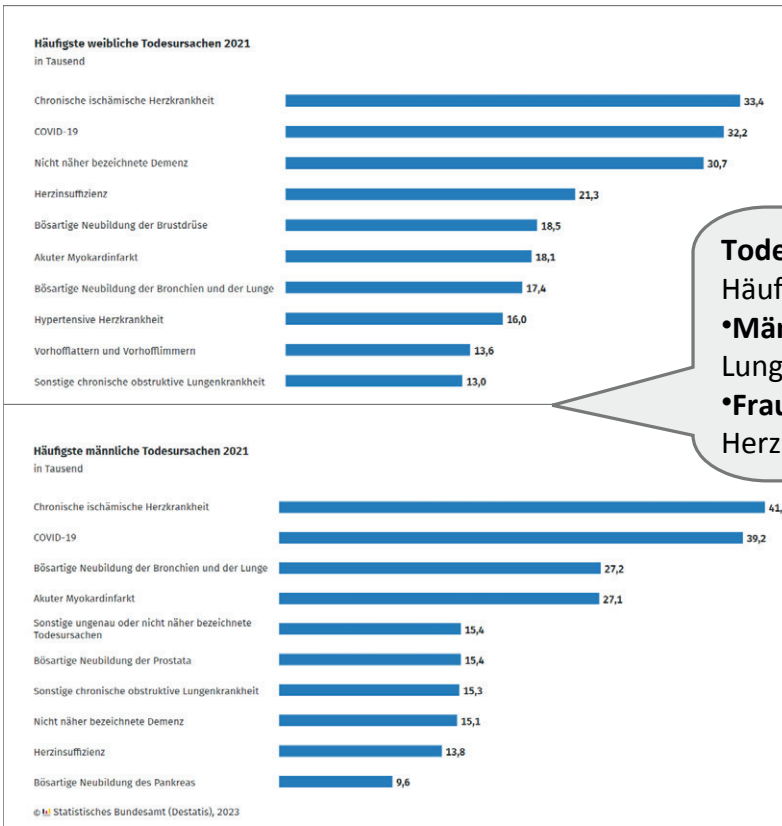
Venus v. Willendorf, 25.000 v. Chr.

3. Geschlecht als Gesundheitsdeterminante in der Gesundheitsversorgung

1. Einfluss des Geschlechts bei den Health Professionals
2. Patient/innen: geschlechterdifferente Symptombenachrichtigung
→ Über-, Unter- und Fehlversorgung von Frauen & Männern



„Krieger von Riace“, 5.Jh. v. Chr (Reggio Calabria)



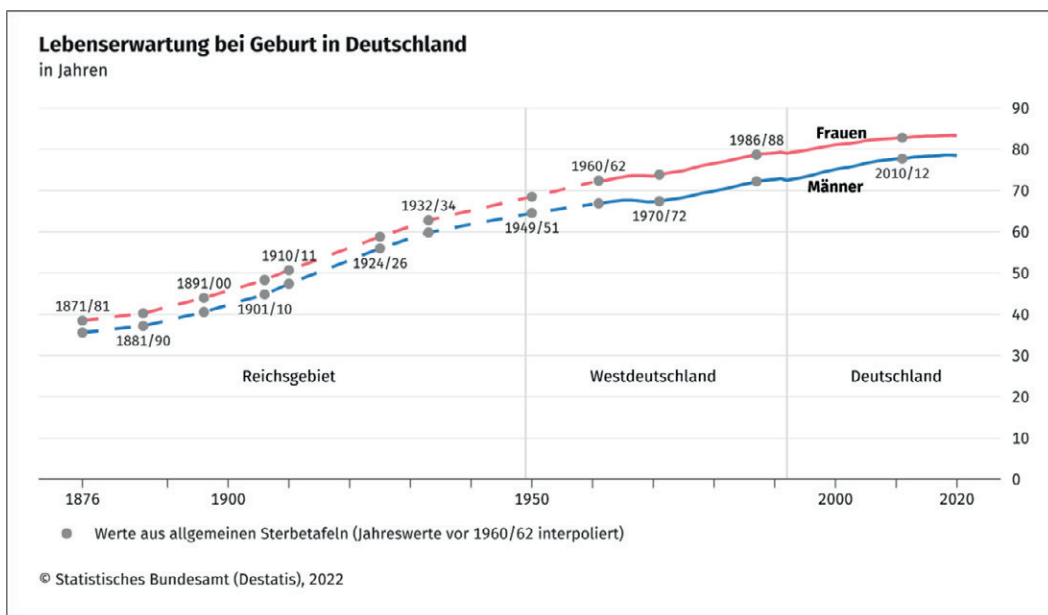
Auswahl: Mortalitätsraten

Todesursachen - Häufigkeiten
•Männer: CIHK, COVID 19, Lungenkrebs, AMI
•Frauen: Demenz, Herzinsuffizienz, Brustkrebs

Suicide in Deutschland 2021:
 9125 (25/ Tag)
•Männer: 75%,
 Lebensalter: 59-61

Geschlechterparadox

...das kränkere Geschlecht lebt länger...

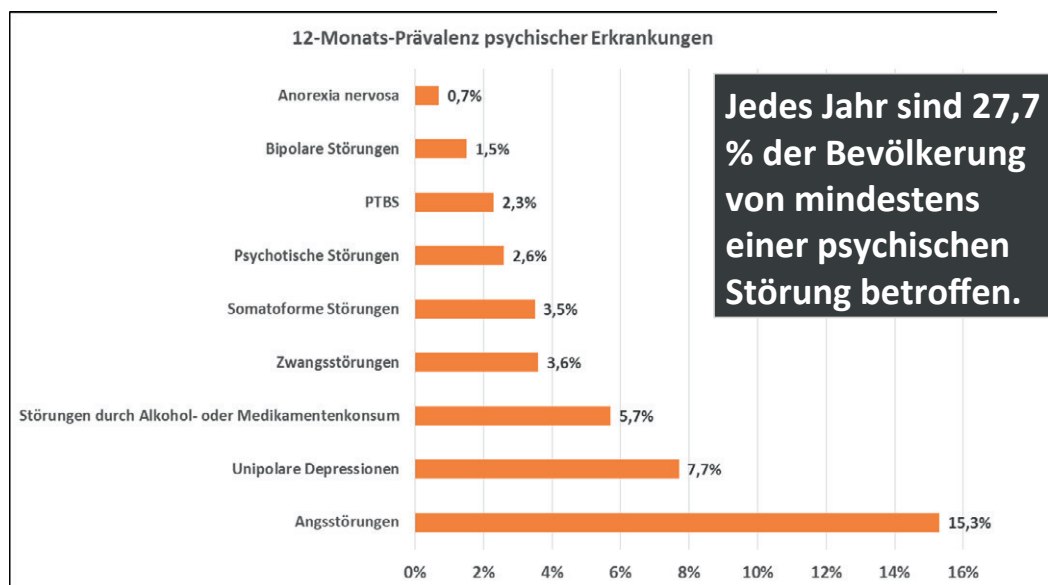


Frauen leben länger, aber schlechter – und sind zuerst (überwiegend) die Pflegenden und später Gepflegte....

Exkurs: Psychische Erkrankungen

- **Häufig** (42% Lebenszeitprävalenz)
- **Frühzeitig** (30-50% der psychisch erkrankten Erwachsenen bereits in KJP erkrankt)
- **Oft chronisch** (40% EU Anteil psychisch Erkrankter)

Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH)



Beispiel Depression



♀: Anstieg
>15. Lebensjahr



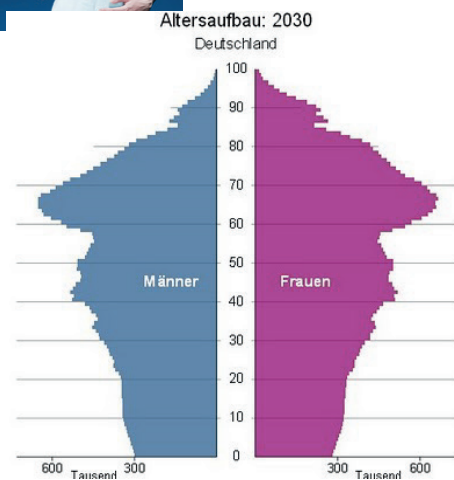
Stress-, Risikofaktoren

Ca. jede 4. Frau und jeder 8. Mann werden im Laufe des Lebens aufgrund einer Depression behandelt.



.....und demographische Entwicklung

Komorbidität und Alter



Frauen und Depression –
Gibt es „Hochrisikozeiten“ ?

Männer und Depression –
kommen sie zu spät?

Depression – Adoleszenz/ junge Erwachsene

- Bis zum 14.Lj.: 2-3%
- > 15.Lj.: deutlicher Anstieg auf bis 11% (18.Lj.)
 - Jungen: Mädchen = 1:2 (BELLA, 2007)
- bei Mädchen
 - höhere Wahrscheinlichkeit traumatischer Kindheitserlebnisse (sexueller Missbrauch) – größerer Stressfaktor für Depression
 - Komorbidität Essstörungen
 - Suizidverhalten (nicht Suizidrate!)



Depression im Alter: 65.-85.Lj: komplex

- **ca. 17%** (4,5%-37,4%, Luppá et al., Meta-Analyse 2011) – Frauen

**Herausforderung:
psychisch (und somatisch) kranke
Frauen im Alter**

- **Prävention**
- **Rehabilitation**

S

Befunde: LQ im Alter!)

- Objektive Einschränkungen: Mobilität

Hormonelle Übergangsphasen – Versorgungsangebote Psyche



Spezialsprechstunde für werdende Mütter und die es schon sind

Psychische Belastung in Schwangerschaft und im Wochenbett

Helios-Parke-Klinikum Leipzig
Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie

Hormonelle Übergangsphasen
als Risiko & Chance in der Psychiatrie

Team Spezialsprechstunde und
Phönixgruppe für Mütter mit Angst und
Depression in der PIA

 Helios

www.helios-gesundheit.de

Leitung: Prof. Dr. med. Julia Sacher/ MPI



**Sicherheit.
Starke Frauen.
Starke Kinder.
Starke Familien & Partner.**

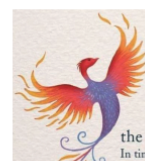
**Wie geht es Ihnen wirklich
in der Schwangerschaft?
Und im Wochenbett?**

Ärztliche Spezialsprechstunde
Mittwochs, 10:00-14:00
Dr. Julia Sacher

Psychologische Einzelgespräche
Nach Vereinbarung mit
Dr. Maria Gräfenhain & Dipl. Psych. Eleni Hennig

Sozialtherapeutische
Fragestellungen
Nach Vereinbarung mit
B.A. Luise Meurer

Phönixgruppe
Gemeinsam aus der Krise
für Mütter mit Angst und Depression
in der PIA
Freitags, 10:00-11:00



mdrAKTUELL

MDR Aktuell als App
[Apple iTunes](#)
[Google Play](#)

Pandemie traf Mütter psychisch härter als Väter



Mütter haben während des Lockdowns deutlich häufiger psychisch gelitten als Väter.

Quelle: mdr AKTUELL:
08.09.2021

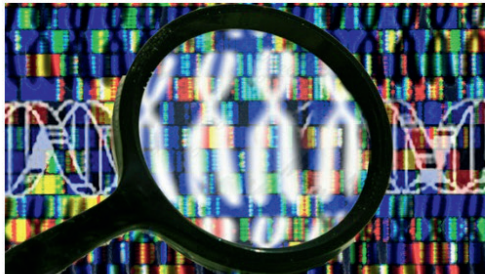
Das ist das Ergebnis einer Datenanalyse des RBB. Grundlage waren bundesweite Erhebungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Demnach gaben 64 Prozent der Mütter an, sich während der Pandemie niedergeschlagen und hoffnungslos gefühlt zu haben. Bei Alleinerziehenden waren es sogar 74 Prozent.

Der Anteil der Väter mit depressiven Verstimmungen lag dagegen bei 48 Prozent.

Der Untersuchung zufolge hatten die Mütter durch Schul- und Kita-Schließungen im Schnitt drei Stunden Mehrarbeit. Bei Vätern waren es zweieinhalb Stunden.

Corona rückt geschlechtersensible Medizin in den Fokus



Das XX-Chromosom verschafft Frauen einen Vorteil bei der Immunabwehr.

