



Frauen und Männer: Gleiche Chancen!

21. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
22. – 24. April 2012
Congress Center Düsseldorf (CCD)

Frauen und Männer: Gleiche Chancen!

Sehr geehrte Teilnehmerinnen, sehr geehrte Referentinnen und Referenten, liebe Gäste der 21. Bundeskonferenz, liebe Leserinnen und Leser!

Mit der 21. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Düsseldorf haben wir unseren Prozess der Akzentuierung in der Gleichstellungsdebatte fortgesetzt. Unter dem Motto „Frauen und Männer: Gleiche Chancen“ diskutierten wir über aktuelle Fragen der Gleichstellungspolitik. Wir haben nach dem „Wie weiter mit der Gleichstellung?“ gefragt, die Themen „Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit“, „Frauen in Führungspositionen“, „Gewalt gegen Frauen“ bearbeitet und uns mit „Männerpolitik“ beschäftigt.

Nachdem wir als BAG im Frühling 2011 eine eigene Konferenz zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung durchgeführt haben, wollten wir nun von Prof. Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission für das Gutachten, wissen, welche Fortschritte sie bereits sieht und ihre Einschätzung zu aktuellen Fragen erfahren. Und: Wir haben uns von Linda Kagerbauer inspirieren lassen, um von einer jungen Feministin zu hören wie es mit dem Feminismus weiter gehen kann.

Ein Schwerpunkt galt der Präsentation der von uns in Auftrag gegebenen und vom BMFSFJ geförderten „Expertise zur Situation kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“. Erste Ergebnisse daraus wurden von Dr. Elke Wiechmann vorgestellt. Mit Hilfe von Expertinnen aus dem Bereich SGB II, der Fraueninfrastruktur und Kolleginnen aus den Bundesländern loteten wir aus, wo wir als Gleichstellungsbeauftragte stehen, was an unserer Arbeit erfolgreich ist und was wir für die Verbesserung der Rahmenbedingungen benötigen. Das World Café ermöglichte uns dabei, auf die vielfältigen Ideen der Kolleginnen zurückzugreifen, um die Arbeitssituation von kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern.

Wir legen mit dieser Dokumentation nicht nur einen Überblick über die Beiträge der Konferenz vor, sondern versuchen, mit den Fotos die Stimmung der Bundeskonferenz und des wunderbaren Empfangs der Stadt Düsseldorf wiederzugeben.

Die spannenden Beiträge der HauptrednerInnen und Forums-ReferentInnen werden mit der Dokumentation veröffentlicht. Ebenso die Grußworte von Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf (a.D.), des Parlamentarischen Staatssekretärs im BMFSFJ Dr. Herrmann Kues, der Ministerin Barbara Steffens, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW und der Sprecherinnen der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen.

Dokumentiert sind auch die Beschlüsse der Nicht-öffentlichen Sitzung und ein Auszug aus dem Pressepiegel.

Wir haben uns mit Frauen und Männern aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien vernetzt. Wir haben diskutiert, gestritten und um Positionen gerungen, konnten auf dem Rhein schippern und Kontakte knüpfen.

Liebe Kolleginnen, liebe frauen- und gleichstellungspolitisch Interessierte, wir möchten mit der vorliegenden Dokumentation an die Themen und die Stimmungen der 21. Bundeskonferenz in Düsseldorf erinnern und Interesse wecken, auch an der nächsten Bundeskonferenz im Frühjahr 2014 teilzunehmen.

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

Tagungsprogramm 2012

Sonntag, 22.4.2012

18.00 Uhr **Empfang** der Landeshauptstadt Düsseldorf auf der MS RiverDream

Montag, 23.4.2012

- 9.00 Uhr **Anmeldung**
- 10.00 Uhr **Eröffnung der 21. Bundeskonferenz durch Dagmar Wandt**
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf
- Rede des Parlamentarischen Staatssekretärs Dr. Hermann Kues**
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Rede der Ministerin Barbara Steffens**
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW
- 11.10 Uhr Pause
- 11.30 Uhr **Impulsrede**
Gleichstellungspolitik: Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern
Das Gutachten und der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Prof. Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management, Universität Duisburg-Essen
- 12.00 Uhr Mittagspause
- 13.00 Uhr **Foren zu den Themen der Konferenz**
- Forum 1**
Wie weiter mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter gesellschaftlicher Arbeit?
Dr. Adelheid Biesecker, Autorin beim Feministischen Institut Hamburg, Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von Attac
- Forum 2**
Wie weiter mit der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen?
Brigitte Triems, Präsidentin der European Women's Lobby
- Forum 3**
Wie weiter gegen Gewalt an Frauen?
Dr. Brigitte Sellach, MIGG, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V., Frankfurt

Forum 4

Wie weiter mit der emanzipatorischen Männerpolitik?

Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Buchautor in Köln; Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin und Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“

15.30 Uhr Pause

16.00 Uhr **Impulsrede**

Wie weiter mit dem Feminismus?

Linda Kagerbauer, Feministin, Referentin, Autorin

16.45 Uhr Ende des ersten Konferenztages

18.00 Uhr **Historische Stadtspaziergänge, Besichtigungen und Kulturprogramm**

Dienstag, 24.4.2012

- 9.00 Uhr **Rede der Bundessprecherinnen**
- 9.30 Uhr **Expertise zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**
Sachstand und Ausblick – Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten
Dr. Elke Wiechmann, FernUniversität Hagen
- World Café und Podiumsdiskussion zur Expertise**
Heidi Holzhauser, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II; Etta Hallenga, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Frauenberatungsstelle Düsseldorf e.V.; Anneliese Roth, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Fellbach in Baden-Württemberg; Heike Gerstenberger, Gleichstellungsbeauftragte Bezirksverwaltung Berlin Pankow; Marion Starck, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Rostock in Mecklenburg-Vorpommern; Anette Wiede, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Lehrte in Niedersachsen
Moderation: Barbara Becker, Organisationsberatung und Moderation, Wiesenbronn
- 13.00 Uhr Mittagspause
- 14.00 Uhr **Nichtöffentliche Sitzung**
mit Antragsberatungen, Verabschiedung der ausscheidenden Sprecherinnen, Wahl der neuen Bundessprecherinnen, Vorstellung des nächsten Konferenzortes
- 17.30 Uhr Ende der Konferenz

Vorwort	2	Foren	60
Tagungsprogramm 2012	3	<i>Prof. i. R. Dr. Adelheid Biesecker, Autorin beim Feministischen Institut Hamburg, Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von Attac</i>	
Impressionen vom Empfang auf der MS RiverDream	5	Forum 1: Wie weiter mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit?	60
Reden zur Eröffnung	8	<i>Brigitte Triems, Präsidentin der European Women's Lobby</i>	
<i>Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf</i>		Forum 2: Wie weiter mit der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen?	67
Eröffnung der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am 23. April 2012	8	<i>Dr. Brigitte Sellach, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e. V. (GSF e. V.)</i>	
<i>Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>		Forum 3: Wie weiter gegen Gewalt an Frauen?	71
Grußwort	11	<i>Dr. Thomas Gesterkamp, Politikwissenschaftler, Journalist und Buchautor</i>	
<i>Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW</i>		<i>Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin und Koordinationsstelle „Männer in Kitas“</i>	
Grußwort	17	Forum 4: Wie weiter mit der emanzipatorischen Männerpolitik?	77
Reden zur Konferenz	23	Expertise und Worldcafé	87
<i>Prof. Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen</i>		<i>Dr. Elke Wiechmann, FernUniversität Hagen</i>	
Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern	23	Expertise zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	87
<i>Linda Kagerbauer, Feministin, Referentin, Autorin</i>		Frauen und Männer – gleiche Chancen World Café & Podiumsdiskussion zur Expertise	89
Impulsrede 2: Wie weiter mit dem Feminismus?	34	Referentinnen und Referenten	104
<i>Dörthe Domzig, Ida Hiller</i>		Beschlüsse der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten	108
Rede der Bundessprecherinnen	46	Presseresonanz	116
		Sprecherinnen	124
		Impressum	125

Impressionen vom Empfang auf der MS RiverDream



Dagmar Wandt, Roswitha Bocklage, Carmen Muñoz-Berz, Heidrun Dräger, Ida Hiller





*Rede Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann,
Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Düsseldorf*



Anke Spiess (v.l.) und Waltraud Offermann (v.r.),
Pressereferentinnen der BAG



Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf

Eröffnung der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am 23. April 2012



Sehr geehrte Frau Ministerin Steffens und sehr geehrter Herr Staatssekretär Dr. Kues, liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, meine Damen und Herren, liebe Gäste,

im Namen der Landeshauptstadt Düsseldorf darf ich Sie sehr herzlich hier im Congress Center willkommen heißen. Herr Oberbürgermeister Dirk Elbers hat mich gebeten, Ihnen seine freundlichen Grüße zu übermitteln und seine besten Wünsche für einen erfolgreichen Verlauf der Konferenz sowie gute Ergebnisse in den Foren und bei den Antragsberatungen.

Ich freue mich, dass Sie in so beeindruckender Zahl der Einladung hierher gefolgt sind. Für diese 21. Bundeskonferenz haben sich sage und schreibe 320 kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angemeldet. Außerdem darf ich Gleichstellungsbe-

auftragte begrüßen aus einigen Bundes- und Landesministerien sowie des Deutschen Städtetags und darüber hinaus aus zahlreichen Düsseldorfer Unternehmen und Behörden.

Ganz besonders freue ich mich, dass die Vizepräsidentin Frauen und Gleichstellung des Deutschen Olympischen Sportbundes, Ilse Ridder-Melchers, heute anwesend ist ebenso wie Ingrid Lee vom Vorstand von Terre des Femmes.

Auch der Deutsche Frauenrat und die Gewerkschaft ver.di sind mit einer Referentin und der NRW-Landesfrauensekretärin Maria Tschaut vertreten. Außerdem habe ich einige Mitglieder des Rates und des Ausschusses für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Düsseldorf gesehen, unter anderem die Ausschuss-Vorsitzende Ursula Holtmann-Schnieder.

Ich heiße Sie alle herzlich willkommen – schön, dass Sie da sind!

In der Einladung zur 21. Bundeskonferenz steht: Die Bundeskonferenz ist eine Plattform für die Vernetzung mit anderen Fachfrauen aus Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Medien. Na und da konnte es kaum eine bessere Wahl geben, als diese Bundeskonferenz in Düsseldorf stattfinden zu lassen. Einige von Ihnen und von Euch konnten sich ja bereits gestern beim Empfang ein Bild davon machen.

Als ich vor ungefähr zwei Jahren gefragt wurde, ob ich mir die Durchführung der Bundeskonferenz in Düsseldorf grundsätzlich vorstellen könnte, habe ich begeistert zugesagt. Und das hauptsächlich aus zwei Gründen:

Zum einen habe ich gedacht, dass diese 21. Konferenz das erste Mal in Düsseldorf tagen würde. Nun, da habe ich mich allerdings getäuscht – wie sich bei Recherchen später heraus stellte. Bereits im Jahr 1999 fand anlässlich der „top 99“ eine Mitgliederversammlung hier in Düsseldorf statt. An die bundesweit größte Frauenmesse „top“ in den 90iger Jahren des letzten Jahrhunderts werden sich vielleicht noch Einige erinnern. Die Voraussetzungen für das damalige Treffen waren allerdings nicht so günstig wie heute. Die Versammlung war aus der Not heraus geboren, denn die eigentlich in Magdeburg geplante 13. Bundeskonferenz konnte aus verschiedenen Gründen nicht stattfinden.

An dieser Zusammenkunft nahmen lediglich 95 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte teil, um die „alten“ Sprecherinnen zu entlasten und die „Neuen“ zu wählen. Darüber hinaus gab es keine thematischen Diskussionen und auch keine Beschlüsse über Anträge oder Resolutionen. Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt, den sich die neuen Sprecherinnen damals setzten, war die Planung und Organisation der nächsten Bundeskonferenz.



Ein weiterer – allerdings nicht ganz ernsthafter – Grund für meine Entscheidung war, dass Düsseldorf in einer Studie Anfang des letzten Jahres in Nordrhein-Westfalen als die attraktivste Stadt für Frauen abgeschnitten hatte. Im Auftrag eines Hörfunkprogramms warfen Dortmunder Studierende einen Blick auf die Infrastruktur, von der sie annahmen, dass sie besonders wichtig für Frauen sei. Sie zählten zum Beispiel, wie viele Friseursalons, Nagelstudios, Reformhäuser, Discos, Schuhgeschäfte,

Cafés und Modeboutiquen es in den Städten gab. Obwohl hemmungslos alle Klischees bemüht wurden, war das Ergebnis eindeutig: in fast allen Kriterien lag die Landeshauptstadt an der Spitze. Nur in einem Punkt hatten die Düsseldorferinnen das Nachsehen: beim Männeranteil landete ihre Stadt auf dem vorletzten Rang.

Aber jetzt wieder seriös: mein zweiter diesmal echter Grund für die Zusage war, dass wir hier in Düsseldorf Beachtliches auf dem Weg zur gelebten Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern geleistet haben und auch weiterhin leisten wollen.

Das Düsseldorfer Engagement reicht von einem beispielhaften Ausbau der Angebote zur Kinderbetreuung, um Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, über die gezielte Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die regionale Zusammenarbeit im Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“ mit Unterstützung des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter. Und es hört mit der kontinuierlichen Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen noch lange nicht auf. Bei der Stadtverwaltung Düsseldorf sind 27 Prozent der Amts-/Instituts- und Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt und fünf dieser Leitungsstellen sind allein in der Amtszeit des derzeitigen Oberbürgermeisters Dirk Elbers mit Frauen besetzt worden, um nur einige wenige Beispiele zu nennen.

Aber: auch bei dieser durchaus positiven Bilanz dürfen wir nicht verkennen, dass es noch Einiges zu tun gibt und auch wir beispielsweise bei der Besetzung von Gremien in Politik und Wirtschaft von einer angemessenen Vertretung von Frauen zum Teil noch meilenweit entfernt sind. Dennoch meine ich, dass wir hier in Düsseldorf auf einem erfolgsversprechenden Weg sind, den es sich lohnt fortzusetzen.

Meine Damen und Herren, hier komme ich nun zu dem Punkt, wo ich mit Stolz aber auch ein wenig Wehmut auf die geleistete Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Düsseldorfer Gleichstellungsbüros zurückblicke. Zehn Jahre habe ich im Gleichstellungsbüro gearbeitet, acht Jahre davon als

Leiterin und Gleichstellungsbeauftragte. Gestatten Sie mir, dass ich diese Konferenz auch als Möglichkeit nutze, mich von Ihnen als Gleichstellungsbeauftragte zu verabschieden. Das ist natürlich nicht so ein gelungener Einstieg für eine Eröffnung, hat sich aber zeitlich nun so ergeben und war bei Beginn der Planungen dieser Bundeskonferenz nicht absehbar. Seit Anfang des Monats widme ich mich einer neuen Herausforderung – ich habe die Leitung des Schulverwaltungsamtes der Stadt Düsseldorf übernommen. Da kann man und frau mal sehen, was Gleichstellungsbeauftragte doch für mutige Wesen sind und durchaus Karriere machen können!

Ich bedanke mich bei Ihnen allen für die zum Teil langjährige erfolgreiche Unterstützung und konstruktive Zusammenarbeit und bei vielen von Euch

für Eure freundschaftliche Verbundenheit, die ich sehr schätzen gelernt habe. Auch wenn wir unterschiedliche Auffassungen vertreten haben und nicht immer einer Meinung waren, war es doch immer gut zu wissen, mit so vielen, so engagierten und so kompetenten Kolleginnen zusammen arbeiten zu dürfen und vernetzt zu sein.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen, Euch und uns allen eine engagierte, kompetente und erfolgreiche Bundeskonferenz hier in Düsseldorf!

Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Grußwort

anlässlich der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



Sehr geehrte Bundessprecherinnen, sehr geehrte Frau Steffens, meine Damen und Herren,

ich bin heute Morgen gerne gekommen, obwohl Sie gesagt haben, ich hätte das Beste gestern Abend schon verpasst. Das bedauere ich und freue mich auf Ihre Berichte über den gestrigen Abend. Vielleicht kann ich davon noch einiges lernen und mitnehmen, weil ich finde, Gleichstellungspolitik funktioniert nur, wenn Frauen Motoren sind, aber wenn Männer sie mitgestalten. Wie können wir es schaffen, dass sich in Deutschland beide Geschlechter für faire Chancen von Frauen und von Männern verantwortlich fühlen? Das ist die Hauptaufgabe, der wir uns stellen müssen.

Ich bin Ihnen sehr dankbar, weil Sie der erste große Verband sind, der zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung nicht nur Stellung genom-

men, sondern auch daran mitgearbeitet hat. So ist der Bericht ja entstanden: dass Fachleute wie Frau Klammer diesen Bericht erarbeitet haben und dabei viele Fachgespräche geführt worden sind, auch mit Verbänden. Zum Sachverständigenbericht gab es dann eine abgestimmte Stellungnahme der Bundesregierung, so wie wir das auch für andere Themenfelder der Politik längst kennen, etwa wie beim Jahreswirtschaftsbericht. Jetzt haben wir das auch für den Bereich Gleichstellung und ich finde, das ist ein großer Fortschritt, und ich möchte Ihnen für Ihre Mitwirkung danken.

Ich danke Ihnen aber auch dafür, dass Sie über Jahre und teilweise über Jahrzehnte dieses Feld auf kommunaler Ebene beackert und für die Belange der Frauen gekämpft haben. Ihnen sage ich für das Frauenministerium ein ganz herzliches Dankeschön für Ihre Arbeit.

Der Bericht zeigt auf, dass eine Gleichstellungspolitik der fairen Chancen für Frauen und Männer vernünftig und dass dies nicht in erster Linie eine Kostenfrage ist. Im Gegenteil, es wird sogar deutlich, dass vernünftige Gleichstellungspolitik auch hilft, Kosten zu sparen und vor allen Dingen auch Innovationspotentiale schafft: dass Zusätzliches entsteht, dass neue Ideen auf den Weg gebracht werden. Deswegen ist Gleichstellungspolitik ein ganz zentrales Feld der Gesellschaftspolitik.

Und dass dieser Bericht das Innovative an der Gleichstellungspolitik aufzeigt, ist auch deswegen wichtig, weil Gleichstellungspolitik eine hoch emotionale Sache ist. Familienpolitik übrigens auch. Da wird heftig diskutiert, weil jeder seine eigenen Erfahrungen und seine eigenen Vorstellungen hat, wie das sein müsste. Ich glaube, es ist ganz wich-

tig, dass Gesellschaft insgesamt, und zwar über alle Parteigrenzen hinweg, eine Vorstellung davon hat, wie der Rahmen denn wohl klugerweise aussehen müsste, damit es auch tatsächlich gelingt, unterschiedliche Lebensmodelle nicht gegeneinander auszuspielen. Wir müssen Antworten für die Fragen der jungen Menschen finden und ihnen nicht vorschreiben wie sie leben sollen, sondern ihnen helfen, dass sie so leben können, wie sie leben wollen. Es ist die Aufgabe von guter offensiver Familienpolitik und auch von Gleichstellungspolitik, dass wir jungen Frauen aufzeigen, welche Wege möglich sind und dass wir dafür dann auch die Rahmenbedingungen schaffen.

Sie haben seinerzeit [in der Stellungnahme der BAG zum Gleichstellungsbericht] dafür drei Dinge genannt, die Sie für notwendig erachten.

- Sie haben seinerzeit gesagt, es muss innovative Gesetze in der Gleichstellungspolitik geben. Das war die erste Forderung. Sie haben auch gesagt, dass es diese Gesetze möglichst zeitnah geben muss.
- Das Zweite: Es müssen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Männer und Frauen ihre Potentiale im Erwerbssystem nutzen können. Das ist ein gewaltiger Anspruch.
- Und das Dritte: Dass neue Lebensentwürfe von Frauen und Männern unterstützt werden und dass gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit abgesichert wird und nicht zu Nachteilen führt.

Was ist seitdem passiert?

Es gibt ein Gesetz für eine absolut innovative Gleichstellungspolitik, das mittlerweile mit breiter Mehrheit im Bundestag verabschiedet worden ist und das eine große Bedeutung für eine erhebliche Anzahl von Frauen hat: nämlich das Hilfefonegesetz. Es bietet die Grundlage dafür, dass das Hilfefone [für von Gewalt betroffenen Frauen] Ende des Jahres freigeschaltet werden kann und dass dann rund um die Uhr Frauen in diesen fürchterlichen Notsituationen Ansprechpartner/innen haben – unabhängig davon, aus welchen Ländern sie kommen.

Und es gibt ein anderes Gesetz, ich spreche das ganz offen an, das die Mehrheiten im Bundestag

noch nicht hat: Das Gesetz „zur Förderung von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in voll mitbestimmten Unternehmen und börsennotierten Unternehmen“. Auch dieser Gesetzentwurf ist fertig gestellt. Er wurde vom Ministerium auf den Weg gebracht und setzt im Aktiengesetz und einigen weiteren gesellschaftlichen Normen das Konzept der Flexi-Quote um, das Frau [Ministerin] Schröder vorgelegt hat. Sie haben die Debatte der vergangenen Wochen verfolgt und wissen auch, dass auch das eine emotionale Debatte ist und dass es uns gut tut, wenn wir sachliche Argumente dazu zusammentragen.

Ich bin ja schon etwas länger in der Politik. In den letzten Bundesregierungen, zweimal Rot-Grün, einmal Schwarz-Rot und jetzt Schwarz-Gelb, ist es nicht gelungen, eine gesetzliche Regelung umzusetzen. Jetzt gibt es einen Gesetzentwurf. Aber die einen wollen gar kein Gesetz und die anderen wollen ein anderes Gesetz. Das ist die Situation, die wir haben.

Im Gleichstellungsbericht heißt es, ich zitiere: „Die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an männlichen Lebenswelten orientiert und in der Regel an eine spezifische Anforderungsstruktur und -kultur geknüpft, die potentiell nur Arbeitskräfte erfüllen können, die von familiären Pflichten frei sind“. Hier setzt unser Vorschlag für eine Quotenregelung an.

Es gibt so etwas wie eine männliche Monokultur im Management. Ein tadelloses Mitglied im Management zu sein, setzt oft voraus, frei von familiären Fürsorgeaufgaben zu sein: praktisch permanent verfügbar, am besten rund um die Uhr. Das funktioniert nur, wenn andere diese Aufgabe übernehmen. Bei uns ist es viel zu lange der Fall gewesen, dass die eine Hälfte der Gesellschaft von allen Verpflichtungen in der Familie freigestellt wurde und der andere Teil der Gesellschaft die Fürsorgepflicht innerhalb der Familie übernommen hat. Das muss geändert werden!

Ich sage aber auch ausdrücklich: Eine 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte allein ändert gar nichts, weil ein Konzept notwendig ist, wo die Quote integriert wird in eine Arbeits- und Unternehmenskultur, in der es selbstverständlich wird, dass man sagt: „Ich



muss mich um meine Familie kümmern.“ Deswegen glaube ich auch, dass wir hier daran weiterarbeiten müssen, dass auf der obersten Ebene, Top-down, Regelungen gefunden werden, aber dass wir auch praktisch innerhalb des Unternehmens sehen müssen: Was muss sich dort eigentlich ändern, dass es Frauen und Männern in der Praxis leichter gemacht wird, Familie tatsächlich zu leben.

Das hat viel mit Denkweisen zu tun, das hat mit Kultur zu tun, das hat mit Mentalitäten zu tun. Ich finde es beachtlich, dass im Oktober 2011 die DAX-30-Unternehmen teilweise sehr ambitionierte Ziele [zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen] öffentlich vorgestellt haben. Und zwar auch deshalb, weil sie einen Ruf zu verlieren haben. Es gibt Rankings in den Zeitungen und auch im Fernsehen. Beispielsweise BMW musste sich mit Daimler vergleichen lassen, die Deutsche Bank mit der Commerzbank. Und Fresenius, die Einzigen, die nicht geliefert haben, sahen in den bunten Übersichten ziemlich alt aus. Das ist neu: Derjenige, der keine offensive Gleichstellungspolitik betreibt, muss sich öffentlich rechtfertigen, weil es öffentliche Diskussionen darüber gibt, wo gute Konzepte zu finden sind.

Die Ziele, die sich die Unternehmen gesetzt haben, werden kritisch verfolgt von der eigenen Belegschaft, von der Presse, von der Öffentlichkeit und natürlich auch von potentiellen Nachwuchskräften

in Zeiten des Fachkräftemangels. Wir haben Berufe, wo 60 bis 70 Prozent weiblichen Geschlechts sind. Nicht nur dort wird es für das Fachkräfteproblem künftig keine Lösung geben, wenn man keine familienfreundlichen Arbeitskonzepte entwickelt.

Deswegen ist es gut, dass wir auf die einzelnen Unternehmen blicken, dass wir die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Zum Beispiel hat Daimler 12 Prozent Frauen in Führungspositionen, will aber auf 20 Prozent kommen – und das bei 14 Prozent Frauen in der Belegschaft. Wenn Daimler das hinbekommen will, muss das Unternehmen 700 Frauen zusätzlich in Führungspositionen bringen. Da kann nicht nur geredet werden, sondern es muss gehandelt werden.

Wenn man die Zusagen der DAX-30-Unternehmen addiert, dann müssen 4.500 Frauen zusätzlich in Führungspositionen gebracht werden. Genau das wird auch im Gleichstellungsbericht gefordert mit Bezug zu den kommunalen Gleichstellungsplänen. Neue Konzepte sollen entwickelt und umgesetzt werden. Wir brauchen gemischte Teams auf allen Ebenen im Konzern und wir brauchen auch regionale Bündnisse für Chancengleichheit – so wie wir die vielen regionalen Bündnisse für Familien haben.

Ich komme – wie Frau Bocklage freundlicherweise erwähnt hat – auch aus einer Region mit besonderen Eigenschaften, und da ist es ganz wichtig, dass

in der jeweiligen Region auch eine eigene Antwort gefunden wird. Diese regionalen Bündnisse stehen unter Schirmherrschaft der Landräte und der Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister und ich glaube, es ist gut, dass es durchaus auch einen Wettbewerb zwischen den Regionen gibt.

Das ist in der Familienpolitik nicht anders, oder beim Ausbau der Kleinkindbetreuung. Es hat immer Regionen in Deutschland gegeben und Kommunen, in denen viel geredet aber wenig getan wurde. Es ist immer ganz leicht auf die Landesebene oder auf die Bundesebene zu blicken, aber nicht zu fragen: Wie sind die Prioritäten in der eigenen Kommune gesetzt worden? Wenn es gleich gut ausgestattete Kommunen gibt und die einen haben ein umfassendes Angebot und die anderen haben nichts, weil sie es politisch anders entschieden haben, dann muss das dort vor Ort politisch diskutiert werden. Das ist der Punkt. In der letzten Legislaturperiode ist viel Geld in die Hand genommen worden. Gleichzeitig war allen klar, dass ein längerer Weg vor uns liegt.

Der Beifall gilt den Kommunen, die es geschafft haben, die Gelder, die vom Bund und auch von den Ländern zur Verfügung gestellt worden sind, auch vernünftig einzusetzen und mit eigenem Geld zu ergänzen. Und das sollten die Gleichstellungsbeauftragten auch einfordern. Denn ein gutes qualitatives Kinderbetreuungsangebot ist von zentraler Voraussetzung für eine gelungene Gleichstellungspolitik.

Ihre zweite Forderung, die Sie in Ihrer Stellungnahme zum Gutachten erhoben haben, bezieht sich auf die Schaffung der Voraussetzungen dafür, dass Männer und Frauen ihre Potentiale im Erwerbssystem nutzen können. Dass dies bis jetzt nicht so der Fall ist, ist völlig klar. Der Equal-Pay-Day zeigt immer wieder, dass es faire Chancen für Frauen noch nicht in allen Bereichen gibt. Sie kennen die Zahlen im Einzelnen, das möchte ich Ihnen nicht noch einmal vortragen.

Ein entscheidender Grund für diese Zahlen ist, dass die Frauen mit der Last und auch mit der Freude die Kinder aufzuziehen, im Wesentlichen alleine gelassen werden. In der jetzt jüngeren Generation ist das teilweise schon anders. Es ist eine stolze Geschichte,

ein guter Erfolg, dass fast 25 Prozent der jungen Männer heute auch Vätermomente nehmen. Wenn das in den Betrieben auch diejenigen in wichtigen Positionen tun, trauen sich auch eher andere sich zu melden, weil das die Trendsetter sind. Nur dadurch bekommt man das hin, dass auch Frauen die gleichen Chancen haben und dass wir so auch später beim Alterssicherungseinkommen von der Situation wegkommen, dass das [Alterssicherungs-]Einkommen der Frauen fast 60 Prozent unter denen der Männer liegt.

Und deswegen sage ich: Frauen und Männer, die Zeit für familiäre Verantwortung und faire Chancen auf Karriere haben wollen, brauchen Arbeitsbedingungen, in denen Arbeit so definiert wird, dass sie auch leistbar und vereinbar mit Familienleben ist. Das hat viel mit Teilzeitarbeit zu tun, auch in Führungspositionen, das hat auch viel damit zu tun, ob Effizienz belohnt wird oder nur Präsenz. Das hat auch was zu tun damit, ob man eine Chance bekommt, wenn man sich längere Zeit stärker der Familie gewidmet hat.

Die Ministerin hat zusammen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gestartet, mit der wir das Gleiche erreichen wollen, wie mit anderen Initiativen wie dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“: dass Zeit für Verantwortung nicht mit eingeschränkten beruflichen Chancen bezahlt werden muss. Eigentlich müsste es heute selbstverständlich sein, dass man variable Arbeitszeit über den Lebensverlauf in Anspruch nehmen kann, weil die Lebenssituationen ganz unterschiedlich sind. Und da wird es letztlich auch ökonomisch. Wenn das Potential hochqualifizierter Menschen nicht genutzt wird, ist das auch ein wirtschaftlicher Aspekt. Ich würde mich dagegen wehren, nur ökonomisch zu argumentieren, aber gesellschaftspolitische Zielsetzungen auch ökonomisch untermauern zu können, im Hinblick auf das Arbeitskräftepotential und Leistungsfähigkeit einer Wirtschaft, ist immer hilfreich.

Ich sage allerdings auch ganz deutlich, dass nicht jede Argumentation der Wirtschaft richtig ist: zum Beispiel bei Minijobs, die auf Dauer nicht zukunfts-

strächtigt sein können. Es gibt Lebenssituationen, in denen der Minijob seine Berechtigung haben kann. Das sollen auch Menschen selbst entscheiden. Der Staat ist kein Vormund. Aber es kann keine Dauerlösung sein. Hier brauchen wir Lösungen mit Augenmaß. Das fordert der Gleichstellungsbericht auch ein. Wir werden uns ganz sicher noch einige Jahre damit beschäftigen und vielleicht werden wir bei der nächsten Bundeskonferenz wieder Bilanz ziehen, darüber, was wir hinbekommen haben und was nicht. Ich finde es ist ganz wichtig in der Gleichstellungspolitik, auch für das Selbstverständnis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dass wir etwas hinbekommen, das über das Reden, das Propagieren hinausgeht, das man tatsächlich Strukturen verändert.

Sie haben eine dritte Forderung erhoben, auf die ich noch ganz gerne eingehen möchte. Sie haben gesagt: Die gesellschaftliche Sorgearbeit muss abgesichert werden. Dazu kann man viel sagen. Ich nenne Ihnen ein paar Stichworte:

Erstens: Die Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative in der Altenpflege. Das ist eine riesige Chance für mögliche Arbeitskräfte, Frauen wie Männer, aber es ist auch eine riesige Herausforderung für den Bereich der Pflege.

Zweitens, das Berufsgesetz Pflege, in dem wir verschiedene Pflegeausbildungen zusammenführen und modernisieren wollen. Das ist nicht ganz einfach. Frau Landministerin Steffens ist ja hier. Wenn wir es mit den 16 Bundesländern immer einfach hinbekämen, gemeinsame Regelungen zu finden, dann wäre das alles viel unkomplizierter. Wir wollen ja Föderalismus, aber ich bedauere es schon gelegentlich, dass es im Bundesrat über Wochen 16-zu-0-Entscheidungen gibt. Das bedeutet, es gibt kein parteipolitisches Argument: Alle Länder lehnen es ab. Es wird alles Mögliche theoretisch gefordert, aber wenn es praktisch wird, lehnt man es ab. „Wir machen das sowieso nur, wenn der Bund das bezahlt.“ heißt es dann. Ich finde, da brauchen wir mehr Bereitschaft, tatsächlich einen Konsens zu finden.

Dann werden wir auch einen Weg finden, dass die Menschen im Erwerbsleben je nach Lebenssituation

gute Chancen haben und dass sie auch ihrer familiären Verantwortung gegenüber kleinen Kindern, aber auch gegenüber hilfsbedürftigen Angehörigen und älteren Menschen gerecht werden können. Das ist ganz wichtig.

Ich will auch noch ein anderes Gesetz nennen, das beschlossen worden ist und nicht jedem gefällt – und zwar, drittens, die Familienpflegezeit. Ich gebe gern zu, dass das keine umfassende Lösung für die gesamte Fragestellung ist. Ich finde aber, sie ist ein wichtiger Mosaikstein. Wir haben die Rahmenbedingungen geschaffen, das tarifvertraglich vereinbart werden kann, dass man dann, wenn man pflegen muss oder pflegen möchte, bis zu zwei Jahre dreiviertel des Lohnes bekommt und dafür nur die Hälfte der Zeit erwerbstätig sein muss. Später kann man die Zeit nacharbeiten. Ich glaube, dass ist ein wichtiger Punkt. Es ist zwar noch mehr Kreativität gefordert, aber dafür haben wir Tarifparteien, die auch daran interessiert sind. Und es würde in den Unternehmen keine Abschlüsse geben, wenn von den Unternehmen nicht auch längst eingesehen würde, dass es notwendig ist, Zeit für Pflege zu geben. Insofern sorgt die Familienpflegezeit auch dafür, dass es keinen schleichenden Abschied von der Erwerbstätigkeit gibt, weil man sich um die Familienangehörigen kümmern muss. Man kann den Staffelposten der Pflege weitergeben an andere Familienmitglieder, auch an die männlichen.

Das Elterngeld habe ich noch nicht erwähnt. Diese Leistung haben wir in der letzten Legislaturperiode beschlossen und wir würden es gerne noch mehr weiterentwickeln, aber es ist mit finanziellen Konsequenzen verbunden, unter anderem deshalb, weil es diejenigen Männer stärker in Anspruch nehmen, die mehr verdienen. Das ist nicht verkehrt, aber das hat natürlich finanzielle Folgen für den Bundeshaushalt.

Wir wollen, dass Männer und Frauen wählen können. Ich nenne den Begriff Wahlmöglichkeit nicht, weil er ja auch ideologisch diskutiert wird. Jeder, Männer und Frauen, je nach Lebenssituation, je nach Alter, je auch nach finanzieller Situation soll frei entscheiden können. Wir haben den Menschen nicht vorzuschreiben, wie sie zu leben haben. Aber wir müssen immer klar sagen: Wer auf Erwerbsarbeit

verzichtet, der hat eine schlechtere Alterseinkommenssituation. Das kann man offen ansprechen.

Sie sind damit nicht einverstanden, dass brauchen Sie auch nicht. Ich jedenfalls bin dieser Überzeugung. Aber wir können darüber auch gleich danach noch einmal reden. Ich beobachte zumindest, dass in den Regionen, in denen Themen wie Familienpolitik, der Ausbau der Kinderbetreuung oder die Förderung von Frauen und Männern in Führungspositionen differenziert angegangen werden, dass man da zu guten Ergebnissen kommt. Ich finde, daran muss sich jede Region messen lassen und auch jede Stadt, egal wer gerade regiert in Düsseldorf oder auf Landesebene oder in Berlin.

Wir haben jetzt das erste Mal einen vernünftigen Bericht als Grundlage, den Sachverständigenbericht, auch mit Überlegungen zum weiteren Vorgehen. Die Illusion zu wecken, dass man das mit dem Umliegen eines Hebels alles lösen könnte, das halte ich für falsch. Wir wollen gute Ergebnisse für die Familien, für die Frauen und für die Männer, und ich wünsche Ihnen Erfolg bei Ihrer Arbeit. Ich wünsche Ihnen auch, dass Sie immer wieder Kraft schöpfen, wenn Sie einmal weniger motiviert sind. Gehen Sie davon aus, es ist nicht alles an einem Tag erledigt, aber ich glaube, uns tut die Debatte, die wir gegenwärtig führen, auch in ihrer Emotionalität gut, weil damit die wichtigsten Punkte herausgearbeitet werden.

Ihnen alles Gute, auch für Ihre Konferenz.



Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW

Grußwort

anlässlich der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Sie in Nordrhein-Westfalen als Gastland für die Bundesfrauenkonferenz willkommen zu heißen. Es ist bereits das dritte Mal seit 2006 und 2010, dass die Konferenz in NRW tagt!

Bevor ich in die Inhalte einsteige, möchte ich kurz auf den Redebeitrag von Herrn Staatssekretär Kues eingehen: Stichwort „Flexi-Quote“: Wenn wir uns die Zahlen zu den Frauenanteilen in den Vorständen anschauen, dann sehen wir, wie es in den DAX-Unternehmen tatsächlich aussieht! Ich brauche Ihnen diese Zahlen nicht nennen, weil Sie genauso gut wissen wie ich, wie wenig Frauen dort in den Vorständen sind, dass 24 von 30 Vorständen eine reine Männermonokultur bilden. Was wir brauchen, sind endlich klare, deutliche Gesetze, die eine Quote vorschreiben!

Das wird ja selbst in Teilen der Union so gesehen. Ich zitiere die Ministerpräsidentin des Saarlandes, Frau Kramp-Karrenbauer: „Wir können doch nicht abwarten, bis deutsche Unternehmen wegen ihres geringen Frauenanteils von der Auftragsvergabe in wichtigen europäischen Ländern ausgeschlossen werden.“ Bei der Debatte um Frauen in Führungspositionen geht es um ganz konkrete wirtschaftliche Interessen, um Wettbewerb – und eben nicht um Ideologie oder weibliche Emotionalität, wie Sie uns von Herr Kues gerade unterstellt wurde!

Kurz noch zur Pflege, einem weiteren Punkt, den Herr Kues erwähnt hat und auf den ich eingehen möchte, auch wenn wir darüber heute eigentlich nicht diskutieren. Aber ich bin ja auch Pflegeministerin: 70 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen. Viele von ihnen haben große Probleme, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Und auch die professionellen Pflege-Fachkräfte, ebenfalls mehrheitlich Frauen, haben oft mit miserablen Rahmenbedingungen zu kämpfen. Denken Sie an die schlechten Arbeits- und Finanzierungsbedingungen. Angesichts dieser Realitäten hätten wir von der Bundesregierung eine Pflegereform gebraucht, die diesen Namen wirklich verdient, die uns Frauen als mehrfach Betroffene hilft – als Pflegenden und als zu Pflegenden.

Jetzt aber zur Frauenpolitik. Sie ist und bleibt wichtig – und das politische Arbeitsfeld für uns alle. Warum das so ist, sehen wir an vielen ganz unterschiedlichen Stellen. In den nicht ganz zwei Jahren als Ministerin habe ich sehr gut erleben und erfahren können, welche Bretter an welchen Stellen gebohrt werden müssen – selbst wenn es in NRW gute Strukturen gibt, auf die ich auch ein Stück weit stolz bin, obwohl sie unter der CDU / FDP-Regierung fünf Jahre lang abgebaut worden sind. Aber wir haben

sie ja inzwischen an vielen Stellen wieder neu aufgebaut ...

Trotzdem ist es nach wie vor ein massiver Kampf, den wir als Frauen führen müssen. Welche Rolle spielen dabei die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten? Warum ist es wichtig, dass wir Gleichstellungsbeauftragte haben? Und vor allem: Warum müssen wir die Gleichstellungsbeauftragten stärken? Kurz: Warum sind sie unverzichtbar?

Wenn wir uns ansehen, welchen Wirkungsbereich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort in der Kommune haben, stellen wir fest: Sie sind häufig diejenigen, die die Bedarfe und Veränderungsnotwendigkeiten sehr viel deutlicher sehen als andere. Deswegen ist auch die Formulierung „Agentin des Wandels“ nach wie vor ein Begriff, der die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten treffend beschreibt. Dieser Wandel, den wir in der Gesellschaft dringend brauchen, um eine wirklich geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen, ist aber kein Wandel, der sich von selbst herstellt, den wir „geschenkt“ bekommen.

Bei den erforderlichen Veränderungen geht es um Machtumverteilung, um Aufgabenumverteilung und um Geldumverteilung. Diese drei Ziele erreichen wir nur, wenn wir dicht an den Geschehnissen dran sind, und wenn wir auch die Möglichkeit haben, Dinge zu verändern. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben sich als Akteurinnen der Gleichstellungspolitik vor Ort fest etabliert. Sie sind nicht mehr wegzudenken aus unseren frauenpolitischen Strukturen. Ich möchte noch einmal betonen: Sie sind Sensorinnen für notwendige neue Entwicklungen ebenso wie für Entwicklungen, die uns plötzlich einholen.

Aktuell gibt es eine Debatte, die wir ziemlich deutlich zu spüren bekommen: Es ist eine alte Position, die jetzt aber unter neuem Mantel daherkommt, als der so genannte Postfeminismus: „Eigentlich haben wir doch schon alle Geschlechterungerechtigkeiten überwunden, das merken und spüren wir doch an ganz vielen Stellen“, heißt es vielfach. Das Gegenteil ist der Fall! Wir brauchen eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, über alle Lebensphasen hinweg.

Das fordert ja auch das Gutachten der Sachverständigenkommission der Bundesregierung. Wenn das, was in diesem Bericht steht – den wir ja an vielen Stellen unterschreiben können – so auch umgesetzt würde, hätten wir überhaupt kein Problem mit der Gleichstellungspolitik auf Bundesebene. Wenn aber substantielle Inhalte hintenan gestellt werden oder ganz wegfallen, entspricht das ganz und gar nicht unseren Vorstellungen, vor allem aber nicht den frauenpolitischen Notwendigkeiten.

Es ist heute eben noch längst nicht so, dass wir als Frauen – wie es jetzt in manchen Büchern geschrieben wird – alles erreichen können, wenn wir nur kompetent sind. Die unzähligen Minijobs hauptsächlich für Frauen, obwohl oft beruflich qualifiziert, sind da nur ein Beispiel von vielen. Auch die „gläserne Decke“ kann nicht weggeredet werden durch Individualisierung oder durch ein: Wir qualifizierten Frauen schaffen das alles. Nein, wir brauchen Regeln und Strukturen. Wir dürfen sie nicht abschaffen, sondern müssen sie ausbauen! Unsere Erfolge als Frauenpolitikerinnen dürfen nicht den Blick auf die Gesamtsituation verstellen nach dem Motto: Jetzt ist alles gut. Lassen Sie mich das an einigen Beispielen deutlich machen:

■ **Erstens: Häusliche Gewalt**

Natürlich ist häusliche Gewalt nicht mehr das Tabuthema, das es früher einmal war. Natürlich haben wir mit dem Gewaltschutzgesetz erste Schritte getan und auch Erfolge erzielt. Aber die Frauenhäuser sind überbelegt! Und auch nach 30 Jahren haben wir noch immer keine gesicherte Finanzierung. Ebenso fehlt uns eine durch alle Bereiche durchgängige Möglichkeit der Gewaltprävention. Bereits in der Kinder- und Jugendarbeit müssen die Rollenbilder hinterfragt werden, um dem Problem Gewalt an Frauen mit neuen Rollenmustern substanziell entgegenzuwirken. Auch bei der Unterstützung für betroffene Frauen müssen wir andere Felder in den Blick nehmen, zum Beispiel die Gesundheitspolitik. Denn Gewalt an Frauen berührt in folgenschwerer Weise auch ihre Gesundheit! Wir brauchen daher ein umfassendes, frauenspezifisches Gesundheitsangebot für von Gewalt betroffene Frauen.

■ Zweitens: Unterhaltsrecht

Einerseits setzt das 2008 eingeführte Unterhaltsrecht auf Eigenverantwortung der einzelnen Ehegattinnen und Ehegatten, andererseits lastet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor hauptsächlich auf den Schultern der Frauen! Es sind in den allermeisten Fällen Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder sich in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen befinden. Das war nicht das Ziel, das wir uns gesteckt hatten! Wir müssen also dranbleiben.

■ Drittens: Arbeitsmarkt

Einerseits haben wir die am besten ausgebildete Mädchengeneration aller Zeiten, andererseits müssen wir feststellen, dass sich das kaum auf die Portemonnaies und die Karrieren junger Frauen auswirkt! Noch immer haben wir das Lohngefälle. Noch immer gibt es systematisch schlechtere Löhne in den klassischen Frauenberufen. Und wenn Berufe von Frauen neu erobert werden, stellen wir oft fest, dass die Entgelte in dieser Branche insgesamt sinken. Das haben wir z. B. bei den Architektinnen erlebt, das erleben wir auch bei den Ärztinnen. Ebenso müssen im Öffentlichen Dienst manche Dinge unter die Lupe genommen werden. Etwa die Frage, ob die klassischen Beurteilungsrunden frauenspezifische Situationen wie Teilzeit oder Heimarbeit in ausreichendem Maße berücksichtigen. Auch in diesem Feld wird nach wie vor zu oft nach klassischen „männlichen“ Kriterien geurteilt. Und auch das brauchen wir in der aktuellen Gleichstellungsdebatte: ein den Realitäten entsprechendes Denken in den Köpfen der Männer!

Jeder vierte berufstätige Mann ist davon überzeugt, dass Frauen und Männer am Arbeitsplatz gleich sind. Und jeder zweite Mann sagt „Absolute Gleichheit ist vielleicht noch nicht erreicht, aber die Frauen stehen kurz davor“. Wenn wir uns vor Augen halten, wie wenig Frauen in den oberen Etagen der Unternehmen mit vergleichsweise geringen Gehältern sitzen, dann sind solche Sichtweisen einmal mehr die klassische, typisch männliche Blickrichtung. Diese rosa Brille muss den Herren abgenommen werden!

■ Viertens: Achtung! Männliche Trugbilder!

