

Dokumentation

Wirklichkeit und Visionen

Strategien für eine erfolgreiche
Gleichstellungsarbeit

22. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

26. bis 28. Januar 2014
Kongresshotel Potsdam „Am Templiner See“

Sehr geehrte Teilnehmerinnen, sehr geehrte Referentinnen, liebe Gäste der 22. Bundeskonferenz, liebe Leserinnen und Leser!

Die 22. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen haben wir genutzt, um vertiefend über Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu diskutieren. Wir haben damit die Diskussionen zur Gleichstellungspolitik, die bereits auf der 21. Bundeskonferenz in Düsseldorf begonnen haben und die Ergebnisse der Befragung zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten aufgegriffen und die Chance genutzt, gemeinsam mit Expertinnen Visionen für eine konsistente und erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiter zu entwickeln.

Unter unserem Motto „Wirklichkeit und Visionen – Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit“ diskutierten wir über das „Gleichstellungsmarketing in eigener Sache“ und die Notwendigkeit des „Netzwerrens“ und erarbeiteten eine Standortbestimmung zur „Gleichstellungsarbeit und Männerpolitik“. Neben Dauerproblemstellungen der Gleichstellungsarbeit, wie „Mobilität im ländlichen Raum“, befassten wir uns mit Themen wie „Intersektionalität“ und der „Nutzung von „sozialen Netzwerken für Gleichstellungsthemen“.

Wir alle erleben häufig, dass der Begriff Feminismus in den Medien verzerrt dargestellt wird oder manche Frauen sehr viel Wert darauf legen, nicht als Feministin bezeichnet zu werden. Daher wollten wir uns von einer „jungen“ Feministin zum „neuen Feminismus“ inspirieren lassen. Frau Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin, Herausgeberin des Missy Magazins, hat uns mit ihrer Impulsrede sehr deutlich gemacht, „welcher Feminismus von gestern ist und was wir morgen brauchen“.

Mit der zweiten Impulsrede „Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland“ hat uns Frau Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der EAF, Berlin, unter dem Leitgedanken „Demokratie braucht Frauen“ viele weitere Argumente für ein Paritégesetz für Deutschland an die Hand gegeben.

Ein Höhepunkt unserer 22. Bundeskonferenz war unzweifelhaft der Besuch und die Rede der Ministerin

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig. Sie hat in Ihrer Rede unser Konferenzmotto wunderbar aufgegriffen und uns Hoffnung gemacht, dass sich in den nächsten Jahren in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern etwas ändert. Mit standing ovations haben wir unsere Begeisterung darüber zum Ausdruck gebracht.

Weiterhin finden sich die Grußworte von Minister Günter Baaske, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und von Martina Trauth-Koschnick, Leiterin des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt der Landeshauptstadt Potsdam, in dieser Dokumentation wieder.

Die Beschlüsse aus dem Nichtöffentlichen Teil der Sitzung und Auszüge aus dem Pressespiegel sind ebenfalls dokumentiert.

Dabei wollen wir mit der Dokumentation nicht nur die Reden und inhaltlichen Beiträge der Konferenz festhalten, sondern versuchen, auch mit Fotos die Stimmung der Bundeskonferenz und des wunderbaren Empfangs widerzugeben. Besondere Begeisterung löste auf dem Empfang die gemeinsam einstudierte Choreographie zu ONE BILLION RISING aus, ein kurzes Stimmungsblitzlicht dieser gelungenen Aktion ist über das eingestellte Video (abrufbar über die bag-website) sichtbar.

Die 22. Bundeskonferenz hat uns angeregt, miteinander zu diskutieren und gemeinsam neue Strategien und Positionen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu erarbeiten. Liebe Kolleginnen, liebe frauen- und gleichstellungspolitisch Interessierte, wir möchten mit unserer Dokumentation nicht nur die guten Ideen aus der Konferenz festhalten, sondern schon heute Lust machen, an der nächsten Bundeskonferenz im September 2015 in Rostock-Warnemünde teilzunehmen.

*Die Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
Katrin Morof, Roswitha Bocklage, Heidrun Dräger,
Carmen Muñoz-Berz, Beate Ebeling, Petra Borrmann,
Gabriele Wenner*

Impressionen vom Empfang der Landeshauptstadt Potsdam



Sonntag, 26. Januar 2014

18.00 Uhr **Empfang** der Landeshauptstadt Potsdam

Montag, 27. Januar 2014

9.00 Uhr **Anmeldung**

10.00 Uhr **Begrüßung zur 22. Bundeskonferenz**
Katrin Morof, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Helmstedt für die Bundessprecherinnen

Martina Trauth-Koschnick, Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam

Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

11.10 Uhr Pause

11.30 Uhr **Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?** *Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin, Missy Magazin, Berlin*

12.00 Uhr Mittagspause

13.00 Uhr **Foren zu den Themen der Konferenz**

Forum 1 Neue Medien gegen den alltäglichen Sexismus *Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin*

Forum 2 Überzeugen Verführen Durchsetzen? Akteurinnen und Akteure für die Gleichstellung gewinnen *Mänz + Rossmann, Organisationsentwicklung, Hannover (Forum 2 ist ausgefallen)*

Forum 3 Gleichstellungsarbeit und Männerpolitik – eine Standortbestimmung *Brigitta Kreß, balancing consult, Frankfurt am Main*

Forum 4 Netzwerken! Beziehungen schaden nur der, die keine hat *Dr. Antje Goy, Organisationsentwicklung, Frankfurt am Main*

Forum 5 Gleichstellungspolitik im ländlichen Raum *Claudia Busch, Projektbüro Ländliche Räume, Kassel*

Forum 6 race, class, gender ... Intersektionalität. Impulse und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit *Jasmin Scholle und Denise Bergold-Caldwell, Philipps-Universität Marburg*

15.30 Uhr Pause

16.00 Uhr **Rede der Bundessprecherinnen**

16.45 Uhr Ende des ersten Konferenztages

17.30 Uhr **Historische Stadtspaziergänge und Besichtigungen**

Dienstag, 28. Januar 2014

9.30 Uhr **Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland** *Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der EAF, Berlin*

10.00 Uhr **Foren zu den Themen der Konferenz**

Forum 7 Blogs, Facebook & Co. – Soziale Netzwerke für Gleichstellungsthemen nutzen *Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin*

Forum 8 Gleichstellungsmarketing in eigener Sache. Eine mikropolitische Betrachtung *Martina I. Mronga, Diplom-Ökonomin, Wuppertal*

Forum 9 Pinkifizierung und Rollenbilder *Dr. Antje Schrupp, Journalistin und Politologin, Frankfurt am Main*

Forum 10 Am Puls der Zeit: Neue Gleichstellungsthemen erkennen und erfolgreich besetzen *Henriette Wrege, freie Autorin, Berlin*

Forum 11 Mobilität in ländlichen Räumen: (auch) eine gleichstellungspolitische Herausforderung *Elke Annette Schmidt, Moderation: Steffi Kühn, Fachstelle des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern*

Forum 12 Managing Gender und Diversity *Dr. Kathrin Schrader, Technische Universität Hamburg-Harburg*

12.30 Uhr Mittagspause

14.00 Uhr **Nichtöffentliche Sitzung** mit Antragsberatungen, Verabschiedung der ausscheidenden Sprecherinnen, Wahl neuer Sprecherinnen, Vorstellung des nächsten Konferenzortes

17.00 Uhr Ende der Konferenz

Vorwort	2	<i>Dr. Antje Goy, Organisationsentwicklung, Frankfurt/Main</i>	
Tagungsprogramm 2014	4		
Reden zur Eröffnung	7		
<i>Katrin Morof, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Helmstedt für die Bundessprecherinnen</i>			
<i>Eröffnung der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</i>	7		
<i>Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>			
Grußwort	9		
<i>Martina Trauth-Koschnick, Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam</i>			
<i>Eröffnung der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</i>	13		
<i>Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg</i>			
Grußwort	16		
Reden zur Konferenz	21		
Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?	21		
<i>Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin, Missy Magazin, Berlin</i>			
Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen aus Frankreich und Impulse für Deutschland	26		
<i>Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der EAF, Berlin</i>			
Rede der Bundessprecherinnen	33		
<i>Roswitha Bocklage, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Wuppertal, Heidrun Dräger, Landkreis Ludwigslust-Parchim, Petra Borrmann, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Delmenhorst</i>			
Foren	41		
<i>Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin</i>			
Forum 1: Neue Medien gegen den alltäglichen Sexismus?	41		
<i>Brigitta Kreß, balancing consult, Frankfurt/Main</i>			
Forum 3: Gleichstellungsarbeit und Männerpolitik – eine Standortbestimmung	42		
		<i>Dr. Antje Goy, Organisationsentwicklung, Frankfurt/Main</i>	
		Forum 4: Netzwerken! Beziehungen schaden nur der, die keine hat.	43
		<i>Claudia Busch, Projektbüro Ländliche Räume, Kassel</i>	
		Forum 5: Gleichstellungspolitik in ländlichen Räumen	46
		<i>Jasmin Scholle und Denise Bergold-Caldwell, Philipps-Universität Marburg</i>	
		Forum 6: race, class, gender Intersektionalität. Impulse und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit	47
		<i>Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin</i>	
		Forum 7: Blogs, Facebook & Co. – Soziale Netzwerke für Gleichstellungsthemen nutzen	51
		<i>Martina I. Mronga, Diplom-Ökonomin, Wuppertal</i>	
		Forum 8: Gleichstellungsmarketing in eigener Sache	52
		<i>Dr. Antje Schrupp, Journalistin und Politologin, Frankfurt/Main</i>	
		Forum 9: Stinkt Pink? – Pinkifizierung und Rollenbilder	53
		<i>Henriette Wrege, freie Autorin, Berlin</i>	
		Forum 10: Am Puls der Zeit: Gleichstellungsthemen erkennen und erfolgreich besetzen	54
		<i>Elke Annette Schmidt, Moderation: Steffi Kühn, Fachstelle des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern</i>	
		Forum 11: Mobilität in ländlichen Räumen – (auch) ein Gleichstellungsthema	57
		<i>Dr. Kathrin Schrader, Technische Universität Hamburg</i>	
		Forum 12: Von den Paradigmen der Geschlechterforschung zur Intersektionalität: Ist Intersektionalität die Realität von Gleichstellungspolitik oder eine Vision?	58
		Referentinnen	61
		Beschlüsse der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten	66
		Presseresonanz	74
		Sprecherinnen	75
		Impressum	76



Katrin Morof, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Helmstedt für die Bundessprecherinnen

Eröffnung der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



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

im Namen der Bundessprecherinnen heiÙe ich Sie sehr herzlich zur 22. Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros „Wirklichkeit und Visionen – Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit“ hier in Potsdam willkommen.

Gemeinsam mit Ihnen unsere aktuellen gleichstellungspolitischen Ziele und Positionen zu bestimmen und die Zukunft einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit zu entwickeln, ist die Aufgabe, der wir uns in den nächsten zwei Tagen stellen werden. Sie als kommunale und fachliche Expertinnen bringen die Kompetenzen mit, die sich im Rahmen der Tagung bündeln lassen und dazu führen werden, dass wir auch zukünftig die Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgreich befördern können.

Es ist uns eine besondere Freude, heute hier Frau Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie,

Senioren, Frauen und Jugend begrüßen zu dürfen! Im Namen des Sprecherinnengremiums möchte ich die Gelegenheit nutzen und Ihnen sehr herzlich zu Ihrer Ernennung zur Ministerin gratulieren. Seit vielen Jahren besteht zwischen dem Ministerium und den Bundessprecherinnen eine gute Kooperation und ein regelmäßiger Austausch. Wir bedanken uns sehr für die langjährige inhaltliche und finanzielle Unterstützung und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen und Ihrem Haus.

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Ministerin Schwesig,

im Internet fand ich folgendes Zitat von Ihnen zu der Allensbach-Umfrage im Auftrag der Zeitschrift Emma: „Wir wollen den Stillstand beenden: Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit und einen flächendeckenden Mindestlohn statt Dumpinglöhne. Statt Betreuungsgeld werden wir in Ganztagskitas und Ganztagschulen investieren. Das hilft bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich. Und wir wollen mehr Frauen in Führungspositionen, mit einer festen Quote für Vorstände und Aufsichtsräte.“ Ein Zitat, das uns Mut macht! Frau Ministerin wir freuen uns auf Ihr Grußwort.

(Rede Manuela Schwesig)

Sehr geehrte Frau Ministerin Schwesig, herzlichen Dank für Ihre Worte. Wir möchten uns bei Ihnen für Ihren Besuch und Ihren Beitrag mit diesem frauenpolitischen Kompass bedanken!

Ebenfalls sehr herzlich begrüÙe ich nun den Minister des Landes Brandenburg für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie, Herrn Günter Baaske. Ihr Haus bündelt und koordiniert die Frauen- und Gleichstellungspolitik aller Ressorts der Landesregierung und sichert damit die Chancengleichheit für Frauen und Männer in Brandenburg. Eine wirklich wichtige Aufgabe und große Herausforderung!

An dieser Stelle möchte die auch Gelegenheit nutzen und mich bei Ihnen Frau Ministerin Schwesig und bei Ihnen Herr Minister Baaske für die finanzielle Unterstützung dieser Bundeskonferenz bedanken!

Besonders freue ich mich, Frau Renate Augstein, Leiterin der Abteilung für Gleichstellung und Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, bei unserer Bundeskonferenz begrüßen zu dürfen. Sie haben unsere Zusammenarbeit stets positiv begleitet!

Ebenso freue ich mich, Frau Angelika Engstler begrüßen zu dürfen. Unsere Zusammenarbeit bereichert uns sehr und ist in den vergangenen Jahren an den aktuellen Herausforderungen stets gewachsen.

Ganz herzlich begrüße ich auch die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und zugleich Vorsitzende des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden, Frau Rose-Möhning, die Landesgleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg, Frau Sabine Hübner und Frau Katja Jäkel, Referentin für Gleichstellung im Brandenburger Ministerium für Arbeit Soziales, Frauen und Familie.

Eine besondere Freude ist es mir auch, Frau Schmutte, die Gleichstellungsbeauftragte des NDR, bei unserer Konferenz begrüßen zu dürfen.

Und ich bin sehr froh, jetzt hier unsere Mitstreiterinnen und Wegbegleiterinnen aus verschiedenen Bundesverbänden begrüßen zu dürfen. Wir arbeiten oft und gerne zusammen und bündeln so die frauenpolitische Kräfte!

Sehr geehrte Damen und Herren, und nun freue ich mich sehr, Ihnen die Grußworte von Frau Martina Trauth-Koschnick, Leiterin des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Potsdam, ankündigen zu dürfen. Frau Trauth-Koschnick hat das Entstehen dieser Konferenz mit großem Engagement begleitet und dafür danken wir ihr sehr!

(Rede Martina Trauth-Koschnick)

Herzlichen Dank für den Beitrag, sehr geehrte Frau Trauth-Koschnick.

Herr Minister Baaske, der Einsatz für Chancengleichheit der Geschlechter ist eine dauerhafte Aufgabe. Es geht um Chancengleichheit für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen in allen Lebensphasen, um ein faires Verhältnis der Geschlechter. Dafür muss noch vieles getan werden.

Herr Minister, wir freuen uns auf Ihr Grußwort.

(Rede Günter Baaske)

Herzlichen Dank für Ihre inspirierenden Worte.

Sehr geehrte Damen und Herren, unsere Tagung fällt auf ein besonderes Datum. Roman Herzog, ehemaliger Bundespräsident, hat 1996 dieses Datum zum „Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus“ erklärt. An diesem Tag wurde 1945 das Konzentrationslager Auschwitz, was symbolhaft die Grausamkeiten des Holocaust in Erinnerung ruft, befreit. Gestatten Sie mir, aus der Proklamation von Herrn Herzog vom 3. Januar 1996 zu zitieren: „Die Erinnerung darf nicht enden; sie muss auch künftige Generationen zur Wachsamkeit mahnen. ... Sie soll Trauer über Leid und Verlust ausdrücken, dem Gedenken an die Opfer gewidmet sein und jeder Gefahr der Wiederholung entgegenwirken.“ Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte die Opfer des Holocaust in unsere Erinnerung rufen. Ich möchte auch meine Hoffnung zum Ausdruck bringen, dass wir mit unserer Arbeit das demokratische Wertesystem, die Einhaltung der Menschenrechte unterstützen.

Sehr geehrte Damen und Herren, aus Zeitgründen geht es nun leider ohne Pause weiter. Wir freuen uns nun auf den Vortrag von Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin. Sie ist Mitherausgeberin und Chefredakteurin der Missy-Magazine und hält nebenher noch häufig Vorträge oder gibt Lehrveranstaltungen an Universitäten in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Sehr geehrte Frau Eismann, wir freuen uns auf Ihre Impulsrede. Was ist von gestern, was brauchen wir morgen?

(Rede Sonja Eismann)

Sehr geehrte Frau Eismann, herzlichen Dank für die neuen Impulse.

Und nun, sehr geehrte Damen und Herren, wünsche ich Ihnen eine angenehme Mittagspause.

Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Grußwort



**Liebe Frau Morof,
liebe Frau Trauth-Koschnick,
lieber Herr Baaske,
liebe Gleichstellungsbeauftragte,
meine sehr geehrten Damen und Herren,**

zunächst vielen Dank für die sehr herzliche Begrüßung. Darüber habe ich mich sehr gefreut! Natürlich auch vielen Dank für Ihre Einladung: Es ist für mich ein gutes Zeichen, dass meine erste gleichstellungspolitische Rede als Bundesministerin auf Ihrem Fachkongress stattfindet. Das nehme ich als gutes Omen. Es ist für mich auch ein gutes Zeichen, dass Ihr bundesweiter Fachkongress hier in Potsdam stattfindet: Ich bin im Land Brandenburg groß geworden, bin hier aufgewachsen. Auch wenn ich jetzt mit meiner Familie in Mecklenburg-Vorpommern lebe, tut es immer gut, wenn man in die Ursprungsheimat kommt. Es ist auch ein gutes Zeichen, lieber Günter Baaske, dass dies eine für uns gemeinsame Veranstaltung ist. Günter Baaske gehört zu den Männern, die Gleichstellungspolitik unterstützen. Ich finde es wichtig, dass gute Gleichstellungspolitik und gleichberechtigte Teilhabe nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern bewegt wird. Zu diesen Män-

nern gehört Günter Baaske und deswegen freue ich mich, dass du heute dabei bist.

Ich freue mich darüber, zu Ihnen, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, sprechen zu dürfen, weil ich selber mit meiner politischen Arbeit in der Kommunalpolitik groß geworden bin. Ich weiß sehr gut, dass das Engagement vor Ort in den Kommunen, in Städten und Dörfern oft unterschätzt wird. Meine Erfahrungen sagen etwas anderes: Viele Entscheidungen werden vor Ort getroffen und die Idee der Gleichstellungspolitik kann dort konkret umgesetzt werden. Deshalb ist für mich Kommunalpolitik nicht das Kellergeschoss, sondern das Fundament der Demokratie und zu guter Kommunalpolitik gehören die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Das habe ich selber so gelernt und das sehe ich auch als Bundesministerin so.

Mein politisches Handeln wird von drei Werten geprägt: Von Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit. Nach meiner festen Überzeugung gehört zu einer freien, solidarischen, aber auch gerechten Gesellschaft die Gleichstellung von Frauen und Männern. Ohne diese Gleichstellung ist unsere Gesellschaft

nicht gerecht. Ohne diese Gleichstellung ist sie auch nicht solidarisch und Freiheit ohne Gleichstellung, echte Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, ist nicht möglich. Deshalb finde ich Ihr Motto „Wirklichkeit und Visionen“ sehr passend. Denn obwohl im Grundgesetz die Gleichstellung von Frauen und Männern verankert ist und obwohl es sogar den politischen Auftrag gibt sie zu befördern, wissen wir, dass sie noch nicht Wirklichkeit ist. Es lohnt sich aber, sich dafür einzusetzen und dafür zu streiten. Auch das wissen wir. Vielleicht haben Sie schon mitbekommen, dass ich nicht zu denen gehöre, die der Meinung sind: „Wer Visionen hat, muss zum Arzt gehen.“ Nein. Ich bin der Meinung, dass es sich lohnt, Visionen zu haben. Es ist unser politischer Auftrag, auf Bundes-, Landes- und auf kommunaler Ebene aus dieser Idee der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern Wirklichkeit werden zu lassen. Das ist mein Ziel als Bundesministerin. In dieser Frage – denke ich – sind wir zusammen, und ich freue mich auf diese gemeinsame Zusammenarbeit.

Liebe Gleichstellungsbeauftragte, mich hat die Kollegin von Ihnen aus meiner Landeshauptstadt Schwerin sehr geprägt. Sie ist schon so ein Urgestein der Gleichstellungsbeauftragten, glaube ich, sagen zu dürfen. Als ich sehr jung Stadtvertreterin wurde, hatte ich natürlich Kontakt zu unserer Gleichstellungsbeauftragten. Durch unsere gemeinsame politische Arbeit habe ich gelernt, dass die heile Welt meiner eigenen Familie lange nicht für alle Realität ist. Ich bin zum Glück in einer Familie groß geworden, von der ich sagen würde: Im Elternhaus war ziemlich heile Welt. Meine Mutter und mein Vater haben beide gearbeitet, beide haben sich um den Haushalt gekümmert, und beide waren für uns Kinder da. Es war selbstverständlich, dass mein Vater für uns Kinder da war, als meine Mutter ein Fernstudium absolviert hat, um weiter voranzukommen. Wir Kinder fanden es gut, denn dann gab es endlich Bratkartoffeln. Es war das einzige, was mein Vater konnte! Auch mein Mann ist so groß geworden, dass Vater und Mutter immer berufstätig waren und man irgendwie versucht hat, es gemeinsam partnerschaftlich hinzubekommen. Deshalb war diese Welt für mich eigentlich selbstverständlich. Bis ich dann durch meine politische Arbeit mitbekommen habe, dass das oftmals nicht die Realität ist, schon gar

nicht bundesweit. Als junge Kommunalpolitikerin habe ich von unserer Gleichstellungsbeauftragten gelernt, wie wichtig es ist, ein Frauenbündnis zu schmieden, in dem sich viele kommunale Akteurinnen und Akteure engagieren. So ist es uns zum Beispiel gelungen, das Frauenhaus trotz zunächst miserabler finanzieller Bedingungen nicht nur zu halten, sondern auch auf dauerhafte finanzielle Füße zu stellen. In diesem Frauenhaus bin ich mit vielen Frauen ins Gespräch gekommen. Eine Frau in meinem Alter hat mir erzählt, wenn es dieses Frauenhaus nicht gäbe, würde sie immer noch in der Gewaltspirale stecken. Sie hätte den Schritt in ein gewaltfreies Leben nicht gewagt – den Schritt in eine Ausbildung, den Schritt zu ihrer eigenen Stärke, den Schritt zu mehr Zeit und Liebe für ihr Kind. Wenn es dieses Frauenhaus nicht gegeben hätte, hätte sie diese Schritte nicht gemacht. Dies hat mich persönlich sehr berührt, weil es einen der Gründe trifft, warum ich in die Politik gegangen bin. Man kann die Welt besser machen. Was sich so groß anhört, kann man ganz konkret vor Ort im Kleinen tun. Das habe ich durch Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene kennen gelernt. Dafür bin ich dankbar, und das wird auch unsere Zusammenarbeit prägen. Denn ich weiß, wie wichtig Sie sind, um die Idee der Gleichstellungspolitik vor Ort umzusetzen.

Ich hatte viele Jahre die Möglichkeit, als Ministerin des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit unseren Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene zusammenzuarbeiten. Natürlich weiß ich, dass nicht alles rosig ist und dass Sie viele Sorgen drücken, zum Beispiel die Sorge der klammen Kommunen. Für Sie führt es dazu, dass man zwar gelernt hat, die Gleichstellungsbeauftragte kann man nicht einsparen, aber man kann ihr zusätzliche Aufgaben übertragen. So wird die Zeit für die eigentliche Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten immer geringer. Dieses Zerren am Tischtuch ist mir sehr gut bekannt. Ich möchte darüber mit Ihnen ins Gespräch kommen und gerne an Ihrer Seite stehen, um Sie zu unterstützen. Gleichstellungspolitik wird ein Schwerpunkt meiner politischen Arbeit sein. Ich freue mich über die Chance, als Bundesministerin dieses Thema stark zu machen, es voranzubringen. Aber ich habe keine Illusionen. Eine Frau alleine schafft das nicht. Wir müssen gemeinsam an einem Strang ziehen.

Ich freue mich sehr darauf, auf der guten Zusammenarbeit, die es zwischen meinem Haus und der BAG bisher schon gibt, aufzubauen und diese in bewährter Form fortzuführen. Ich hoffe, das eine oder andere in Zukunft sogar noch besser unterstützen zu können und freue mich auf unsere Zusammenarbeit!

Ich möchte dieses Grußwort nutzen, ein paar Schlaglichter auf die Gleichstellungspolitik der Bundesebene zu werfen und darauf, was jetzt als nächstes ansteht. In der letzten Legislatur haben wir einen tollen Gleichstellungsbericht erhalten. Wir alle kennen ihn, bei Ihnen muss ich dazu nicht weiter referieren. Dieser Gleichstellungsbericht mit seinen Aussagen und Vorschlägen muss endlich ernst genommen werden, das ist Ziel meiner Politik. Sie sind Profis und wissen, dass wir nicht alle Punkte gleichzeitig angehen können. Deshalb werden es in dieser Legislaturperiode zunächst drei Schwerpunkte sein, die ich anpacken will:

1. Wir müssen die Arbeitswelt für Frauen verbessern, damit endlich gleiche und gleichwertige Bedingungen herrschen. Nicht nur in der Lohnfrage, auch in anderen Fragen. Aber gleicher Lohn für gleiche Arbeit, das ist ein Schwerpunktthema, das auch im Koalitionsvertrag verankert ist. Deswegen werden wir in dieser Frage ein entsprechendes Gesetz auf den Weg bringen.
2. Wir müssen die Partnerschaft zwischen Frauen und Männern stärken. Der Gleichstellungsbericht zeigt, dass die Gleichstellung von Frauen sehr davon abhängt, ob Partnerschaftlichkeit zwischen Frauen und Männern im Lebensalltag zu Realität wird. Dazu gleich mehr.
3. Es ist weiter wichtig, dass wir das Thema Gewalt gegen Frauen auf der Agenda haben, dass wir alles dafür tun, dass Gewalt gegen Frauen bekämpft wird.

Zum Thema Partnerschaft stärken: Der Erste Gleichstellungsbericht zeigt, dass die Chancen von Frauen sehr stark von einzelnen Lebenssituationen abhängig sind. Wir müssen die Lebenslaufperspektive im Blick haben. Es ist gut, dass jetzt zunehmend Frauen und vor allem Männer sich wünschen, beides zu haben:

Beruf und Familie. Keine Sorge, ich finde nicht, dass Familienpolitik und Frauenpolitik das gleiche sind. Aber gute Familienpolitik hilft für eine gute Gleichstellungspolitik, ist immer noch ein wichtiger Schlüssel. Neu ist, dass wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Schlüsselbegriff der Partnerschaftlichkeit sehen, um mit der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzukommen. Das Gute ist: Männer und insbesondere die jungen Väter wünschen sich, Zeit für die Familie zu haben. Bei der Hilfe von Männern im Haushalt müssen wir, glaube ich, noch ein bisschen nachlegen, wenn ich auf die Umfragen schaue. Aber sie sind schon auf dem richtigen Gleis, die jungen Väter! 60 Prozent der Eltern, die Kinder zwischen einem und drei Jahren haben, wünschen sich Job und Familie und sie wollen sich beides partnerschaftlich teilen. Aber nur 14 Prozent realisieren dies. Deswegen ist mir die Idee der Familienarbeitszeit so wichtig. Es muss gelingen, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der es möglich ist, dass Frauen und Männer Zeit für die Familie haben, aber auch berufliche Perspektiven. Dazu gehört, das wissen wir alle, die gute Infrastruktur: Ganztags-Kitas, Ganztags-Schulen. Die Bundesregierung wird den Ländern in dieser Legislaturperiode sechs Milliarden Euro für den Bildungsbereich von der Kita über die Schule bis zur Hochschule zur Verfügung stellen, sodass wir in dieser Frage vorankommen müssen. Aber es gehört auch eine familienfreundliche Arbeitswelt dazu, die diese Partnerschaftlichkeit unterstützt. Männer arbeiten oft Überstunden, meistens 40 Stunden plus. Frauen hängen in der Teilzeit, oft in der sogenannten Teilzeitfalle mit wenigen Stunden. Der Wunsch der Väter ist es, weniger Stunden zu arbeiten, der Wunsch der Frauen ist es, mehr Stunden zu arbeiten. Die einen wollen ein bisschen runter, die anderen ein bisschen hoch. Mehr Gleichgewicht zu befördern, muss daher ein Ziel von Familienpolitik und auch von guter Arbeitsmarktpolitik sein. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat berechnet, dass wir mit mehr Partnerschaftlichkeit volkswirtschaftlich mehr Arbeitszeit, mehr Einkommen für die Haushalte bis hin zur späteren Rente und vor allem für die Frauen bessere Perspektiven erreichen. Es ist echte Lebenslaufpolitik, wenn beide, Frauen und Männer, berufliche Chancen bekommen und beide genug Zeit haben für die Familie. Ohne mehr Partnerschaft zwischen

Frauen und Männern geht uns viel verloren, auch ökonomisch. Ich will die Idee der Familienarbeitszeit weiter voranbringen. Die Reaktionen zeigen, dass ich einen Nerv getroffen habe, und ich freue mich, dass es viel Zuspruch gibt; Zuspruch nicht nur von Bürgerinnen und Bürgern – mich haben dazu viele Briefe erreicht – sondern auch von Fachleuten. Ein erster konkreter Schritt, die Partnerschaftlichkeit zu unterstützen, wird das Elterngeld-Plus sein, mit dem wir zukünftig Eltern, die früh in der Elternzeit wieder einsteigen wollen, unterstützen durch mehr Flexibilität bei der Elternzeit und einen sogenannten Partnerschaftsbonus.