Zuletzt hat Covid-19 einer breiteren Öffentlichkeit deutlich gemacht, dass Frauen und Männer unterschiedlich erkranken können. Männer haben nach einer Infektion mit dem neuartigen Coronavirus häufiger einen schweren Verlauf. Das weibliche Immunsystem bekommt das Virus dagegen oft besser in den Griff. Ein Muster, das Professor Marcus Altfeld am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

schon bei anderen Virus-Erkrankungen beobachtet hat: "Generell ist es so, dass Frauen eine bessere initiale Immunantwort gegen diese Erreger entwickeln", erklärt der Leiter der Forschungsgruppe Gender Medizin. "Bei HIV wissen wir, dass Frauen mit einer akuten HIV-Infektion in den ersten sechs bis zwölf Monaten die Viruslast besser kontrollieren und geringere Virusreplikation haben als Männer. Wir kennen auch Geschlechtsunterschiede in der Hepatitis C-Infektion, wo Frauen besser eine Infektion ausheilen, während es bei Männern häufiger zu einer chronischen Entwicklung kommt."



aerzteblatt.de

/Ärzteblatt /cme /Ärztstellen /S

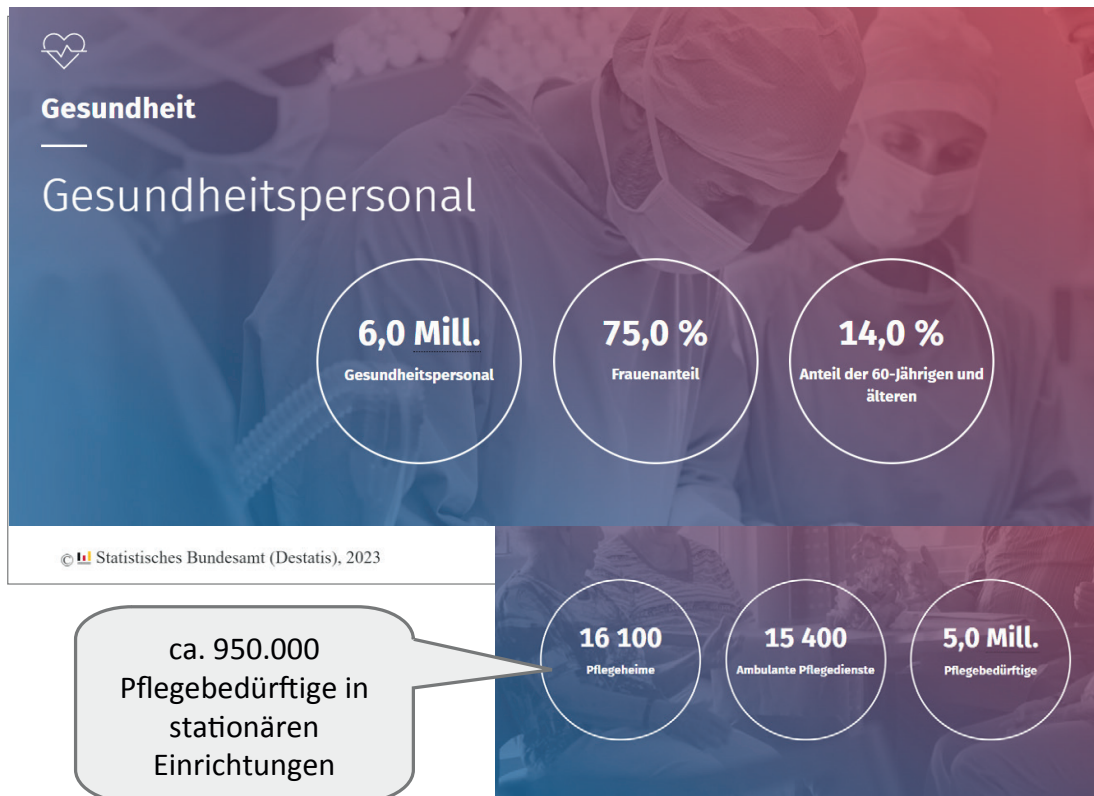
Home Archiv News Themen

Ärztenschaft
Ärztinnenbund warnt vor genderbedingten Verzerrungen bei der Digitalisierung in der Medizin
Mittwoch, 18. Dezember 2019
Berlin – Die zunehmende

Medizin
Männliche Wissenschaftler dominieren Forschungsergebnisse
Donnerstag, 19. Dezember 2019
Mannheim/New Haven – ... bedeutend oder innovativ ... Forschungsergebnisse er ... hängt auch von der Darst ... Formulierungen ab. Dabe ... man vor allem bei männl ... neigen laut einer Beobac ... darzustellen als... ... Mehr

Politik
Künstliche Intelligenz: Forschungslücken in Genderfragen
Dienstag, 17. Dezember 2019
Berlin – Noch immer spielen Frauen bei der Digitalisierung des Gesundheitswesens nur eine untergeordnete Rolle, die E-Health-Szene ist stark männlich dominiert. Das betrifft auch die Forschung zur künstlichen Intelligenz (KI) in der Medizin. Das Netzwerk „sheHealth – Women in Digital Health“ will das ändern und das... ... Mehr

Genderorientierte Personalpolitik



Pflegepersonal in der Medizin

Weiblich:

-70% der häuslichen Pflege (Mütter, Töchter, Ehefrauen...)

-88% der ambulanten

-85% in Pflegeheimen

Ärzterschaft

Mediziner warnen vor Platzmangel auf Kinderintensivstationen

Freitag, 4. Oktober 2019

Pflegenotstand

Spahn wirbt um Fachkräfte aus dem Kosovo

Um den Personalmangel in der Pflege zu beheben, sollen mehr Fachkräfte aus dem Ausland kommen. Der Gesundheitsminister unterzeichnete eine Vereinbarung mit dem Kosovo.

15. Juli 2019, 19:47 Uhr / Quelle: ZEIT ONLINE, dpa, KNA, tgr / 151 Kommentare



Versorgungsbedarf für kranke
. Laut DIVI... ... [Mehr](#)

ZEIT ONLINE

Politik Gesellschaft Wirtschaft Kultur Wissen

Pflegenotstand

Regelmäßiger Zwang in o

Einer Umfrage zufolge
regelmäßig Übergriffe
vermieden werden kö

9. September 2019, 8:53 Uhr



fizit in der



Die Spielregeln der Männer – die Spielregeln der Karriere

*Kleine Jungen spielen, um zu gewinnen –
kleine Mädchen spielen, um Freundschaften zu
schließen!*



Cooling Out

- Auf dem Weg zur Spitze machen insbesondere Frauen in der Wissenschaft (ab Promotion), aber auch in Qualifikationsprozessen (Pflege?!) die Erfahrung, dass:
 - ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat, wie das ihrer männlichen Kollegen
 - ihre Leistungen angezweifelt werden
 - ihre Publikationen nicht zu den „substantiellen“ Arbeiten zählen

Σ: unterschiedliche Anerkennungskultur von Frauen und Männern

- → sukzessives Verschwinden von Frauen auf den verschiedenen Stufen der Karriere

Führung – weiblich oder männlich – Unterschiede? Klischees?

...und ist es wichtig...?

- Karriere und Erfolg – eine Frage des Geschlechts?



Männer
auf dem Weg
zum Erfolg.....



Die Rolle der Frau.....



- Frauen konnotieren „Karriere“ oft negativ
- Frauen beurteilen und definieren sich selbst oft schlechter
- Frauen haben oft kein „old boys system“ – kein funktionierendes Netzwerk

...und es wird (noch) nicht besser:

- 75% der Beschäftigten der Gesundheitswirtschaft weiblich
- 30% Führungspositionen
- 17% „Top-Management“



Vergleich 2015 - 2020

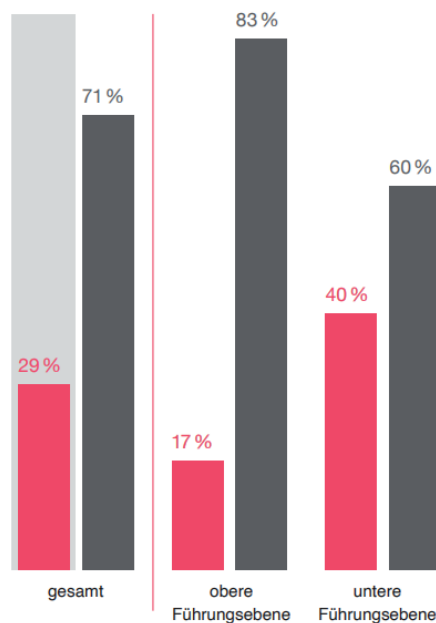
Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Gesundheitswirtschaft

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist gegenüber der Messung 2015 leicht zurückgegangen. Aktuell liegt er bei 29 %.

Gesamtrückgang um 4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2015



■ Frauen
■ Männer



Überprüft wurden rund 6.900 Krankenhäuser und Unternehmen aus den Sektoren gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen, Pharmaindustrie und Hersteller medizinischer Geräte.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken

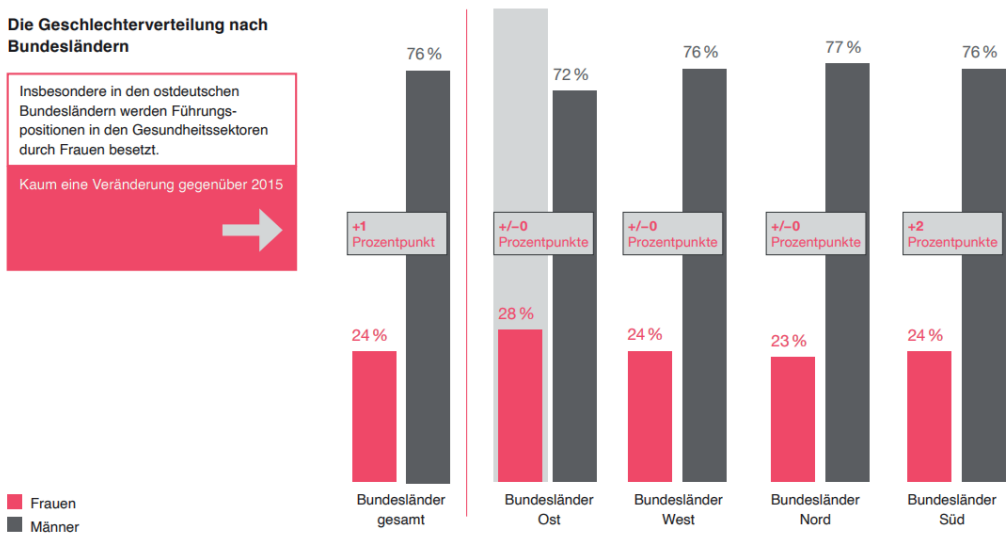
Forum 10: Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Medizin

Prof. in Dr. in Katarina Stengler

Die Geschlechterverteilung nach Bundesländern

Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern werden Führungspositionen in den Gesundheitssektoren durch Frauen besetzt.

Kaum eine Veränderung gegenüber 2015



Frauen
Männer

Ost: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen; West: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Nord: Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen; Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Überprüft wurden rund 3.800 Unternehmen aus den Gesundheitssektoren gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen, Pharmaindustrie und Hersteller medizinischer Produkte.

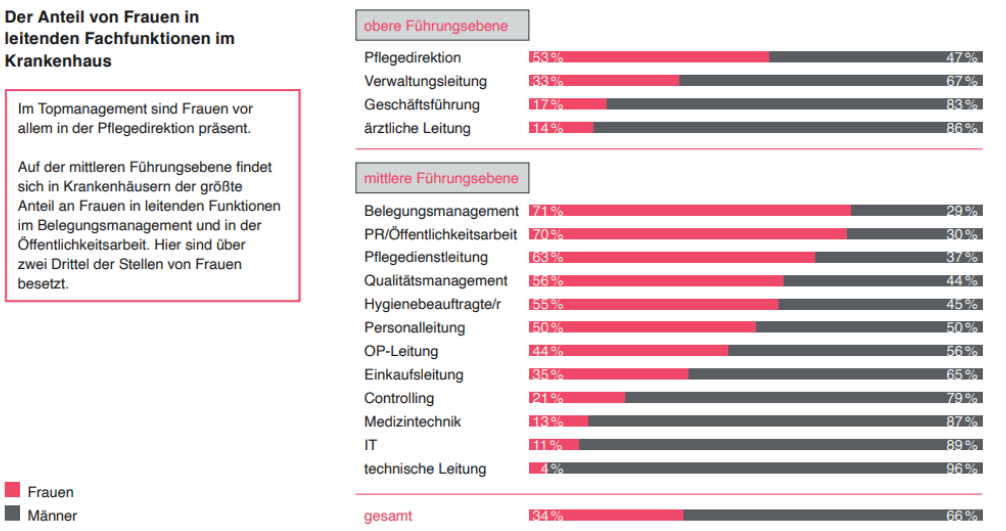
Quellen: externe Datenbanken

24.10.23WWW.DGPPN.DE

Der Anteil von Frauen in leitenden Fachfunktionen im Krankenhaus

Im Topmanagement sind Frauen vor allem in der Pflegedirektion präsent.

Auf der mittleren Führungsebene findet sich in Krankenhäusern der größte Anteil an Frauen in leitenden Funktionen im Belegungsmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit. Hier sind über zwei Drittel der Stellen von Frauen besetzt.



Frauen
Männer

Überprüft wurden rund 3.000 Krankenhäuser und Rehakliniken.