Es ist alarmierend, dass manche junge Frau an solche typischen männlichen Positionen glaubt. Diese Frauen denken oft: Ja klar, ich kann das. Meine Muttergeneration konnte das nicht, aber mir stehen doch jetzt alle Türen offen. Ich war in der Schule immer besser als die Jungs, ich werde das schaffen. Und dann? Nach der Ausbildung und den ersten Berufsjahren kommt die „gläserne Decke“ und die ersten Beulen sind zu spüren. Erst dann verstehen diese jungen Frauen, was wir Frauenpolitikerinnen eigentlich meinen mit echter Gleichstellung, und für welche Ziele wir streiten. Es wäre sehr schön, wenn auch Frau Ministerin Schröder endlich erkennen würde, dass es die „gläserne Decke“ gibt und dass sie ganz real viele Frauen am Aufstieg hindert! Aber da dies wahrscheinlich noch eine Weile dauern wird, müssen wir sehen, auf welchen Wegen wir diesbezüglich voran kommen.

Sehr wichtig ist mir auch die Auseinandersetzung mit der Genderfrage. Gender ist immer ein wesentlicher Bereich, und zwar nicht als Gegensatz zur Frauenpolitik, sondern als zusätzlicher Bereich, als ein „Sowohl-als-auch“. Als Ministerin habe ich erkannt, dass der Teufel hier oft im Detail steckt. Vielfach ist es ein harter Kampf, eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung im Öffentlichen Dienst, in der Landesregierung durchzusetzen. Hier müssen wir aber weiterkämpfen, um zielgruppenspezifisch und geschlechtergerecht arbeiten zu können. Wenn wir dann bestenfalls Genderanalysen vorliegen haben, haben diese Untersuchungen aber oft überhaupt keinen direkten Bezug zu den Aktivitäten der Ministerien und den Defiziten, die es hier gibt. Wir müssen künftig viel stärker daran arbeiten, dass die Erkenntnisse dieser Analysen beherzigt und ihre Vorschläge konkret in die Praxis umgesetzt werden.

Ein weiteres wichtiges Arbeitsfeld im Bereich Gender ist die Frage, wie Gender als Kategorie im Verhältnis steht zu wichtigen anderen gesellschaftlichen Zielen und Veränderungsprozessen, etwa zu Diversity, zum Antidiskriminierungsgesetz und zur Charta der Vielfalt. In dieser Diskussion müssen wir aufpassen, dass

das Ziel Gender und auch unsere frauenpolitische Blickrichtung nicht verloren gehen!

Auch für uns im Ministerium wird Gender noch einmal anders diskutiert werden müssen, im Zusammenhang mit der aktuellen Stellungnahme des Ethikrates zum Thema Intersexualität. Wenn wir uns vor Augen halten, wie viele Menschen als Intersexuelle geboren werden und auch als Intersexuelle leben möchten, das heißt, keinem der beiden Geschlechter zugeordnet sein wollen, dann erfordert das ein ganz neues Denken! Wir werden die Diskussion über ein drittes Geschlecht führen müssen! Der Polarität weiblich / männlich etwas anderes, Neues entgegensetzen, wird eine spannende Debatte, zumal es zwei unterschiedliche Wege gibt.

Wir können erstens, sagen „Statt der Zweigeschlechtlichkeit in Deutschland brauchen wir das dritte Geschlecht“. Wir können zweitens, aber auch darüber reden, inwieweit die Dimension des Geschlechts überhaupt noch eine Rolle spielen muss, ob sie vielleicht an bestimmten Stellen abgeschafft werden kann. Auf jeden Fall muss sich die Frauenpolitik hier einbringen, weil das Aufbrechen eines in zwei klar klassifizierte Geschlechter gezwungenen Rollenverständnisses ein Thema für uns ist. Wir müssen fragen, welche Auswirkungen das Aufbrechen der Geschlechterrollen auch für uns Frauen haben kann! Fest steht: Wir werden Gender weiter als übergreifendes Kriterium für alle Politikbereiche betrachten.

■ Fünftens: Reform des LGG

Eine sehr wichtige Aufgabe ist zudem die anstehende Reform des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Was nützt uns ein zahnloser Tiger, ein Tiger, der nicht beißen kann? Wir wollen einen Tiger mit Zähnen. Darum müssen wir dem LGG jetzt auf die Sprünge helfen, was keine leichte Aufgabe ist. Wir brauchen ein LGG, das in den vorgegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen funktioniert. Bislang haben wir oft Probleme mit dem EU-Recht: Was dürfen wir und was geht nicht? Zudem gibt es Gesetze des Bundes, die uns in unseren Möglichkeiten einschränken. Wir müssen also sehen, was wir als Land im Rahmen dieser Vorgaben für die

Frauen erreichen können. Deshalb wählen wir den Weg „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“. Wir wollen gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der unterschiedlichen Ebenen das LGG weiterentwickeln.

Als ich als Grünen-Abgeordnete im Landtag mit dem Thema befasst war, wurde lange über das LGG diskutiert. Damals war ich überzeugt: Das geht doch eigentlich ganz einfach. Ein solches Gesetz lässt sich leicht reformieren. Inzwischen weiß ich, dass es aufgrund der komplexen rechtlichen Lage viel schwieriger ist. Darum bin ich froh, dass wir gemeinsam daran arbeiten, dass wir gemeinsam das Beste für Frauen erreichen wollen und auch werden.

Einige Stichworte möchte ich nennen:

1. Wir müssen über neue verbindliche Zielquoten nachdenken, ähnlich wie bei der Privatwirtschaft, aber eben nicht unverbindliche, sondern verbindliche Zielquoten. Wir betreten hier rechtliches Neuland. Ich möchte Sie daher um Ihre besondere Unterstützung bitten.
2. Wir brauchen wirksame Sanktionen, denn wir wissen: Ohne Sanktionen steht man den „Bewahrern“ immer als freundliche Bittstellerin gegenüber – und erfährt dann obendrein noch Ablehnung.
3. Hinzu kommen müssen auch Instrumente, um gleichstellungspolitische Ziele durchsetzen zu können. Es kann z. B. nicht sein, dass die Gleichstellungsbeauftragten Stellungnahmen abgeben dürfen, aber kein Recht darauf haben, dass diese Stellungnahmen gelesen, geschweige denn umgesetzt werden. Wenn Sie sich fachlich beteiligen, haben Sie auch ein Recht darauf, gehört zu



werden und Antworten auf Ihre Stellungnahmen zu bekommen, mit denen Sie in die Auseinandersetzung gehen können! Dieses Recht muss ein gesetzlich verankertes Instrument werden! Ansonsten wird sich in den Köpfen derjenigen, die die Entscheidungen treffen, nichts verändern.

Neben all den Punkten, die ich genannt habe, gibt es weitere drängende frauenpolitische Aufgaben, die vor uns liegen. Zum Beispiel der Runde Tisch Prostitution, den wir in NRW eingerichtet haben. Auch in diesem Feld ist uns eine partizipative Vorgehensweise besonders wichtig. Wir entscheiden nicht über, sondern diskutieren mit den Betroffenen, mit den Akteurinnen und Akteuren, die die Praxis bestens kennen. Wir wollen von ihnen wissen, was wirklich notwendig ist, und erst dann entscheiden, wie wir die erarbeiteten Vorschläge unter den bestehenden Rahmenbedingungen umsetzen können. Der Runde Tisch Prostitution ist meines Erachtens ein sehr gutes Beispiel eines beteiligungsorientierten Vorgehens in der Politik.

Ebenso unser „Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie“ sowie der „Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“, die wir derzeit mit den Akteurinnen und Akteuren in einem partizipativen Prozess auf den Weg bringen.

Kurz: Wir würden wertvolle Ressourcen verschenken, ließen wir die Erfahrungen und Kompetenzen jener außen vor, die aus der Praxis kommen. Ich würde mir wünschen, wenn dieser beteiligungsorientierte Ansatz auch vom Bund beherzigt würde, dass auch der Bund Stimmen ernst nimmt und einbezieht, die vor Ort über Praxiserfahrungen verfügen. Auch deswegen wäre es schön, wenn uns Frau Ministerin Schröder hier besucht hätte und wenn sie auch mal zu einer Frauenministerinnen- und Frauenministerkonferenz käme ...

Es ist aber noch nicht aller Tage Abend. Vielleicht stellt sie sich ja irgendwann einmal der Diskussion. Einen letzten Punkt möchte ich betonen: Wir brauchen, stärker als in den letzten Jahren, frauenpolitische Bündnisse! Wir sind so viele! Und gemeinsam

können wir viel voranbringen! Das haben wir in Nordrhein-Westfalen häufig erlebt:

- Bei unserer Veranstaltung „Hundert Jahre Frauentag“ im vergangenen Jahr kamen mehr als tausend Frauen.
- An unserer großen, sehr innovativen Veranstaltung zum Thema Frauengesundheit im März 2012 nahmen mehr als 300 Frauen teil, um sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Es muss uns gelingen, mit diesem Schwung neue Bündnisse zu schmieden – auch über weltanschauliche und parteipolitische Grenzen hinweg! Wir wissen, dass es in allen Parteien – auch in denen, die mit Frauenpolitik lange lieber nichts zu tun haben wollten – Frauen gibt, die sich von denselben Erkenntnissen leiten lassen. Das ist enorm wichtig, damit wir dem Rollback, der aus finanzpolitischen Erwägungen immer wieder droht, wirklich etwas entgegensetzen können.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind eine wichtige Säule der Frauenpolitik. Sie sind ein sehr wichtiger Personenkreis, der uns in unserer Arbeit berät und unterstützt, und der zu Recht auch immer wieder Dinge fordert. Auch finde ich gut, wenn es klare und deutliche Forderungen sind, so dass es keinen Alleinlauf durch die Politikbereiche gibt, sondern wir Seite an Seite stehen.

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Arbeit bedanken, auch für die Unterstützung, für die Anregung, für das Engagement. Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Konferenz und hoffe, dass wir noch viele Dinge gemeinsam in der Gesellschaft erstreiten können.



Das Vor-Ort-Team:
Elke Fonger und Anne Frenzel, LAG Geschäftsstelle NRW,
Ramona Ebert, Geschäftsstelle BAG, Dagmar Wandt mit ihrem Team



*Prof. Dr. Ute Klammer, Vorsitzende der Sachverständigenkommission,
Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen*

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

Gutachten und Gleichstellungsbericht der Bundesregierung



In meinem Beitrag möchte ich Ihnen einige Ergebnisse aus dem Ersten Gleichstellungsbericht für Deutschland darstellen, den eine aus neun Professorinnen und Professoren bestehende wissenschaftliche Kommission unter meiner Leitung in den Jahren 2008 – 2011 erarbeitet hat.

Die Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts für die Regierung durch diese „Sachverständigenkommission Gleichstellung“ ging auf eine entsprechende Vereinbarung im Koalitionsvertrag der Großen Koalition von 2005 zurück. Die Mitglieder der Kommission wurden im Sommer 2008 von der damals zuständigen Ministerin Frau von der Leyen berufen; der Bericht, den wir nach etwa zweieinhalbjähriger Arbeit Anfang 2011 dem BMFSFJ überreicht

haben, wurde, wie Sie wissen, im Juni letzten Jahres zusammen mit der offiziellen Stellungnahme der Bundesregierung als Erster Gleichstellungsbericht für Deutschland veröffentlicht und ist seitdem als BT-Drucksache 17/6240 vom 16.6.2011 allgemein zugänglich. Unsere Aufgabe war es, Gleichstellung „aus der Lebensverlaufsperspektive“ zu beleuchten. Diese Perspektive, mit der der Bericht an den 2005 veröffentlichten 7. Familienbericht anknüpft, ermöglicht uns in der Tat neue Erkenntnisse auf die Situation von Frauen und Männern in Deutschland und die Ursachen der bestehenden Defizite in der Gleichstellung der Geschlechter. Durch die Längsschnitt- oder Lebensverlaufsperspektive können wir beobachten, wie sich Chancen und Möglichkeiten, die Frauen und Männer haben, in Abhängigkeit von verschiedenen Einflussfaktoren über den Lebensverlauf entwickeln. So können wir z. B. auch beobachten, wie sich Möglichkeitsräume erweitern oder schließen, wie bestimmte Risiken im Laufe der Lebens bei bestimmten Gruppen und in bestimmten Konstellationen kumulieren und zu welchen Ergebnissen – z. B. im Bereich der Alterssicherung – diese Lebens- und Erwerbsverläufe führen. Das heißt, wir sehen auch die unerwarteten und unerwünschten Folgen früherer Entscheidungen auf den späteren Lebensverlauf. So können wir z. B. sehen – das nehme ich schon einmal vorweg –, dass in der Partnerschaft gemeinschaftlich getroffene Entscheidungen von Männern und Frauen im Kontext ihrer Familiengründung häufig zu ungleichen Folgen für die beteiligten Partner führen – sehr häufig tragen Frauen die „Kosten“ dieser Entscheidungen später überwiegend alleine. Gemeinschaftlich rationale Entscheidungen, die politisch gefördert und unterstützt

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

werden, ziehen in späteren Lebensphasen also oft unterschiedliche Folgen für beide Geschlechter nach sich, und ganz oft wirken sie sich zum Nachteil der Frauen aus: sie tragen die Kosten gemeinschaftlicher Entscheidungen später oft allein. Das werde ich im Folgenden an Beispielen noch verdeutlichen.

Gehen wir noch einmal einen Schritt zurück: Wir dürfen die Politik natürlich nicht überfordern und annehmen, dass Politik allein für die unterschiedlichen Lebensverläufe von Frauen und Männern verantwortlich ist. Sie hat aber durch die Setzung des institutionellen Rahmens einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss. Andere Einflussfaktoren spielen gleichwohl ebenso eine bedeutende Rolle. Die Gleichstellungskommission hat versucht, die verschiedenen Einflussfaktoren auf das Leben von Männern und Frauen einmal in ein Bild zu fassen, das ich Ihnen hier zeigen und kurz erläutern möchte; Sie finden diese Darstellung zur Lebensverlaufsperspektive – als Referenzrahmen für unsere Studie – auch im Gleichstellungsbericht abgedruckt.

Hier sehen wir zunächst die möglicherweise unterschiedlichen Werte und Präferenzen, die Menschen – Frauen wie Männer – haben. Diesen Aspekt streicht auch Ministerin Schröder – zu Recht – in ihrem jüngst erschienenen Buch heraus. Natürlich haben wir unterschiedliche Wertvorstellungen. Wir wollen nicht alle nach dem gleichen Muster leben; und vor allem wollen wir nicht in allen Phasen unseres Lebens gleich leben und arbeiten. Wertvorstellungen und Präferenzen sind allerdings selbst bereits gesellschaftlich geprägt und nicht losgelöst von den Bedingungen, die wir vorfinden.

Wenden wir uns weiteren wichtigen Einflussfaktoren auf unseren Lebensverlauf zu. Hier ist zunächst die familiäre Konstellation zu nennen. Der Einfluss der Haushalts- und Familienkonstellation auf Entscheidungen, die Frauen und Männer z. B. bzgl. ihrer Erwerbstätigkeit treffen, wird häufig nicht ausreichend berücksichtigt. Aber wir führen unser Leben nicht als Individuen, sondern in sozialen Konstellationen, die stark durch Partnerschaft und Familie geprägt sind; wir müssen diese „linked lives“-Perspektive berücksichtigen um zu verstehen, wie Lebens- und Erwerbsverläufe sich entwickeln.

Der Staat (womit ich nicht nur die nationalstaatliche Ebene meine, sondern z. B. – je nach Kompetenzverteilung – auch Länder, Kommunen, Sozialversicherungen etc.) prägt unsere Lebensverläufe ganz erheblich durch die vielfältige institutionelle Rahmensetzung. Wenn wir z. B. Minijobs in bestimmten Phasen und Konstellationen besonders fördern, wenn wir Ehepartner gemeinschaftlich nach den Regeln des Ehegattensplittings besteuern, wenn wir über die Versicherungsgemeinschaft die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern und Kindern in der Gesetzlichen Krankenkasse vorsehen, dann beeinflusst das unsere Entscheidungen zur Arbeits- und Aufgabenverteilung in der Partnerschaft. Diese Einflussfaktoren, die in Deutschland – in Verbindung mit den Strukturen des Arbeitsmarktes und der Entlohnung – vor allem verheirateten Paaren nach wie vor eine asymmetrische Aufgabenverteilung implizit nahelegen, können letztlich bei der Suche nach gangbaren Lösungen gegenüber den eigentlichen Normen und Wertvorstellungen, die heute häufig in Richtung einer egalitären Partnerschaft und einer gleichgewichtigen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie gehen, deutlich die Überhand gewinnen und dazu beitragen, dass nach wie vor die Frauen aus dem Erwerbsleben aussteigen.

Auch der Markt ist natürlich ein ganz wichtiger Einflussfaktor, und wir müssen sehen, dass Politik hier auch nur begrenzt Einfluss hat. So spielen die Strategien von Unternehmen gegenüber ihren Beschäftigten eine große Rolle für die Entwicklung von Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen und Männern. Wie werden zum Beispiel Mütter und Väter in Unternehmen adressiert? Welche Signale bekommen sie? Aber auch die Tarifpartner spielen eine Rolle: Solange Frauenbranchen in Deutschland als Zuverdienst-Branchen ausgestaltet werden und entsprechende Tätigkeiten nur mit Niedriglöhnen entgolten werden, und solange dahinter – meist implizit, teilweise auch explizit – die Idee eines weiblichen Zuverdienstes in der Familie steht, sind auch dadurch die Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten von Frauen beschränkt – da nützen uns auch keine gewandelten individuellen Wertvorstellungen.

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

Nach diesen allgemeinen Vorüberlegungen zu den Einflussfaktoren, die die Lebensverläufe von Frauen und Männern prägen, möchte ich mich jetzt angesichts der begrenzten Zeit auf Aspekte des Erwerbsverlaufs und vor allem die „Knotenpunkte“ des weiblichen (und männlichen) Erwerbsverlaufs konzentrieren, bei denen wir Probleme oder Defizite hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland konstatieren müssen.

Festzuhalten ist, dass die Ursachen der fehlenden Gleichstellung nicht mehr in der Bildung liegen: junge Frauen haben heute die besseren Schulabschlüsse und verlassen die Schule weniger häufig ohne Abschluss; Frauen erwerben inzwischen auch mehr und bezogen auf die Noten bessere Hochschulabschlüsse. Dieser Trend ist inzwischen europaweit zu beobachten und gut belegt. Eine Ursache für ungleiche Erwerbsverläufe liegt allerdings immer noch im Feld der **Studien- und Berufswahl**. Trotz aller Girls Days und inzwischen ja auch Boys Days hat sich die Geschlechtersegregation bei der Berufswahl in Deutschland bisher kaum geändert, das muss man selbstkritisch konstatieren. Der Arbeitsmarkt ist immer noch stark unterteilt in Frauen- und Männerberufe, verbunden mit einer geringeren Bewertung frauenspezifischer Tätigkeiten und einer europaweit besonders ausgeprägten geschlechtsspezifischen Lohnlücke (gender pay gap) von rund 23 Prozent bezogen auf die durchschnittlichen Stundenlöhne.

Betrachten wir den **Berufseinstieg**. Frauen verhandeln weniger um Löhne als Männer. Sie sind natürlich auch oft gar nicht in der Position, verhandeln zu können. Wir wissen aber auch – das zeigen verschiedene Untersuchungen –, dass Frauen und Männer im beruflichen Leben durch andere Faktoren motiviert werden. Männern ist für die Bewertung ihres Arbeitsplatzes das Gehalt wichtiger als Frauen; natürlich ist das ein Durchschnittsbefund, der nicht für alle Individuen gilt. Frauen sind eher interessiert an einem guten Arbeitsumfeld, netten kollegialen Beziehungen, Möglichkeiten zur Verbindung von Beruf und Familie. Dafür verzichten sie auch schon mal auf eine Zulage oder eine Beförderung. Auch das hat natürlich mit den institutionellen Rahmenbedingungen ihrer Berufstätigkeit und familiären Situation zu tun. Diese

Differenzen wachsen über die Berufskarriere. Hinzu kommen die **Erwerbsunterbrechungen**, die sich in Deutschland so stark wie in fast keinem anderen europäischen Land auf die Einkommenskapazitätseffekte auswirken, also auf die Möglichkeiten der Frauen, nach kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen in späteren Phasen wieder mehr zu verdienen und aufzuschließen an diejenigen, die ihre Erwerbskarriere nicht unterbrochen haben. Nach längeren Unterbrechungen läuft das Einkommen der meisten Frauen für den Rest des Erwerbsverlaufs deutlich hinterher, die Lücke kann oft nicht mehr geschlossen werden.

Spätestens bei der **Altersrente** sehen wir dann das Ergebnis: Die eigenständigen Frauenrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung liegen in Westdeutschland nach wie vor nur etwa halb so hoch wie die Männerrenten und auch in Ostdeutschland bleiben sie – trotz der meist durchgängigen Erwerbphasen heutiger Rentnerinnen während der DDR-Zeit – deutlich hinter den Ansprüchen der Männer zurück. Nimmt man die zweite und dritte Säule der Alterssicherung (betriebliche und private Vorsorge) hinzu, fallen die Differenzen zwischen Männern und Frauen sogar noch höher aus. Reden wir also bei einer Zeitpunkt Betrachtung der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in Deutschland von einem „Gender Pay Gap“ von 23 Prozent – wohlgernekt bezogen auf Stundenlöhne, nicht auf Gehälter, womit wir eines der Schlusslichter im EU-Vergleich sind –, so müssen wir einen „Gender Pension Gap“ von 58 Prozent (!) feststellen. Das heißt: Nach den Daten aus der so genannten AVID, der Datenbasis „Altersvorsorge in Deutschland“ erreichen Frauen der dort abgebildeten Geburtsjahrgänge 1936-55, d. h. der Jahrgänge, die jetzt im jüngeren Rentenalter sind oder in den nächsten Jahren ins Rentenalter kommen, nur durchschnittlich 42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens bzw. des (eigenständigen) Rentenanspruchs ihrer männlichen Altersgenossen. Auch wenn sich vor allem in Westdeutschland die Relation zwischen Frauen- und Männerrenten tendenziell zukünftig etwas zugunsten der Frauen verschieben wird, muss man sich diese Diskrepanz vor Augen halten, um zu verstehen, wohin unterschiedliche Lebenswege von Frauen und Männern – oft in ihrem Verlauf beein-

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern



flusst durch staatlich gesetzte Anreize und Rahmenbedingungen – heute führen.

Doch was stellen wir fest, wenn wir auf die aktuellen Entwicklungen der **Erwerbstätigkeit** von Frauen und Männern in Deutschland sehen? Hier ist ein Befund ganz maßgeblich: Die Frauenerwerbsquoten sind in den letzten Jahren – vor allem in Westdeutschland, dort ausgehend von einem niedrigen Niveau – kontinuierlich gestiegen. In den Neuen Bundesländern waren sie ja traditionell schon hoch. Schon seit 2005 erreichen wir das Ziel einer Frauen-Erwerbstätigenquote von 60 Prozent, wie es das Ziel der Lissabon-Strategie für 2010 in Europa war. Aber dieses Wachstum der Frauenerwerbstätigkeit vollzieht sich auf der Basis von immer kleineren Erwerbsarbeitsverhältnissen. Das Arbeitsvolumen von Frauen hat sich in dieser Gesellschaft nur umsortiert: Es verteilt sich mit immer kleineren Stundenzahlen auf immer mehr Köpfe, so dass wir gemessen an den Vollzeitäquivalenten der Frauenerwerbstätigkeit im Vergleich der europäischen Länder nur im letzten Drittel liegen.

Das heißt also: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, aber in immer kleineren Jobs. Wir haben in Deutschland inzwischen rund 7,5 Millionen Minijobs, und etwa zwei Drittel der Minijobber sind Frauen. Diese Frauen sind mehrheitlich – gemessen an ihren Stundenlöhnen – Niedriglöhnerinnen, d. h. ihr Stundenlohn liegt unter zwei Drittel des Medianeinkommens. Insgesamt sind über zwei Drittel aller Niedriglohnbezieher in Deutschland Frauen, vielfach auch bedingt durch die traditionell niedrigen Löhne in Frauenbranchen.

Die Erwerbsunterbrechungen sind kürzer geworden, aber sie wirken sich nach wie vor sehr negativ auf die weitere berufliche Entwicklung der Betroffenen aus, namentlich auf die spätere Entlohnung, auf Aufstiegschancen und die Alterssicherung. Während wir also große Probleme von Frauen am unteren Ende der Erwerbsskala, im Bereich Niedriglöhne und Minijobs sehen, sieht es am anderen Ende, bei den **Führungspositionen**, nicht besser aus: Sie – in diesem Publikum – kennen die Befunde nur allzu gut: Mit 3 bis 4 Prozent Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen sind wir europaweit ein Schlusslicht und stehen unter zunehmendem Erklärungsbedarf. Wir müssen also bei der Diskussion um die Strategien einer zukünftigen Gleichstellungspolitik unbedingt beide Enden des Spektrums im Blick haben und entsprechend auch für beide Problemfelder Strategien entwickeln.

In diesem Kontext möchte ich eine wichtige Frage aufgreifen, die gegenwärtig auch die öffentliche Diskussion durchzieht: Lässt man die Frauen nicht in Führungspositionen aufsteigen, oder wollen sie vielleicht einfach nicht?

Das muss man beides näher beleuchten. Die eine Frage ist: Was tun Unternehmen und Politik dafür, Frauen auf ihren Karrierewegen zu unterstützen? Wenn man sich näher ansieht, was Unternehmen in den letzten Jahren für Maßnahmen zur Frauenförderung, Gleichstellung und auch zur Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance entwickelt haben, ergeben sich ganz interessante Befunde:

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

Zum einen sehen wir, dass in immer mehr Unternehmen und Betrieben Teilzeit – auf die ja unter bestimmten Bedingungen auch ein gesetzliches Anrecht besteht –, aber auch flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit u. Ä. angeboten wird, also all diese Instrumente, von denen wir wissen, dass sie potenziell familienfreundlich sein können. Aber zum anderen wird dieses Angebot, wie empirische Studien zeigen, stark auf Frauen und Mütter konzentriert. Dadurch entsteht eine Art „Mommy-Track“, wie es in Untersuchungen genannt worden ist. Das heißt, Frauen werden quasi auf dieses Gleis geschoben und dann als nicht karriereorientiert wahrgenommen, während andererseits Männer, auch junge Väter, als mögliche Nutzer dieser Instrumente gar nicht adressiert werden und es in der Folge auch nach wie vor oft gar nicht wagen, Teilzeit in Anspruch zu nehmen.

Ein zweiter wichtiger Befund ist, dass dieser Aufbau von potenziell gleichstellungsförderlichen und auch familienfreundlichen Instrumenten in unserer Arbeitswelt völlig konterkariert wird durch das zunehmende Anwachsen von Erwerbsformen, die der indirekten Steuerung unserer Arbeitsleistung unterliegen. Wir haben das im Gleichstellungsbericht eine „Verfügbarkeitskultur“ genannt. Im Rahmen dieser Arbeitskultur wird erwartet, dass wir rund um die Uhr für das Unternehmen zur Verfügung stehen, gerade wenn wir in Führungspositionen aufsteigen wollen, und dass zum Beispiel Arbeitszeitkonten so genutzt werden, dass damit Schwankungen in der Auftragslage der Firma ausgeglichen werden, während sie nicht wirklich autonom für die Work-Life-Balance genutzt werden können. Wir werden über elektronische Medien und über Zielvorgaben derart gesteuert, dass viele Instrumente, die vor zehn Jahren vielleicht noch ihr Ziel erreicht hätten und zu mehr Familienfreundlichkeit beigetragen hätten, gar nicht mehr ziehen.

Gerade die wenigen Frauen in Führungspositionen, die Teilzeit arbeiten, wollen oft durch die Übererfüllung dieser impliziten Erwartungen demonstrieren, dass sie trotzdem den Anforderungen gerecht werden. Sie gelangen dadurch in ganz schwierige Situationen: Leben und Arbeit werden immer mehr verwoben, diese Lebensbereiche können immer weni-

ger voneinander abgegrenzt und getrennt werden. Diese neuen „Spielregeln“ tragen dazu bei, dass Frauen teilweise irgendwann nicht mehr „mitspielen“ können oder wollen und aussteigen.

Es ist also zu betonen: Frauen wollen führen, sie wollen aufsteigen. Aber nicht um jeden Preis und nicht in einer Erwerbskultur, die auf die vollzeitige Verfügbarkeit mit möglichst noch einer Unterstützungsperson im Hintergrund angelegt ist, wie sie früher der Manager durch seine Hausfrau hatte. Dies bedeutet aber: Wir müssen uns kritisch mit der heutigen Unternehmenskultur und der Führungskultur auseinandersetzen, wenn wir eine bessere Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben. Dies wäre im Übrigen ein Anliegen, das auch vielen jungen Männern zu Gute käme, die heute häufig auch andere Vorstellungen von Partnerschaft, Erwerbsleben und Work-Life-Balance haben.

Lassen Sie uns jetzt noch einmal einen Blick auf die Perspektive der „Linked Lives“ und die institutionellen Rahmenbedingungen werfen und damit die Perspektive einnehmen, die ich schon im ersten Teil meines Vortrags als besonders wichtig herausgestellt habe. Ich habe Ihnen für den heutigen Vortrag eine Tabelle mitgebracht, die von uns auch in den Gleichstellungsbericht aufgenommen wurde. Sie zeigt, wie sich das Geschlechterarrangement und die Arbeitsteilung über den Eheverlauf verändern.

Natürlich leben heute viele Menschen nicht mehr in der ehelichen Lebensform und die Lebenswege haben sich pluralisiert, aber sehen wir uns einmal diese letztlich immer noch – auch für viele institutionelle Rahmenbedingungen zentrale – familiäre Lebensform an, denn hier zeigt sich etwas für Deutschland ganz Typisches:

Viele Menschen, junge Paare wollen heute egalitär leben – dies gilt sowohl für die jungen Frauen, als auch für die jungen Männer. Sie denken auch zunächst, sie könnten ihr Leben ihren Präferenzen gemäß organisieren, doch später stellt sich dies als Illusion heraus. Wie wir schon gesehen haben, sind die Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Deutschland in den letzten Jahren im Durchschnitt immer stärker auseinandergegangen. Die erwerbstä-

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

tigen Frauen sind mit immer kleineren Jobs erwerbstätig, während die erwerbstätigen Männer meist zu einer Vollzeittätigkeit noch Überstunden leisten. Fragt man Frauen und Männer jedoch nach dem von ihnen gewünschten Arbeitszeitumfang, dann wollen sie zwar nicht gleich lange Arbeitszeiten, aber sie wünschen sich Arbeitszeitmodelle, die wesentlich näher beieinander liegen, als es gegenwärtig der Fall ist: Frauen wollen oft lange Teilzeit oder kurze Vollzeit und Männer wollen sehr häufig Vollzeit, aber bitteschön ohne Überstunden. Die realisierten Arbeitszeitumfänge entsprechen also zu einem großen Teil weder bei Frauen, noch bei Männern – und das ist eine wichtige Botschaft – den eigentlichen Präferenzen.

Was passiert nun aber im Eheverlauf? Anhand der Daten einer repräsentativen Untersuchung des renommierten Lebenslaufforschers Professor Blossfeld (Universität Bamberg), die ich Ihnen heute mitgebracht habe, lässt sich hier ein zentraler Befund verdeutlichen. Von den von Blossfeld im Rahmen einer Längsschnittstudie untersuchten Paaren lebten zum Zeitpunkt der Eheschließung rund 25 Prozent der Paare ein sehr traditionelles Modell mit stark asymmetrischer Arbeitsteilung der Partner. Nach sechs Jahren lebten von diesen Paaren bereits 55 Prozent ein sehr traditionelles Modell und nach 14 Jahren – und das fanden wir besonders bemerkenswert – sogar 60 Prozent. Das bedeutet, es kommt im Eheverlauf zu einer „Retraditionalisierung“ des Geschlechtermodells, die sich häufig verfestigt und auch dann nicht wieder zugunsten einer egalitären Aufgabenverteilung aufgegeben wird, wenn die Kinder bereits größer sind. Was passiert hier, und wie lässt es sich erklären?

Ein Paar heiratet; beide Partner haben die Vorstellung, egalitär leben und Kinder erziehen zu wollen. Dann kommt das erste Kind und die Frage stellt sich: Wer steigt aus? Es sind nicht einfach nur die Frauen, die sagen, sie wollen das Kind versorgen, oder die Männer, die sagen, sie wollen beruflich Karriere machen, sondern das (Ehe-)Paar trifft eine rationale Familienentscheidung, bedingt durch die verschiedenen Gehaltsstrukturen für Frauen und Männer in Deutschland, die oft zusätzlich durch den Altersunterschied der Partner und einem damit verbundenen

Karrierevorsprungs des Mannes noch ausgesprägter sind. Hinzu kommen eingeschränkte Möglichkeiten einer doppelten Erwerbstätigkeit von Eltern durch die unzureichende öffentliche Betreuungsinfrastruktur und andere Aspekte, die in die Waagschale geworfen werden. Dass häufig noch die Frauen bei der Familiengründung aus dem Job aussteigen, ist also eine rationale Familienentscheidung. Erst später merken sie, dass ein Wiedereinstieg eigentlich nur noch rational auf der Basis eines Minijobs möglich ist, weil sie keinen Kitaplatz finden, weil aus dem Minijob heraus keine Aufstiegsmöglichkeit gegeben ist und sie sich ansonsten teuer krankensichern müssten. All das sind hohe Grenzkosten, die viele Frauen in einem Minijob halten und zu der unheiligen Allianz von Arbeitgebern und (weiblichen) Beschäftigten in diesem Feld führen. Ist die Familie inzwischen auf das Land gezogen, so haben sich die Chancen für einen adäquaten Wiedereinstieg der Frauen in die Erwerbstätigkeit weiter verschlechtert – hier sind die Pendelwege noch weiter, die Betreuungsinfrastruktur oft noch schlechter und das geschlechtsspezifische Lohngefälle noch deutlich größer. Es bleibt oft kaum eine Alternative zur dauerhaften „Einrichtung“ als Zuverdienerin mit Minijob, ohne Aussicht auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit und Alterssicherung.

Im Gleichstellungsbericht haben wir das sehr deutlich am Beispiel des Einzelhandels gezeigt: Ganze Branchen, gerade Frauenbranchen haben sich auf dieses Modell eingestellt. Langfristig werden auf diese Weise auch gut qualifizierte Kräfte in solchen Nicht-Karriere-Tracks festgehalten, denn sie sagen sich: „Unter den gegebenen Bedingungen ist das für mich die beste Lösung.“ Deswegen sind Minijobs auch so schwer zu einem politischen Kampagnenthema zu machen, das muss man immer wieder in Diskussionen mit politischen Entscheidungsträgern lernen. Denn die Arbeitgeber profitieren und die Arbeitnehmerinnen sehen nur die gegenwärtige institutionelle Situation und sagen sich: „Das bringt doch nichts für mich, ich will gar nichts anderes.“ Aber sie sehen nicht, wohin diese Situation für sie persönlich angesichts hoher Armutsrisiken und auch für unsere Gesellschaft als Ganzes durch die gewaltigen Folgekosten, die wir alle als Steuer- und Beitragszahlende tragen, führt.

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

Wir haben aber noch ein ganz anderes Problem in Deutschland, auf das ich Ihr Augenmerk richten möchte. Hiermit meine ich die großen Inkonsistenzen, die unsere Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und die von ihr ausgehenden Signale prägen. Diese Inkonsistenzen sind hochrelevant für die Frage der Geschlechtergleichstellung.

Nach wie vor haben wir die starke Unterstützung einer asymmetrischen Aufgabenteilung in der Familie durch die bereits genannten klassischen Instrumente wie Ehegattenbesteuerung und abgeleitete Sicherungsleistungen, ebenso durch die Karriereentwicklung von Frauen und Männern in Unternehmen,



durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle und ähnliche Strukturen. Natürlich ist das Hausfrauen- und auch das Zuverdienerinnen- vor allem ein Mittelstands- und Oberschichtenmodell, weil Familien mit geringen (Männer-)Löhnen sich dieses Modell ohnehin nicht mehr erlauben können. Aber jetzt kommt das folgende Problem hinzu: Im Verlauf des Lebens werden häufig auch solche Menschen, die sich – politisch-institutionell unterstützt – auf ein familiäres Ein- oder Zuverdienermodell eingelassen haben, plötzlich mit ganz anderen sozialpolitischen Erwartungshaltungen konfrontiert, denen sie dann kaum noch gerecht werden können.

Exemplarisch möchte ich dies an zwei wesentlichen Lebensereignissen verdeutlichen:

1. Bei einer Scheidung verdoppelt sich, wie die Studie „Wenn aus Liebe rote Zahlen werden“ vor einigen Jahren gezeigt hat, innerhalb des ersten Jahres für die Frauen das Armutsrisiko, während es für die Männer gleich bleibt. Bedingt durch das neue Unterhaltsrecht dürften die Risiken für Frauen, die sich auf ein Hausfrauen- oder Zuverdienerinnenmodell einlassen, noch weiter gestiegen sein, sind doch durch die gesetzlichen Neuregelungen die Erwartungen an zuvor nicht erwerbstätige Frauen gestiegen, nach einer Scheidung wieder voll erwerbstätig zu werden und die eigene Existenz zu sichern.
2. Ein anderes Phänomen sind männliche Ehepartner, die allein die Last der Familienernährung tragen und die das oft gar nicht mehr wollen oder können. Werden diese Alleinverdiener arbeitslos und die Familie gerät in den Rechtskreis des SGB II („Hartz IV“), so wird plötzlich von allen erwerbsfähigen Familienmitgliedern erwartet, dass sie dem Arbeitsmarkt voll umfänglich zur Verfügung stehen, sobald das jüngste Kind drei Jahre alt ist. Hierbei wird keine Rücksicht darauf genommen, dass möglicherweise – unterstützt durch die politisch gesetzten Anreizsysteme – zuvor jahrelang ein anderes Modell unterstützt wurde, das häufig zur Abkopplung der Frau von der beruflichen Entwicklung und zur Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen und damit ihrer Erwerbsmöglichkeiten geführt hat. Wir sprechen im Kontext der beiden exemplarisch illustrierten Verläufe auch von einer Aufkündigung des traditionellen Geschlechtermodells „von unten“, die allerdings keine wünschenswerte Strategie darstellen kann.

Genau hier gilt es also kritisch zu überprüfen: Können wir uns Modelle leisten, die vielleicht kurzfristig plausibel erscheinen, aber für Frauen, oft aber auch die gesamte Familie, in solche Sackgassen führen? Denn unter diesen Inkonsistenzen und Entwicklungen leiden ja häufig auch männliche Partner und die Kinder.

Im Gleichstellungsbericht haben wir viele solcher Inkonsistenzen aufgezeigt, die ich hier aus Zeitgründen nicht im Detail thematisieren kann. Wir können festhalten: Wir sehen, dass bestimmte Lebensarrangements in bestimmten Phasen unter-

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

stützt werden, diese Unterstützung aber in einer darauffolgenden Lebensphase durch eine konträre Erwartungshaltungen abgelöst wird, die wir dann häufig nicht mehr erfüllen können. Das bedeutet, wie schon eingangs dargestellt, dass die Folgen der gemeinsamen Entscheidungen faktisch häufig allein oder überwiegend von den Frauen getragen werden.

Die Kommission hat ein Leitbild entwickelt, auf das ich in diesem Zusammenhang kurz eingehen will: Wir verstehen es als eine Art diskussionswürdiges Leitbild, das Prüfsteine bereitstellt. Wenn man diesem Leitbild grundsätzlich folgen will, könnte man jetzt bei politischen Maßnahmen hingehen und prüfen, ob wir mit der jeweiligen Maßnahme den Gedanken dieses Leitbildes näherkommen, oder ob wir uns weiter davon entfernen. Ich möchte Ihnen das Leitbild im Folgenden vorstellen, kann es aber nicht im Detail erläutern, sondern will es nur anhand von zwei aktuellen politischen Maßnahmen beleuchten:

„**Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an.** Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege, sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Option zur Kindererziehung und Betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen, als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Das heißt konkret: Wir leben heute europaweit in einer Gesellschaft, in der Erwerbstätigkeit für den eigenen Lebensunterhalt als zentral angesehen wird, und dies ist auch die Gesellschaft, in der wir weiter leben müssen; diese Prämisse muss man sich zunächst klarmachen. Gleichzeitig müssen wir feststellen, dass im Rahmen dieses sogenannten „Adult Worker Model“ – das ist das Modell, in dem Erwachsene primär als Erwerbsfähige angesehen werden – überhaupt nicht reflektiert wird, wer jetzt wie die ganze übrige gesellschaftlich notwendige und wichtige Arbeit, z. B. Fürsorgearbeit, macht. Deswegen müssen wir klären, wie diese Tätigkeiten ermöglicht werden können: Wo haben wir die nötige Infrastruktur? Wo können wir Familienpflegende und Kindererziehende unterstützen? Gleichzeitig müssen wir aber erkennen, dass es vor dem Hintergrund der Risiken in dieser Gesellschaft kein zukunftsfähiger Weg ist, Personen durch politische Anreize naheulegen, auf Erwerbsarbeit zu verzichten und sich langfristig ausschließlich auf Fürsorgetätigkeiten zu konzentrieren, wenn es hierfür auch andere Lösungen gibt. Das heißt, wir müssen temporäre Ausstiegs- und Reduktionsmöglichkeiten für die Erwerbsarbeit vorhalten, und wir müssen auch eine kollektive Unterstützung für gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit bereitstellen. Vor allem aber müssen wir in diesem Kontext Möglichkeiten zu einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen und Männer schaffen.

Wie politische Vorhaben vor dem Hintergrund des skizzierten Leitbildes beleuchtet werden können, will ich an den Beispielen der **Familienpflegezeit** und des diskutierten **Betreuungsgeldes** illustrieren. Beide enthalten Elemente, die durchaus dem Leitbild nahe kommen, entsprechen dem Leitbild in anderen Aspekten aber gerade nicht. Die Beurteilung ist daher also nicht so einfach, wie es auch den ersten Blick zu sein scheint.

Die **Familienpflegezeit** setzt an einer wichtigen Beobachtung an: Wir müssen mehr gesicherte Aus- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten haben, die uns auch ermöglichen, Zeit und Geld mittels verschiedene Arbeitsformen und Sicherungsmechanismen besser über den Lebensverlauf zu verteilen. Insofern ist das Recht auf eine Ausstiegszeit für Pflegetätig-

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

keiten mit Jobgarantie, wie wir es auch in der Elternzeit haben, als solches zunächst einmal ein wichtiges Recht. Mit seiner Finanzierung knüpft es an das an, was zum Beispiel in Holland schon seit einigen Jahren im Rahmen der so genannten „Lebenslaufregelung“ existiert. Das Problem ist allerdings, dass hiermit ein soziales Risiko individualisiert und privatisiert wird. Das heißt, die möglicherweise Betroffenen – wir alle – sollen selber für diese Zeitbedarfe sparen. Insofern wird die Pflgetätigkeit hier nicht gesellschaftlich durch eine kollektive Leistung unterstützt – wenn wir entsprechende Tätigkeiten aber als gesellschaftlich wichtig ansehen, muss genau dies gefördert werden, wie es bei der Kindererziehung ja auch der Fall ist. Die rechtliche Rahmengesetzgebung ist insofern wichtig, muss jedoch durch Regelungen des sozialen Ausgleichs bzw. der finanziellen Unterstützung flankiert werden. Auch in den Niederlanden wird Kritik daran geübt, dass ein individualisiertes Zeitsparmodell sonst dazu führt, dass Frauen – sofern sie angesichts von Teilzeitverträgen und Niedriglöhnen überhaupt Zeit und Geld ansparen können – für Fürsorgezeiten sparen, Männer dagegen für einen früheren Rentenübergang. Das allein hilft also nicht.

Zum **Betreuungsgeld**: Auch hier ist der Gedanke, Betreuungsarbeit in der Familie wertzuschätzen und zu honorieren, zunächst einmal wichtig und richtig. Diese Arbeit muss sichtbar gemacht werden und wir müssen sehen, wie wir sie organisieren. Es macht auch Sinn, dass es dafür eine gesellschaftliche Unterstützung gibt. Die Probleme, die ich in Bezug auf das geplante Betreuungsgeld sehe, liegen aber z. B. darin, dass es niemandem zu einer wahren Wahlfreiheit verhilft. Wenn wir sagen würden: „Frauen und Männer, Väter und Mütter können sich entscheiden, ob sie sich für eine begrenzte Zeit alternativ zu einem guten Job der Kinderbetreuung widmen,“ wäre echte Wahlfreiheit da. Aber genau hieran mangelt es ja. Denn faktisch setzt das Betreuungsgeld eben nicht an dem ausfallenden Erwerbseinkommen an. Es setzt auch gar nicht an der Betreuungsarbeit selbst an, sondern es setzt bei der Nichtwahrnehmung einer gesellschaftlichen Leistung – der öffentlichen Kinderbetreuung – an. Das ist jedoch ein kritischer Punkt. Sollen wir zukünftig auch Leistungen zahlen an Kranke, die auf einen Krankenhausaufent-

halt verzichten, oder an Drogenabhängige, die nicht zur Drogenberatung gehen? Dies wäre sicher keine sinnvolle Alternative zum Ausbau sozialer Dienstleistungen.

In Bezug auf die Frage: „Was ist nun gleichstellungspolitisch konkret zu tun?“ kann ich abschließend nur noch einige zentrale Punkte anreißen. Wir werden nicht umhin kommen, uns auch in Zukunft dezidiert mit der Frage zu beschäftigen, wie wir Rollenbilder modernisieren und das Recht konsistent am Leitbild der Gleichberechtigung ausrichten können.

Die Vorstellung, Wahlfreiheit hieße, dass wir nicht durch Recht und Institutionen in verschiedene Lebensentscheidungen eingreifen, erweist sich als irreführend. Wie ich zu zeigen versucht habe, ist Recht, und ganz besonders unser Familien-, Arbeits- und Sozialrecht, in vielfältiger Weise auf bestimmte Rollenbilder ausgerichtet. Wir müssen daher zunächst einmal sichtbar machen, wo hierdurch Anreize gesetzt und Hindernisse aufgebaut werden, und wo es zu Inkonsistenzen kommt. Die Frage ist, ob wir uns mit den Rollenbildern, die derzeit im Recht festgeschrieben sind, überhaupt noch identifizieren können, und wie wir mit diesen unterschiedlichen Rollenbildern in unserem Lebensverlauf umgehen wollen und können. Dieser Aufgabe können wir uns nicht entziehen, denn es gibt kein Recht, das nicht in irgendeiner Weise Rollenbilder festlegt. Das heißt nicht, dass man nun Diogenes aus der Tonne zerrren müsste. Natürlich können und sollen Menschen weiterhin unterschiedlich leben, aber wir müssen uns bewusst machen, wie wir diese Lebenswege durch Recht mitprägen, und wir müssen nachhaltig gleiche Chancen schaffen für Frauen und Männer an unterschiedlichen Knotenpunkten ihres Lebensweges.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang weiterhin, Bildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer auch in späteren Phasen des Lebenslaufs zu verbessern. Wir haben im Gleichstellungsbericht daher z. B. die Verbesserung von beruflichen Chancen nach Elternzeit und die Etablierung eines Erwachsenen-Bafögs als wichtige Vorhaben herausgestellt.