Ein zweites wichtiges Thema ist für mich, die Lohnlücke zu schließen. Wir alle kennen die Zahl 22 Prozent und wissen um die strukturellen Ursachen. Eine davon ist, dass Frauen oft in der Teilzeitfalle hängen. Deswegen ist es wichtig, dass wir uns in der Koalition auf das Recht auf Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit verständigt haben. Dem Wunsch, sich zurückzunehmen wegen der Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, dem muss man gerecht werden. Aber man muss dann später den Frauen und Männern wieder das Recht auf eine Rückkehr in den vorherigen Arbeitsumfang geben. Das wird unsere Arbeitsministerin Andrea Nahles voranbringen. Wir beide werden in der Bundesregierung gemeinsam an Themen arbeiten und miteinander für die Rechte von Frauen kämpfen. Da gibt es im Bereich der Arbeitsmarktpolitik einige Möglichkeiten. Wir werden auch ein Gesetz auf den Weg bringen für gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Das halte ich für wichtig, um auch die direkten Lohnungerechtigkeiten, die ja bestehen, anzugehen.

Der dritte wichtige Punkt: Gewalt gegen Frauen bekämpfen. Da ist zunächst die Gewalt im Zusammenhang von Menschenhandel und Zwangsprostitution. Hier hat sich die Koalition klar verständigt, zu strengeren strafrechtlichen Regelungen zu kommen, aber auch die Aufenthaltssituationen von Zwangsprostituierten zu verbessern. Gleichzeitig haben wir uns darauf verständigt, das Prostitutionsstättengesetz zu ändern. Die Prostitution zu verbieten, bringt nichts. Aber wir müssen die Bedingungen für die Ausübung der Prostitution klar regeln. Es kann nicht sein, dass die Bedingungen für eine Pommes-Bude

schärfer sind als für eine Prostitutionsstätte. Ziel ist es, eine Erlaubnispflicht mit klaren verbindlichen Regelungen einzuführen, die Überwachungs- und Prüfungsmöglichkeiten beinhalten. Ausbeuterische Formen wie z. B. Flatrate-Bordelle müssen meiner Ansicht nach verboten werden. Wir haben Flatrate-Saufen verboten, dann kann man auch Flatrate-Sex verbieten. Außerdem gibt es aus meinen Erfahrungen der politischen Tätigkeit der letzten Jahre das Tabu-Thema der häuslichen Gewalt gegen Frauen, das auf der Agenda steht. Es ist wichtig, dass wir uns anschauen, wie wir die Angebote, die sich in den letzten Jahren – auch durch Ihre Arbeit – verbessert haben, auf sichere Füße stellen. Ich habe vorhin das Thema Frauenhäuser angesprochen. Gemeinsam mit den Länderministerinnen und Länderministern müssen wir prüfen, wo es Verbesserungsbedarf gibt. Wir müssen aber vor allem auch unser bundesweites Hilfetelefon nutzen. An dieser Stelle will ich noch einmal dafür werben. Es ist eine niederschwellige Möglichkeit für Frauen, eine erste Beratung zu erhalten. Die Beratung gibt es rund um die Uhr, kostenlos und vertraulich. Ich bitte hier einfach nochmal darum, dass wir das Hilfetelefon noch bekannter machen, dass Sie das Logo und die Telefonnummern auf Veröffentlichungen drucken und auch auf Ihrer Webseite darauf hinweisen. Auch die Plakate zum Hilfetelefon sollen möglichst überall hängen, in den Bürgerbüros, im Stadthaus. Wir müssen immer die Trommel rühren, damit das Hilfetelefon möglichst viele Frauen erreicht, die dringend Hilfe brauchen.

Liebe Frauen, ich hatte die Gelegenheit, einige Schlaglichter zu werfen. Das ist noch nicht alles, was wir gemeinsam voranbringen können, aber mir geht es darum, dass wir den Titel „Wirklichkeit und Visionen“ irgendwann mal umdrehen können. Dass wir sagen können: Aus unserer Vision der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist Wirklichkeit geworden. Ich mache mir keine Illusionen, dazu reichen nicht vier Jahre, aber ich glaube, in den nächsten vier Jahren können wir gemeinsam einige große Schritte vorangehen. Auf diese Zusammenarbeit freue ich mich. Vielen Dank für den herzlichen Empfang; ich wünsche Ihnen einen guten Fachkongress!

*Martina Trauth-Koschnick, Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt,
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam*

Eröffnung der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



**Sehr geehrte Frau Ministerin Schwesig,
sehr geehrter Herr Minister Baaske,
sehr geehrte Frau Hübner,
liebe Bundessprecherinnen,
liebe Kolleginnen,**

es ist mir eine große Ehre, Sie heute zur 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hier in der Landeshauptstadt Potsdam begrüßen zu dürfen.

Ich freue mich, dass Potsdam in den nächsten beiden Tagen der Ort ist, an dem über 400 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit namhaften Expertinnen und Experten über Wirklichkeit und Visionen der Gleichstellungspolitik diskutieren werden. Die Landeshauptstadt Potsdam hat in den letzten Jahren eine hohe Aufmerksamkeit erfahren.

So konnte sie zweimal den Titel kinderfreundlichste Stadt erringen und war insbesondere durch das Jubiläum Friedrich 300 national und international im Fokus.

So mag, wer an Frauen in Potsdam denkt, zunächst Königinnen, Kaiserinnen und Prinzessinnen nebst ihren Hofdamen vor dem inneren Auge haben. Zwar hatten sie wenig Einfluss und noch weniger Macht, aber sie haben z. B. durch ihre Rolle als Patroninnen im Wohltätigkeitsbereich ohne Zweifel das Bild der preußischen Monarchie mitgeprägt.

Daneben gab es unterhalb dieser Herrschaftsgrenze Frauen in Potsdam, die sich dem Diktat von oben nicht fügen wollten, die gegen Armut aufbegehrt, sich heimlich Wissen angeeignet und Netzwerke gegründet haben. Sie haben Veränderungen mit initiiert, haben weibliche Vorbilder geschaffen und sind auf vielen Ebenen gesellschaftlich wirksam geworden.

Eine davon war zum Beispiel Johanna Just, Gründerin und Direktorin der staatlichen Handels- und Gewerbeschule für Mädchen in Potsdam. In der Geschichtsschreibung und in der öffentlichen Wahrnehmung tauchen diese Pionierinnen so gut wie nicht auf. Wirklichkeit und Visionen der Gleichstellungspolitik stehen aber auf diesem Fundament unserer Frauengeschichte. Sie finden in Ihrer Tagungsmappe ein Postkartenset zum Leben und Wirken historischer Frauenpersönlichkeiten in Potsdam und dem Land Brandenburg, durchgeführt vom Projekt FrauenOrte im Land Brandenburg. Ich selbst finde dieses Projekt außerordentlich gelungen und ich hoffe, dass Ihnen die Postkarten mit den unterschiedlichen Frauenporträts ebenso gut gefallen wie mir.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir befinden uns hier in der unmittelbaren Nachbarschaft zum Olympiastützpunkt Potsdam, auf dem über 20 Hektar großen Sport- und Freizeitpark Luftschiffhafen, der ideal für den Wassersport geeignet ist.

Namhafte Sportlerinnen und Sportler prägten und prägen den Leistungsstandort hier am Templiner See, allen voran die Brandenburger Kanutin Birgit Fischer, die mit acht Goldmedallien zu der zweitbesten Olympionikin überhaupt zählt.

1912 ließ Graf von Zeppelin hier die größte Luftschiffhalle Deutschlands errichten, um Luftschiffe für den Krieg zu bauen. 1917 wurde die Produktion eingestellt. Die 175 Meter lange und 35 Meter hohe Luftschiff-Halle aus Stahl wurde 1920 demontiert und als Reparationsleistung nach Frankreich geschafft.

Die Architektur des Kongresshotels knüpft an die Luftfahrtgeschichte von Potsdam an. In das Hotel sind u. a. auch ehemalige Produktionshallen aus rotem Backstein integriert, welche jetzt als Seminarräume genutzt werden.

Um zum Sport zurückzukommen, möchte ich selbstverständlich auf den Potsdamer Frauenfußballverein 1.FFC Turbine Potsdam hinweisen, der zu den erfolgreichsten Vereinen im deutschen und europäischen Frauenfußball gehört.

Schaut man auf die Historie des deutschen Frauenfußballs zurück, dann ist Ihnen vielleicht bekannt, dass der DFB 1955 das Fußballspielen mit Damemannschaften verbot und zwar mit folgender Begründung:

„Im Kampf um den Ball verschwindet die weibliche Anmut, Körper und Seele erleiden unweigerlich Schaden und das Zurschaustellen des Körpers verletzt Schicklichkeit und Anstand.“

Das Verbot wurde übrigens erst 1970 wieder aufgehoben. So viel zur Wirklichkeit der Geschichte des Frauenfußballs in Deutschland. Frauen und Fußball heute? Für viele geht das leider immer noch nicht

zusammen, und es gibt viele Vorurteile darüber. In Potsdam ist das anders. Wir bewundern die Spielerinnen für ihre Leistung!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen,

ich stehe nun im 5. Jahr meiner Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt. Zu meinem Team zählen der Beauftragte für Menschen mit Behinderung, die Beauftragte für Integration und Migration sowie drei weitere Mitarbeiterinnen. Zielgruppenübergreifend arbeiten wir gemeinsam daran, Benachteiligung in der Kommune abzubauen, gleiche Teilhabe zu fördern und eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung zu ermöglichen.

Diese Ziele bearbeiten wir gemeinsam mit Politik, Stadtgesellschaft und Verwaltung und in der Verknüpfung mit anderen kommunalen Politikfeldern, damit sie eine strategische Relevanz in der Kommune erlangen und so Teil des kommunalen Steuerungskreislaufs werden.

Durch eine interne Gleichstellungsdienstordnung, die übrigens noch Matthias Platzeck in seiner Zeit als Potsdamer Oberbürgermeister erwirkte und die nichts an ihrer Aktualität eingebüßt hat, habe ich viele Rechte und Kompetenzen, die es mir ermöglichen, eine wirkungsvolle interne Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung umsetzen zu können.

Viele meiner Kolleginnen im Land Brandenburg können von solch einer internen Regelung nur träumen. Wir hatten uns erhofft, dass Träume zu einer besseren Ausstattung von Gleichstellungs- und Frauenbüros Wirklichkeit werden. Leider wurden diese Träume nicht erfüllt. Das Ende 2013 von der Landesregierung verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz hat keine Verbesserung für die Kolleginnen gebracht. Interne Gleichstellungsarbeit in den Kommunen Brandenburgs wird weiterhin abhängig sein von der Verwaltungsspitze und deren Einstellung zum Thema Gleichstellung sowie von den politischen Machtverhältnissen vor Ort.

Wenn man bedenkt, dass nur 22 Prozent aller Fraktionsvorsitzenden im Land Brandenburg Frauen sind und nur 15 Prozent Bürgermeisterinnen, wundert es nicht, wenn der frauenpolitische Rat, als Dachverband für politische Interessenvertretung für mehr als 150.000 organisierte Frauen im Land Brandenburg in seiner Stellungnahme zur Gesetzesnovellierung formuliert, dass die Regelung des LGG zum „Schleudersitz“ für die einzelne kommunale Gleichstellungsbeauftragte wird.

Nun, sehr geehrte Damen und Herren,

so dramatisch sehe ich die Lage nicht. Wir Gleichstellungsbeauftragte sind mutige Frauen und durch unseren Beruf mit einem ausgeprägten Gleichgewichtssinn ausgestattet. Wir sind es gewohnt, auf wackeligen Stühlen zu sitzen, ohne so schnell die Balance zu verlieren.

„Nur auf den Nacken, der sich beugt, tritt der Fuß des vermeintlichen Herrn“. Dieser Satz von Hedwig Dohm stand 2005 auf dem Einladungsflyer der Buko und passt, wie ich finde, nach wie vor sehr gut zu uns kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Und ich möchte an dieser Stelle den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Brandenburg für ihr großes Engage-

ment danken. Insbesondere Heidrun Szepanski und Regina Bellack für ihre beinahe 20-jährige Unbeugsamkeit in dieser Funktion.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Frauen- und Gleichstellungspolitik nützt allen. Gesetze werden in einer Demokratie nicht von einzelnen gemacht, sondern von Mehrheiten. Wirklichkeit ist, dass Gleichstellungspolitik keine Mehrheitspolitik ist.

Wirklichkeit ist jedoch auch, dass es einen engen Zusammenhang zwischen einer wirkungsvollen Gleichstellungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gibt und dass für alle etwas dabei herauskommt, wenn Gleichstellung tatsächlich durchgesetzt wird.

Das ist meine Vision.

Ich wünsche uns nun einen spannenden und konstruktiven Kongress mit offenen Diskussionen und guten Ergebnissen zum Wohle einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik in den Städten und Gemeinden unseres Landes.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Grußwort

anlässlich der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



**Sehr geehrte Frau Kollegin Schwesig,
meine sehr verehrten Damen und Herren,**

Potsdam tut Frauen gut – und ich freue mich sehr, dass Sie unsere Landeshauptstadt zum Ort Ihrer 22. Bundeskonferenz gewählt haben. Es wird Ihnen gefallen, wenn Sie heute und in den nächsten Tagen die Gegend erkunden. Wenn Sie erfahren, wie sich Frauen in Brandenburg fühlen, was sie bewegt, was sie hemmt und was sie voranbringt. Deshalb danke ich Ihnen, dass ich hier zu Ihnen sprechen kann. Übrigens haben wir diese Veranstaltung auch kräftig unterstützt, obwohl es keinen Etat dafür gibt. Doch ich bin sicher, dass die Lottomittel dafür gut eingesetzt sind und überzeugt, dass die Brandenburger dafür mittwochs und samstags gern verlieren.

Gleichstellungspolitik also – mein Ressort hat die Aufgabe, dieses weite Feld zu strukturieren, ihm Inhalt und Form zu geben, auf dass es reiche Ernte bringt. Doch wie macht man das? So unterschiedlich

die Erfahrungen, so unterschiedlich auch das Vorgehen. Wir bemühen uns, Gleichstellung sehr strukturiert voranzubringen. Wir haben für die unterschiedlichsten Politikfelder Maßnahmenpläne, die in einer Legislaturperiode realisiert werden. So auch für die „Gleichstellung“. Aber wir haben ein gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für diesen Zeitraum, das vom Kabinett beschlossen wurde und somit landesweit ein fundiertes Arbeitsprogramm ist. Es ist wichtig, dass sich alle Ministerien und Fachbereiche genau überlegen, was sie für mehr Gleichstellung tun können. Darum ist das Rahmenprogramm auch ein Kabinettsbeschluss – mit klar definierten Verantwortlichkeiten für alle Ressorts, mit festen Terminfristen und finanzieller Untersetzung. Wir wollen das eindeutige Bekenntnis aller Ressorts: „Jawohl, genauso machen wir das in dieser Legislaturperiode.“ Ich denke, das ist der beste Weg, die Dinge in Fahrt zu bringen und am Laufen zu halten und kann nur allen, die damit zu tun haben, raten, ähnlich vorzugehen.

Und ich meine, dieses Herangehen funktioniert nicht nur auf Landesebene, sondern auch in der Kommunalverwaltung. Auch hier lassen sich konkrete Ziele vereinbaren – Ziele, die man dann eben nicht allein bei der Gleichstellungsbeauftragten ablegt, sondern auch die zuständigen Dezernate und Fachbereiche mit einbezieht, die dann das Ihrige tun müssen. In der Tat: Wahrhafte Gleichstellung können weder Bundesministerin oder Landesminister, noch kommunale Gleichstellungsbeauftragte allein herstellen. Das braucht eine Gesellschaft, die das wirklich will, weil es selbstverständliches Menschenrecht ist. Und es braucht Frauen wie Sie, meine Damen, taffe Frauen, im Leben fest verwurzelt, engagiert und sich nicht entmutigen lassend von den vielen Nörglern und Zweiflern, die da immer noch

meinen, die Frau gehöre hinter den Herd statt auf die Chefetage.

Was alles dazu gehört, damit Frauen auch die Chefetage erobern – das wird gesellschaftlich heiß diskutiert. „Wirklichkeit und Visionen“ – wie es ja auch das Motto Ihrer Konferenz ist. Zweifelsohne ein Thema, das zum Träumen verlockt und Visionen produziert. Dann stellen wir immer wieder fest, wie weit Vision und Wirklichkeit noch auseinander liegen. Wir merken schnell, was alles noch passieren muss, bevor Gleichstellung kein kontrovers diskutiertes Thema mehr ist. Dennoch: Ich glaube, Visionen sind eine gute Sache, man darf sie nicht aufgeben. Sie inspirieren uns – wie schon in Bruce Springsteens „The River“-Ballade: „Is a dream a lie if it don't come true?“ Träume gehören zu unserem Leben. Man macht nichts Falsches und es ist nichts Schlechtes, wenn man etwas toll findet und es hinzukriegen versucht. Und, ja – wenn es dann nicht klappt und man es am Ende nicht schafft, dann ist das noch lange keine Lüge. Ich will Sie ermuntern, meine Damen, Ihre Träume und Visionen zu leben – und ich will Sie darin nach Kräften unterstützen!

Wir haben in unserem Rahmenprogramm die Themen fest im Blick, die wir übers Jahr – gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten in den Regionen – verfolgen. Darunter auch ein ganz besonderes, immer wiederkehrendes Ereignis – eine ganze Frauenwoche, die sich um den Frauentag rankt. Ein Tag ist uns nicht genug! Das hatte Regine Hildebrandt schon 1991 eingeführt – und seit mehr als 20 Jahren feiern wir also im März in der Tat „Frauenwochen“. Das sind Tage, angefüllt mit politischen und kulturellen Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Workshops, Festtage, kämpferische Tage. In diesem Jahr haben wir in Brandenburg über 300 Veranstaltungen – und manche Landkreise schaffen es gar nicht, das Programm abzuarbeiten. Ich kann anderen Ländern nur empfehlen, es ähnlich zu halten, denn es ist ein Gewinn nicht nur für die Frauen. Wir finanzieren das immer noch ein bisschen aus der Landeskasse, doch die Bereitschaft der Landkreise und Kommunen wächst, was dazu zu packen. So hat sich eine wahre Frauenwoche etabliert, die Ihresgleichen sucht. Natürlich auch ein Pensum, das nicht nur Spaß macht, sondern auch alle fordert.

Worum geht's in diesen Tagen konkret? Dazu einige Beispiele: Wir brauchen mehr Frauen in der Politik, vor allem auch in der Kommunalpolitik. Mit Blick auf die brandenburgischen Kommunalwahlen im Mai 2014 wollen wir mehr Frauen in die kommunalen Parlamente bringen. Im Bundestag sind 53 Prozent der Abgeordneten Brandenburgs weiblich – das ist gut; im Landtag sind es 42 Prozent – noch nicht so gut. Doch auf kommunaler Ebene sieht's noch weniger gut aus – hier sind lediglich ein Viertel der Abgeordneten Frauen; wie auch in den meisten anderen Bundesländern. Deshalb freue ich mich mit jeder Frau, die in ein kommunales Amt gewählt wird – wie kürzlich die Spremberger Bürgermeisterin; und inzwischen haben wir auch eine Landrätin.

Ich meine, wenn wir auf diesem Gebiet Fortschritte machen wollen, müssen wir auch parteienübergreifend agieren. Wir müssen auf die kommunalen Amtsträger zugehen, auf die Parlamentarier, die Ortsvereinsvorsitzenden aller demokratischen Parteien. Wir haben mit allen gesprochen und sie aufgefordert, mehr Frauen für politische Ämter zu werben. Während der Frauenwoche im vergangenen Jahr haben wir Frauen in die Veranstaltungen geholt, haben sie ermutigt, z. B. als fachkundige Einwohnerin in den Ausschuss zu gehen und dort für die jeweilige Partei mitzuarbeiten. Wir haben ihr Interesse geweckt, sich über die Möglichkeiten kommunalpolitischen Engagements zu informieren.

Natürlich ist das Kärnerarbeit und verlangt auf allen politischen Seiten ein gerüttelt Maß guten Willens. Da muss man rechtzeitig beginnen und da muss man vor allem auch die gestandenen, die „alten“ Kommunalpolitiker begeistern und überzeugen, dass es sehr wohl sinnvoll ist, den Ortsverein, die eigene Fraktion in Stadt und Dorf mit frischen Kräften aufzuwerten. Das muss man ganzjährig tun, und wir haben es verstärkt auch in der Frauenwoche getan. Und ich glaube, wir haben damit Gutes getan, und ich bin sicher, dass wir zu den Kommunalwahlen am 25. Mai 2014 über 25 Prozent Frauenanteil kommen werden.

Ein weiteres Beispiel, das uns auf den Nägeln brennt: Wirtschaft und Frauen. Dazu gab's vor zwei Jahren in diesem Saal eine Veranstaltung; es ging um Fach-

kräfte, Europäischen Sozialfonds, Beruf und Familie, um Frauen und Männer. Jutta Allmendinger war da. Sie hat Gewicht in diesen Debatten; und viele von Ihnen werden die Soziologie-Professorin und Chefin des Wirtschaftszentrums Berlin für Sozialforschung kennen. Sie äußerte ihr Unverständnis über das republikweite Gestöhne um fehlende Fachkräfte. Schließlich gäbe es in der Bundesrepublik fünf Millionen hochqualifizierter Frauen, die zu Hause wären. Ich will nicht sagen „zu Hause rumsäßen“, denn Hausarbeit ist schwere Arbeit und gewiss engagieren sich viele auch gesellschaftlich. Darunter Hunderttausende, die gern arbeiten würden, aber gefangen sind in einem tradierten Geschlechterstereotyp, das da in erster Linie lautet: „Der Mann verdient gut, da bleibt die Frau zu Hause“. Und weil im Westen der Mann im Durchschnitt deutlich mehr verdient als im Osten, sind im Westen auch deutlich mehr Frauen zu Hause als im Osten. Was wir also vor allem auch machen müssen, ist es, diese Geschlechterstereotypen aufzubrechen, diese althergebrachten Muster, die die männliche Dominanz in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft leider immer noch bedienen. Da müssen wir ran – neben all den anderen notwendigen Dingen, wie gleichwertige, gerechtere Entlohnung, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familien- und kindergerechte Infrastrukturen.

Wir haben damals aus dieser Veranstaltung einen Antrag für die Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz mitgenommen – nämlich den, mehr Frauen in die Vorstände und Leitungen der Wirtschaftskammern zu bringen. Alle Länder stimmten unserem Antrag zu. Aus gutem Grund, denn in den Gremien der IHK'n und HWK'n und auch in denen der Wirtschaftsverbände sieht es diesbezüglich ziemlich düster aus. Da muss man sich gar nicht wundern, wenn die Wirtschaft oft weit entfernt ist von dem, was Frauen in der Arbeitswelt brauchen und was sie wollen. Wenn sie in den Entscheidungsgremien nicht präsent sind und ihre Anliegen nicht mitgedacht werden, dann geht das eben unter.

Die IHK Potsdam versucht es gerade: Nachdem immer Männer Präsidenten waren und der letzte nach Korruptionsvorwürfen zurücktrat, hat jetzt Vizepräsidentin Beate Fernengel gute Chancen, Präsidentin zu werden. Die Potsdamer Hotelchefin kann

nicht nur knallhart wirtschaften, sondern ist auch sozial hoch engagiert. Beispielsweise gibt sie in ihrem Hotel Obdachlosen eine Chance – sie können hier wohnen, arbeiten und einige stellt sie auch fest ein. Eine „Powerfrau“ im besten Sinne und ich würde es sehr begrüßen, wenn sie Präsidentin würde. Ich denke, sie hat die besten Karten.

Übrigens sind die Kammern ja auch Einrichtungen des öffentlichen Rechts und unterliegen damit auch dem Landesgleichstellungsgesetz. Deshalb kann man den Vorständen auch mal auf die Füße treten und ihnen deutlicher sagen, dass sie sich an die Quoten halten und ihre Gremien entsprechend besetzen. Das Recht haben wir, und dieses Recht lassen wir uns in Brandenburg nicht nehmen. Auch das müsste bundesweit Schule machen.

Frauen und Wirtschaft – wir tun in Brandenburg einiges dafür, dass dies besser zusammen kommt. So gibt es eine umfangreiche Förderpalette, die Frauen, Familien und auch die Betriebe darin unterstützt, Berufliches und Familiäres besser unter einen Hut zu bringen. Und wir veranstalten seit Jahren regelmäßig einen Unternehmerinnen- und Gründerinnentag, an dem – nach einem landesweiten Wettbewerb – Unternehmerinnen für ihr Engagement und ihre gute Betriebsführung ausgezeichnet werden. Im März 2014 gibt es wieder so einen Tag. In den Vorjahren wurden Frauen wie Bärbel Röhncke aus der Prignitz oder Brita Marx aus Luckenwalde geehrt – Chefin eines Landmaschinenhandels die eine, Chefin eines riesigen Abrissunternehmens die andere. Frauen beide, die sich von der Pike auf an in solche traditionellen Männerdomänen hineingefuchst haben und hier nun den Ton angeben. Starke Frauen, die sich mutig auf unbekanntes Neuland wagten und heute ganz selbstverständlich „den Laden schmeißen“. Ein weiter, auch ein oft steiniger Weg bis hierher. Brandenburg kann stolz auf solche Frauen sein, denn sie sind Vorbild für andere und begeistern sie, den Weg in die eigene Existenz zu wagen. Ich habe beide Frauen auf Veranstaltungen erlebt und bin begeistert von ihrer Art, die Dinge anzupacken.

Frauen und Wirtschaft – das kommt auch immer mehr in Fahrt, weil Brandenburg ein typisches Grün-

derinnenland ist. Wir haben in den Landkreisen, an den Hochschulen extra Expertinnen und Experten ausgebildet, die gründungswillige Frauen und Männer fachlich beraten und praktisch begleiten. Auch dank des ESF leisten diese auch speziell im Hinblick auf die Gründungssituation von Frauen hin geschulten „Lotsendienste“ seit Jahren eine ausgezeichnete Arbeit. Denn Gründerinnen haben es besonders schwer, etwa Kredite zu bekommen; und da muss man den Banken klar machen, dass das beantragte Vorhaben erfolgreich sein wird und sie den Frauen mehr zutrauen sollten.