Quellen: externe Unternehmensdatenbanken und ergänzende Recherchen

24.10.23WWW.DGPPN.DE

Worum geht es?



- Frauen brauchen weibliche (& männliche) Vorbilder in **positiv besetzten Karrieren**
- **Solidarität** unter Frauen ist absolut kein Selbstläufer (Cave: Krabbenkorb versus Karriereleiter)
- **Mentoring** inklusive „Lust am Führen“
- **Flexible** Arbeitszeit-/ -ort- und -lebensmodelle sind für alle nützlich
- **Win-win-win**



Das Universitätsklinikum typisch für deutsche Krankengeschlechterverteilung betrachtet: 45 Prozent Frauen in Pflege. Gleichzeitig ist in den jüngsten Jahren zwei Frauen in der Verantwortung für die kaufmännische Sprache: Es ist ein langer Weg zu weiblichen Vorbildern, Männern wie vor sehr rau in diesen artigen Karrieren mit einer verbesserter Betreuung in. Dennoch will ich junge Frauen solchen beruflichen Weg ein Unternehmen langfristige erfüllende Aufgabe!

In Krankenhäusern sind Frauen in Führungspositionen noch immer die Ausnahme. In den Entscheiderfunktionen als Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführer oder ärztliche Klinikdirektoren dominieren weiterhin Männer. Dabei gehen beispielsweise die Wurzeln vieler katholischer Kliniken auf Frauenorden zurück. Sicher, es gibt mittlerweile auch positive Beispiele: Frauen werden heute häufiger in die Verwaltungsleitung und auch in die Geschäftsführung berufen als noch vor einigen Jahren. Doch ihr Anteil – vor allem im Topmanagement der Klinikunternehmen – bleibt weiter gering. Allenfalls im mittleren Management (z. B. in den Bereichen HR, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung und bei Oberärztinnen) sind Frauen gut repräsentiert. Das zeigt, es bedarf noch vieler Veränderungen, bis Führungsverantwortung in Deutschlands Krankenhäusern ganz selbstverständlich in weibliche Hände gelegt wird. Abwarten und eine Politik der kleinen Schritte reichen dabei nicht aus. Auch mit einer verbindlichen Quotenregelung allein ist eine Trendwende nicht zu schaffen. Sie kann ein notwendiges Mittel zum Zweck sein, um den Frauenanteil in den Führungsebenen möglichst schnell und nachhaltig zu erhöhen. Wichtig ist: Wir brauchen viel mehr weibliche Vorbilder! Um das zu erreichen, sind mehr Mentoringprogramme und eine zielgerichtete Personalentwicklung der Klinikunternehmen unentbehrlich, um jungen Frauen Lust auf Managementfunktionen zu machen und Übungsfelder zu bieten. Denn noch immer bewerben sich Frauen kaum auf Topmanagementpositionen im Klinikbereich. Schließlich ist ein Umdenken in Bezug auf eine flexiblere Karriereplanung und veränderte Arbeitsbedingungen in Führungspositionen nötig. Wenn Familie und Beruf auch hier besser vereinbar sind, profitieren davon nicht nur Frauen, sondern auch Männer und die Kinder. Das Ergebnis ist dann persönlich wie gesellschaftlich eine Win-win-Situation für alle.

aft. Trotzdem sind rztlichen Stellen, repositionen der an Vereinigungen, inieren Männer die .reis: Solange nur n, fehlen Rollen- n dagegen tun? spiel: der Modus der tan einen enormen ar Phase schwanger später für Spitzen- deren Arbeitszeit- i. Unter anderem uf die wöchentliche ildungszeit s also nur mehr n. Die Lösungen



Bernadette Rümmlin
Geschäftsführerin (Sprecherin)
Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e. V.

Foto: M. Kötter/Kliniken Braunschweig

Frauen in der Gesundheitswirtschaft 2020 | 17



Dr. Christiane Hinck-Kneip
Kaufmännische Geschäftsführerin
Universitätsklinikum Gießen

Foto: UKGM



Dr. Christiane Groß
Präsidentin des Deutschen
Ärztinnenbundes (DÄB)

Foto: Jochen Rolles

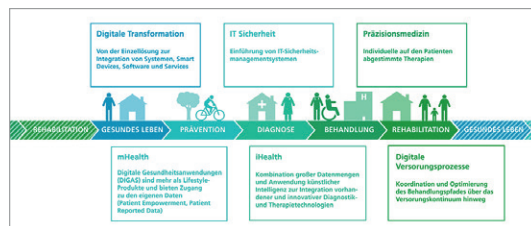


...sonstige aktuelle Baustellen...

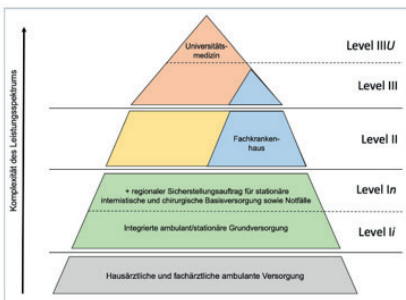
Transformation Gesundheitswirtschaft



Quelle: Bertelsmann Stiftung – grüne & digitale Transformation



Quelle: Fraunhofer Gesellschaft



Quelle: Regierungskommission

Bundesministerium für Gesundheit

So wie jetzt kann es nicht weitergehen. Wir haben es mit der Ökonomisierung der Medizin übertrieben. Das müssen wir zurückdrehen.

Bundesgesundheitsminister Prof. Karl Lauterbach

In ihrer jetzt veröffentlichten Auswertung des 'Kongressionsmodells' auf Basis von mehr als 200 Millionen Daten die Verschleppung der Notfälle nach den G-BAR-Kriterien und eine massive Prüfung der Reorganisation von Fachkliniken auf dieser Grundlage kommt das Institut zum Schluss: **Z.B. Level I ohne NFZ: „Gesundheitszentren“** – „30-Minuten-Regel“... „Anteile von zu verlagernden Fällen“ – Bsp.: Gyn 52%

Quelle: DKG_Auswirkungsanalyse Institute for Health Care Business_hcb

Gesundheitsversorgung am Scheideweg....

- ... **Level-Einteilung** sinnvoll? Wenn ja, überall?
 - Wie wird die Gesundheitsversorgung in IHRER Region ab... aussehen?

- ... **Maß an Flexibilität** zwischen Settings:
vollstationär – tagesklinisch – ambulant
 - Was werden die Menschen in IHREN Regionen tun?
Bleiben? Gehen? Kränker werden? Gut versorgt sein...?

- ... **Ressourcenverteilung**: Ökonomischer Druck...
 - Wichtigste Ressource ist Personal., in der Gesundheitswirtschaft die Frauen... Was werden Sie in IHRER Region tun/ müssen?

Was bedeutet ‚das‘ für uns?

- **Herausforderungen!**
- **Chancen!**



Chance 1 - Ressourcen

1. Ökonomischer Druck
System –

im statisc



Potential für forcierte Umsetzung fachlich indizierter evic
Leitlinien-orientierter (S3!!) Maßnahmen im Sinne der
**gemeindebasierten multiprofessionellen Versorgung,
individuell und bedarfsorientiert!**

Chance 2 - Personal

2. Personal = wichtigste Ressource im
Gesundheitswesen – und hier v.a. die Frauen

Flexible, innovative, partizipativ-gestaltete
Arbeits(zeit)modelle zwischen den Sektoren,
Settings und Inhalten – hohe
Anpassungsfähigkeit an individuelle Bedarfe -
maximale Mobilität



Personal: wir brauchen alle – Frauen besonders!

Therapeutische Gemeinschaft =

gemeinsame Verantwortung für Leistungserbringung –

- ✓ Berücksichtigung & Vorhaltung aller Berufsgruppen
- ✓ multiprofessionelle Gestaltung von Therapie, vor (teil-) stationären Aufenthalt
- ✓ **orientiert am individuellen Lebensumfeld**



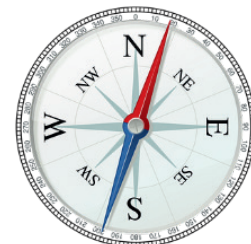
Katarina Stengler/ Leipzig

Chance 3 – Nutzer/innen

3. Nutzer/innen und Personal finden Versorgung gleichermaßen attraktiv -

bei gutem Risikomanagement:
bisschen) **gewinnen.....**

könnten alle (ein



„...alter Wein in neuen Schläuchen...“?!



VERAH®
 VERAH® (Vereinigungsgemeinschaft in der Hausärztinnen- und erfahrenen Medizische Fachgesellschaft, die sich über eine hochqualitative Weiterbildungslehre fortgebildet haben.
 VERAH® übernimmt zentrale, komplexe Aufgaben und unterstützt dabei bei der Sicherstellung einer umfassenden Patientenbetreuung. Die hierzu erforderlichen Ressourcen werden in einer in sich geschlossenen, Modulen erstellt.

Die Landesregierung Rheinland-Pfalz startete am 1. Juli 2015 mit dem präventiven Vernetzungsglied **Gemeindeschwester®**. Das Angebot richtet sich an hochbetagte, sondern Unterstützung und Beratung in ihrem aktuellen Lebensabschnitt.

Die Fachkraft **Gemeindeschwester®** beruht die Menschen nach dem vorherigen individuell. Das Angebot umfasst sowohl präventiv ausgerichtete Beratung, betreut frauenspezifischen Versorgung, Wohnsituation, Mobilität oder hobby- und sozial gut erreichbaren Teilhabeangeboten wie beispielsweise geselligen Seniorentreffen, Interessensvereine. Eine weitere Aufgabe der Fachkraft Gemeindeschwester® sind Regionen anzuregen bzw. zu initiieren und damit die Entwicklung gesundheits- und klammern mit voranzutreiben.

GEMEINDESCHWESTER®



Quelle: Medizinische Versorgung in der DDR auf dem Land | MDR.DE

...wir müssen – alle - wollen...



Blanche Peyron, 1926: Palais de la femme

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit –
für Ihr – unser gemeinsames Engagement!**



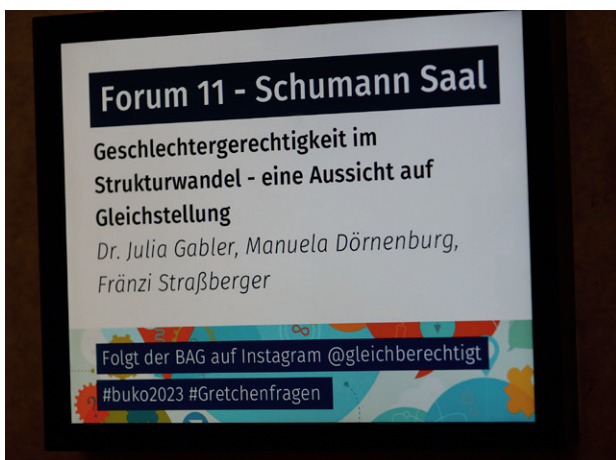
Quelle: Künstlergruppe offenes Atelier ZSG, Leipzig

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler Hochschule Zittau/Görlitz, Manuela Dörnenburg, Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Brandenburg und Fränzi Straßberger, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte Stadt Bautzen

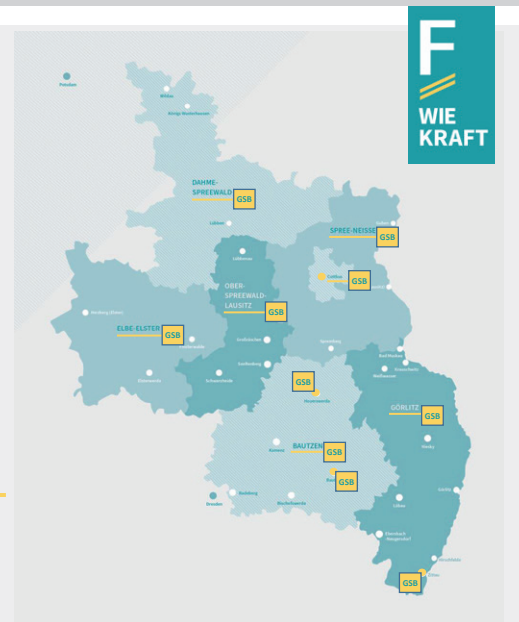
Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung



Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – Aussicht auf Gleichstellung?