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

Das große Thema ‚Fehlanreize im Erwerbsleben‘ habe ich ja ausgiebig beleuchtet und viele von Ihnen werden der Kommission sicher zustimmen in ihrer Botschaft, dass die „Minijobs“ trotz aller politischen Schwierigkeiten eines der Kernprobleme sind, die wir in den Griff bekommen müssen. Allerdings ist die Vorstellung, dass man irgendetwas verbessern könnte, indem man den Grenzwert – wie jetzt angedacht – um 50 Euro anhebt, völlig kontraproduktiv, weil sie genau das Gegenteil von dem bewirken würde, was wir nun brauchen: Die Maßnahme würde ein bisschen Luft aus dem Kessel nehmen, der gerade kocht. Gerade das können wir aber nicht wollen, weil so das Problem nicht gelöst ist. Wir brauchen eine Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse und Anreize zur Schaffung von Arbeitsverhältnissen im Bereich langer Teilzeit oder kurzer Vollzeit statt einer weiteren Begünstigung nicht existenzsichernder und langfristig gesellschaftlich außerordentlich kostspieliger Minijobs. Natürlich muss dies auch flankiert werden durch einen gesetzlichen Mindestlohn, der durch Branchenmindestlöhne ergänzt wird. Inzwischen hat sich diese Erkenntnis in fast allen europäischen Ländern durchgesetzt und die in Deutschland gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes vorgebrachten Argumente haben sich bei unseren europäischen Nachbarn überwiegend nicht bestätigt. Frauen haben hier überproportional durch die Einführung von Mindestlöhnen profitiert und auch Arbeitgeber können davon profitieren, dass dem „Unterbietungswettbewerb“ auf diese Weise zumindest Grenzen gesetzt werden.

Die Gleichstellungskommission hat sehr intensiv über das Thema „Quoten“ diskutiert. Ich will nicht verhehlen, dass in diesem Punkt in der Kommission durchaus sehr unterschiedliche Meinungen vertreten waren. Wir sind schließlich zu der Einschätzung gekommen, dass wir zumindest für eine vorübergehende Zeit Frauenquoten bzw. Mindestanteile für beide Geschlechter brauchen werden, um entgegen der vorherrschenden Stereotype und Selektionsmechanismen, die Frauen in Deutschland heute noch den Weg in Führungsetagen und Aufsichtsräte außerordentlich schwer machen, ihren Anteil in den genannten Funktionen zu erhöhen. Wir kennen die zugrundeliegenden Stereotype: Think manager,

think male. Wir kennen das Prinzip der homosozialen Kooptation – wir wissen, dass Menschen dazu neigen, ihnen ähnliche Personen für besonders gut zu erachten und sie – gerade in Führungspositionen – zu berufen. Solange daher Männer weitgehend alleine diese Personalentscheidungen treffen, brauchen wir keine großen Erwartungen auf eine Verbesserung zu setzen, sonst hätte die sich seit 2001 schon ergeben.

Anders als bei den Aufsichtsräten, wo bei Einführung einer allgemeinen Quote bzw. eines Mindestanteils von z. B. 40 Prozent genug geeignete Frauen zu finden sein dürften, werden wir hinsichtlich der Führungskräfte in Unternehmen sicherlich nach branchenspezifischen Lösungen suchen und dem Kaskadenmodell folgen müssen, denn Frauen müssen systematisch und sukzessive für diese Aufgaben aufgebaut werden. Die Vergangenheit hat uns aber gezeigt, dass rein freiwillige Lösungen wohl nicht weiterhelfen werden – die in den letzten Jahren ausgebliebene Verbesserung der Situation zeigt, dass wir ohne politische Vorgaben und ihre Überprüfung offensichtlich zurzeit nicht weiterkommen.

Schließlich müssen wir auch die Sorge- und Pflegearbeit in angemessener Weise stärken und Flexibilität ermöglichen, allerdings in der Form, die ich dargestellt habe. Die Kommission war sich einig in der Forderung, dass gesellschaftlich mehr für Pflegendes getan werden muss. Im Moment wird Pflege in der Rente wesentlich schlechter angerechnet als Kindererziehung. In Betrieben wird häusliche Pflege oft noch als Privatproblem betrachtet, während sich bei der Wahrnehmung der Bedarfe von Kindererziehenden schon viel getan hat. Pflegebedarf ist nicht planbar, er tritt plötzlich auf oder verschlimmert sich und ist – anders als Kindererziehung – nicht in die Karriereentwicklung „einzuplanen“. Pflege ist bisher weniger gesellschaftlich anerkannt als Kindererziehung und führt die Pflegenden, ganz anders als junge Eltern, oft in die gesellschaftliche Isolation. Der Pflegebereich ist insofern unsere große Zukunftsbau-stelle – auch aus der Perspektive der Gleichstellung. Hier haben wir einige Vorschläge gemacht, die sich z. B. auf die bessere Anrechnung von Pflegezeiten in der Rente beziehen. Dabei haben wir auch eine Anrechnung von im Rentenalter erbrachten Pfl-

Impulsrede 1: Gleichstellungspolitik – Weichenstellung im Lebensverlauf von Frauen und Männern

geleistungen auf die Rente angeregt, denn warum sollen Frauen (und Männer), die selbst schon im Rentenalter sind und Pflegeleistungen erbringen, nicht auch dafür noch Entgeltpunkte erhalten? Sie müssen schließlich häufig noch 20 Jahre mit ihrer Rente leben und hatten oft vorher aufgrund frauentypischer Biografien schon wenig Möglichkeiten, eine existenzsichernde Alterssicherung aufzubauen.

Abschließend noch einmal ein wichtiger Punkt im Hinblick auf unsere Arbeitswelt: Wir müssen an der von mir dargestellten Arbeits-, bzw. Verfügbarkeitskultur arbeiten. Wenn wir es hier nicht schaffen, andere Leitbilder für unsere Gesellschaft zu entwickeln und eine Arbeitswelt zu etablieren, in der das Kriterium für existenzsichernde Erwerbsarbeit und beruflichen Aufstieg nicht die völlige Verfügbarkeit ist, dann werden auch familienpolitische Maßnahmen nur zum Teil helfen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für Frauen wie für Männer! – zu erleichtern. Diesen Zusammenhang müssen wir immer sehen, und deshalb ist es eine wichtige Aufgabe, mit den Betrieben und den Sozialpartnern hier ins Gespräch zu kommen.

Ich möchte meinen heutigen Vortrag an dieser Stelle beschließen – viele weitere Analysen und konkrete Vorschläge können Sie jedoch gerne im Gleichstellungsbericht nachlesen und hoffentlich für Ihre eigene Arbeit nutzen.

Lassen Sie mich festhalten: Wie wir sehen, gibt es noch viel zu tun auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter über den gesamten Lebensverlauf. Die gegenwärtige Nicht-Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern verursacht zudem auch hohe gesellschaftliche Kosten. Was wir brauchen, ist eine konsistente Gleichstellungspolitik, die die Folgen politischer und betrieblicher



Maßnahmen und Entscheidungen auch für spätere Lebensphasen von Frauen und Männern in den Blick nimmt und daran orientiert ist, die Chancen für beide Geschlechter, gemäß ihrer Potenziale und Wünsche leben zu können, in biografisch nachhaltiger Weise zu sichern. Wir müssen begreifen, dass Gleichstellung keine Nischenpolitik ist, sondern ein Innovationsfaktor und eine echte Chance für unsere Gesellschaft und die Zukunft unseres Landes.

Linda Kagerbauer, Feministin, Referentin, Autorin

Impulsrede 2: Wie weiter mit dem Feminismus?



Sehr geehrte Damen, liebe Kolleg_innen¹,

vielen Dank für die Einladung. Ich freue mich sehr, heute hier mit Ihnen die Frage zu diskutieren: „Wie weiter mit dem Feminismus?“

Bevor ich das aber mit aller Leidenschaftlichkeit und Differenziertheit mache, möchte ich ein paar Selbstverortungen vornehmen, die sich vor allem auf meinen Auftrag hier beziehen, Ihnen Einblick in neuere feministischere Diskurse zu ermöglichen. Dabei möchte ich mir nämlich nicht anmaßen, einen vollständigen und kompletten Einblick zu versprechen,

¹ Mit dem Unterstrich (*gender gap*) soll den Personen Raum geschaffen werden, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen: „Er soll weiterhin verdeutlichen, dass wir die Kategorie Mädchen / Frau und Mann / Junge nicht als natürliche, sondern sozial konstruierte Kategorien innerhalb eines hierarchischen Geschlechterverhältnisses betrachten“ (vgl. Busche / Mai-kowski / Pohlkamp / et al. 2010: 7).

vielmehr möchte ich Ihnen eine ‚fragmentarische Momentaufnahme‘ anbieten, die aus der Perspektive einer 29-jährigen, deutschen, weißen Feministin passiert und mich und mein Erleben in den Fokus rücken, das „Private also politisch denken“ will und wird.

Zum Ablauf: Ich werde Sie auf eine Entdeckungsreise einladen und mich in einem ersten Schritt mit meinen Erfahrungen als junge Frau beschäftigen und darlegen, wo und wie Feminismus für mich bedeutungsvoll wurde bzw. wo er bedeutungslos und unsichtbar gemacht und verdeckt wurde und wird. Überschrieben mit: **Verdeckungen und Entdeckungen meiner Geschichte**

In einem zweiten Schritt werde ich meine Geschichte in Verbindung mit der Geschichte feministischer Bewegung bringen und differenzierter schauen, inwiefern sich neoliberale Aktivierungslogiken á la „Alphamädchen oder Familienmanagerin“ hier eingeschrieben haben, diesen Teil nenne ich: **Entdeckungen von Feminismen**

Der dritte und letzte Teil unserer Entdeckungsreise wird sich dann perspektivisch der Frage widmen, welche neueren Diskussionen, Generationen und Bündnisse wir entdecken und denken sollten. Formuliert in der Frage: **Wie weiter mit dem Feminismus?**

■ **Verdeckungen und Entdeckungen meiner Geschichte**

Ein, wie ich finde, passender Einstieg ins Thema: Das Eigene, meine Geschichte zu politisieren!

Als Grundlage meiner Ausführung diente mir meine Diplomarbeit, die ich zum Thema: „Hier sind wir! Junge feministische Sozialpädagoginnen und ihre Aufforderung zu einem Dialog der Generationen“

(vgl. Kagerbauer 2008) veröffentlicht habe. Eine Veröffentlichung, die sich dem Berufsverständnis junger, feministischer Sozialpädagog_innen sowie der Notwendigkeit eines Dialoges der Generationen gewidmet hat. Motiviert worden bin ich dabei von meinem Anspruch, einer jungen Generation eine Stimme zu geben sowie deren Profil zu schärfen. Das habe ich mittlerweile professionalisiert, indem ich als freiberufliche Referentin zu diesen und anderen Themen arbeite und mich mit Veränderungen von politischen Selbstverständnissen in der feministischen Mädchenarbeit in meiner Dissertation beschäftige.² Die dort gewonnenen Erkenntnisse haben diesen Vortrag ebenso wie meine Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen oder meine Tätigkeit als Vorstandsfrau der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik in Hessen e. V. inspiriert. Als Mitbegründerin des ju_fem_netz (Netzwerk junger Feminist_innen)³ lasse ich dort gewonnenen Gedanken in den nächsten 40 Minuten ebenfalls einfließen.

Insgesamt werde ich somit aus einer feministischen, politischen und wissenschaftlichen Perspektive Antworten auf die Frage „Wie weiter mit dem Feminismus?“ formulieren, um die Notwendigkeit von Feminismen, die Relevanz von intergenerativen Dialogen sowie die Wichtigkeit einer kämpfenden, kritischen, feministischen und dialogischen Haltung zu vermitteln.⁴ Damit erfolgt direkt der erste und wich-

2 In meiner Dissertation an der Philipps-Universität Marburg beschäftige ich mich mit dem Thema „Rekonstruktion politischer Selbstverständnisse der feministischen Mädchenarbeit unter dem Einfluss neoliberaler Diskursstrategien“ und werde dabei von Prof. Dr. Susanne Maurer und Prof. Dr. Maria Bitzan betreut.

3 <http://www.feministisches-zentrum.de/junge-feministinnen-maedchenarbeit>

4 „Feminismus bezieht sich auf eine politische Praxis der neuen Frauenbewegung. Feminismus impliziert die Analyse von Macht- und Herrschaftsstrukturen und zielt auf die Veränderung der Gesellschaft ab, in der Frauen qua Geschlecht unterdrückt, diskriminiert, marginalisiert werden, (struktureller) Gewalt ausgesetzt oder mit Sexismus konfrontiert sind“ (vgl. Czollek / Perko / Weinbach 2009: S. 118).

tigste Hinweis: Ich gehe davon aus und stehe dafür ein, dass wir von Feminismen sprechen sollten. Denn es gibt und gab sie wohl schon immer: Die Pluralität im Feminismus! Dabei denke ich, in Anlehnung an Susanne Maurer, feministische Projekte und damit auch ihre Zusammenhänge als „Gedächtnisorte“, die sich als offenes Archiv gesellschaftlicher Konflikte mit gespeicherten Antworten und gesellschaftlichen Erfahrungen verstehen lassen.

Diese Räume gesellschaftlicher Erfahrungen verstehen sich nach Susanne Maurer darüber hinaus, als Räume, die dem „(...) mehr oder weniger unbestimmten Unbehagen in der Gesellschaft“ (vgl. Kessler / Maurer 2009: S. 96) einen Ort zur Artikulation ermöglichen. Die Bedeutung dieser Räume wird vor allem vor dem Hintergrund einer Entwicklung, die politische Räume immer prekärer werden lässt, unersetzlich.

Mit einem solchen Verständnis von feministischer Arbeit als „Gedächtnis gesellschaftlicher Umgangsweisen mit Ungleichheit und Andersheit“ erhalten frauen- und mädchenbezogene Arbeitsfelder und vor allem der Dialog der Generationen eine bedeutungsvolle Aufgabe (vgl. Maurer 2004, 2006).

Denn meiner Meinung nach geht es darum, feministische Frauen- und Mädchenprojekte wieder und weiter als Räume der Verständigung, des Widerstands und der kritischen Tradition zu verstehen, um hier eine aktive „Erinnerungspolitik“ zu betreiben. Denn Feminismus ist für mich eine Haltung, eine Perspektive, die es mir ermöglicht, Ungleichheiten im Kontext einer patriarchalen, sexistischen, heteronormativen, rassistischen (...)⁵ Gesellschaft zu denken, in der die Zugehörigkeit zu den Kategorien

5 Diese Liste gilt es aus intersektionaler Perspektive weiter zu denken, nicht abzuschließen. Die Ausweitung und die Unabgeschlossenheit einer solchen differenzierten Wahrnehmung von Unterdrückungsverhältnissen verweist auf die Kontextabhängigkeit von Herrschaftsverhältnissen und setzt Geschlecht nicht mehr als Masterkategorie, sondern analysiert diese gleichwertig mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit (vgl. Kimberlé M. 2010: S. 34).

Mädchen und Frau also stetig sehr bedeutsame Platzanweiser sind.

„Feminismus wird verstanden als „(...) ein Diskurs- und Politikfeld, in dem es um die Bearbeitung der wechselseitigen Verschränkung von Herrschaft und Geschlecht, um die Kritik an und die Überwindung von herrschaftlich geformten Geschlechterverhältnissen und geschlechtlich fundierten Herrschaftsverhältnissen geht“ (vgl. Kurz-Scherf/Lepperhoff/Scheele 2009: S. 291).

Auch, wenn es immer schwieriger wird, das Unbehagen mit diesen Herrschaftsverhältnissen und den damit verbundenen Erfahrungen, Diskriminierungen zu thematisieren. Als Teil einer Generation, die aus den Errungenschaften frauenbewegter Zeiten und ihres Einsatzes profitiert hat, bin ich beispielsweise in Zeiten groß geworden, in dem die Zugehörigkeit zu einer „Geschlechtergruppe“ kaum noch eine Rolle spielen durfte. Denn Gleichstellung galt und gilt als gesetzlich verankert, Handlungsoptionen für Mädchen und junge Frauen als erweitert. Aber genau dieser Bezug auf scheinbare, formale Gleichstellung und die Leugnung des alltäglichen Erlebens von diskriminierenden Erfahrungen, die mir beispielsweise gegenteiliges Erleben brachten, waren nur schwer wahrnehmbar und noch schwerer politisierbar. „Das Private politisch zu denken“ wurde für mich auch erst erleb- und kommunizierbar durch mein Praktikum bei Wildwasser Darmstadt e. V. und meine dortige Anleiterin Brigitte Braun.

Durch die Gespräche und Diskussionen mit ihr wurde es für mich möglich, mein Erleben im Kontext einer sexistischen Gesellschaft zu verstehen und mich selbst als ein Teil von Gesellschaft zu denken. Es mangelte also nicht an Erfahrungen, sondern an der Übersetzung dieser: Erfahrungen und Erleben von Unbehagen, von sexistischen Praxen, aber auch Widerstandspotentiale über Solidarität und Kollektivität werden und wurden für mich so systematisch unsichtbar gemacht, verdeckt.

■ Verdeckungen und Entdeckungen von Feminismen

Diese Verdeckungen von diskriminierendem Erleben haben für mich verschiedene Ursachen, die ich Ihnen hier kurz vorstellen möchte und auf die Themen: „Neoliberale Mobilisierung“ und „Institutionalisierung von Frauenbewegung und -politik“ begrenze.

In Zeiten von Individualisierung und Vereinzelung, haben es meine und nachfolgende Generationen manchmal, aber nicht immer und alle, nur bedingt gelernt, sich kollektiv zu organisieren oder eben „das Private politisch zu denken“. Einhergehend mit einem gesellschaftlich gefütterten „Ungleichheitstabu“, das mit Hilfe der Figuren wie die der ‚Alphamädchen oder Bildungsgewinnerinnen‘ einen Diskurs etabliert, in dem unter dem Motto: „Du kannst alles schaffen, wenn du es nur willst!“ strukturelle Ungleichheiten verdeckt, individualisiert und entpolitisiert werden.

Des Weiteren versteht sich eine solche Diskussion als weißer, deutscher Mittelschichtsdiskurs, der darüber hinaus weitere Diskriminierungserfahrungen ignoriert. Die damit einhergehende „Selber-Schuld-Mentalität“ – denn du hast als junge Frau ja alle Chancen, du musst sie nur nutzen – ist häufig gekoppelt an eine offizielle Diffamierung von Feminismus und erschwert zudem für viele junge Frauen den Bezug und Zugang zum Feminismus und verbirgt dessen Relevanz. Denn es ist zunehmend schwieriger, anstrengend und auch schmerzhaft, sich gegen diesen Mainstream der Verdeckung und des „Ungleichheitstabus“ durchzusetzen und daher oft einfacher, von sich und seinen Erfahrungen abzusehen.

Diese Dynamik versteht Maria Bitzan als „Verdeckungszusammenhang“: Die Verdeckung von gesellschaftlichen Widersprüchen (Erleben vs. „Ungleichheitstabu“) geschieht demnach dadurch, dass sie als Individualbelastungen definiert und auch erlebt werden. Dementsprechend wird es immer schwieriger, die dahinter stehenden vielschichtigen, gesellschaftlichen Konfliktlinien zu thematisieren, zu kritisieren oder zu politisieren (vgl. Bitzan 2002). Dieser Verdeckungszusammenhang prägt nicht nur die Lebenswelten von Mädchen und Frauen,

sondern reguliert auch die sozialpädagogische und politische Handlungspraxis – also uns! In diesem Kontext analysiert Maria Bitzan die Moderne als „(...) Entöffentlichung geschlechtshierarchischer Widersprüche und Individualisierung gesellschaftlicher Konflikte, die ihre Lösung zu einer Privataufgabe machen“ (vgl. Bitzan 2000: S. 340).

Individualisierung zeigt sich für das Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung und Frauenforschung zudem in der „biografischen Bilanzierung“, dem gesteigerten Druck zur Selbstbegründung und Selbstdarstellung.

Die Verdeckung von gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und den damit verbundenen Widersprüchen geschieht dadurch, dass sie als Individualbelastungen definiert, mit Diskursen á la ‚Alphamädchen oder Familienmanagerin‘⁶ überdeckt und somit auch erlebt werden. Damit meine ich Diskurse, die

6 Der Diskurs, der hier aufgegriffen wird geht zurück auf den Artikel: „Die Alpha-Mädchen: Wie eine neue Generation von Frauen die Männer überholt“, der 2007 im Spiegel erschien (vgl. Spiegel 2007). Ich beziehe mich im Folgenden nicht auf die Diskussionen rund um das Buch: „Wir Alphamädchen“ (...), das in die medialen sowie feministischen Öffentlichkeit und Diskussion als postfeministische Wende Einzug gehalten hat. Vielmehr konzentrieren wir uns auf den medialen Diskurs, um Jungen als Bildungsverlierer, in dem „(...) unter Überschriften wie ‚Arme Jungs‘ (vgl. Fokus 2002: Nr. 32) Erfolge der Mädchenarbeit gegen eine diagnostizierte Benachteiligung von Jungen ausgespielt wurden“ (vgl. Graff 2011: S. 267). Solche Diskurse von (jungen) Frauen, so auch die Einschätzung von McRobbie, werden zunehmend an neoliberale Praxen und damit „luminose“ Anerkennungen gebunden, die sich über Kompetenz, Leistung sowie Erfolg organisieren. Kontrolle und Regulation erfolgen über die Anrufung als „(...) ökonomisch aktive Staatsbürgerin“ (vgl. McRobbie 2010: S. 92) und bestraft diejenigen, „(...) die diesen Anrufungen nicht nachkommen wollen oder können härter denn je“ (vgl. McRobbie 2010: S. 95).

vorrangig Bilder von jungen erfolgreichen, bildungsorientierten Mädchen oder eben Vereinbarkeiten mit Leichtigkeit und Lächeln meisternden Frauen produzieren und in den Alltag einschreiben. Dementsprechend wird es immer schwieriger, die dahinter stehenden vielschichtigen gesellschaftlichen Konfliktlinien und Erfahrungen, wie sie ja ausführlich im Ersten Gleichstellungsbericht vorgestellt wurden, zu thematisieren, zu kritisieren oder zu politisieren (vgl. Bitzan 2002). „Die Diskrepanz zwischen Leitbild und Realität und die widersprüchlichen Anforderungen kann frau zunehmend weniger als öffentliches Problem erkennen und thematisieren, deren Bewältigung gilt als ihre persönliche Aufgabe, die ihr gelingt oder mit der sie scheitert“ (vgl. Bitzan 2000: S. 340).

Angela McRobbie führt in ihrem Buch ‚Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes‘ (vgl. McRobbie 2010) das Konzept der Desartikulation ein, „(...) um verstehen zu können, wie die institutionellen Erfolge, die der Feminismus in den vergangenen 30 Jahren verzeichnen konnte, gegenwärtig ausgehöhlt und unterminiert werden“ (vgl. McRobbie 2010: S. 47).

Solche Diskurse von (jungen) Frauen, so auch die Einschätzung von McRobbie, werden zunehmend an neoliberale Praxen und damit „luminose“ Anerkennungen gebunden, die sich über Kompetenz, Leistung sowie Erfolg organisieren. Kontrolle und Regulation erfolgen über die Anrufung als „(...) ökonomisch aktive Staatsbürgerin“ (vgl. McRobbie 2010: S. 92) und bestraft diejenigen, „(...) die diesen Anrufungen nicht nachkommen wollen oder können härter denn je“ (vgl. McRobbie 2010: S. 95).

Diese Erosion der Errungenschaften versteht Angelika Wetterer als „rhetorische Modernisierung“ (vgl. Wetterer 2003), die sich im Sprechen, aber nicht im Handeln zeigt – wie die Diskussionen um die Frauenquoten – und von Angela McRobbie als Abwicklungsprozess und wohlfahrtstaatlichen Konsens der Moderne bezeichnet wird. Aber wie sehen diese Abwicklungsprozesse aus? Dazu bedarf es zunächst eines viel zu kurzen und hoffentlich nicht verkürzten Blickes auf die Institutionalisierung feministischer Bewegung.

Feministische Projekte, so auch im Kontext der Entstehung von Frauen- und Gleichstellungsbüros, formulierten in ihrer Entstehung vor allem Kritik an der von Geschlechterhierarchie geprägten Gesellschaft und Politik. Ziel war es, eine feministische und geschlechtergerechte Infrastruktur durch eine kritische, parteiliche Vertretung zu schaffen. Feministische Projekt- und Politikarbeit ist als Kritik sowie Reaktion auf gesellschaftliche Widersprüche und Diskriminierungen entstanden, wie sie sich besonders für Mädchen und Frauen zeigten. Der jahrelange „Marsch durch die Institutionen“, die Kritik und Beharrlichkeit der Frauen im Kontext einer frauenpolitisch- und gleichstellungsorientierten Arbeit führte dann dazu, dass sich nach und nach Gleichstellungsbeauftragte auf allen Ebenen des politischen Systems etablierten. Auf der Bundesebene wurde 1985 das Ministerium für Jugend, Familie und Gesundheit um den Bereich der Frauen erweitert und Frauenfördergesetze verabschiedet sowie 1994 das Grundgesetz durch den Absatz 2 ergänzt.

Gleichzeitig lässt sich festhalten, dass im Zuge dieser Institutionalisierung die Stimmen und Schläufe der Frauenbewegung, also derer, die politisch sichtbar für die Rechte von Frauen und Mädchen kämpften, leiser geworden sind. Es gilt, diesen Erfolg struktureller Verankerung und Selbstverständlichkeit zu feiern, denn sonst würde ich hier heute nicht stehen, und gleichzeitig die daraus resultierenden Konsequenzen zu hinterfragen. Denn die Professionalisierung – von der politischen Aktivität hin zum Berufsfeminismus – ermöglichte ja durchaus, dass Mädchen- und Frauenpolitik ein wesentlicher Bestandteil einer sozialen Versorgungslandschaft werden konnte. Neben individuellen Zugängen und Motivationen hat sich damit ein personenübergreifendes Konstrukt gefestigt. Ein institutionelles Politikverständnis hat damit den Kampf von der Straße in die Einrichtungen verlagert und verändert die politischen Aktions- und Repräsentationsformen. Das hat zu einer Abkopplung von der Bewegung und autonomeren Praxis geführt und die Notwendigkeit einer Diskussion, um politische Selbstverständnisse häufig relativiert. Das wird vor allem daran deutlich, dass vor Ort zunehmend weniger Zeit bleibt und / oder aufgewendet wird, um sich diesen Veränderungen kritisch zu stellen. Diese Entwicklung

ist für mich nicht nur ein Institutionalisierungs- und Professionalisierungsmechanismus, sondern ebenfalls das Resultat einer sozialpolitischen, neoliberalen „Beschäftigungsstrategie“.

■ Neoliberale Mobilisierung

Denn im Zuge der Ökonomisierung bzw. der neoliberalen Transformation des Sozialen werden wohlfahrtsstaatliche Leistungen seit Mitte der neunziger Jahre zunehmend an Effizienz- und Leistungsprinzipien geknüpft. Diese Neuformierung des Sozialstaates mittels Übertragung sozialstaatlicher Verantwortung sowie Risikoabsicherung in die Selbstverantwortung, festigt das Konzept des aktivierenden Sozialstaats. Hinter Sätzen wie „Fordern und Fördern“ versteckt sich somit, was Maria Bitzan als „Ideologie der Selbstgestaltung“ benennt: Die Delegation sozialstaatlicher Verantwortung auf individuelle Bewältigungsleistung als Individualisierung und damit „(...) Aktivierung persönlicher Verantwortung für die eigenen sozialen Verhältnisse – die Entlastung einer staatlichen Verantwortlichkeit durch Verdeckung von Verursachungszusammenhängen“ (vgl. Bitzan 2000: S. 341).

Gesellschaftliche Themen wie Diskriminierung von Frauen und Mädchen sowie die damit verbundenen Politik- und Arbeitsfelder werden zunehmend individualisiert, infrage gestellt, privatisiert und mit Hilfe von Argumentationen wie „Jede ist ihres Glückes Schmiedin“ oder politischen Instrumentarien wie dem Betreuungsgeld aus der sozialstaatlichen Verantwortung delegiert. Im Zuge dieser neoliberalen Mobilisierung und dem damit verbundenen sozialpolitischen Paradigmenwechsel gerät feministische Politik in ihrem kritischen Potential und ihrer Funktion als „Gedächtnisort“ für gesellschaftliche Konflikte (vgl. Maurer 2009) damit in einen strukturellen Widerspruch zu einer gegenwärtigen, neoliberalen Sozialpolitik, die ja mit Diskursfiguren á la ‚Alphamädchen oder eben Familienmanagerin‘ ein Verständnis vertritt, das nicht mehr Verhältnisse, sondern auf das Verhalten, die Verwertbarkeit und Leistungsbereitschaft der Einzelnen schaut. Somit werden Mädchen und Frauen zunehmend zum Symbol der Transformation des Sozial- und Bildungssystems: Als „Bildungsgewinnerinnen“ erweisen sie sich

als Erfolg versprechende Objekte von Bildungsinvestitionen, als „Alphamädchen und Familienmanagerinnen“ symbolisieren sie das ‚Ende der Notwendigkeit des alten Feminismus‘.

Damit gerät feministische Politik und Praxis in einen Widerspruch zur gegenwärtigen neoliberalen Logik, in der Gleichstellung hauptsächlich auf Fragen von Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit, Familienpolitik und damit auf jene neoliberalen Anrufungen reduziert wird. So liegt der Schwerpunkt scheinbar immer weniger auf der kritischen Analyse eines neoliberalen, kapitalistischen Systems, sondern zunehmend auf der Frage, wie Mädchen und Frauen in diesem System fit gemacht werden können. Hier verkürzt sich beispielsweise ein emanzipatorischer Bildungsbegriff, wie ihn die feministische Mädchenarbeit geprägt hat, zunehmend auf die Formel: Bildung als widerstandslose Einmündung in den Arbeitsmarkt. Dabei bedarf es zur langfristigen Veränderung der Berufswahl bei Mädchen einer

pädagogischen und politischen Reformulierung des Bildungsbegriffes, der sich als ganzheitlicher, selbstbildender, kreativer, kultureller und kritischer Prozess verstehen sollte, für den es explizite Angebote und geschützte Räume braucht. Gerade in Zeiten von Gender Mainstreaming, in denen sich unter dem Motto „Jetzt sind aber mal die Jungs dran“ oder die Würdigung von aktiven Vätern selbst am Weltfrauentag eine konkurrente Diskurslogik etabliert, die Mädchen und Jungen scheinbar nur noch als „Bildungsgewinnerinnen oder -verlierer“ wahrnimmt und Männer als die eigentlichen Diskriminierten versteht. Hier verankert sich ein antifeministischer Impetus, der das kritische Potential von Gender als Strukturkategorie funktionalisiert und individualisiert sowie Fragen von sozialer Gerechtigkeit ausklammert.

Dem schließt sich die Frage an: Wie weiter? Wie können sich feministische Bewegungen im Kontext jener Verdeckungen mobilisieren? Welche Bündnisse müssen wir neu denken, welche Strategien diskutieren, um Vision, Widerstand und Kritik zu ermöglichen? Dabei möchte ich hier verschiedene Zöpfe flechten, indem ich Ihnen neuere feministische Auseinandersetzungen vorstelle, die es aus den universitären Kontexten in die aktuellen Debatten und Praxen zu integrieren gilt. Eben diese Auseinandersetzungen sind für Widerstand und Generationendialoge wertvolle Anknüpfungspunkte. Solche Debatten gründen sich und knüpfen an Formen feministischer Binnenkritik an.

„Vor diesem Hintergrund hat sich die Theoriediskussion vor allem unter dem Eindruck poststrukturalistischer Arbeiten in den letzten zehn Jahren deutlich weiter entwickelt. Anfangs war die Betrachtung auf Unterschieden zwischen (...) Geschlechtern gerichtet. Aber spätestens zu Beginn der neunziger Jahre war offenkundig geworden, dass jeder Versuch, ‚Frauen‘ auf eine vereinheitlichende Form zu bringen, die Erfahrungen einer Mehrheit von Frauen ausschließen musste“ (vgl. Degele 2008: S. 76).

Diese kritische Analyse der eigenen Ausschlüsse und Verkürzungen brachte die poststrukturalistische Wende in der Frauenforschung und damit auch in der feministischen Praxis, indem die Konstruktion



und Dekonstruktion von Geschlechterrollen auch deren Verschränkung mit anderen Kategorien in Verbindung gebracht wurde. Gleichwohl musste sich die Frauenbewegung in ihrer Organisationsform einer Binnenkritik unterziehen, was die eigenen rassistischen und klassenbezogenen Ausschlüsse anging. Dabei lassen sich, in Anlehnung an Ina Kerner, folgende drei Perspektiven der feministischen Binnenkritik formulieren: Intersektionale, postkoloniale und queere Kritik (vgl. Kerner 2012). Diese kann ich leider nicht in aller Ausführlichkeit vorstellen.

So wurde vor allem durch Schwarze⁷ Feminist_innen (in der BRD lassen sich hier stellvertretend aufführen Encarnación Gutiérrez Rodríguez, Sede Gümen, Maria do Mar Castro Varela, Nikita Dhawan sowie Maisha Eggers) die Hegemonie eines weißen, deutschen Mittelklassefeminismus beklagt, der sich anmaßen wollte, die Stimme aller Frauen zu sein, ohne die unterschiedlichen Unterdrückungs- und Diskriminierungsmechanismen zu kennen oder zu benennen oder die eigenen, damit verbundenen Privilegierungen kritisch zu reflektieren. Die sich als ‚critical whiteness‘ etablierte Analyse, die sich mit der Setzung von Weißsein als unmarkierte Norm im (weißen) deutschen feministischen Diskurs auseinandersetzt sowie die damit verbundenen Privilegien kritisch analysiert, lässt sich als eine politische Reaktion sowie Intervention verstehen (ju_fem_netz 2011).

Aus dieser Kritik entstand u. a. eine intersektionale Kritik und Analyse, die von der US-amerikanischen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé W. Crenshaw Ende der 1980er eingeführt wurde und die Verschränkungen von rassistischen und sexistischen Verhältnissen thematisiert.

Im Anschluss an Judith Butler entwickelte sich die queer theory als poststrukturalistischer und psychoanalytischer Ansatz und beschreibt non-normative Praxen, Diskurse und Subjekte und verweigert sich dabei gleichzeitig einer gradlinigen Identitätspolitik. Dabei verweist der Begriff und die damit verbun-

dene Widerstandspraxis, aus der amerikanischen Schwulen- und Lesbenbewegung stammend, auf die Wende von essentialistischen hin zu dekonstruktivistischen Auffassungen, nämlich der Destabilisierung von Heterosexualität und der Kritik der damit verbundenen Heteronormativität, „(...) die mit der unhinterfragten Prämisse der Naturhaftigkeit von Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität einhergeht“ (vgl. Degele 2008: S. 44). Damit verweist eine solche Kritik auch die Frauenpolitik auf die Schwierigkeit einer Identitätspolitik, die mit strukturkategorialen Differenzierungen arbeitet oder diese gar hierarchisiert. Hier ordnen sich beispielsweise feministische Widerstandsformen wie SlutWalks oder Ladyfeste ein. Dabei zeichnen sich neuere feministische Debatten dadurch aus, dass sie jenseits der Identität von „wir Frauen“ einen differenzierten Blick auf Macht- und Herrschaftsdiskurse werfen. Für mich schließt sich damit nicht aus, weiterhin Frauen- und Mädchenpolitik zu betreiben, es verlangt aber, die Kategorie Mädchen oder Frau als politische Setzung und nicht als biologische Identität zu verstehen. Vielmehr gilt es diese, im Sinne einer intersektionalen Perspektive an unterschiedliche Erfahrungen und Erleben von Unterdrückung zu knüpfen.

Solche, neueren Diskussionen, an denen auch viele jüngere Frauen partizipieren, finden allerdings oft im universitären Umfeld statt. Insgesamt, so konnte ich das bereits in meiner Diplomarbeit feststellen, kommen junge Frauen oft über Praktikum oder eben über universitäre Kontexte zu feministischen und damit zu persönlichen, Auseinandersetzungen. Das korrespondiert wiederum mit den Veränderungen und Präsenzen feministischer Themen, die weniger zugänglich sind und dazu führen, dass jüngere Frauen weniger aus sich selbst heraus, sondern eher über Arbeit oder Ausbildung zu sich und ihren Erfahrungen finden. Trotzdem und gerade deshalb sind diese Diskussionen so relevant, gilt es sie doch für und mit jüngeren Kolleg_innen wieder stärker an Arbeits- und Politikfelder sowie Strukturen zu knüpfen. Erst in der Verknüpfung von Wissenschaft, Politik und Praxis, in einem gleichwertigen Verständnis, wird es meiner Meinung nach möglich, nachhaltige Veränderungen und Antworten zu finden, die ganzheitliche Analysen ebenso wie feministische Bünd-

⁷ Die Begriffe Schwarz und Weiß verstehen sich nicht als reale Farbbeschreibung, sondern als politische Kategorien.

nisse ermöglichen. Denn diesen Gleichzeitigkeiten, dem „Denken im Plural“, liegt eine solidarische und kritische Kraft zu Grunde, die eben sowohl sexistische als auch beispielsweise rassistische Verhältnisse kritisiert.

Eine solche Perspektive geht für mich auch über neoliberale Verwertbarkeitsdiskurse á la Managing Diversity hinaus. Denn solche Instrumente, ebenso wie Gender Mainstreaming laden mittlerweile dazu ein, soziale Platzanweiser wie Geschlecht, Race, Alter, Behinderung (...) weniger an Herrschaftskritik, sondern mehr an betriebswirtschaftliche Profitmaximierung zu knüpfen.

Vielmehr gilt es, aus neueren Feminismen heraus, zu einer Enthierarchisierung von Betroffenheiten und Differenzen beizutragen und den Blick auf verdeckte Konfliktlinien sowie Anerkennungspraxen zu richten. „Denn im gesellschaftlichen / politischen Rahmen machen wir die Erfahrung, als Unterschiedliche gegeneinander ausgespielt zu werden. Es gibt gesellschaftlich kaum Gelegenheit für positive Erfahrungen unserer realen Differenz“ (vgl. Hervorh. i. O. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e. V. (Hg.) 2000: S. 66).

Vor Ort bleibt zunehmend weniger Zeit und Raum, gibt es weniger Gelegenheiten, um auch mit den Differenzen innerhalb verschiedener Generationen sowie veränderten Bedingungen feministischer Politik umzugehen. Zur gegenseitigen Wahrnehmung braucht es allerdings Orte und Räume, von denen ich sprach! Räume, in denen sich verschiedene Generationen begegnen können. Politische Orte, die feministische Praxen so wertvoll gemacht haben. Orte, in denen entgegen gesellschaftlich verordneter Gleichheit wieder laut und kritisch gedacht werden darf. Orte, in denen junge Kolleg_innen üben und erfahren dürfen, was es heißt, gemeinsam zu denken, zu reflektieren und zu politisieren. Denn anders als in früheren frauenbewegten Zeiten, verstehen und fühlen sich viele jüngere Kolleg_innen im Kontext ihrer Arbeit als Einzelkämpfer_innen.

■ ju_fem_netz

Um aus diesem Gefühl der Vereinzelung heraus zu kommen, gründete ich mit anderen Kolleg_innen 2010 das ju_fem_netz und führe seitdem sehr spannende Diskussionen und genieße vor allem das Gefühl einer solidarischen, kritischen und fröhlichen Gemeinschaft, die sich mit Anforderungen und Überforderungen an neuere feministische Debatten auseinandersetzen will. Die Teilnehmer_innen des letzten Treffens formulierten in Darmstadt, das Gefühl einer Leerstelle zwischen den pädagogischen Anforderungen, den wissenschaftlichen Erkenntnissen (Frauen- / Geschlechterforschung) und politischen Ansprüchen im Alltag. Ein Resultat aus dieser Diskussion war die Forderung nach mehr Platz für „kollektive Selbsterfahrung“, also einen selbstgestalteten Raum, in dem der Umgang mit Widersprüchen / Ansprüchen aktiv gestaltet werden kann und das scheinbare „Scheitern“ an diesen Ansprüchen sowie den damit zusammenhängenden Generationenkonflikten als Politikum verstanden werden können. Gebündelt in dem Satz von Nicole Lormes: „Wir müssen wieder mehr Politik über uns machen!“, indem es möglich wird, über die Aneignung eines gemeinsamen Raumes Setzungen wie „wir“ kritisch zu durchleuchten, um weitere Strukturkategorien zu benennen und zu skandalisieren.

Gerade in Bezug auf diese Selbstvergewisserungsprozesse ist es so wichtig, in den Dialog mit neueren Feminismen als auch mit jüngeren Generationen zu treten, um tradierte Worte oder Inhalte kommunizierbar, ihre Bedeutung im Kontext verschiedener Zeiten verstehbar, neue Themen in ihrer Komplexität denkbar und eigene Widersprüche diskutierbar sowie politisierbar zu machen, ohne in die Verkürzung zu gehen. Auch, um zu verstehen, dass die Rationalisierung und Reduzierung intergenerativer Begegnung als eine Projektionsfläche verstanden werden kann, an der sich veränderte politische Bedingungen und neoliberale Einflussfaktoren verdeutlichen lassen. Denn eben die inhaltlichen, zeitlichen und räumlichen Verkürzungen im Kontext neoliberaler Beschäftigungsstrategien schüren Vorbehalte, Skepsis und Widersprüche zwischen verschiedenen Generationen sowie Positionen feministischer Politik und lassen sich als systematische Entso-



lidarisierung und Spaltung verstehen. In Anlehnung an Angela McRobbie verstehe ich die Desartikulation von Feminismus als ein Kalkül, „(...) das darauf abzielt, die gruppenübergreifende politische Nutzarmachung von intersektionalen Differenzkategorien und die Weitergabe feministischen Denkens von einer Frauengeneration zur nächsten zu unterbinden.“ (vgl. McRobbie 2010: S. 49) Es braucht Zeit und eben Räume, um Veränderungen und Widersprüche zu verstehen und politisch zu kontextualisieren. Denn Botschaften wie „Jede ist ihres Glückes Schmiedin!“ prägen die Realität von Frauenpolitik und Feminismen. Dabei braucht es in dieser Verständigung mehr denn je, einen feministischen Blick, der es ermöglicht, Botschaften wie diese im Kontext einer neoliberalen Gleichheitspropaganda als „Ideologie der Selbstgestaltung“ (vgl. Bitzan 2000) und damit als Lüge zu verstehen. Es gilt mehr denn je, Defizite an Verhältnisse und nicht an Menschen und ihr Verhalten („fordern und fördern“) zu binden.

Und genau das war und sollte die Stärke feministischer Mädchen- und Frauenpolitik sein: Widersprüche zu skandalisieren, zu kritisieren, um diese als Wirkungsmechanismen einer sexistischen Gesellschaft zu verstehen, von der alle Generationen in unterschiedlicher Weise betroffen sind. Dabei kommt dem Dialog der Generationen ganz besondere Bedeutung zu: Als Ausgangspunkt eines neuen, intergenerativen Politikverständnisses und einer aktiven Erinnerungspolitik. Denn auch Maria Bitzan versteht Verständigung unter Frauen, den Austausch von Erfahrungen als eine aktive Form der Politik und des Widerstandes.

Verständigung ist damit ein Politikum, eine „Kommunikationsbrücke“, die immer beides bedeutet: „sich selbst verständlich zu machen (was eine genaue Wahrnehmung und Anerkennung des eigenen Standorts erfordert) und die anderen zu verstehen, sie anzuerkennen, was wiederum die genaue Wahrnehmung wie auch die Wertschätzung beinhaltet“ (vgl. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e. V. (Hg.) 2000: S. 20).

■ Wie weiter mit den Feminismen?

In meiner abschließenden Perspektive schließe ich mich den Tübinger Sozialforscherinnen an, die als zentralsten Punkt die politische Einmischung, die sozialpolitische Übersetzung sowie Vermittlung von gesellschaftlichen Konfliktverhältnissen – und das auch im Generationenverhältnis – verstehen.

Frauenpolitik sollte sich hier beispielsweise weiter und verstärkt an Bewegungen und damit auch an neuere, jüngere feministische Widerstandspraxen wie beispielsweise SlutWalks⁸, Ladyfesten⁹ oder die vielen anderen realen und virtuellen Strukturen orientieren und partizipieren. Dabei geht es im Sinne

8 SlutWalks sind Demonstrationen gegen Sexismus, sexualisierte Gewalt, Vergewaltigungsmythen und -verharmlosungen. SlutWalks stellen sich zugleich gegen andere Unterdrückungsmechanismen wie Rassismus, Homo- und Trans- und Queerphobie, da diese ebenfalls Ursachen sexualisierter Gewalt sind. Wann, wo und wie die Idee zu dieser Protestform entstand und warum sie überhaupt SlutWalk heißt, kann hier nachgelesen werden: www.slutwalktoronto.com/about/why*

9 Ein Ladyfest ist eine Bezeichnung für Kunst- / Musikveranstaltungen, mit der Zielsetzung einer Unterrepräsentation von Frauen und Mädchen innerhalb der Musik- und Kunstszene entgegenzutreten. Die Ladyfest-Idee greift subkulturelle Elemente aus der Riot-Girl-Bewegung auf und entwickelt sie weiter; üblicherweise gibt es bei der mehrtägigen Veranstaltung ein breites Angebot an Workshops, Konzerten, Partys, Lesungen, Filmen, Diskussionsveranstaltungen und Ausstellungen mit queer / feministischer Thematik.

der Vermittlung konkret darum, sich zu verständigen und beispielsweise die SlutWalk-Bewegung als Form der Fortsetzung feministischer Traditionen und Postulate á la „Mein Körper gehört mir!“ zu verstehen und gleichzeitig zu verstehen oder auszuhalten, dass jüngere Aktivist_innen ihre eigenen Ausdrucksformen finden. Denn der Umgang mit Körpern, Nacktheit oder das Besetzen des Begriffes „Slut“ bekommen in Zeiten alltäglicher Sexualisierung und Vereinnahmung von Frauenkörpern eine andere Bedeutung als vor 25 Jahren, wie beispielsweise die ironische Aneignung des Wortes „Schlampe“.