Man sagt, hinter jedem erfolgreichen Mann steht eine starke Frau – doch welcher Mann steht hinter der Frau, die sich den Erfolg erst noch sichern muss? Da wären wir wieder bei den tradierten Geschlechterstereotypen. Es gibt da diesen Witz aus der Geburtenabteilung: Streiten zwei Babys um ihr Geschlecht. Sagt das Mädchen: „Ich bin ein Mädchen“; antwortet der Junge: „Kannst du gar nicht sehen, wir werden ja im Liegen gewickelt.“ „Doch“, antwortet das Mädchen, schmiss die Decke zurück und zeigte ihre rosa Söckchen. Ein Witz, gewiss – doch das Schlimme daran ist, dass diese rosa Söckchen das Mädchen oft lebenslang begleiten. Sie bestimmen darüber, was es später beruflich macht, was es verdient, ob es Karriere macht, ob es Chef zu Hause ist. Wir müssen dieses Übel endlich bei der Wurzel packen und solche Stereotypen beseitigen.

Wir haben seit einiger Zeit unser Landesgleichstellungsgesetz, mit dem wir diesem Übel des alten Denkens und Handelns besser zu Leibe rücken können. Gewiss, es ist nicht in allem perfekt, denn Gleichstellung lässt sich nun mal nicht administrativ verordnen. Nach dem verfassungsrechtlichen Konnexitätsprinzip dürfen wir den Kommunen nichts vorschreiben und wollen es auch nicht. Gleichstellung muss von unten, vor Ort, aus kommunalen Aktivitäten heraus wachsen. Dass dies noch ein weiter Weg ist, zeigte unlängst auch eine Debatte im Landesparlament zum Gleichstellungsgesetz: Ein FDP-Abgeordneter meinte, man brauche das Gesetz gar nicht, wenn man nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinbekäme. Er hat nicht begriffen, dass

die Vereinbarkeit eben nicht nur die Frauen betrifft, sondern in aller Regel zu dem Kind auch ein Vater gehört, der genauso seine familiären mit den beruflichen Pflichten vereinbaren muss. Genau darum geht es. Diese Vorstellungen, „was ein Junge muss“ und „was ein Mädchen darf“ dürfen nicht weitervererbt werden. Es ist höchste Zeit, die Dinge zu ändern.

Die „Wende“ liegt 25 Jahre zurück; ein denkwürdiges Ereignis und gewiss ein Grund zum Feiern. Doch wir haben noch andere denkwürdige Ereignisse. Wir werden uns in diesem Jahr besonders den „starken Frauen“ zuwenden. Frauen der Politik, Frauen des Widerstands. Ich denke an Marie Juchacz, die 1919 nach Erlangung des Frauenwahlrechts als erste Frau im Reichstag sprach, in politischen Ämtern in die Fußstapfen Clara Zetkins trat und die Arbeiterwohlfahrt gründete. Und ganz nahe ist mir bis heute Regine Hildebrandt, die mutige, kritische, hartnäckige, meistens laute und doch oft auch leise „Mutter Courage des Ostens“. Sie hat nie mit ihrer Meinung hinterm Berg gehalten und ist vielen – zu Recht! – auf die Füße getreten. Sie hat den Osten und die Menschen ermutigt, selbstbewusst ihre Chancen zu ergreifen und die Möglichkeiten einzufordern. Ihr Wirken prägt bis heute sichtbar die Politik unseres Landes – nicht nur die „für Frauen“.

Ja, wir werden das Wirken dieser Frauen im 25. „Wendejahr“ auf vielen Veranstaltungen sichtbar machen. Ich hoffe, ihr engagiertes Vorbild wird viele andere Frauen begeistern und sie ermutigen, „in die Politik“ zu gehen. Nach dem Motto: Was sie konnten, das können wir auch – wenn wir zusammenhalten, wenn wir viele Gleichgesinnte finden, dann können auch wir eine Menge bewegen. Ich bin ganz optimistisch, dass auch 2014 mit seinen interessanten „Frauengeschichten“ aus Vergangenheit und Gegenwart ein erfolgreiches Jahr wird. Sie sehen, wir haben gemeinsam viel vor – und ich bin sicher, dass Ihre Konferenz ein wichtiger Beitrag dazu ist, mehr Gleichstellung in den gesellschaftlichen Alltag zu bringen. In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Konferenz und uns allen viel Erfolg!

Impressionen



Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin, Missy Magazin, Berlin

Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?



Auch wenn der Titel meines Vortrages gar nicht so klingt, möchte ich – als mittlerweile auch schon mittelalte Feministin – mich mit Ihnen gemeinsam darüber freuen, dass es heute so viel im Feminismus gibt, das von gestern ist. Das bedeutet nämlich, dass wir es endlich geschafft haben, dem Feminismus eine Geschichte zu geben; ihn als konstante soziale Bewegung zu sehen, die verschiedene Konjunkturen durchmacht und verschiedene Standpunkte einnehmen kann, aber immer da ist. Und so lange nicht verschwindet, bis die Ungleichheit der Geschlechter nicht Vergangenheit ist.

Auch wenn die Zuschreibung „von gestern“ zunächst negativ klingt, nach alten Zöpfen, die endlich abgeschnitten werden müssten, so ist es für mich ein Anlass zu großer Zufriedenheit, dass wir langsam eine Situation zu erreichen scheinen, in der feministisches Gedankengut von Generation zu

Generation weitergegeben wird und als historisches Wissen präsent ist. Auch heute ist die Thematisierung feministischer Theorien und feministischer Kämpfe noch lange nicht in Schullehrplänen präsent, in Universitäten ist sie meist nur in gesonderten Gender-Studies-Seminaren zu finden, und auch im Alltag herrscht bei vielen Menschen noch große Verwirrung darüber, was „die Feministinnen“ denn nun wollten.

Erst vor wenigen Tagen habe ich in einem neuen feministischen Fanzine mit dem schönen Titel „Stutenschiz“ einen Text einer Autorin gelesen, die davon berichtet, wie sie im Zuge einer Internetdiskussion über möglicherweise stereotype Frauendarstellungen in der von ihr sehr geschätzten TV-Serie „Doctor Who“ versuchte, mit einer Internet-Userin über einen von ihr dazu verfassten Artikel zu diskutieren. Diese schrieb: „ich bin weiblich und Antifeminist und werde mir den Artikel gar nicht erst durchlesen, damit ich mir die Laune nicht verderbe. (...) Mir ist noch nie eine angenehme Form des Sexismus ... ach, Entschuldigung, Feminismus begegnet. Ich bin pro Menschenrechte und Emanzipation, aber anti Frauenrechte und Feminismus.“ Die Fanzine-Autorin gab nach mehreren freundlichen Diskussions- und Aufklärungsversuchen frustriert bis deprimiert auf. Und auch die meisten von uns hier kennen vermutlich das Gefühl, mit der Erklärung der vermeintlich simpelsten Sache der Welt – es gibt keinen Grund, warum Männer und Frauen nicht die gleichen Rechte haben sollten – auf Granit zu beißen.

Deswegen ist es umso wichtiger, dass Feministinnen und Feministen, denn auch die gibt es zum Glück, nicht alle 10 bis 15 Jahre das Gefühl bekommen, das Rad neu erfinden zu müssen: Weil all die wichtigen

Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?

Debatten, die von ihren Vorgängerinnen schon geführt worden sind, nicht archiviert wurden, nicht im öffentlichen Bewusstsein verankert wurden und irgendwo im riesigen Off der Medien herum taumeln, wo sie von engagierten Neuankömmlingen erst wieder entdeckt werden müssen.

So gab z. B. Charlotte Roche, einst „junge“ Vorzeigefeministin, um die es jetzt gerade während der Sexarbeitsdebatte erstaunlich ruhig geworden ist, noch 2006 im Buch von Thea Dorn, „Die neue F-Klasse“, zu Protokoll, „Feministinnen“ seien „bei den ganzen archaischen Themen wie ‚Leidenschaft‘, ‚Sex haben‘, ‚Kinder kriegen‘ ... völlig auf dem Holzweg“. Es wäre wahrscheinlich unangemessen, von einer (Ex-)TV-Moderatorin zu fordern, sie solle die Schriften zur freien Liebe von Alexandra Kollontai, oder, die bürgerlichere Variante, Iris von Roten, um nur zwei zu nennen, kennen. Aber es wäre doch schön, wenn sie von ihrer feministischen Mutter zumindest mitgenommen hätte, dass es in den 1970er Jahren in erster Linie feministische Mütter waren, die sich um die antiautoritären Kinderläden verdient gemacht haben. Und auch, dass es ab den 1980er Jahren eine starke Bewegung sexpositiver Feministinnen gab, hätte nicht an einer Feminismus-interessierten jungen Frau vorbei gehen müssen, wenn der Umgang mit feministischem Wissen ein wenig besser gepflegt würde. Auch Absetzbewegungen wie die der Journalistinnen Elisabeth Raether und Jana Hensel, die 2008 in ihrem Buch mit dem bezeichnenden Titel „Neue deutsche Mädchen“ die Rhetorik von „Alice Schwarzer und ihre(n) Frauen“, womit sie wohl pauschalisierend Feminismus an sich meinten, wie das in Deutschland so üblich ist, als „oll“ diskreditierten, da denen ihre Sache „entglitten“ sei, nur um dann mit längst debattierten Themen als „Novelty“ anzukommen, sind bezeichnend.

Hier wird auf der Basis der von den vorangegangenen Generationen erkämpften Errungenschaften der „alte“ Feminismus diskreditiert, um einen „neuen“ auszurufen, der meist weder kämpferisch noch neu ist. Sehr zum Gaudium von Medien und Öffentlichkeit, die nichts so sehr lieben, wie wenn sich Frauen unterschiedlicher Ansichten und Generationen publikumswirksam in die Wolle kriegen (man denke nur

an die „Diskussion“ zwischen Alice Schwarzer und Verona Feldbusch im Fernsehen).

Doch in den letzten Jahren, und vor allem im letzten Jahr – ich erinnere nur an das riesige Echo des Aufschrei-Hashtags – hat sich glücklicherweise im Bereich feministischen Engagements vieles getan, und einiges hat sich gewandelt. Die Verbindung zu Wissen und Aktivismus vorangegangener Generationen wird nun häufig aktiv gesucht und geschätzt. Rapperinnen wie Sookee, die das Bild vom sexistischen, homophoben HipHop lustvoll und mit großer Spielfreude zerlegen, sprechen sich explizit für die Weitergabe feministischen Wissens aus. Und wir beim Missy Magazine, dessen Mitherausgeberin ich ja auch bin, sind z. B. immer wieder bestrebt, die Bemühungen unserer Vorgängerinnen sichtbar zu machen und zu wertschätzen, obwohl wir in vielen Bereichen für eine Art von Feminismus stehen, die durchaus als „neu“ und „anders“ wahrgenommen wird. Doch ob „neu“ oder „alt“ macht sich hier oft an eher oberflächlichen Szenarien fest, die für den Kern der feministischen Bemühungen gar nicht so wichtig sind wie die gemeinsamen Ziele, die oft schon erschreckend lange „around“ sind, wie wir Missys es vielleicht ausdrücken würde. Denn ich denke, ob Modestrecken mit Transgender-Models, Tests von Brustabbindern, die die weibliche Brust unsichtbar machen oder ironische Basteltipps zu Weihnachten, wie wir sie haben, nun als zeitgemäß feministisch oder als albern empfunden werden, ist Geschmackssache und alle Haltungen hierzu empfinde ich als legitim. Die Vielfältigkeit von Feminismus heute zeigt sich nämlich darin, hier ganz unterschiedliche Ansichten auszuhalten.

Womit wir jedoch bei einem zentralen Punkt eines wirklich heutigen Feminismus sind: er muss in all seinem Facettenreichtum und seiner Offenheit mitunter Widersprüche aushalten können. Aber, und nun kommen wir zu dem, was ich wirklich für von gestern halte: Er sollte keine einengenden Vorschriften machen, die nur einen Standpunkt bedenken. Patentrezepte, Besserwisserei, Ausschließeritis und vor allem Bevormundung sind für mich tatsächlich von gestern in dem Sinne, dass sie nichts mit einem emanzipatorischen Feminismus zu tun haben. Wer genau weiß, dass es für alle Frauen auf der Welt nur

Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?

den einen selig machenden Weg zur Befreiung gibt, weiß gar nichts. Wer nicht die völlig unterschiedlichen Lebensrealitäten und Alltagserfahrungen von Frauen unterschiedlichster Backgrounds, sexueller Identitäten, Klassen, Körperformen und noch viel mehr in Betracht zieht, erweist ihnen keinen Dienst.

Ein moderner Feminismus muss sich auch mal irren dürfen, muss suchen, streiten, nach Darlegung neuer Theorien oder Fakten die Meinung ändern können. Aber er sollte nie herrschaftlich befinden, was falsch und richtig ist, sondern stets widerstreitenden Stimmen aufmerksam zuhören. Manchmal ist das schwer auszuhalten, wenn es die eigenen Überzeugungen, die eigenen ideologischen Prägungen durchkreuzt, aber die Autonomie des sich als weiblich identifizierenden Subjektes sollte immer an erster Stelle stehen. Wir alle kennen die Auseinandersetzungen um riesige Themen wie Sexarbeit, Elternschaft, Kopftücher oder andere Ver- und neuerdings auch immer wieder Enthüllungen, aber auch kleine, vermeintlich nebensächliche, private Dinge wie Kleidungsstile oder die Ausgestaltung von Liebesbeziehungen.

Als Feministinnen von heute sollten wir dafür sorgen, dass Frauen selbstbestimmt und unabhängig so leben können, wie sie wollen, und wenn sie nicht so leben können, wie sie wollen, sollten wir alles tun, um ihnen zu helfen – ob es jetzt darum geht, mit oder ohne Kopftuch oder als Sexworkerin oder als Professorin leben zu wollen. Feminismus ist eine zutiefst moralische Angelegenheit, und ich plädiere hiermit dafür, den Begriff von seinen bieder-verklemmten bis reaktionären Konnotationen zu befreien, aber wir müssen aufpassen, nicht unsere persönliche Moral im Namen des Feminismus anderen überzustülpen, die vielleicht eine andere haben, so lange sie damit frei und selbstbestimmt leben können.

Für das Zusammendenken verschiedener Unterdrückungsachsen, die sich teilweise gegenseitig verstärken oder „ausstechen“, gibt es heute den schönen Begriff Intersektionalität. Durch ihn, der von vielen Feministinnen of Colour über die letzten drei Jahrzehnte hinweg erarbeitet und ausgebaut wurden, haben wir gelernt, dass es nicht das eine homogene Subjekt „Frau“ gibt, das in jeder Situation mit

den gleichen Problemen zu kämpfen hat, sondern dass zum Beispiel eine schwarze Frau aus der Arbeiterklasse viel mehr Diskriminierungserfahrungen mit einem schwarzen Mann aus der Arbeiterklasse teilt als mit einer weißen Frau, die in einem Aufsichtsrat sitzt. Oder Bundeskanzlerin ist. Wie hat es die radikale schwarze Bürgerrechtlerin und Feministin Angela Davis, die Ende letzten Jahres die nach ihr benannte Professur an der Universität Frankfurt einweihte, im Missy-Interview so schön auf den Punkt gebracht: „Ich solidarisiere mich lieber mit einem Mann of Color, der geschlechterkritisch ist, als mit einer neoliberalen Feministin, die die Auswirkungen eines globalen Kapitalismus nicht mitdenkt.“

Was mich gleich zum nächsten wichtigen Anachronismus bezüglich feministischer Denkweisen bringt: Feminismus darf nicht zum Karriereprogramm für besser Gestellte werden. Bei vielen der so wichtigen Gleichstellungsmaßnahmen beschleicht einen das ungute Gefühl, dass sie als Mittel missbraucht werden, um das Fortkommen von „beliebten“ bzw. „guten“ Staatsbürgerinnen zu fördern, was unweigerlich auf Kosten all der anderen geschieht. Angela McRobbie hat in ihrer sehr kritischen, fast pessimistischen Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen in westlichen Gesellschaften heute in ihrem 2011 auf Deutsch erschienenen Buch „Top Girls“ darauf hingewiesen, dass Frauen „die privilegierten Subjekte des sozialen Wandels“ seien. Sie verweist jedoch auf den Knackpunkt, den hohen Preis dieser Integration: „Zu den Bedingungen dieser hohen Erwartungen seitens der Regierungen gehört jedoch, dass junge Frauen auf feministische Politik verzichten.“ Statt Teilhabe via politischer Forderungen wird ihnen eine gesellschaftliche Teilhabe via Konsum angeboten.

Und es sind zumeist Frauen, die ohnehin schon privilegiert sind, denen diese Maßnahmen zum persönlichen und beruflichen Fortkommen besonders schmackhaft gemacht werden: weiße Frauen aus der Mittelschicht mit guter Bildung. In ihrem sehr empfehlenswerten Handbuch „Feminism is for everybody“, das 2000 auf Englisch erschienen ist, beschreibt die afroamerikanische Feministin bell hooks, zu welchem Preis die Erfüllung gewisser feministischer Forderungen aus der sogenannten Zweiten Frauenbewegung der 1960er und 70er Jahre von-

Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?

statten gegangen ist: Die radikaleren Forderungen von Women of Color oder von Arbeiterinnen, die ein gerechteres System für alle wollten, sind zugunsten der gemäßigeren Forderungen von bürgerlichen Feministinnen, besser in den bestehenden Arbeitsmarkt integriert zu werden und innerhalb einer nach wie vor patriarchal strukturierten Gesellschaft mehr Rechte zu bekommen, aufgegeben worden.

Ich glaube aber nach wie vor, um das hier ganz pathetisch zu formulieren, dass wir alle wirklich nur frei sein können, wenn unsere Schwestern (und Brüder) auch frei sind. Denn wie es der Buchtitel von bell hooks so schön suggeriert: Wir alle brauchen Feminismus, um miteinander ein gleichberechtigtes, emanzipiertes, autonomes und freies Leben führen zu können. Wie oft wird vergessen, dass zum Beispiel auch Männer immens von der Befreiung von alten Rollenbildern durch den Feminismus profitiert haben – Männer müssen nicht mehr Alleinernährer sein, sie dürfen engagierte Väter sein, sie können sich sogar in Sachen Liebe und Sex wunderbar fallen – und auffangen lassen!

Deswegen erscheint es mir als größte Herausforderung eines Feminismus von morgen, eine Form von globaler Solidarität auf mikro- und makropolitischen Ebene herzustellen. Wenn es um Frauenrechte geht, dürfen wir bei all den berechtigten Forderungen nach Quotierungen vor allem nicht die Frauen vergessen, die sich für die meisten dieser Jobs aufgrund ihres Backgrounds sowieso nie qualifizieren könnten, um nur ein Beispiel zu nennen. Wir müssen sie alle mitnehmen!

Dafür brauchen wir, natürlich, möglichst umspannende Netzwerke, in denen wir uns innerhalb kleinerer Communities wie auch international austauschen können. Viele, vor allem jüngere Frauen, sind jedoch von klassischeren, „offiziösen“ Organisationsformen wie auch von parteipolitischer Arbeit abgeschreckt. Das hat einerseits mit einer Angst vor einer Vereinbarung und damit dauerhaften Verpflichtung und Festlegung zu tun, und andererseits auch mit einem, so abstrus das klingen mag, vermuteten Mangel an „Coolness“ dieser Form von Engagement. Anne Wizorek erwähnte neulich auf einer Tagung des Deutschen Frauenrates, dass sie alles, was sie

zunächst über Feminismus wusste, zuerst aus dem Internet gelernt habe, und zwar von amerikanischen Websites, Blogs und Twitterseiten, und auch wir bei Missy hatten für unser Magazin mehrere amerikanische Vorbilder. Erst über das Internet habe Wizorek festgestellt, dass es auch in ihrer direkten Umgebung Gleichgesinnte gab und sich dann mit ihnen zusammenschloss.

Natürlich hat es viel mit den geographisch weitgehend schrankenlosen Kommunikationsformen des Internets zu tun, dass wir uns heute in dieser Art austauschen und vernetzen können, aber es kommt auch hinzu, dass die Lebensrealität junger Frauen – logischerweise – von anderen Dingen geprägt ist als die von älteren, schon lange in institutionalisierten Zusammenhängen arbeitenden Frauen. Während letztere sich häufig an konkreten politischen Zielvorgaben abarbeiten, sind erstere oft stärker auf der symbolischen Ebene impliziert: Wie prägt die Popkultur, die uns tagtäglich mit ihren Bilderwelten umgibt, unsere Vorstellungen von Geschlecht? Welche Rollen werden uns in Fernsehserien, Videoclips und Games angeboten? Wie werde ich als Frau durch diesen Blick zugerichtet, und wie kann ich mich dagegen wehren? Die konkrete Politik wirkt für jüngere Frauen oft dröge und wie ein „ernstes“ Thema, die Beschäftigung mit Lebensstilanalysen für ältere oft „glamourös“, aber oberflächlich bzw. trivial.

Die Herausforderung eines komplexen Feminismus heute besteht jedoch darin, beide Felder wieder zusammenzubringen, das der vermeintlich „schweren“ Politik und der „leichten“ Alltagsrealität. Denn es ist wichtig, sich im Internet über Tausende von Kilometern oder vielleicht auch nur ein paar Meter hinweg zusammenzuschließen und so unzählige Menschen zu erreichen und mit ihnen zu diskutieren, und es ist ebenso wichtig, gemeinsam auf die Straße zu gehen, sichtbar und laut zu werden, und konkrete politische Forderungen zu artikulieren. Wie Angela McRobbie bei einer Missy-Diskussion im Sommer 2013 im Berliner Theater Hebbel am Ufer geäußert hat: Es sei ja sehr interessant, wenn sich ihre Studentinnen in Abschlussarbeiten Gedanken über die Möglichkeiten feministischer Pornographie machten, doch sie würde sich wünschen, dass in ihrem Denken auch die Option vorkäme, sich für

Impulsrede I: Neuer Feminismus – Wer braucht Feminismus, was ist von gestern, was brauchen wir morgen?

einen Sitz im Council von Islington zu bewerben und dort ganz konkret Lokalpolitik für Frauen zu betreiben.

McRobbie hat, in Abgrenzung zur „akademischen Frau“, deren Wichtigkeit sie als Professorin selbstverständlich nicht unterschätzt, auch ein Plädoyer für die „bureaucratic woman“ gehalten, und es ist einerseits an den „organisierten Frauen“, die jüngeren Frauen für ihre Institutionen zu begeistern, und an den jüngeren, ihre Themen auch dort einzubringen. Nicht vergessen sollten wir jedoch in Zeiten, in denen einerseits schon von Netzwerkkapitalismus gesprochen wird, in dem alle menschlichen Kontakte (früher sprach man von FreundInnenschaften) hochgradig nützlich gemacht werden sollen, und „feminist burnout“ auf der anderen Seite, dass wir für unser Engagement auch etwas fordern. Es muss klar sein, dass das Sich-Einsetzen für eine gerechtere Gesellschaft kein Gratisliebessdienst von Frauen ist, sondern ein wichtiger Beitrag zu einer modernen, demokratischen Gesellschaft.

Denn es gibt noch so viele, ganz konkrete Themen, die in den verschiedenen Foren noch ausführlich zur Sprache kommen werden, die wir immer wieder hart und fordernd auf die Agenda setzen müssen: dass

reproduktive Rechte von Frauen weltweit gesichert werden; dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht bedeutet, dass Frauen Teilzeit arbeiten und alles weitergeht wie bisher und Alleinerziehende verelenden; dass Eltern und Nicht-Eltern zu einem besseren Verständnis miteinander finden statt gegeneinander ausgespielt zu werden; dass Menschen mit anderen Körperbildern nicht ausgegrenzt werden; dass Medien- und Werbebilder nicht weiter unrealistische, sexistische Körpernormen verbreiten; dass Kinder ebendort aus vielfältigen Rollenangeboten wählen können, statt immer nur pink und blau zu sehen; dass binäres Denken und Geschlechterstereotypisierungen generell aufhören; dass Menschen, die nicht heterosexuell leben oder aussehen wollen, nicht weiter ausgegrenzt werden; dass es ein Ende der patriarchalen Rape Culture gibt; dass femininisierte Berufszweige nicht mehr abgewertet werden; und natürlich, dass Frauen endlich für gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen! Und damit wären wir ja wieder bei einer der klassischen Forderungen des Feminismus der 1970er Jahre, was uns nur zeigt: auch gestern kann morgen noch aktuell sein, und es liegt an uns, das Beste daraus zu machen. Danke.

Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der EAF, Berlin

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen aus Frankreich und Impulse für Deutschland



Parité in der Politik – Erfahrungen aus Frankreich und Impulse für Deutschland, so ist mein Vortrag überschrieben. Doch neben vielen europäischen Ländern – u. a. in Spanien, Belgien, Polen und eben seit 2000 in Frankreich – ist ganz aktuell auch in der neuen tunesischen Verfassung festgelegt worden, dass der Staat sich für die paritätische Besetzung von gewählten Vertretungen mit Frauen und Männern einsetzt. Die tunesische Verfassung gilt in punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit als eine der fortschrittlichsten im gesamten arabischen Raum und wird hoffentlich entsprechende Signalwirkung entfalten. Doch sollten nicht auch wir uns davon inspirieren lassen?

Die EAF Berlin führt zurzeit mit Unterstützung des Auswärtigen Amtes und des Bundesfamilien- und Frauenministeriums dort das Projekt „Demokratie braucht Frauen“ durch. Ich bin immer wieder aufs Neue beeindruckt, mit welchem Engagement und mit welcher Ausdauer sich die tunesischen Frauen und Aktivistinnen – die übrigens auch von sehr vie-

len Männern unterstützt werden – für ihre Rechte einsetzen.

Auch in Tunesien ist der Fortschritt nicht von allein gekommen, sondern ist hart erkämpft worden.

In Tunesien zeigen wir übrigens auch die Ausstellung über die „Vier Mütter des deutschen Grundgesetzes“, die ins Arabische übersetzt wurde und sehr positive Resonanz hervorgerufen hat. Damals, 1948/49 haben die vier Frauen des Parlamentarischen Rats – Elisabeth Selbert, Frieda Nadig, Helene Weber und Helene Wessel – gleichfalls gegen erheblichen Widerstand durchgesetzt, dass im deutschen Grundgesetz der Artikel 3 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ verankert wurde. Elisabeth Selbert, die Juristin und „Autorin“ des Artikel 3, kritisierte übrigens schon vor Jahren: „Die mangelnde Heranziehung von Frauen zu öffentlichen Ämtern und ihre geringe Beteiligung in den Parlamenten ist doch schlicht Verfassungsbruch in Permanenz“.

Frauen in der Politik – wo stehen wir heute?

Seit den 50er und 60er Jahren ist in der Bundesrepublik zum Glück einiges passiert. Mit 36,4 Prozent verzeichnet der 18. Deutsche Bundestag den höchsten Anteil von Parlamentarierinnen in der deutschen Geschichte und zum dritten Mal wird unser Land von einer Frau regiert. Doch bis weit in die 80er Jahre hinein bewegte sich der Anteil um die 10 Prozent. Erst mit dem Einzug der Grünen Partei und den Quotenregelungen bei den Grünen und etwas später bei der SPD stieg der Anteil in den 90er Jahren auf rund 30 Prozent. Begleitet und getragen wurde diese Entwicklung natürlich von gesellschaftlichen Veränderungen und einer starken und aktiven Frauenbewegung.

Ist nun alles erreicht? Leider nicht: denn gerade auf der kommunalen Ebene, dort wo die Demokratie

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

ihre Basis hat und wo die politischen Entscheidungen das Lebensumfeld der Bürgerinnen und Bürger unmittelbar betreffen, ist die Unterrepräsentanz von Frauen immer noch deutlich gegeben. Bei den Stadt- und Gemeinderäten liegt der Anteil im Durchschnitt bei 25 Prozent. Noch immer gibt es Gemeinderäte, in denen keine einzige Frau vertreten ist. Als Faustregel gilt: je kleiner und ländlicher die Gemeinde oder Stadt, umso seltener sind Frauen dort im Rat zu finden. In einigen Großstädten haben wir dagegen Beteiligungen von über 40 Prozent erreicht.

Besonders gravierend ist jedoch die Unterrepräsentanz von Frauen bei den kommunalen Führungspositionen: 96 Prozent der hauptamtlich Bürgermeister sind männlich, 94 Prozent der Landräte und 85 der Oberbürgermeister. Wie die Studie der EAF zur Kommunalpolitik und andere wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben, sind die Parteien sehr zögerlich, weibliche Kandidatinnen für die begehrten Positionen aufzustellen. In der Regel haben Frauen nur dann eine Chance aufgestellt zu werden, wenn man sich ohnehin keine Chance auf einen Wahlsieg ausrechnet oder der Vorgänger komplett abgewirtschaftet hat.