Bundeskonferenz // Forum 11 am 16. Mai 2023

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel



Manuela Dörnenburg, Dr. Julia Gabler, Fränzi Straßberger
Akteurinnen im Lausitzer Strukturwandel

Agenda

1. WER wir sind und WARUM?
2. Situation: Die Lausitz und der Strukturwandel
3. WAS wir tun und WER mit uns tut
4. Unsere Ziele



**WER wir sind und
WARUM?**

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger



Stimmen aus dem Bündnis

» *„Frauen, in all ihrer Vielfalt, sollen als Motor der Regionalentwicklung und nicht als Anhängsel verstanden werden.“*

Lisa Temesvári-Alamer
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Spree-Neiße

© Fotos: Tine Jurtz



Stimmen aus dem Bündnis

» *„Jede von uns bringt ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen mit. Wir haben ein gemeinsames Ziel. Dieses Netzwerk ist es etwas ganz Besonderes.“*

Aline Erdmann
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Kreisfreie Stadt Cottbus

© Fotos: Tine Jurtz

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger



Stimmen aus dem Bündnis

» *„Es geht nicht nur um Nachfolge-Arbeitsplätze für die Kohle-Beschäftigten, sondern insgesamt um einen Schub für die Region und auch andere Berufszweige.“*

Korina Jenßen
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Hoyerswerda

© Fotos: Tine Jurtz

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

6



Stimmen aus dem Bündnis

» *„Die Lausitz muss Frauen den roten Teppich ausrollen, damit sie bleiben, zurückkommen oder sich neu für die Region entscheiden.“*

Ines Fabisch
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte a. D.
Landkreis Görlitz

© Fotos: Tine Jurtz

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

7

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

» „Weil jemand anfangen muss.“

Fränzi Straßberger
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Bautzen

8

Strukturwandlerinnen?!



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

9

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Situation - Die Lausitz & der Strukturwandel

Kohlekompromiss (01/2019) = sozialverträglicher Ausstieg aus der Kohleindustrie in den 3 Braunkohlerevieren

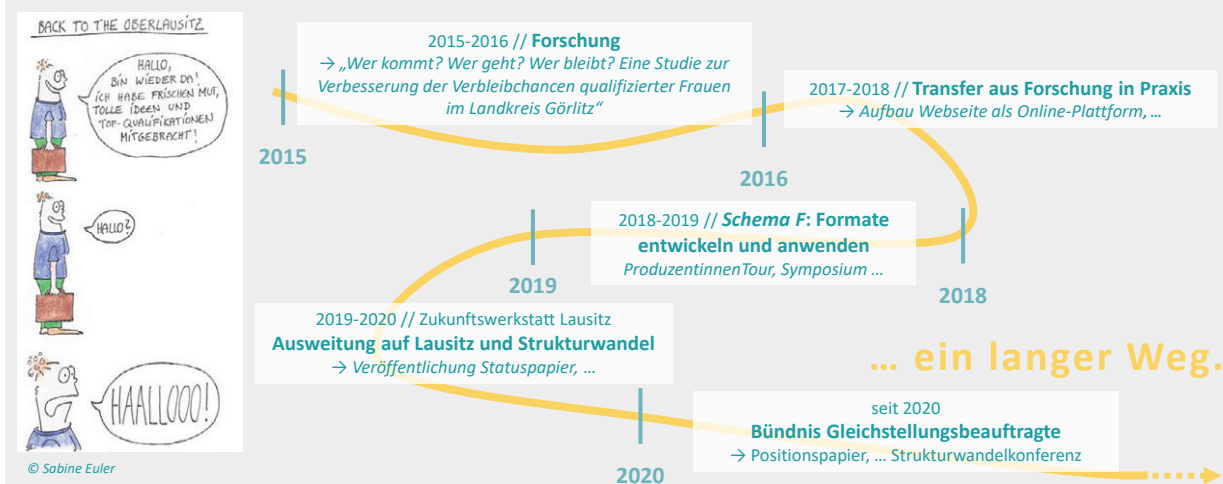
Regionale Spezifik:

- In der Lausitz von einstig 80.000 (1990) heute noch ca. 8.000 Beschäftigte in der Kohleindustrie (+ ca. 5.000 indirekt Beschäftigte) = 2038 Großteil der Beschäftigten in der Rente
- Braunkohleverstromung hat einen Anteil von 5% an der Wertschöpfung und etwas mehr als 3% an der Beschäftigung in der Region
- durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt in der Lausitz betrug 2016 2.420 € vs. Beschäftigten der LEAG auf mehr als 5.500 € pro Monat
- Strukturbruch in den 1990er wirkt noch nach (Abwanderung, Alterung, Arbeitsplatzstruktur und Alternativen ... politisch, kulturell, wohnräumlich)
- Peripherisierte, aber heterogene ländliche Region mit geringem (wirtschaftsstrukturellen) Innovationspotenzial außerhalb der Ballungszentren und **Fachkräftemangel!**

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

10

Frauen wollen... etwas bewegen



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

11

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

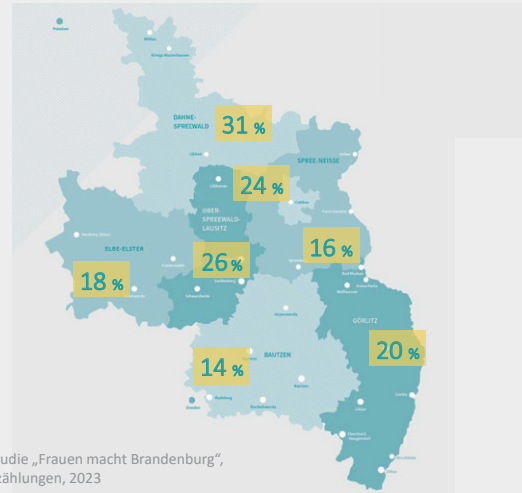
Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger



Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

Frauenanteile Lausitz

(Kreistage, SVV Cottbus)



* Quelle: Studie „Frauen macht Brandenburg“, Eigene Auszählungen, 2023

12

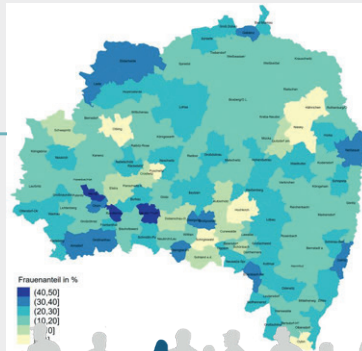
Ein Blick in die Gemeinderäte der Oberlausitz

LK Bautzen

Anzahl Gemeinden: 57
Frauenanteil: **20,4 %**

Anzahl Gemeinden mit:
0 Frauen: 4
mind. 33 % Frauen: 9
mind. 50 % Frauen: 0

max. Frauenanteil: 41,7 %



LK Görlitz

Anzahl Gemeinden: 53
Frauenanteil: **19,5 %**

Anzahl Gemeinden mit:
0 Frauen: 3
mind. 33 % Frauen: 4
mind. 50 % Frauen: 0

max. Frauenanteil: 37,5 %



Sitzverteilung Gemeinderatswahlen 2019
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen 2020; Berechnung und Darstellung: Frauen.Wahl.LOKAL Oberlausitz (Geodaten: © GeoBasis-DE / BKG 2019)

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

13

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Frauen haben schlechtere Verbleibchancen.

- Erwerbstätigkeit und individuelle Entwicklungschancen

Frauenmangel verstärkt ungünstige Prozessdynamiken.

- sozioökonomisch, demographisch, gesellschaftlich und demokratisch
- bürgerschaftliches/zivilgesellschaftliches Engagement, kreatives Potential, soziale Integrationsfunktion

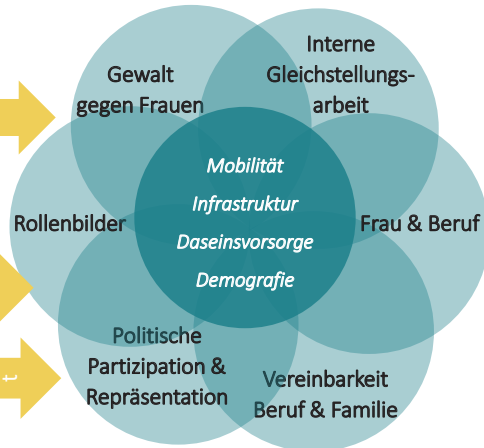
Frauenmangel verstärkt intolerante, demokratieablehnende Einstellungen und Fremdenfeindlichkeit.

- Sozialer Zusammenhalt leidet
- Gefühl des „Alleingelassen-Werdens“

D e m o k r a t i e

i n n o v a t i o n

Z u s a m m e n h a n g



Zentrale Themen und Arbeitsschwerpunkte kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019), S. 39

Vgl. Gabler et al. 2016; Salomo 2019; Wirtschaftsregion Lausitz (2020)



Wie kommen wir ins Tun?

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

MEILENSTEINE

2020	Januar 2020 Auftakttreffen
2021	Juni 2021 Erstunterzeichnung Positionspapier
	Juli 2021 Gespräch mit Ministerin und Lausitzbeauftragten Brandenburg
2022	Oktober 2021 Gespräch mit Staatssekretärin des BMAS
	März 2022 Brandenburgische Frauenwoche
	März 2022 Anhörung zur 14. Sitzung des Sonderausschusses „Strukturentwicklung in der Lausitz“ (Brandenburg)

laufend
Veranstaltungen, Netzwerktreffen, Stammtische, ...

2022	März 2022 Beschluss des Landtages Brandenburg „zum Antrag „Ohne Frauen kein Strukturwandel. Weibliche Perspektiven stärken!“
	Juni 2022 1. Workshop mit Lausitzbeauftragten
2023	Juli 2022 Beschluss „Strukturwandel geschlechtergerecht gestalten und begleiten“ der 32. GFMK
	Juli 2022 Bilanz zwei Jahre Strukturstärkungsgesetz
	September 2022 // Konferenz Strukturwandel dich – Struktur, wir wandeln dich! Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel
2023	April 2023 Workshop mit Lausitzbeauftragten
	Mai 2023 Fortschreibung Positionspapier

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

16

Strukturwandel – Wer ist im Bild?

»Revierwende – Neue Perspektiven für die Lausitz?!«

1. September 2022 | 09:00 – 16:15 Uhr | Stadthalle Cottbus, Berliner Platz 6, 03046 Cottbus

DGB

14:00 Uhr **Fachforen**

Fachforum III

Wandel ist weiblich!

11:00 Uhr **Politik im Dialog**

**Ist ein vorzeitiger Kohleausstieg realistisch?
Konsequenzen und Perspektiven für die Lausitz**



rbb 24 Krise im rbb Politik Wirtschaft Kultur Sport Panorama Uk

Lausitzkonferenz
Politiker und Gewerkschafter diskutieren in Cottbus Perspektiven im Strukturwandel

Do 01.09.22 | 16:33 Uhr

Quellen:
<https://berlin-brandenburg.dgb.de/lk22>
<https://www.rbb24.de/studiocottbus/wirtschaft/2022/09/co-ttbus-strukturwandel-lausitzkonferenz-perspektiven-dgb.html>

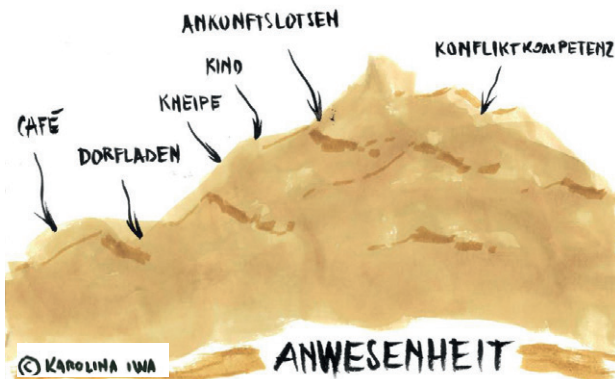
 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

17

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

SO MACHEN WIR LAUSITZ!



KAROLINA IWA

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

Das machen wir.

18

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

Konferenz

Struktur wandel dich – Struktur, wir wandeln dich!
Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel

Freitag, 16. September 2022 // ab 12 Uhr
Ort: Restaurant & Hotel Georgenberg, Slamener Höhe 19, 03130 Spremberg



© IASS Potsdam

Diese Konferenz wurde vom Bündnis der Lausitzer Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten initiiert und ist für alle Menschen, die in der Lausitz wohnen, leben und arbeiten.