Dabei gilt es die Unterschiedlichkeit/Differenz im Umgang mit diesen Themen auszuhalten, um die Parallele darin erkennen zu können, nämlich die kritische Auseinandersetzung mit einer sexistischen Gesellschaft, das öffentliche Demonstrieren und das Eintreten für eine selbstbestimmte Sexualität, für ein selbstbestimmtes Leben!

Mit dieser Politisierung – über die Verständigung – des Generationenthemas könnten entsprechende Konflikte auf der Folie politischer Regulierungsverhältnisse verstanden und im intergenerativen Kontakt gemeinsame Wahrnehmungen geschärft und unterschiedliche Umgangs- und Widerstandsweisen damit ausgehalten und nutzbar gemacht werden: Als aktive und solidarisierende Form des Widerstands.

Ziel der alltäglichen Praxis sollte es darum sein, Generationendialoge und damit feministische Perspektiven wieder mehr zu institutionalisieren, Räume zu besetzen, um damit nicht nur einen Umgang mit sowie Nutzen von Vielfältigkeiten zu etablieren, sondern diese zum Ausgangspunkt neuer, alter feministischer Diskussionen zu machen. Die Autorinnen des Buches „Feministische Mädchenarbeit weiterdenken“ nennen das ‚Reloading Feminismus‘ (vgl. Busche / Meikowski / Pohlkamp / et al. 2010).

Ziele zu entwerfen, die Unterschiedlichkeit integrieren, unterschiedliche Feminismen zulassen und Gemeinsamkeiten bewahren, scheint daher ein wesentlicher Auftrag und Produkt gemeinsamer Dialoge und Konfliktsanalysen zu sein. Analysen, die auch das Generationenthema bzw. die fehlende

Zeit für Verständigung als eine Form der politischen Spaltung entlarven, ein Mechanismus, der Solidarisierung und damit Widerstand verhindert.

Wenn Verständigung nach Maria Bitzan aber eine Form der Politik ist, dann sollten wir diese Verkürzungen und fehlende Wahrnehmungen, außerhalb der gängigen Zuschreibungen, im Kontext von Macht- und Herrschaft verstehen und politische Antworten, statt persönliche Ausgrenzungen vorzunehmen. Es gilt, die Anerkennung für unsere Arbeit beispielsweise nicht bei den jungen Kolleg_innen zu suchen, die plötzlich sowohl für den Verdienst als auch für den Erhalt feministischer Errungenschaften verantwortlich gemacht werden, sondern in Strukturen. Strukturen, die Frauen- und Mädchenpolitik schon immer ideell marginalisierten.

Das bedeutet für mich, sich wieder mehr und gezielt Zeit zu nehmen, um in die Auseinandersetzung, um politische Selbstverständnisse zu gehen. Konkret und vor Ort kann das heißen, Verständigung unter verschiedenen Generationen und Zugehörigkeiten zu organisieren, auch um die eigenen Deutungs- und Definitionshierarchien in Bezug auf Feminismusbegriffe kritisch zu betrachten.

Amy Richards, die Mitbegründerin der Third Wave Association, einer Organisation für junge Feministinnen in Amerika, formuliert diesen Gedanken folgendermaßen: „Nicht das Thema Feminismus frustriert die jungen Frauen, sondern die Leute, die ihnen sagen, es gibt nur einen richtigen Feminismus“ (vgl. Richards 2007).

Hier haben Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine ganz besondere Bedeutung, da Sie an und in zentralen Stellen sitzen, an Diskursen beteiligt sind, über Ressourcen und eben Räumen verfügen. Sie sind ganz entscheidende Kommunikationsbrücken sowie Vermittler_innen, indem sie Verständigung initiieren können: Für diejenigen, die feministisch aktiv sind, können Sie Öffentlichkeiten schaffen und für diejenigen, die das noch nicht sein können oder wollen, können Sie Aufdeckung, Diskussion und damit Übersetzung leisten. Insgesamt hat das für mich die Konsequenz, sich im Kontext von politischer Netzwerkarbeit und Repolitisierung aus der Individualisierung

in Richtung kollektiver, intergenerativer, solidarischer und intersektionaler Bündnis- und Gestaltungskraft zu entwickeln sowie in die Auseinandersetzung über hegemoniale Annahmen und neoliberale Figuren wie die der ‚Alphamädchen oder eben omnipotenten Familienmanagerinnen‘ zu gehen, einhergehend mit einer bewussten, öffentlichen und damit politischen Positionierung sowie der Entwicklung neuer, vielfältiger, intergenerativer und kritischer Feminismusbegriffe (vgl. Kagerbauer 2008), die unterschiedliche Formen und Verschränkungen von Herrschaftsverhältnissen thematisieren ohne dabei wieder in verkürzte Identitätspolitik zu verfallen. Dabei geht es, um aufdeckende Arbeit, die Diskriminierungsverhältnisse stärker benennt und im Sinne einer „Politik der Artikulation“ diskutiert, ohne diese zu reduzieren.

Meiner Meinung nach braucht es darum weiterhin und mehr denn je feministische Analysen, die verdeutlichen, dass Mädchen- und Frausein immer noch sehr bedeutsame soziale Platzanweiser sind, die mit bestimmten Erfahrungen, Handlungsspielräumen, Möglichkeiten und eben Begrenzungen einhergehen. Wie diese Erfahrungen erlebt werden, hängt mit verschiedenen, weiteren Zugehörigkeiten / Platzanweiser zusammen. Aber sie werden erlebt, im Kontext einer sexistischen Gesellschaft, deren Wirkungsmechanismen es zu artikulieren und aufzudecken gilt. Feminismus sollte sich daher in Zukunft im Dialog zwischen politischer Vertretung und wissenschaftlicher Analyse wieder mehr in den Alltag übersetzen, sichtbarer, lauter und breiter in ihren Bündnissen werden, um langfristig und kritisch Positionen zu beziehen, gerade in Zeiten in denen Geschlecht keine Rolle und Erfahrung mehr sein darf.

Gayatri Chakravorty Spivak rät deshalb zu einem strategischen Bezug auf Identität und nennt das ein „strategisches Wir“, den Entwurf des strategischen Essentialismus¹⁰. Damit sind wir alle beteiligt, in

10 Dieser stellt ein politisch motiviertes, mit der Einsicht in den Konstruktionscharakter kultureller Eigenarten verbundenes und daher reflektiertes Beharren auf gruppenspezifischen, essentiellen Wesenszügen und Authentizität dar in denen sich unterschiedliche Zugänge und Erfahrungen zusammen und gleichzeitig denken (vgl. Spivak 1996).



unseren unterschiedlichen Generationen, Zugehörigkeiten und Funktionen sowie Visionen von einer gerechteren Welt! Es ist nämlich an der Zeit, neben kleinen Kompromissen wieder in größeren Zusammenhängen zu denken und an große Visionen sowie die eigene Gestaltungs- und Veränderungskraft zu glauben!

Darum schließe ich also mit den Perspektiven: „In der strategischen Gemeinschaft, in feministischen Bündnissen und Kritiken sind wir stark!“

Literatur:

- Bitzan, Maria (2000): *Konflikt und Eigensinn*. In: *Neue Praxis*. 30. Jahrgang, Heft 4: S. 335-346
- Busche, Mart / Maikowski, Laura / Pohlkamp, Ines / Wesemüller, Ellen (Hg.): (2010): *Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis*. Bielefeld
- Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike (2009): *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*. Weinheim
- Degele, Nina (2008): *Gender / Queer Studies*. Paderborn
- Graff, Ulrike (2011): *Mädchenarbeit*. In: Ehlert, Gudrun / Funk, Heide / Stecklina, Gerd (Hrsg.): *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht*. Weinheim: S. 266-269
- Kagerbauer, Linda (2008): *Hier sind wir! Junge feministische Sozialpädagoginnen und ihre Aufforderung zu einem Dialog der Generationen*. Darmstadt
- Kerner, In (2012): *Varianten feministischer Kritik*. In: Birkle, Carmen / Kahl, Ramona / Ludwig, Gundula / Maurer, Susanne (Hg.) (Hrsg.): *Emanzi-*

Impulsrede 2: Wie weiter mit dem Feminismus?

- pation: Verwicklungen, Verwandlungen, Verwerfungen. Sulzbach*
- Kessl, Fabian / Maurer, Susanne (2009): Die ›Sicherheit‹ der Oppositionsposition aufgeben – Kritische Soziale Arbeit als ›Grenzbearbeitung‹. In: Kurswechsel. 3 / 2009. Jahrgang: S. 91-100.
 - Kimberlé M. , Crenshaw (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In: Helma, Lutz / Herrera, Vivar / Maria, Teresa / Supik, Linda (Hrsg.) (Hrsg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: S. 33-54
 - Kurz – Scherf, Ingrid / Lepperhoff, Julia / Scheele, Alexandra (Hrsg.) (2009): Feminismus: Kritik und Intervention. Münster
 - Maurer, Susanne (2009): Soziale Arbeit als Gedächtnis gesellschaftlicher Konflikte oder: das heterogene Kollektiv. In: Kessl, Fabian / Otto, Hans-Uwe (Hrsg.): Soziale Arbeit ohne Wohlfahrtsstaat? Zeitdiagnosen, Problematisierungen und Perspektiven. Weinheim: S. 165-172
 - Mc Robbie, Angela (2010): Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden
 - Richards, Amy (2007): Interview mit Amy Richards In: taz 10. Woche. 29. Jahrgang. Ausgabe West: S. 7.
 - Spiegel, Der (2007): „Die Alpha- Mädchen“: Wie eine neue Generation von Frauen die Männer überholt. In: Der Spiegel. Heft 24: S. o. S.
 - Spivak, Gayatri Chakravorty (1996): „More on Power / Knowledge...“ In: Landry, Donna / MacLean, Gerald (Hrsg.): The Spivak Reader. Selected Works of Gayatri Chakravorty-Spivak. London: S. 142-174
 - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e. V. (Hg.) (2000): Den Wechsel im Blick – Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung. 2 ed. Pfaffenweiler
 - Wetterer, Angelika (2003): Rethorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gurdun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: S. 286-319
 - ju_fem_netz (2011): Presseerklärung: „Es lebe der Widerspruch!“.



Dörthe Domzig, Ida Hiller

Rede der Bundessprecherinnen



Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

die diesjährige Sprecherinnenrede wird von Ida Hiller und mir gehalten, wir wurden beide auf der Frankfurter Bundeskonferenz im August 2008 gewählt und scheiden turnusgemäß nach dieser Bundeskonferenz aus. Ebenfalls turnusgemäß ausscheiden werden Dr. Hiltrud Höreth, die auch zu dem 2008 gewählten Team gehört und Margareta Seibert, sie war in Wuppertal zu uns gestoßen. Ihr Aufgabenbereich hat sich so verändert, dass ihre Stundenzahl für Gleichstellungspolitik verringert wurde und damit die Zeit für die BAG nicht mehr reicht. Es sind also mindestens vier neue Sprecherinnen zu wählen.

Zunächst einmal möchte ich mich bei denjenigen bedanken, die mich im Vorfeld der Bundeskonferenz in Frankfurt für die Tätigkeit als Sprecherin gewonnen und ermuntert haben und gerne auch bei denjenigen, die mich gewählt haben.

Für mich war diese Arbeit eine gute und wichtige Erfahrung, die ich allen gönne und auch empfehlen möchte: Sowohl auf der persönlichen als auch auf

der politischen Ebene haben sich viele inspirierende Begegnungen ergeben, an die ich auch in Zukunft gerne anknüpfe.

Eine Herausforderung war es ja schon, neben dem eigenen kommunalen Amt auf die bundespolitischen Ansprüche einzugehen – die eigenen und die, die in jahrelanger ehrenamtlicher Arbeit durch Kolleginnen und bei Kolleginnen gewachsen sind – und dann den neuen Sack voller Termine zu bewältigen.

Was hat hier geholfen?

- Bei der Mitarbeit an der Vorbereitung und Durchführung der zwei Bundeskonferenzen, die in meine Sprecherinnenzeit fielen, beim Austausch mit den Kolleginnen der Landesarbeitsgemeinschaften und einzelnen Kommunen, beim Verfassen von Stellungnahmen und Briefen oder bei der Teilnahme an der Konferenz zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und bei den regelmäßigen Sprecherinnentreffen in Berlin war zu erleben, welche Erfahrungsschätze und hohe Kooperationsbereitschaft bei Gleichstellungsbeauftragten vorhanden sind. Das wird auch die neuen Sprecherinnen stärken.
- Geholfen haben die vielfach guten Kooperationen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Ein herzliches Dankeschön dafür an unsere Ansprech- und Kooperationspartnerinnen Frau Ministerialdirektorin Welskop-Deffaa, die Leiterin der Abteilung Gleichstellung /Chancengleichheit, ebenso an Frau Engstler, die für Grundsatzangelegenheiten in dieser Abteilung zuständig ist, außerdem an Frau Augstein und Frau Dr. Schweikert, die Fachfrauen für das Thema Abbau von Gewalt gegen Frauen, mit denen Ida Hiller besonders viel kooperiert hat.
- Hilfreich war auch die gute Übergabe der Arbeit durch das Vorgängerinnenteam, auch dafür ein herzliches Dankeschön, den Neuen sei gesagt, wir wollen dem nacheifern.

- Geholfen hat auch die wunderbare Distanz zur eigenen Stadt, die einen auf die besten Ideen bringen kann
- und die Beschränkung auf Machbares im Gegensatz zu Wünschenswertem.

Beschränkt habe ich mich vor allem auf folgende Themen:

- Entgeltgleichheit und die Kampagnen zum Equal Pay Day,
- Genderindikatoren und bundesweiter Gleichstellungsatlas,
- EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene,
- die AG zum Gutachten der KGST zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Personalentwicklung und
- Arbeitsbedingungen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Dies alles habe ich nicht alleine bearbeitet, sondern im engen Austausch mit meinen Kooperationspartnerinnen und Vertreterinnen unter den BAG-Sprecherinnen, Ida Hiller, Roswitha Bocklage und Carmen Muñoz-Berz – beim Thema EU-Charta kamen noch die ehemaligen Sprecherinnen Gabriele Wenner und Christel Steylears dazu – außerdem mit Kolleginnen aus Berlin, denen ich hier noch einmal besonders danken möchte für die Stellvertretung in einigen Berliner Sitzungen, die von Heidelberg, Nürnberg, Wuppertal oder Waldbröl nicht mehr zu bewerkstelligen waren.

Was sind Ergebnisse? Was ist gelungen? Was sind offene Fragen? Ich will so kurz wie möglich auf einige Schwerpunkte eingehen:

■ Entgeltgleichheit

Nun, nüchtern betrachtet, haben wir seit fast 17 Jahren den immer gleichen Entgeltskandal: Frauen verdienen im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer. Daran hat leider auch der Equal Pay Day nichts geändert, der 2008 auf Initiative des Business and Professional Women e. V. (BPW) erstmals in Deutschland und mit Förderung des BMFSFJ durchgeführt wurde.

Seit 2009 bildete sich ein Equal Pay Day-Bündnis, wieder gefördert durch das BMFSFJ vom BPW federführend koordiniert, an dem die BAG sich von Anfang an engagiert beteiligt hat – davon mehr als zwei Jahre in intensiver, aber doch leider fruchtloser, Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeberverband, genauer, mit dessen Presseabteilung. Es hat in diesem Zusammenhang ein Dutzend Kooperationstreffen in Berlin oder Hannover gegeben und zwei zentrale Pressekonferenzen (PK) in Berlin. Bei der zweiten PK bestand großes Presseinteresse an den Positionen der BAG. Das ursprüngliche nationale Bündnis Equal Pay Day zwischen der BAG, dem Arbeitgeberverband BDA, dem BPW, dem Deutschen Frauenrat und dem Verband Deutscher Unternehmerinnen ist nicht fortgeführt worden.

Zum einen lief die Förderung aus, zum anderen gab es unüberbrückbare Kooperationsprobleme mit dem Arbeitgeberverband. Auch das Ministerium wollte an dieser Konstellation nicht mehr festhalten und wünschte sich von einem zukünftigen Bündnis eine engere Abstimmung mit dem BMFSFJ, neue Kooperationspartnerinnen wie den Landfrauenverband, die öffentliche Bearbeitung von Schwerpunktthemen über das gesamte Jahr hinweg und nicht nur zum Equal Pay Day und auch in der Fläche eine Steigerung der Beteiligung sowie eine tiefere inhaltliche Arbeit. Die BAG ist auch bei diesem neuen Format seit 2011 beteiligt, das nach wie vor gefördert vom BMFSFJ durch den BPW koordiniert wird, inzwischen mit Bundesgeschäftsstelle in Berlin mit drei Personalstellen für drei Jahre unter der Leitung von Frau Christel Riedel. Wir hätten uns auch vorstellen können, dass vom Bundesministerium direkt in die Erarbeitung von Gesetzesvorlagen investiert wird, gerne auch in Modellprojekte, die im eigenen Verantwortungsbereich wie dem Bund als Arbeitgeber beispielhaft vorleben, was in jedem Betrieb nachgemacht werden kann.

Was nicht ist, kann ja noch werden und so nutzt denn die BAG ihren Sitz im Lenkungsgremium, das nur noch zwei Mal im Jahr tagt. Gleichstellungsbeauftragte können über die Sprecherinnen hier ihre Erfahrungen mit der Kampagne einbringen und bei der inhaltlichen Ausrichtung der Arbeit mit einer Stimme mitreden. Darüber hinaus sorgen wir über

unsere Informationsnetze und Newsletter für einen engen Informationsaustausch mit den Kolleginnen in den Kommunen, um die Voraussetzungen für das optimale Maß der gewünschten Kooperation zu schaffen.

Was ganz sicher mit Hilfe dieses Bündnisses gelungen ist, woran Ihr, liebe Kolleginnen mit Euren Aktivitäten vor Ort bisher einen ganz erheblichen Anteil hattet und wofür Kolleginnen lokal schon weit vor dem Start des Equal Pay Day in vielfältigen Formaten engagiert gearbeitet haben, das ist die sehr viel größere öffentliche Verbreitung des Wissens über das Ausmaß und die Ursachen dieser Einkommens-Unterschiede in hunderten von Informations-, Diskussions- und Protestveranstaltungen im ganzen Land:

Nicht mehr nur am Weltfrauentag, sondern auch am Equal Pay Day geht jetzt durch die Presse, dass und wie Frauen daran gehindert werden, ihre Bildungserfolge in angemessene Einkommenssicherung zu verwandeln. Unübersehbar wird, dass unsere Art der privaten und privatwirtschaftlichen Arbeitsteilung, genauso wie unsere Art des beruflichen Arbeitens, ja unsere Wirtschafts- und Sozialordnung selbst, Frauenarmut zur logischen Folge haben. In Zahlen ausgedrückt: Eine durchschnittliche Altersrente bei Männern von 1.500 Euro und bei Frauen von 645 Euro bedeutet – einen Renten- bzw. Pensionsgap von fast 60 Prozent.

Wir haben den Equal Pay Day genutzt, um unsere Forderungen nach verbindlichen gesetzlichen Regelungen zu unterstreichen, solche, die die Verantwortlichen in die Pflicht, statt in den Dauermodus des Diskutierens nehmen:

- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das Unternehmen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet, dafür Anreize schafft, effektive Kontrollinstanzen einsetzt und Sanktionen festlegt,
- eine neue diskriminierungsfreie Eingruppierungsordnung, die Verpflichtung zur unabhängigen Überprüfung von Tarifverträgen,
- die Gleichstellung der professionellen Sorgeberufe mit den technischen Berufen bei der Qualifizierung und Bezahlung,

- Nachbesserung des AGG insbesondere beim Verbandsklagerecht,
- gesetzliche Quoten für Aufsichtsratspositionen genauso wie
- die flächendeckende Einführung eines existenzsichernden Mindestlohns.

Wir haben das ebenso zum Internationalen Frauentag klargestellt oder bei anderen Anlässen, wie beispielsweise der sog. „Berliner Erklärung“, der überparteilichen gesellschaftlichen Initiative für eine gesetzliche Quote in Aufsichtsräten der Wirtschaft, zu der Ida Hiller noch wichtige Ausführungen machen wird, – nicht ohne zu erläutern, warum die dort geforderte Quote von 30 Prozent für uns nur ein erster politischer Schritt ist.

Dieser Entgeltskandal kann nur als Spitze des Eisberges und gleichzeitig als Schlüsselthema für die Gleichstellungspolitik gesehen werden, weil die Ursachenanalyse dieses Skandals auf das breite Feld des politischen Handlungsbedarfs hinweist. Er steht für soziale Verträge in unserer Gesellschaft, die nicht stimmen und eine Vielzahl von Problemen auslösen, die nur mit umfassenden Reformen zu beheben sind.

Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht an das BMFSFJ von 2011 zeichnet diese Zusammenhänge systematisch mit aktuellen statistischen Belegen zur Teilhabe der Geschlechter über den gesamten Lebensverlauf hinweg nach und bietet politische Steilvorlagen für einen parteiübergreifenden Pakt der politisch Willigen, um einen Paradigmenwechsel für eine Gleichstellungspolitik einzuleiten, die tatsächlich ein gleichberechtigtes Zusammenleben auf Augenhöhe ermöglicht. Sie sollte unser Bildungs-, Ausbildungs- und Wirtschaftssystem genauso betreffen, wie die sozialen Sicherungssysteme.

Stattdessen sind wir jeden Tag aufs Neue mit einer traditionsreichen Politik der widersprüchlichen politischen Anreize konfrontiert, die auch beim Thema Entgeltgleichheit nicht fehlt: Nehmen wir den Fortbestand des deutschen Ehegattensplitting und die kostenlose Mitversicherung von Ehefrauen, ob mit oder ohne Kinder, seit Jahrzehnten auch am Pranger der BAG. Ein Ehepaar ohne berufstätige Ehefrau

spart mit dem Ehegattensplitting in einem Jahr so viel Steuern, wie eine alleinerziehende Teilzeitkraft im Durchschnitt nicht verdient. Hier werden Anreize für Frauen gesetzt, gar nicht oder nur geringfügig beschäftigt zu sein. Das passt nicht zu den politischen Herausforderungen, die der Equal Pay Day setzt. Oder nehmen wir das engagierte Festhalten von Bundesministerin Schröder an der Forderung nach dem Betreuungsgeld, treffend auch als „Herdprämie“ kritisiert. Gehörte es nicht gerade noch zu den Informationsmodulen des politisch gewollten Equal Pay Day-Bündnisses, dass längere Auszeiten aus dem Beruf den Wiedereinstieg, das berufliche Fortkommen, die Karrierechancen und damit die Einkommensmöglichkeiten und Rentenerwartungen deutlich reduzieren? Wer Wahlfreiheit fördern will, sollte es Frauen ermöglichen, konsequent an ihrer Existenzsicherung durch eigenes Erwerbseinkommen zu arbeiten und nicht Lebensformen sponsern, auf die ohnehin mühelos zurückgegriffen werden kann, weil sie den Traditionen entsprechen.

Wir wünschen uns eine mutige Politik der sozialen Verantwortlichkeit, statt parteitaktische Stärkungsmanöver für den rechten Flügel in der potenziellen Wählerschaft oder für kriterienlosen neoliberalen Individualismus:

- Alle Potenziale für gleichberechtigte Partnerschaft und Elternschaft und gleichberechtigte familiäre Sorgearbeit sollen gestärkt werden. Nur die eigenständige Existenzsicherung durch Berufstätigkeit schützt Frauen vor finanziellen Notlagen bei Trennung und vor Altersarmut, füllt die Sozialkassen und hilft uns, die dringend benötigten Potenziale zur Bewältigung unserer gesellschaftlichen Probleme zu nutzen.
- Wesentlich ist, dass die Entscheidung zur Übernahme familiärer Betreuungs- oder Pflegearbeit durch Frauen genauso wie durch Männer weder deren Chancen beeinträchtigen dürfen, gleichzeitig oder künftig erwerbstätig zu sein, noch dürfen umgekehrt die Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit die Entscheidung für Familie und gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigen.
- Wer das will, hat umfangreiche politische Hausaufgaben auf der Bundes-, Landes- und kommunalen Ebene und im Hinblick auf alle Schlüssel-

einrichtungen unserer Gesellschaft, genauso für die Beschaffung der Ressourcen für diese Politik!

- Wir erleben gegenwärtig drei sehr widersprüchliche konkurrierende Hauptströmungen bei der Behandlung des auch für die Entgeltgleichheitspolitik zentralen Themas, nämlich den Umgang mit der „Lebenssorgearbeit“: Das sind zum einen die (Wert-) Konservativen, die diese Arbeit in die Privatwelt externalisiert sehen wollen und damit eine Kluft zwischen den Geschlechtern zementieren, zum anderen die Sozialdemokraten, die die Lebenslagen sehr vieler Menschen enorm verbessern, weil sie sich für die Übernahme der Vor- und Fürsorge durch die öffentliche Hand einsetzen, aber in der Kostenfalle eingeklemmt bleiben und die (Neo-) Liberalen, die auf die Kunden und Anbieter eines wachsenden Marktes von Bedürfnissen nach „Lebenssorgearbeit“ setzen. Diese greifen damit nicht nur den Sozialstaat gefährlich an, sie lösen auch die Ungerechtigkeitsproblematik zwischen den Geschlechtern und den sozialen Schichten nicht, sondern verschärfen sie noch.
- Wir brauchen einen größeren Einsatz für gesellschaftliche Konzepte, die diese Probleme überwinden und die nötige Kreativität entfalten, damit Männer endlich in die Lage versetzt werden, ihren Anteil an der „Lebenssorgearbeit“ zu übernehmen. Wir haben dazu gestern schon einiges an Anregungen gehört: Aufstiegsoptionen nur in Verbindung mit dem Nachweis geleisteter Sorgearbeit, Aufwertung der typischen Frauenberufe, Rahmenbedingungen für eine neue Arbeitszeitkultur u. Ä.
- Angesichts der genannten Herausforderungen erzeugt die Politik von Ministerin Schröder Enttäuschung. In ihrem neuen Buch „Danke, emanzipiert sind wir alleine“ vertritt sie eine Haltung, die noch für jede/n Wertkonservative/n eine geistige Bankrotterklärung bedeuten dürfte. Es ist die völlige Aufgabe von Solidarität angesichts von Chancenungleichheit und Ungerechtigkeit. „Alle Lebensentwürfe haben Nachteile“ und sinngemäß, wer sich für einen Weg mit Nachteilen entscheidet, der muss auch die Konsequenzen tragen. Da bleibt dann nur noch verwilderte Selbsterhaltung, man könnte das auch ein sozialdarwinistisches Politikkonzept nennen.

Was die Entgeltgleichheit angeht, so ist möglicherweise der Entwurf eines Entgeltgleichheitsgesetzes der Bundestagsfraktion von SPD und GRÜNEN eine Hoffnung. Diskutiert wird:

- mehr Transparenz über betriebliche Bezahlung,
- Prüfung durch Betriebs- bzw. Personalräte und Antidiskriminierungsverbände mit starken Kontroll- und Einwirkungsrechten,
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Entgeltsysteme,
- Fristen und Sanktionen bei Verweigerung,
- Beseitigung von Diskriminierung in Tarifverträgen.

Ergänzend zum Entgeltgleichheitsgesetz wird der gesetzliche Mindestlohn gefordert, von dem vor allem Frauen profitieren würden, die 70 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnbereich ausmachen.

Einen weiteren Hoffnungsschimmer bietet das Europaparlament. Der Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter berät derzeit den Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2011 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Der Bericht wurde am 22./23. Mai abgestimmt.

■ Gleichstellungsatlas

Dieses Projekt steht für einen der wesentlichen Aspekte der Professionalisierung, die institutionalisierte Gleichstellungspolitik seit ihrer inzwischen 30-jährigen Geschichte durchgemacht hat: Damit qualifizierte politische Entscheidungen in unseren Parlamenten getroffen werden können, sind gesicherte Daten, die regelmäßig Auskunft über den Stand der Fortschritte der praktizierten Gleichstellungspolitik geben, eine unverzichtbare Sache. Deshalb hat die 17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder am 31. Mai 2007 die Einführung eines länder einheitlichen Indikatorensystems beschlossen, um den Stand und die Entwicklung in der „Chancengleichheitspolitik“, wie es dort heißt, abbilden zu können.

Es ist eine länderoffene Arbeitsgruppe eingerichtet worden, um dieses Indikatorensystem zu entwickeln. Die fachliche Begleitung übernahm eine Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen der Fachabteilungen der Länder, der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, des BMFSFJ, und der BAG, die ich zusammen mit Roswitha Bocklage vertreten habe.

Der 1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Genderatlas) wurde 2010 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht. Wir finden ein tolles Produkt, auch wenn es sicher noch manche Wünsche offen lässt. Dieser 1. Gleichstellungsatlas wurde stark nachgefragt und ist zwischenzeitlich in seiner 3. Auflage erschienen. Ebenso erfolgte eine Übersetzung ins Englische und er wurde inzwischen von der UNESCO übernommen (!).

Dennoch wurde er immer als eine erste Bestandsaufnahme betrachtet, darum beauftragte die GFMK die bestehende Fachgruppe Gleichstellungsatlas, einen Vorschlag für die Fortführung des Gleichstellungsatlas zu erarbeiten und das BMFSFJ wurde gebeten, den „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ im Jahr 2012 zu veröffentlichen.

Ich kann hier nicht alle Veränderungen vortragen, die nach dem jetzigen Stand der Diskussion im 2. Atlas zu finden sein sollen, aber ich will auf zwei eingehen, die uns besonders wichtig sind:

Im 4. Kapitel mit der Überschrift „Lebenswelt“ sollen mit unserer Unterstützung zwei Neuerungen aufgenommen werden: 1. „Gewalt gegen Frauen“, obwohl gegenwärtig noch keine aussagefähigen amtlichen Daten vorliegen. Diese werden auf Bundesebene einheitlich erfasst erst ab 2012/2013 zur Verfügung stehen. Im Rahmen der künftigen Fortschreibung des Gleichstellungsatlas soll dann überprüft werden, ob sie als Grundlage für einen oder mehrere Indikatoren zu häuslicher Gewalt verwendet werden können.

Ebenfalls im 4. Kapitel soll es 2. den Indikator „Hauptamtliche kommunale Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte“ geben, der über das Vor-

handensein von hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten informiert, weil wir uns einig waren, dass zu einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik nicht nur objektive Informationen über dieses Themenfeld gehören, sondern auch Akteurinnen und Akteure, die darauf hinwirken, die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zu gewährleisten und zu sichern. Unsere Definition lautet wie folgt:

„Der Indikator gibt Hinweise auf die Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 II GG und dessen politische Unterstützung einer nachhaltigen Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Kompetenz in Kommunalverwaltungen. Dies gilt auch angesichts nicht einheitlicher gesetzlicher Aufgabendefinitionen in den Ländern.“

Wir freuen uns sehr, wenn alles so kommt wie vorgesehen und danken an dieser Stelle noch einmal Frau Engstler für ihre Unterstützung beim Indikator „Hauptamtliche kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“.

■ **EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene**

Zu diesem Thema hatte sich eine kleine Arbeitsgruppe schon vor meiner Wahl zur Sprecherin bei einer Präsentation der Charta-Unterstützerinnen in Pisa zusammengefunden, die sich einige Male getroffen hat, um auszuloten, wie das unberechtigte Mauerblümchendasein dieser Initiative aus der EU in Deutschland beendet werden könnte. Ich möchte hier nicht auf alles eingehen, was wir versucht haben, sondern auf die Dinge, die gelungen sind.

Wir haben jetzt eine Internetseite unter der BAG-Adresse, die über die Charta informiert, wir haben bei einigen Kolleginnen Informationsveranstaltungen zur Charta durchgeführt, und ich habe versucht, in einer etwas umfangreicheren Handreichung für den Umgang mit dieser Charta meiner Begeisterung darüber Ausdruck zu verleihen, wie gut es sich mit diesem Instrument arbeiten lässt. Diese Handreichung und ein Papier mit Antworten auf die wichtigsten Fragen, die regelmäßig zum Umgang mit der Charta

gestellt werden, finden sich ebenfalls unter der Internetadresse der BAG.

Für diejenigen, die ihren Gender-Mainstream-Prozess auffrischen, neu justieren oder überhaupt erst starten wollen, ist die Umsetzung des Konzeptes dieser Charta m. E. ein hervorragend geeignetes Instrument. Es ist auf der Höhe der strategischen gleichstellungspolitischen Debatte und als ein gut verständliches Orientierungs- und Handlungsprogramm für Stadträte/innen, die Bürgerschaft und die Verwaltung nutzbar.

Die Charta hilft bei der Einführung oder Weiterentwicklung von Aktionsplänen und einem gleichstellungspolitischen datengestützten Controlling. So ein Controlling kann die Grundlage für eine zielgerichtete angemessen komplexe Steuerung unserer Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe auf der kommunalen Ebene abgeben.

Die Charta mit ihrem Konzept der Aktionspläne legitimiert eine regelmäßige und kontinuierliche verwaltungsinterne und öffentliche Dialogkultur darüber, wo die lokale Gleichstellungspolitik wirklich steht und wie nachhaltig wirksame Gleichstellungspolitik in der Kommune tatsächlich aussehen sollte. Ich halte die Charta für ein ausgesprochen hilfreiches Instrument, aus dem sich viel machen lässt und denke, dass sie sowohl für Neueinsteigerinnen unter den Kolleginnen als gutes „Schwungrad“ dienen könnte, als auch für alte Häsinnen, die ihre Verwaltung, den Stadt-, Kreis- oder Gemeinderat und ihre Netzwerke in der Bürgerschaft wieder auf Trab bringen wollen.

Bei weiteren Fragen oder Initiativen zu diesem Thema stehe ich auch in Zukunft gerne zur Verfügung.

■ **Arbeitsbedingungen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Unser Dank richtet sich auch bei diesem Thema noch einmal an Frau Welskop-Deffaa und Frau Engstler, die uns eine Studie ermöglicht haben zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland – sie wird uns

gleich nach unseren Reden beschäftigen. In einer Zeit der Arbeitsverdichtung von Kolleginnen und der Bedrohung des Politikfeldes Geschlechterpolitik durch Finanzkrisen, in denen viele Kommunen stecken, ist es für uns ganz wichtig, eine öffentliche Debatte darüber herzustellen, wie unter solchen Bedingungen die Erfolgsvoraussetzungen für gute Gleichstellungspolitik überhaupt aussehen können. Auf der Sprecherinnenseite haben an der Gestaltung dieses Anliegens Carmen Muñoz-Berz, Dr. Hiltrud Höreth und auch ich mitgewirkt. Ich freue mich auf den Vortrag von Frau Dr. Wiechmann und die anschließende Diskussion!

■ Abschied

Ich scheidet mit einem lachenden und einem weinenden Auge:

Lachend, weil ich mich wieder voll auf meine gewachsenen Aufgaben in Heidelberg konzentrieren kann. Mein Team hat sich vergrößert, und wir haben die Chance, zusätzlich zur Genderpolitik und Antidiskriminierungsarbeit auch die Themen Integration und Arbeitsmarktpolitik angehen zu können. Dabei liegt mir besonders am Herzen, die Synergien und Zusammenhänge zwischen diesen Arbeitsbereichen zum Tragen zu bringen, die neuen Netzwerke besser kennenzulernen und zusammenzubringen und

dazu unser datengestütztes kommunales Controlling weiterzuentwickeln. Lachend auch, weil sich mit dem Regierungswechsel in Baden-Württemberg neue gleichstellungs- und integrationspolitische Kooperationsmöglichkeiten auf Landesebene bieten, die genutzt werden wollen.

Weinend, weil die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen Spaß gemacht hat und ganz herzerfrischend sein konnte und die Arbeit auf der Bundesebene einfach sehr wichtig und auch attraktiv ist. Das war jetzt nicht nur der Werbeblock für Nachfolgerinnen!

Ich freue mich auf diese Nachfolgerinnen und bin gespannt, was ihr für Akzente setzt. Vielleicht gelingt es in absehbarer Zeit, Modelle für die Arbeit auf der Bundesebene zu finden, bei denen Wünschbares und Machbares noch besser harmonieren und die Bündnisse, mit denen wir unsere Ziele und die Ressourcen dafür erstreiten können, wachsen.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!



Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

da es auch meine letzte Rede als Sprecherin ist, ein kurzer persönlicher Rückblick.

Wie Dörthe Domzig schon erwähnte, bin auch ich seit August 2008 dabei. Bei mir war es ein spontaner Entschluss, mich in Frankfurt wählen zu lassen. Wie groß das Abenteuer sein wird und vor allem die zeitliche Belastung war mir nicht ganz klar.

Sechs bis sieben Sprecherinnentreffen jährlich, weitere Termine für offizielle Vertretungen in diversen Gremien, Vorbereitungen der Bundeskonferenzen, Fachtagungen und so fort ...

Und dennoch, hat es sich gelohnt: die Zusammenarbeit im Sprecherinnengremium hat meist Spaß gemacht, neue Begegnungen und Kontakte ermöglicht, tiefe Einblicke in die Arbeit des für uns zuständigen Bundesministeriums gewährt und neue Erfahrungen gebracht.

Ausgehend von den Aufgaben, die ich übernommen habe, werde ich auf die Arbeit und einige Themenschwerpunkte von uns Sprecherinnen eingehen. Dörthe Domzig hat ja bereits wichtige Themen angesprochen.

Positiv erwähnt wurde auch schon die Vorbereitung auf die Aufgaben durch die früheren Sprecherinnen, hilfreich war auch ein gemeinsames Seminar mit Brigitte Siegel von Geld & Rosen, einer Unternehmensberaterin für Non Profit Organisationen.

Im Sprecherinnengremium werden die Themen nach Interessen vergeben, für die Themen Abbau von Gewalt gegen Frauen war ich u. a. zuständig. Bei der Entgeltgleichheit war ich in Vertretung von Dörthe Domzig dabei. Hiltrud Höreth hat sich um die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di und die Aufwertung von frauenspezifischen Tätigkeiten im TVöD bemüht. Roswitha Bocklage hat regelmäßig den Newsletter erstellt und sich in die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ eingebracht. Mit „FrauenMachtKommune“ und dem Bündnis Grundsicherung waren Carmen Muñoz-Berz und Heidrun Dräger befasst. Weitere Schwerpunkte könnt ihr dem Tätigkeitsbericht entnehmen. Gemeinsam haben wir zwei Bundeskonferenzen vorbereitet, die Fachtagung zum Ersten Gleichstellungsbericht in Berlin im Februar 2011 organisiert und die Pressearbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft intensiviert.

Die fachlich jeweils zuständigen Kolleginnen erhalten bei der Geschäftsstelle eingehende Anfragen zur Kenntnis und nehmen an bundesweiten Arbeitskreisen teil. So habe ich von Antje Buck die Vertretung der BAG in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Häusliche Gewalt“ übernommen, die seit 2000 die Umsetzung des Aktionsplans zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen begleitet. Diese Treffen finden zweimal jährlich im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin statt. Durch die Mitarbeit in dieser Arbeitsgruppe wurde die BAG u. a. frühzeitig über die Eckpunkte für das Hilfeteléfongesetz informiert und konnte Bedenken geltend machen. Die Entscheidung über die Einführung dieses Gesetzes selbst ist allerdings Bestandteil der Koalitionsvereinbarung der derzeitigen Bundesregierung. Diskutiert wird auch immer wieder die Forderung nach einer bundesgesetzlichen Regelung zur Frauenhausfinanzierung, die von NGO's und BAG immer wieder erhoben wird.

Frau Dr. Sellach, die Sie gestern als Leiterin des Forums 3 „Wie weiter gegen Gewalt an Frauen“ erleben konnten, hat sich im wissenschaftlichen Beirat von MIGG – „Medizinische Intervention gegen Gewalt an Frauen“ dafür eingesetzt, dass eine Sprecherin der BAG mitarbeiten kann. Von 2009 bis 2011 nahm ich an den Sitzungen des Beirats und an der Abschlusskonferenz Ende März dieses Jahres teil. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sind wichtige Multiplikatorinnen für die Weitergabe von Informationen über die Erfahrungen der Modellstandorte und sollen diese bei den „Runden Tischen gegen Gewalt“ vor Ort einbringen, den Implementierungsleitfaden bekannt machen und weiter für die Einbeziehung der medizinischen Dienste und Berufsgruppen werben.

■ Was ist sonst noch passiert seit der letzten Bundeskonferenz?

Die Geschäftsstelle konnte mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums den Internetauftritt professionalisieren. Ein weiterer Meilenstein war der Umzug der Geschäftsstelle Mitte vergangenen Jahres in viel schönere Räume, wir sind jetzt Untermieterinnen bei Terre des Femmes. An dieser Stelle auch noch einmal herzlichen Dank an Ramona Ebert, die den Umzug alleine managte.

Nicht nur der Internetauftritt auch die Pressearbeit wurde ausgebaut, unterstützt werden wir dabei durch die Berliner Journalistin Nathalie Sopacua. Auf der Internetseite der BAG wurden Texte zu den Aktionstagen eingestellt, die alle Gleichstellungsbeauftragten für die eigene Pressearbeit übernehmen können.

Die BAG gibt regelmäßige Pressemitteilungen zu Aktionstagen, wie dem Internationalen Frauentag, dem Equal Pay Day und dem Antigewalttag heraus. Wir beziehen Stellung zu aktuellen frauenpolitischen Themen, wie zum Gutachten für den Ersten Bundesgleichstellungsbericht, zur Quote für Frauen in Aufsichtsräten, zur Unterstützung und Weiterfinanzierung des Gender Kompetenz Zentrums in Berlin, zur Neuorganisation der Grundsicherung, zum Modell Männer in Kindertagesstätten, zu geplanten Sparmaßnahmen für Frauenhäuser, zur geplanten

Einführung des Betreuungsgeldes, zur Berliner Erklärung zur Frauenquote bei Führungspositionen in der Privatwirtschaft und vielem mehr. Diese Statements werden veröffentlicht und an die zuständigen Ministerien versandt.

■ Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Seit Mitte 2010 lädt das Bundesministerium auf seine Kosten zu drei bis vier Arbeitsgesprächen jährlich nach Berlin ein. Diese Treffen ermöglichen eine rechtzeitige Information über geplante Maßnahmen des Ministeriums sowie Themen der Frauenministerinnenkonferenz und bieten uns die Chance, Anregungen zu geben oder Kritik zu üben. So konnte durch die rechtzeitige Information zu den geplanten 13 ESF Modellprojekten „Männer in KITAS“ Roswitha Bocklage für die BAG in der Jury mitarbeiten, die die Modellstandorte auswählte. Margareta Seibert konnte als Fachfrau rechtzeitig ihre Bedenken gegen die geplante Kurz-Qualifizierung von Arbeit suchenden Männern zum Erzieher einbringen.

Ein Dank an dieser Stelle an Angelika Engstler vom Bundesministerium, die auch die Bezuschussung der Fachtagung zur Vorstellung des Gutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht sowie die Durchführung unserer Bundeskonferenzen und die Studie zu den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht hat.

■ Kooperation mit den Landesarbeitsgemeinschaften

Mit den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaften haben in Berlin zwei Arbeitstreffen stattgefunden – eines, um die Bundeskonferenz in Wuppertal inhaltlich vorzubereiten, ein weiteres um die Fachtagung „Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive“ nachzubereiten.

Darüber hinaus konnten wir, dank Ramona Ebert, auch eine Zusammenstellung der Beschlüsse der Bundeskonferenzen von 1986 – 2008 vorlegen und den Landesarbeitsgemeinschaften zur Verfügung stellen.

Eine gute Unterstützung haben die Sprecherinnen durch die Berliner Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten erhalten; Berliner Kolleginnen übernehmen gelegentlich wichtige Termine in Berlin, wie auch Dörthe Domzig schon erwähnte. Vielen Dank an dieser Stelle noch einmal für die sehr gute Kooperation und Entlastung bei der Durchführung der Berliner Fachtagung im letzten Jahr.

■ Politische Rückschau und Handlungsnotwendigkeiten

Geprägt war die Wahlperiode der Sprecherinnen von 2008 bis 2012 auch von politischen Veränderungen im Bundesministerium. Bei unserer Wahl in Frankfurt sprach die damalige Ministerin Ursula von der Leyen ein Grußwort. Wir verdanken ihr immerhin den Durchbruch beim weiteren Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige und das Elternzeitgesetz. Kurz nach der Bundestagswahl 2009 wechselte sie ins Bundesministerium für Arbeit und im November 2009 wurde Dr. Kristina Schröder, damals Köhler, als Nachfolgerin vereidigt.

Konstante Ansprechpartnerinnen im Ministerium sind für die Sprecherinnen weiterhin Angelika Engstler, die für Grundsatzangelegenheiten in der Abteilung Gleichstellung/Chancengleichheit zuständig ist. Abteilungsleiterin ist immer noch Ministerialdirektorin Eva Maria Welskop-Deffaa. Auch das Thema „Bekämpfung der Gewalt“ wird erfreulicherweise weiterhin von den bekannten Fachfrauen Renate Augstein und Dr. Birgit Schweikert u. a. bearbeitet.

Die politische Großwetterlage für Frauen wurde in den letzten Jahren u. a. geprägt durch die ergebnislose Diskussion um Quoten für Frauen in Aufsichtsratspositionen und dem Streit der beiden Ministerinnen Schröder und von der Leyen, die gerade in diesem Punkt sehr unterschiedliche Positionen vertreten. Kristina Schröder will Flexiquoten und hofft immer noch auf die Einsichtsfähigkeit und Freiwilligkeit der Unternehmen, selbst Drohungen der Vizepräsidentin der Europäischen Union, Viviane Reding, dass Deutschland gezwungen werden könnte, überzeugen die Ministerin nicht. Kürzlich schien es so, dass auf Druck der FDP sogar ein Rückzieher von der Flexiquote droht.