Die Potenziale vieler qualifizierter und engagierter Frauen kommen zu wenig zum Tragen, und das gilt für alle politischen Ebenen. Offensichtlich muss es Faktoren geben, die sich benachteiligend auf den Aufstieg von Frauen auswirken und welche eine strukturelle Dimension in sich tragen.

Im Vergleich zur Debatte um die Führungspositionen in der Wirtschaft und die Notwendigkeit gesetzlicher Regelungen bzw. Quoten verläuft die Diskussion um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik und Kommunalpolitik immer noch sehr im Windschatten der öffentlichen Aufmerksamkeit. Die DAX-30-Vorstände sind in aller Munde und wurden medial gehörig unter Druck gesetzt. Bei den Landräten und Bürgermeistern wird die männliche Monokultur stillschweigend akzeptiert.

Deshalb freue ich mich sehr, dass Sie heute das Thema aufgreifen. Und auch wir als EAF werden aktiv bleiben: zusammen mit dem Bundesfamilien- und Frauenministerium werden wir Ende April dieses

Jahres (30.4.) eine diesbezügliche Tagung in Berlin durchführen. M. E. sind die politischen Konstellationen günstig, um gemeinsam Initiativen zu starten, auch wenn wir wissen, dass eine gesetzliche Regelung nicht einfach wird und es eine kontroverse Debatte um die Verfassungsmäßigkeit von Parité-Regelungen gibt.

Demokratie braucht Frauen

Warum aber ist es berechtigt, dass Frauen paritätisch in den politischen Gremien vertreten sein sollten?

Lassen Sie mich dazu einige demokratietheoretische Überlegungen vorstellen, bei denen ich mich vor allem auf die Argumentation von Silke Laskowski beziehe, die als Professorin für Staatsrecht ein Gutachten für die bündnisgrüne Bundestagsfraktion zu einem Parité-Gesetz erstellt hat.

1. Frauen bilden über die Hälfte des Staatsvolks. Sie sind aber mitnichten entsprechend ihres Anteils vertreten. Für ein demokratisches Gemeinwesen wie die Bundesrepublik, bei dem im Artikel 20 Grundgesetz festgelegt ist, dass alle Staatsgewalt vom Volk ausgeht, ist dies durchaus als ein demokratisches Defizit zu begreifen. Auch wird in Artikel 38 zu den Wahlrechtsgrundsätzen festgelegt, dass die Abgeordneten Vertretung des „ganzen Volkes sein sollen. Schließlich verpflichtet der Artikel 21 die Parteien dazu, dass ihre innere Ordnung demokratischen Grundsätzen entsprechen muss.
2. Lassen Sie mich klarstellen: Frauen bilden selbstverständlich keine homogene Gruppe. Sie sind aufgrund von sozioökonomischen sowie kulturellen oder religiösen Faktoren so unterschiedlich wie der männliche Bevölkerungsteil. Selbstverständlich haben sie auch unterschiedliche politische Interessen und Präferenzen. Aber sie haben durchaus ein gemeinsames Interesse: nämlich, die gleichen Rechte zu haben und gegenüber dem männlichen Teil nicht benachteiligt zu sein. Dies umfasst selbstverständlich auch das Recht auf politische Interessensvertretung. Wenn über Jahrzehnte – trotz der de jure vorhandenen Gleichberechtigung – faktisch eine hartnäckige Unterrepräsentanz festzustellen ist, so lässt dies

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

- darauf schließen, dass strukturelle Faktoren vorliegen, die sich diskriminierend auswirken und die es daher zu beseitigen gilt.
3. Aus diesem Grund haben wir bereits seit 1994 im Grundgesetz die Ergänzung des Artikels 3 verankert. Dort heißt es: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Dies ist eine sehr starke Aussage und Aufforderung an staatliches Handeln, auf das wir uns in der Diskussion noch sehr viel stärker berufen sollten. Die Weiterentwicklung der EU-Rechtsprechung geht zudem in die gleiche Richtung.
 4. Neben diesem klassisch demokratiethoretischen Argument gibt es aber noch weitere, bedenkenswerte Argumente. Eines davon lautet im Sinne des Gender Mainstreaming Konzepts, dass die Qualität von Entscheidungen im politischen Raum nicht zuletzt davon abhängt, dass unterschiedliche Sichtweisen, Interessen und Bedürfnisse eingebracht, gehört und bedacht werden können. Dies gilt vor allem für die kommunale Ebene. Gerade auf der kommunalen Ebene sind in besonderem Maße unterschiedliche Sichtweisen, Interessen und auch Kompetenzen gefragt. Hier gibt es ganz lebenspraktische Fragen zu entscheiden. Heute beginnt sich herum zu sprechen, dass eine gute Infrastruktur für Kinderbetreuung auch ein Thema für die Standort- und Wirtschaftspolitik ist, dass gute Lebensbedingungen für Familien, inklusiver guter Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für Frauen einen wichtigen wirtschaftlichen Standortfaktor darstellen.
 5. Frauen sind nicht per se die besseren Politiker, und wir sollten uns davor hüten, die politische Partizipation von Frauen daran zu koppeln, dass sie nun alles besser machen. Das wäre mit Sicherheit eine Überfrachtung und eine unrealistische Erwartung, an der Politikerinnen zwangsläufig scheitern müssten. Aber: aus der Wirtschaft wissen wir mittlerweile aus etlichen Studien, dass gemischt besetzte Entscheidungsgremien aufgrund der größeren Perspektivenvielfalt bessere Ergebnisse erzielen als homogene Gruppen.
 6. Schließlich gibt es noch ein Argument, eher ökonomischer Natur, in der Wirtschaft würden wir sagen, es geht um die langfristige Sicherung des Fach- und Führungskräftebedarfs. So wenig wie die Unternehmen in Deutschland angesichts der demografischen Entwicklung auf die Potenziale der Frauen verzichten können – Frauen stellen über die Hälfte der Studenten und die Hälfte der Hochschulabsolventen – so wenig können wir es auch für die Politik. Vor allem auf der kommunalen und ehrenamtlichen Ebene ist es oft schwierig, Nachwuchs zu finden. Hier geht es darum, wirklich das gesamte Potenzial auszuschöpfen, neuen Gruppen bessere Zugänge und Chancen zu eröffnen und das Feld der Kommunalpolitik insgesamt attraktiver zu gestalten.
- Die große Frage ist: wie! Wie schaffen wir neue Zugänge, welche Instrumente bewähren sich? Eines davon, sicherlich nicht das einzige, könnte ein Parité-Gesetz sein. Daher möchte ich Ihnen im zweiten Teil meines Vortrags nun die Erfahrungen aus Frankreich sowie aus anderen europäischen Ländern vorstellen.

Internationale Erfahrungen

Ich konzentriere mich hier vor allem auf Frankreich: dort, im Mutterland der bürgerlichen Revolution, lag der Anteil von Frauen in der Nationalversammlung bis in die 90er Jahre weit unter 10 Prozent – ganz offensichtlich bestand erheblicher Handlungsbedarf. So kam eine partei- und ideologieübergreifende Bewegung in Gang, die eine sehr intensive gesellschaftliche und politische Debatte auslöste und 1999 zu einer Ergänzung der französischen Verfassung führte. 2000 wurde dann das „Gesetz über den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu Wahlmandaten und auf Wahl beruhenden Ämtern“ verabschiedet. Das Gesetz hat umfassende Geltung und bezieht sich auf die Europawahlen, die nationalen Parlamentswahlen, einen Teil der Senatswahlen, Regionalwahlen und die Kommunalwahlen in Gemeinden ab 3.500 Einwohner/innen.

Das Gesetz wurde mehrfach reformiert, da die ersten Ergebnisse enttäuschend waren. U. a. wurden folgende Sanktionsmöglichkeiten eingeführt: die

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

Nicht-Zulassung nicht-paritätisch besetzter Wahllisten sowie finanzielle Einbußen für die Parteien bei den Wahlen zur Nationalversammlung.

Heute (Stand 2012) liegt der Anteil im EP bei 44,4 in den Regionalwahlen bei 47,6 und in den Kommunalwahlen bei 48,8 Prozent, die Ausgangslage war hier 25,7 Prozent. Auch in den kleineren Kommunen, die nicht vom Gesetz betroffen waren, konnte der Frauenanteil deutlich gesteigert werden. Denn es begann „zum guten Ton“ zu gehören, Frauen auf den Listen zu platzieren und die Parteien entsprechend angespornt, Frauen als Kandidatinnen zu gewinnen. Das Potenzial an kompetenten und politisch interessierten und ambitionierten Frauen war und ist in Frankreich ganz offensichtlich vorhanden, und nicht anders wäre es in Deutschland. Unsere Studie zeigt sehr klar, dass es vor allem die zivilgesellschaftlich engagierten Frauen vor Ort sind, die ein großes und wichtiges Reservoir für die Parteien darstellen könnten. Dazu müsste sich dann allerdings auch die Parteikultur ändern, dazu später mehr.

Allerdings gibt es in Frankreich einen großen Wertmispel: der Anteil der Frauen in der Nationalversammlung liegt lediglich bei 19 Prozent, denn die Parteien – sowohl die konservative UMP als auch die sozialistische PS – nahmen lieber finanzielle Einbußen in Millionenhöhe in Kauf, anstatt die Wahlkreise paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

Erlauben Sie mir noch einen kurzen Blick auf zwei weitere Länder der EU:

Belgien hat bereits 1994 entschieden, dass auf einer Liste nicht mehr als zwei Drittel der Kandidaten das gleiche Geschlecht haben dürfen; 2002 wurde das Gesetz erweitert, nun müssen die Parteien die gleiche Anzahl vorschlagen und die beiden obersten Listenplätze dürfen nicht mit Kandidaten des gleichen Geschlechts besetzt sein. Belgien hatte 2010 immerhin einen Anteil von 40 Prozent weiblicher Abgeordneten im nationalen Parlament erreicht.

Spanien hat 2007 für die Parlaments-, Regional- und Kommunalwahlen die Regelung eingeführt, dass mindestens 40, maximal 60 Prozent der Listenplätze von einem Geschlecht eingenommen werden dür-

fen; es gibt zwar kein reines „Reißverschluss-Prinzip“ im Sinne einer alternierenden Besetzung, die Regelung ist jedoch immer für jeweils fünf Plätze gültig. Spanien hat einen Frauenanteil von 37 Prozent im nationalen Parlament vorzuweisen.

Welche Erfolgsfaktoren lassen sich aus diesen internationalen Erfahrungen für die Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen ableiten?

Erfolgsfaktoren

Erstens haben die politisch-institutionellen Rahmenbedingungen, hier vor allem das Wahlrecht, einen entscheidenden Einfluss. Wie zahlreiche politikwissenschaftliche Untersuchungen zeigen, ist das reine Verhältniswahlrecht mit geschlossenen Listen am leichtesten und effektivsten zu quotieren. Am schwierigsten gestaltet es sich bei Mehrheitswahlrecht mit Direktmandaten. Das personalisierte Verhältniswahlrecht, wie wir es aus Deutschland kennen, nimmt hier eine Mittelstellung ein.

Zweitens hängt die Wirksamkeit gesetzlicher Vorgaben von der konkreten Ausgestaltung und den vorgesehenen Sanktionen ab. Wie beschrieben haben die Parteien in Frankreich bei den Wahlen zur Nationalversammlung lieber auf viele Millionen Euro verzichtet, als auf die Kandidatur von Männern. Als äußerst wirksamer Sanktionsmechanismus erwies sich dagegen, die Listen für ungültig zu erklären, wenn sie nicht paritätisch besetzt waren. Ein Gesetz bringt auch dann wenig, wenn die Quotierung in so allgemeiner Form vorgesehen ist, dass die Frauen vor allem auf den hinteren, aussichtslosen Listenplätzen landen, wie es anfänglich in Belgien und in Frankreich der Fall war.

Am besten ist eine alternierende Besetzung (Zipper-System), welche auch den ersten oder die ersten beiden Listenplätze mit einbezieht, wie wir es u. a. von der internen Quotenregelung bei den Grünen kennen. Es geht also nicht nur um eine horizontale, sondern auch um die vertikale Parität.

Drittens ist aber auch die politische Kultur des Landes ein wichtiger Faktor. In der ohnehin stark gemeinwohlorientierten und egalitären politischen

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

Kultur von skandinavischen Ländern wie Norwegen und Schweden wurden parteiinterne Quoten schon vor Jahrzehnten eingeführt und entfalteten die entsprechende Wirkung. Heute gelten die skandinavischen Ländern in vielerlei Hinsicht als Vorbild in der Gleichstellungspolitik. Dies hat mit Sicherheit mit der konstanten und hohen Repräsentanz von Frauen in den politischen Entscheidungsgremien zu tun.

Zurück nach Deutschland

Gegenwärtig bezieht sich die Diskussion um die Einführung eines Parité-Gesetzes vor allem auf die kommunale Ebene. Dies hat gute Gründe, wobei ich mich hier in meinen Argumenten vor allem auf den Politikwissenschaftler und Kommunalexperten Lars Holtkamp beziehe.

1. Gerade auf der kommunalen Ebene ist die Unterrepräsentanz gegeben, der Handlungsbedarf besonders hoch; daher lässt sich auch die Verhältnismäßigkeit einer gesetzlichen Regelung begründen. Deutschland liegt hier auf Platz 13 von 22 Ländern der EU; im kreisangehörigen Raum gibt es nicht wenige Räte, deren Frauenanteil unter 10 Prozent liegt.
2. Kommunen bilden ein gutes Experimentierfeld. Die Erfahrungen zeigen, dass neue Instrumente dann auch erfolgreich auf andere Ebenen übertragen werden. Parité-Regelungen für die Kommunalwahlen könnten den Anpassungsdruck auf Landtagswahlen erhöhen und auch bundesweite Signalwirkung entfalten.
3. Das kommunale Wahlrecht sieht vielfach die Möglichkeit zum Kumulieren und Panaschieren vor, dies eröffnet den Wählerinnen und Wählern die Möglichkeit, Kandidaten ihrer Wahl z. B. durch Stimmenhäufung „nach vorne“ zu bringen. Dadurch wird die grundgesetzlich garantierte Wahlfreiheit der Wähler / innen auch bei paritätisch besetzten Listen im hohen Maß gewahrt.
4. Schließlich gibt es noch ein pragmatisches Argument: es bezieht sich auf die Durchsetzbarkeit der Forderung, die nahe legt, zunächst mit der kommunalen Ebene zu beginnen.

Vor diesem Hintergrund sind in den vergangenen Jahren u. a. der Deutsche Juristinnenbund, der Deutsche Frauenrat und vor allem die Landesfrauenräte aktiv geworden. 2013 wurde auf der Bundeskonferenz der Landesfrauenräte eine Resolution verabschiedet, welche die Parlamente der Länder auffordert, das Kommunal- und das Landtagswahlgesetz entsprechend zu ändern und über den Bundesrat auf die Bundesregierung einzuwirken, „damit Frauen ebenso wie Männern der gleiche Zugang zu den Wahlmandaten garantiert wird“. Bei den Parteien sind vor allem die Landtagsfraktionen von Bündnis 90 / Die Grünen aktiv geworden. Die bekannteste Initiative kommt aus Baden-Württemberg, wo der Landesfrauenrat die Kampagne „Halbe Kraft“ gestartet hat und sich natürlich viel von grün-roten Landesregierung erwartet hat.

In der Tat war im Koalitionsvertrag zwischen den Grünen und der SPD vereinbart worden, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern und zu überprüfen, wie das kommunale Wahlrecht geschlechtergerecht ausgestaltet werden könnte. Das im ersten Schritt in Auftrag gegebene juristische Gutachten beurteilte die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von nach dem Reißverschlussverfahren paritätisch besetzten Kommunalwahllisten grundsätzlich positiv. Die Eingriffe in die Freiheit und Gleichheit der Wahl, in die Organisationsfreiheit der Parteien und in den Gleichheitssatz seien letztlich gerechtfertigt, da diese dazu beitragen würden, den Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 GG umzusetzen.

Nun jedoch legte das Innenministerium ein internes Rechtsgutachten vor. Dieses Gutachten, das von dem Verwaltungswissenschaftler Joachim Wieland aus Speyer verfasst wurde, kam zu dem Schluss, dass ein entsprechendes Landesgesetz vor dem Bundesverfassungsgericht nicht stand halten würde, da für derartig umfassende Eingriffe eine Grundgesetzänderung – wie zum Beispiel in Frankreich geschehen – notwendig sei. Verabschiedet wurde letztlich eine Soll-Regelung: „Männer und Frauen sollen gleichermaßen bei der Aufstellung eines Wahlvorschlags berücksichtigt werden. Dies kann insbesondere in der Weise erfolgen, dass bei der Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber in den Wahlvorschlä-

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

gen Männer und Frauen abwechselnd berücksichtigt werden. Die Beachtung der Sätze 1 und 2 ist nicht Voraussetzung für die Zulassung eines Wahlvorschlages“. Diese Regelung wird erstmals bei der kommenden Kommunalwahl angewandt – wir dürfen gespannt sein, welche Wirkung sie tatsächlich entfalten wird.

Lassen Sie mich nochmals in kurzen Zügen skizzieren, welche Argumente in dem baden-württembergischen Gutachten, aber auch anderenorts, gegen ein Parité-Gesetz hervorgebracht werden. Wobei ich zunächst betonen möchte, dass solche (verfassungs-)rechtlichen Kontroversen, wie wir sie auch aus anderen Zusammenhängen kennen, im Kern politische Kontroversen sind, die am Ende durch die gesellschaftliche Kräfte und die politischen Machtverhältnisse beeinflusst werden können.

Zum einen also würden gesetzlich vorgegebene Geschlechterquoten einen zu starken Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Parteienfreiheit bedeuten. Selbst wenn man das Gleichstellungsgebot aus Artikel 3 Absatz 2 hinzu zieht, sei die Vorgabe der Quotierung unverhältnismäßig. In Frankreich sei das Parité-Gesetz gerechtfertigt gewesen, weil dort die Unterrepräsentanz von Frauen deutlich stärker ausgeprägt gewesen sei als heute in Deutschland, so argumentierte die ehemalige Justizministerin Brigitte Zypries.

Zum anderen würden Geschlechterquoten einen wichtigen Teil der Wahlentscheidung dem demokratischen Prozess entziehen und die Wahlfreiheit der Wählerinnen und Wähler sowie die grundgesetzlich garantierte Parteienfreiheit zu sehr einschränken.

Die Befürworter/innen eines Parité-Gesetzes sehen dies selbstredend anders. Wie bereits erwähnt, wird die Verfassungsmäßigkeit von anderen Staatsrechtlern und –rechtlerinnen bejaht. Sie begründen dies vor allem mit dem starken Gleichstellungsgebot des Artikels 3 und zusätzlich mit Artikel 21 (alle Staatsgewalt geht vom Volke aus) und der Verpflichtung der Parteien, ihre Verfahren nach demokratischen Grundsätzen zu gestalten (Artikel 22 GG). Zu diesen gehöre wesentlich die angemessene Repräsentanz von Frauen auf den Wahllisten.

Die Wahlfreiheit der Wählerinnen und Wähler wird aus Sicht der Befürworter von Geschlechterquoten ebenfalls nicht beeinträchtigt, im Gegenteil. Trude Dahlerup, eine der wichtigsten Protagonistinnen der international vergleichenden Gender-Forschung argumentiert wie folgt: Da die Parteien die eigentlichen Gate-Keeper seien und damit ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen verantwortlich sind, würde nicht die Freiheit der Wählerinnen und Wähler eingeschränkt, als vielmehr die Freiheit der Parteien, überwiegend männliche Kandidaten aufzustellen. Geschlechterquoten würden also die Freiheit der Wählerinnen und Wähler erhöhen, Frauen als ihre Repräsentanten zu wählen. Dies gelte vor allem für Systeme mit offenen Listen.

An dieser Stelle noch ein Wort zur Direktwahl von Kandidaten, wie es heute in fast allen Bundesländern für die Bürgermeister der Fall ist. Hier wäre es in der Tat schwierig, einem männlichen Kandidaten die Kandidatur zu untersagen. Aber hier könnten in Bezug auf die von Parteien vorgeschlagenen KandidatInnen gleichfalls Lösungen gefunden werden.

Dies zeigt u. a. das Beispiel England. Wie bekannt, besteht dort das Mehrheitswahlrecht, was über Jahrzehnte zu einer sehr deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen im Unterhaus geführt hat. Die Labour Party fasste daher den – parteiinternen – Entschluss, für ein Drittel der aussichtsreichen Wahlkreise Shortlists zu erstellen, auf denen sich nur Frauen fanden, so dass die Parteimitglieder bzw. Delegierten die Auswahl nur unter Frauen treffen konnten. Als auch hier rechtliche Bedenken geäußert wurden, wurde das sogenannte „Twinningverfahren“ angewandt, bei dem mehrere Wahlkreise zusammen gefasst und entsprechend besetzt wurden.

In Frankreich sieht das Parité-Gesetz vor, dass die Parteien soweit sie KandidatInnen in mehr als 30 Wahlkreisen aufstellen, der Unterschied in der Anzahl der männlichen und weiblichen Direktkandidaten nicht mehr als zwei Prozentpunkte betragen darf.

Praktische Beispiele für gesetzliche Regelungen gibt es also eine ganze Reihe – offen ist für uns in Deutschland vor allem die Frage, ob es dazu jenseits von Artikel 3 einer weiteren Ergänzung im Grundge-

Impulsrede II: Parité in der Politik – Erfahrungen in Frankreich und Impulse für Deutschland

setz bedarf – womit die Hürde doch recht hoch angesetzt wäre. Aber die Entscheidung dieser Frage sollten wir nicht allein den Juristinnen und Juristen überlassen. Es hängt auch von uns als politischen Akteurinnen ab, wie stark und entschieden wir uns für das Thema in unserem jeweiligen politischen Umfeld einsetzen, wie stark wir öffentliche Wirksamkeit entfalten können und es uns auch gelingt, die Parteien unter Zugzwang zu setzen. Dazu benötigen wir nicht zuletzt Frauen und Männer sowie vor allem parteiübergreifende Bündnisse.

Jenseits der Quote

Lassen Sie mich zum Ausklang aber noch darauf hinweisen, dass es mit der Quote allein nicht getan ist, sondern wir auch weiterhin an einer Veränderung der politischen Kultur auf verschiedenen Ebenen arbeiten sollten.

Auf kommunaler Ebene gehören dazu vor allem, parteiinterne Strukturen und Auswahlprozesse geschlechtergerecht zu gestalten und professionelle Strukturen und Unterstützung für Ehrenamtliche zu schaffen. Diese können den zeitlichen Aufwand reduzieren und vielen Menschen – nicht nur Frauen – die Vereinbarkeit eines politischen Mandats oder Amtes mit dem Beruf und der Familie erleichtern. Dazu gehören ferner eine materiell wie ideell fundierte Anerkennungskultur und Netzwerke und andere Unterstützungsangebote für Frauen im Sinne ihrer Motivierung und ihres „Empowerments“.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur:

- Gaßner, Hartmut et. al. (2012): *Verfassungsrechtliche Zulässigkeit einer zwingenden paritätischen Besetzung von Wahllisten im Kommunalwahlrecht Baden-Württemberg*, Gutachten im Auftrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen im Landtag von Baden-Württemberg, Berlin
- Holtkamp, Lars / Schnittke, Sonja (2010): *Die Hälfte der Macht im Visier – Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen*, Heinrich Böll Stiftung, Berlin
- Kletzing, Uta / Lukoschat, Helga (2010): *Engagiert vor Ort: Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen*. Berlin
- Laskowski, Silke Ruth (2009): *Übertragbarkeit des französischen Parité-Gesetzes ins deutsche Recht – Verfassungsmäßigkeit einer gesetzlichen Verpflichtung der Parteien zur Quotierung von Kandidatenlisten und Wahlkreisen für die Wahl des Deutschen Bundestages („Parité“) – Rechtsgutachten im Auftrag der Bundestagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen*

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Wuppertal,
 Heidrun Dräger, Landkreis Ludwigslust-Parchim,
 Petra Borrmann, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Delmenhorst

Rede der Bundessprecherinnen



Visionen – Wirklichkeit – öffentliche Wahrnehmung – dran bleiben!

Liebe Kolleginnen, wir freuen uns, dass Sie hier sind, dass ihr hier seid. Nochmals herzlich Willkommen! Werte Gäste: auch an Sie ein herzliches Willkommen!

Unsere Konferenz steht unter dem Motto „Wirklichkeit und Visionen“. Deshalb haben wir uns gedacht, unsere Rede auch so aufzubauen. Was mich persönlich besonders freut ist, dass ich unsere Visionen vortragen darf.

Verteilung von Macht und Einfluss

Die neue Bundesregierung steht, und zum ersten Mal in der deutschen Geschichte ist die Hälfte der Ministerposten mit Frauen besetzt. Genauso sieht es in den Führungsetagen aller Unternehmen, in den Kommunalvertretungen, an den Universitäten und Institutionen aus. Genderbudgeting ist seit Jahren eine Handlungsgrundlage des Bundesfinanzministeriums.

Sovieil zu den Visionen, jetzt zu der Wirklichkeit:

Im Jahr 2001 wurde zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern getroffen.

Aber bis heute ist nur jedes zehnte Aufsichtsratsmitglied in Deutschland weiblich. In den Vorständen sieht es noch dramatischer aus: Hier sind nur drei von 100 Chefsesseln von Frauen besetzt. Norwegen und elf EU-Staaten haben gesetzliche Quotenregelungen, um qualifizierten Frauen den Zugang in die Top-Etagen der Wirtschaft zu erleichtern.

Spielt Gleichstellungspolitik in der Öffentlichkeit eine Rolle? Wir stellen fest: Frauen- und Gleichstellungspolitik ist ein Thema! Denn: Es wird gezählt! Wer hat welches Ressort in der Bundesregierung übernommen? Kann eine Mutter von sieben Kindern ohne vermeintliche Fachkompetenz als Verteidigungsministerin in diesem Amt bestehen?

Finden Unternehmen geeignete Frauen für Aufsichtsratsposten? Was ist als Fachkompetenz eigentlich notwendig, um diese Posten auszufüllen? Wird anders in den Medien berichtet, wenn dies Frauen tun?

Ist Kommunalpolitik nur ein spannender Job für ältere Männer? Was bedeutet das für die Entwicklungen der Kommunen als moderne Standorte und Lebensräume für jung und alt, Frauen und Männer, Migrantinnen und Migranten? Ist es eine Frage der Gerechtigkeit, der Qualität, der Fachlichkeit, der zeitlichen Verfügbarkeit oder doch nur der Seilschaften?

Wer ist für die Quote und wenn ja, in welchem Kontext? Hilft die Quote? Schadet sie? Wie lange brauchen wir sie eigentlich?

Kommen wir von der medialen Aufmerksamkeit zu den Frauen selbst: Wie sehen junge Frauen das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern? Was können sie dazu beitragen, die Verteilung von Macht und Einfluss zu verändern?

Die Repräsentative Studie des Allensbacher Instituts hat im Auftrag der Zeitschrift „EMMA“ Frauen befragt, wie sie den Stand der Gleichberechtigung bewerten. 54 Prozent der Frauen finden: „Es muss noch einiges getan werden, damit Mann und Frau gleichberechtigt sind.“ Dieser Wert ist seit einigen Jahren gestiegen. Er deutet darauf hin, dass die Sensibilität für Gleichstellungsthemen auch bei den Frauen gewachsen ist.

Die Studie „Frauen auf dem Sprung“ von Jutta Allmendinger für die Zeitschrift „Brigitte“ hat ebenfalls die Frauen im Blick und belegt: die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen ist bei Frauen gestiegen. Damit sind sie ein wichtiges Potential für eine veränderte Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern.

Wir stellen fest: Es wird über Macht und Einfluss in Deutschland diskutiert. Gut für uns Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die wir uns klar zum Pari-Pari in allen Bereichen positionieren!

Der Koalitionsvertrag verspricht einen Einstieg in das Thema: 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten

bei der Besetzung ab 2016, Einführung von selbstgewählten Zielquoten in Führungspositionen ab 2015 für Vorstände und obere Management-Ebenen. Darüber hinaus sollen Maßnahmen ergriffen werden, die die Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien zum Ziel haben. Aber: immer noch ist kein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft in Sicht!