© Fotos: Tine Jurtz

Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

19

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Lausitz

Positionspapier



Mai 2023, Fortschreibung vom Juni 2021

Positionspapier der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Zentrale Forderungen



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

20

Zentrale Forderungen:

1. Schaffung einer **geschlechtersensiblen Datenbasis**
2. Beratung und **Qualifizierung** von **Führungskräften** und Personen mit Entscheidungsbefugnis
3. Herstellung von **Transparenz** sowie einer umfassenden und fortwährenden **Beteiligung**
4. Geschlechtergerechtigkeit in der Umsetzung des **Strukturstärkungsgesetzes**
5. Innovative und existenzsichernde **Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für Frauen
6. Gleichwertigkeit von **harten** und **weichen Standortfaktoren**

7. Schaffung einer **Fachstelle für Geschlechtergerechtigkeit in der Lausitz**

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

21

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

Wo hakt es?
Hürden & Ziele

22

Geschlechtergerechte Verteilung von Strukturwandelmitteln

Kommunale Entscheidungspersonen

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Allianzen und Deutungshoheiten

Strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel

Weiche Standortfaktoren und kleinräumige Wirtschaftsstruktur als Fundus im Strukturwandel

Bild: Holger Herschel, Schwarze Pumpe, 1991

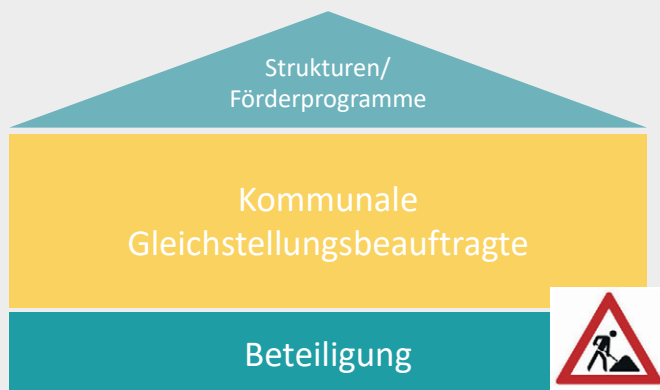
 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Lausitz im Strukturwandel

23

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Für eine geschlechtergerechte Strukturwandelarchitektur - Ein Ansatz auf drei Ebenen.



 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

24

Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – Eine Aussicht auf Gleichstellung?



Dr. Julia Gabler
Hochschule Zittau/Görlitz
J.Gabler@hszg.de



Fränzi Straßberger
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
Stadt Bautzen
fraenzi.strassberger@bauzen.de



Manuela Dörnenburg
Landesbeauftragte für die Gleichstellung
von Frauen und Männern des Landes Brandenburg
landesgleichstellungsbeauftragte@msgiv.brandenburg.de

Vielen Dank!

 Bündnis Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
der Lausitz im Strukturwandel

25

Forum 11: Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel – eine Aussicht auf Gleichstellung

Dr.ⁱⁿ Julia Gabler, Manuela Dörnenburg, Fränzi Straßberger

Literaturverzeichnis und Empfehlungen

Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz (2022): *Struktur wandel dich – Struktur, wir wandeln dich. Dokumentation der Konferenz des Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz zum Strukturwandel am 16.09.2022 in Spremberg.* https://www.hoyerswerda.de/wp-content/uploads/2023/01/StrukturWandelDich_Doku.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2022), Obinger, Sophie/ Bonk, Christiane: *FRAUEN MACHT BRANDENBURG – Daten- Fakten- Handlungsempfehlungen zur politischen Teilhabe von Frauen in Brandenburg*, Studie. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brandenburg/18891.pdf>

Gabler, Julia/Kallenbach, Lorenz /Kollmorgen, Raj/Schönfelder, Sînziana (2018): *Geschlechtersensible Willkommenskultur und Vernetzung im Landkreis Görlitz*. Unv. Projektbericht an die SAB. Görlitz: TRAWOS-Institut.

Gabler, Julia/Kottwitz, Anita/Kollmorgen, Raj (2016): *Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz*. Görlitz: Landratsamt. https://media.lk-goerlitz.active-city.net/downloads/planung/Wer_kommt_wer_bleibt_wer_geht.pdf

Gabler, Julia (2019): *Plug and Play oder Work and Stay? - (Neue) Erwerbs- und Lebensperspektiven für Frauen im ländlichen Raum*. In: Dagmar Preißing (Hg.): *Frauen in der Arbeitswelt 4.0. Chancen und Risiken für die Erwerbstätigkeit*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, S. 419-436.

Gabler, Julia; Schönfelder, Sînziana (2022): *Zur (Daten-)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz*; ifab e.V. Institut für angewandte Beteiligung (Hrsg.) gemeinsam mit TRAWOS Institut/HSZG, Spremberg. https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Datenlage_Frauen_Bericht2023.pdf

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2022): *Maßnahmenkatalog der Fachkommission zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Wahlämtern*. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/41414>

Salomo, Katja (2019): *Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. Die verkannte Gefahr für eine offene Gesellschaft*. WZB-Mitteilungen, 165, S. 17-19. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

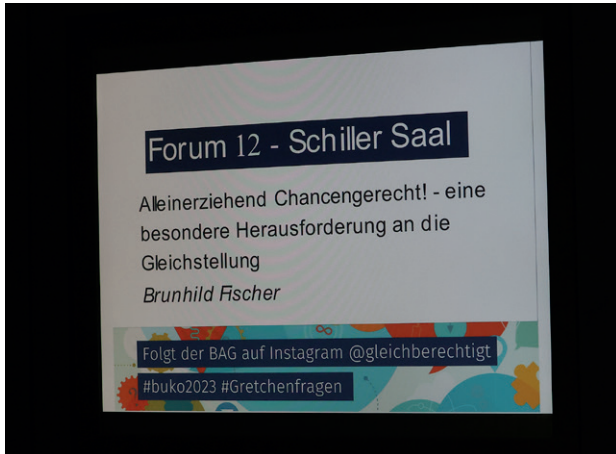
Wirtschaftsregion Lausitz (Hrsg.) (2020): *Frauen als Wirtschaftsfaktor für die Lausitz*. Erarbeitet durch F wie Kraft-Autorinnenteam; TRAWOS Institut; HSZG. https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/FwK_Statuspapier_ZW_Layout.pdf

Forum 12: Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung

Brunhild Fischer

Brunhild Fischer, Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e.V.

Forum 12: Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung



Brunhild Fischer, eine seit Jahrzehnten engagierte Aktivistin für die Belange Alleinerziehender und ehrenamtliche Geschäftsführerin von SHIA e.V. LV Sachsen, sprach am 17. Mai 2023 vor kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus ganz Deutschland auf der 27. Bundeskonferenz in Leipzig. Mit ihrem Vortrag zur Situation Alleinerziehender brachte sie wichtige Themen auf die Agenda.

In ihrem Panel mit dem Titel „Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung“ betonte Brunhild Fischer die entscheidende Rolle der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Förderung der Rechte und Unterstützung von Alleinerziehenden.

„Alleinerziehende leisten Herausragendes für ihre Familien und unsere Gesellschaft, und es ist an der Zeit, dass ihre Bedürfnisse und Herausforderungen anerkannt und entsprechend adressiert werden“, erklärte Brunhild Fischer während ihrer Rede. „Es liegt in unserer Verantwortung, ihnen die Unterstützung und Ressourcen bereitzustellen, die sie benötigen, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen und

ein erfülltes und auch finanziell auskömmliches Leben führen zu können.“

Die Teilnehmerinnen der Bundeskonferenz zeigten sich beeindruckt und erkannten einmal mehr die Dringlichkeit, die Situation der Alleinerziehenden zu verbessern.

Doch die bestehenden Probleme zu sehen und anzuerkennen, reicht nicht aus. Gefragt ist deshalb vor allem die Politik, die seit Jahrzehnten schon von dem Landesfamilienverband SHIA e.V. LV Sachsen mit wichtigen Daten, Forderungen und Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit Alleinerziehenden versorgt wird.

Die Aktivist_innen und Ehrenamtler_innen, die sich der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Einelternfamilien verschrieben haben, konstatieren denn auch, dass es mitnichten ein „Problem mit Alleinerziehenden“ gibt, sondern ein „Umsetzungs-Problem“, weshalb es hier nicht nur eines gesellschaftlichen Umdenkens bedarf, sondern auch umsetzbarer adäquater Maßnahmen seitens der Politik. Bitte beachten Sie diesbezüglich folgende Informationen und

Forum 12: Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung

Brunhild Fischer

kontaktieren Sie uns für Interviews oder redaktionelle Beiträge jederzeit gern.

Weitere Informationen

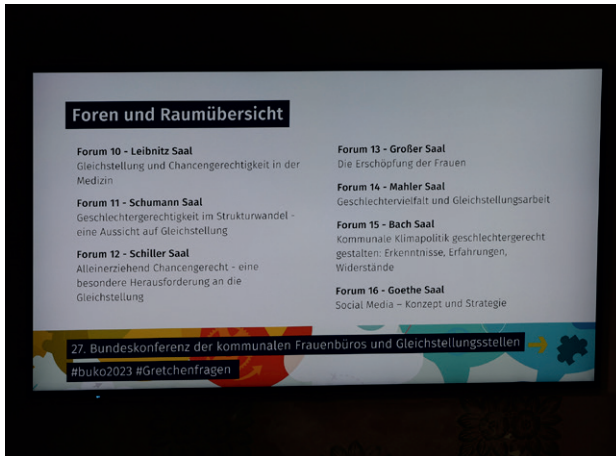
- Interview mit Brunhild Fischer auf der Bundeskonferenz:
https://lkas.online/LKAS/audio/interview_fischer.mp3
Quelle: Hörfunk- und Projektwerkstatt Leipzig e.V.
- Vortrag: „Alleinerziehend Chancengerecht! – eine besondere Herausforderung an die Gleichstellung“
https://lkas.online/LKAS/pdf/alleinerziehend_chancengerecht.pdf
https://lkas.online/LKAS/pdf/alleinerziehend_aktionskonzept.pdf
- Presse Veranstalterin:
<https://www.frauenbeauftragte.org/presse-0>

Forum 13: Die Erschöpfung der Frauen

Franziska Schutzbach

Dr.ⁱⁿ Franziska Schutzbach, promovierte Geschlechterforscherin und Publizistin

Forum 13: Die Erschöpfung der Frauen

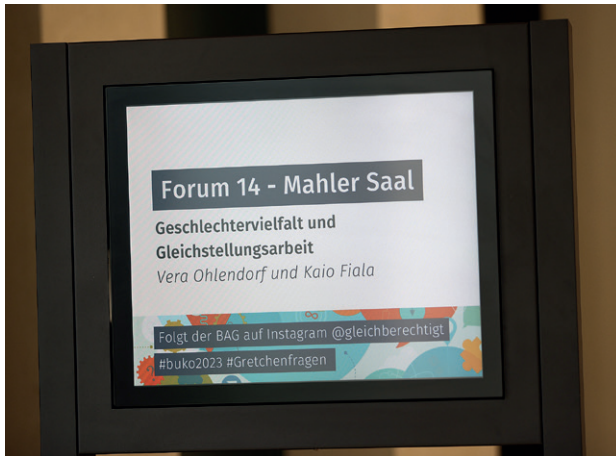


Forum 14: Geschlechtervielfalt und Gleichstellungsarbeit

Vera Ohlendorf, Kaio Fiala

Vera Ohlendorf und Kaio Fiala, RosaLinde Leipzig e.V.

Forum 14: Geschlechtervielfalt und Gleichstellungsarbeit



Zusammenfassung

Im Input wurden Grundlageninformationen rund um das Thema Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Non-Binarität vorgestellt. Lebensrealitäten queerer Menschen wurden beleuchtet sowie trans- und interfeindliche Mythen entkräftet. Im dritten Teil des Inputs wurden Handlungsoptionen für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit thematisiert.

1. Grundlagen, Begriffe, Lebensrealitäten

Unser aller Leben unterliegt nach wie vor in nahezu allen Bereichen der Heteronormativität. Dabei wird normativ davon ausgegangen, dass Menschen biologisch gesehen (nur) zwei Geschlechter haben und die Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter eindeutig vorgenommen werden kann. In einer heteronormativen Gesellschaft werden an alle Menschen soziale Erwartungen gerichtet, wie sie als Männer und Frauen miteinander leben sollen. Menschen werden entweder als Mann oder Frau geboren (und dementsprechend erzogen), verhalten sich „typisch männlich“/„typisch weiblich“ und gehen nur mit dem jeweils anderen Geschlecht sexuelle Beziehungen ein. Beide Geschlechter sind machthierarchisch aufeinander bezogen. Die Norm begründet

systematisch die Benachteiligung bzw. Diskriminierung von Frauen und hat auch Nachteile für Männer, da Identität und Sexualität normativ eingeschränkt und individuelle Verhaltensfreiheiten begrenzt sind. Insbesondere produziert eine heteronormative Gesellschaft aber auch Ausschlüsse von allen Menschen, die nicht als geschlechtsrollenkonform wahrgenommen werden, die also intergeschlechtlich, transgeschlechtlich oder nichtbinär sind, die nicht heterosexuell sind bzw. in Regenbogenfamilien leben.

Im Folgenden wird auf die Begriffe Intergeschlechtlichkeit, Transgeschlechtlichkeit und Nicht-Binarität (Non-Binarität) vertiefend eingegangen.