Wir setzen auf Viviane Reding, sie hat den Unternehmen in Europa noch eine Frist bis Mitte dieses Jahres eingeräumt; sollte es keine Erhöhung der Zahl der Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in Europas börsennotierte Firmen geben, kommt ein europaweit verpflichtendes Gesetz. Kein einziges deutsches Unternehmen hat übrigens die von Frau Reding angebotene freiwillige Selbstverpflichtung für mehr Frauen in Führungspositionen unterschrieben.

Als Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros haben wir auf Grund unserer langjährigen leidvollen Erfahrungen bereits bei der Bundeskonferenz in Wuppertal im Mai 2010 verbindliche gesetzliche Quoten für Aufsichtsratspositionen und ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gefordert.

Erneute Bewegung kam in die Debatte über Quoten für Aufsichtsratspositionen im Dezember letzten Jahres:

Eine fraktionsübergreifende Initiative hat die Berliner Erklärung zur Frauenquote bei Führungspositionen in der Privatwirtschaft veröffentlicht; erstes Ziel ist es, mehr Frauen in Entscheidungsprozesse der Wirtschaft einzubeziehen – paritätisch und gleichberechtigt. Eine verbindliche gesetzliche Quote von zunächst mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen wird gefordert. Die Petition kann noch bis Mitte Juni dieses Jahres unterzeichnet werden. Auch wenn die BAG die Forderung nach mindestens 40 Prozent erhebt und ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft mit Quotenregelungen für die Besetzung von Führungspositionen für notwendig erachtet. Die Berliner Erklärung ist ein erster Schritt: an dieser Stelle deshalb ein dringender Appell der Sprecherinnen an die Kolleginnen, die diese Petition bisher noch nicht unterzeichnet haben:

Unterzeichnet die Petition und werbt für die Unterzeichnung bei Frauenorganisationen und einsichtigen Männern in euren Kommunen. Die Berliner Erklärung ist – da sie fraktionsübergreifend ist – eine echte Chance, Druck auszuüben!

Steilvorlagen für positive Maßnahmen zugunsten von Frauen sind vorhanden, die Veröffentlichung des Gutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht im Januar letzten Jahres hat Daten geliefert, die dringende Handlungsbedarfe zeigen, wie Professorin Dr. Ute Klammer in ihrer gestrigen Impulsrede deutlich gemacht hat. Die Sachverständigen haben nicht nur eine sehr gute Analyse abgegeben, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen für wichtige politische Maßnahmen ausgesprochen. Ich zitiere aus dem Fazit der Sachverständigen, dem sich die Sprecherinnen der BAG anschließen:

„Es fehlt der Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz erheblicher Fortschritte an einem gemeinsamen Leitbild, Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedenen Übergängen im Lebensverlauf stehen daher unverbunden nebeneinander. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden.“ (vgl. Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)

Beispielsweise werden Frauen mit dem Elternzeitgesetz, mit dem Ausbau der Kindertagesstätten und den Neuregelungen im Unterhaltsgesetz darauf verwiesen, möglichst rasch die Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Dagegen werden mit der geplanten Einführung des Betreuungsgeldes 2013 Familien belohnt, die ihre Kinder nicht in Kindertagesstätten unterbringen. Und die gesetzliche Förderung von schlecht bezahlter, geringfügiger Beschäftigung von Frauen in sogenannten Minijobs wird nach wie vor zusätzlich durch das Ehegattensplitting unterstützt und erschwert damit ein Existenz sicherndes unabhängiges Einkommen für Frauen.

Wohin soll die Reise gehen? Gelingt es, eine moderne Gleichstellungs- und Familienpolitik durchzusetzen oder bleibt Deutschland stehen bei einem konservativen Familienbild mit den dazugehörigen Strukturen sozialer Ungleichheit und Diskriminierung?

Ein „moderneres“ Familienbild hat bereits Einzug gehalten in die Rechtsprechung beim Unterhaltsrecht. Es wird erwartet, dass Frauen ab dem 3. Lebensjahr des Kindes eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufnehmen – andererseits fehlen die entsprechenden

Vollzeitarbeitsplätze, ein Existenz sicherndes Einkommen und die erforderliche Betreuungsinfrastruktur.

Im Ergebnis führt die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben zu längeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und zu einer geringeren Rente. Dieser „Gender Pension Gap“ liegt bei 59,6 Prozent, das kann nicht oft genug betont werden!

Notwendig aber sind gleiche Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem, die aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lassen, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bieten und gleichzeitig sicherstellen, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z. B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen, wie das Gutachten zum Gleichstellungsbericht deutlich aufzeigt.

Notwendig sind daher gesetzliche Regelungen und keine ideologisch neokonservativ gefärbten, individualistischen Emanzipationskonzepte à la Schröder unter dem Motto „Danke, emanzipiert sind wir selber!“, die, nebenbei bemerkt, Politik eigentlich überflüssig machen ...

Frauen um die 30, mit Spitzenzeugnissen und Berufserfahrung haben kaum Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden – genauso wenig übrigens wie Menschen mit fremdländischen Namen. So die skandalösen Ergebnisse eines Pilotprojektes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Erfahrungen mit anonymen Bewerbungen auswertete und letzte Woche der Presse vorgestellt.

„Danke, emanzipiert sind wir selber!“ stimmt wohl, reicht aber nicht! Die nicht gerade zum linken Spektrum gehörende FAZ schrieb am letzten Sonntag: „Der Weltanschauungsliberalismus der Frau Schröder sei elitär, lebensfern und aus guten Verhältnissen stammend“. Dem ist nichts hinzuzufügen.



■ Wo stehen wir als kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte?

Gleichstellungsbeauftragte sind in die Jahre gekommen – 30 Jahre ist es her, dass Li Selter in Köln als erste Frauenbeauftragte ihre Tätigkeit aufgenommen hat. Manche Frauenberatungsstellen, Frauenschutzhäuser und Gesundheitskurse, die wir damals forderten, gehören heute zum Standard und werden durch freiwillige Zuschüsse der Kommunen finanziert.

Gleichzeitig werden Einrichtungen wieder geschlossen, so ein Frauenhaus in Schleswig-Holstein, bekommen Gleichstellungsbeauftragte immer mehr zusätzliche Aufgaben übertragen und ihre Arbeit wird in Frage gestellt oder für inzwischen überflüssig erklärt, wie die Expertise zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, mit der wir uns gleich befassen, deutlich macht.

Die Arbeitsverdichtung, der Stellenabbau und die Übernahme zusätzlicher Aufgaben erschweren es den Kolleginnen, politisch wichtige Netzwerkarbeit zu betreiben und als Sprecherinnen auf Landes- oder Bundesebene zu kandidieren – die prekäre Haushaltslage vieler Kommunen ist ein zusätzliches Hemmnis. Doch gerade in diesen Zeiten sozialer Erosion ist eine starke Vernetzung, eine politische Interessensvertretung – ein kämpferischer Zusam-

schluss zugunsten von Frauenrechten besonders wichtig.

Hierzu ein Zitat aus dem Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht:

„Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig. Dabei kann sich gerade die Lebensverlaufsperspektive für die kommunale Gleichstellungspolitik als zielführend erweisen.“

Wichtig wäre eine Wiederbelebung der Frauenbewegung und Stärkung der Frauennetze auch deshalb, weil sich Männer neu formiert haben, es gibt sie, die neue Männerbewegung, wie z. B. Väteraufbruch, Mandat und einige andere, und es gibt auch Frauen, die mit ihnen paktieren. Einige Kolleginnen haben bereits ihre negativen Erfahrungen gemacht, sie werden mit polemischen Briefen attackiert, die Verschwendung von Steuergeldern wird beklagt, Veranstaltungen werden gestört, etc.

Aber, liebe Kolleginnen, die Geschichte lässt sich nicht umkehren. Es ist der Frauenbewegung aller platten Polemiken zum Trotz gelungen, unsere Gesellschaft in den letzten vierzig Jahren ganz maßgeblich zu verändern. Im Verhältnis von Frauen

und Männern ist doch eigentlich kein Stein auf dem anderen geblieben. Natürlich sind wir immer noch nicht zufrieden, natürlich gibt es noch viel zu tun. Aber dass die Frauenbewegung keine Erfolge gehabt hätte, das kann man nun wirklich nicht behaupten – sie ist nach Meinung vieler die erfolgreichste soziale Bewegung, die wir jemals hatten, wie es kürzlich die Politologin Dr. Antje Schrupp bei der Frauenförderpreisverleihung in Nürnberg formulierte.

Dass Frauen in den Spitzengremien unserer Gesellschaft trotz allem nicht in gleichem Maße vertreten sind wie Männer, ist ihrer Meinung nach überhaupt kein Zeichen ihres Scheiterns, sondern im Gegenteil ein Zeichen ihrer Stärke. Vielleicht sind wir Frauen längst schon anderswo und dabei, eine postpatriarchale Gesellschaft aufzubauen, die nach anderen Maßstäben funktioniert und den Herausforderungen unserer Zeit besser gewachsen ist. Vielleicht sind sie dort, wo neue Formen des Politischen bereits am Entstehen sind.

Weil wir – besonders wir institutionalisierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – längst gelernt und begriffen haben, dass wir uns eben nicht selber,

bzw. selbst, sondern nur gemeinsam und solidarisch emanzipieren können, mit gegenseitiger Wertschätzung, kritischer Wachsamkeit und Unbestechlichkeit.

Es gilt immer noch, was Dr. Heide Pfarr einmal sagte: „Frauenbeauftragte brauchen revolutionäre Geduld und lebenswerte Unverschämtheit“.

Lasst uns weiter kämpfen ...

- für Entgeltgleichheit
- für Quoten in Führungspositionen
- für ein gewaltfreies Leben ...



Prof. i. R. Dr. Adelheid Biesecker, Autorin beim Feministischen Institut Hamburg,
Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von Attac

Forum 1: Wie weiter mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit?

Unbezahlte gesellschaftliche Arbeit: strukturelle Hintergründe für die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Perspektiven für eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung



■ These 1

Unbezahlte gesellschaftliche Arbeit (unbezahlte Care-, Sorge- oder Fürsorgearbeit. Christel Kumbruck et al. (2010) sprechen von „fürsorglicher Praxis“) – wird im herkömmlichen Ökonomieverständnis nicht als ökonomische Größe angesehen. Und zwar systematisch nicht, da Ökonomie als Marktökonomie konzipiert ist und der ganze Bereich der sog. reproduktiven Tätigkeiten und ökologischen Prozesse aus dem Gegenstandsbereich der Ökonomie ausgegrenzt ist, externalisiert. Ökonomie spielt sich gemäß diesem Verständnis nur an Märkten ab,

koordiniert über Preise und Konkurrenz. Arbeit ist nur Erwerbsarbeit.

■ These 2

Aber moderne Ökonomie ist mehr, ist von vornherein eine Zwillinggeburt, die Geburt zweier, zweigeschlechtlicher Zwillinge: der männlich geprägten Marktökonomie und der weiblichen¹ unbezahlten Sorge- oder Care-Ökonomie. Und beide sind eingebettet in die natürliche Mitwelt. In den wirtschaftstheoretischen Blick ist jedoch nur der eine Teil geraten – die Marktökonomie, als Einzelkind, und ohne bewussten Bezug zur Natur. Der andere Teil wurde lange Zeit nicht gesehen. Das beschädigt nicht nur den unsichtbaren Teil, sondern führt auch zu einem falschen Verständnis der Funktionsweise des sichtbaren Bereichs. So werden z. B. moderne Krisenphänomene wie Klimakrise oder Kinder- und Frauenarmut häufig falsch verstanden – als Unglücksfälle, als Ausdruck von Fehlern, und nicht als das, was sie sind: als systemische Krisen. Nur, wenn dieses „Ganze der Ökonomie“, wenn

¹ Ich spreche hier von „weiblich“ und „männlich“ in der Bedeutung von Gender. Der Schwerpunkt meiner Argumentation liegt mithin auf dem sozialen Geschlecht, wenn auch soziale Geschlechtlichkeit (gender) nicht unabhängig von biologischer Geschlechterzugehörigkeit (sex) gedacht werden kann.

das ganze Zwillingsspaar in seinem Bezug zur Natur in den Blick genommen wird, lassen sich auch die Teile verstehen, kritisch analysieren und gemeinsam zukunftsfähig und geschlechtergerecht umgestalten.

■ These 3

Gemäß der gängigen Theorie handeln die Menschen in der Marktsphäre als Nutzen- und Gewinnmaximierer. Sie werden in ihren ökonomischen Handlungen nur durch ihre individuellen Vorlieben (Präferenzen) geleitet. Ausgestattet sind sie mit Geld zum Kaufen und mit Informationen über Waren und Preise. Sie sind „*homines oeconomici*“, ökonomische Menschen, die sich ohne sozialen Zusammenhalt nur in Konkurrenz zu anderen verhalten können. Typische ökonomische Situationen werden daher als Tauschsituationen verstanden, als Tausch zwischen gleichberechtigten Warenbesitzern, als symmetrische Beziehungen. Ihr einziges Maß sind die eigenen Bedürfnisse (die kein Maß sind, da sie als nie befriedigt gelten, als maßlos eben) bzw. Gewinnerwartungen (die erst recht kein Maß abgeben, da sie sich in möglichst viel Geld ausdrücken). Gegenüber diesen unendlichen Bedürfnissen sind die Mittel – das Geld – immer knapp. Ziel dieser ökonomischen Menschen ist die Maximierung ihres eigenen Nutzens. Diese Figur ist stark männlich geprägt – *homo oeconomicus* gleicht dem „*einsamen Wolf*“ in einer sozial leeren Umgebung.

■ These 4

Ein typisches Merkmal dieses Ökonomie-Verständnisses ist, dass auf die ganze Gesellschaft mit ihrer Natur aus der Perspektive von Märkten geblickt wird. Lebensprozesse sind dazu da, dem Markt zu „dienen“ – sie sind Mittel für Marktzwecke.

Ein anderes Merkmal ist, dass gesellschaftliche Wohlfahrt nur als Summe aller in Geld bewerteten Güter und Dienstleistungen verstanden wird, die pro Jahr am und für den Markt hergestellt werden. Wenn dieses sog. Sozialprodukt wächst, wächst auch die gesellschaftliche Wohlfahrt. Die unbezahlte Arbeit wie auch die Produktivität der Natur tragen nach diesem Verständnis nicht zur gesellschaftlichen Wohlfahrt bei – und die ihnen auferlegten

Kosten des marktökonomischen Systems (Umweltverschmutzung, Sorge für Arbeitslose z. B.) werden ebenfalls nicht berechnet.

Und schließlich ist ein typisches Merkmal die Rationalität dieses Systems: Sie lässt sich mit Maßlosigkeit und Sorglosigkeit kennzeichnen. Zugespitzt erleben wir das gegenwärtig auf den Finanzmärkten, wo immer neue Spekulationswellen und dubiose Finanzprodukte den Einen eine Unmenge Geldes in die Kassen spülen, während die Anderen die so verursachten Krisen ausbaden müssen.

■ These 5

Zu diesen Anderen gehören die beiden als Nicht-Ökonomie ausgegrenzten Bereiche: die ökologische Natur und die unbezahlte Care-Ökonomie, der lebensweltlich eingebettete Bereich der sorgenden Tätigkeiten. Wird die Marktökonomie, insbesondere in ihren guten Positionen, noch immer von Männern dominiert, so ist dieser Bereich der Ökonomie bis heute vor allem weiblich, sozial den Frauen zugeordnet. Wird durch die (Erwerbs-)Arbeit für den Markt produziert und Wert geschaffen, so gilt die unbezahlte Care-Arbeit als un-, bestenfalls als „reproduktiv“, ihr Ergebnis geht nicht in die ökonomische Wertrechnung ein. Aber für die alltäglichen marktökonomischen Prozesse werden sie gebraucht: für die tägliche Wiederherstellung der Arbeitskraft für den Markt, als sozialer Raum für das Aufwachsen von Kindern, als Krisenpuffer (der die am Markt überflüssigen Arbeitskräfte, die Arbeitslosen, aufnimmt) und als umsorgter Lebensraum für die alten Menschen nach der Phase der Erwerbsarbeit.

Auch die Natur wird gebraucht. Auch auf ihren Leistungen basiert das Wirtschaften für den Markt, aber auch diese Leistungen gehen nicht in die Wertrechnungen ein.

■ These 6

Die Ursache für diese Blindheit der Ökonomie für ihre lebendigen Grundlagen liegt in der spezifischen Trennungsstruktur des Ökonomischen, wie sie im zu engen Bild der Marktökonomie aufscheint – sie liegt in der Trennung zwischen dem Produktiven und dem sog. Reproduktiven. Als Nicht-Ökonomie und nicht-produktiv abgetrennt und ausgegrenzt werden die Basisproduktivitäten menschlichen Wirtschaftens – die unbezahlten weiblichen sorgenden Tätigkeiten sowie die Produktivität der ökologischen Natur. Diese Trennung wirkt auf das Abgetrennte zerstörerisch. Weil es für die Markökonomie keinen Wert darstellt und damit nicht in die ökonomischen Kalkulationen eingeht, wird es maßlos und sorglos ausgenutzt. Hier liegt die gemeinsame Ursache der heutigen sozialen und ökologischen Krisen. Sie sind alle Ausdruck ein- und derselben Krise – der Krise des sog. Reproduktiven. Der Reichtum, das Wachstum, die gesellschaftliche Wohlfahrt, die mit dieser Art des Wirtschaftens erzielt werden, basieren auf der Zerstörung dieser lebendigen Grundlagen. Diese Wirtschaftsweise bringt systematisch nicht-nachhaltige, nicht zukunftsfähige Ergebnisse hervor.

■ These 7

In Kritik dieses „einäugigen“ Blicks auf die Ökonomie integrieren Konzepte der feministischen Ökonomie die unbezahlte Care-Ökonomie von vornherein in den ökonomischen Gegenstandsbereich. Aber sie fügen der Marktökonomie nicht einfach einen zweiten Bereich hinzu, sondern sie wechseln gleichzeitig die Perspektive: Sie blicken von der lebensweltlich eingebetteten Sorge-Ökonomie auf das „Ganze der Ökonomie“. Und damit auch auf „Das Ganze der Arbeit“. Wichtige Erkenntnisse werden so gewonnen:

- Die Ökonomie ist geschlechtshierarchisch strukturiert und organisiert: Männer managen die Marktökonomie, Frauen sorgen in der unbezahlten Care-Ökonomie, die einen hoch bewertet und bezahlt, die anderen unbewertet und unbezahlt. „Das Ganze der Ökonomie“ stellt sich jetzt dar als durch und durch geschlechtshierarchisch geprägt. Diese Struktur kann jetzt erkannt und ihre Ursachen können offen gelegt werden. Sie kann

sodann geschlechtergerecht und sozial-ökologisch verantwortlich neu geordnet werden.

- Wenn – wie es heute vielfältig geschieht – Care-Arbeit marktlich organisiert wird, prägt diese Geschlechterhierarchie mit ihren impliziten Bewertungen auch diese jetzt erwerbliche Care-Arbeit: Sie ist schlecht bezahlt, findet unter oft schlechten Bedingungen statt und bleibt im Wesentlichen weiblich.
- Das macht auch deutlich: Aus der neuen, der lebensweltlichen Perspektive gilt es, die Märkte neu zu gestalten – sie zu Lebenszwecken umzustrukturieren. Welche Märkte tun den Menschen und der Natur gut? Diese Frage kann jetzt gestellt und bearbeitet werden. Über welche Märkte lassen sich z. B. erwerbliche Care-Prozesse angemessen bewerten und den beteiligten Menschen gemäß organisieren? Und weiter: Wo reichen Märkte nicht aus, oder wo passen Märkte nicht? Wo sind gesellschaftliche Bewertungsverfahren nötig?



■ These 8

Die gesellschaftliche Wohlfahrt wird aus dieser Perspektive nicht nur über Märkte, sondern gerade auch in der unbezahlten Care-Ökonomie hergestellt. Das Sozialprodukt erweist sich als völlig falscher Wohlfahrtsindikator. Diese Erkenntnis ist nicht neu – insbesondere nicht in der feministischen Debatte. „If Women counted“ – unter diesem Titel fasst Marilyn Waring schon 1988 eine Debatte zusammen und entwickelt sie weiter, die Frauen schon länger global geführt haben und in der die Care-Arbeit und die Natur mit ihren Leistungen erfasst wer-



den. Neu aber ist, dass diese Erkenntnis jetzt in die Köpfe von Politikern/innen vorgedrungen ist: So gibt es in Deutschland seit Beginn des letzten Jahres die Enquête-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“. Sie soll nach neuen Wohlstandsmaßen suchen. Aber wer sucht da? Männer, Männer, Männer – unter den 17 Sachverständigen Mitgliedern war zunächst keine einzige Frau. Das ist nicht nur ein Lapsus, ein Ausrutscher – das ist ein Skandal! „What men value has brought us to the brink of death: What women find worthy may bring us back to life“ (vgl. Waring 1988: S. 315) – so endet die Untersuchung von Waring und beschreibt gleichzeitig, worum es geht – um die Bewertung aus der Perspektive von Lebensprozessen. Das kann nicht gelingen ohne Frauen.²

■ These 9

Das Konzept, das mir als Fundament für die folgenden Aussagen dient, ist das „Vorsorgende Wirtschaften“. Es wird seit 1992 vom gleichnamigen Frauennetzwerk entwickelt.³ Vorsorgendes Wirtschaften ist vor allem durch drei Handlungsprinzipien charakterisiert (vgl. Biesecker et al. 2000 sowie Biesecker 2011):

- **Vorsorge:** Die Menschen werden als in sozialen Beziehungen lebend betrachtet, als für sich und

² Es gibt viele andere Kritikpunkte am Sozialprodukt als Wohlfahrtsindikator, die schon seit Mitte der 60er Jahre thematisiert werden. Vgl. dazu Stiglitz / Sen / Fitoussi 2009.

³ Vgl. www.vorsorgendeswirtschaften.de

andere sorgend sowie auf die Fürsorge anderer angewiesen. Dabei sind in dieses Sorgen die natürliche Mitwelt und zukünftige Generationen eingeschlossen. Vorsicht, Voraussicht, Umsicht, Übersicht und Rücksicht sind Charakteristika dieses Prinzips. Aus dem Sorgen um die Zukunft entsteht die Vorsorge in der Gegenwart. Sorgen nimmt die Bedürfnisse aller Beteiligten zum Ausgangspunkt, es ist ein Prinzip, das auch asymmetrische Beziehungen in die Ökonomie integriert. Auch Nicht-Handeln wird als ökonomisch effektiv anerkannt.

- **Kooperation:** Kooperieren wird hier im Sinne einer vorsorgend-verantwortlichen Kooperation verstanden. Gemeint ist damit ein kooperatives Wirtschaften, in dem im gemeinsamen Verständigungsprozess nach lebensfreundlichen und naturverträglichen wirtschaftlichen Formen gesucht wird. Weil in diesem Verständigungsprozess als sprachlose Kooperationspartner_innen die natürliche Mitwelt und zukünftige Generationen einbezogen sind, kommt der Begriff „Verantwortung“ mit herein. Diese Kooperation ist prozess-, nicht nur zielorientiert.
- **Orientierung am für das gute Leben Notwendigen:** Vorsorgendes Wirtschaften orientiert sich an der Gestaltung eines guten Lebens für alle Beteiligten. Was dieses gute Leben ist, muss im gemeinsamen Diskurs immer wieder neu festgestellt werden. Gesellschaftliche Wohlfahrt ist so nicht allein monetär bestimmt, ist nicht eindimensional kalkulierbar, sondern kann nur vieldimensional und vielfältig entwickelt werden.

■ These 10

Vorsorgendes Wirtschaften ist „haushälterisches Wirtschaften“ oder „Haushalten“. Vernunft hat hier nichts zu tun mit irgendwelcher Maximierung. Vernünftig ist vielmehr dasjenige wirtschaftliche Handeln, durch das gleichzeitig den Bedürfnissen der heute lebenden Menschen sowie denen zukünftiger Generationen und den Regenerationsprozessen der Natur Rechnung getragen wird. Carola Meier-Seethaler macht darauf aufmerksam, dass solch eine Vernunft – sie nennt sie „Besonnenheit“ (Meier-Seethaler 1997: S. 395) – auf zwei Säulen basiert, dem Denken und dem Fühlen. Ute Gerhard (2008:

S. 23) und Eva Senghaas-Knobloch (2008: S. 79) verweisen auf skandinavische Diskurse über Fürsorgearbeit, in denen sich der Begriff „Fürsorgetationalität“ herausgebildet hat. Damit ist eine Rationalität gemeint, die auf das Wohlbefinden, die Lebensfähigkeit der zu Umsorgenden – seien es Menschen oder die Natur – gerichtet ist.

■ These 11

Und es geht um diese Lebensfähigkeit, wenn wir hier gemeinsam über die geschlechtergerechte Zukunft unserer Gesellschaften nachdenken. Das Konzept, das im Auftrag der Vereinten Nationen dafür erarbeitet wurde, ist das der nachhaltigen Entwicklung. Damit ist eine Entwicklung gemeint, in der die heute lebenden Menschen derart wirtschaften, dass sie ihre Bedürfnisse befriedigen, ohne die Chancen zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse nach ihren Vorstellungen zu befriedigen. Im Konzept werden zwei Dinge als prioritär angesehen: Die Grundbedürfnisse der Armen der Welt vorrangig zu befriedigen, und die Umwelt für die zukünftigen Generationen zu erhalten. Damit wird eine doppelte Gerechtigkeit eingefordert – sowohl zwischen den heute lebenden Menschen als auch zwischen den heutigen und den zukünftigen Generationen.

Das Konzept beinhaltet also die Aufforderung, sich um Andere zu sorgen – um andere heute lebende Menschen und um andere zukünftige Generationen. Auf der Grundlage der Anerkennung ihrer Lebensbedürfnisse und Gestaltungsrechte sollen wir fürsorglich handeln, sollen dies im eigenen Handeln bedenken und respektieren.

■ These 12

Wie lässt sich dieses Sorge-Prinzip in einer Ökonomie verankern, die das Sorgen nicht kennt, die es durch ihre Rationalität und ihre geschlechtshierarchische Trennungsstruktur sogar als unökonomisch ausschließt? Anders gefragt: Wie lässt sich die Trennungsstruktur überwinden? Meine Antwort in dem hier zu diskutierenden Zusammenhang lautet: Durch Aufwertung und Umverteilung auf alle – Männer

und Frauen – sowohl der marktlich-bezahlten als auch der nicht-marktlichen unbezahlten Sorgearbeit.

Die bezahlte Sorgearbeit gilt es dabei, in „gute Arbeit“ zu verwandeln gemäß dem heute von gewerkschaftlicher Seite ausgearbeiteten Konzept für „gute Arbeit“ (vgl. Lepperhoff 2011). Für die Umgestaltung der unbezahlten Sorge-Arbeit jenseits des Marktes gibt es kein derart ausgearbeitetes Konzept. Aus der Perspektive Vorsorgenden Wirtschaftens können jedoch Transformations-Schritte angegeben werden:

- Ausbau der unterstützenden Infrastruktur für Care – z. B. Kinderhorte und -gärten für alle, die das wollen, und Pflegestützpunkte und/oder Pflege-netzwerke in den Quartieren
- Gleichwertiges Einbeziehen der unbezahlten Care-Arbeit in die sozialen Sicherungssysteme.
- Gleiche Beteiligung der Männer an der unbezahlten Sorgearbeit. Nancy Fraser spricht vom „Universal Caregiver Model“ und meint damit ein Modell, in dem Geschlechtergerechtigkeit dadurch erreicht wird, dass „women’s life-patterns (become, A. B.) the norm for everyone. Women today often combine breadwinning and caregiving, albeit with great difficulty and strain. A postindustrial welfare state must ensure that men do the same, while redesigning institutions so as to eliminate the difficulty and strain. We might call this vision Universal Caregiver.“ (vgl. Fraser 1997, S. 61)

■ These 13

Dieses Konzept impliziert mindestens:

- Eine starke Verkürzung der Erwerbsarbeitszeiten für Männer und Frauen, damit Zeit für Care-Arbeit freigesetzt wird. (Wir haben, angesichts der Zunahme der benötigten Sorgearbeit sowohl durch die Veränderung der Altersstruktur der Gesellschaft und durch die Gestaltung einer angemessenen Kultur des Aufwachsens als auch angesichts der Bedrohung der Natur durch unsere jetzige Wirtschaftsweise keine Zeit mehr für so viel Erwerbsarbeit! Wir haben genug anderes zu tun! Wir haben diese lange Erwerbsarbeit aufgrund der erreichten hohen Produktivität auch nicht mehr nötig.) Konzepte liegen schon vor, wie

z. B. die „Halbtagsgesellschaft“, „Kurze Vollzeit für alle“ oder, aus feministischer Perspektive, das Konzept des vorsorgenden Arbeitens oder das Vier-in-einem-Modell (vgl. Baier/ Biesecker 2011). Auch Arbeitszeitkonten und Sabbaticals gehören hierher.

- Eine Umverteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Diese Umverteilung stockt nach zwei Seiten hin: Frauen werden nur schwer in gute Erwerbsarbeit hineingelassen – und Männer drängeln sich nicht gerade danach, Sorgearbeit zu übernehmen. Aber ihnen gehört die Hälfte dieser Sorge-Arbeit, sie haben sie nur bisher noch nicht eingefordert! Die neue Familienpolitik setzt hier Anreize – es gilt, sie nicht nur für gut situierte Familien zu setzen, sondern auf alle Arbeitenden auszudehnen und sozial zu staffeln. Eine Blockade steckt darüber hinaus nach wie vor in den herkömmlichen männlichen Karrieremodellen, die durch „Anwesenheitskultur“ und „Vollzeitmentalität“ gekennzeichnet sind.
- Eine Stärkung des Staates als Sozialstaat, der gemeinsam mit den Bürger/innen eine gute Sorge-Infrastruktur herstellt (gemeinsam, um das

Wissen der Menschen in die Ausgestaltung dieser Infrastruktur einzubeziehen – nicht, um die Verantwortung für die Daseinsvorsorge abzugeben).

- Die Ermöglichung der Erwerbsarbeitszeitverkürzung und des verstärkten Engagements in der Care-Arbeit durch ein Existenz sicherndes Einkommen – sei es durch Erhöhung des Lohnes in der bezahlten Care-Arbeit oder durch ein garantiertes Grundeinkommen zur Ermöglichung der unbezahlten.

■ These 14

Die hier entwickelten Gedanken skizzieren eine gesellschaftliche Arbeitsteilung, in der sich alle, Frauen und Männer, an den verschiedenen Bereichen der Arbeit (Erwerbsarbeit, bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit, Freiwilligenarbeit oder Bürgerschaftliches Engagement, Eigenarbeit) beteiligen können – Arbeit ist jetzt vielfältig. Die unbezahlte Arbeit ist eine von vier möglichen Tätigkeiten, und daneben gibt es auch Muße. Denn infolge der hohen Produktivität hat unsere Gesellschaft heute viel freie Zeit – nur ist dieser „Fortschrittsgegninn“ sehr einseitig verteilt: Die meiste freie Zeit gehört den Arbeitslosen, während viele Menschen in der Erwerbsarbeit zu lange Arbeitszeiten haben. Auch hier geht es somit um Umverteilung. Neue Wohlfahrtskonzepte werden gerade auch „Zeitwohlfahrt“ als Ausdruck eines guten Wirtschaftens und Lebens berücksichtigen.

■ These 15

„Im Grunde geht es also nicht um einen Nachholbedarf oder die Anpassungsleistungen von Frauen an die Erfordernisse des Marktes, sondern die Einübung in eine soziale Praxis der Anteilnahme, anders gesagt, um die Zivilisierung auch des männlichen Ichs“ (vgl. Gerhard 2008: S. 26). Ja. Es geht darum, auch Männern das Sorgen zu ermöglichen. Und es geht darum, gleiche Optionen für Männer und Frauen in allen Tätigkeitsbereichen zu schaffen – um gleiche Chancen eben. Das ist eine politische Aufgabe. Der Weg zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung in einer zukunftsfähigen Gesellschaft ist ohne den Staat nicht zu schaffen. Alle müssen mitmachen, alle müssen das wollen, alle müssen



mitgestalten an den neuen geschlechtergerechten Denk- und Handlungsräumen. Ja. Aber wir brauchen dabei den Staat – einen Staat, der der überkommenen Geschlechterhierarchie durch geschlechtergerechte Arbeits- und Sozialpolitik begegnet und so die Möglichkeitsräume für alle, die handeln wollen, schafft. Einen vorsorgenden, einen fürsorglichen Staat also.

■ **Schlusswort**

Das Thema unseres Forums lautet: Wie weiter mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter gesellschaftlicher Arbeit? Am Schluss meiner Gedanken ist meine Antwort gleichermaßen einfach und umfassend: Durch Umbewertung und Umverteilung der Care-Arbeit auf Männer und Frauen gleichermaßen. Machen wir alle zu Care-Givern, zu Sorgenden – dann werden auch die Erwerbsarbeit und ihre Heimat, die Marktökonomie, sich verändern. Auch dort werden Besonnenheit und Fürsorge als Rationalitätsmuster einziehen können. Homo oeconomicus wird ein sozial-ökologisch sorgender ökonomischer Mensch, Maßlosigkeit und Sorglosigkeit werden überwunden. Schöne Aussichten!

Literatur:

- Baier, Andrea/ Biesecker, Adelheid (2011): *Gutes Leben braucht andere Arbeit. Alternative Konzepte in der Diskussion. In: politische ökologie Nr. 125 (Anders arbeiten). München: oekom: S. 54-62.*
- Biesecker, Adelheid (2011): *Vorsorgendes Wirtschaften. Ökonomie für gutes Leben statt für Wachstum. In: Rätz, Werner/ Egan-Krieger, Tanja (Hg.): Ausgewachsen! Ökologische Gerechtigkeit. Soziale Rechte. Gutes Leben. Ein Projekt von attac. Hamburg: VSA.: S. 75-84.*
- Biesecker, Adelheid/ Matthes, Maite/ Schön, Susanne/ Scurrill, Babette (Hg.) (2000): *Vorsorgendes Wirtschaften. Auf dem Weg zu einer Ökonomie des guten Lebens, Bielefeld: Kleine.*
- Fraser, Nancy (1997): *After the Family Wage. A postindustrial thought experiment. In: Fraser, Nancy (1997); Justice Interruptus. Critical reflections on the „postsocialist“ condition. New York, London: Routledge: S. 41-66.*
- Gerhard, Ute (2008): *Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Care. In: Senghaas-Knobloch, Eva, Kumbruck, Christel (Hg.): Vom Liebesdienst zur liebevollen Pflege, Rehburg-Loccum: S. 13-30.*
- Gilligan, Carol (1994): *Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau. München: Piper.*
- Kumbruck, Christel/ Rumpf, Mechthild/ Senghaas-Knobloch, Eva (2010): *Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. (Mit einem Beitrag von Ute Gerhard). Berlin: LIT-Verlag.*
- Lepperhoff, Julia (2011): *Qualität von Arbeit: messen – analysieren – umsetzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 15/2011 (Humanisierung der Arbeit): S. 32-37.*
- Meier-Seethaler, Carola (1997): *Gefühl und Urteilskraft. Ein Plädoyer für die emotionale Vernunft. München: Beck.*
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): *Zeit für fürsorgliche Praxis. Pflegeethos und Erfahrungen von Frauen und Männern in Pflegeberufen. In: Senghaas-Knobloch, Eva, Kumbruck, Christel (Hg.): Vom Liebesdienst zur liebevollen Pflege, Rehburg-Loccum: S. 77-94.*
- Stiglitz, Joseph/ Sen, Amartya/ Fitoussi, Jean-Paul (2009): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. pdf, Internet.*
- Waring, Marilyn (1988): *If Women Counted. A New Feminist Economics, New York: HarperCollins*

Brigitte Triems, Präsidentin der European Women's Lobby

Forum 2: Wie weiter mit der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen?



Die Europäische Frauenlobby wurde 1990 gegründet und vereint mehr als 2000 in den Ländern der Europäischen Union wirkende Frauenverbände. Gegenwärtig hat sie nationale Koordinationen in den 27 EU-Mitgliedstaaten und in drei Beitrittsländern; 20 Europäische Organisationen sind ebenfalls Mitglied der Frauenlobby.

Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern ist zwar in allen EU-Mitgliedsstaaten durch Gesetze festgeschrieben, aber die Realität sieht anders aus:

- Weltweit beträgt der Anteil der Männer in den Parlamenten 76 Prozent, in Europa sind es 65 Prozent.
- Frauen in der EU verdienen durchschnittlich 72 Prozent der Stundenlöhne von Männern.
- in der EU ist eine von fünf Frauen mit häuslicher Gewalt konfrontiert; 95 Prozent von allen Gewalttaten finden zu Hause statt.

Das wichtigste Ziel der Europäischen Frauenlobby ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen

Frauen und Männern und ihre Gleichstellung in allen Bereichen der EU-Politik. Darüber hinaus hat die EFL die Aufgabe, Verbindungsglied zwischen den Mitgliedsorganisationen und den europäischen Institutionen zu sein.

Die EFL engagiert sich für mehr wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für Frauen und für die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen. Sie setzt sich ein für Frauenrechte, für die Beseitigung jeglicher Gewalt gegen Frauen und für weibliche Vielfalt.

Bei ihrer Forderung nach paritätischer Besetzung von Entscheidungspositionen im politischen und wirtschaftlichen Bereich auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene geht die EFL davon aus, dass Gleichstellung der Geschlechter eine Frage der Menschenrechte von Frauen ist. In einer modernen Demokratie müssen Frauen und Männer gleichgestellt sein; Frauen und Männer müssen in den Entscheidungsprozessen, die sich auf ihr Leben auswirken, ausgewogen vertreten sein.

Frauen stellen mehr als die Hälfte der Bevölkerung der EU. Die derzeitige Unterrepräsentation von Frauen im Entscheidungsprozess auf europäischer und nationaler Ebene beeinträchtigt stark die demokratische Legitimität der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten. Darüber hinaus untergräbt diese Ungleichheit alle Versuche, eine in höherem Maße integrative und partizipatorische Demokratie herbeizuführen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Grundvoraussetzung für die Modernisierung unserer politischen Systeme, damit Frauen und Männer sich in ihrer Unterschiedlichkeit Rechte, Verantwortungen und Macht gleichberechtigt teilen. Die Gleichstellung von Frau und Mann sollte im Mittelpunkt aller Initiativen auf europäischer und nationaler Ebene

stehen, um die Bürger/innen in den Entscheidungsprozess einzubeziehen, die Legitimität der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten zu verbessern und die Einführung von Politiken, die die Bedürfnisse und Bestrebungen aller Europäer/innen widerspiegeln, entscheidend zu fördern.

Neben einem umfassenden Rahmen für Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union, der zurückgeht bis auf den Vertrag von Rom 1957, der die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ aufstellte, bis zum Vertrag von Lissabon und der Strategie für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern 2010 – 2015, gibt es zahlreiche internationale Instrumente, in denen die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungspositionen als Voraussetzung für tatsächliche Gleichstellung formuliert wird. In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 heißt es dazu: „Jeder hat das Recht auf Mitwirkung an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes.“

Das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979 fordert von den Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im politischen und öffentlichen Leben sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

In der Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurden umfangreiche konkrete Maßnahmen zur Sicherung des gleichberechtigten Zugangs zu und der Teilhabe von Frauen an Machtstrukturen und Entscheidungsprozessen festgelegt.

Zahlreiche in der Präsentation aufgezeigte Beispiele machen die nach wie vor vorhandene Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und bedeutenden Entscheidungsorganen auf allen Ebenen im politischen, wirtschaftlichen und finanziellen Bereich, im Bankenwesen, in Wissenschaft und Forschung und in der Justiz deutlich. Die Ursachen und Gründe dafür sind in einer Kombination aus klischeehaften Einstellungen zur Rollenverteilung der Geschlechter und in dem ungleichen Zugang von Frauen und Männern zu Machtpositionen und zu ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen

zu suchen. Dazu kommt die mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die Ungleichheit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit und eine häufig anzutreffende unflexible Arbeitsorganisation sowie eine negative Unternehmenskultur.

Bei Wahlen im politischen Bereich spielen Parteien eine wichtige Rolle. Dies beginnt bereits mit der Kandidatenaufstellung, wobei die Festlegung eines „Reißverschlussystems“ wichtig ist. In zahlreichen Parteien in den EU-Mitgliedsstaaten wurden in den vergangenen Jahren Quotenregelungen und Nominierungsregeln vereinbart, die zu einem erhöhten Anteil von Frauen in Parlamenten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene führten. Die genannten Beispiele Schweden und Frankreich bestätigen dies.

Für weitere Fortschritte auf diesem Gebiet sind ein radikales Umdenken, politischer Wille und kultureller Wandel notwendig. Politische Parteien spielen bei der Förderung der Geschlechterparität im politischen Bereich eine Schlüsselrolle. Netzwerke von Verbänden, Gewerkschaften, Persönlichkeiten und Medien können diesen Prozess wirksam befördern. Um eine Führungsposition zu erreichen, müssen Frauen nicht nur hart arbeiten; es sind auch Entschlossenheit, Talent und Kommunikationsstärke sowie das Einbringen von sozialen Kompetenzen erforderlich. Belastbarkeit, Flexibilität, visionäres Arbeiten und Kreativität sind Stärken, die Frauen gezielt einsetzen können. Auch Vorbilder können eine Anregung für künftige Generationen weiblicher Führungskräfte sein. Mentoring-Programme können in jeder Phase einer Karriere und bei der Entwicklung von Führungskompetenzen eine wichtige Rolle spielen.

Die Europäische Frauenlobby hat mit ihrer 50/50-Kampagne anlässlich der Wahlen zum Europäischen Parlament 2009 und der Neubesetzung von EU-Top-Positionen sowie von Leitungspositionen in der Europäischen Kommission 2010 einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils auf 35 Prozent im Europäischen Parlament geleistet. Dieses Ergebnis ist jedoch nicht zufrieden stellend, da z. B. bei den Stellvertreter/innen des Präsidenten des Europäischen Parlamentes gerade einmal 21,4 Prozent weiblich sind. Seit der ersten Wahl des

Europäischen Parlamentes im Jahre 1954 hat es insgesamt 28 Präsident/innen gegeben. Davon waren lediglich zwei weiblich.

Die Europäische Kommission bekräftigt in der 2010 verkündeten Frauen-Charta ihr Engagement, „auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen im öffentlichen Leben und in der Wirtschaft hinzuwirken“ und „die Stärkung des Anteils von Frauen in verantwortlichen Positionen voranzutreiben“. In diesem Sinne hat die zuständige Kommissarin angesichts des geringen Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen gesetzliche EU-Regelungen angekündigt.

Die Europäische Frauenlobby hat unter dem Titel „Vom Schnecken tempo zu einem großen Sprung?“ eine Broschüre zum Thema Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten verfasst und eine Reihe von Empfehlungen formuliert. Dazu gehören beispielsweise die Einführung gesetzlicher Regelungen mit dem Ziel, bis zum Jahre 2020 einen 50 prozentigen Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen zu erreichen, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Vorstandsvorsitzen und Geschäftsführungen, die Festlegung einer Begrenzung von Vorstandsposten pro Person und die Bevorzugung von Unternehmen mit paritätischer Besetzung der Vorstände bei Vergabe.

Gesetzliche Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen auf europäischer Ebene sind zweifellos wichtige Initiativen. Dabei scheint die Tatsache, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Ebenen für die Unternehmensergebnisse und für ökonomisches Wachstum förderlich ist, Vorrang zu haben. Hierbei handelt es sich um einen Teilaspekt von Frauen in Führungspositionen, der nur einen eingeschränkten Kreis von Frauen betrifft. Es kann keine Entschuldigung dafür sein, dass sich im Hinblick auf andere für die Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter wichtigen Gebiete in Europa wenig tut. Als Beispiel sei hier nur die Zusage der Europäischen Kommission genannt, eine EU-weite Strategie bzw. einen umfassenden, politischen Handlungsrah-

men zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen zu beschließen.

Die Umsetzung folgender **Vorschläge der Europäischen Frauenlobby** kann einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in politischen, wirtschaftlichen und finanziellen Entscheidungspositionen leisten:

Die Einführung von Quoten sowie Maßnahmen zur Parität auf allen Ebenen in Europa und in den Mitgliedsstaaten, die Durchführung von massenwirksamen Kampagnen zur Erreichung einer paritätischen Besetzung des Europäischen Parlamentes anlässlich der Wahlen im Jahr 2014, Maßnahmen zur Durchsetzung von Parität in der Europäischen Kommission durch die Nominierung jeweils einer Frau und eines Mannes für die Posten der Kommissare durch die Mitgliedsstaaten, stärkere Wahrnehmung der Verantwortung für die Erhöhung des Frauenanteils und Durchsetzung von Parität durch die politischen Parteien, die Festlegung von Quoten im Wirtschafts- und Finanzsektor auf europäischer sowie nationaler Ebene und die stärkere Nutzung der öffentlichen Meinung – 75 Prozent der Bevölkerung Europas sind für Quoten.

■ Fazit

Die Politik der Europäischen Union hat einen wesentlichen Beitrag geleistet, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Tagesordnung zu setzen und voranzubringen. In den vergangenen Jahren wurden auch einige Erfolge erzielt. Es ist aber unbestritten, dass noch viel zu tun bleibt. Die vollständige Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes ist nach wie vor noch nicht erreicht: Frauen verdienen weniger, sind stärker von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen, übernehmen in der Regel den Löwenanteil der familiären Verpflichtungen und sind in Wirtschaft und Politik deutlich unterrepräsentiert. Daher bedarf es weiterer positiver Maßnahmen, gesellschaftlicher Sensibilisierung und Verbesserung der Rahmenbedingungen. Heute besteht jedoch die Gefahr, dass unter dem Vorwand der Wirtschafts- und Finanzkrise, die längst auch zu einer sozialen Krise geworden ist, die Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingefroren bzw. gekürzt werden. In

vielen Mitgliedsstaaten kann diese Tendenz bereits beobachtet werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert und ein Ziel der Europäischen Union. Deshalb kann sie nicht als Luxus, den man sich nur in Zeiten des Wachstums leisten kann, betrachtet werden. Gleichstellung ist ein Menschenrecht und demzufolge ein legales und moralisches Gebot. Gerade in diesen Krisenzeiten bietet sich die einzigartige Chance, einen Wandel zu bewirken. Nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt der Gesellschaft sind ohne Gleichstellung undenkbar.