Für die im Einflussbereich des Bundes liegenden Unternehmen, Ministerien, Institutionen soll ein so genannter Gleichstellungsindex eingeführt werden. Instrumente hierzu sind das Bundesgleichstellungs- und das Bundesgremienbesetzungsgesetz.

Und auch in der Wissenschaft sollen Quotenregelungen künftig dazu führen, dass 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Weiterhin ist im Koalitionsvertrag vereinbart, das Helene-Weber-Kolleg weiterzuführen. Dieses Kolleg – vielleicht wissen das nicht alle – organisiert als einziges Institut überparteiliche, bundesweite Mentorinnenprogramme für Kommunalpolitikerinnen. Seit 2013 pflegen wir – die BAG – einen Austausch mit dem Kolleg, um so ein besseres Image von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Politik zu erreichen. Die aktiven Frauen des Helene-Weber-Kollegs werden weiterhin dafür werben, dass Frauen in der Kommunalpolitik aktiv sind. Aber an den bestehenden Seilschaften unter Männern – so bleibt zu befürchten – wird dies nicht viel ändern. Leider konnte sich die Koalition nicht auf ein Parité-Gesetz einigen, wie es in Frankreich bereits existiert.

Und: was heißt das für uns Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen? Für die Landesgleichstellungsgesetze, die zurzeit in Arbeit sind? Kann es noch Landesgleichstellungsgesetze geben, die keine klaren Vorgaben zur Quotierung von Aufsichtsgremien oder die Quotierung von Führungspositionen beinhalten? Wir denken: wenn Quoten für Aufsichtsräte verabschiedet werden, können die Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen nicht ohne Quotenregelungen bleiben. Es wird auch hier Zeit für einheitliche Lösungen im Umgang mit Quoten für Gremien und Führungspositionen über Ländergrenzen hinweg!

Über gute Lösungen für die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien habe wir bei einem gemeinsamen Workshop der BAG, der Landesarbeitsgemeinschaften und der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung in Hannover gesprochen. Die Ergebnisse des Workshops liegen vor, die Vernetzungsstelle erarbeitet zurzeit für uns ein Muster-Landegleichstellungsgesetz, was sicher für die Landesarbeitsgemeinschaften hilfreich sein kann.

Und auch unsere Befragung der Kolleginnen in der Broschüre „Zur Situation der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten – eine Diskussionsgrundlage“ macht deutlich: in den Kommunen nutzt ein Landesgleichstellungsgesetz mit Quotenregelungen, das keine Sanktions- oder Bonussysteme beinhaltet, für die Arbeit vor Ort nichts. Ein Großteil der befragten Kolleginnen wünscht sich Sanktionsmöglichkeiten bei der Nichteinhaltung von Vorgaben aus den Landesgleichstellungsgesetzen.

Wir wollen

1. Mehr Frauen in Führungspositionen
2. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Existenzsichernde Erwerbsarbeit für ein auskömmliches Leben

Liebe Kolleginnen, Männer und Frauen teilen sich die Hausarbeit gerecht und haben so beide mehr Zeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Mütter und Väter verbringen gleich viel Zeit mit den Kindern und können beide eine gute Beziehung zu ihnen aufbauen.

Alleinerziehende erhalten eine besondere Unterstützung durch Arbeitgeber, werden steuerlich begünstigt und haben genügend Geld zur Verfügung. Außerdem wird ihre „Doppelbelastung“ durch eine zusätzliche Rente ausgeglichen. Väter müssen nicht mehr darum kämpfen, in Elternzeit zu gehen und Mütter müssen sich nicht mehr in Teilzeitjobs drängen lassen. Durch das neue Familienmodell und eine gute Betreuung ist für die Kinder gesorgt. Männer und Frauen teilen sich die Pflege ihrer alten oder kranken Familienangehörigen. Frauen und Männer bekommen für die gleiche Arbeit das gleiche Geld, Altersarmut von Frauen gibt es nicht mehr, genauso

wenig wie einen Mangel an Fachkräften. Das Geld im Staatshaushalt wird gleichermaßen für Frauen- und Männerbedürfnisse ausgegeben.

Soviel zu den Visionen, jetzt zu der Wirklichkeit:

Eine konsistente Gleichstellungspolitik soll aus Sicht der BAG helfen, einengende Geschlechterrollen zu überwinden. Die Einführung eines Betreuungsgeldes und die Anhebung der Verdienstgrenzen in der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) machen deutlich, dass das Plädoyer der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht bislang noch nicht angekommen ist. Im Gegenteil: es werden neue Fehlanreize gesetzt, die zu Lasten von Frauen gehen.

Wir alle wissen es: Chancengleichheit von Frauen und Männern setzt voraus, dass in Zukunft derlei Fehlanreize unterbleiben. Nur dann können Frauen an allen Übergängen des Lebens frei über ihren Lebensweg entscheiden. Mit 70 Prozent ist der Frauenanteil im Niedriglohnssektor überdurchschnittlich hoch. Fast 5 Millionen Frauen arbeiten im Minijob, das Gros von ihnen ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung.

Doch schlechte Entlohnung ist auch in regulärer Beschäftigung für viele Frauen Realität. Noch immer beträgt die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern 22 Prozent.

Das Armutsrisiko von Kindern Alleinerziehender ist in Deutschland fast dreimal so hoch wie das von Kindern, die in Paarfamilien aufwachsen. Altersarmut ist das kumulierte Risiko typischer Erwerbsbiografien von Frauen. Der Gender Pension Gap – die Rentelücke zwischen Frauen und Männern – beträgt fast 60 Prozent, und verheiratete Frauen erhalten mit Abstand die niedrigsten Renten.

Im Vergleich von Frauen und Männern mit und ohne Kinder erweisen sich Mütter als die Personengruppe, deren Erwerbsbeteiligung in allen Altersgruppen am niedrigsten ausfällt. Väter sind dagegen die Personengruppe mit der durchweg höchsten Beteiligung.

Seit mehr als sechs Jahren ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat hierbei die Aufgabe, dem Gesetz zur Durchsetzung zu verhelfen. Bisher liegt es in der Verantwortung einzelner Beschäftigter, das Risiko einer Diskriminierungsklage gegen den Arbeitgeber einzugehen. Viele scheuen dieses Risiko – aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder sich beruflich nicht weiterentwickeln zu können.

Aber – und auch das ist positiv – auch in der öffentlichen Diskussion um existenzsichernde Erwerbstätigkeit kommen Frauen mittlerweile vor. Bei der Diskussion um den Mindestlohn im Vorfeld der Koalitionsverhandlungen wurden gerade Beispiele von typischen Frauenarbeitsplätzen, wie Friseurin oder Altenpflegerin thematisiert. Leider ist damit für Frauen noch längst nicht alles erreicht.

Gerade das Zusammenspiel von traditionellen Rollenstereotypen, der geringen Bewertung sogenannter weiblicher Tätigkeiten, dem Ehegattensplitting und der Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Verstärkung von Minijobs wurde und wird immer noch öffentlich viel zu wenig betrachtet.

Durch die Nation geht kein Aufschrei, wenn es heißt: Frauen erhalten im Alter im Schnitt fast 60 Prozent weniger Geld als Männer!

Doch es gibt auch Lichtblicke im Koalitionsvertrag: Ein flächendeckender Mindestlohn – leider erst ab 2017 –, den Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit und eine Arbeitsförderung, die stärker an den Bedürfnissen von Frauen und ihren häufig unterbrochenen Erwerbsbiografien ausgerichtet ist.

Desweiteren heißt es im Koalitionsvertrag: „Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen.“ Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung nehmen. Gleichzeitig sollen Arbeitnehmerinnen individuell ihren Auskunftsanspruch geltend machen können. Und: Betriebe sollen selbst festgestellte Entgeltdiskriminierungen beseitigen.

Das hört sich noch nicht nach einem Entgeltgleichheitsgesetz an, aber wir werden sehen...

Das Ehegattensplitting wird nicht abgeschafft. Auch die Sozialversicherungspflicht ab dem Ersten Euro oder die Abschaffung der Minijobs sind nicht geplant. Zum Thema „Gender Pension Gap“ ist lediglich die sogenannte „Mütter-Rente“ auf den Weg gebracht worden. Hier haben Frauen gut verhandelt.

Wir wollen

1. Einkommensgerechtigkeit ein Leben lang – auch bei der Rente – für Frauen und Männer
2. Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro

Für ein gewaltfreies Leben

Liebe Kolleginnen, Frauenhäuser und Beratungsstellen für Betroffene von sexualisierter und häuslicher Gewalt können geschlossen werden, weil es keinen Bedarf mehr dafür gibt. In der Werbung wird für eine partnerschaftliche Beziehung zwischen Frauen und Männern geworben. Respekt und Wertschätzung für unterschiedlichste Lebensmodelle stehen in der Berichterstattung der Medien im Vordergrund. Viele Männer haben sich im Netzwerk gegen Herrenwitze zusammen geschlossen.

Soviel zu den Visionen, jetzt zu der Wirklichkeit:

Die aktuelle Bestandsaufnahme zur Situation der Frauenhäuser hat ergeben, dass rund 9.000 von Gewalt betroffenen Frauen keine Zuflucht in einem Frauenhaus oder einer Schutzwohnung fanden. Das ist hauptsächlich dem derzeitigen uneinheitlichen Finanzierungssystem geschuldet. Es kann die Finanzierung der Frauenhäuser allenfalls begrenzt sicherstellen. Frauen mit psychischen Erkrankungen und drogenabhängige Frauen, sowie Frauen mit Handicap haben oft keinen Zugang zu Schutzeinrichtungen und Beratungsstellen. Die frauenspezifische Infrastruktur ist nicht entsprechend hierauf ausgerichtet.

In einer Gesellschaft, in der Frauen weniger verdienen als Männer und wo „Sex sells“ propagiert wird, gedeiht der alltägliche Sexismus und die Diskriminierung.

rung von Frauen. Sie sind weniger in der Öffentlichkeit präsent und haben unterschiedlichen Einfluss auf das Geschehen in der Welt. Die Aktion „Aufschrei“ genau vor einem Jahr, bei der viele junge Frauen Position bezogen haben, hat deutlich gemacht: Für die Mehrheit von Frauen sind Sexismus und Übergriffe Alltag. Was muss sich ändern, damit dieser „Aufschrei“ nicht mehr nötig ist? Die Antwort: keine Herrenwitze mehr, Aufbrechen des Old-Boys-Network, die Entwicklung einer Konsens-Kultur: es gibt keine Berechtigung für Übergriffe.

Auch die GFMK hat hierzu Stellung bezogen. Zitat aus dem Beschluss der GFMK aus dem letzten Jahr zu diesem Thema: „Frauen, von denen viele nach eigener Aussage die Geschlechter- und Gleichstellungsfrage bislang als „weitestgehend gelöst“ empfunden haben, fordern eine neue Kultur im Umgang der Geschlechter.“ Als mögliche Veränderungswege sieht die GFMK die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen im Erwerbsleben und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Damit bestünde die Möglichkeit der Veränderung von Unternehmenskulturen. Auch die GFMK ist der Ansicht, dass ein grundsätzliches Umdenken in unserer Gesellschaft erfolgen muss.

Gefordert werden von der neuen Bundesregierung die Recherche der bisherigen Forschungsergebnisse und aufbauend darauf die Entwicklung von Vorschlägen für das weitere Vorgehen gegen Sexismus. Dieser Forderung schließen wir uns nachdrücklich an.

Das Hilfetelefon für von Gewalt betroffenen Frauen soll dafür sorgen, dass mehr Frauen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Es verweist auf Beratungsstrukturen vor Ort, die sich der Frauen, ihrem Schutz und der Prävention von Gewalt annehmen. Diese Infrastruktur in den Bundesländern und Kommunen ist jedoch unterschiedlich gut finanziell abgesichert. Hier zu einer flächendeckenden guten Versorgung zu kommen, ist eine Herausforderung für die nächste Bundesregierung. Dazu heißt es im Koalitionsvertrag: „Wir werden ressortübergreifend Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder und Frauen bündeln und Lücken im Hilfesystem schließen.“ Das werden wir als Gleichstellungs-

und Frauenbeauftragte vor Ort gerne aktiv begleiten!

In den Wahlprüfsteinen der BAG zur Bundestagswahl haben wir danach gefragt, welche Vorstellungen die Parteien zu Ansätzen der Täterarbeit haben. Wir sind der Auffassung, dass der Schutz von Frauen gegen Gewalt in der Partnerschaft nur durch eine begleitende Täterarbeit sinnvoll und zielführend ist.

Kurz vor der Bundestagswahl ist das Thema „Prostitution“ auf der Agenda erschienen. Der Appell der EMMA hat viel Unterstützung aber auch viel Gegenwind ausgelöst. Wir haben bereits auf der letzten Bundeskonferenz in Düsseldorf einen Beschluss zur Regulierung der Prostitution beschlossen. Hierin wird deutlich, dass es uns um gute Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von Ausbeutung von Prostituierten geht.

Der Appell der EMMA hat eine neue Diskussion über den Umgang mit Prostitution und Prostituierten angestoßen, die wir richtig finden. Wir wünschen uns eine europaweite Diskussion auf Initiative des BMFSFJ über unterschiedliche Konzepte zum Umgang mit dem Thema. Hierbei ist es uns besonders wichtig, nicht über, sondern mit den Frauen und ihren unterschiedlichen Organisationen zu sprechen.

Aber es gibt einen weiteren Aspekt, den wir an dieser Stelle aufgreifen möchten: Die Bekämpfung von Zwangsprostitution und Menschenhandel ist nur mit einem gesicherten Aufenthaltsrecht der Opfer möglich. In öffentlichen Debatten zur Prostitution ist dies nicht immer deutlich geworden. Im Koalitionsvertrag steht hierzu: „Für die Opfer werden wir unter Berücksichtigung ihres Beitrags zur Aufklärung, ihrer Mitwirkung im Strafverfahren sowie ihrer persönlichen Situation das Aufenthaltsrecht verbessern sowie eine intensive Unterstützung, Betreuung und Beratung gewährleisten.“ Wichtig scheint uns hierbei, darauf zu achten, was es konkret heißt, wenn gleichzeitig einschränkend gesagt wird: Zitat „unter Berücksichtigung ihres Beitrages zur Aufklärung“.

Wir wollen

1. Eine flächendeckende Infrastruktur zur Beratung und Unterstützung von Frauen in Gewaltsituationen
2. Als einen Aspekt von Opferschutz und Prävention umfassende Angebote zur Täterarbeit

Konsistente Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer

Liebe Kolleginnen, jetzt geht es um uns. Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben super dotierte Stellen Sie haben einen ganzen Stab von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einen Etat von mehreren Hunderttausend Euro. Die politischen Vertreterinnen und Vertreter haben erkannt, dass es sich lohnt, in Gleichstellungspolitik zu investieren. Bei allen planerischen Entscheidungen werden sie gefragt, kein Platz wird gebaut, keine Straße benannt, keine Personalentscheidung getroffen, ohne dass die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird. Sie genießen ein ähnlich hohes Ansehen wie ein Dezernent oder eine Oberbürgermeisterin. Falls sich doch eine Kommune traut, ihrer Gleichstellungspolitik keinen angemessenen Raum zu geben, greifen Landesbehörden konsequent ein.

Soviel zu den Visionen, jetzt zu der Wirklichkeit:

Eine konsistente Gleichstellungspolitik hat Ressourcen für beide Geschlechter im Blick. Hierbei helfen hauptamtliche Strukturen in Ministerien, Behörden und Kommunen. Wir favorisieren eine professionelle, mit Frauen und Männern besetzte Gleichstellungsarbeit. Wir sprechen uns gegen ein „Entweder – oder“ aus und wünschen uns ein „Sowohl – als auch“.

Eine konsistente Gleichstellungsarbeit hat Strategien für die Überwindung einengender Geschlechterrollen im Blick. Wir wünschen uns eine Politik, die nicht „für alle das Gleiche, sondern für jede und jeden das Richtige“ in den Mittelpunkt stellt.

In unserer Broschüre „Zur Situation kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen: eine Diskussionsgrundlage“ haben wir festgestellt: Wir sind oftmals mit unseren Gestaltungsmöglichkeiten zufriede-

den – aber es mangelt an Ressourcen sowohl in finanzieller als auch in personeller Hinsicht.

Wir haben festgestellt: Wir erhalten viel Anerkennung durch die Bevölkerung und durch die Fraueninfrastruktur – aber nicht ausreichend durch die Politik und den Rat.

Wir haben festgestellt: Wir agieren überwiegend sowohl intern im Rahmen der Personalpolitik als auch extern im Rahmen von Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Dabei sind wir eine wichtige Anlaufstelle für die Verwaltung und die Bevölkerung. Wir agieren in vielfältigen, oftmals innovativen Themenfeldern und tragen damit zur Qualitätsverbesserung der kommunalen Strukturen und Dienstleistungen bei.

Wir haben festgestellt: Die Anforderungen an uns sind hoch, wir haben vielfältige Aufträge – und eine Vielzahl von uns arbeitet in Teilzeit. Wir verfügen oftmals über eine lange Berufserfahrung und Qualifikationen, die ein Studium voraussetzen. Dies spiegelt sich häufig aber nicht in unserer Bezahlung wider.

Wir haben festgestellt: Es gibt Optimierungspotential in mehrfacher Hinsicht!

Eine Regelung in der Ressourcenfrage ist geboten. Wir schlagen eine volle Stelle je 10.000 Einwohner/innen vor. Desweiteren kann konsistente Frauen und Gleichstellungsarbeit nur in Hauptamtlichkeit und mit entsprechender Eingruppierung erfolgen. Dazu ist ein einheitliches Berufsbild mit einer Qualifikationsbeschreibung notwendig.

Netzwerkarbeit – als ein Teil der Bündelung von Ressourcen – braucht finanzielle und personelle Möglichkeiten.

Wir schlagen darüber hinaus mit Politik und Verwaltung abgestimmte verbindliche Rahmenpläne vor, die den strategischen Ansatz der Arbeit in den Vordergrund rücken.

Durch eine erhöhte Unterstützung und Anerkennung durch Verwaltung und Politik wäre die Gleich-

stellungsarbeit besser aufgestellt. Unsere rechtzeitige Einbindung würde es ermöglichen, mehr Qualität in kommunale Strukturen zu tragen.

Die Ansiedlung der Stelle entscheidet über die Ausübung unserer Querschnitts-, Controlling- und Initiativfunktion. Der direkte Kontakt zur Verwaltungsspitze gepaart mit Sanktions- oder Boni-Systemen ist hierfür unerlässlich.

Die Landesgleichstellungsgesetze können ihren Beitrag zur Veränderung der Gleichstellungspolitik in Deutschland leisten. Sie können deutlich machen: wir wollen eine konsistente Gleichstellungspolitik nicht nur auf Bundes- und Landesebene, sondern auch auf kommunaler Ebene. Dort, wo die Menschen am ehesten spüren, ob und wie Gleichstellungspolitik wirksam wird!

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat in ihrer Veröffentlichung „Gleichstellung braucht starke Standards“ deutlich gemacht: Nach Artikel 3 Grundgesetz ist die Kommune verpflichtet, eine aktive Rolle in der Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu spielen. Es wird vorgeschlagen, Kommunen zu verpflichten, gleichstellungspolitische Rahmenpläne aufzustellen, in denen sowohl Ziele und Maßnahmen, als auch Zuständigkeiten festgelegt sind.

Nun zu uns: Wir sind dabei, unseren Visionen ein Stück näher zu kommen.

Sowohl die Themen dieser Bundeskonferenz als auch unser sogenanntes „Transferprojekt“, beide dankenswerterweise mit Mitteln des BMFSFJ ermöglicht, sind Schritte auf dem Weg dorthin.

Unsere Bundeskonferenz hat fünf Schwerpunkte:

- Marketing für uns und unsere Themen
- Feminismus in und mit neuen Medien
- Gleichstellungspolitik als Frauen- und Männerpolitik
- Vernetzung als Möglichkeit der Stärkung unserer Themen und Interessen
- Gleichstellungspolitik im ländlichen Raum

Unser Transferprojekt hat die Schwerpunkte:

- Best-Practice-Ideen für Aktionen und Kampagnen zusammenzutragen
- eine Verbesserung unseres Images in der Öffentlichkeit zu bewirken
- Kontakte mit der Politik abzusichern, um „gemeinsame Sache“ machen zu können.

Also kurz zusammengefasst: Die Entwicklung von Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit!

Dazu haben viele von euch und Ihnen schon jetzt beigetragen, indem sie uns ihre Bedürfnisse, Wünsche, Vorschläge und Best-Practice-Beispiele zugesandt haben. Vielen Dank dafür!

Das Ziel unserer Bemühungen ist es, dass Politik richtig Lust darauf bekommt, für Gleichstellungsarbeit – auch in den Kommunen – Geld auszugeben.

Wir träumen davon: genügend Geld, Zeit, Personal und Unterstützung zu haben, um all die guten Ideen zur Gleichstellung umsetzen zu können. Wir träumen von Pari-Pari, mehr Zeit für Familie, ein gutes Ein- und Auskommen und gewaltfreie Partnerschaften.

Diese Träume können nur Wirklichkeit werden durch das gemeinsame Engagement von uns Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und auch von Männergruppen, Politik, Medien und Unternehmen, die nicht länger ertragen können, dass die Hälfte der Gesellschaft schon seit Jahrhunderten nicht die gleichen Chancen bekommt.

Damit kommen endlich dann alle im 21. Jahrhundert an!

Vielen Dank!



Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin

Forum 1: Neue Medien gegen den alltäglichen Sexismus?

5 Thesen des Vortrags



#1 #aufschrei ist eine Ad-Hoc-Kampagne, die spontan aus der Situation heraus entstand und sich aufgrund des hohen Identifikationspotenzials verbreitete – der Brüderle-Fall diente als Katalysator für die Verbreitung in den Medien, war aber nicht der Auslöser für den Hashtag.

#2 Hashtag-Kampagnen: Durch das Teilen von Geschichten können Gemeinsamkeiten entstehen, wo sonst keine sichtbar sind, Kommunikations-hierarchien werden hinfällig und ein Schneeball-effekt setzt in der Verbreitung ein.

#3 #aufschrei hat als Label für Alltagssexismus zu mehreren positiven Resultaten geführt: Empowerment der Betroffenen, Netzwerkeffekt für Gleichgesinnte, Feminismus im verständlichen Kontext, Sensibilisierung von Nicht-Betroffenen und Zivilcourage

#4 Die Aktivistinnen, die sich unter #aufschrei engagieren, tun dies bislang alle ehrenamtlich, was zu fehlenden Kapazitäten für eigentlich notwendige Folgeprojekte führt. Hier sehe ich eindeutig Anknüpfungspotenzial und mögliche Kooperationen mit den Gleichstellungsbüros.

#5 Nicht nur der #aufschrei-Backlash hat gezeigt: Auch im Internet ist strukturelle Gewalt durch Hate Speech und Hassattacken real und hat (meist psychische, damit aber auch physische) Konsequenzen für die Betroffenen. Dieses Problem muss endlich ernst genommen werden und eine notwendige Aufklärung erfolgen.

Brigitta Kreß, *balancing consult*, Frankfurt am Main

Forum 3: Gleichstellungsarbeit und Männerpolitik – eine Standortbestimmung

5 Thesen zu den Ergebnissen



1. Es fehlt bisher eine gemeinsame Standortbestimmung, die einen angemessenen Rahmen für Kooperationen mit der Männerpolitik beschreibt und verortet. Der hierfür nötige Prozess müsste in Gang gesetzt und mit Zuständigkeiten ausgekleidet werden.
2. Eine Kooperation mit der emanzipatorischen Männerpolitik auf unterschiedlichen Fachebenen kann auch eine Entlastung für die Gleichstellungsbeauftragten bedeuten, unterstützt den Prozess der Geschlechterdemokratie und wirkt vorbildhaft nach außen.
3. Die unterschiedlichen Strömungen der Männerpolitiken sind nicht immer klar voneinander zu unterscheiden. Frauenfeindliche Einstellungen verbergen sich oft hinter stereotypen oder verunsicherten Positionen. Schulungen und der Dialog mit der emanzipatorischen Männerpolitik können den Blick schärfen.
4. Der Diskussionsprozess zur gemeinsamen Stellungnahme erfordert inhaltlich folgende Themen: Grundsatzdiskussion (Paradigmenwechsel), Konzepterarbeitung, Ressourcenermittlung, Zuständigkeiten (Personen) bestimmen. Am Beispiel der Kooperationen aus NRW (Münster) könnte eine Handreichung erarbeitet werden.
5. Voraussetzungen für Kooperation mit Männerorganisationen sind u. a.:
 - Aktive Mitarbeit auf Augenhöhe.
 - Vorhandene Genderkompetenz und Akzeptanz der Gleichstellung.
 - Selbstreflexion der Männerrolle
 - Gemeinsame Zielsetzung.

Dr. Antje Goy, Organisationsentwicklung, Frankfurt am Main

Forum 4: Netzwerken! Beziehungen schaden nur der, die keine hat.

Impulsreferat



Einführung

Alle sind sich einig, dass Netzwerke vom Grunde her sehr hilfreich und eine gute Sache sind. Die meisten Menschen unterhalten zahlreiche verschiedene Netzwerke und bewegen sich alltäglich darin. Stellen Sie sich Ihr Leben ohne Freundschafts-, Nachbarschafts- oder Bekanntnetzwerke vor! Unser Leben ist geprägt durch unsere sozialen Netzwerke. Zunehmend auch mehr von elektronisch-digitalen, sozialen Netzwerken (vgl. Hettler 2010). Der Netzwerkbegriff ist heute, geprägt durch die technisch vernetzte Kommunikation, zu einem Synonym für Vielgestaltigkeit, Komplexität, Dezentralisierung und übergreifende, horizontale Kommunikation mit informellem Charakter geworden. Die Verbreitung dieser netzartigen Organisationsformen kann als Reaktionen auf soziale, politische und ökonomische Ausdifferenzierungen, Spezialisierungen und Interdependenzen (gegenseitige Abhängigkeiten) interpretiert werden. Dabei sind Netzwerke jedoch nicht nur als isolierte

Phänomene, sondern als zentraler Ausdruck gesellschaftlicher Modernisierung zu verstehen.

Der Titel des Referates ist etwas provokativ gewählt. Denn: Er soll Sie an die Frage heranführen, ob es „in Ordnung ist“, ob es „ethisch vertretbar ist“ sich gezielt Beziehungen und Netzwerke aufzubauen, die Sie in der Umsetzung Ihrer, vor allem beruflichen Interessen, unterstützen. Und ob Sie, zur Umsetzung Ihrer Interessen, die richtigen Kontakte und Netzwerke besitzen. Sollten Sie feststellen, dass Ihnen relevante Kontakte und Netzwerke fehlen, gibt es einige Hinweise, wie Sie diesen Mangel beheben können!

Um diesen Fragen auf die Spur zu kommen, werde ich mich mit dem Begriff des Netzwerks beschäftigen, werde Ihnen etwas über die Handlungslogiken in Netzwerken berichten und werde mich im Anschluss mit Ihnen gemeinsam auf Ihr eigenes Beziehungs- und Netzwerkmanagement konzentrieren. Ich hoffe, Sie werden viel Spaß bei der Beschäftigung und Reflexion mit der eigenen „Netzwerkkompetenz“ haben. Denn heutzutage kann das Unterhalten von Beziehungen, das aktive Gestalten von Netzwerken durchaus als eine relevante persönliche Kompetenz begriffen werden. (Goy 2013)

Was genau sind eigentlich Netzwerke?

In den diversen unterschiedlichen Bezügen findet der Netzwerkbegriff mehrdeutige, teilweise diffuse Anwendung. Weitgehend undefiniert und wenig differenziert erfährt dieser einen inflationären Gebrauch. Den Anwendungen gemeinsam, und somit könnte dies als kleinster gemeinsamer Nenner einer Definition des Netzwerkbegriffs der unterschiedlichen Disziplinen und Bereiche bezeichnet werden, ist das Bild des Netzes. Einzelne 'Knoten' bzw. Elemente sind untereinander auf eine Art und Weise verbunden, die

Forum 4: Netzwerken! Beziehungen schaden nur der, die keine hat.

ein Netz entstehen lassen. Wie diese Netze konkret aussehen, welche horizontalen und vertikalen Ausprägungen sie haben, wie sich die Abstände zwischen den einzelnen Elementen gestalten, welche Auswirkungen die unterschiedlichen Netzwerke auf Gesellschaften haben, darüber sagt der Begriff allein nichts aus.