Unter **Intergeschlechtlichkeit** sind Varianten der Geschlechtsentwicklung auf körperlicher Ebene (anatomisch, genetisch, hormonell...) zu verstehen, die aus medizinischer Sicht eine Kategorisierung einer Person als (nur) männlich oder (nur) weiblich unmöglich machen. Das Thema Intergeschlechtlichkeit ist v.a. in westlichen Ländern gesellschaftlich stark tabuisiert. Bei Feststellung einer Intergeschlechtlichkeit bei Geburt wurden und werden intergeschlechtliche Personen seit vielen Jahrzehnten medizinisch unnötigen geschlechtszuweisenden bzw. -verändernden Operationen unterzogen, was

mit massiven psychischen und physischen Schmerzen, Einschränkungen und Traumatisierungen einher geht. Selbstvertretungen intergeschlechtlicher Menschen (z.B. Intergeschlechtliche Menschen e.V.) fordern deshalb seit langem ein Verbot dieser Operationen bei nicht-einwilligungsfähigen Personen (insbesondere Kinder/Babys). Bis 2013 musste nach der Geburt zwingend ein männlicher oder weiblicher Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde erfolgen. Seit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes ist es seit 2013 möglich, den Geschlechtseintrag offen zu lassen. Seit Ende 2018 kennt das deutsche Personenstandsrecht insgesamt vier Geschlechtseinträge: männlich, weiblich, divers und den offenen Geschlechtseintrag (auch Austragung genannt). Alle vier Geschlechtseinträge gelten auch in Österreich. Liegt eine entsprechende medizinische Bescheinigung vor, können auch ältere bzw. erwachsene Personen den Geschlechtseintrag ändern und auf Grundlage von § 45b PStG eine der 4 Optionen wählen. Seit 12.5.2021 existiert gem. BGB § 1631e ein Verbot medizinisch nicht notwendiger geschlechtszuweisender Operationen an nicht-einwilligungsfähigen Personen. Inter-Selbstvertretungen kritisieren bestehende Lücken in diesem Gesetz.

Transgeschlechtlichkeit ist ein Begriff, der im Kontext der Geschlechtsidentität Anwendung findet. Transgeschlechtliche Personen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Das Gegenteil von Transgeschlechtlichkeit ist Cisgeschlechtlichkeit. Transgeschlechtliche Menschen können u.U. Körperdysphorie erleben, also ein tiefgreifendes

Unbehagen mit dem eigenen Körper. Im Prozess der sogenannten Transition können auf Grundlage des noch bestehenden Transsexuellengesetzes (TSG) Namen und Personenstand geändert werden. Auch medizinische Angleichungsmaßnahmen sind möglich. Beide Angleichungen (rechtlich/medizinisch) sind nach wie vor mit hohen finanziellen und weiteren Hürden verbunden. So müssen nach Antrag auf Namens- und Personenstandsänderung beim Amtsgericht z.B. mehrere psychologische Gutachten erbracht werden, eine Psychotherapie ist vorgeschrieben und Menschen müssen nachweisen, dass sie über einen langen Zeitraum bereits offen out im

richtigen Geschlecht leben, ohne dass Ausweisdokumente dieser Realität entsprechen. Transitionsprozesse können sich über Jahre hinziehen und sind häufig mit einem hohen Risiko für Diskriminierungen und das Entstehen psychischer Erkrankungen aufgrund dieser Belastungen verbunden. Viele trans* Personen erleben Diskriminierungen und Gewalt auch wenn der Transitionsprozess erfolgt ist. Wichtig ist: Transitionen werden immer individuell begangen. Die Bundesregierung diskutiert aktuell die Abschaffung des TSG und die Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes, was zumindest die rechtliche Transition erheblich erleichtern soll. Wichtig ist generell: Es gibt nicht „den einen“ richtigen Weg an zu absolvierenden Schritten oder Maßnahmen.

„**Nicht-binär**“, „non-binary“, „genderqueer“ oder auch „agender“ sind Selbstbezeichnungen für eine Geschlechtsidentität, die sich nicht in der Gegenüberstellung von Mann oder Frau beschreiben lässt. Damit kann eine Geschlechtsidentität „zwischen“, „sowohl-als-auch“, „weder-noch“ oder „jenseits von“ männlich und weiblich gemeint sein. Einige nicht-binäre Personen bezeichnen sich auch als transgeschlechtlich. Um den rechtlichen Prozess der Namens- und Personenstandsänderung zu erleichtern, stellt die deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti) einen sogenannten Ergänzungsausweis (EA) zur Verfügung, der durch das Innenministerium anerkannt ist und in Kombination mit dem Personalausweis gültig ist.

2. Teil des Inputs

Im 2. Teil des Inputs wurden einige transfeindliche Mythen bzw. Stereotypen besprochen und widerlegt. Die Ausführungen orientierten sich an den Inhalten dieser Broschüre des Bundesverbands Trans* e.V.: [Soll Geschlecht jetzt abgeschafft werden? - 12 Antworten auf Fragen zum Thema Selbstbestimmungsgesetz und Trans*geschlechtlichkeit · Bundesverband Trans* \(bundesverband-trans.de\)](#)



3. Teil des Inputs

Im 3. Teil wurden Möglichkeiten für die Gleichstellungsarbeit erarbeitet, um geschlechtliche Vielfalt sichtbarer zu machen bzw. in die Gleichstellungsarbeit einzubeziehen. Mögliche Maßnahmen sind z.B. das gleichberechtigte Mitdenken queerer Personen in allen Feldern der Gleichstellungsarbeit, Inanspruchnahme bzw. Bereitstellen von Fort- und Weiterbildungen, Verbreitung von Flyern/Informationen zu queerem Angeboten, Initiieren öffentlicher symbolischer Gesten (z.B. das Hissen der pride flag, trans* flag), Verweisberatung zu queerem Beratungsstellen, die Beratung und Unterstützung queerer Initiativen (z.B. Räume zur Verfügung stellen, bei Förderanträgen unterstützen...), Umsetzen des geltenden Rechts, z.B. auf Formularen, Anpassung der IT, Verwendung inklusiver (Bild-)Sprache oder die Implementierung (oder das Anstoßen von

Debatten) zu inklusiven Toiletten und anderen Infrastrukturen oder die sichtbare Beteiligung an/Unterstützung von queerem Veranstaltungsformaten wie z.B. CSDs.

Im Verlauf der Diskussion wurde festgestellt, dass einige Gleichstellungsbeauftragte ihre zeitlichen und budgetbezogenen Ressourcen als zu gering für diese Aufgaben einschätzen. Hier ist es ratsam, im Rahmen bestehender Möglichkeiten zunächst kleinschrittig zu tun, was möglich ist. Darüber hinaus kann die eigene Rolle und der damit verbundene Zugang zu öffentlichen Strukturen und politischen Entscheidungsträger*innen genutzt werden, um auf bestehende Bedarfe, Mängel bei der Umsetzung geltenden Rechts sowie auf Finanzierungs- und Personallücken hinzuweisen.

Forum 16, hybride: Social Media – Konzept und Strategie

Kathrin Hemmann

Kathrin Hemmann, Online-Redakteurin, Stadt Leipzig

Forum 16, hybride: Social Media – Konzept und Strategie

A presentation slide with a light blue background and a cityscape of Leipzig. The slide features the coat of arms of the City of Leipzig and the text 'Stadt Leipzig'. The main title is 'Social Media für Behörden' and the subtitle is 'Konzept und Strategie'. Below this, it says 'Datum: 16.05.2023' and 'Vortrag von: Kathrin Hemmann, Social Media Redakteurin, Stadt Leipzig'.

 **Stadt Leipzig**

Social Media für Behörden

Konzept und Strategie

Datum: 16.05.2023

Vortrag von: Kathrin Hemmann, Social Media Redakteurin, Stadt Leipzig



Inhalt



- Warum sollten Behörden bei Social Media aktiv sein?
- Bedeutung als Kommunikationskanal
- Rechtsgrundlagen (Urheberrecht, Datenschutz etc.)
- Allgemeiner Überblick über die Plattformen
- Strategie + Konzept von Social Media Nutzung
- Instagram und seine Möglichkeiten
- Umgang mit Hatespeech, fragwürdigen Kommentaren und Shitstorm
- Personalplanung und Organisation

2

Was ist Social Media?

Websites und Apps, über die angemeldete Nutzer Inhalte einstellen, diese teilen und kommentieren können.

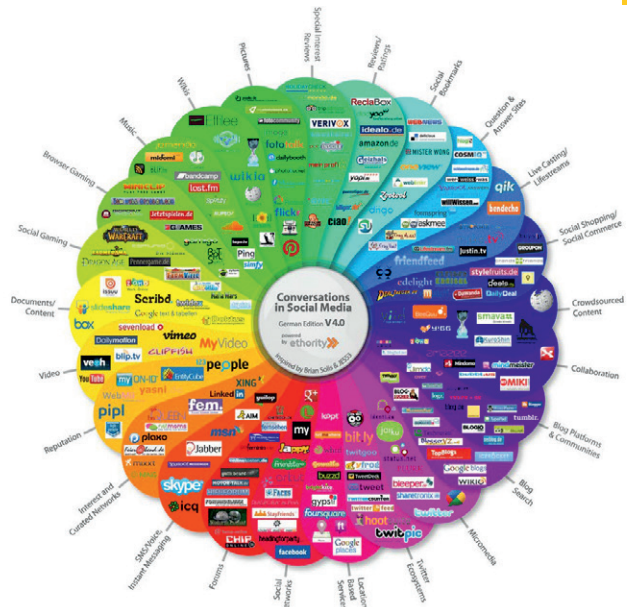
→ Dialog-Plattformen!

Bekannteste Netzwerke:

Facebook, Youtube, Instagram, Twitter, Snapchat, TikTok, Pinterest, Xing, LinkedIn

Auch:

WhatsApp, Telegram, WeChat



3



Vorteile von Social Media

Richtig genutzt, bieten Social-Media-Kanäle folgende Chancen:

- selbstgesteuerte Kommunikation
- Unabhängigkeit von Dritten
- Vertrauensbildung
- Image-Gewinn
- Direktes Bürgerfeedback



Warum sollten Behörden bei Social Media aktiv sein?

- Öffentlichkeitsarbeit = Pflichtaufgabe für Behörden
- mobile Netzkommunikation hat das Verhalten der Menschen grundlegend verändert
- klassische Medien (Zeitung, Radio, TV) erreichen viele Menschen nicht mehr → 1/3 der Bürger informieren sich über Social Media
- Behördenkommunikation funktioniert nicht länger ausschließlich über gedruckte Formate (Broschüren, Flyer, Presseinformation)
- Menschen suchen nicht mehr aktiv nach Informationen, soll ihnen „vor die Füße fallen“



Kommunikation über digitale Medien und Social-Media-Plattformen ist eine notwendige Anpassung an veränderte Gewohnheiten der Bevölkerung!



Bedeutung als Kommunikationskanal

Social Media ist für die Kommunikation mit den Bürgern so wichtig und normal wie per E-Mail oder Telefon!

- Ergänzt andere Kommunikationsformen
- Social Media Aktivitäten erfolgen eingebettet in die Gesamtstrategie der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit!
- Social Media ersetzt nicht die Pressemitteilung oder Information auf der Website, sondern ist ein ergänzender Verteilungsweg.



Grundsätze von Social Media

- Social Media ist keine zweite Website.
- Social Media ist Dialog.
- Social Media braucht ein Konzept.
- Social Media braucht Ressourcen.
- Social Media braucht sinnvolle interne Strukturen.



Rechtsgrundlagen

- Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)
- Sächsische Datenschutzdurchführungsgesetz (SächsDSDG), insbesondere §3
- Sächsische Gemeindeordnung, insbesondere §11
- Telemediengesetz (TMG)
- Urheberrecht
- **Persönlichkeitsrecht**, allgemeines Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG
- AGB der jeweiligen Social-Media-Plattform



Strategie und Konzept



Strategische Überlegungen

Wofür können Sie Social Media Kanäle nutzen?

- Bürgerinformation
- Netzwerken mit Akteuren und Vereinen
- Imagebildung
- Aufklärung
- Sichtbarkeit
- Dialog mit Menschen



Menschen erwarten, über Social Media direkt informiert zu werden, mit den Behörden kommunizieren zu können und Dinge erledigen zu können.

- Verständliche Sprache, kein Behördendeutsch!
- Schnelle Kommunikation ist ein Muss.
- Offen für Fragen und Diskussionen
- Social Media muss Nutzwert bieten!
→ Information, Unterhaltung, Kommunikation



Konzept

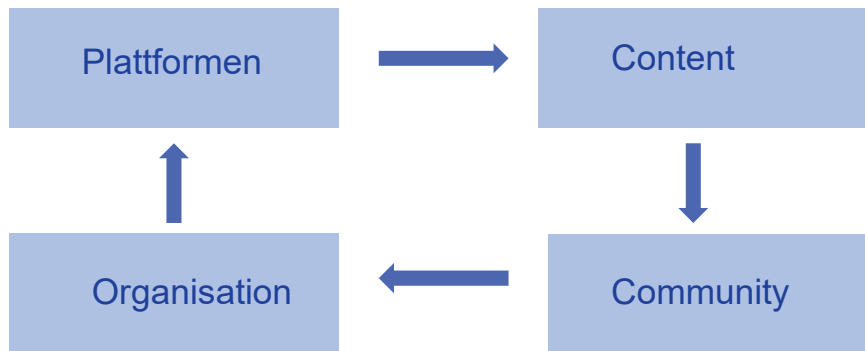
Im Konzept für eigene Social Media Kanäle sollten folgende Fragen beantwortet werden:

Ziele:

- Welche Ziele verfolgen wir mit Social Media?
- Was möchten wir mit Social Media erreichen?
- Welche Zielgruppen sprechen wir an?