Wahre Gleichbehandlung der Geschlechter macht es zwingend notwendig, die grundlegenden Ursachen der sozialen, politischen und wirtschaftlichen geschlechterspezifischen Unterschiede anzugehen. In den vergangenen 53 Jahren hat die EU nur die

Symptome bekämpft. Wenn die Europäische Union sich nicht intensiv mit den der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zugrunde liegenden Mechanismen, mit den Ursachen ungleicher Ressourcen- und Machtverteilung beschäftigt und diesbezüglich radikale Veränderungen in Angriff nimmt, wird auch in den nächsten Jahrzehnten keine völlige Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden.

Heute gibt es in Europa die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten, die auch einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum beigetragen hat und leistet. Diese Tatsache muss sich auch in der gleichen Teilhabe an allen Entscheidungsfindungen im Interesse der Bürgerinnen und Bürger Europas niederschlagen.

Dr. Brigitte Sellach, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e. V. (GSF e. V.)

Forum 3: Wie weiter gegen Gewalt an Frauen?

Einführung von Interventionsstandards in die medizinische Versorgung von Frauen



■ Geschichte des Leitfadens

Im September 2007 hat die Bundesregierung mit dem „Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“¹ ein Handlungskonzept vorgelegt mit Antworten auf die aktuellen Herausforderungen zum Schutz der von Gewalt betroffenen Frauen und ihren Kindern. Ein zentraler Handlungsschwerpunkt des Aktionsplans ist der Gesundheitsbereich. Nach den positiven Erfahrungen im klinischen Bereich hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Aktionsplans II ein Modellprojekt zur angemessenen Unterstützung von gewaltbelasteten Frauen in der ambulanten medizinischen Versorgung auf den Weg gebracht und gefördert.

¹ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,-did=73000.html>

■ Auszug aus Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen²

Gewalt ist einer der zentralen Risikofaktoren für die Gesundheit von Frauen. Dies hat der Bericht der Weltgesundheitsorganisation (WHO) 2002 international belegt. Auch die deutsche Repräsentativuntersuchung zeigt: Die meisten Frauen erleiden mindestens einmal in ihrem Leben Verletzungen physischer und psychischer Art; alle Formen von Gewalt sind mit zum Teil erheblichen gesundheitlichen, psychischen und psychosozialen Folgen verbunden. Eine optimale medizinische Versorgung der betroffenen Frauen durch die Erleichterung des Zugangs zu den Angeboten des Gesundheitswesens ist daher ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Auch bezogen auf die Inanspruchnahme institutioneller Hilfen in und nach Gewaltsituationen kommt dem Gesundheitsbereich und hier insbesondere den Ärztinnen und Ärzten als Berufsgruppe eine wichtige Schlüsselrolle zu. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hatte daher die wissenschaftliche Begleitung eines Gesundheitsinterventionsprogramms im Bereich der Krankenhäuser gefördert. Die komplexe Bedeutung der Ärzteschaft zur Verbesserung der Situation gewaltbetroffener Frauen soll in einem neuen Projekt aufgegriffen werden, das den Bereich der niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte betrifft.

Das Modellprojekt „**Medizinische Intervention gegen Gewalt an Frauen**“ (MIGG) mit einer Laufzeit

² http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/aktionsplan-II-zur-bek_C3_A4mpfung-von-gewalt-gegen-frauen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, S. 39 ff.

von drei Jahren (2008 bis 2011) war an niedergelassene Ärztinnen und Ärzte gerichtet. Sie wurden unterstützt beim Erkennen und Ansprechen der Folgen von Gewalt, der gerichtssicheren Dokumentation und dem fachgerechten Umgang mit gewaltbelasteten Patientinnen in ihrer Praxis.

Im Modellprojekt MIGG wurden an fünf Standorten in der Bundesrepublik Deutschland (Berlin, Düsseldorf, Kiel, München und dem Ennepe-Ruhr-Kreis) die international eingeführten Interventionsstandards in Praxen der am Modellprojekt MIGG teilnehmenden niedergelassener Ärzte und Ärztinnen unterschiedlicher Fachrichtungen eingeführt. Träger der Modellprojekte waren das Institut für Rechtsmedizin des Universitätsklinikums Düsseldorf (am Standort Düsseldorf; an den Standorten in Kiel und München in Kooperation mit den dort ansässigen Instituten für Rechtsmedizin der Universitätskliniken), Signal e. V. (Berlin) und das GESINE Netzwerk (Ennepe-Ruhr-Kreis).

Im Modellprojekt MIGG wurden drei zentrale Ziele verfolgt:

- die Entwicklung eines für die Praxen von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten tauglichen eigenen Interventionsprogramms, mit dem die ambulante medizinische Versorgung von gewaltbelasteten Frauen verbessert werden kann. Zu diesem Programm gehört auch, dass die Praxen mit für sie geeigneten Maßnahmen dazu beitragen, den Patientinnen den Zugang zu spezialisierten medizinischen Angeboten und Unterstützungseinrichtungen zu erleichtern.
- die Einbeziehung der ambulanten medizinischen Versorgung in niedergelassenen Praxen in die multiprofessionelle Interventionskette, zu der Frauenhäuser und Beratungseinrichtungen ebenso gehören wie die Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte. Weiter gehört neben der Klärung interner Abläufe auch die Schnittstellenklärung mit

den unterschiedlichen regionalen Akteurinnen und Akteuren (Weitervermittlungspraxis aus und in die ärztliche Praxis, Verfahren in Fällen hoher Gefährdung, Kommunikationsstrukturen etc.) dazu.

- die Implementierung des Interventionsprogramms und die Integration von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten in vorhandene Netzwerkstrukturen.

Dem Beirat, der das Modellprojekt MIGG fachlich unterstützt hat, gehörten Vertreter/innen der ärztlichen Landesorganisationen und relevanter medizinischer Fachgesellschaften an sowie Vertreter/innen von Bundesorganisationen der Hilfeeinrichtungen und kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen.

Das Modellprojekt wurde von der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e. V. (GSF e. V.) in Frankfurt wissenschaftlich begleitet. Auftrag der wissenschaftlichen Begleitung war, auf der Grundlage der Erfahrungen im Modellprojekt diesen Implementierungsleitfaden zu erarbeiten.

Das Modellprojekt wurde im Mai 2011 mit der Vorlage des Implementierungsleitfadens von GSF e. V. abgeschlossen.

■ Hintergrund des Leitfadens

Nach der Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ 2004³ hat jede vierte Frau im Alter zwischen 16 und 85 Jahren in Deutschland mindestens einmal in ihrem Leben körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlebt. Alle Formen von Gewalt können zu erheblichen psychi-

3 Müller, Ursula / Schröttle, Monika (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Kurzzusammenfassung zentraler Studienergebnisse. Broschüre. Download unter: www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,-did=20560.html*



schen, psychosozialen und gesundheitlichen Folgen für Betroffene führen. In ihrer Dimension sind – nach einer Studie der Weltbank – die vielfältigen gewaltbedingten Gesundheitsschäden mit denen von HIV, Tuberkulose, Krebs und Herz-Kreislauf-Erkrankungen vergleichbar.

Das Gesundheitswesen und hier insbesondere Ärztinnen und Ärzte haben in Bezug auf die Hilfe für die Frauen eine Schlüsselrolle. Sie sind in vielen Fällen die ersten Ansprechpersonen für gewaltbelastete Frauen.

Das „Department of Health“ in Großbritannien hat in einem Handbuch für Gesundheitsfachkräfte folgende Indikatoren für „Good Practice“ bei der Intervention gegen häusliche Gewalt aufgeführt:

- Entwicklung einer Definition von häuslicher Gewalt in Zusammenhang mit einem angemessenen Versorgungskonzept,
- ein umfassendes Konzept gegen häusliche Gewalt mit Empfehlungen für den Umgang mit vulnerablen (emotional verletzten) Erwachsenen sowie Maßnahmen zum Kinderschutz,
- Gewährleistung der Sicherheit von Gewaltbetroffenen,
- Sensibilisierung der Fachkräfte durch Fortbildungen und Schulungen,
- Evaluation, Audits und Datenerhebung,
- Multidisziplinäre Interventionsstrategie⁴.

Sie gelten als Standard bei der Intervention gegen Gewalt und wurden in Handlungsempfehlungen für Gesundheitsfachkräfte zur Versorgung von gewaltbetroffenen Frauen aufgenommen, die in den meisten Bundesländern vorliegen.

Für den Krankenhausbereich wurden Handlungsempfehlungen und Interventionsmöglichkeiten innerhalb des S. I. G. N. A. -Projekts erprobt und evaluiert.⁵

⁴ Bestandsaufnahme zur Entwicklung der Intervention gegen häusliche Gewalt in der Gesundheitsversorgung in Deutschland (GESINE/SIGNAL, unveröffentlichte Arbeitsvorlage, 2009: S. 3).

⁵ a. a. O. S. 4

Mittlerweile wurden in nahezu allen Bundesländern Leitfäden, Handlungsempfehlungen und Dokumentationsbögen für den Gesundheitsbereich erarbeitet, die von Landesärztekammern oder zuständigen Ministerien herausgegeben wurden. An deren Erstellung waren Ärztekammern, Mitarbeiterinnen aus dem Frauenunterstützungsbereich, aus Frauen-, Sozial- wie auch Gesundheitsministerien beteiligt.

Rechtsmedizinische Institute haben einen wesentlichen Anteil an der Erstellung der Leitfäden und den Hinweisen zu einer rechtssicheren Dokumentation gewaltbedingter Verletzungen. Wichtige Impulse gingen von dem Rechtsmedizinischen Institut der Universitätsklinik Hamburg Eppendorf (Frau PD Dr. D. Seifert) und der Rechtsmedizin Köln bzw. Düsseldorf (in beiden Städten Frau PD Dr. H. Graß) aus.⁶

■ Beispiel: Interventionsstandards vom GESINE Netzwerk – Ennepe-Ruhr-Kreis

Das Netzwerk GESINE hat als bundesweit erstes Projekt ein Konzept für die Implementierung von Interventionsschritten in der niedergelassenen ärztlichen Praxis sowie eine umfassende Zusammenarbeit zwischen dem Frauenunterstützungsbereich und unterschiedlichen Gesundheitsakteurinnen und -akteuren, sowie die Einbeziehung des Netzwerkes in die regionale interinstitutionelle Kooperation entwickelt und etabliert.

Das Interventionskonzept für ärztliches Handeln basiert auf Handlungsempfehlungen internationaler Standards bei häuslicher Gewalt:

- Erkennen von gewaltbedingten Verletzungen und Beschwerden und
- aktives Ansprechen der Patientinnen auf mögliche Gewalterfahrungen.
- Detaillierte, rechtssichere Dokumentation der Verletzungen und Beschwerden.
- Gewährleistung von Schutz und Sicherheit für von Gewalt Betroffene.
- Vermittlung von Informationen über weiterführende Behandlungs-, Beratungs- und Zufluchts-einrichtungen.⁷

⁶ a. a. O. S. 6

⁷ a. a. O. S. 6 ff.

■ Beispiel: Interventionsstandards von S. I. G. N. A. L. e. V. – Berlin

Das S. I. G. N. A. L. – Interventionsprogramm orientiert sich an international erprobten Interventionsmodellen wie dem RADAR⁸ Programm und beinhaltet neben konkreten Handlungsanweisungen ein Bündel von Maßnahmen, um ein Interventionsprogramm innerhalb eines Krankenhauses zu etablieren.

Die einzelnen Buchstaben des Akronymes S. I. G. N. A. L. vermitteln wichtige Handlungsschritte und -ziele des Interventionsprogramms in kurzer, einprägsamer Form.

- S** Sprechen Sie die Patientin an, signalisieren Sie Ihre Bereitschaft. Frauen öffnen sich, wenn sie spüren, dass ihre Situation verstanden wird.
- I** Interview mit konkreten einfachen Fragen. Hören Sie zu, ohne zu urteilen. Den meisten Frauen fällt es schwer, über Gewalterlebnisse zu sprechen.
- G** Gründliche Untersuchung alter und neuer Verletzungen. Verletzungen in unterschiedlichen Heilungsstadien können Hinweise auf häusliche Gewalt sein.
- N** Notieren und dokumentieren Sie alle Befunde und Angaben, so dass sie gerichtsverwertbar sind.
- A** Abklären des aktuellen Schutzbedürfnisses. Schutz und Sicherheit für die Patientin sind Grundlage und Ziel jeder Intervention.
- L** Leitfaden mit Notrufnummern und Unterstützungsangeboten anbieten. Frauen werden zu einem für sie richtigen Zeitpunkt von ihnen Gebrauch machen.⁹

8 Das RADAR-Projekt wurde u. a. in Krankenhäusern in New York umgesetzt. Es enthält vier Interventionsschritte, die aktive Befragung der Patientinnen, die gerichtsverwertbare Dokumentation, die Klärung der Gefährdung und die Informationen zu Hilfeangeboten (vgl. Hellbernd, Hildegard; Brzank, Petra; Wieners, Karin; Maschewsky-Schneider, Ulrike: Häusliche Gewalt gegen Frauen: gesundheitliche Versorgung. Das S. I. G. N. A. L. – Interventionsprogramm, Berlin 2003 <http://www.signal-intervention.de/download/Handbuch.pdf>)

9 a. a. O. S. 7

■ Funktion des Leitfadens

Mit dem Implementierungsleitfaden soll bundesweit die regionale Einführung der Interventionsstandards in die ambulante medizinische Versorgung von Frauen unterstützt und gefördert werden.

Die Interventionsstandards sind ein evidenzbasiertes Handlungskonzept für die medizinische Versorgung von gewaltbelasteten Frauen in der Praxis von niedergelassenen Ärzten und Ärztinnen. Sie umfassen – orientiert an den internationalen Standards und den Konzepten der Träger des Modellprojektes MIGG – vier zentrale Aufgaben für niedergelassene Ärztinnen und Ärzte:

- Gewalterfahrungen und Folgen von Gewalt erkennen und ansprechen.
- Die gesundheitlichen Folgen von Gewalt gerichtsverwertbar dokumentieren.
- Hilfen zum Schutz und zur Beendigung der Gewalt vermitteln durch Zusammenarbeit und Vernetzung mit Hilfeeinrichtungen, aber auch Polizei und Justiz in der Region.
- Die Sicherheit für Patientinnen und Praxisteam in der Praxis gewährleisten.

Die unterschiedlichen Implementierungsschritte und ihre Ergebnisse an den Modellstandorten wurden im Leitfaden systematisch aufbereitet. Sie können von vernetzt arbeitenden Akteurinnen und Akteuren regional aufgegriffen und – an die jeweiligen lokalen Gegebenheiten angepasst – umgesetzt werden.

Dazu werden im Leitfaden im Sinne von Beispielen für „gute Praxis“ (good practice) die Erfahrungen an den Modellstandorten so eingesetzt, dass sie als Anregung und Hilfe für Akteurinnen und Akteure in anderen Kommunen und Landkreisen dienen können. Der Leitfaden enthält Anregungen, um Ärzte und Ärztinnen zu gewinnen, das Interventionsprogramm in ihren Praxen einzuführen, und sie dabei zu unterstützen. Außerdem kann der Leitfaden auch dazu dienen, Ärztinnen und Ärzte in regionale Vernetzungsstrukturen einzubeziehen.

■ Zielgruppen für den Leitfaden

Zielgruppen für den Leitfaden sind Personen oder Institutionen, die die Interventionsstandards in einer Region einführen wollen. Die Initiative dazu kann von Akteuren und Akteurinnen mit unterschiedlichen Professionen und aus verschiedenen Arbeitszusammenhängen ausgehen und getragen werden. Das können sein:

- Träger von Einrichtungen der Hilfeinfrastruktur für gewaltbelastete Frauen, wie z. B. im Ennepe-Ruhr-Kreis das GESINE Netzwerk Gesundheit, dessen Träger der Verein Frauenberatung EN ist.
- Koordinierungs- und Interventionsstellen gegen häusliche und sexualisierte Gewalt.
- Träger von Einrichtungen im Gesundheitswesen, wie z. B. im Modellprojekt MIGG die Institute für Rechtsmedizin in Düsseldorf, Kiel und München oder der Verein Signal e. V. in Berlin, auch Gesundheitsämter, Traumaambulanzen oder Ärztekammern, hier insbesondere Akteure/-innen auf der Ebene der Bezirks- oder Kreisstellen.
- Kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die in ihrem Zuständigkeitsbereich dazu beitragen wollen, die gesundheitliche Versorgung von gewaltbelasteten Frauen zu verbessern.
- So genannte Runde Tische, deren Arbeit in vielen Kommunen die Hilfe für die Frauen verbessert hat, durch die Institutionalisierung der Zusammenarbeit aller an der Hilfe beteiligten Einrichtungen und Institutionen.
- Regionale kriminalpräventive Räte oder kommunale Gesundheitskonferenzen, wie sie z. B. in Nordrhein-Westfalen arbeiten.

■ Die Gestaltung des Leitfadens

Der Prozess der Implementierung wird im Leitfaden nach dem Verlauf der Arbeit im Modellprojekt MIGG visualisiert. In den einzelnen Kapiteln werden die verschiedenen Aktivitäten im Implementierungsprozess dargestellt. Der Leitfaden ist als eine Art Drehbuch angelegt mit konkreten Anregungen, vielen Beispielen aus dem Modellprojekt, nützlichen Adressen und Links. Für die Übertragung sowohl des Gesamtkonzeptes als auch der einzelnen Aktivitäten sind die jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen von Bedeutung, z. B. der aktuelle Stand von Kooperati-

ons- und Vernetzungsstrukturen in der Region. Dazu enthält der Leitfaden Hinweise und Links.

■ Die Kapitel im Überblick

Kapitel 2 enthält eine Anleitung, wie mit ausgewählten Daten die örtliche Infrastruktur, die Interventionsstandards bei häuslicher Gewalt in der medizinischen Versorgung von Frauen eingeführt werden sollen und wie die Daten in Bezug auf die Implementierung interpretiert werden können.

In Kapitel 3 werden die relevanten Grundinformationen für ein Konzept zur Einführung der Interventionsstandards in die medizinische Versorgung gewaltbelasteter Frauen erläutert.

Kapitel 4 enthält Anregungen, wie Ärzte und Ärztinnen für die Einführung der Interventionsstandards gewonnen werden können.

In Kapitel 5 werden Formen der lokalen Zusammenarbeit dargestellt und Aufbau und Funktionen von Netzwerkstrukturen, die Bedingungen für ihren Erfolg sowie ihre Leistungen erläutert.

Kapitel 6 enthält Anregungen zur inhaltlichen und methodischen Gestaltung von Fortbildungsangeboten für niedergelassene Ärzte und Ärztinnen. Eine Übersicht über die konkrete Planung und den Ablauf von Fortbildungsveranstaltungen enthält das Curriculum, das von den Projektträgern ergänzend erarbeitet wurde. Darin sind auch Materialien für die Fortbildung enthalten, die an den einzelnen Modellstandorten entwickelt wurden.

Kapitel 7 enthält einen Überblick über Arbeitsgruppen und Veranstaltungen für Ärztinnen und Ärzte, die in den Prozess der Implementierung der Interventionsstandards in der Region begleitend neben der Fortbildung einbezogen werden können.

Kapitel 8 informiert anhand von Beispielen über die Bedeutung von Materialien für die Praxen. Materialien für die Fortbildung, die an den einzelnen Modellstandorten eingesetzt wurden, enthält das Curriculum zur Fortbildung, das die Projektleitungen entwickelt haben.

Jedes Kapitel enthält Beispiele „guter Praxis“ aus den Modellstandorten zur Veranschaulichung und zur Anregung. Außerdem werden in jedem Kapitel die für den Prozess der Implementierung zentralen Ergebnisse in Handlungsempfehlungen zusammengefasst. In allen Kapiteln sind Literatur und Links zur Vertiefung des Themas zusammengestellt.

■ Qualitätskriterien des Implementierungsleitfadens

Kriterien für die Nützlichkeit des Leitfadens für die Praxis von regionalen Multiplikatoren/innen sind:

- Der Leitfaden ist übersichtlich aufgebaut und verständlich geschrieben.
- Die Arbeitsschritte sind nachvollziehbar aufbereitet.
- Die regionalen Bedingungen werden in jedem Kapitel einbezogen.
- Probleme werden aufgedeckt und ihre Lösungsansätze dargestellt.
- Das ärztliche Handlungsfeld in niedergelassenen Praxen wird berücksichtigt.

Der Leitfaden kann heruntergeladen werden von der Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste,did=184538.html>

(Im BMFSFJ ist eine MIGG-Website in Vorbereitung, die demnächst geschaltet werden soll.)

Zentrale Quellen:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,-did=73000.html>
- Müller, Ursula / Schröttle, Monika (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Kurzzusammenfassung zentraler Studienergebnisse. Broschüre: www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=20560.html*
- GESINE Netzwerk Gesundheit Ennepe-Ruhr-Kreis: www.gesine-intervention.de
- SIGNAL e. V. Berlin: www.signal-intervention.de
- Institut für Rechtsmedizin am Universitätsklinikum Düsseldorf: <http://www.uniklinik-duesseldorf.de/deutsch/unternehmen/institute/institutfrchtsmedizin/page.html> (Stichwort Forschung)
- Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) zu häuslicher Gewalt: http://www.dggg.de/fileadmin/public_docs/Leitlinien/1-8-4-haeusliche-gewalt.pdf
- Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) zur Ärztliche Gesprächsführung, Untersuchung und Nachbetreuung von Frauen nach mutmaßlicher sexueller Gewaltanwendung: http://www.dggg.de/fileadmin/public_docs/Leitlinien/4-1-6-sexuelle-gewalt-2010.pdf



*Dr. Thomas Gesterkamp, Politikwissenschaftler, Journalist und Buchautor
Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin
und Koordinationsstelle „Männer in Kitas“*

Forum 4: Wie weiter mit der emanzipatorischen Männerpolitik?



Thesen

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und das Gutachten dazu sind konzentriert auf Frauenbelange. Die Debatte kommt fast ohne die männliche Perspektive aus. Geschlechterpolitisch betrachtet ist das ein Problem.

Frauenpolitik bewegt sich nicht im luftleeren Raum. In der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen wie in den Aushandlungsprozessen von privaten Beziehungen hängt sie zusammen mit Männerpolitik.

Der Antifeminismus einer selbst ernannten „Männerrechtsbewegung“ repräsentiert nicht die „Männerbewegung“ als Ganzes und prägt nicht die Männerpolitik.

Emanzipatorische Männerpolitik ist geschlechterdialogisch orientiert und will mit Frauen kooperieren. Das Bundesforum Männer, das sich als Pendant zum Deutschen Frauenrat gegründet hat, repräsentiert diese Mehrheitsströmung.

Mit dem Referat „Gleichstellungspolitik für Männer und Jungen“ im Familienministerium hat die CDU-geführte Bundesregierung dem Thema institutionalisierten Raum verschafft. Die Profilierungsversuche von Kristina Schröder („Jetzt sind die Männer dran“) schürten Misstrauen. Eine Idee muss aber nicht falsch sein, nur weil sie der politische Gegner in die Tat umsetzt. Es kommt auf Deutungen, Gewichtungen und die Wahl der Kooperationspartner an.

Wie im Brennglas bündelt sich die Kontroverse im Projekt „Mehr Männer in Kitas“, das den Akzentschwerpunkt des neuen „Männerreferates“ bildet. Manche (nicht alle) Gleichstellungsbeauftragten reagieren mit radikaler Ablehnung. Klischees („diese Erzieher kommen doch alle von der Bundeswehr!“,) bestimmen die Diskussion. Dabei handelt es sich um eine sinnvolle Initiative, die zudem von Akteuren aus der profeministischen Männerforschung wissenschaftlich begleitet wird.

Emanzipatorische Männerpolitik nimmt antifeministischen Männerrechtlern den Wind aus den Segeln. Frauenpolitik sollte deshalb die Thematisierung männlicher Anliegen ernst nehmen und zu einem konstruktiven Geschlechterdialog beitragen.



Das gleichstellungspolitische Vorhaben „Männer in Kitas“

■ Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Mitarbeiter der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ erstellten im Jahr 2009 eine repräsentative empirische Studie, die die Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher beleuchtet (vgl. Cremers, Krabel & Calmbach 2010). Diese Untersuchung ist neben einer Forschung der Gruppe „elementar“ der Universität Innsbruck (vgl. Koch, Strubreither, Schauer & Rohmann 2010) europaweit die einzige empirische Studie zum Thema. Sie belegt den Mangel an Männern in Kindertagesstätten, ein breites Interesse an Männern bei allen Akteuren/innen und Hindernisse, die einer Beschäftigung im Wege stehen.

Seit Anfang des Jahres 2010 arbeitet die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ gemeinsam mit Verantwortlichen aus Politik und Praxis daran, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas spürbar zu steigern. Damit werden gleichstellungspolitische und pädagogische Ziele verfolgt – dass Männer ebenso wie Frauen aus allen Berufen einen wählen können, der

ihren Fähigkeiten entspricht und dass Kinder in der Kindertagesstätte eine Teilwelt erleben, die so egalitär ist, wie es auch die Erwachsenenwelt in Zukunft werden soll.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert neben der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ bundesweit 16 Modellprojekte „Mehr Männer in Kitas“ sowie „Neue Wege für Jungs“, und den „Boys Day“. Das Ministerium selbst arbeitet an vernetzten Aktivitäten mit den Bundesländern und der Arbeitsagentur.

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ will mit Information, Vernetzung und Beratung für Politik und Praxis die Perspektiven für Männer in Kitas verbessern, Akteure wie Erzieher/innen, Träger-Verantwortliche, Kita-Leitungen, Politiker/innen und Wissenschaftler/innen vernetzen und gemeinsame Strategien entwickeln. Die Koordinationsstelle unterstützt die Modellprojekte „Mehr Männer in Kitas“ durch inhaltliche Begleitung und Fortbildung etwa zu Gender Mainstreaming, Gendertrainings, Präventionsstrategien zu sexuellem Missbrauch und Öffentlichkeitsarbeit.

Unser Vorhaben, mehr Männer als Erzieher in Kindertagesstätten zu gewinnen, hat gerade im ersten Jahr fast ungeteilten Zuspruch erfahren. Im Zuge der Thematisierung tauchen nun zunehmend auch widersprüchliche Interessen und Schwierigkeiten auf, die bei einer so grundlegenden Veränderung zwangsläufig entstehen. In den Diskussionen tauchen immer wieder alte Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit auf, und es stellt sich die Frage, wo und wie sie heute noch wirken.

Viele Journalisten/innen, Publizisten/innen und Politiker/innen haben die Modellprojekte „Mehr Männer in Kitas“ positiv aufgenommen und argumentieren vor allem pädagogisch für mehr Männer. Sie äußern Angst um „Die Jungen als Bildungsverlierer“ und finden den Grund in „feminisierten Bildungsinstituten“. Viele betonen, dass Jungen eine „starke Männlichkeit“ als Vorbild brauchen. Und so möchten Journalisten/innen dann beweisen, dass auch Erzieher cool, stark, eben „ganze“ Männer sind. Aus berufsständischer Sicht argumentieren etwa die

Gewerkschaften – entsprechend ihrem Auftrag als Arbeitnehmer/innenvertretung und sehr differenziert – dass die mangelnde Entlohnung das Grundproblem sei (vgl. GEW 2012). Kita-Mitarbeiter/innen fürchten um die wenigen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in diesem Bereich. Und feministische Wissenschaftler/innen wollen belegen, dass Männer hier idealisiert werden und das Geschlecht der Pädagogen/innen gar nicht so wichtig ist.

Es ist beachtlich, wie viele Menschen sich jetzt mit diesem Thema befassen. Im Jahr 2007 lagen ganze drei Veröffentlichungen vor, die überhaupt kleinste empirische Untersuchungen umfassten, davon eine Diplomarbeit. Die sich warmlaufende Debatte um Männer in Erzieherberufen ist also ein erster Erfolg, das Thema wird inzwischen beachtet. Geschlechtsbezogene Spannungsfelder und Widersprüche aufzudecken, Optionen zu diskutieren, das ist Gender Mainstreaming im besten Sinne. Die Koordinationsstelle will auch weiterhin Informationen und Impulse für eine weiterführende Diskussionen geben. In diesem Beitrag soll zuerst auf die pädagogische Debatte, dann auf die Diskussion um Gleichstellung in dem stark nach Geschlechtern getrennten Berufsfeld Kindertagesstätte eingegangen werden.

■ Männliche Pädagogen und ihre Bedeutung für Kinder

■ Männer und Fürsorge

Die Entwicklungen der Erwerbssituation, der Bedürfnisse von Männern und Frauen, der Familienkonstellationen und der öffentlichen Meinung drängen auf eine Veränderung und Ergänzung des Bildes vom Vater und damit auch von Männlichkeit (vgl. Höyng 2009a: S. 346). Es wird zunehmend unangemessen, Verhaltensweisen wie „sich um Kinder kümmern“, „Kinder betreuen“ als unmännlich zu charakterisieren.

Das veränderte Vater- und Männerbild wirkt sich auch auf die Wahrnehmung von Männern in der frühkindlichen Pädagogik aus. Noch vor 20 Jahren beschrieben feministische Forscherinnen Gefühls- und Beziehungsarbeit als weiblich (vgl. Brandes 2002: S. 233 ff.). Heute wird die Bedeutung von Männern für die Entwicklung von sozialen und fach-

lichen Kompetenzen bei Jungen und Mädchen sehr unterschiedlich, ja widersprüchlich eingeschätzt.

■ Bildungssoziologie: Qualifikation und Leistung

Es wird immer wieder behauptet, dass die gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse das Ergebnis angeborener Differenzen von Jungen und Mädchen sind. Gegenwärtig wird häufig von einer Benachteiligung von Jungen gesprochen. Jungen müssten stärker gefördert werden, weil sie biologisch schwächer ausgestattet seien (vgl. Hüther 2009: S. 69 ff.). Doch in der frühen Kindheit lassen sich vor dem Schuleintritt kaum grundlegend unterschiedliche Kompetenzen und Entwicklungsunterschiede bei Jungen und Mädchen finden. Lediglich in Subkategorien der Bildungsbereiche finden Bildungsforscher kleine Kompetenzunterschiede; die formelle und informelle Bildungsbeteiligung ist gleich (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: S. 66 ff.). Und auch in der Grundschule lassen sich relativ wenige unterschiedliche Kompetenzen von Jungen und Mädchen erkennen.

Trotz fast übereinstimmender Kompetenzen orientieren sich Jungen und Mädchen nach einigen Schuljahren auf ganz unterschiedliche Berufe. Als Beispiel können die vier am häufigsten genannten Traumberufe einer vierten Klasse gelten: Polizist, Fußballprofi, Sportler und eine Tätigkeit in der Luft- und Raumfahrt versus Ärztin, Lehrerin, Erzieherin und Krankenschwester (vgl. Cremers 2006: S. 24). Auch später, unter den zehn am häufigsten tatsächlich gewählten Berufsausbildungen, die von 53,2 Prozent der jungen Frauen und 33,4 Prozent der jungen Männer begonnen werden, ist Kauffrau/-mann im Einzelhandel der einzige Beruf, den beide Geschlechter wählen (vgl. Cremers 2006: S. 26). Es wird vermutet, dass für viele Jungen ein sozialer Beruf immer noch ein Verlust an Männlichkeit in den Augen ihrer gleichaltrigen Gruppe bedeutet.

Bezogen auf die Schulleistungen machen die IGLU- und PISA-Ergebnisse deutlich, dass Lehrer und Lehrerinnen Schüler gleichen Geschlechts nicht besser bewerten, sondern die jeweils leistungsschwächeren Schüler oder Schülerinnen aufwerten (vgl. Aktionsrat

Bildung 2009: S. 102 f.). Trotzdem wird schon lange darüber debattiert, inwieweit Verhaltensprobleme und schlechte Leistungen von Jungen mit dem weitgehenden Fehlen männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten und Grundschulen zusammenhängen. Konservative Männer sehen „die“ Jungen als Bildungsverlierer. Öffentlich wird dies dann mit der „Feminisierung der Pädagogik“ und feminisierten Bildungsinstituten begründet, woraus gefolgert wird, dass „das Männliche“ gestärkt werden muss, indem Männer mit Jungen arbeiten (vgl. Bundesjugendkuratorium 2009: S. 7; Rubner, 2010).

Der Reformbedarf in schulischen Bildungsinstitutionen ist unübersehbar. Aber wesentlich ist nicht, dass dort viele Frauen arbeiten, sondern dass viele Strukturen seit der Gründerzeit unverändert sind, einer Zeit, als Männer das Schulwesen in allen Bereichen verkörperten. So bereiten viele Schulen ihre SchülerInnen nicht für die erwartbare Zukunft, etwa eine digitalisierte Welt, vor.

■ **Pädagogik: Brauchen Jungen Männer?**

Männlichkeit fällt Jungen nicht einfach zu: Sie ist gegenwärtig eine kaum abweisbare Anforderung der Umwelt, die Jungen im Spannungsfeld zwischen widersprüchlichen Anforderungen im familiären Umfeld, in der Schule, in sozialen Gruppen, in der Nutzung von Medien und in der Freizeit entwickeln und gestalten müssen. Wir vermuten bei jungen Männern, dass die dabei entstehenden Unsicherheiten in der Adoleszenz oft in Gruppen von gleichaltrigen Jungen bewältigt werden, die häufig an überhöhten Bildern von Männlichkeit und Abwertung von Weiblichkeit Halt suchen (vgl. Höyng 2009b: S. 148). Hier können greifbare Männer einen Realitätsabgleich ermöglichen.

Doch Pädagoginnen wie Pädagogen sollten reflektieren, inwieweit sie durch ihre alltäglichen Handlungen und Angebote die wenigen von den Kindern mitgebrachten Geschlechterdifferenzen verstärken. Eltern und Pädagogen/innen nehmen bei Jungen und Mädchen unterschiedliche Kompetenzen wahr, viel stärker als die empirische Forschung sie erkennt. Sie sehen auch ein unterschiedliches Verhalten. In Gruppen werden Jungen z. B. als aggressiv wahrge-

nommen. Mädchen werden als ruhig, konzentriert und kreativ eingeschätzt, und es wird ihnen letztlich mehr Vertrauen als Jungen entgegengebracht (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: S. 66 f.). Erzieherinnen bauen für Mädchen stärkere Beziehungsangebote auf als für Jungen (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: S. 60 f.). Es hängt auch von dem von Erziehern und Erzieherinnen vorgegebenen Setting ab, wie intensiv Kinder geschlechtergetrennt spielen (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: S. 58 f.).

Es können viele Entwicklungschancen durch individuelle und vorurteilsfreie Förderung entstehen – durch Pädagoginnen und Pädagogen. Intersektionale Pädagogik analysiert typische Quellen von Benachteiligung – Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft – in ihrer Verschränkung miteinander (vgl. Stuve 2009). Geschlechterreflektierte Pädagogik will Jungen und Mädchen das gesamte Spektrum von möglichen Verhaltensweisen und Orientierungen zu eröffnen (vgl. Schweighofer-Brauer 2010: S. 5).

■ **Psychologie: Selbstverständnis**

Viele Journalisten/innen und Politiker/innen haben das Vorhaben „Mehr Männer in Kitas“ positiv aufgenommen und argumentieren für mehr Männer. Sie sehen Männer eher in der Lage, Verhaltensprobleme von Jungen zu bewältigen. Vor allem pädagogische Laien betonen, dass Jungen eine „starke“ Männlichkeit bräuchten. Sie verstehen männliche Pädagogen als das die Pädagoginnen notwendig ergänzende Puzzleteil, weil Männer über andere Möglichkeiten als Frauen verfügen. Dann



wird argumentiert, dass ja auch Erzieher „ganze“ Männer seien. Ausgehend von einer polarisierten Männlichkeit und Weiblichkeit übersehen sie, dass die gewünschte vorherrschende Männlichkeit sich ja genau darüber definiert, unabhängig statt fürsorglich und durchsetzungsstark statt zugewandt zu sein. Wer gegenwärtig Erzieher wird, setzt sich zumindest teilweise von diesem hegemonialen Männlichkeitsbild ab.

Unterschiedliches Verhalten von Pädagogen wird oft aus der Psychologie und der Elternforschung abgeleitet, etwa: „Das fehlende männliche Sicherheitsgefühl, z. B. bei ruhelos getriebenen Jungen, fußt auf einer fehlenden Vaterrepräsentanz, die libidinös mit der Mutterrepräsentanz verbunden ist“ (vgl. Dammasch 2009: S. 30). Aus solchen Aussagen wird gefolgert, dass Erzieher gerade Kindern von alleinerziehenden Müttern eine solche Vaterrepräsentanz sein könnten. Die Rolle als Ersatzvater wäre nicht nur eine Überfrachtung eines zeitlich begrenzten institutionellen Kontaktes in der Kindertagesstätte. Dass ein Ersatzvater nötig wäre, beruht auch auf einem bürgerlichen Familienbild – Erwerbsvater, Hausmutter und Kind. Wenn etwa festgestellt wird, dass Väter kürzere Interaktionen mit ihrem Kind haben und klarere Impulse geben, zeigt eine Untersuchung über berufstätige Mütter dieselben Muster – das scheinbar männliche Verhalten könnte somit auch der knapperen Zeit von Berufstätigen geschuldet sein (vgl. Brandes 2010: S. 492). Was können Ergebnisse aus Vater-Kind-Analysen uns über Erzieher in der Arbeit mit Kindergruppen sagen? Sind Männer bei vergleichbarer zeitlicher und sonstiger Beanspruchung wirklich noch die „herausfordernden“ Erzieher im Gegensatz zu den „einfühlsamen“ Erzieherinnen (vgl. Brandes 2010: S. 490)? Kinder und Gruppen zu leiten und anzuregen sollten Pädagogen als auch Pädagoginnen gelernt haben, auch wenn sie von Kindern unterschiedlich wahrgenommen werden.

■ Welche Bilder von der Welt vermitteln wir Kindern?

Wir haben eine fest verankerte kulturelle und soziale Ordnung, mit männlichen Leitbildern einer externalisierenden Männlichkeit: Härte, Durchsetzung, Dominanz ... Reproduktive Arbeit, insbesondere der

sorgenden Umgang mit Kindern und kranken Angehörigen („caring work“), widerspricht dem deutlich (vgl. Holter 2003). Solche fürsorglichen Verhaltensweisen von Männern sind bislang nur selten und fast nur im Privaten, Persönlichen, erlebbar. Kindern in Kindertagesstätten tut es gut, reale Männer im öffentlichen Raum kennenzulernen, die sich um sie kümmern und damit anders sind als in den gesellschaftlich vorherrschenden Leitbildern.

Geschlechtergemischte Teams erhöhen die Vielfältigkeit der Bezugspersonen für die Kinder. Kinder werden gegenwärtig im Spielzeugladen, im Kleiderladen, in Spielen und im Fernsehen intensiv auf eine Geschlechtertrennung männlich/weiblich verwiesen. Männer müssen ihnen demnach ähnlicher sein – sie schauen genau hin. Was liegt näher, als die seltenen realen Exemplare, die scheinbar Männer sind, genauer anzuschauen? Deshalb kann für Kinder das Geschlecht der Pädagogen oder Pädagoginnen in bestimmten Momenten sehr wichtig sein. Pädagogen des gleichen Geschlechts müssen dafür nicht „typische“, aber auch nicht unbedingt „untypische“ Männer oder Frauen sein. Gerade die Vielfalt von Männern, die mehr oder weniger anders als Frauen sind, ist für Kinder wichtig, wie eine fünfzigjährige Kindertagesstättenleiterin betont: „Also, wenn man sich das Berliner Bildungsprogramm anguckt, dann steht drin, wir sollen die Kinder aufs Leben vorbereiten. Das Berliner Leben ist bunt. Und eigentlich müsste jede Kita von sich aus schon gucken, dass sie bunt ist. Und da gehören auch Männer dazu. Und Männer auch noch möglichst in unterschiedlichen Varianten. Große, kleine, dicke, runde, stille, laute [...] Anders kriegen wir das Bildungsprogramm ja nicht umgesetzt“ (vgl. Cremers et al. 2010: S. 46).

Wenn diese vielfältigen Erzieher/innen gut im Team zusammenarbeiten, könnten Mädchen wie Jungen ihren Lebensweg mit der durch Erfahrung verstärkten Erwartung beginnen, dass auch sie später nach ihren Fähigkeiten und nicht nach ihrem Geschlecht bewertet werden

■ Gleichstellung in einem stark nach Geschlechtern getrennten Berufsfeld

In der aufkommenden Diskussion über Männer in Kitas werden Positionen vertreten wie: Wenn mehr Männer kommen, wird der Beruf automatisch aufgewertet. Dann wird argumentiert: Zuerst müsse der Bereich aufgewertet werden, nur dann kämen mehr Männer. Dagegen wird dann gehalten: Den Bereich aufzuwerten, nur um mehr Männer zu bekommen, entwertet die Leistung der Erzieherinnen. Solche Positionen bleiben abstrakt, denn es gibt keinen einzelnen Akteur, der den Bereich der frühkindlichen Erziehung im Alleingang aufwerten könnte, allein der finanzielle Aspekt einer Aufwertung würde Milliardensummen kosten. Diese Art der Diskussion stellt Aktionen zugunsten von Männern infrage und erhält den gegenwärtigen Status Quo.

■ Bereichsteilung

Erzieher gesucht

Die Zahl männlicher pädagogischer Fachkräfte in Deutschlands Kindertagesstätten betrug 2011 nur 2,9 Prozent (vgl. Forschungsdatenzentrum der Länder 2012). Der Männeranteil variiert jedoch stark zwischen den Bundesländern und den Stadt- und Landkreisen. Hohe Anteile gibt es besonders im Norden und in Städten, niedrige in ländlichen Regionen und im Osten und Süden. (vgl. Koordinationsstelle Männer in Kitas 2012).

Freie Berufswahl

Unser Ziel ist der Abbau von Ausgrenzungen aufgrund von Geschlechterkategorien. Junge Männer sollen die Möglichkeit erhalten, Berufe nicht deshalb zu wählen, weil sie angeblich für Jungen so üblich seien, sondern weil sie ihren Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen entsprechen. Es ist davon auszugehen, dass fürsorgliche Berufe trotz der geringen Anerkennung ohne die Zuschreibungen der traditionellen Männlichkeit und der Ausgrenzungen häufiger von Männern gewählt würden. Wir werden keine egalitäre Gesellschaft entwickeln können, in denen aus unerfindlichen Gründen nur 3 Prozent einer Gruppe in einem Berufsfeld vertreten ist. Wir wollen Gleichstellung in den Aufsichtsräten und Vorstän-



den, in der Bundeswehr – wenn es sie denn schon gibt – und in Kindertagesstätten. Ich freue mich, wenn wir da gemeinsam an einem Strang ziehen.

Finanzielle Barrieren und Hürden

Schlechte, nicht der Leistung entsprechende Entlohnung des Berufs, wenige Aufstiegsmöglichkeiten und die schlechtere Entlohnung im Vergleich zu von Männern dominierten Berufen werden als wichtiges Hindernis für Männer wahrgenommen (vgl. Cremers et al. 2010: S. 67 ff.). Auch während der schulischen Ausbildung verdienen die Auszubildenden nichts – im Gegensatz zu den von vielen Männern bevorzugten dualen Ausbildungsgängen. Wir unterstützen grundsätzlich jede Aufwertung von unterbewerteten (Frauen-)Berufen. Und es gilt, Schritt für Schritt dem Berufsfeld Anerkennung zu verschaffen.

Doch wir sehen auch noch ein Potential an Erziehern bei Männern, die Berufe aus intrinsischer Motivation heraus wählen. So sind unter denjenigen Männern, die sich für den Beruf entschieden haben, viele, die den Faktor „Geld“ als nicht so wesentlich einschätzen (vgl. Cremers et al. 2010: S. 72).

■ Hierarchie

Stufung der Positionen und der Bezahlung

Der Anteil der Männer an den freigestellten Leitungskräften ist in den letzten Jahren tendenziell gesunken. 2010 lag er bei 6,2 Prozent, 2011 bei 5,2 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen). Damit lag er dennoch deutlich höher als der Männeranteil am pädagogisch

qualifizierten Personal insgesamt, der 2011 nur 2,9 Prozent betrug (vgl. Forschungsdatenzentrum der Länder 2012). Anders gesehen: 2011 waren etwa 5,7 Prozent aller pädagogischen Fachkräfte in Kindertagesstätten als freigestellte Leitungskräfte ausgewiesen. Von der Gesamtheit der männlichen Beschäftigten waren das 7,3 Prozent, von der Gesamtheit der weiblichen Beschäftigten waren das 5,6 Prozent.

Pädagogen übernehmen Leitungspositionen in Kindertagesstätten in jüngerem Alter als Pädagoginnen. Von den wenigen Männern über 50, die in Kitas arbeiten, sind mehr als ein Viertel freigestellte Leiter (vgl. Cremers et al. 2010: S. 41). Männer, die lange im Bereich bleiben, übernehmen also vermehrt eine Leitungsposition. Es muss gleichzeitig vermutet werden, dass viele Männer den Bereich nach einigen Jahren wieder verlassen. Leitung ist also ein Tätigkeitsfeld in Kindertagesstätten, das gegenwärtig vergleichsweise mehr Männer ausüben, eine Verdrängung von Frauen aus Leitungspositionen lässt sich aber kaum belegen.

Verbleib im Berufsfeld Kindertagesstätte

Aus den Fachschulen für ErzieherInnen wird über einen Anteil von circa 10 Prozent an Männern bei den Auszubildenden berichtet. Aber „nach der Ausbildung finden weibliche Fachkräfte zumeist in Kindertagesstätten und männliche Fachkräfte oftmals in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe einen Arbeitsplatz“ (Cremers et al. 2010: S. 39). Die meisten ausgebildeten Erzieher arbeiten somit vornehmlich mit älteren Kindern. Von den Erziehern in der Kindertagesstätte können sich – obwohl sie gerne dort arbeiten – die wenigsten einen langfristigen Verbleib im Bereich Kindertagesstätte oder überhaupt im Beruf vorstellen (vgl. Cremers et al. 2010: S. 40). Dafür stoßen relativ viele erst nach Umwegen als Quereinsteiger zum Arbeitsfeld Kindertagesstätte. Für eine erste Entscheidung von Männern für die Erzieher/innenausbildung sind die bislang schlechten beruflichen Perspektiven den bisherigen Erkenntnissen zufolge nicht so entscheidend. Problematisch scheinen sie für Männer nach jedoch einigen Jahren in der Praxis zu werden.