Unter einem „Netzwerk“ verstehe ich Folgendes: „Ein Netzwerk ist ein Geflecht aus relativ dauerhaften, aktuellen und aktualisierbaren Beziehungen, mit einem Minimum an zentraler Organisation und überwiegend horizontalen Beziehungen. Bestehend aus autonomen, in der Regel freiwilligen AkteurInnen, Individuen oder Organisationen mit gleichen oder ähnlichen Interessen, beruhen deren Interaktionsstrukturen auf dem Wechselverhältnis von Independenz und Interdependenz. Auf der Grundlage von Vertrauen, Reziprozität und einer gemeinsamen Zielsetzung, die Logik des Tauschs mit der Logik der Kooperation verknüpfend, wird der Zweck verfolgt, Nutzen zu generieren, gemeinsame Interessen zu formulieren und individuelle sowie gemeinschaftliche Ziele mittels Zusammenarbeit und Austausch von Ressourcen, also Synergieeffekte, zu erreichen.“ (Goy 2004: 124)

Die Handlungslogiken in Netzwerken

Geprägt sind Netzwerke durch

- eine gemeinsame Zielsetzung sowie dem Wunsch,
- Nutzen zu generieren,
- strukturiert als überwiegend horizontale Beziehungen mit
- freiwilligem, informellem, dezentralem Charakter,
- die sich in ihrer Funktionslogik durch Reziprozität (Gegen-, Wechselseitigkeit),
- Vertrauen,
- Kooperation
- und fairen Austausch auszeichnen.

Schon Goleman weist Mitte der 1990 Jahre in seinem Buch „Emotionale Intelligenz“ darauf hin, dass beruflicher Erfolg vor allem von der Fähigkeit abhängen würde, Netzwerke zur Lösung von Herausforderungen und Problemen aktivieren und nutzen zu können. Dieses Vorgehen gestaltet einen Vorteil, der beruflich wie privat zum Nutzen aller Beteiligten eingesetzt werden kann.

Auch Wirkner (2000), Scheddin (2003) und Scheler (2003) betonen den „Erfolgsfaktor Netzwerken“ und verweisen auf folgende zentrale Aspekte:

1. Kontakte und Begegnungen sind aktiv herbeizuführen.
2. Wesentlich ist es, Gespräche mit anderen zu führen und Spaß daran zu haben.
3. Dabei werden Informationen über alles mögliche gesammelt,
4. der Austausch von Hilfe und Unterstützung angeboten, angefragt und konkret praktiziert.
5. Ziel ist es, durch das Aufbauen und Pflegen von Beziehungen diese langfristig zu gestalten und Ziele dadurch umsetzen zu können, gerne auch mit Synergieeffekten.

Elke Weber-Braun, Wirtschaftsprüferin, ehemalige geschäftsführende Gesellschafterin mit diversen Aufsichtsrats- und Beiratsmandaten sieht die aktuelle Situation folgendermaßen: „Männer sind viel stärker gewohnt, sich zu vernetzen und sich Menschen zu suchen, die ihnen auf der privaten und der geschäftlichen Ebene helfen. Wenn Männer ein Problem haben, sprechen sie diese Personen direkt an – oder sie wenden sich an professionelle Berater. Frauen tun sich damit in der Regel schwerer, auch weil weibliche Bezugspersonen fehlen.“ (2013: 46) Auch Andrea Och, Unternehmensberaterin, betont aktuell die Notwendigkeit: „Jeden Tag bewusst Netzwerken“ (Shafy 2013: 50).

Welche Spielregeln gibt es?

- **Grundregel 1:** Spielregeln zwischen Netzwerkpartnerinnen und -partnern müssen klar definiert sein. Was wollen wir gemeinsam? Wie gehen wir miteinander um? Gibt es Rahmenbedingungen, die sich auf das Netzwerken auswirken?
- **Grundregel 2:** Eigene Erwartungen klar kommunizieren: Nur wer seine eigenen Ziele kennt und auch gegenüber anderen äußert, hat die Chance, sie zu erreichen.
- **Grundregel 3:** Erst geben, dann nehmen: Nur wenn ich mich zunächst einmal selbst einbringe (mit Ideen, Unterstützung, Vertrauen, Engagement, Kontakten, Geld etc.) entsteht eine Dynamik im Netzwerk, die irgendwann zu mir zurückkommt.

Forum 4: Netzwerken! Beziehungen schaden nur der, die keine hat.

Vergiss Deine Visitenkarten nicht!
Sprich über das, was Dir wichtig ist, was Du brauchst/
suchst und was Du zu geben hast! Zeige Dich!

- **Grundregel 4:** Benenne, was Du brauchst und gib so viel, wie Dir möglich ist.
- **Grundregel 5:** Intensive Beziehungen und Kontakte zu wenigen, die Option auf Unterstützung von vielen.
- **Grundregel 6:** Sei selbst aktiv! Warte nicht darauf, dass Du angesprochen wirst. Netzwerkerinnen und Netzwerker nehmen ihr Glück in die eigenen Hände.
- **Grundregel 7:** Tu, wo Du bist, was Du kannst, mit dem, was Du hast. Mache stets das Beste aus dem, was Dir gerade zur Verfügung steht und schaue Dich um, wer Dir Unterstützung zukommen lassen könnte.
- **Grundregel 8:** Networking ist eine langfristige Investition. Netzwerke brauchen recht lange, um vertrauensvoll und stark geknüpft zu sein; dafür können sie jedoch bei sorgsamer Behandlung ein Leben lang halten.

Wozu eigentlich Netzwerken? Reflektion der eigenen Netzwerkaktivitäten

- In welchen Netzwerken sind Sie präsent bzw. „Mitglied“? In welchen engagieren Sie sich?
- Welche Netzwerke oder Beziehungen fehlen Ihnen?

Was bringt mir Netzwerken? Geben / Nehmen, Kosten / Nutzen

- Was investieren Sie in Ihren Netzwerken?
- Welchen Nutzen haben Sie davon?
- Was hindert mich daran, mir gezielt Kontakte aufzubauen, die mich in der Umsetzung meiner (beruflichen) Interessen unterstützen?

Hilfen für Netzwerkköniginnen:

- Gehen Sie optimistisch in die Zukunft!
- Auch ein langer Weg beginnt mit kleinen Schritten!
- Formulieren Sie Ihre Ziele und Teiletappen motivierend und positiv!
- Nehmen Sie die Zielerreichung innerlich vorweg! Wie fühlt es sich an, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Notieren und überprüfen Sie Ihre Vorhaben regelmäßig!
- Belohnen Sie sich für Ihre prachttvolle Umsetzung!

Literatur

- Goleman, Daniel (1998): *Emotionale Intelligenz*. 8. Auflage. (dtv) München
- Goy, Antje (2013): *Vielfältige Kompetenzmodelle? – Ein Kompetenzmodell der Vielfalt! In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. Berlin. Heft 4/2013: 177-180*
- Goy, Antje (2004): *Vernetzte Frauen. Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen. (Verlag Soziale Theorie & Praxis GmbH) Gelsenkirchen; Zu beziehen über www.goyorga.de*
- Hettler, Uwe (2010): *Social Media Marketing: Marketing mit Blogs, Sozialen Netzwerken und weiteren Anwendungen des Web 2.0. (Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH) München*
- Holzer, Boris (2006): *Netzwerke. (Netzwerkpraxis, Netzwerkforschung, Netzwerktheorien). (transcript Verlag) Bielefeld*
- Schelker, Uwe (2003): *Erfolgsfaktor Networking. Mit Beziehungsentelligenz die richtigen Kontakte knüpfen, pflegen und nutzen. (Piper Verlag GmbH) München*
- Schubert, Herbert (Hrsg.) (2008): *Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen – Grundlagen und Beispiele. (VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden*
- Scheddin, Monika (2003): *Erfolgsstrategie Networking – Business-Kontakte knüpfen, organisieren und pflegen. (BW Bildung und Wissen) Nürnberg*
- Shafy, Samiha (2013): *Werden wie die Müllermilch. Die Unternehmensberaterin Andrea Och coacht Frauen, die Karriere machen wollen. Ihre Thesen lebt die Meisterin der Selbstvermarktung vor. In: Der Spiegel – Wissen: Projekt ICH. Heft 3/2013: 48-51*
- Teller, Matthias / Longmuß, Jörg (2007): *Netzwerkmoderation – Netzwerke zum Erfolg führen. (Ziel Verlag) Augsburg*
- Weber-Braun, Elke / Breymer, Olga / Schade, Anne-Katrin (2013): *„Schubs in die richtige Richtung“. In: Der Spiegel – Wissen: Projekt ICH. Heft 3/2013: 44-46*
- Wirkner, Ulrike (2000): *Networking – die neue Form der Karriereplanung. Geschäftsbeziehungen knüpfen und erfolgreich nutzen. (Lexika Verlag) Würzburg*

Claudia Busch, Projektbüro Ländliche Räume, Kassel

Forum 5: Gleichstellungspolitik in ländlichen Räumen

5 Thesen zu den Ergebnissen



1. Ländliche Räume sind vielfältig und bunt, unterscheiden sich aber unter anderem im Hinblick auf Geschlechterkennzahlen von Städten. In ländlichen Räumen sind Geschlechtsrollenmuster mehr traditionell geprägt als in Städten. Dies zeigt sich vor allem in der Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihrer Rolle in Familienaufgaben und ihre Teilnahme an der politischen Vertretung.
2. Unterschiede sind vor allem durch die Verteilung unterschiedlicher Milieus bestimmt, die in Städten eine andere Zusammensetzung zeigen als in ländlichen Räumen. In ländlichen Räumen dominiert die „Bürgerliche Mitte“, die nach stabilen Lebensverhältnissen sucht und die gesellschaftliche Ordnung weniger hinterfragt als progressive Milieus. Männer und Frauen unterstützen sich gegenseitig, haben aber klar definierte Hauptaufgaben in finanzieller Absicherung auf der einen sowie Haushalt und Sorgearbeiten auf der anderen Seite.
3. Milieus und Rollenbilder bestimmen Strukturen. Strukturen ländlicher Räume erschweren den Aufbruch von Rollenbildern. Beispiel: Zuständigkeit für Kinderbetreuung erschwert Erwerbstätigkeit von Frauen – aufgrund mangelnder Alternativen werden schlecht bezahlte Minijobs wahrgenommen – geringe Bezahlung erschwert es, Dienstleistungen für Kinderbetreuung oder Haushalt in Anspruch zu nehmen.
4. Der Aufbruch aus Rollenbildern ist in ländlichen Räumen aufgrund der engeren sozialen Kontakte und der damit verbundenen Kontrolle, der Nähe zur Herkunftsfamilie und dem Mangel an einer Vernetzung zu Gleichgesinnten besonders schwer.
5. Um die Menschen vor Ort zielgruppengerecht anzusprechen, müssen die Leitbilder der Milieus bekannt sein. Ansätze für eine Gleichstellungspolitik bestehen darin, mit den vorherrschenden Geschlechtsrollenzuschreibungen zu arbeiten, ohne sie zu verfestigen, und behutsam alternative Rollenbilder aufzuzeigen (Beispiel: Kinderbetreuungsangebot des Landkreises nicht in Broschüre „Frau und Beruf“, sondern in geschlechtsneutrale Broschüre „Wirtschaft“, „Arbeit“ o. ä.). Aktuell im Fokus sollten insbesondere alternative Rollenbilder für Männer stehen.

Jasmin Scholle und Denise Bergold-Caldwell, Philipps-Universität Marburg

Forum 6: race, class, gender Intersektionalität. Impulse und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit



1. Intersektionalität: Versuch einer Definition

„Intersektionalität [...] bezeichnet die Analyse der Verwobenheit und des Zusammenwirkens verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit und Herrschaft.“
(Degele und Winker: 2007).

Mit Differenzkategorien sind unterschiedliche Ebenen sozialer Zugehörigkeiten angesprochen (dies sind beispielsweise Geschlecht, Klasse oder Krankheit/ Behinderung u. a.), die sich auf das einzelne Individuum prägend auswirken. Das Zusammenwirken mancher sozialer Zugehörigkeiten bringt soziale Ungleichheit hervor und / oder verstärkt sie. Damit ist auch möglich davon zu sprechen, dass Macht und Herrschaftsverhältnisse durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Zugehörigkeiten stabilisiert werden. Intersektionale Analysen versuchen diese Schnittpunkte in den Blick zu bekommen – wo

interagieren z. B. Geschlecht und Klasse so miteinander, dass sie die individuellen und auch kollektiven Lebenschancen einschränken.

2. Intersektionalität: Geschichte des Begriffs

Der Begriff wurde von der Schwarzen us-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw zu Beginn der 1990er geprägt. Sie war als Juristin in Fälle involviert, in welchen Schwarze Frauen aufgrund ihres Schwarzseins und aufgrund ihres Frauseins diskriminiert wurden. Sie beschäftigte sich also mit Untersuchungen von Klagen Schwarzer Frauen im Antidiskriminierungsrecht. Hier fanden Klagen häufig nur Gehör, die sich entweder auf die Diskriminierung wegen des Geschlechts bezogen oder aber auf Rassismus, beides zugleich war nicht möglich. Die Frauen wurden häufig als nicht repräsentativer ‚Spezialfall‘ betrachtet. Deutlich wurde an diesen Fällen, dass Recht

häufig nur eine Zugehörigkeitskategorie (Differenzkategorie) in den Blick nimmt (intersektionale Unsichtbarkeit).

Kimberlé Crenshaw nutzte das Bild der Straßenkreuzung (intersection) der Verschränkung unterschiedli-

cher Differenzkategorien und daraus resultierender Diskriminierungserfahrungen, um aufzuzeigen, dass es eine Analyse genau dieser Überschneidungen braucht. Antidiskriminierungsrecht muss genau diese Schnittpunkte in den Blick nehmen, um allen gerecht zu werden.

3. Intersektionalität: Race, Class, Gender... Differenzkategorien

Achsen sozialer Ungleichheitsverhältnisse bezogen auf den deutschen Kontext. Eine verkürzte Auswahl:

Kategorie	privilegiert	nicht-privilegiert
Geschlecht	männlich	weiblich, trans, inter
Sexualität	heterosexuell	homo-, bisexuell
Soziale Herkunft / Klasse	etabliert, oben	nicht-etabliert, unten
Staatsbürgerschaft	deutsch, Teile der EU	nicht-deutsch, nicht EU
Hautfarbe	weiß	PoC, schwarz
Religion	christlich, säkular	islamisch, jüdisch
Alter	zwischen 25 und 55	u 25, ü 55
Ost / West	Westdeutschland	Ostdeutschland
Körperliche Verfasstheit	Ohne Behinderung	mit Behinderung

4. Zentrale Widersprüche

Ab hier basiert der Vortrag auf dem Text von B. Rommelspacher (vgl. *Rommelspacher 2009*) – s. *Literaturverzeichnis*

Die Deklaration der Menschenrechte kann als Wurzel der Ungleichheit verstanden werden, zumindest insofern, dass nur einigen Menschen Rechte zugestanden wurden. Die Deklaration der Menschenrechte fand in einem Zeitraum statt, in dem viele schwarze Menschen durch Sklaverei und Kolonialismus bedroht waren. Es wurden Legitimationslegenden (beispielsweise die biologische Erklärung, warum Frauen und Männer nicht die gleichen Rechte haben, oder warum Schwarze Menschen versklavt werden konnten) geschaffen, um zu rechtfertigen, dass einigen Menschen (weißen männlichen Europäern) mehr Rechte zugestanden wurden als z. B. schwarzen Menschen, die durch Sklaverei bedroht

waren. Aber auch Frauen und Kinder, Menschen mit Behinderungen und Kranke hatten keine oder sehr geringe Rechte. „Daraus ergibt sich der zentrale Widerspruch der westlichen Moderne, nämlich die Gleichheit aller Menschen zu behaupten, und sie zugleich zu negieren, denn die Zeit der bürgerlichen Revolutionen war auch die Zeit von Kolonialismus und Sklaverei.“ (*Rommelspacher 2009, S. 83*)

Diese Deklaration, gab, trotz der Ungleichbehandlung, aber auch die Möglichkeiten eines Bezugs auf Rechte, die allen Menschen zustanden.

5. Geschichten intersektionalen Denkens

Intersektionales Denken fand auch schon früh statt – häufig innerhalb feministischer Debatten. Zum einen z. B. in der französischen Revolution, als Frauen ihre Rechte als Bürger_innen einforderten. Zum andern

in der Antisklaverei Bewegung als Sojourner Truth fragte: A'int I'am a woman? und ihre Rechte als Frau in der Sklaverei einforderte.

Auch die proletarische Frauenbewegung (Anfang 19. Jh.) forderte ihre Rechte als Frauen in Zusammenhang mit Arbeiter_innenrechten. Clara Zetkin (1857-1933) Sozialistin und Abgeordnete in der Weimarer Republik, war eine der zentralen Figuren dieser Bewegung.

Auch die „2. Frauenbewegung“ spricht vom „Haupt- und Nebenwiderspruch“ und bezieht sich damit auf Klasse und Geschlecht.

Ab den 1970er Jahren wurde die Kritik an der Frauenbewegung immer stärker – zuerst im us-amerikanischen Kontext. Eine sehr bekannte Kritikerin ist: Bell Hooks (vgl. z. B. hooks 1990). Von Schwarzen US-Amerikanerinnen kam die Aussage: „All the Women are white, all the blacks are men and some of us are brave“ (vgl. Hull, Gloria; Bell-Scott, Patricia und Smith, Barbara). Dies sollte verdeutlichen, dass sie als Schwarze Frauen keine Unterstützung erfahren konnten, weil alle Fälle entweder unter dem Paradigma Geschlecht oder aber als Rassismus verhandelt wurden.

Ein weiteres Statement, welches dies verdeutlicht, ist festgehalten in dem Manifest des Combahee River Collective:

„The most general statement of our politics at the present time would be that we are actively committed to struggling against racial, sexual, heterosexual, and class oppression, and see as our particular task the development of integrated analysis and practice based upon the fact that the major systems of oppression are interlocking. The synthesis of these oppressions creates the conditions of our lives.“ (*The Combahee River Collective Statement 1974-1980*). Sie zeigen damit auf, dass die großen Unterdrückungsachsen miteinander interagieren – wie sie an Beispielen von Schwarzen, lesbischen Frauen zeigen.

Durch die Kritik von Jüd_innen, Migrant_innen, schwarzen Frauen (vgl. Hügel, Ika; Ayim, May

u. a. 1987) und z. B. auch Frauen aus der „Krüppelbewegung“ (vgl. Boll, 1985) wird auch in Deutschland die Frauenbewegung hinterfragt. Nun werden in Bezug auf die Kategorie Geschlecht auch noch weitere Ungleichheiten angesprochen. Feststeht, dass es nicht möglich ist, einfach von einer „doppelten Diskriminierung“ zu sprechen, sondern das Zusammenwirken einzelner Differenzkategorien kommt immer mehr in den Blick.

Mit Judith Butler und dem Dekonstruktivismus kommen ab Mitte der 80/90 Jahre Identitäten ins Wanken. In den Blick kommt viel mehr, was eine Identität ausmacht und hervorbringt (vgl. Butler 1990). Judith Butler bezieht dies auf die Kategorie Geschlecht; Postkoloniale Theoretiker_innen beschreiben dies auf kulturelle und ethnische Zugehörigkeit und etwaige rassistische Konstruktionen (vgl. Dhawan und Castro Varela 2009).

6. Uneinigkeiten

Aus diesen geschichtlichen Entwicklungen ergeben sich nun Uneinigkeiten. Leslie McCall (vgl. McCall 2005) unterscheidet drei verschiedene Zugänge zu Intersektionalität:

1. Anti-kategorialer Ansatz – Diese Position bezieht sich auf Forschungen und Praktiken, welche die Kategorien an sich in Frage stellen und das Zustandekommen der Identität über die jeweilige Kategorie erforschen oder erfahren wollen.
2. Intra-kategoriale Ansätze – Diese Position bezieht sich auf eine Hauptkategorie beispielsweise Geschlecht und weist hier Zusammenhänge auf, wo andere Kategorien (z. B. Klasse, Behinderung usw.) diese an welcher Stelle beeinflussen. IM WORKSHOP HATTEN WIR BESPROCHEN, DASS DIES DIE ORIENTIERUNG FÜR FRAUEN- UND GELICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE SEIN KÖNNTE!!!
3. Inter-kategoriale Ansätze – Diese Position befragt alle Kategorien, wie sie miteinander interagieren und setzt keine Kategorie zuerst als 'Hauptkategorie' fest. Diese Haltung ist am wahrscheinlichsten innerhalb der Forschung und in dezidierten Antidiskriminierungsprogrammen und -Trainings anzutreffen.

Davina Cooper (2005) beispielsweise spricht von „organizing principles of inequality“ – und setzt damit keine Kategorien voraus, sondern bestimmt das Zusammenwirken im Prozess.

Ergebnisse

Mit Bezug auf die Idee unterschiedliche Wirkzusammenhänge hinsichtlich der Kategorie Geschlecht festzuhalten, gab es einige Ideen (nur einige sind hier festgehalten):

- Konzepte könnten andere Ungleichheit mit der Interaktion in Bezug auf Geschlecht in den Blick nehmen (z. B. Wie wirkt sich der Wohnort / Infrastruktur auf die jeweiligen Bewohner_innen aus. Hier wäre dann über Geschlecht und Wohnort eine Evaluation möglich).
- Konzepte könnten direkt auf Stadtteile zugeschnitten werden und hier die Frage stellen, wie wirkt sich die Kategorie Geschlecht z. B. mit Armut / Reichtum aus?! Wo ist welche Ungleichheit relevanter, wo ergeben sich Chancen?!
- Gruppen und Expert_innen unterschiedlicher Kategorien könnten angesprochen werden, um hier dezidierte Förderungen zu betreiben (z. B. Verbände lesbischer Frauen oder Gesundheitsverbände lesbischer Frauen).
- Neue Netzwerke auf diese Art anbahnen (z. B. auch im Bereich rassistischer Diskriminierungen Vereine und Verbände, die sich mit dieser Form von Gewalt auseinandersetzen).
- Weitere Fortbildungen zum Thema, um auch Repräsentationen zu verändern – welche Gruppe kann wie angesprochen werden, wo liegen Gefahren?! (Kurz stand auch die Frage im Raum, wer als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeitet – verbunden mit der Frage, sind hier wirklich alle Frauen repräsentiert).
- Um Repräsentationen zu verändern weitere Gruppen ansprechen und deren Nöte erfragen, um auch alle differenziert abzubilden.

Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation, Berlin

Forum 7: Blogs, Facebook & Co. – Soziale Netzwerke für Gleichstellungsthemen nutzen

5 Thesen zu den Ergebnissen



- #1 Social Media ist immer ein Relationship Management Tool, es geht um persönliche Beziehungen und damit auch immer um eine Community.
- #2 Um eigene Inhalte über Social Media zu verbreiten, helfen verschiedene Formate, besonders aber solche, die eine visuelle Übersetzung der Inhalte schaffen (z. B. über Popkultur) und /oder über Storytelling funktionieren und die Community zum Teilen eigener Geschichten anregen.
- #3 Kampagnenarbeit sollte immer direkt in der Kommunikationsweise der Netzwerke gedacht werden und damit z. B. hilfreiche Mittel wie den Hashtag nutzen. Darüber hinaus gibt es administrative Tools wie HootSuite oder Buffer, die bei der Betreuung von Social Media unterstützen und Ressourcen schonen können.
- #4 Wichtig ist es eine Vorabstrategie zu planen, konkrete Ziele fürs Projekt zu entwickeln und qualitative und nicht nur quantitative Erfolgskriterien zu entwickeln. Das alles muss auf Basis der verfügbaren Ressourcen geschehen, denn wenn Social Media erfolgreich eingesetzt werden soll, darf es nicht „nur nebenbei“ passieren.
- #5 Themen, die ich für Gleichstellungsbüros u. a. sehe: Sichtbarmachen von Problemen und Leistung von Aufklärungsarbeit, Angebot zu konkreten Hilfestellungen, Vernetzungsangebote, Sichtbarmachen von Kooperationen.

Martina I. Mronga, Diplom-Ökonomin, Wuppertal

Forum 8: Gleichstellungsmarketing in eigener Sache

5 Thesen zu den Ergebnissen



1. Kompetenz ist ein Phänomen der Erwartung
 2. Leistung ist ein Phänomen der Wahrnehmung!
 3. Kommunikation ist ein Phänomen der Zuschreibung!
 4. In der Spannung und Dynamik des „Wechselspiel(s) zwischen Abhängigkeit und Eigensinn – der Abhängigkeit der Identität von der Anerkennung anderer und der Einforderung der Anerkennung anderer für die eigene Identität“ – ist Entwicklung möglich: Entwicklung des Individuums in und gegenüber der Gemeinschaft, Entwicklung sozialer Gruppen in und gegenüber ihren gesellschaftlichen Umwelten und Entwicklung von Gesellschaften insgesamt.
 5. Noch einmal zusammengefasst: „Jeder und jede der Beteiligten muss anerkennen und anerkannt werden. Das setzt die Existenz dritter, intermediärer Strukturen voraus, die den Prozess der Übernahme der Haltung des Anderen vermitteln und sich zugleich in ihm weiterentwickeln.“
- Oder anders ausgedrückt: Führen heißt, Menschen Bedeutung zu geben und sie zu Mitspielern in bedeutsamen Geschichten zu machen. (*M. Loebbert*)

Dr. Antje Schrupp, Journalistin und Politologin, Frankfurt am Main

Forum 9: Stinkt Pink? – Pinkifizierung und Rollenbilder

Thesen zum Workshop



Die „Pinkifizierung“ hat seit den 1980ern enorm zugenommen

- Beispiele: Barbiehaus, Prinzessin Lillifee, Spielzeugabteilungen

Sie betrifft nicht nur Mädchen, sondern auch erwachsene Frauen

- Beispiele: Geschlechterspezifisches Marketing, Werbung mit Frauenkörpern, der eigene Wunsch, als „weiblich“ wahrgenommen zu werden

Warum ist das problematisch?

- Mädchen werden auf Aussehen getrimmt
- Geschlechterseparation und Klischees werden erzeugt
- Differenzen unter Frauen werden negiert und ignoriert

Pink Stinkt! Feministische Initiativen

- Pinkstinks, Femen, Fat-Acceptance, andere Körperbilder promoten

Warum kann auch das problematisch sein?

- Abwertung von Weiblichkeit (warum „stinkt“ Pink?)
- Abwertung von Themen, die Frauen interessieren (Schönheit, Dekoration)
- Das Thema wird weiter verstärkt („Denken Sie nicht an einen Elefanten!“)
- Tatsächliche Differenzen werden ausgeblendet

Es ist nicht alles schlecht an der Pinkifizierung

- Mädchen sind selbstbewusst Mädchen
- Weibliche Differenz ist öffentlich sichtbar („normal“ ist nicht mehr nur das Männliche)

Try something different

- Beispiele für andere Initiativen, um mit dem Thema umzugehen: How to talk to little girls, Dicksein in der Öffentlichkeit, Glitzer für Jungs, Feministisches Nähbloggen

Pink ist das neue Lila!

- Beispiele: Barbie als Astronautin oder Präsidentin, Pink als Corporate Colour für feministische Initiativen.

Die Präsentation dazu steht unter <http://prezi.com/5lo8dc29v2pb/stinkt-pink/>

Henriette Wrege, freie Autorin, Berlin

Forum 10: Am Puls der Zeit: Gleichstellungsthemen erkennen und erfolgreich besetzen



Der „Puls der Zeit“ lässt sich heute nicht nur in den Medien wie Hörfunk, Fernsehen, Zeitungen und Zeitschriften erfüllen. Das weltweite Netz bietet zusätzlichen Raum für eine Frauenöffentlichkeit, jenseits der etablierten Auswahlkriterien meist männlicher Medienmacher.