Konzept



Plattformen

Konzeptionelle Fragen:

- Welche Plattformen nutzen wir?
- Welche Plattformen sind sinnvoll und können bedient werden?
- Welche Aufwände erfordern bestimmte Plattformen?



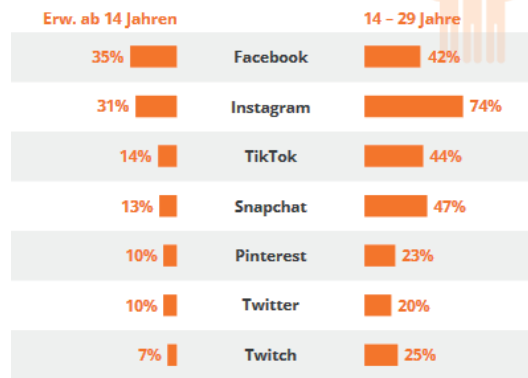
Plattformen

Ranking der beliebtesten sozialen Netzwerke in Dtl.:
(ohne Youtube und Messenger)

1. Facebook
2. Instagram
3. TikTok

SOCIAL MEDIA NUTZUNG 2022

mindestens einmal wöchentlich



Erstellt von GIM im Auftrag der ARD/ZDF-Forschungskommission

Quelle: Onlinestudie 2022 von ARD und ZDF
https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2022/ARD-ZDF-Onlinestudie_2022_Infografik_DinA4.pdf

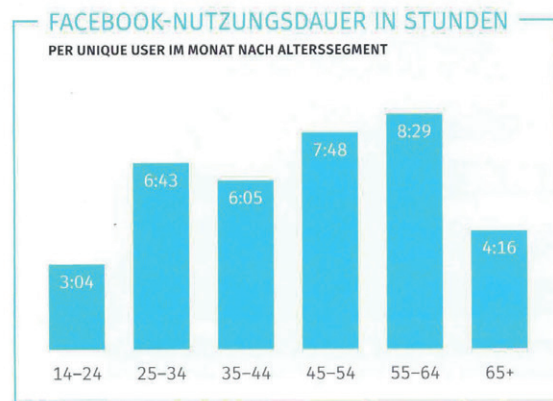


Facebook

Plattform, die größte Reichweite und Nutzerzahlen hat (ohne Youtube)

Im Kern immer noch eine Community

Texte, Bilder, Videos, News, Hobbies: jeder Nutzer gestaltet sich den Feed individuell



Zeitperiode: Q3/2019; Gesamtbevölkerung (14+); alle Endgeräte kombiniert (Desktop, Smartphone, Tablet)

Abb. aus Martin Andree, Timo Thomsen: „Atlas der Digitalen Welt“



Twitter

Sogenannte Microblogging-Plattform

→ 240 Zeichen Limit

Kleine Plattform

→ nur ca. 5-10% der Social-Media Nutzer sind auf Twitter

Die meisten Nutzer verfolgen Twitter passiv

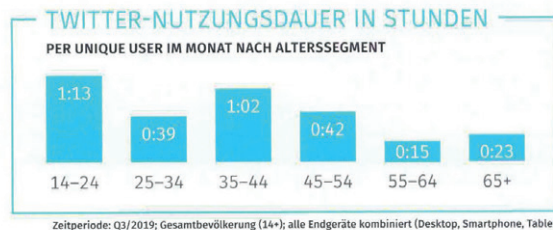


Abb. aus Martin Andree, Timo Thomsen: „Atlas der Digitalen Welt“



Instagram

Followerstärkste Plattform:

- große Wachstumsrate
- Ohne starke Bildsprache geht nix
- Vielfältigste Auswahl an Darstellungsformen: Fotos, Videos, Stories, Reels
- Jüngere Zielgruppe (Kernzielgruppe zw. 24 und 30 Jahren)

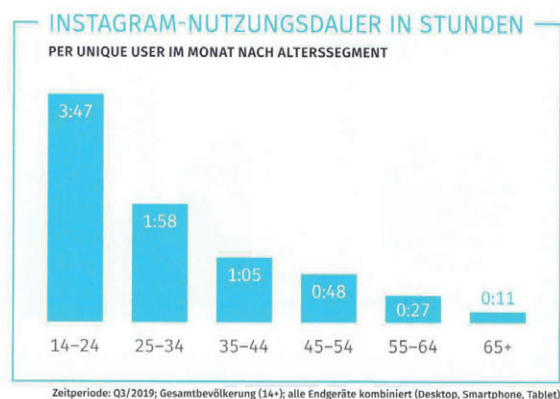


Abb. aus „Atlas der Digitalen Welt“



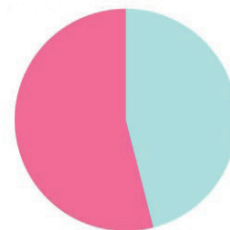
TikTok

Beliebt bei jungen Menschen
zw. 14 und 24 Jahre:

- Schnell wachsende Videoplattform mit über 1 Mrd. Nutzer/innen
- Individuell zugeschnittener Video-Content in einem Endlosfeed (nicht linear)
- Für alle Themen gibt es eine Nische → muss aber unterhaltsam sein!

Generation Z Focused

Age 16-24
69%



Age 25+
31%



54%



46%



Female
60%



Male
40%

Source: APP Annie



LinkedIn/Xing

- Business-Netzwerke, Recruiting-Plattformen
- Konzentration auf berufliche Kontakte und Inhalte
- Plattform für Arbeitgeber, Personaler, Kollegen und Headhunter
- Ähneln im Aufbau und den Funktionen Facebook



Content (Inhalte)

Konzeptionelle Fragen:

- Welche Inhalte posten wir?
- Wie bereiten wir diese Inhalte auf?
→ Foto, Video, Link-Post zur Website, Infografik, Sharing?
- Wie oft wollen wir posten?



Content-Produktion

- Content-Produktion nimmt neben dem Community Management einen Großteil der Social-Media-Arbeit ein.
- Erstellen von Content hat sich professionalisiert und spezialisiert.
- Content muss plattformspezifisch erstellt werden!
→ Einen identischen Beitrag auf verschiedenen Plattformen ausspielen, funktioniert nicht (mehr).
- Für Fotos, Videos, Livestreams, Erklärvideo, Infografik, Share-Pics etc. müssen Urheberrechte, Persönlichkeitsrechte beachtet werden
- Dramaturgie und Bildsprache der Plattformen muss beachtet werden!
Videos/Fotos plattformspezifisch produzieren



Beitragsformen

- Feed
Sorgfältig ausgesuchter, permanenter Content (Links, Foto, Video, Share)
- Story
Sequenzen aus Videos und Fotos, die nach 24h wieder verschwinden
→ automatisch ablaufende Slideshow,
- Reels
kurze Multi-Clip-Videos mit Ton, Effekten, Filtern, schnellen Schnitten
- Veranstaltungen (nur bei Facebook)
Eigene kleine Seiten, die auf der Hauptseite als Kalender gezeigt werden



Content-Tipps

- Planen Sie Ihre Inhalte mittelfristig und bereiten sie diese vor!
- Planen Sie immer Zeit und Personal für das Community-Management ein!
- Social Media ist kein Notnagel, sondern ein ergänzender Kommunikationsweg!

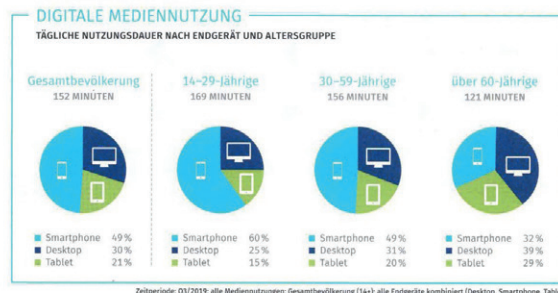


Herausforderung

Durchschnittliche Nutzungsdauer digitaler Medien der Menschen in Deutschland:

152 Minuten am Tag*

*Informieren, Recherchieren, Spielen, Videos schauen, Mediatheken, Social Media, Einkaufen



- Aufmerksamkeitsspanne der Nutzer ist begrenzt
- Nutzer entscheiden in unter 2 Sek, ob der Inhalt relevant ist
- **Wiederkehrende Muster sind zur Einordnung und Orientierung wichtig!**
- Es muss sofort ersichtlich sein, von wem der Inhalt kommt
= CD durchziehen!
- Stadtwappen/Hauslogo sollte immer sofort präsent sein
- Einheitlicher Markenauftritt
- Farben, Schrift, Gestaltungselemente festlegen und dann einhalten



Barrierefrei posten

- Behörden oder staatlich finanzierte oder co-finanzierte Websitebetreiber sind gesetzlich verpflichtet, Webseiten barrierefrei umzusetzen.
- Dafür wurden technische und redaktionelle Regeln definiert, die dafür sorgen, dass Inhalte von allen genutzt werden können.
- Die Social Media Kanäle gehören zum Kommunikationsmix der Behörde dazu
→ gleiche Maßstäbe anwenden
- Plattformen bieten mittlerweile entsprechende Funktionen an:
 - Untertitel
 - Alt-Texte



Barrierefrei posten

- Alternative Bildbeschreibung
 - Für Fotos sollten auch auf den Social Media Plattformen die entsprechenden Metatags ausgefüllt und
 - ein das Bild beschreibender Alt-Text eingefügt werden
- keine Abkürzungen verwenden
- Bei Hashtags jedes Wort mit Großbuchstabe anfangen
→ #LeipzigNews statt #leipzignews
#WirSindLeipziger statt #wirsindleipziger



Community

Konzeptionelle Fragen:

- Wen wollen wir erreichen?
- Wie gestalten wir den Dialog mit unserer Community?
- Wie binden wir unsere Community ein?



Community-Management

- Social Media heißt Dialog!
- Die Interaktion mit der Nutzerschaft ist das zentrale Element sozialer Netzwerke und nimmt einen großen Teil der Arbeit ein.
- Liken/Sharen/Taggen sind gute Instrumente für den Aufbau einer Community/eines Netzwerkes, sollten aber bewusst eingesetzt werden.



Community-Management

- Kommentare müssen immer moderiert werden!
→ Bei der Content-Planung bedenken
- Kommentare, die gegen Netiquette verstoßen, können verborgen oder gelöscht werden.
- Wird die Community durch Call-to-Action, Umfragen etc. eingebunden, erhöht sich das Kommentarvolumen
- Ohne Kommentare (Interaktion) kaum Reichweite



Kommentare und Anfragen

- Kommentar unter einem Post: üblichster Weg
→ öffentlich, für jeden lesbar
- Direktnachricht:
als private Nachricht im Postfach der jeweiligen Plattform,
können nur Sender und Empfänger lesen,
nur scheinbar vertraulich,
immer beachten: von allem kann ein Screenshot gemacht werden!
Immer antworten, als wäre es öffentlich
- öffentliche Pinnwand (bei FB):
für jeden sichtbar
→ Nutzer können dort alles posten, solange es der Netiquette entspricht



Shitstorm

Definition:

- Flut negativer, wütender, aggressiver Kommentare
- tausende anonyme Nutzer machen ihrem Ärger Luft
- Richten sich wegen eines (vermeintlichen) Misstands gegen Personen oder eine Institution
- Folge: massiver öffentlicher Druck

- Wichtig: einzelne negative Kommentare = kein Shitstorm



Shitstorm

- Angstgespenst vieler Behörden
- Kommt sehr selten vor!
- Kann nicht verhindert werden!
- Auch ohne eigene Social Media Präsenz kann ein Shitstorm über Sie hereinbrechen!

Was hilft?

- Gute Vorbereitung
- aktive eigene Social Media Präsenz
- Kenntnis der Reizthemen



Tipps zum Umgang mit einem Shitstorm

- Nicht ignorieren, aber auch nicht hektisch reagieren!
- Beobachten der Kommentarflut → Beleidigungen etc. löschen
- Eigene Reaktion und Statement mit Fachpersonal und Vorgesetzten absprechen
- Nicht unter Druck setzen lassen!
 - Ist die Empörung berechtigt → Entschuldigung
 - Ist die Empörung ungerechtfertigt → Haltung beibehalten und klarstellen!
- Sachlich bleiben!