Männeranteil in Studiengängen der Bildung und Erziehung

In Diskussionen über den geringen Männeranteil in Kindertageseinrichtungen wird oft davon ausgegangen, dass ein höheres Niveau der Ausbildung, insbesondere durch ein Studium, mehr Männer in dem Arbeitsfeld halten wird. Diese Vermutung wird oft schon als Tatsache genommen, dabei aber durchaus unterschiedlich bewertet: Einerseits wird damit die Hoffnung verbunden, geschlechtergemischte Teams in Kindertagesstätten könnten für Kinder vielfältigere Vorbilder bieten. Andererseits wird aber befürchtet, dass studierte Kindheitspädagogen Karriere machen und dabei Frauen aus den Leitungs- und Führungspositionen in Kindertageseinrichtungen verdrängen würden.

Bei einer ersten Recherche der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ im Oktober 2010 zum Männeranteil in Studiengängen der Bildung und Erziehung in der Kindheit meldeten etwa die Hälfte der deutschen Studiengänge ihre Zahlen zurück: Dort waren 3.900 Studierende eingeschrieben, davon waren 319 männlich. Dies entspricht einem Anteil von 8,2 Prozent, er liegt damit unter dem Anteil von Männern in der fachschulischen Ausbildung.

Die Recherche zeigt aber erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Standorten von 0 Prozent bis zu 17,4 Prozent. Einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil haben vor allem Hochschulen in Norddeutschland, zudem die süddeutschen Großstädte Freiburg, Stuttgart und Nürnberg. Es ist ein verstärktes Interesse von Männern an leitungsorientierten und berufsbegleitenden Studiengängen zu erkennen.

Leitung oder personennahe Tätigkeit ?

Von pädagogischem Interesse ist es, dafür zu sorgen, dass (männliche) Erzieher und Kindheitspädagogen in größerem Umfang in der direkten, personennahen Arbeit mit Kindern zum Einsatz kommen, etwa in der Früh- oder der Sprachförderung. Dafür könnte es von Interesse sein, Stellen in personennaher Tätigkeit zu schaffen, die auch studierten Kindheitspädagogen eine Perspektive zum Verbleib im Arbeitsfeld bieten. Eine Erweiterung der Berufsperspektiven ist für den Verbleib studierter Männer und Frauen von Bedeutung. Für das Ver-

hältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten ist es wichtig, dass keine finanziellen und personellen Hierarchien zu Geschlechterhierarchien werden, etwa indem Männer als Leiter oder Fachberater in einem Hierarchieverhältnis Frauen übergeordnet werden.

■ Bilder von den Fremden

Skepsis und Vorbehalte gegenüber Männern als potenziellen Missbrauchern

Dass sexualisierte Gewalt überwiegend von Männern ausgeübt wird, sollte nicht im Umkehrschluss zu einem Generalverdacht gegen alle Männer führen. Ein solcher belastet jedoch Auszubildende und Erzieher: „Für mich gab's zwei entscheidende Punkte auch, die mich sehr lange zum Nachdenken angeregt haben und wo ich auch nicht wusste, ob ich den Beruf wirklich antreten möchte. [...] Und dann die Rolle als Mann halt in dieser Einrichtung. Dieses Vorbelastete als Mann, dass man halt ... dass einem so sehr auf die Finger geguckt wird und so, dass ... da hab ich mir vorher halt schon sehr viel einen Kopf drüber gemacht. Weil in den Medien halt immer der Mann als Übeltäter den Kindern gegenübersteht. Und ich nicht wusste, wie das ... ja mir dann im Berufsalltag ... wie das auf mich zukommt“ Männlicher Auszubildender, 23 Jahre (Cremers et al. 2010: S. 60).

Etwa die Hälfte der Eltern, Leitungen und Träger hat bereits über die Gefahren eines möglichen Missbrauchs nachgedacht. Dass sie trotz dieser Befürchtungen überwiegend mehr männliche Erzieher als bisher in ihren Einrichtungen wünschen, macht eine „reflektierte Zustimmung gegenüber männlichen Erziehern in Kindertagesstätten“ (Cremers et al. 2010: S. 62) deutlich. Ganz unabhängig von männlichen Erziehern: Es ist die Aufgabe von Kindertagesstätten, Kinder gegen den Missbrauch von Macht, Gewalt und sexualisierter Gewalt durch Pädagogen und Pädagoginnen aber auch Eltern und andere möglichst professionell zu schützen und vorbeugend Konzepte dafür zu entwickeln.

Retter, Erlöser, Change-Agents

Gleichzeitig werden Männer in Kindertagesstätten idealisiert. Ihre besonderen Fähigkeiten werden betont, das Andere und Fehlende, sie werden als Befreier von der „Feminisierung“ dargestellt, manche sprechen gar von „männlichen Erlöserbildern“ (vgl. Rose 2012: S. 12) und davon, dass der Reformprozess der Kitas symbolisch vermännlicht werde.

Die bedrohlichen wie die begeisterten Bilder zeigen meiner Meinung nach Hoffnungen und Ängste, die mit Männern verbunden werden. In ihrer Extremität und Überladung machen sie aber vor allem deutlich, wie fremd Männer in der Erzieherfunktion für viele sind. Erzieher müssen sich an diesen Vorurteilen – ob positiv oder negativ gemeint – abarbeiten. Wenn mehr Männer Erzieher sind, werden diese Vorurteile schwächer werden. Diese Situation ist vergleichbar mit der von Frauen in Führungspositionen vor zwanzig Jahren. Was wurde da nicht alles befürchtet und erhofft: Ein neuer weiblicher Führungsstil oder aber der Untergang der Wirtschaft wurden beschworen. Auch wenn diese Themen immer noch diskutiert werden, sehen wir das heute mit etwas mehr Erfahrung mit führenden Frauen deutlich gelassener.

■ **Arbeits- und Organisationskultur in Kindertagesstätten**

Auch auf der informellen Ebene sind noch viele Hindernisse wahrzunehmen, die es erschweren, dass Männer ein positives Selbstwertgefühl im Erzieherberuf aufbauen. Wenn etwa die ersten männlichen Erzieher in einer Einrichtung eingestellt werden, kann dies die etablierte Kommunikations- und Arbeitsstruktur unter den Erzieherinnen stören. Wie bei jeder Veränderung kann es Vor- und Nachteile geben, es kann Gewinnerinnen und Verliererinnen geben. Häufig lässt sich beobachten, dass Erzieher und Erzieherinnen dahin tendieren, geschlechtertypische Verhaltensweisen zu verstärken, sobald Männer in einem Kindertagesstätten-Team arbeiten (vgl. Cremers et al. 2010: S. 43 ff.). Unabhängig davon, ob dies bewusst oder unbewusst geschieht, werden damit Geschlechterzuschreibungen zur Lernfolie für Kinder.



Können die Teams Männlichkeit und Weiblichkeit reflektieren, schaffen die Mitarbeiter/innen in gemischten Kindertagesstätten-Teams möglicherweise eine Arbeitskultur, die Vielfalt fördern kann. Ausschlüsse produzieren oder vermeiden – Gendertrainings sind in dieser Phase von großer Bedeutung. Wichtig wäre, dass die Reflexion von Geschlechterverhältnissen sich nicht nur auf die Kinder bezieht, sondern auch als Selbstreflexion sowie im Hinblick auf die Zusammenarbeit im Team geschieht. Gerade die Teamarbeit birgt viele potentielle Probleme – und Chancen.

Kindertagesstätten sind aufgefordert, die angeführten Hindernisse für männliche Erzieher als Anstöße zur Qualitätsentwicklung zu nehmen, indem sie entstehende Probleme reflektieren und geeignete Konzepte entwickeln. Denn in der gegenwärtigen Veränderung der frühkindlichen Bildung und Erziehung durch Qualifizierung, Professionalisierung und Vermarktung, in der Debatte um Kinderschutz, Bildung, soziales Lernen und Integration sind Geschlechterverhältnisse ein Thema. Geschlechterverhältnisse sind weder die Ursache all der Probleme in Kindertagesstätten noch deren Lösung, aber sie sind ein gutes Lern- und Entwicklungsfeld.

■ Eine übergreifende Veränderungsstrategie für die Bundesrepublik?

Wie geht Veränderung auf vielen Ebenen?

Die Unfähigkeit von Männern zur fürsorglichen Beziehung (Care) ist ein kulturell breit und tief verankerter Mythos. Die Schwierigkeit mit solchen Mythen ist es, dass eine Veränderung von allen Seiten gleichzeitig in die Wege geleitet werden müsste – was in einer dezentralen Demokratie nicht leicht ist. Arbeiten wir nun gegenwärtig aber vor allem am Abbau der Bereichsteilung, kann mit dem Argument der befürchteten Geschlechterhierarchie jede Änderung abgelehnt werden, versuchen wir das (kulturelle) Bild von Männern zu verändern, belegt man mit den starren institutionellen Strukturen die Unmöglichkeit der Veränderung, schafft man strukturelle Änderungen, hindern die informellen kulturellen Bilder an einer Entwicklung.

Geschlechterhierarchien sind komplex, sind verwoben mit Benachteiligungen durch Rassismus und soziale Klassen. Weil sich die verschiedenen Aspekte der Geschlechterhierarchie gegenseitig stabilisieren, kann auch keine einzelne Maßnahme – wie etwa die Anwerbung von mehr Männern für den Beruf Erzieher – in diesem Bereich Geschlechtergerechtigkeit herstellen. Gleichstellung ist unteilbar, und solange wir extreme soziale Differenzen und Benachteiligungen haben, abgewertete Berufsbereiche und kaum Frauen in Führungspositionen, können wir nicht in einem Bereich isoliert Egalität herstellen.

Dennoch ist es berechtigt, sich auf einen wichtigen Bereich zu konzentrieren. Die Bereichsteilung, die Segregation von Berufsfeldern ist ein entscheidender Teil der Geschlechterhierarchie. Kindertagesstätten gehören zu den am stärksten geschlechtergetrennten Arbeitsfeldern überhaupt, und eine Arbeit für mehr Durchlässigkeit – Boys Day, Männer in Kitas – hat ebenso ihre Bedeutung wie der Girls Day, die Quote in Führungspositionen, die wir hoffentlich bald bekommen. Eine differenzierte Diskussion, die Vor- und Nachteile abwägt, Wirkungen und Nebenwirkungen beachtet, kann den Prozess der Gleichstellung nur weitertragen.

Teile des Textes basieren auf:

- Höyng, Stephan (2012): Männer und Geschlechterverhältnisse in der Akademisierung des Arbeitsfeldes Kindertagesstätte. In: Koordinationsstelle 'Männer in Kitas': Männer in Kitas – eine Anthologie. S. 195-214. Opladen, Buderich, im Erscheinen
- Höyng, Stephan (2011): Was wollen wir mit Männern in Kindertagesstätten? In: Jungk, Sabine / Treber, Monika / Willenbring, Monika: Bildung in Vielfalt. Inklusive Pädagogik der Kindheit. Freiburg 2011

Literatur:

- Aktionsrat Bildung (Hrsg.) (2009). Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem (Jahresgutachten 2009 für die Vbw – Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e. V.). Wiesbaden.
- Brandes, H. (2002). Der männliche Habitus. Band 2: Männerforschung und Männerpolitik. Opladen.
- Brandes, H. (2010). Ersatzmuttis oder tolle Spielkameraden: Was bringen Männer in die Erziehung ein? Erziehung & Unterricht, Österreichische Pädagogische Zeitschrift, 5-6/2010: 484-496.
- Bundesjugendkuratorium (2009). Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs, online im Internet: http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf (Zugriff 1.9.2010).
- Cremers, M. (2006). Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule – Beruf. Berlin.
- Cremers, M. / Krabel, J. & Calmbach, M. (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher für das BMFSFJ. Berlin.
- Dammasch, F. (2009). Die Angst der Jungen vor der Weiblichkeit. Gedanken zu den Klippen männlicher Identitätsentwicklung. In: F. Dammasch, H. -G. Metzger & M. Teising (Hrsg.): Männliche Identität. Psychoanalytische Erkundungen (S. 15-32). Frankfurt a. M.
- Forschungsdatenzentrum der Länder im Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil. III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2008–2011. Berlin.
- GEW (2012): Mehr Männer in Kitas – Modellprogramm mit Nebenwirkungen. www.gew.de/Mehr_Maenner_in_Kitas_-_Modellprogramm_mit_Nebenwirkungen
- Holter, Ø. G. (2003). Can Men do it? Men and Gender Equality – The Nordic Experience. Kopenhagen.
- Höyng, S. (2009a). Männer: Arbeit, privates Leben und Zufriedenheit. In: R. Volz & P. M. Zulehner, Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland (S. 343-356). Baden-Baden.
- Höyng, S. (2009b). Die Lebenssituation von Jungen als eine Herausforderung für Jungenarbeit. In: D. Pech (Hrsg.), Jungen und Jungenarbeit – eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes (S. 141-152). Baltmannsweiler.
- Hüther, G. (2009). Männer, das schwache Geschlecht und sein Gehirn. Göttingen.
- Koch, B. , Strubreither, B. , Schauer, G. & Rohrmann, T. (2010). Männer in der Kinderbetreuung: neue Perspektiven für die Elementarpädagogik. Erziehung & Unterricht, Österreichische Pädagogische Zeitschrift, 5-6/2010: 435-442.
- Koordinationsstelle 'Männer in Kitas' (2012): <http://www.koordination-maennerinkitas.de/forschung/zahlen> [Zugriff: 15.4.2012].
- Rose, Lotte (2012): Hat Professionalität ein Geschlecht? In: Betrifft Mädchen, 1/2012: S. 10-15
- Rubner, J. (2010). Das Prinzip Mann. Süddeutsche Zeitung, 15./16.5.2010: S. V2/3.
- Schweighofer-Brauer, A. (2010). Cross Work. Geschlechterpädagogik im Überkreuzverhältnis. Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 192: 4-11.
- Stuve, O. (2009). Kein Wir, kein Nicht-Wir. Intersektionalität in der politischen Bildung. In: D. Lange & A. Polat (Hrsg.), Unsere Wirklichkeit ist anders. Migration und Alltag. Perspektiven politischer Bildung (S. 257-269). Bonn.

Dr. Elke Wiechmann, FernUniversität Hagen

Expertise zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Sachstand und Ausblick –

Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten



Im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen erstellt ein politikwissenschaftliches Team an der FernUniversität in Hagen (Prof. Dr. Lars Holtkamp und Dr. Elke Wiechmann) die Expertise „Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.“

Zentrale Fragestellungen der Expertise sind:

- Wie und unter welchen Voraussetzungen arbeiten hauptamtliche kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte?
- Wie ist es um die Gleichstellung von Frauen und Männern im gesellschaftspolitischen Wandel bestellt?
- Wo lassen sich Optimierungspotentiale erkennen und wie können sie genutzt werden?

- Welcher volkswirtschaftliche Mehrwert der Gleichstellungsarbeit lässt sich erkennen und wie wird er ggf. genutzt?

Auf der Grundlage einer bundesweiten Onlinebefragung mit einer hohen Rücklaufquote (70 Prozent) zeichnen sich folgende erste Ergebnisse ab:

■ **Arbeitsbedingungen und Ausstattung**

Es zeigt sich ein hoher Anteil von teilzeitbeschäftigten hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (insgesamt 40 Prozent), die selbst in Großstädten noch eine Quote von 10 Prozent erreichen. Auch die Bezahlstrukturen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weisen mit einem Anteil von lediglich 16 Prozent im höheren Dienst (Kreise 7 Prozent, Großstädte 63 Prozent, Städte kleiner als 100.000 Einwohner/innen 4 Prozent) auf unzureichend definierte Strukturen hin. Für beide Kategorien – Arbeitszeit und Tarif – führt das in den Kommunen offenbar zu individuellen politischen Entscheidungen. Diesen großen Spielraum finden wir für keine andere Berufsgruppe in der Verwaltung.

Das zur Verfügung stehende Jahresbudget für Frauen- und Gleichstellungsbüros passt insofern ins Bild, als die Schwankungen zwischen 2,5 Millionen Euro sowie Null-Etats existieren. Mit Null-Etats lässt sich schwerlich arbeiten. Auch hier scheint es verbindlichen Definitionsbedarf zu geben.

Als eines der größten Probleme wird die unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung von zwei Dritteln der Frauen- und Gleichstellungsbeauf-

tragten benannt. Hier hat es in den vergangenen 10 Jahren offenbar kaum positive Entwicklungen gegeben.

■ Arbeitsthemen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten in vielfältigen Themenbereichen. An prominenter Stelle steht „Gewalt gegen Frauen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, ebenso bearbeiten sie die Themen „Frauen in Führung“ oder „Personalentwicklung“. Aber sie arbeiten auch zu neuen gesellschaftlichen Kernthemen wie „Demographischer Wandel“ oder „Integration“ und bearbeiten diese neuen Politikfelder aus verschiedenen Perspektiven mit.

Diese thematische Vielfalt ist gleichzeitig ein Beleg dafür, mit welcher hohen qualitativen Kompetenz diese Berufsgruppe ausgestattet sein muss und steht einmal mehr in Konflikt mit den Arbeits- und Bezahlstrukturen sowie mit einem mangelnden Berufsprofil.

■ Institutioneller Rahmen

Ihre ersten Forderungen liegen insbesondere im Bereich wirksamer Sanktionsmöglichkeiten, denn diese sind bislang in keinem Landesgleichstellungsgesetz enthalten.

An zweiter Stelle werden Forderungen zur Präzisierung der Gleichstellungsarbeit mit einem klaren Berufsprofil (Definition der Hauptamtlichkeit und Bezahlung) gefordert. Insbesondere die Hauptamtlichkeit wird in den Gesetzen und Kreis- sowie Gemeindeordnungen entweder gar nicht oder mit mindestens 50 Prozent definiert. Korrekt ist eine Hauptamtlichkeit jedoch erst mit mindestens 51 Prozent zu bestimmen.

■ Hinweise

Die Expertise umfasst alle Bundesländer, außer die Stadtstaaten. Beispielsweise würden die Berliner Bezirke, die jeweils 300.000 – 400.000 Einwohner/innen haben, als Großstädte gewertet. Somit hätten nicht mehr 79, sondern 89 Großstädte an der Befragung teilgenommen. Die Stadtstaaten mit ihrer

besonderen Struktur wären eine extra-Untersuchung wert.

Die vollständige Expertise wird separat veröffentlicht. Die Präsentation während der Bundeskonferenz diente – im Kontext des World Café's und der Podiumsdiskussion – dazu, die ersten Ergebnisse der Expertise zu präsentieren und ggf. Hinweis für den Endbericht zu erhalten.

Die BAG hat sich dazu entschieden, nicht den wörtlichen Vortrag, sondern die Zusammenfassung der ersten Ergebnisse der Expertise inklusive der Fotoprotokolle des World Café's und einzelner Statements der Podiumsdiskussion in der Dokumentation der Bundeskonferenz zu veröffentlichen.





Heidrun Dräger, Barbara Becker, Anette Wiede, Heidi Holzhauser, Heike Gerstenberger, Anneliese Roth, Etta Hallenga

Frauen und Männer – gleiche Chancen

World Café & Podiumsdiskussion zur Expertise

Heidi Holzhauser, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II

Etta Hallenga, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Frauenberatungsstelle Düsseldorf e. V.

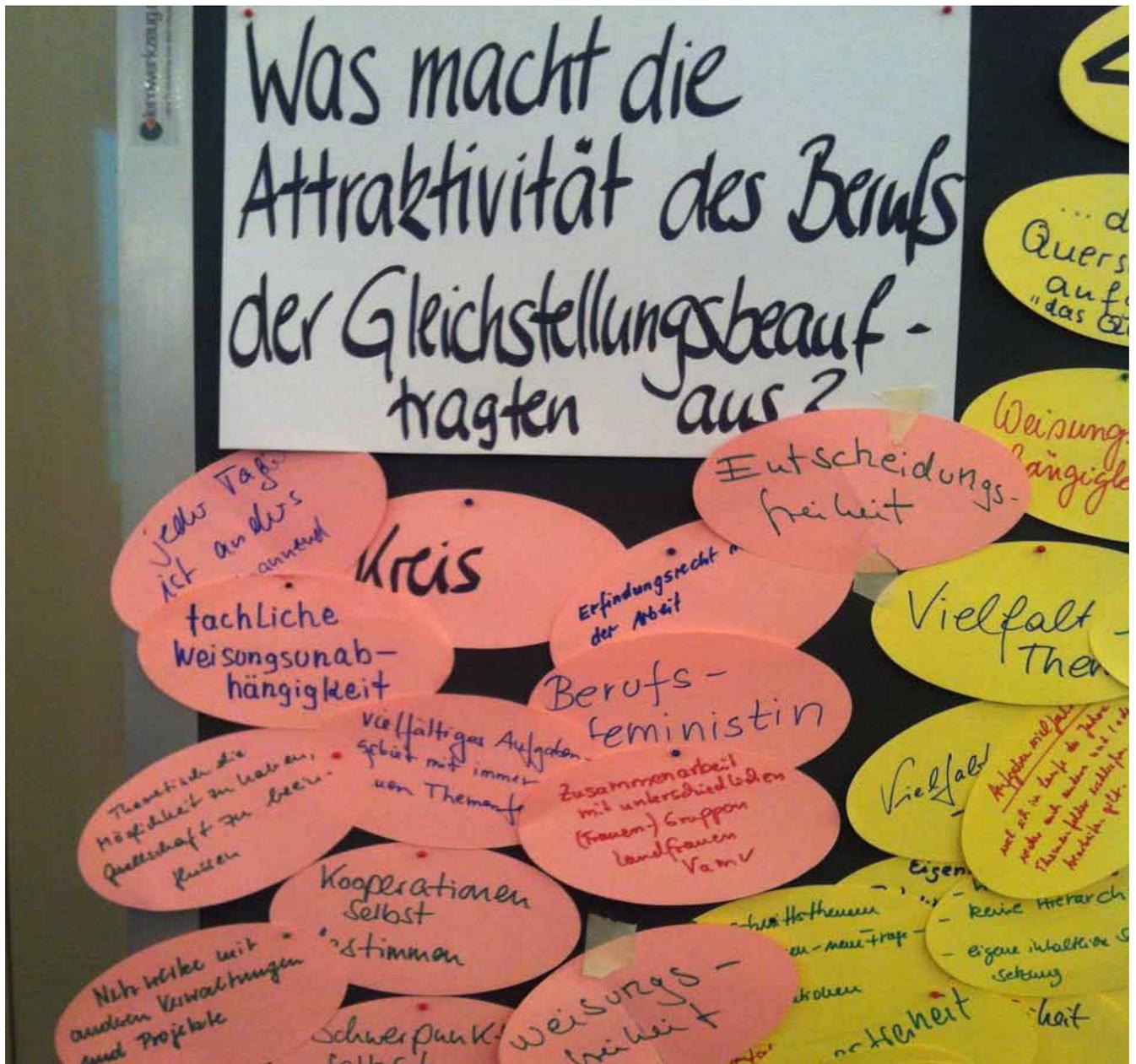
Anneliese Roth, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Fellbach in Baden-Württemberg

Heike Gerstenberger, Gleichstellungsbeauftragte Bezirksverwaltung Berlin Pankow

Heidrun Dräger, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Ludwigslust-Parchim

Anette Wiede, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Lehrte in Niedersachsen

Moderation: Barbara Becker, Organisationsberatung und Moderation, Wiesenbronn



Barbara Becker: Was macht die Attraktivität des Berufs der Gleichstellungsbeauftragten aus?

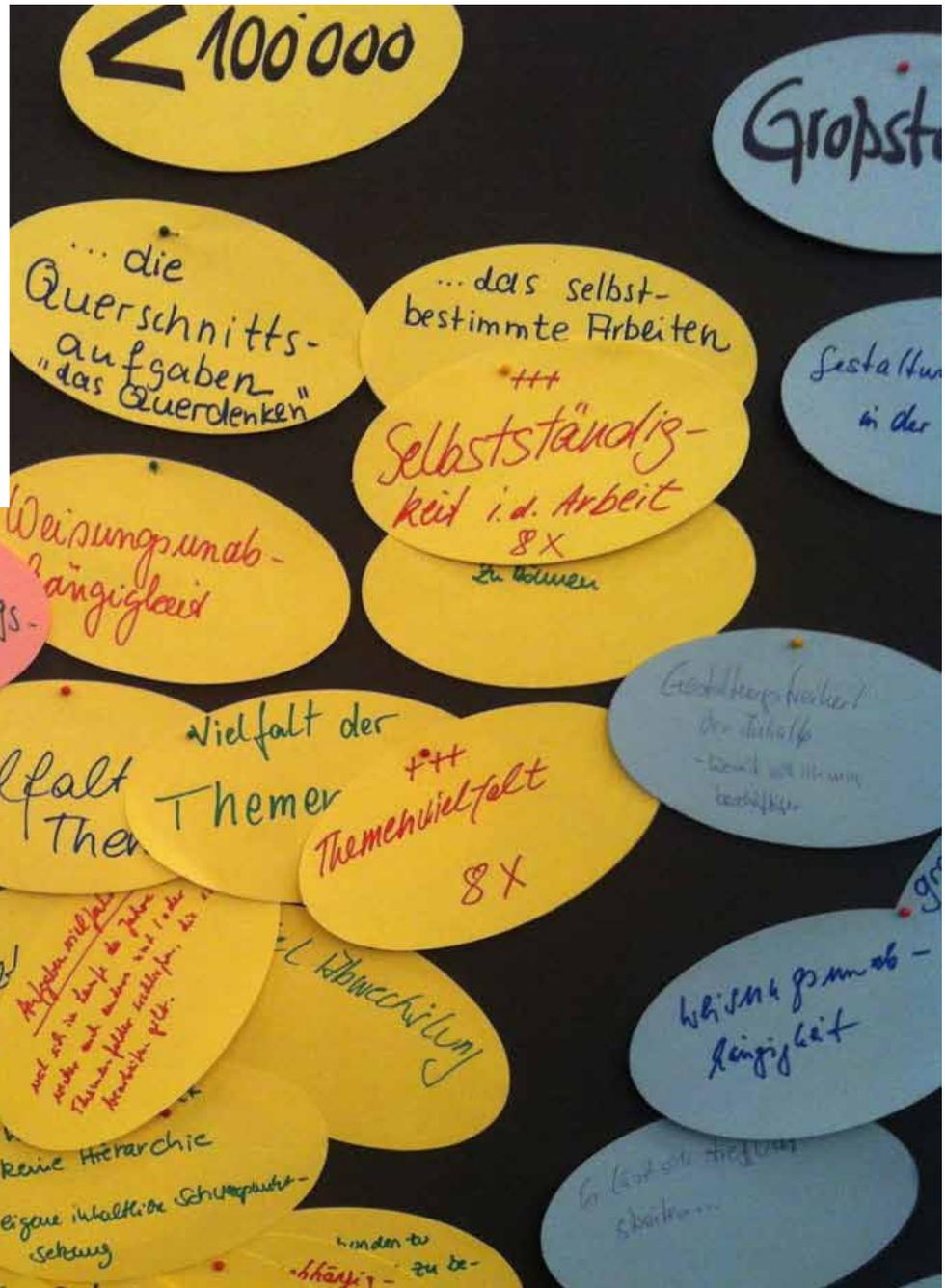
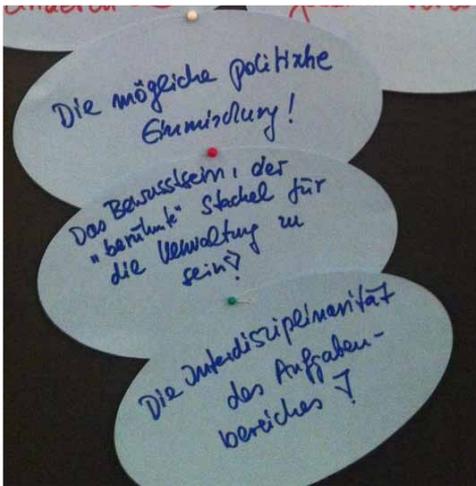
Anette Wiede: Das Geld kann es nicht sein. Weisungsunabhängig und selbstständig zu arbeiten, das ist für mich das, was die Attraktivität ausmacht.

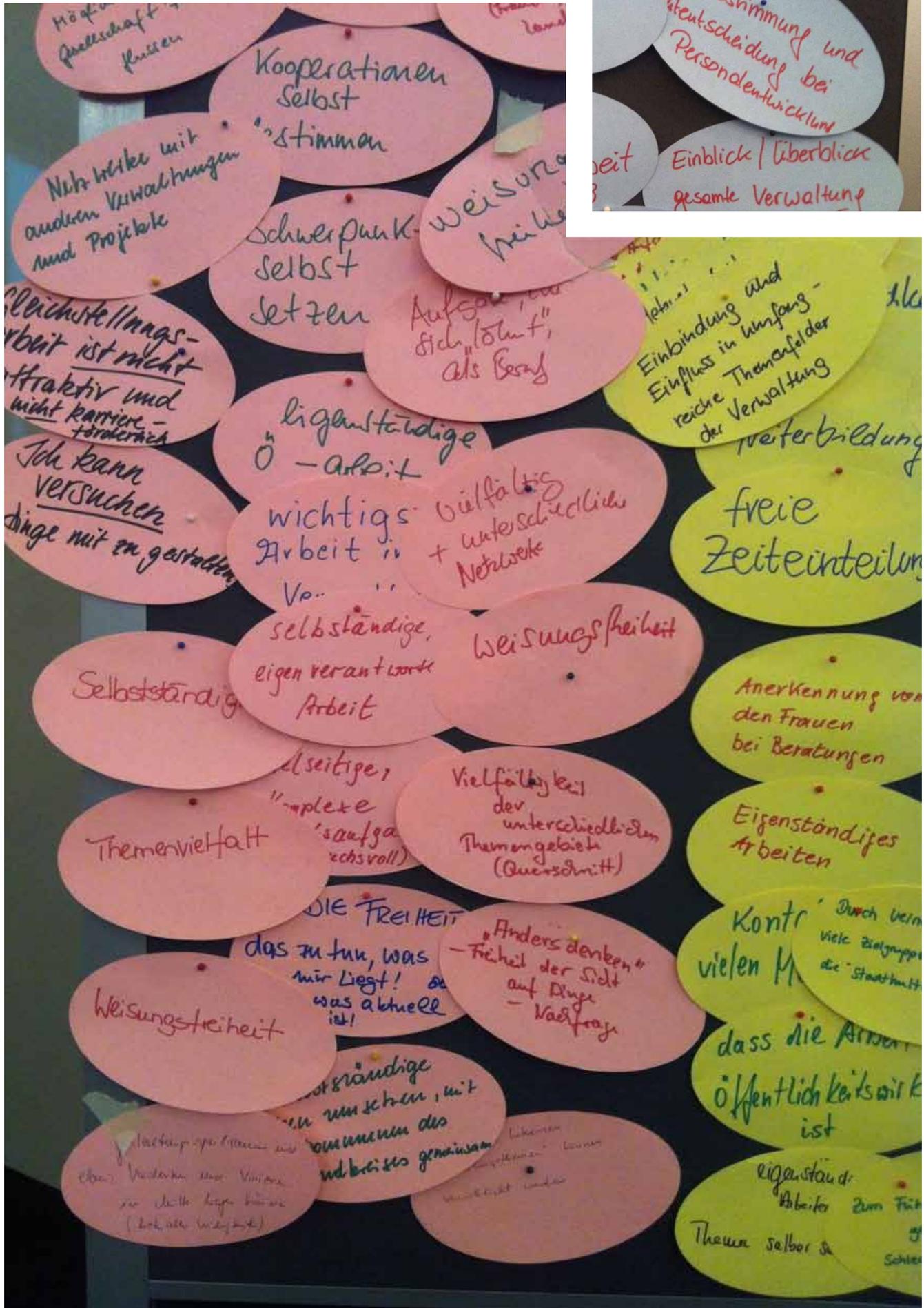
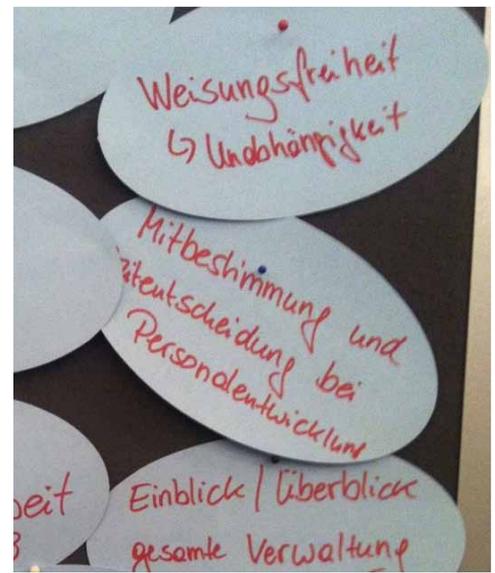
Heidi Holzhauser: Gleichstellungspolitik bedeutet auch, dass wir Wirtschafts- und Sozialpolitik wirklich immens vorantreiben können.

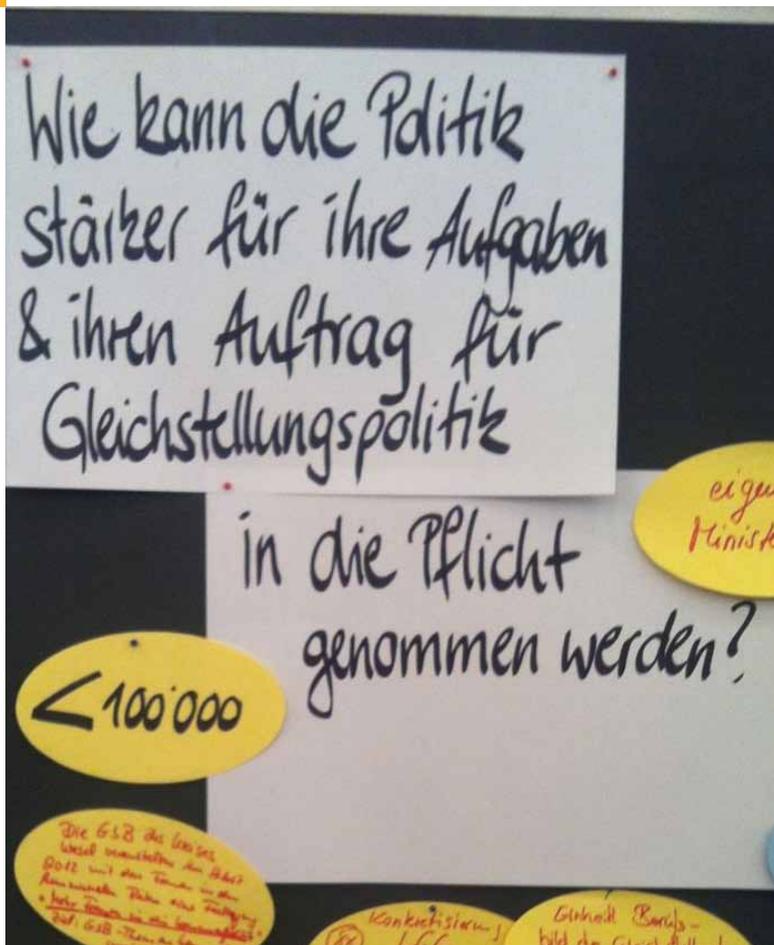
Heike Gerstenberger: Die Abwechslung, die Vielfalt der Arbeitsprodukte und der Arbeitsthemen machen die Arbeit interessant.

Anneliese Roth: Wir können etwas in unserer Kommune bewegen und stellen Ergebnisse fest, wenn wir Widerstände überwinden.

Heidrun Dräger: Aber was für mich auch die Attraktivität ausmacht, ist dieser Querschnittscharakter, den wir haben. Ich habe ein eigenes Presserecht, bin direkt dem Landrat unterstellt, sitze in verschiedenen Gremien, Ausschüssen, Beiräten und Aufsichtsräten, in denen ich sehr viele Inputs geben kann.







Barbara Becker: Wie kann die Politik stärker für ihre Aufgaben und ihren Auftrag für Gleichstellungspolitik in die Pflicht genommen werden? Was würden Sie als erstes anstoßen? Wie würden Sie mich animieren, Gleichstellungspolitik als wesentliche Aufgabe zu betrachten und etwas dafür zu tun?

Publikum: Am besten funktioniert dies über persönliche Kontakte. Es muss immer wieder deutlich gemacht werden: Fragen Sie uns als Expertinnen für viele Themen, bevor Sie etwas beschließen.

Heidi Holzhauser: Wenn wir Gleichstellung umsetzen wollen, dann müssen wir für Frauen wirklich faire Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt schaffen. Da sehe ich mich als Bundesagentur für Arbeit in der Pflicht. Alle Gelder müssten so schnell wie möglich in die Kinderbetreuung und Strukturen fließen. Es wird jetzt ein neues Programm zur Festanstellung von Tagesmüttern und Tagesvätern geben, damit auch für diese Frauen ideale Bedingungen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geschaffen

werden, wenn das für sie eben einfach die bessere Lösung sein kann.

Anneliese Roth: Jeder Mensch sollte das Anrecht auf eine finanzierte Erstausbildung haben. Damit würde Qualifizierung vor Vermittlung stehen.

Etta Hallenga: Die Ungleichbehandlung und die Abwertung ist auch der Nährboden für Gewalt gegen Frauen. Gewalt gegen Frauen, das hat die Bundesstudie noch mal sehr deutlich gemacht, betrifft, gerade wenn es um den Themenbereich häusliche Gewalt geht, ein Viertel der Frauen.

Publikum: Ich muss natürlich in den politischen Ausschüssen vor Ort sein. Ich muss die Kontakte zu den Fraktionsvorsitzenden halten.

Heidrun Dräger: Wir haben gelernt, dass wir mit breiten politischen Mehrheiten arbeiten müssen – außer natürlich dem rechten Rand. Aber es muss auch von der Verwaltungsspitze oder der Kreistagspräsidentin/ dem Kreistagspräsidenten getragen werden. Er oder sie muss Gleichstellungspolitik unterstützen und in Gremien Position beziehen. Die Trägerversammlungen der JobCenter müssen Quotiert werden. Dort haben wir Einfluss auf Inhalte und Ziele, auf Programme und Maßnahmen. Aufgabe der Politik ist es, uns den Weg zu ebenern.

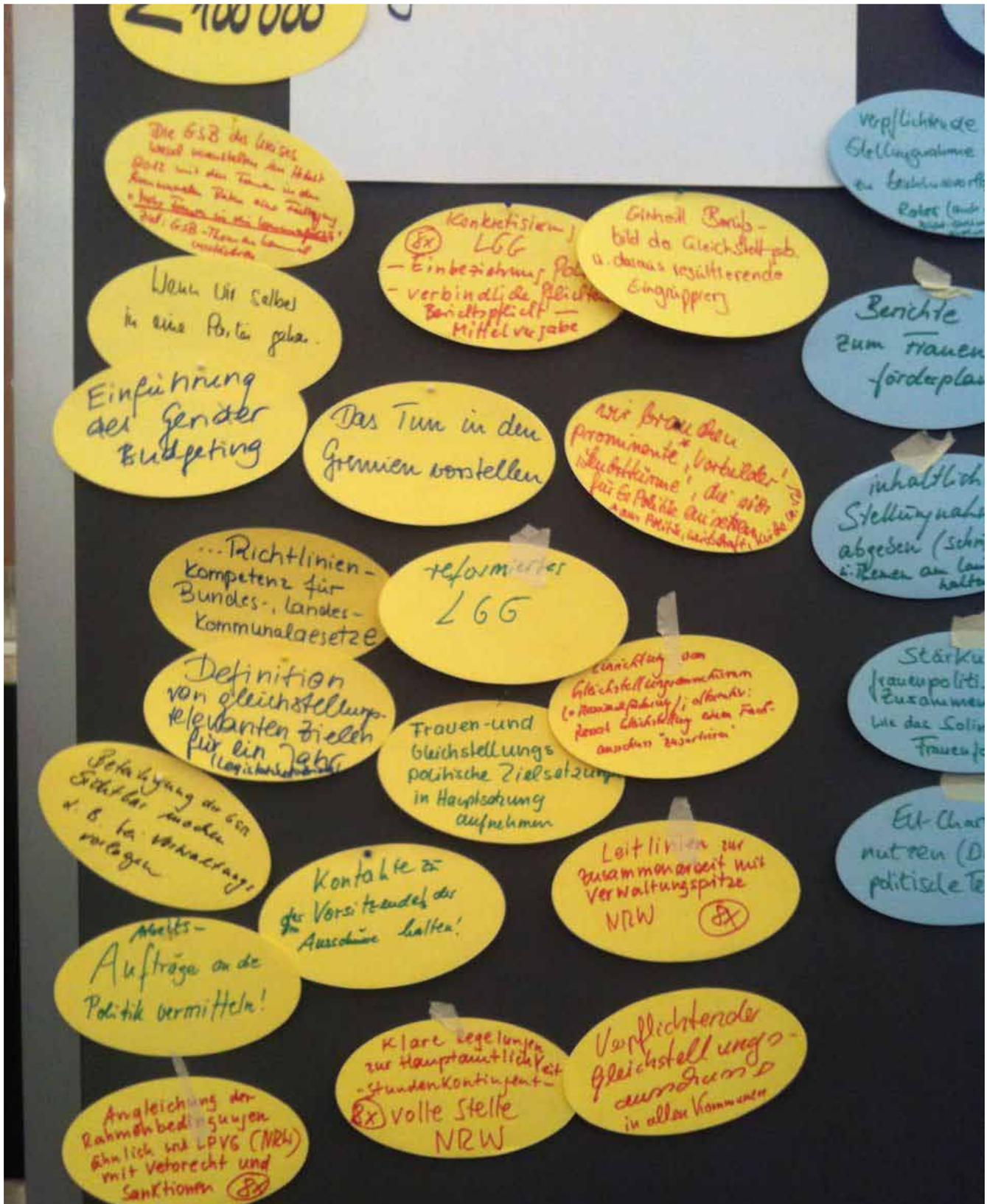
Heike Gerstenberger: Ich bin immer bestrebt die Bürgerinnen mit ins Boot zu holen. Denn ich glaube, Politik reagiert auch, wenn der Druck von unten kommt, beispielsweise durch unterschiedliche Gremien, wie zum Beispiel Frauenbeiräte.

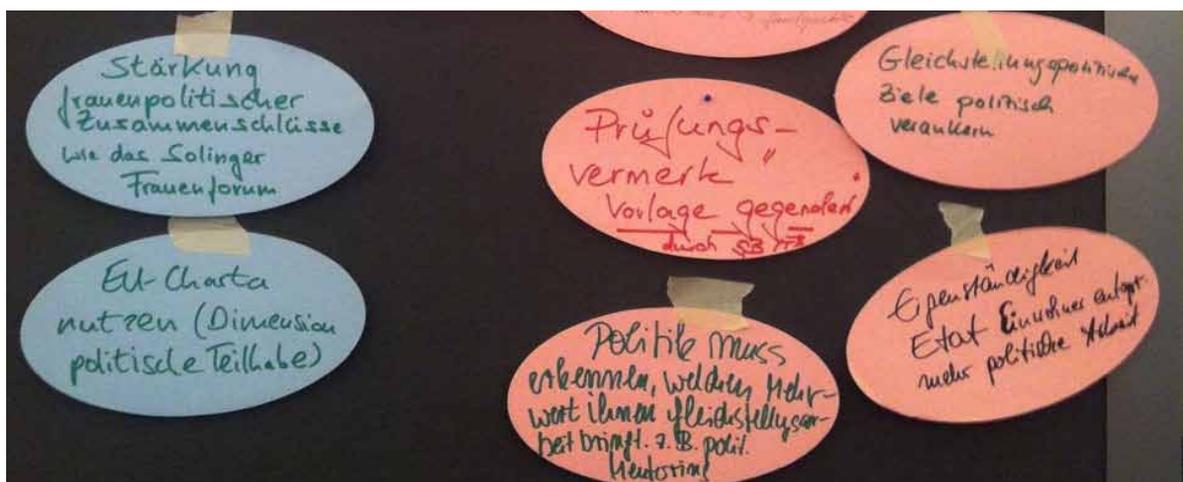
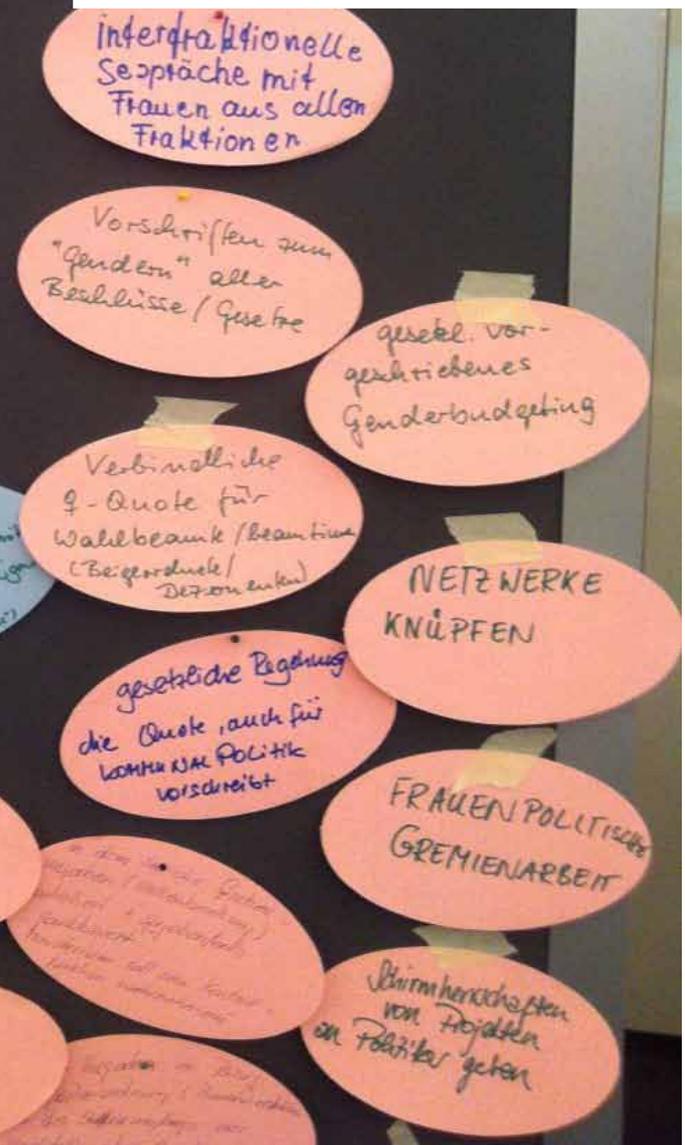
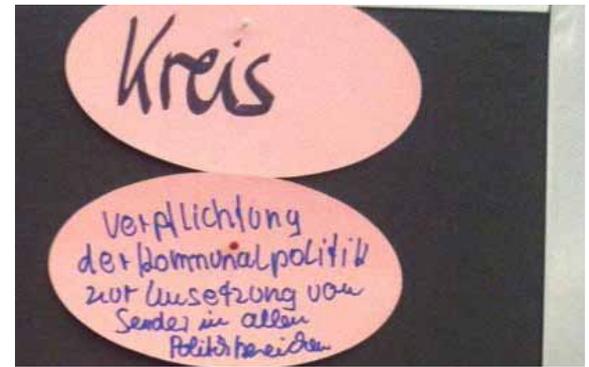
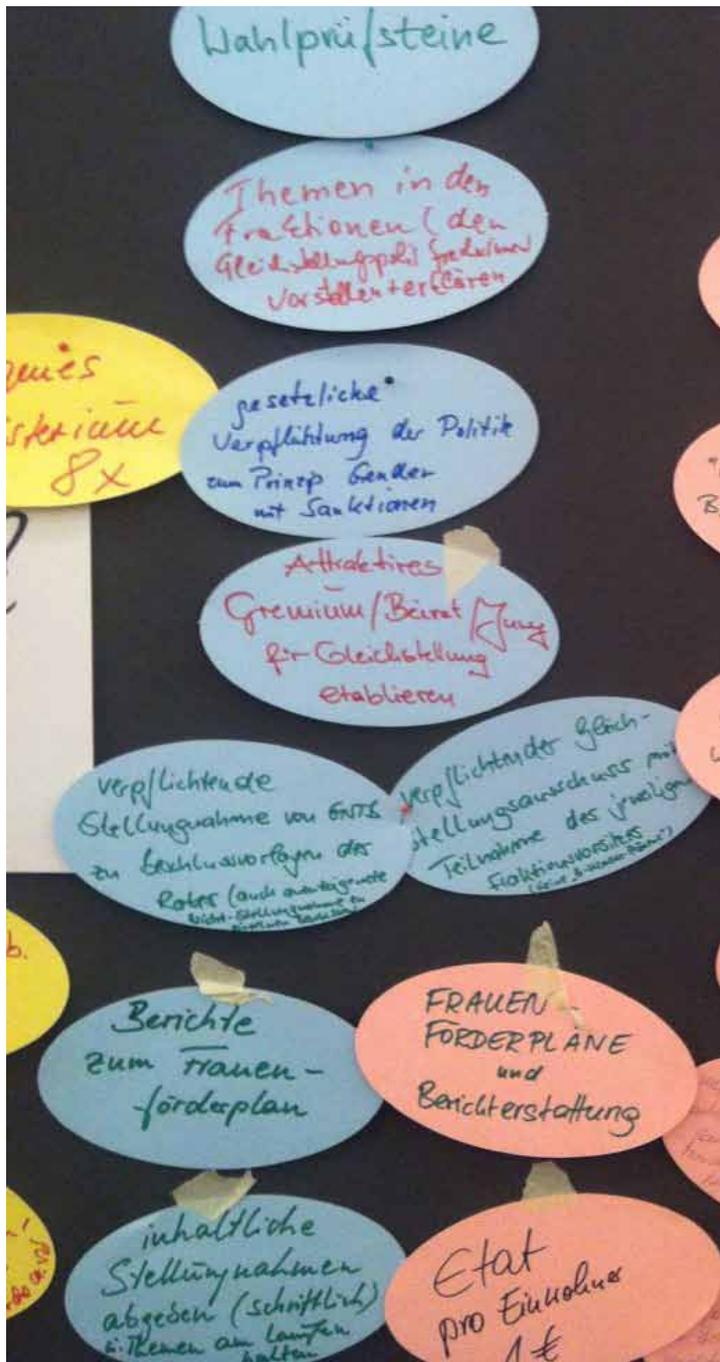
Heidrun Dräger: Im Land Mecklenburg-Vorpommern sind zumindest die Aufsichtsräte, die vom Land bestellt werden, zu 50 Prozent mit Frauen besetzt. Es ist gelungen, im Landkreisneuordnungsgesetz festzuschreiben, dass die Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen in Vollzeit zu bestellen sind. Sie müssen nicht nur hauptamtlich, sondern auch Vollzeit tätig sein, und: sie müssen eine Stellvertretung haben.