Blogs und Twitter sind dabei wichtige Quellen, neue Gleichstellungsthemen zu erkennen und für die Arbeit nutzbar zu machen. Selbst die kleinste Fraueninitiative in Südafrika oder Indien, die schon bei der Frage nach dem Status der Handelnden oder dem Ort der Handlung durch das Nachrichtenraster fällt, kann entdeckt werden. Bloggerinnen haben nicht nur im Arabischen Frühling für Furore gesorgt. Und darum geht es in dem Workshop: wie kommt die weltweite Öffentlichkeit zu „uns“, woran erkennen wir Vorboten relevanter Themen. Das Analysieren von Aktionen gehört dabei genauso zum Handwerkszeug wie das Beachten von Bauchgefühl und

Intuition, Kenntnisse der Strukturen von UN-Women und der weltweiten Watch-Salon-Szene.

Um es gleich vorweg zu sagen: Frauen, die seit Jahrzehnten die Szene beobachten, wissen: es gibt eigentlich kaum neue Themen, es gibt höchstens neue Aktionsformen, und es gibt neue Medien und neue Plattformen, auf denen Frauen sich austauschen und sich gegenseitig über ihre Aktivitäten informieren können.

Vieles „Neue“ begann und beginnt mit einer Idee, die in den USA ausgebrütet wurde. Beispiele wären die Gewaltthemen in den 70iger Jahren (Frauen als Opfer von Gewalt im öffentlichen Raum, Häusliche Gewalt und sexuelle Gewalt gegen Kinder). Der Equal Pay Day begann als „red purse day“ ebenfalls in den USA, so wie „One billion rising“ – Tanzen gegen die alltägliche Gewalt.

Wie erfahren wir möglichst früh davon?

Bestimmt nicht aus den normalen Medien wie Zeitung, Hörfunk, Fernsehen. Für diese gelten die so genannten Nachrichtenkriterien wie Prominenz, Status der Betroffenen (Ethnozentrismus), die Negativität (Frauen als Opfer von Gewalt) und die Sensation (Dauer des Ereignisses, Zahl der Betroffenen bzw. TeilnehmerInnen, Größe des Schadens).

Hier haben Frauen meist wenige Aussichten (schon wegen ihres Status). Im Internet gelten zwar ähnliche Gesetze, wie in den analogen Medien, aber sie lassen sich leichter aushebeln. Dazu ist natürlich ein Internetzugang nötig (das scheint manchmal ein Problem im öffentlichen Dienst zu sein – lässt sich jedoch beheben durch eine Freischaltung – haben mehrere Frauenbeauftragte schon gemacht. Es geht also).

Forum 10: Am Puls der Zeit: Gleichstellungsthemen erkennen und erfolgreich besetzen

Allerdings ist auch der Bereich des Netz-Feminismus inzwischen so vielfältig, dass es unübersichtlich wird. In der Blogosphäre ist viel los, genauso wie bei Twitter. Es geht nicht darum, selbst zu twittern, sondern zu schauen, wer twittert über was und wie viele „FollowerInnen“ hat dieser Tweet: Also wie relevant ist das Thema. Eine Übersicht über Eintragungen in der Blogosphäre ermöglicht (das Bloggerinnenmagazin „www.diefeaturette.de“).

Ein Blick auf folgende Webseiten erleichtert das „Fühlen des Pulses“: Terre des femmes, UN Women, IPPF (die Internationale Dachorganisation von Familienplanungseinrichtungen wie profamilia, ICPD (Weltbevölkerungskonferenz), maedchenmannschaft.net, rechtundgeschlecht.de (Maria Wersig, djb). Die Alpha-Mädchen sind zwar in die Jahre gekommen, bieten aber immer noch interessante Dinge: Katrin Rönicke, Barbara Streidl (fraulila.de), Susanne Klingner. Eine Seite möchte ich Ihnen besonders ans Herz legen: www.destatis.de (die Homepage des Statistischen Bundesamtes).

Neuigkeiten zur Frauenrechtskonvention (CEDAW) gibt es auf der Seite des Instituts für Menschenrechte / Frauenrechtskonvention. Im September dieses Jahres wird die Weltbevölkerungskonferenz von Kairo 1994 20 Jahre alt – aus diesem Anlass werden weltweit Aktionen zum Thema Sexuelle und Reproduktive Rechte und Gesundheit geplant.

Mädchen in MINT Berufe: hier gibt es Bemühungen der Frauen von ARD und ZDF das Frauenbild in den Medien zu verändern. Denn: „Deutsche TV-Serien halten junge Frauen davon ab, sich für technische Berufe zu interessieren.“ (Marion Esch, TU Berlin,

2010) Für zwei Drittel der Zuschauerinnen bilden ihre Lieblingsserien eine wichtige Informationsquelle – auch zur Berufswahl. Es fehlt die coole Ingenieurin – denn im Gegensatz dazu gibt es ja die tolle Tierärztin mit dem Erfolg, dass über 90 Prozent aller Studierenden in der Tiermedizin junge Frauen sind. Im auffälligen Kontrast zu ihrer Relevanz und ihrem Innovationspotenzial für die Gesellschaft steht nicht nur das Desinteresse Jugendlicher an Berufen in Naturwissenschaft und Technik, sondern auch ihre Repräsentanz in Fernsehfilmen und -serien, so Marion Esch.

Wie kann eine mögliche Vernetzung aussehen? Wichtig: nicht alle müssen alles lesen und bei allen Themen auf dem Laufenden sein. Bewährt hat sich die Einrichtung von Watch-Salons und internem Internetforum. Hier können alle Beteiligten völlig unsystematisch und ungesteuert Dinge mitteilen, die ihnen als relevant aufgefallen sind. Ob es die Petition gegen den neuen Bildungsplan in Baden-Württemberg ist (openpetition.de) oder ob es der neue UN Gedenktag für die Opfer von Menschenhandel ist (in 2014 das erste Mal) am 30. Juli ist. Alte Themen neu aufgebürstet sind, zurzeit die 32-Stunden-Woche für Eltern aus der Rubrik Vereinbarkeit und das Thema Armut von Frauen.

Am Schluss eine Bemerkung zum 14. Februar, an dem wieder „gegen Gewalt gegen Frauen“ getanzt wird: Hier kann die Suche nach Bündnispartnerinnen sich lohnen: vom örtlichen Sportverein bis zur Polizei. Denn wer weiß besser, an welchen Orten es für Frauen gefährlich ist, als die Polizei. Wenn sie es nicht weiß, wird es Zeit, dass dieses Thema untersucht wird.

Forum 10: Am Puls der Zeit: Gleichstellungsthemen erkennen und erfolgreich besetzen

Internationale Gedenktage, die immer wieder Anlass für weltweite Aktionen sind. Hier können aktuelle Gleichstellungsthemen identifiziert werden. Insbesondere der Tag für die Opfer von Menschenhandel (30. Juli) und der Tag für die Beseitigung von Armut (17.10.)

4. Februar: Welt-Krebs-Tag (WHO)

<http://www.who.int/cancer/en/>

6. Februar: Internationaler Tag „Null Toleranz gegenüber weiblicher Genitalverstümmelung“

1. März: Zero Discrimination Day [UNAIDS]

<http://www.unaids.org/en/resources/campaigns/20131126zerodiscrimination/>

8. März: Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau und den Weltfrieden (kurz: Internationaler Tag der Frau) (A/RES/32/142)

20. März: Internationaler Tag des Glücks (A/RES/66/281)

<http://www.un.org/en/events/happinessday/>

30. April: Walpurgisnacht

30. April: Mutternacht gegen Müttersterblichkeit

15. Mai: Internationaler Tag der Familie (A/RES/47/237)

<http://www.un.org/en/events/familyday/>

23. Mai: Internationaler Tag zur Beendigung von Geburtsfisteln (A/RES/67/147)

<http://www.endfistula.org/public/pid/7441?feedEntryId=26444>

23. Juni: Internationaler Tag der Witwen (A/RES/65/189)

<http://www.un.org/en/events/widowsday>

30. Juli (erstmalig 2014): World Day of Dignity for Victims of Human Trafficking (draft A/68/457)

1. Oktober: Internationaler Tag der älteren Menschen (A/RES/45/106, A/RES/50/141)

<http://www.un.org/en/events/olderpersonsday/>

11. Oktober: Internationaler Tag des Mädchens (A/RES/66/170)

<http://www.un.org/en/events/girlchild/>

15. Oktober: Internationaler Tag der Frauen in ländlichen Gebieten (A/RES/62/136)

<http://www.un.org/en/events/ruralwomensday/>

17. Oktober: Internationaler Tag für die Beseitigung der Armut (A/RES/47/196)

<http://www.un.org/en/events/povertyday/>

6. November: Internationaler Tag für die Verhütung der Ausbeutung der Umwelt in Kriegen und bewaffneten Konflikten (A/RES/56/4)

20. November: Weltkindertag (A/RES/836 (IX))

<http://www.un.org/en/events/childrenday/>
in Deutschland: 20. September - <http://www.unicef.de/aktionen/weltkindertag/>

25. November: Internationaler Tag für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (A/RES/54/134)

<http://www.un.org/en/events/endviolenceday/>
<http://saynotoviolence.org/>

1. Dezember: Welt-AIDS-Tag (A/RES/43/15)

<http://www.un.org/en/events/aidsday/>

3. Dezember: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen (A/RES/47/3, A/RES/47/88, A/RES/62/127)

<http://www.un.org/en/events/disabilitiesday/>

10. Dezember: Tag der Menschenrechte (A/RES/423 (V))

<http://www.un.org/en/events/humanrightsday/>

18. Dezember: Internationaler Tag der Migranten (A/RES/55/93)

<http://www.un.org/en/events/migrantsday/>

Elke Annette Schmidt, Moderation: Steffi Kühn, Fachstelle des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern

Forum 11: Mobilität in ländlichen Räumen – (auch) ein Gleichstellungsthema



Mobilität in ländlichen Räumen

- trägt zur chancengleichen Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben bei.
 - ermöglicht, bislang ungenutzte und dringend benötigte Erwerbspotenziale von Frauen zu erschließen.
 - ist ein wesentlicher Faktor um dem drohenden Fachkräftemangel in ländlichen Regionen entgegenwirken zu können.
 - gelingt nur dann, wenn sich die Verkehrsangebote an den unterschiedlichen Lebenslagen der Menschen orientieren.
- erfordert ein enges Zusammenspiel zwischen dem Öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) und alternativen Mobilitätsangeboten, sowie das Engagement vieler Akteurinnen und Akteure vor Ort.
- Fakt ist:**
- Fehlende Mobilität schränkt ein – sie hemmt den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und erweist sich bei Arbeitssuchenden als ernstes Vermittlungshemmnis. Frauen und Männer sind von Mobilitätseinschränkungen unterschiedlich betroffen.
 - Nur 35 Prozent jener, die in Deutschland einen Führerschein besitzen und 32,7 Prozent der Fahrzeughaltenden sind weiblich. Aufgrund historisch gewachsener und nach wie vor existenter Geschlechterrollen unterscheiden sich die Alltagsanforderungen an Frauen und Männer. Männer sind überwiegend voll erwerbstätig – Frauen arbeiten dagegen oft nur in Teilzeit und müssen eine Vielzahl von Wegen und Aufgaben miteinander kombinieren. 64 Prozent der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern lebt in Dörfern und Kleinstädten, die nur wenig Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten bieten. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es eine große Anzahl an Binnenpendelnden, die nicht im Wohnort arbeiten. Mobilität ist eine Grundvoraussetzung, um am Erwerbsleben teilhaben zu können.

Dr. Kathrin Schrader, Technische Universität Hamburg

Forum 12: Von den Paradigmen der Geschlechterforschung zur Intersektionalität: Ist Intersektionalität die Realität von Gleichstellungspolitik oder eine Vision?



Der folgende Text ist lediglich eine kurze Zusammenfassung meines Vortrages, der sich aus verschiedenen Texten und Vorträgen von Gabriele Winker und mir zusammensetzt. Sollte ein tiefergehendes Interesse an den Inhalten bestehen, sind diese über die angehängte Literaturliste zu ermitteln. Ich verwende in der Zusammenfassung Fachtermini, die ich hier nicht einzeln erklären kann.

Die Feststellung, dass Diskriminierungen alltäglich sind und die sich daran anschließende Frage, wie sie zusammen hängen, ist besonders in der Gleichstellungspolitik virulent und ist der rote Faden des Vortrages. Die Herausforderung in der Gleichstellungspolitik ist es, anhand der zunehmenden sozialen Ungleichheit Handlungsansätze herauszuarbeiten.

In der Geschlechterforschung können „grob“ drei Paradigmen konstituiert werden, aus denen sich unterschiedliche Handlungsansätze ableiten lassen:

1. Das Differenzparadigma,
2. der Ansatz Doing Gender und Doing Inequality sowie
3. die Dekonstruktion (vgl. u. a. Schrader 2014).

In meinem Vortrag habe ich alle drei Ansätze kritisch unter dem Aspekt der Gleichstellungspolitik beleuchtet.

Nach einem kurzen Rückblick auf die Geschichte der Intersektionalität habe ich dargestellt, wie ausgehend von der sozialen Bewegung des Black Feminism intersektionales Denken in die Geschlechterforschung Einzug hielt und sich als kritischer Forschungsansatz etablierte (u. a. Davis 1998; Carby 1982; Crenshaw 1989; *The Combahee River Collective* 1982).

Ausgehend von den drei Paradigmen der Geschlechterforschung legte ich dar, wie sich über den Intersektionalen Mehrebenenansatz der Anschluss zur Intersektionalität herstellen lässt (Winker / Degele 2009). Die Makro- und Mesoebene von Sozialstrukturen, die Debatten ums Patriarchat und die doppelte Vergesellschaftung von Frauen beziehen sich auf das Differenzparadigma. Die Mikroebene sozial konstruierter Identitäten bezieht sich auf den Ansatz des Doing Gender. Die Ebene symbolischer Repräsentationen, die performative Hervorbringung und Verfestigung von Normen entspricht dem Ansatz der Dekonstruktion. Um die sozialen Praxen der Menschen zu analysieren, werden innerhalb des intersektionalen Mehrebenenansatzes die Wechselwirkung der Identitäts-, der Repräsentations- und der Struk-

Forum 12: Von den Paradigmen der Geschlechterforschung zur Intersektionalität: Ist Intersektionalität die Realität von Gleichstellungspolitik oder eine Vision?

turbene herausgearbeitet. Ziel des Ansatzes ist es, zu erforschen und zu erklären:

- wie sich die Subjekte selbst begreifen.
- was ihren Lebensinteressen im Weg steht.
- ob und wie sie Unterdrückung und Diskriminierung erfahren haben und
- welche Widerstandspotenziale erkennbar sind (Carstensen / Winker 2012, 10).

Als Klammer um die drei Ebenen setzt Winker kapitalistische Produktionsverhältnisse und damit die Profitmaximierung (vgl. Winker / Degele 2009).

Aufbauend auf diesen theoretischen Voraussetzungen argumentiere ich, dass es für gleichstellungspolitische Betrachtungen wichtig ist, den Bereich der Lohnarbeit und der nicht entlohnten Reproduktionsarbeit zusammenzudenken und daraus abzuleiten, wie die Krise der Reproduktionsarbeit bekämpft werden kann (vgl. Winker 2013). Die Krise wird durch ein neoliberales Reproduktionsmodell und durch eine Familienpolitik, die nur noch reine Wirtschaftspolitik ist, verursacht. Basierend auf diesen Regierungstechniken haben wir es mit der Erschöpfung des Sozialen (Winker 2012) zu tun. Ich zeige, wie es durch den Widerspruch zwischen Profitmaximierung und Reproduktion der Arbeitskraft sowie durch die staatliche Austeritätspolitik zu einer wechselseitigen Verschärfung von Finanz- und Care-Krise kommt (vgl. Winker 2012).

Als Lösungsansatz erläuterte ich die Vision einer Care-Revolution von Winker, die sich auch als ein Beitrag zur intersektionalen oder queer-feministischen Kapitalismuskritik versteht (vgl. Winker 2010):

- Heteronormativismen, Klassismen, Rassismen und Bodyismen können durch gute Arbeit incl. der Reproduktionsarbeit in sozialer Sicherheit überwunden werden.
- Ökologische Entwicklungsrichtungen werden durch die Besinnung auf das Wesentliche und den damit einhergehende Verzicht auf unnötige Güter unterstützt.
- Meritokratische Leistungsideologien werden auf Basis der Erkenntnis, dass menschliche Lebensinteressen nicht über profitorientierte Kapital-Akkumulation und damit Leistungswahn, sondern

nur durch vergemeinschaftetes Handeln zu realisieren sind, infrage gestellt.

- Die Solidarität unter den Menschen kann gestärkt werden, wenn es gelingt, die identitären Abgrenzungen aufzubrechen.

Literaturliste

- Carby, Hazel (1982): *White Woman Listen! Black Feminism and the Boundaries of Sisterhood*. In: *Center for Contemporary Culture Studies (Hg.): The Empire Strikes Back: Race and Racism in 70s Britain*. London, 212-235.
- Carstensen, Tanja / Winker, Gabriele (2012): *Intersektionalität in der Internetforschung*. In: *Medien & Kommunikationswissenschaft*, Jg. 60, Nr. 1, 3-23.
- Crenshaw, Kimberle (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Davis, Angela Y. (2006 / 1998): *Reflections on Race, Class, and Gender*. In: *The Angela Davis Y. Reader*. Blackwell Publishing.
- Schrader, Kathrin (2014; i. E.): *Gender und Intersektionalität im Theoriediskurs der Sozialen Arbeit*. In: Langsdorff, Nicole von (Hg.): *Jugendhilfe und Intersektionalität*. Opladen.
- *The Combahee River Collective (1982): A Black Feminist Statement*. In: *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*. *Black Women's Studies*. Hull, Gloria T. / Scott, Patricia Bell / Smith, Barbara (Hg.), New York, 13.
- Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.
- Winker, Gabriele (2010): *Kapitalismuskritik aus intersektionaler Perspektive*
- *Care Revolution – ein queer-feministischer Weg aus der Krise der Reproduktionsarbeit*. Vortrag Köln 09.06.10.
- Winker, Gabriele (2012): *Erschöpfung des Sozialen*. In: *Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*, Heft 4, 6-13.
- Winker, Gabriele (2013): *Care Arbeit in der Krise – Care Revolution als Perspektive*. Vortrag. Bremen 14.11.13.



Sonja Eismann, freie Journalistin und Kulturwissenschaftlerin, Missy Magazin

Sonja Eismann, geb. 1973 in Heidelberg, lebt und arbeitet in Berlin. Sie studierte vergl. Literaturwissenschaft, Englisch und Französisch an den Universitäten Wien, Mannheim, Dijon und Santa Cruz (USA). Seit Ende der 1990er Jahre als Journalistin an der Schnittstelle von Feminismus und Popkultur aktiv, war sie 1999 in Wien Mitbegründerin der Zeitschrift „nylon. KunstStoff zu Feminismus und Popkultur“, gab 2007 den Reader „Hot Topic. Popfeminismus heute“ heraus und gründete 2008 gemeinsam mit Steffi Lohaus und Chris Köver das Missy Magazine, dessen Mitherausgeberin und Chefredakteurin sie heute noch ist. 2012 veröffentlichte sie gemeinsam mit Chris Köver „Mach's selbst. Do It Yourself für Mädchen“, 2013 folgte „Glückwunsch, du bist ein Mädchen“. In Texten, Workshops, Vorträgen und Lehrveranstaltungen an Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz beschäftigt sie sich mit aktuellen feministischen Diskursen, der Repräsentation von Geschlecht in der Populärkultur sowie mit Konzepten des Utopischen in der Mode.

Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der EAF Berlin

Dr. Helga Lukoschat ist Geschäftsführerin der EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) sowie Geschäftsführerin der Femtec – Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH. Sie hat für die EAF zahlreiche Mentoring- und Careerbuilding-Programme zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses konzipiert und durchgeführt. Helga Lukoschat leitete zudem diverse Forschungs- und Beratungsprojekte der EAF und ist vielfach als Expertin und Gutachterin tätig. In der Femtec, einer Gründung der EAF und TU Berlin, arbeiten zehn große Technologie-Unternehmen und acht Technische Universitäten aus dem TU9-Verbund sowie die ETH Zürich zusammen. Gemeinsames Ziel ist die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Helga Lukoschat studierte Politikwissenschaften, Germanistik und Geschichte und promovierte mit einer Studie über Frauen in Führungspositionen.

Anne Wizorek, Freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation

Anne Wizorek lebt im Internet und in Berlin. Dort arbeitet sie als selbstständige Beraterin für digitale Medien und entwickelt Strategien und Botschaften für Unternehmen und Organisationen, die im Netz kommunizieren. Sie studierte neuere deutsche Literatur, Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft und Skandinavistik auf Magister an der FU und HU Berlin. 2011 organisierte sie die re:publica mit, Deutschlands größte Konferenz rund um Blogs, Social Media und die digitale Gesellschaft. Im selben Jahr war sie ebenso Co-Organisatorin des 1. Berliner SlutWalks. Sie bloggt seit 2006, schrieb u. a. schon für spreeblick.com und engagiert sich sowohl on- als auch offline für Geschlechtergerechtigkeit. Im Januar 2013 gründete sie das Gemeinschaftsblog kleinerdrei.org, auf dem über Herzensthemen von Politik bis Popkultur geschrieben wird. Sie ist Namensgeberin des Hashtags #aufschrei, der im Juni 2013 den Grimme Online Award erhielt.

Brigitta Kreß, Familiensoziologin, „balancing consult“, Frankfurt / Main

Brigitta Kreß berät mit „balancing consult“ Unternehmen und Institutionen zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und zum Aufbau von effizientem Gleichstellungsmanagement. Sie hatte die deutsche Leitung des EU-Projektes „Managing E-Quality“ und war an der DJI-Bundesstudie „Aufbau von betrieblich geförderter Kinderbetreuung“ beteiligt. Sie gehörte zum 5-köpfigen Team der „Wissenschaftlichen Begleitung zur Implementierung von Gender-Mainstreaming in der Bundesregierung“. Sie coacht Frauen in und für Führungspositionen und hat 10 Jahre Fachcoaching und Prozessberatung für das Gleichstellungsmanagement bei der Fraport AG durchgeführt.

Als Autorin veröffentlichte sie drei Bücher zur Männeridentität, wissenschaftliche Rundfunksendungen für DLF und HR und erstellt Fachbroschüren über Mütter in Führungspositionen und Väter in Elternzeit. Sie lebt und arbeitet in Frankfurt am Main und hat zwei erwachsene Söhne.

www.balancing-consult.de, WIKIPEDIA: „Brigitta Kreß“

Dr. phil. Antje Goy, Organisationsentwicklung, Frankfurt / Main

- Dipl. Pädagogin, Dipl. Soz. Pädagogin, Organisationsentwicklerin, Sozialökonomin, Interkulturelle Beraterin, Qualitätsmanagerin
- Selbstständige Beraterin und Trainerin zu den Themen: Organisationen und Personal entwickeln, Netzwerke gestalten, Menschen befähigen, Begleitung von Veränderungsprozessen
- Veröffentlichungen: Schrittwechsel – Mein Veränderungsmanagement via Jakobsweg. Verlag Abenteuerschule GmbH, Frankfurt am Main, 2011; Vernetzte Frauen. Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen. VSTP, Gelsenkirchen, 2004; Vielfältige Kompetenzmodelle? – Ein Kompetenzmodell der Vielfalt! In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (NDV), Berlin 4/2013

Claudia Busch, Projektbüro Ländliche Räume

Claudia Busch hat ein agrarwissenschaftliches Studium mit dem Schwerpunkt „Nachhaltige Regionalentwicklung“ an der Universität Kassel absolviert und danach in verschiedenen Projekten zu sozialwissenschaftlichen Fragen ländlicher Räume gearbeitet. Ein kontinuierlicher Schwerpunkt ihrer Tätigkeiten ist die Auseinandersetzung mit Fragen der gesellschaftlichen und Erwerbsteilhabe von Frauen in ländlichen Räumen. Sie hat u. a. für die Agrarsoziale Gesellschaft e. V. ein Forschungsprojekt zu Erfolgsfaktoren der Gründungsbeteiligung von Frauen durchgeführt und im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Deutschen LandFrauenverband e. V. in Berlin eine Tagung sowie Folgeprojekte zum Thema Entgeltungleichheit in ländlichen Räumen konzipiert. Seit 2012 leitet Claudia Busch das Projektbüro Ländliche Räume (www.proLR.de).

Jasmin Scholle, Diplom-Pädagogin, Marburg

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft / Philipps-Universität Marburg, freiberufliche Teamerin in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit.
- Veröffentlichungen: Die Andere und der deutsche weiße feministische Diskurs. Schritte in Richtung einer gleichberechtigten Wissenschaft. Schriften-Reihe 14, Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, Marburg (2011); Beratung als macht- und vorurteilsbewusstes Handlungsgeschehen – Eine Perspektive auf differenzmarkierende Subjektivierungsprozesse. Zusammen mit Denise Bergold-Caldwell. In: Schnoor, Heike (Hrsg.): Psychosoziale Beratung unter Einfluss. (Vandenhoeck & Ruprecht) Göttingen 2013 (im Druck)
- Arbeitsgebiete: Forschung zu Körper/Leib in diskriminierenden gesellschaftlichen Verhältnissen; Geschlechterforschung aus Perspektive der kritischen Weißseinsforschung, postkolonialer Studien und der Queer Theorie; Anti-Bias / vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der (Sozial-) Pädagogik

Denise Bergold-Caldwell, Diplom-Pädagogin und Erzieherin, Marburg

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft / Philipps-Universität Marburg, freiberufliche Teamerin in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit.
- Veröffentlichungen: Identität versus Biographisches-Selbst? Oder: Biographie in verschiedenen Hin-Sichten. In: Hauptert, Bernhard; Schilling, Sigrid; Maurer, Susanne (Hrsg.) Biografiearbeit und Biografieforschung in der Sozialen Arbeit. Beiträge zu einer rekonstruktiven Perspektive sozialer Profession. Peter Lang Verlag. Bern 2010; Individuen fokussierende Diagnosen in der Sozialen Arbeit (Diplomarbeit) 2011; Beratung als macht- und vorurteilsbewusstes Handlungsgeschehen – Eine Perspektive auf differenzmarkierende Subjektivierungsprozesse. Zusammen mit Jasmin Scholle. In: Schnoor, Heike (Hrsg.): Psychosoziale Beratung unter Ein-

fluss. (Vandenhoeck & Ruprecht) Göttingen 2013 (im Druck)

- Arbeitsgebiete: Forschung zu Subjektivierungsprozessen durch rassistische und geschlechtsspezifische Zuschreibungen; Forschung zu „Blackness“ und „Whiteness“ mit Bezug auf rassismuskritische, postkoloniale und kritische-Weißseins Theoriebezüge; Kritische Gesellschaftstheorien und ihre Bedeutungen für die Sozial- und Rehabilitationspädagogik; Anti Bias (vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung) in der (Sozial-) Pädagogik

Anne Wizorek, Freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation

Anne Wizorek lebt im Internet und in Berlin. Dort arbeitet sie als selbstständige Beraterin für digitale Medien und entwickelt Strategien und Botschaften für Unternehmen und Organisationen, die im Netz kommunizieren. Sie studierte neuere deutsche Literatur, Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft und Skandinavistik auf Magister an der FU und HU Berlin. 2011 organisierte sie die re:publica mit, Deutschlands größte Konferenz rund um Blogs, Social Media und die digitale Gesellschaft. Im selben Jahr war sie ebenso Co-Organisatorin des 1. Berliner SlutWalks. Sie bloggt seit 2006, schrieb u. a. schon für spreeblick.com und engagiert sich sowohl on- als auch offline für Geschlechtergerechtigkeit. Im Januar 2013 gründete sie das Gemeinschaftsblog kleinerdrei.org, auf dem über Herzenthemata von Politik bis Popkultur geschrieben wird. Sie ist Namensgeberin des Hashtags #aufschrei, der im Juni 2013 den Grimme Online Award erhielt.