Fahrplan bei einem Shitstorm

Dranbleiben

- Personal abstellen, Dienstzeiten evtl. ausdehnen

Moderieren

- Beleidigungen, rassistische Aussagen, Diskriminierung etc. löschen
- Kommentierende ermahnen und auf Netiquette hinweisen

Kommentieren

- Abgestimmte Statements, Klarstellungen und Erklärungen posten

Aushalten



Hass und Hetze

- Kommentare mit aggressivem, beleidigendem, rassistischen Inhalt
→ unsachliche Kritik
- Nicht an Dialog oder konstruktivem Austausch interessiert

Wie reagieren?

- Klare Netiquette definieren und diese auf den Kanälen verlinken
- Verstöße konsequent ahnden (löschen, verbergen)
- Kommentare melden
- Grundsatz: Meinungsfreiheit geht nur so weit, bis Rechte andere verletzt werden!



Netiquette

- Auf Website hinterlegen → leipzig.de/social-media
- sichtbar auf den Kanälen in Bio oder Info verlinken
- Detailliert und genau sein!
- Stetig weiterentwickeln und ergänzen
- In den Kommentaren immer wieder auf die Netiquette hinweisen und damit agieren



Personalplanung und Organisation

Konzeptionelle Fragen:

- Wie organisieren wir Social Media intern?
- Welche personellen Kapazitäten müssen eingeplant werden?
- Welche technischen Anschaffungen sind nötig?



Personalplanung und Organisation

- Social Media braucht personelle und technische Ressourcen, um effektiv zu sein!
- Personelle Ressourcen klären, bevor Social Media Accounts angelegt werden!
→ Kriegen wir gute Social Media Kommunikation hin oder lesen wir nur aktiv mit?
- bei Stellenplanung und Stellenbeschreibung berücksichtigen.
- Gibt es Bürozeiten oder muss Wochenenddienst eingeplant werden?



Fahrplan Social Media Konzept

Plattformen:

- Welche Plattformen nutzen wir?
- Welche Plattformen sind sinnvoll und können bedient werden?
- Welche Aufwände erfordern bestimmte Plattformen?

Content (Inhalte):

- Welche Inhalte posten wir?
- Wie bereiten wir diese Inhalte auf?
- Wie oft wollen wir posten?

Community:

- Wen wollen wir erreichen?
- Wie gestalten wir den Dialog mit unserer Community?
- Wie binden wir unsere Community ein?

Personal/Organisation

- Wie organisieren wir Social Media intern?
- Welche personellen Kapazitäten müssen eingeplant werden?
- Welche technischen Anschaffungen sind nötig?



Ihre Fragen



Stadt Leipzig

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Projekt Radioblau



Radio Blau ist ein Projekt des Hörfunk- und Projektwerkstatt Leipzig e.V. Der Verein verfolgt durch medienpädagogische Arbeit mit Erwachsenen das Ziel, die Medienkompetenz aller Leipziger*innen sowie anderer gemeinnütziger Vereine und Initiativen im Bereich „lokaler Rundfunk“ zu stärken. Gemeinsam mit der Journalistin Katrin Röcke haben 3 junge Frauen die Bundeskonferenz live im Radio begleitet. Konferenzteilnehmer*innen wurden interviewt und konnten Eindrücke der Bundeskonferenz teilen. Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der

Stadt Leipzig und Kerstin Drobick, Bundessprecherin der BAG, haben Interviews zur Organisation und Tragweite einer feministischen Großveranstaltung gegeben.

Die BAG bedankt sich für die Begleitung der Bundeskonferenz im Hörfunk. Die Sendung kann hier nachgehört werden: <https://soundcloud.com/jung-blau/live-von-der-27-bundeskongress-der-gleichstellungs-beauftragten>

Pressespiegel oder Medienresonanz

(Stand 28.6.2023)

Ankündigungen:

Dpa: Leipzig – 10:00
Eröffnung 27. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, u.a. Gleichstellungsministerin Katja Meier (bis 16.05.)

+ 1215 Pk
Erwartet werden etwa 500 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Gäste. In insgesamt 16 Foren soll es u.a. um die Themen Geschlechtergerechtigkeit in der Medizin, in Sprache und Bildern und im Strukturwandel gehen. (Kongresshalle Leipzig – 04105, Pfaffendorfer Straße 31)

Mein Leipzig: [Bundeskonferenz – Mein-Leipzig.net](#)

Kommunen und Kreise

Kreis Unna: [Gleichstellung / Kreis Unna \(kreis-unna.de\)](#)

Stadt Leipzig: [Feministische Perspektiven für die Zukunft: Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten tagt in Leipzig - Stadt Leipzig](#)

Stadt Leipzig: [Microsoft Word - 53-mmb-BUKO Gretchenfragen.docx \(leipzig.de\)](#)

Stadt Leipzig: [Stadt Leipzig Presse-Ecke](#)

[27. BAG Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - Leipzigartig](#)

[Feministische Perspektiven für die Zukunft: Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten tagt in Leipzig - Stadt Leipzig](#)

Ministerien

[Presseeinladung: »Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft« Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten \(sachsen.de\)](#)

Organisationen

Bukof: [Home - Bukof](#)

Genanet: [Veranstaltungskalender von genanet](#)

Vernetzungsstelle: [Vernetzungsstelle: Detail](#)

Technische Universität Berlin: [KFG Newsletter 2023-03.pdf \(tu.berlin\)](#)

Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen: [Newsletter 03/2023 \(kc-sachsen.de\)](#)

gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften: [Folgende Rubriken haben wir fürs erste gewählt: \(gffz.de\)](#)

Kompetenzzentrum Technik und Diversity: [Termin kalender | kompetenz](#)

[27. Bundeskonferenz in Leipzig | BAG kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter Deutschlands - Genderkalender](#)

Berichterstattung:

Print

<https://neues-mitteldeutschland.de/news/schlagzeilen/item/9569-leipzig-gretchenfragen-feministische-perspektiven-fuer-die-zukunft>

[Bundeskonzferenz der BAG in Leipzig 2023: „GRETCHENFRAGEN – feministische Perspektiven für die Zukunft“ - frauenseiten bremen frauenseiten.bremen](#)

[Supertipp online Kreis Mettmann: Leipziger Konferenz fordert Abschaffung des § 218 \(supertipp-online.de\)](#)

[Wuppertaler Rundschau: Gleichstellungsbeauftragte: Bocklage nicht mehr Sprecherin \(wuppertaler-rundschau.de\)](#)

[Lauenburger Online-Zeitung: „Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ \(loz-news.de\)](#)

[MK Journal online: Gleichstellung stark vertreten | MK-Journal](#)

[Main Kinzig Echo: Feministische Perspektiven für die Zukunft - MKK-Echo](#)

[Gütsel Online: Frauenbeauftragte Deutschlands fordern mehr Geld für Gewaltprävention, mehr weibliche Politik und bessere Schwangerenversorgung, Gütsel Online, Gütersloh, OWL live \(guetsel.de\)](#)

[Herzogtum direkt: „Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ – Herzogtum direkt \(herzogtum-direkt.de\)](#)

[Delmenews: Gretchenfragen: Feministische Perspektiven für die Zukunft \(delmenews.de\)](#)

[NMD-Neues Mitteldeutschland Online: Chemnitz - Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft - Neues-Mitteldeutschland \(marktplatz-zwickauerland.de\)](#)

[XCity Online Magazin: 27. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Leipzig – xcity.de](#)

[Nachrichtenportal Ruhrblick: 27. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Deutschlands | Ruhrblick Schwerte](#)

Radio

[Antenne Sachsen: Bundeskonzferenz kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Leipzig | Antenne Sachsen](#)

[Radio Leipzig: Bundeskonzferenz kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Leipzig | Radio Leipzig](#)

https://soundcloud.com/jung-blau/live-von-der-27-bundeskongress-der-gleichstellungs-beauftragten?utm_source=clipboard&utm_medium=text&utm_campaign=social_sharing

TV

[MDR SACHSENSPIEGEL: Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Leipzig | ARD Mediathek](#)

[MDR SACHSENSPIEGEL | ARD Mediathek](#)

[MDR: Antifeminismus nimmt in Deutschland zu | MDR.DE](#)

Organisationen

[She works: 27. Bundeskonferenz kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter \(she-works.de\)](#)

[LAG Saarland: Pressemitteilung Bundeskonferenz in Leipzig mit Forderungen an die Politik - Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland](#)

[LAG MV: Aktuelles - frauenbeauftragte-mvs Webseite! \(gleichstellung-mv.de\)](#)

Vernetzungsstelle: [Vernetzungsstelle: Magazin](#)

Vernetzungsstelle: [Vernetzungsstelle: Team](#)

LAG NRW: [Aktuelles \(frauenbueros-nrw.de\)](#)

Kommunen und Kreise

Stadt Frankenthal: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ | Stadt Frankenthal](#)

Landkreis Leipzig: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ - Landkreis Leipzig](#)

Kreis Unna: [presse-service.de - \(c\) 1995-2023 ruhr-concept KG, das Presseportal für die erfolgreiche Pressearbeit von Städten, Kreisen, Verbänden, Verlagen, Parteien, Unternehmen, Medienbüros, Hotelketten etc.](#)

Stadt Minden: [„Gretchenfragen - feministische Perspektiven für die Zukunft“ | Stadt Minden – Die Stadt mit dem Plus](#)

Stadt Wermelskirchen: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ – Forum Wermelskirchen \(forumwk.de\)](#)

Stadt Bünde: [27. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Leipzig / Stadt Bünde](#)

Stadt Wesel: [Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft | Hansestadt Wesel am Rhein](#)

Rheinisch Bergischer Kreis: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ – Rheinisch-Bergischer Kreis \(rbk-direkt.de\)](#)

Stadt Hattingen: [Gretchenfrage wird in Leipzig gestellt | Stadt Hattingen](#)

Kreis Schleswig-Flensburg: [Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft / Kreis Schleswig-Flensburg](#)

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin: [Aktuelles von der Gleichstellungsbeauftragten - Veranstaltungen und Termine 2023 - Berlin.de](#)

Stadt Gütersloh: [Frauenbeauftragte Deutschlands fordern mehr Geld für Gewaltprävention, mehr weibliche Politik und bessere Schwangerenversorgung – Gütersloh \(guetersloh.de\)](#)

Stadt Magdeburg: [Aktuelles – Politischer Runder Tisch der Frauen / Geschlechtergerechtigkeit in Magdeburg \(frauen-magdeburg.de\)](#)

Kreis Herford: [Netzwerkarbeit: Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreisgebiet zu Gast in Leipzig / Kreis Herford \(kreis-herford.de\)](#)

Stadt Ulm: [Chancengerechtigkeit und Vielfalt - Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten 2023 \(ulm.de\)](#)

Stadt Chemnitz: [Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft | Stadt Chemnitz](#)

Landkreis Meißen: [„Gretchenfragen - feministische Perspektiven für die Zukunft“ / Landkreis Meißen \(kreis-meissen.de\)](#)

Stadt Recklinghausen: [Details | Stadt Recklinghausen](#)

Stadt Borken: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ - 27. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Deutschlands: Borken Kreisstadt](#)

Stadt Leverkusen: [Aktuelles | Stadt Leverkusen](#)

Stadt Wetterau: [„Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“ \(wetterau.de\)](#)

Kreis Borken: [Kreis Borken | presse-service.de](#)

Stadt Delmenhorst: [Stadt Delmenhorst - Aktuelles - 22.05.: Bundeskonferenz](#)

Stadt Lüneburg: [Gleichstellungsbeauftragte \(hansestadt-lueneburg.de\)](#)

Gemeinde Kirchlengern: [Bünder Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Bundeskonferenz in Leipzig teil / Relaunch Feuerwehr Kirchlengern](#)

Kreis RZ : [Kreis Herzogtum Lauenburg \(kreis-rz.de\)](#)

Pressespiegel oder Medienresonanz

Stadt Wetterau: [Wetteraukreis: 404](#)

Stadt Kerpen: [Kolpingstadt Kerpen - <small>Aktuelles</small> \(stadt-kerpen.de\)](#)

Socialmedia

[\(20+\) Watch | Facebook](#)

[Deutscher Frauenrat auf Twitter: „In Leipzig treffen sich unter dem Motto „Gretchenfragen - feministische Perspektiven für die Zukunft“ fast 500 Gleichstellungsbeauftragte auf der Bundeskonferenz der @BAGkommunal. Wir wünschen heute noch einen lebendigen und erfolgreichen Abschlussstag! #BuKo2023 #BuKoLeipzig“ / Twitter](#)

[\(20+\) Watch | Facebook](#)

Organisatorinnen der Bundeskonferenz



Arbeitsgruppe Buko

Genka Lapön
Susann Hänel
Johanna Hofmann (ohne Foto)
Anja Wirker
Sonja Reese-Brauers
Elke Quandt
Silke Tamm-Kanj
Gülden Oglou
Alina Saak
Anke Spiess

Geschäftsstelle der BAG

Sira Eberlin
Celestine Hassenfratz
Gülden Oglou
Alina Saak
Anke Spiess

Presseteam

Roswitha Bocklage
Genka Lapön
Celestine Hassenfratz
Anke Spiess