Dr. Martina I. Mronga, Diplom-Ökonomin, Wuppertal

- Promotion: Sozialökonomie, RUHR-UNIVERSITÄT Bochum; Eine sozialökonomische Betrachtung erwerbswirtschaftlicher Entwicklungen zur aktuellen Anspruchskomplexität im Management aus der Perspektive der Arbeits-, Organisations- und Genderforschung.
- Studium der integrierten Wirtschaftswissenschaften: BERGISCHE UNIVERSITÄT Wuppertal, Schwerpunkte: Sozialökonomie / Soziologie, insb. Arbeits- und Organisationssoziologie Markt und Konsum.
- Wissenschaftliche Schwerpunkte sind Sozialökonomie & Management, speziell: Neue Anspruchskomplexität in Führung und Management; Aufstiegsrelevante Faktoren in Führung und Management; Mikropolitische Strategien in Führung und Management; Männer und Frauen in Führung und Management; Ethik und Diversity Management; Gesellschaftlicher Wandel, moderne Werte, Lebensstile und Zielgruppen
- Buchveröffentlichungen im VS Verlag: „Zur Konstruktion von Männlichkeit im Management“, 2013
- Interdisziplinäre Lehrkonzeptentwicklungen: „Macht und Mikropolitik im Management“, 2013, Bits Hochschule, Fachbereich Business Psychology; „Strategien für den Aufstieg in Führungspositionen“, 2012, Hochschule Offenburg, Fachbereich Betriebswirtschaft

Dr. Antje Schrupp, Journalistin und Politologin, Frankfurt / Main

Antje Schrupp ist Journalistin und Politologin aus Frankfurt am Main mit dem Schwerpunkt weibliche politische Ideengeschichte, feministische Bloggerin <http://antjeschrupp.com/>

Henriette Wrege, freie Autorin, Berlin

Henriette Wrege ist seit 30 Jahren freie Autorin für verschiedene ARD-Hörfunkwellen, u. a. im Frauenfunk des rbb. Frauenpolitik gehörte von Anfang zu ihren Schwerpunkten sowohl in der aktuellen Berichterstattung als auch in langen Formaten, die einer mehrmonatigen Planung bedürfen. Außerdem schreibt sie für den Frauenrat. Daneben hat sie das Deutsche Parlamentarische Forum für sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte einige Jahre betreut. Sie ist Mitglied im Journalistinnenbund.

Elke Annette Schmidt, Fachstelle des Landesfrauenrates MV e. V.

Elke-Annette Schmidt, ausgebildete Diplomingenieurin mit betriebswirtschaftlicher Zusatzqualifikation, ist seit 10 Jahren als Regionalberaterin im Auftrag des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern für die Umsetzung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt unterwegs. Der Liebe und der Arbeit wegen kam sie vor mehr als 30 Jahren in den Nordosten und fühlt sich hier besonders den ländlichen Räumen und deren Akteurinnen und Akteuren verpflichtet. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit der letzten drei Jahre sind vertiefende Recherchen und Workshops zum Thema Mobilität in ländlichen Räumen.

Steffi Kühn, Fachstelle des Landesfrauenrates MV e. V.

Steffi Kühn studierte Sozialwissenschaften in Berlin mit dem Schwerpunkt Stadt- und Regionalsoziologie. Danach zog es sie nach Mecklenburg-Vorpommern. Dort arbeitete sie in verschiedenen Projekten zu den Themenschwerpunkten Bürgerschaftliches Engagement, Demokratieentwicklung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Derzeit beschäftigt sie sich intensiv mit der Umsetzung von Gleichstellungsansätzen in den Themenfeldern Berufsorientierung, Personalmanagement und Regionalentwicklung. In den letzten fünf Jahren war sie Projektleiterin der Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ein Projekt des Landesfrauenrates MV e. V. (www.impuls-mv.de).

Dr. Kathrin Schrader, Technische Universität Hamburg-Harburg

Kathrin Schrader ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Technischen Universität Hamburg-Harburg in der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik. Sie ist von Beruf Dipl. Sozialarbeiterin, hat an der ehem. HWP Soziologie studiert und an der Uni HH den Master Gender und Arbeit absolviert. Sie lehrt zu den Themen Intersektionalität und Arbeitssoziologie sowie Theorien Sozialer Arbeit und Gendertheorien. Sie ist Vorstandsfrau von ragazza e. V. Hamburg und Mitglied des Feministischen Instituts Hamburg. Ihre Dissertation hat sie zum Thema: „Handlungsfähigkeit Drogengebrauchender Sexarbeiterinnen – Eine intersektionale Betrachtung“ geschrieben.



Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht herstellen

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, für eine Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht im Sinne gleicher Chancen für Frauen trotz bestehender Differenzen in Bezug auf Einkommens- und Vermögensverhältnisse, familiäre Rollenverteilungen, Erwerbsstrukturen etc. initiativ zu werden. Die faktischen Auswirkungen der Einkommensbesteuerung haben die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Um eine geschlechtergerechten Besteuerung als politisches Querschnittsziel zu verankern, sind folgende Anforderungen an eine geschlechtergerechten Steuerpolitik zu stellen:

- Reform der ehelichen Zusammenveranlagung und des Splittingverfahrens zugunsten einer Individualbesteuerung
- Anerkennung von Kinderbetreuungskosten als voll absetzbare Werbungskosten oder Betriebsausgaben
- Berücksichtigung der Auswirkungen der Besteuerung auf die unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit
- Reform der Vermögensbesteuerung im Hinblick auf die sozioökonomischen Lebensrealitäten von Frauen und Männern
- Beachtung der unterschiedlichen Erwerbs- und Einkommensstrukturen von Frauen bei der Ausgestaltung steuerlicher Entlastungen
- Berücksichtigung geschlechtsbezogener Erwerbsstrukturen bei der Steuerfreistellung von Beträgen zugunsten betrieblicher Altersversorgung
- Geschlechterdifferenzierte Auswertung der Daten der Lohn- und Einkommenssteuerstatistik
- Analyse der tatsächlichen Verteilungs- und Anreizwirkungen der Besteuerung in Bezug auf Geschlecht
- Durchführung und Überprüfung einer gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung mit Instrumenten wie z. B. Entwicklung eines Leitfadens für die Identifizierung von geschlechtsbezogenen Auswirkungen verschiedener Steuerarten und Entwicklung gleichstellungsorientierter Vorgaben für Evaluationen im Bereich der Besteuerung

Begründung:

Das Steuerrecht gilt als geschlechtsneutral. Faktisch kann sich die Besteuerung jedoch sehr unterschiedlich für Frauen und Männer auswirken; und dies häufig zum Nachteil von Frauen. Inzwischen ist durch Fakten und Analysen belegt, dass die rechtliche Ausgestaltung der Besteuerung Geschlechterverhältnisse beeinflusst und umgekehrt von Geschlechterleitbildern geprägt ist.

Von daher ist zunächst eine weitergehende systematische Analyse der faktischen Wirkungen der Besteuerung unter Einbeziehung sozioökonomischer Lebensrealitäten erforderlich. Die Erhebung und Auswertungen geschlechterdifferenzierter Daten

und eine darauf aufbauende verbindliche gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung sind erste wichtige Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Besteuerung.

Die Besteuerung der Ehe durch Zusammenveranlagung und Splittingverfahren zeigt deutlich, dass die Gestaltung der Besteuerung geschlechtlich geprägten Leitvorstellungen folgt und Geschlechterverhältnisse steuert, wenn sie der Gattin die unbezahlte, dem Gatten die bezahlte Arbeit nahe legt.

Die gängige Definition steuerlicher Leistungsfähigkeit vernachlässigt Ressourcen und Aufwendungen,

die der Privat- bzw. Reproduktionssphäre zugeschrieben werden, etwa die durch unbezahlte Arbeit entstehende Wertschöpfung oder aber Aufwendungen für Kinderbetreuung.

Ungleich verteilte Ressourcen zwischen den Geschlechtern, z. B. Vermögen, werden bei der Bestimmung steuerlicher Leistungsfähigkeit vernachlässigt.

Die 2001 eingeführte Steuerfreistellung von Beiträgen zugunsten betrieblicher Altersversorgung, die den Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge stärken soll, kommt Frauen aufgrund geschlechtsbezogener Erwerbsstrukturen seltener zugute als Männern. Bei der Riesterreente, die als besonders günstig für Geringverdienerinnen gilt, geht weitaus mehr Steuergeld in die Unterstützung gut verdienender Männer, die die Riesterreente nutzen.

Ebenso wenig scheinen Steuervergünstigungen in ihren Wirkungen geschlechtsneutral zu sein. Männer profitieren vermutlich häufiger von Steuervergünstigungen, während Frauen bedingt durch Einkommensverhältnisse und Erwerbsstrukturen seltener Zugang zu steuervergünstigenden Tatbeständen haben und damit auch finanziell weniger profitieren.

Geschlechtergerechtigkeit muss im Steuerrecht politisch ernst genommen werden und als Querschnittsziel mehr Berücksichtigung finden. Immerhin ist die Förderung der Gleichberechtigung ein verfassungsrechtlich verankertes Staatsziel, das den Staat verpflichtet, aktiv Schritte in die richtige Richtung zu machen. Gerade im Steuerrecht hat die Gesetzgebung einen sehr weiten Gestaltungsspielraum, der es erlaubt, in vielfältiger Weise auf eine Ausgestaltung der Besteuerung hinzuwirken, die den Lebensrealitäten von Frauen und Männern gerecht wird.

Quotierung von Gremien

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert alle Landesregierungen auf, die paritätische Besetzung von Gremien gesetzlich in den Landesgesetzen zu

verankern und Verstöße mit Sanktionen zu belegen. Für die Besetzung von Aufsichtsräten sollen landesweite Datenbanken eingerichtet werden.

Begründung:

Im schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz vom 13.12.1994 (GstG) gibt es zum Beispiel mit § 15 „Gremienbesetzung“ eine gesetzliche Regelung, die die paritätische Besetzung der Gremien verlangt.

Die Einhaltung der Gesetzesvorgaben scheitert jedoch in der praktischen Umsetzung – trotz eindeutigen Rechtsgutachten und sogar entsprechendem Auftrag in der Landesverfassung Schleswig-Holsteins.

Wir halten deshalb eine entsprechend deutliche Regelung in allen Landesgleichstellungsgesetzen für notwendig, die gleichermaßen die Sanktionen bei Nichteinhaltung benennt.

Auf Landesebene einzurichtende Datenbanken von Frauen, die Aufsichtsratspositionen in kommunalen Gesellschaften oder Gesellschaften des Landes wahrnehmen wollen, sind einzurichten, um die politischen VertreterInnen bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen.

§ 15 GstG: Gremienbesetzung

(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Per-

son, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.

(2) Sind Organisationen, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, oder sonstige gesellschaftliche Gruppierungen zur Benennung oder Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt, gilt Absatz 1 entsprechend

§ 6 der Landesverfassung Schleswig-Holstein vom 13.5.2008:

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind.

Verbesserter Opferschutz für von Gewalt betroffene Frauen, Nr. 1

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert das Bundesministerium der Justiz auf, Körperverletzungen bei häuslicher Gewalt als Officialdelikt zu bewerten.

Begründung:

Das Gewaltschutzgesetz ist in der Praxis ein bewährtes Instrument zur Intervention bei häuslicher Gewalt. Den von der Polizei registrierten Delikten stehen jedoch eine geringe Verurteilungsrate und / oder ein auffallend niedriges Strafmaß gegenüber.

Aufgrund der persönlichen Nähe zum Täter schaffen es betroffene Frauen nicht, eine strafrechtliche Verfolgung aufrechtzuerhalten.

Ein wesentliches Hindernis ist, dass die meisten Taten – vor allem im Bereich der Körperverletzungen – keine Officialdelikte sind, also nur auf Antrag verfolgt werden können.

Die Einstufung als Officialdelikt würde es ermöglichen, das Verfahren gegen den Täter auch ohne weitere Belastungen für die Frauen durchzuführen. Darüber hinaus ist eine gerichtsrelevante Beweissicherung durch die Strafverfolgungsbehörden gesetzlich zu verankern.

Verbesserter Opferschutz für von Gewalt betroffene Frauen, Nr. 2

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert das Bundesministerium der Justiz auf, das Umgangsrecht des Täters gegenüber den Kindern bei Häuslicher Gewalt mit Auflagen zu versehen.

Begründung:

Zwischen der Regelung (Näherungsverbot des Täters) im Gewaltschutzgesetz und den Umgangsregelungen gibt es derzeit einen eklatanten Widerspruch.

Frauen, die Opfer von häuslicher Gewalt geworden sind, erhalten häufig durch Jugendämter und /oder Gerichte die Auflage, dass ihre traumatisierten Kinder mit dem Täter Umgang haben müssen.

Väter haben dadurch die Möglichkeit, Zugang zu den Frauen und deren Kinder zu bekommen. Somit können die Täter die Macht- und Gewaltstruktur aufrechterhalten.

Es ist deshalb unerlässlich die Gewalt und Nachstellung gegen eine Mutter als Kindeswohlgefährdung

anzuerkennen. Vätern soll erst dann der Umgang mit ihren Kindern zugestanden werden, wenn sie nachweislich an einer Antigewalttherapie / -schulung teilgenommen haben.

Bundesweite Einführung eines Verfahrens zur anonymisierten Spurensicherung nach Sexualstraftaten

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros fordert die Bundesregierung auf, ein Verfahren zur anonymisierten Spurensicherung nach Sexualstraftaten bundesweit einzuführen.

Begründung:

In einigen Bundesländern liefen bzw. laufen Projekte zur anonymisierten, gerichtsfesten Spurensicherung nach Sexualstraftaten, z. B. das Projekt „ASS“ aus Nordrhein-Westfalen oder das Projekt „ProBeweis“ aus Niedersachsen. Diese Projekte zeigen ausschließlich positive Effekte für die Betroffenen und ein entsprechendes Hilfeangebot für Opfer sexualisierter Gewalt sollte daher allen Betroffenen im Bundesgebiet dauerhaft ermöglicht werden.

Dabei sollte die bundesweite Einführung und Etablierung eines Verfahrens zur anonymisierten Spurensicherung unmittelbar mit einer dauerhaften fiskalischen Absicherung einhergehen.

Sachdarstellung:

Auch wenn die anonymisierte Spurensicherung nach Ansicht aller Fachleute immer nur die „zweitbeste“ Möglichkeit sein kann, den Täter zu belangen, ist sie für manche Opfer von sexuellen Übergriffen die einzige praktikable Handlungsoption – neben der Unterlassung einer Anzeige. Angst, Abhängigkeit und Ohnmachtsgefühle verhindern leider allzu oft, dass die Geschädigten von ihren rechtlichen Möglichkeiten ohne Zögern Gebrauch machen.

In der praktischen Konsequenz bedeutet anonymisierte Beweis- / Spurensicherung: Opfer von Sexualdelikten bekommen neben der herkömmlichen Strafanzeige, die selbstverständlich mit der zeitnahen Erhebung der Sachlage (Vernehmung Spurensicherung usw.) verbunden ist, die Möglichkeit, eine entsprechende Anzeige zeitlich versetzt zum Tatgeschehen zu stellen. Die erforderliche Sicherung von Spuren soll und muss natürlich dennoch unmittelbar nach der Tat erfolgen, weshalb die anonyme Untersuchung in einer gynäkologischen Praxis oder Klinik und die entsprechende codierte Einlagerung der Präparate für maximal 10 Jahre in einem gerichtsmedizinischen Institut zu erfolgen hat.

Etablierung von Frauenvertreterinnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Etablierung in Einrichtungen der Behindertenhilfe wie Werkstätten für behinderte Menschen oder Wohneinrichtungen von verbindlichen Frauenvertreterinnen als Fachfrauen in eigener Sache.

Entsprechend sind Frauenvertreterinnen in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) sowie den Verordnungen für „Heimgesetze“ der Länder analog den Werkstatträten und Heimbeiräten zu verankern.

Die Frauenvertreterinnen müssen im Sinne der Konzepte des empowerment und des peer counseling Frauen mit einer Lernschwierigkeit/einer sogenannten geistigen Behinderung bzw. einer Behinderung sein.

Um ihre Arbeit kompetent ausüben zu können, müssen die Frauenvertreterinnen entsprechend geschult und unterstützt werden.

Begründung

Die repräsentative Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ hat unter anderem gezeigt, dass Frauen mit Behinderungen, welche in Einrichtungen der Behindertenhilfe arbeiten oder leben (Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Wohnheime) deutlich häufiger von unterschiedlichen Formen der Gewalt betroffen sind, als nichtbehinderte Frauen.

So erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten (mit sogenannter geistiger Behinderung) zwei- bis dreimal häufiger sexualisierte Gewalt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt. Nahezu alle Frauen aus Einrichtungen der Behindertenhilfe berichten von struktureller Gewalt.

Dies ist umso problematischer, als dass diesen Frauen entsprechende Hilfe- und Unterstützungssysteme außerhalb der Einrichtungen der Behindertenhilfe meist nicht bekannt und nicht zugänglich sind. In den Einrichtungen werden die Frauenbelange sowie auch Gewalt an Frauen oftmals nicht thematisiert.

Frauen mit Lernschwierigkeiten der einzigen Selbstvertretungsorganisation „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V.“ fordern seit Anfang der 2000er Jahre etablierte Frauen-Beauftragte in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Weibernetz e. V. erprobte von 2008 bis 2011 in einem vom BMFSFJ finanzierten Pilotprojekt das Modell von „Frauen-Beauftragten in Einrichtungen“. In 16 Einrichtungen der Behindertenhilfe wurden bundesweit Frauen mit

Lernschwierigkeiten ausgebildet. Es konnte gezeigt werden: Frauen mit Lernschwierigkeiten sind in der Lage, als Vertreterin für Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu arbeiten. In den teilnehmenden Einrichtungen wurde im Anschluss an das Projekt deutlich häufiger die Gewalt thematisiert und an Lösungsansätzen gearbeitet.

Voraussetzungen bei der Etablierung von Frauenvertreterinnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe:

- Ausbildung und Schulung zur Frauenvertreterin wie in dem oben genannten Pilotprojekt beschrieben
- Freistellung der Frauenvertreterin für ihre Tätigkeit
- Freie Wahl der Unterstützerin durch die Frauenvertreterin
- Festschreibung eines eigenen Budgets für die Durchführung frauenspezifischer Angebote
- Sachausstattung wie Büro, Büroausstattung, Computer, Internetanschluss und E-Mail-Zugang mit entsprechendem Benutzerinnenzugang (Vertraulichkeit)

Bezüge:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland
- Weibernetz e. V. (2011): „Frauen-Beauftragte in Einrichtungen“, Projektergebnisse und Empfehlungen

Forderungen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen umsetzen

Top „5“ der Forderungen der BAG kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen:

1. **Konzepte für mehr Frauen in Führung in der Privatwirtschaft entwickeln und umsetzen:**
Auch wenn die Koalition jetzt beschlossen hat, die Aufsichtsräte zu quotieren, reicht diese von der BAG befürwortete Maßnahme nicht aus. Um durchgängig alle Führungsebenen gleichermaßen mit qualifizierten Frauen wie Männern zu besetzen, braucht es eine umfassende Quotierungsregelung. (2010)
2. **Equal Pay:**
Die BAG freut sich, dass die langjährige Forderung nach der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns erfüllt wurde. Um generell den Gender Pay Gap zu verringern, ist dies ein guter erster Schritt. Wir brauchen darüber hinaus ein Entgeltgleichheitsgesetz, das die Einführung eines diskriminierungsfreien Bewertungssystems mit Frauenförderregelungen in den Tarifverträgen koppelt. Wir fordern die Abschaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. (1988 / 2010 / 2012)
3. **Familienpolitik:**
 - Die Einführung und Beibehaltung des Betreuungsgeldes wird von der BAG als frauenpolitisch falsches Instrument abgelehnt. Das Betreuungsgeld muss abgeschafft werden. Wir wollen ein geschlechtergerechtes Steuersystem und damit Steuergerechtigkeit für alle. Auch das Ehegattensplitting setzt frauenpolitisch falsche Schwerpunkte. Es sollte zugunsten einer Individualbesteuerung abgeschafft werden. (1989)
 - Die Hilfssysteme für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder, z. B. Frauenhäuser, Frauennotrufe, sollen als staatliche Pflichtaufgabe finanziert werden. (1988 / 2003)
- Die BAG fordert eine Reform des Unterhaltsvorschuss-Gesetzes dahingehend, dass der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss bis zum 18. Lebensjahr von Kindern und Jugendlichen ausgeweitet werden muss. Die Bezugsdauer der Unterhaltsvorschussleistung muss von 72 auf 144 Monate erhöht werden. (2002 / 2012)
- Auch der Versorgungsausgleich für bis zum 31.12.1991 geschiedene Frauen im Gebiet der ehem. DDR muss endlich geregelt werden. In der DDR geschiedene Frauen dürfen nicht diskriminiert werden. (1997 / 2003 / 2010)
- Für Empfängerinnen von Sozialleistungen soll bundesweit die Übernahme von Kosten der Familienplanung geregelt werden. (2008 / 2010)
- Der § 218 soll ersatzlos gestrichen werden. Frauen können selbst entscheiden, ob sie Kinder möchten. (1989 / 1992)
- Der Zölibat soll abgeschafft werden. (1989)
4. **Mehr Frauen in die Kommunalpolitik:**
Das dritte Genderranking zeigt deutlich, wie die Quotenregelung der Parteien sich positiv auf den Anteil von Frauen in den Kommunalparlamenten auswirkt. Die Kommune ist die Wiege der Demokratie. Die BAG fordert daher die Einführung paritätisch besetzter Wahlvorschlagslisten in den Kommunalparlamenten Deutschlands. (2010)
5. **Gleichbehandlung in der Sprache** soll in allen Gesetzestexten, Ausführungsbestimmungen, Verordnungen und Veröffentlichungen der Bundesregierung umgesetzt werden. Nur wer genannt ist, ist auch gemeint. (5. Buko)

Begründung:

Die BAG hat sich seit mehreren Jahren mit diesen Aspekten der Gleichstellungspolitik beschäftigt. Sie würden dazu beitragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern Wirklichkeit werden zu lassen.

Im Beschluss sind die wichtigsten Forderungen der letzten Jahrzehnte aufgeführt, die bisher immer noch nicht umgesetzt wurden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Straftat einstufen

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros fordert die Bundesregierung auf, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz strafrechtlich verfolgt wird.

Begründung:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Deutschland keine Straftat, sondern es handelt sich hierbei um einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz „AGG“ und gegen das Gesetz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz „BeschSchG“).

Sexuelle Belästigung wird nach AGG als Nötigung oder Beleidigung behandelt.

Für viele Opfer sexueller Belästigung ist es enttäuschend und demütigend, wenn sie feststellen müssen, dass in Deutschland sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz strafrechtlich nicht verfolgt wird. In anderen Ländern, wie z. B. in der Schweiz, Österreich und Finnland wird sexuelle Belästigung als Straftat eingestuft und erfährt somit eine klare rechtliche Einstufung und gesellschaftliche Wertung.

Nach dem BeschSchG haben Beschäftigte das Recht sich gegen sexuelle Belästigung zu beschweren (§3 BeschSchG) und der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin die Pflicht, die Beschäftigten davor zu schützen (§2, Abs.1 BeschSchG) und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Bei einer festgestellten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen (§4, Abs. 1 BeschSchG).

Dies alles betrifft lediglich das Arbeitsverhältnis und die konsequente Verfolgung der sexuellen Belästigung ist in großen Umfang von dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin abhängig.

Die fehlende Strafbarkeit führt in aller Regel auch im System des Betriebes, der Organisation oder des Unternehmens eher dazu, dass die Beschwerde gegen sexuelle Belästigung in ihrem Ausmaß abgeschwächt wird und das Opfer nicht ernst genommen wird. Eine nachfolgende strafrechtliche Verfolgung wegen Beleidigung oder Nötigung ist auch bei einer festgestellten sexuellen Belästigung ein schwieriges, sehr wenig erfolgversprechendes Verfahren, welches das Opfer häufig nicht einleitet, da hiermit erhebliche Kosten und psychische Belastungen verbunden sind.

Erwerbstätige Mütter bei der „Mütterrente“ nicht benachteiligen

Beschluss:

Die Bundesregierung und der deutsche Bundestag werden aufgefordert, die Gewährung der Entgeltpunkte für Mütter vor 1992 geborener Kinder so zu gestalten, dass alle Mütter (und anspruchsberechtigte Väter) diese additiv zu in diesen Zeiten erworbenen Rentenansprüchen aus Erwerbsarbeit erhalten können.

Begründung:

Die geplanten zusätzlichen Entgeltpunkte für Mütter (und anspruchsberechtigte Väter) sollen auf beste-

hende Entgeltpunkte angerechnet werden. Das heißt, Menschen, die in den ersten beiden Lebensjahren ihres Kindes mit durchschnittlichem Einkommen beschäftigt waren, gehen bei der „Mütterrente“ leer aus.

Dies ist für Frauen, die die erhebliche Doppelbelastung, mit einem Kleinkind erwerbstätig gewesen zu sein, auf sich genommen haben eine erhebliche Ungleichbehandlung.

„Bestandsrenten“ werden von dieser Regelung vermutlich ausgenommen werden.

Empfehlungen des Gutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung umsetzen

Beschluss:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Empfehlungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht unverzüglich umzusetzen.

Dazu gehört insbesondere, dass Fehlanreize wie Betreuungsgeld, Ehegattensplitting etc. abgeschafft werden.

Begründung:

In dem von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht identifiziert die unabhängige, interdisziplinär besetzte Sachverständigenkommission die Wirkungszusammenhänge einzelner politischer Weichenstellungen.

Im Ersten Gleichstellungsbericht wird von der Bundesregierung das Ziel formuliert, Frauen und Männern gleiche Chancen in allen Phasen des Lebensverlaufs zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen ist es notwendig, die Widersprüchlichkeit im Handeln der verschiedenen Politikressorts entsprechend des vorliegenden Gutachtens aufzulösen.



Pressekonferenz: v.l.n.r.: Martina Trauth-Koschnick, Anke Spiess, Roswitha Bocklage, Beate Ebeling

Die Presseresonanz finden Sie unter folgendem Link:

http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/buko2014/22Buko_Presseresonanz.pdf



Presseteam: v.l.n.r.: Lara Röscheisen, Praktikantin und Anke Spiess, Pressereferentin



Die aktuellen Sprecherinnen v.l.n.r.: Carmen Muñoz-Berz, Inge Trame, Gabriele Wenner, Heike Gerstenberger, Beate Ebeling, Petra Borrmann, Saskia Veit-Prang, Martina Trauth-Koschnick, Katrin Morof, Susanne Löb, Brigitte Kowas

Die 22. BUKO hat in Potsdam turnusgemäß neue Sprecherinnen gewählt:

Heike Gerstenberger, Bezirksamt Pankow von Berlin
 Brigitte Kowas, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin
 Susanne Löb, Landkreis Wolfenbüttel
 Inge Trame, Stadt Gütersloh
 Martina Trauth-Koschnick, Landeshauptstadt Potsdam
 Saskia Veit-Prang, Landeshauptstadt Wiesbaden

Im Amt bleiben:

Carmen Muñoz-Berz, Stadt Waldbröl
 Katrin Morof, Landkreis Helmstedt
 Beate Ebeling, Stadt Wolfsburg
 Petra Borrmann, Stadt Delmenhorst
 Gabriele Wenner, Stadt Frankfurt/Main

Die Bundeskonferenz dankt den ausscheidenden Sprecherinnen:

Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal
 Heidrun Dräger, Landkreis Ludwigslust-Parchim



Die aktuellen und die aus dem Amt ausgeschiedenen Sprecherinnen

Herausgegeben von

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt

Geschäftsstelle der BAG
Brunnenstraße 128, 13355 Berlin
Telefon: 030 /41 71 54 06
Fax: 030/41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.de

Information und Fotos zur Konferenz

www.frauenbeauftragte.de

Die Zusammenstellung der Texte und Bildbeiträge sowie die Gesamtherstellung erfolgte mit der gebotenen Sorgfalt, jedoch ohne Gewähr. Alle Beiträge sind uns von den Referentinnen und Referenten zur Verfügung gestellt worden. Dafür bedanken wir uns herzlich.

Fotos

Barbara Thieme, Fotografie Potsdam
Foto Ministerin Manuela Schwesig: Sarah Kleemann

Redaktion

Beate Ebeling, Gleichstellungsbeauftragte,
Stadt Wolfsburg

Lektorat

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsbeauftragte,
Stadt Wuppertal und Dr. Hiltrud Höreth,
Gleichstellungsbeauftragte, Stadt Aschaffenburg

Koordination

Ramona Ebert, Geschäftsstelle der BAG kommunaler
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Gestaltung, Satz und Produktion

Pauline Denecke, www.paulinedenecke.de

Die Bundeskonferenz und die Erstellung der Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg.

gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie



*Die helfenden Hände –
Auszubildende der Stadt Potsdam*