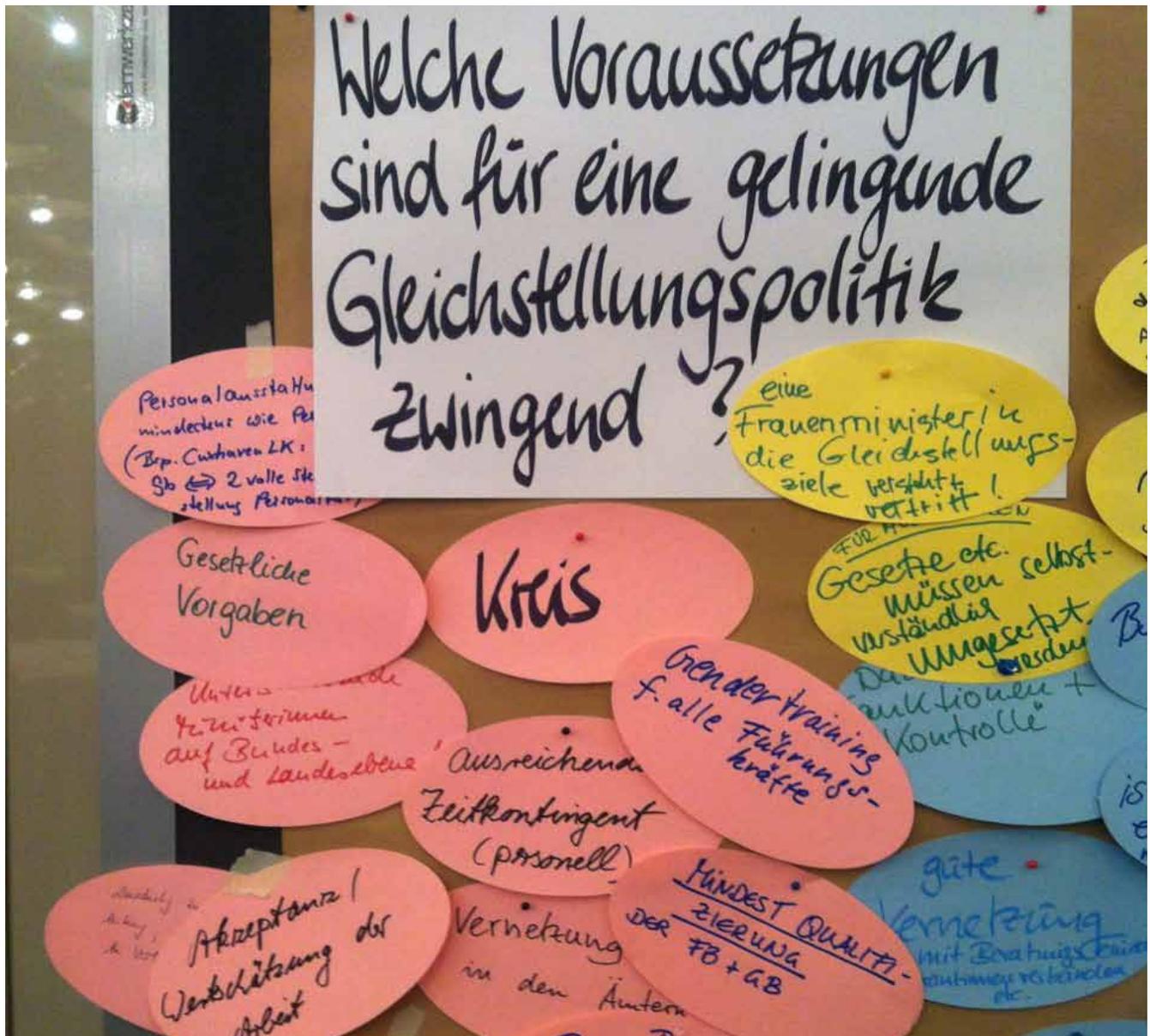
Etta Hallenga: In Nordrhein-Westfalen gibt es ein Frauen-Mädchen-Netz, das zu den damaligen

Wahlen Wahlprüfsteine erstellt hat. Es ist gut, sich untereinander zu kennen, sich untereinander auszutauschen und die Forderungen, die wir haben gegenseitig zu unterstützen. Die gemeinsame Vernetzung macht uns einfach stärker.

Publikum: Zu den Wahlprüfsteinen: Wir müssen dran bleiben, wir müssen prüfen: Wie wird das eigentlich umgesetzt? Immer wieder nachzuhaken in Gremien oder über den Frauenbeirat oder mit dem Arbeitskreis Frauenprojekte verhindert, dass es bei Lippenbekenntnissen bleibt.







Barbara Becker: Welche Voraussetzungen sind denn für eine gelingende Gleichstellungspolitik zwingend?

Anette Wiede: Gleichstellungspolitik muss auch als solche wieder benannt werden und nicht in Familienpolitik, Chancengleichheit, Gerechtigkeit oder sonst irgendwie was untergehen. Und: Es muss eine gute Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fraueninfrastruktur geben. Wir sind stark, wenn wir uns themenmäßig zusammentun und auf eine etwas höhere Ebene gehen, sei es auf Landkreisebene, Region oder Landesebene, also dass wir einfach mehr Potenzial haben, wenn wir uns zusammentun.

Heidi Holzhauser: Ich persönlich glaube, dass Gleichstellungspolitik stark über Themen bewegt werden muss.

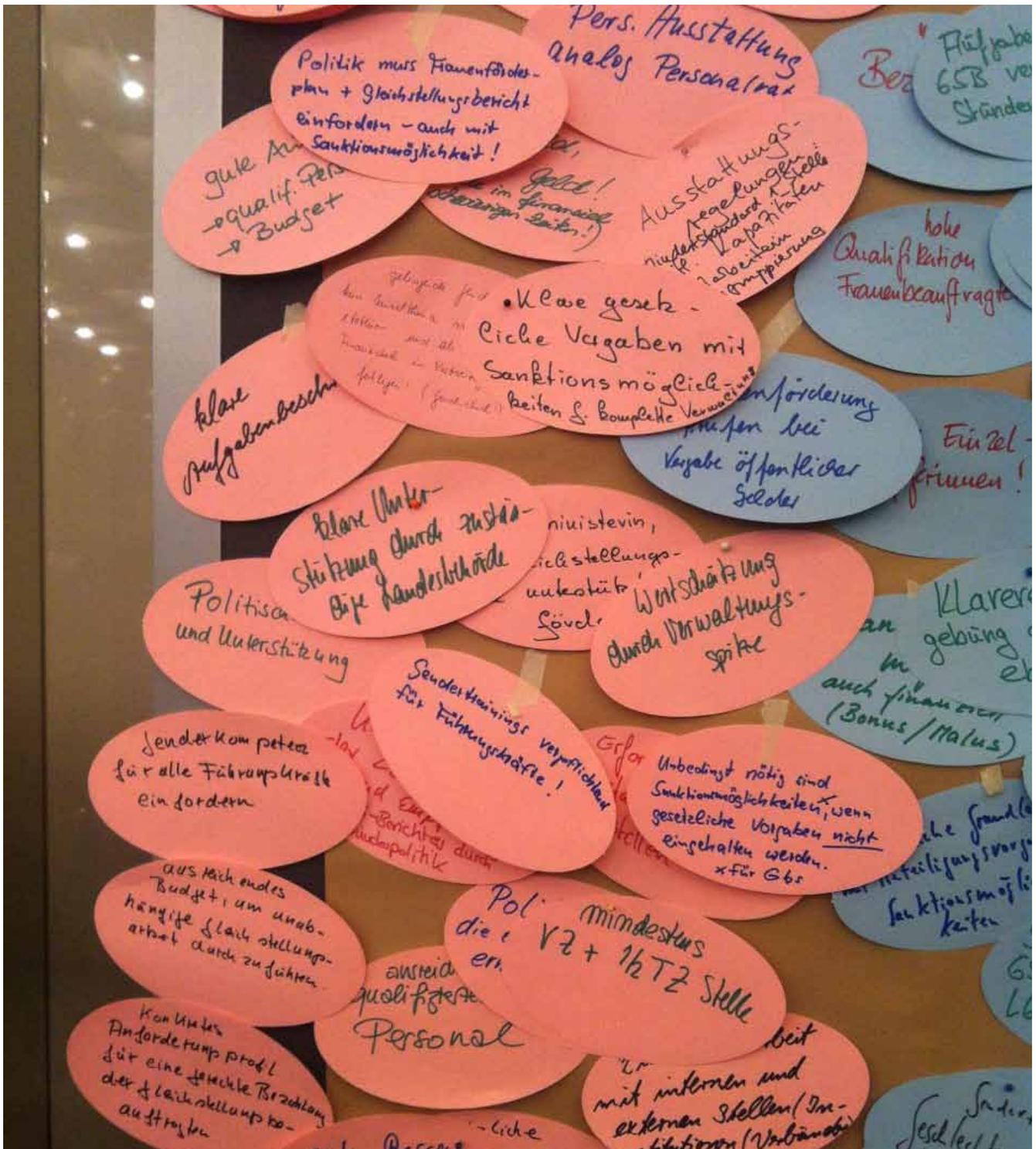
Heike Gerstenberger: Ich würde es daran messen, in wie weit wir wahrgenommen werden und ob wir zu Stellungnahmen aufgefordert werden.

Anette Wiede: Wenn die Spitze der Verwaltung hinter der Gleichstellungspolitik steht, dann wird sie ins Haus hinein transportiert.

Heike Gerstenberger: Wir brauchen gesetzliche Regelungen für uns. Wir sind ja in Berlin relativ gut ausgerüstet mit dem Landesgleichstellungsgesetz.

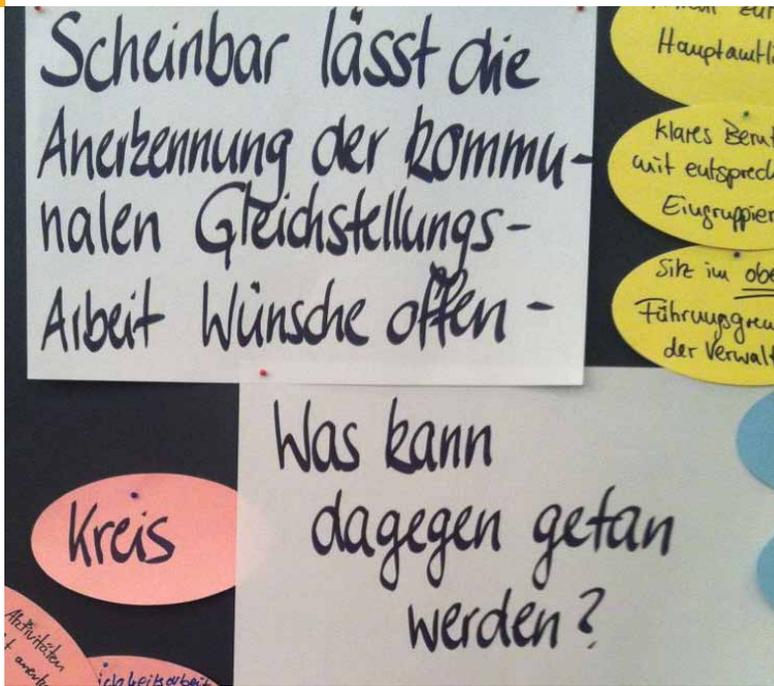
Uns ist es jetzt gelungen, in die Passage „Die Bezirksverwaltungen sind zuständig für die Gleichstellung“ eine neue Formulierung einzubringen. In den letzten 10 Jahren hat uns das Gesetz nicht davor geschützt, dass wir Mehrfachaufgaben bekommen haben. Wir haben durch das eine kleine Wort „ausschließlich“ eine Novellierung geschafft, die unsere Aufgabe konkretisiert. Jetzt steht im Landesgleichstellungsgesetz: „sie ist ausschließlich für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ zuständig.

Etta Hallenga: Der Bundesverband hat eine Mitmachaktion gemacht, die über 100 Gleichstellungsstellen und Frauenbeauftragte auch vor Ort mitgetragen haben. Die Standpunktekampagne gegen Gewalt: auf einem Boden wurde das eigene Statement abgedruckt und dann wurden die Füße fotografiert. Diese Aktion konnte in vielen Kommunen sehr sinnvoll genutzt werden, weil wir damit auch Politikerinnen und Politiker direkt ansprechen konnten.







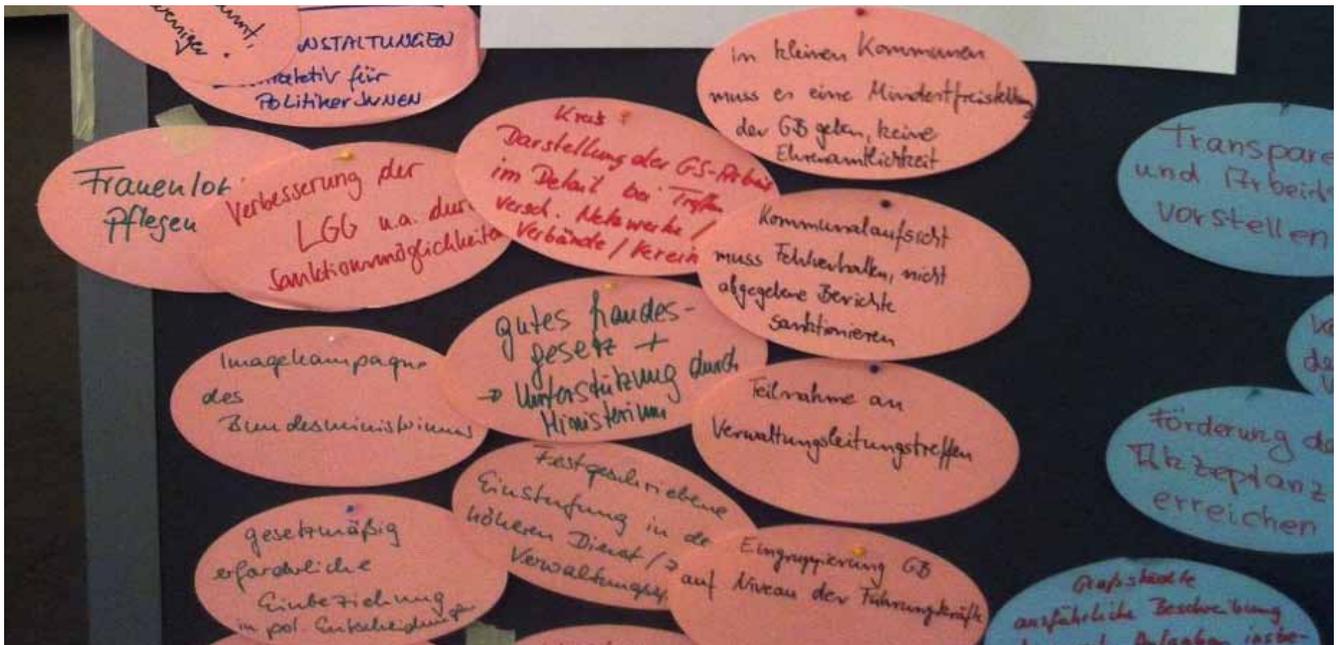


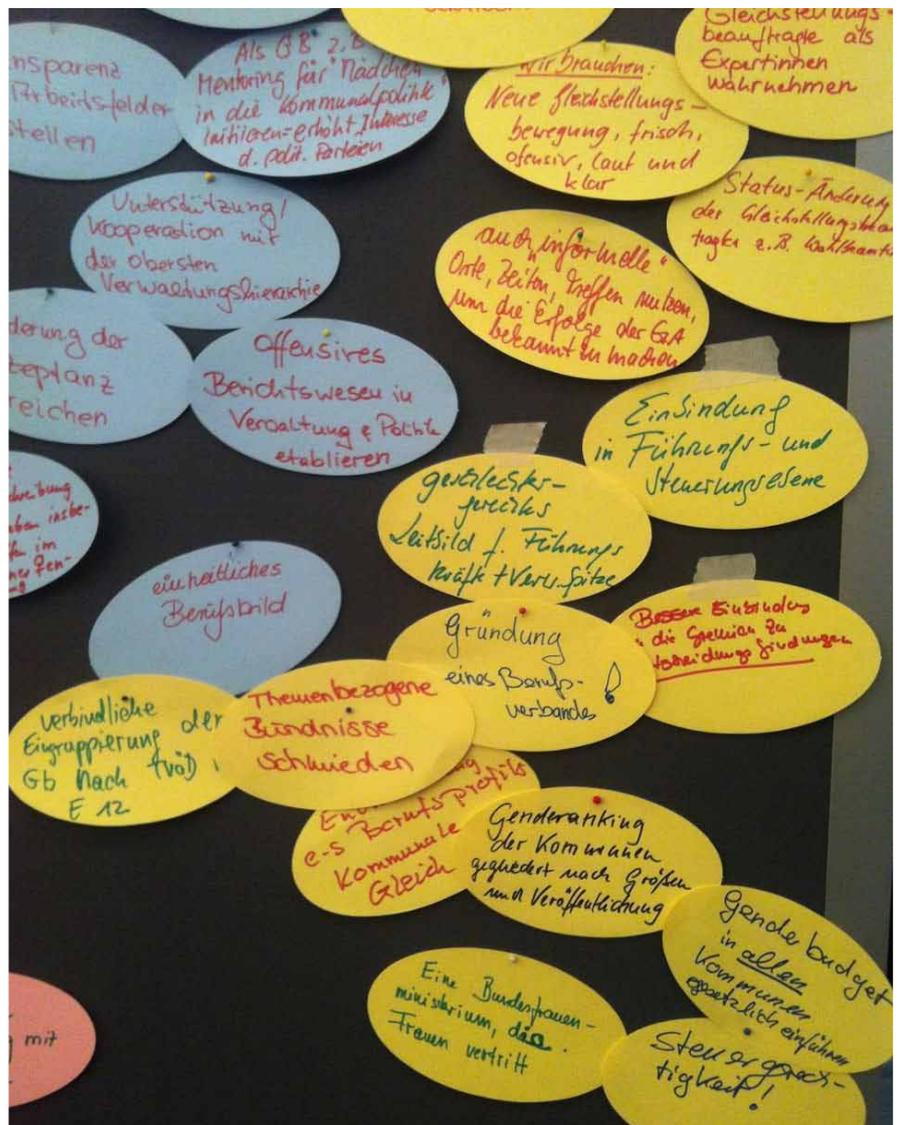
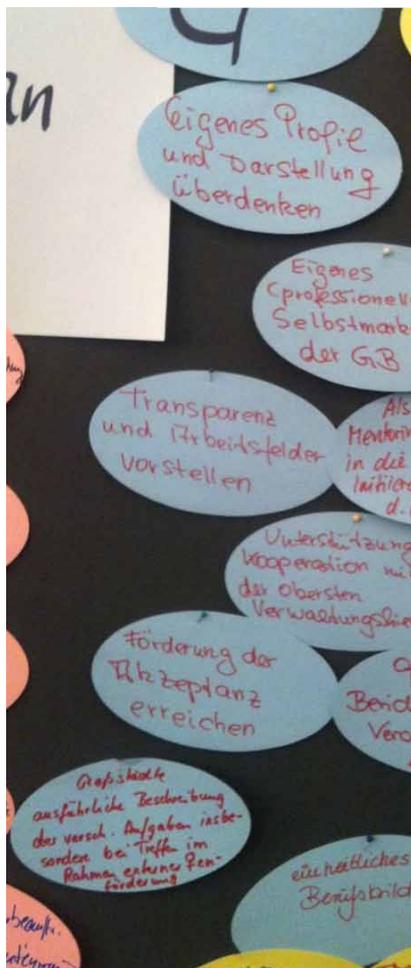
Barbara Becker: Es muss von oben bis unten vorgelebt werden. Also was kann ich dafür tun, dass dies erfolgt?

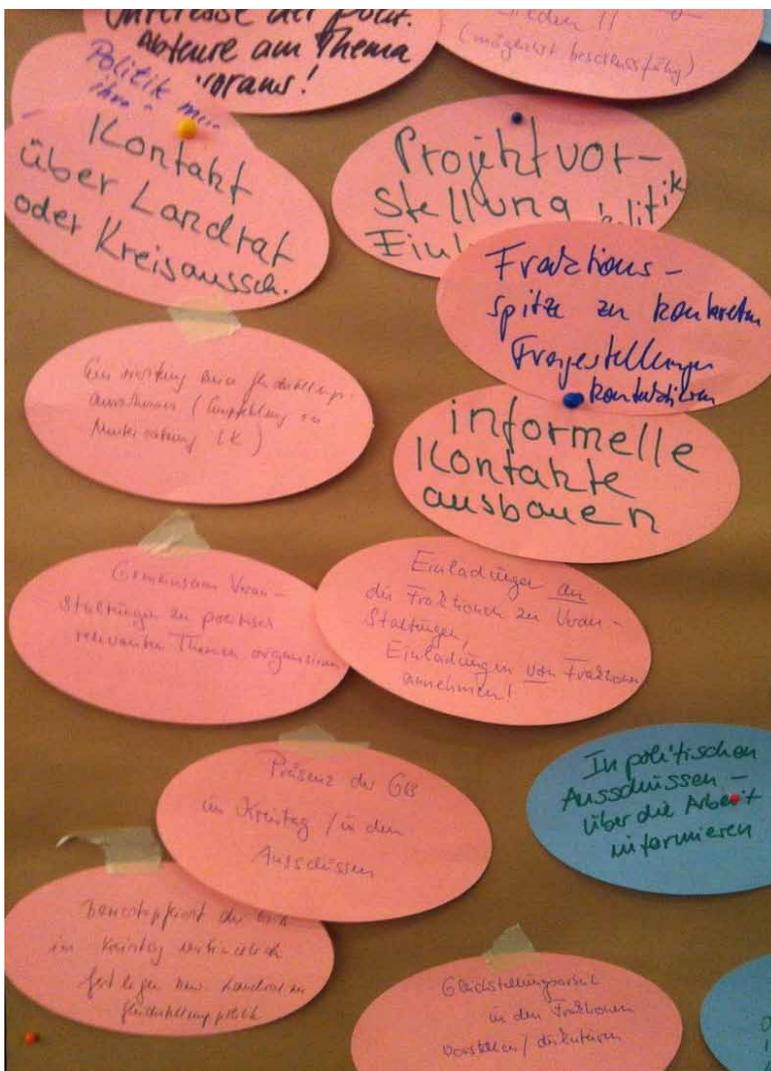
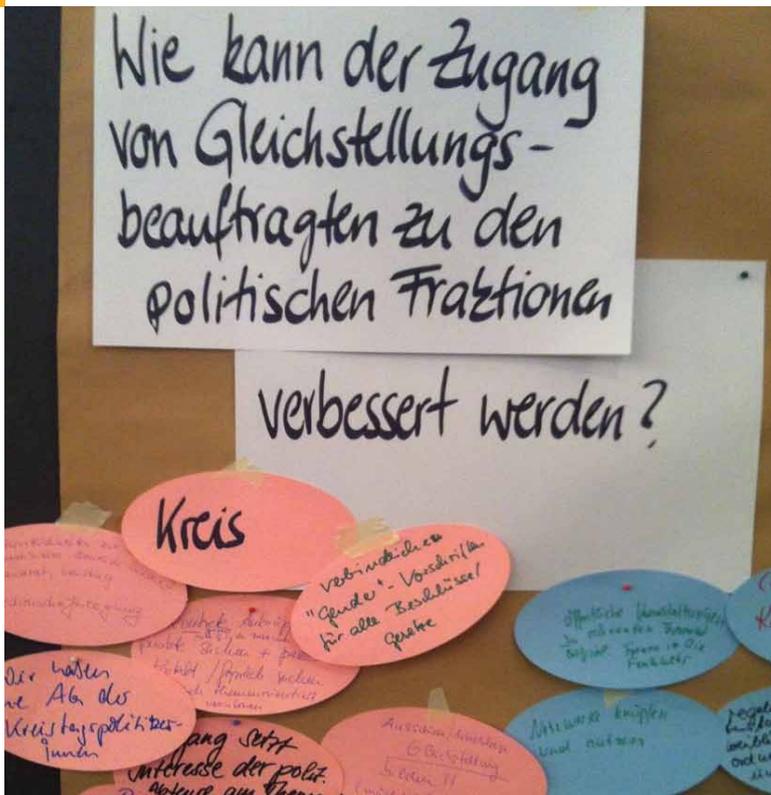
Publikum: Wir müssen endlich Sanktionsmaßnahmen im Landesgleichstellungsgesetz oder im Bundesgleichstellungsgesetz verankert wissen, am besten über Geld.

Publikum: Wir brauchen eine Lobby für Gleichstellungsaufgaben.

Publikum: Wir bräuchten eine wirklich institutionalisierte Beteiligung an dem, was in den Ministerien läuft. Das heißt, dass die Beteiligungsrechte sich nicht nur auf die Kommunen und die Kreise beziehen, sondern tatsächlich bei den Landesprogrammen auch vorgesehen werden müssten.







Barbara Becker: Das führt mich gleich zur nächsten Frage, auch wieder ans Podium und ans Publikum: Wie sieht denn eine Gleichstellungspolitik der Zukunft aus?

1. Das eine wäre, die Bundeskanzlerin kommt, die Ministerin kommt zu einer Veranstaltung wie dieser.
2. Die Landesgleichstellungsgesetze hätten Zähne und wir haben Beispiele dafür.
3. Und wir hätten eine institutionalisierte Mitsprache im Ministerium.

Was noch? Wie sieht eine Gleichstellungspolitik der Zukunft aus?

Heike Gerstenberger: Wir hätten wirklich eine Politik auf Basis des Gutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht, dass die Lebensverlaufsperspektive im Blick behält.

Heidi Holzhauser: Ich denke, ähnlich wie bei den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, müsste es bei den Gleichstellungsbeauftragten wirklich eine feste Stelle geben.

Barbara Becker: Frau Dr. Wiechmann hat ja angemerkt, dass es kein klares Profil, keine klare Aufgabenbeschreibung und kein klares Anforderungsprofil für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten gibt.

Publikum: Man könnte darüber nachdenken, ob man in den Landesgleichstellungsgesetzen bestimmte Rahmenbedingungen verankert.

Publikum: Zu diesem Gesetz müssten auch Ausführungsvorschriften formuliert werden, in denen Standardregeln festgelegt werden, z.B. wie eine Mindestausstattung aussehen muss.

Publikum: Die Arbeit in den Landesarbeitsgemeinschaften sollte sehr aktiv betrieben werden, damit wir einen intensiven Austausch pflegen.

Publikum: Ich plädiere dafür, dass auch die Stadtstaaten eine wissenschaftliche Grundlage bekommen: Wie ist die Ausstattung? Wie wird dort gearbeitet?



Dagmar Wandt, Landeshauptstadt Düsseldorf
und Simone Leuschner, Fotografin der BAG



■ Prof. Dr. Ute Klammer

- Vorsitzende der Sachverständigenkommission, Prorektorin für Diversity Management Universität Duisburg-Essen
- Professorin für Politikwissenschaft, insbesondere Sozialpolitik und Prorektorin für Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen.
- Seit Oktober 2008: Prorektorin der Universität Duisburg-Essen
- Seit April 2010: Vorsitzende der „Sachverständigenkommission Gleichstellung“ des Bundesfamilienministeriums
- Seit Mai 2008: Mitglied der „Sachverständigenkommission Gleichstellung“ des Bundesfamilienministeriums
- Seit März 2007: Professorin für Politikwissenschaften, insbesondere Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Theorie und politische Ökonomie des Sozialstaats, Alterssicherung, Familienpolitik, europäische und international vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, soziale Sicherung von Frauen, Flexibilität und soziale Sicherung (Flexicurity)

www.uni-due.de/de/organisation/leitung_klammer.php

■ Linda Kagerbauer

- Feministin, Referentin, Autorin, ehemals wissenschaftliche Mitarbeiterin, Phillips-Universität in Marburg
- Momentan 29 Jahre alt, tätig als freiberufliche Diplom-Sozialpädagogin in verschiedenen Frauen- und Mädchenprojekten sowie Promotionsstudentin mit dem Schwerpunkt feministische Mädchenarbeit, Referentin und Autorin. Seit meinem Studium der Sozialen Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule in Darmstadt, bin ich nicht nur als Sozialpädagogin in verschiedenen Projekten aktiv, sondern vor allem überzeugte Feministin.
- Eben diese jungfeministische Perspektive bringe ich sowohl in der praktischen Mädchenarbeit als auch in der politischen Arbeit als Vorstandsfrau der LAG Mädchenpolitik in Hessen e.V. ein. Darüber hinaus konnte ich mich als Autorin des Buches „Hier sind wir! Junge feministische

Sozialpädagoginnen und ihre Aufforderung zu einem Dialog der Generationen“ sowie als Referentin zu den Themen Feminismus, Generationendialoge sowie Mädchenarbeit etablieren.

www.linda-kagerbauer.de

■ Dr. Adelheid Biesecker

- Professorin i. R. , Autorin beim Feministischen Institut Hamburg, Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von Attac
- 1962 – 1971: Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion zum Dr. rer. pol. an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der Freien Universität Berlin (FUB) mit anschließendem Habilitationsstipendium der DFG und Assistenzprofessur an der FUB
- 1971 – 2004: Professorin für Ökonomische Theorie unter besonderer Berücksichtigung ihrer gesellschaftshistorischen Entstehungsbedingungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen.
- Seit 2004: Professorin i. R. mit viel Muße und reger Vortragstätigkeit, insbesondere zu Fragen zukunftsfähigen Wirtschaftens
- Arbeitsschwerpunkte: Geschichte ökonomischer Theorie, Mikroökonomik aus sozial-ökologischer Perspektive, Ökologische Ökonomik, Feministische Ökonomik, Zukunft der Arbeit
- 1998/1999: Sachverständige im Forschungsprogramm „Modellprojekte Nachhaltigen Wirtschaftens“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- 2000 bis 2002: Mitglied der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zum Thema „Die Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“
- Seit 2009: Mitglied im Kuratorium des Forschungsprogramms „Sparkling Science“ des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung
- Mitgliedschaften: Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaften, Vereinigung für Ökologische Ökonomie (VÖÖ), Wissenschaftlicher Beirat von Attac Deutschland. Vorstandsvorsitzende des Vereins „frauenbetriebe quirl e.V.“, Beschäftigungsträger für Frauen in Bremen

http://de.wikipedia.org/wiki/Adelheid_Biesecker

■ Brigitte Triems

- Präsidentin der European Women's Lobby
- Studium und Abschluss als Diplom-Dolmetscherin und -Übersetzerin (1962) und Politikwissenschaftlerin (1979), Sprachkenntnisse: Französisch, Russisch, Englisch und Spanisch
- Von 1962 bis 1980 tätig in verschiedenen Einrichtungen auf internationaler Ebene mit Schwerpunktbereichen Osteuropa, Afrika und Naher Osten, u. a. 4-jähriger Aufenthalt in Algerien
- Von 1980 bis 1992 tätig in der Internationalen Demokratischen Frauenföderation mit Schwerpunktbereich UNO (CEDAW und Weltfrauenkonferenzen) und deren Spezialorganisationen
- Von 1992 bis jetzt Geschäftsführerin einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft in Berlin, die sich der Integration von Immigranten in die deutsche Gesellschaft und der Förderung von Völkerverständigung widmet
- 1994 Vorsitzende des Demokratischen Frauenbundes e. V.
- 2002 bis 2004 Vorstandsmitglied im Deutschen Frauenrat
- November 2004 Stellv. Vorsitzende des Deutschen Frauenrates
- Oktober 2006 Mitglied des Exekutivkomitees der Europäischen
- Frauenlobby
- 26. Oktober 2008 Präsidentin der Europäischen Frauenlobby
- Erfahrungen in der internationalen Frauenarbeit und Kenntnisse der Frauenbewegung
- Gute Kenntnisse über die UNO, speziell im Bereich von Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten
- Gute Kenntnisse im Migrationsbereich und auf dem Gebiet der Beschäftigungs- und Sozialpolitik

www.womenlobby.org/spip.php?article1607&lang=en

■ Dr. Brigitte Sellach

- MIGG, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e. V., Frankfurt
- Sozialwissenschaftlerin, Staatssekretärin a. D., Vorstand der GSF e. V., ist seit fast drei Jahrzehnten in der außeruniversitären Forschung wissenschaftlich tätig, zuerst als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Frankfurt, danach in der GSF e. V.
- Ihre inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte sind Frauen- und Genderforschung im Themenbereich Sozialpolitik. Sie leitete verschiedene Forschungsprojekte, u. a. die Studien „Frauen in der stationären Psychiatrie“, „Frauen in dunklen Zeiten“, „Frauen in Wohnungsnot“, verschiedene Studien zu Gewalt gegen Frauen und die Machbarkeitsstudie zur Institutionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rehabilitationseinrichtungen. Außerdem erarbeitete sie verschiedene Gutachten, u. a. „Ursache und Umfang von Frauenarmut“ für den ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Dr. Sellach gehörte dem wissenschaftlichen Beirat des ersten Armuts- und Reichtumsberichts und dem Auswertungsbeirat der zweiten Zeitbudgeterhebung 2001/2002 an.

www.gsfev.de/sellach.html

■ Dr. Thomas Gesterkamp

- Journalist und Buchautor in Köln
- Studium der Soziologie, Pädagogik und Publizistik in Hamburg und Münster. Promotion in Politikwissenschaft über „Männliche Arbeits- und Lebensstile in der Informationsgesellschaft“. Beiträge im Hörfunk, Texte in Tages- und Wochenzeitungen sowie in Sammelbänden und Fachzeitschriften.
- Tätigkeit als Referent, Moderator und in der Weiterbildung. Lehrtätigkeit an Hochschulen zu den Themen Arbeitsmarkt, Sozialstaat, Familienpolitik, Gender. Mitarbeit beim Männer-Väter-Forum, Köln und beim Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse, Berlin. Mitbegründer des Väter-Experten-Netz Deutschland.

www.thomasgesterkamp.de

■ Prof. Dr. Stephan Höyng

- Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin und Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“
- Prof. Dr. Stephan Höyng lebt mit seiner Familie in Berlin und unterrichtet dort Jungen- und Männerarbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen. Als Mitbegründer von Dissens e. V. befasst er sich seit über 20 Jahren mit dem Verhältnis verschiedener Männlichkeiten zu Erwerbsarbeit und fürsorglichem Verhalten. Er hat ein europäisches Forschungsprojekt zu Männlichkeiten in einer sich verändernden Arbeitswelt geleitet. Nach einer Untersuchung über Männer in der frühkindlichen Erziehung leitet er nun ein Projekt zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten.

www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/team/news-plugin-publikationen-hoeyng/



Beschlüsse der 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten

Empfehlungen des Gutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung umsetzen!

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, den Empfehlungen der Sachverständigenkommission an das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zu folgen. Dazu sollten zeitnah entsprechend Gender Mainstreaming alle Ministerien die Schritte zur Umsetzung der Vorschläge in den Bereichen Recht, Bildung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales untereinander abstimmen und präsentieren.

Insbesondere sollten die die Bundesministerien betreffenden Themen umgehend aufgegriffen und bearbeitet werden. Dazu zählen wir die Stellschrauben im Steuerrecht, in der Sozialgesetzgebung, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, eine

Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten und einen besseren Ausbau der Kinderbetreuung.

Begründung

Die Stellungnahme der Bundesregierung vom Juni 2011 zum Gutachten „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung im Lebenslauf“ bleibt weit hinter den Empfehlungen der Sachverständigenkommission zurück und ist sehr enttäuschend. Die zentralen Empfehlungen, wie die Umwandlung des Ehegattensplittings in eine Individualbesteuerung, oder die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes und einer gesetzlichen Geschlechterquote hat die Bundesregierung bis jetzt nicht konkret aufgegriffen. Absichtserklärungen reichen nicht mehr aus. Es ist peinlich darauf warten zu müssen, dass Deutschland wegen verfehlter, mangelhafter Gleichstellungspolitik von der Europäischen Union angezählt wird.

Konsistenzprüfung der bundesweiten Gleichstellungspolitik

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes durch eine konsistente Gesetzgebung zu fördern.

Begründung

Aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich die Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass bestehende Benachteiligungen, wie sie beispielsweise das Gutachten der Sachverständigenkommission „Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ aufzeigt, beseitigt werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros empfiehlt der Bundesregierung, eine „Konsistenzprüfung“ zu entwickeln und festzuschreiben, um politische Entscheidungen (insbesondere Gesetzgebung) im Vorfeld auf positive Auswirkungen

auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu untersuchen und zu bewerten. Im Mittelpunkt der „Konsistenzprüfung“ sollen dabei die Fragen stehen, ob die geplante Regelung die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich fördert, ob bestehende Benachteiligungen bei beiden Geschlechtern abgebaut werden, ob die Regelung Brüche im Lebensverlauf von Frauen und Männern überwindet und ob eindeutige gleichstellungspolitische Signale gesetzt werden.

Das Gutachten der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen“ analysiert, dass gesetzliche Regelungen in Deutschland unverbunden in den verschiedenen Lebensphasen von Frauen und Männern existieren. Ein konsistenter Politikansatz ist nicht erkennbar. „Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase abbricht oder in eine andere Richtung weist“, rügt die Sachverständigenkommission, die mit der Erstellung des Gutachtens betraut war.

Die Kommission geht davon aus, dass Erwerbsarbeit und Existenzsicherung für beide Geschlechter ein wesentliches Element des Lebensverlaufs ist. Das Gutachten macht dabei deutlich, dass unterschiedliche Lebenswege von Frauen und Männern keineswegs immer auf unterschiedliche Vorlieben und Wünsche zurückgehen, sondern dass sie durch staatliche und institutionelle Rahmenbedingungen geprägt werden. Investitionen unserer Gesellschaft beispielsweise für die Bildung von Frauen liegen brach oder sind in unterwertigen Beschäftigungen fehlgeleitet. Dabei übersteigen die Kosten der Nicht-Gleichstellung die der Gleichstellung bei weitem.

Die BAG kommunaler Frauenbüros hält insbesondere eine Konsistenzprüfung zu folgenden gesetzlichen Regelungen für erforderlich:

- Zunehmend wollen und müssen gut ausgebildete und hervorragend qualifizierte Frauen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. Frauen, die sich für die Familie und gegen eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit entschieden haben, riskieren bei Scheidung oder Arbeitslosigkeit des Partners schlechte Ausgangsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Gesetzliche Regelungen wie Ehegattensplitting, die abgeleiteten Sozialversicherungen sowie Minijobs setzen jedoch starke Anreize für verheiratete Frauen, nicht oder nur in geringfügiger Beschäftigung tätig zu werden. Dies steht im Widerspruch zu dem neuen Unterhaltsrecht, das eine eigene Existenzsicherung im Scheidungsfall erwartet.
- Erwerbsunterbrechungen von Frauen und Männern werden nicht losgelöst von partnerschaftlichen und gesetzlichen Bedingungen getroffen. Die gegenwärtigen gesetzlichen Bedingungen setzen nach wie vor starke Anreize zu einer ungleichen Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in Lebensgemeinschaften. Die Einführung des Elterngeldes ist kein Anreiz für eine lebenslange Erwerbstätigkeit.
- Eltern, die sich entscheiden, ihr Kind zu Hause zu erziehen, werden mit dem geplanten Elterngeld belohnt. Für Eltern, die erwerbstätig sein wollen oder müssen, gibt es kein bedarfsgerechtes Angebot an Tagesplätzen.

Die BAG kommunaler Frauenbüros regt an, insbesondere zu folgenden Punkten (neue) gesetzliche Regelungen zu verabschieden:

- Das Gutachten stellt fest, dass in typischen Frauenberufen eine Professionalisierung, Aufwertung der Berufe und eine bessere Bezahlung überfällig ist.
- Das Gutachten stellt fest, dass in Führungspositionen Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, dies trotz hervorragender Studienabschlüsse.

Einführung eines diskriminierungsfreien Bewertungssystems in Tarifverträgen

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Einführung eines diskriminierungsfreien Bewertungssystems in gleicher und gleichwertiger (Dienstleistungs-)Arbeit von Frauen und Männern, z. B. auf der Basis der „Analytischen Arbeitsbewertung nach Katz und Baisch“ (ABAKABA).

Begründung

Der Gender Pay Gap beträgt derzeit noch immer 23 Prozent. Dies ist nicht hinnehmbar. Eine der Ursachen des großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes ist das diskriminierungsanfällige Tarifsysteem. In der derzeitigen Arbeitsplatzbewertung werden vielfältige Geschlechterstereotype transportiert. So werden Anforderungen, die in frauendominierten Arbeitsbereichen auftreten häufig nicht erfasst und bewertet. Demgegenüber wird erfahrungsgemäß in Männerdominierten Bereichen eine eher höhere Wertigkeit der Tätigkeit vorausgesetzt.

Nicht nur sog. Frauenberufe, sondern auch typische Frauentätigkeiten, bzw. Kompetenzen werden in der Bewertung ausgeklammert. Wichtige Merkmale, wie z. B. hohe regelmäßige psychosoziale oder physische

Belastungen sowie implizite Erwartungen an Kommunikations- und Managementfähigkeiten werden nicht definiert. Diese Anforderungen kennzeichnen aber besonders frauendominierte Berufe, gerade im sozialen oder pflegerischen Bereich. Nicht zuletzt wegen der mangelhaften Bezahlung und dem damit verbundenen geringen Ansehen des Pflegeberufes sind derzeit in der Alten- und Krankenpflege bundesweit ca. 40.000 Stellen unbesetzt.

ABAKABA erfüllt für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung folgende Bedingungen:

- Als einheitliches Verfahren kann es für eine gesamte Organisation verwendet werden.
- Es ist im Unterschied zu anderen Bewertungsverfahren in den Entgelt-Tarifverträgen in Deutschland ein analytisches Verfahren, das eine Bewertung systematisch und nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert vornimmt.
- Es unterscheidet bei allen Tätigkeiten gleichwertig vier Bereiche, den intellektuellen, den psychosozialen, den physischen und den Bereich der Verantwortung.
- Es sieht eine von beiden Betriebsparteien geschlechterparitätisch besetzte und geschulte Bewertungskommission vor.

Reformbedarf des Unterhaltsvorschuss-Gesetzes

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert eine Fortentwicklung und Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes ein. Der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss muss bis zum 18. Lebensjahr von Kindern und Jugendlichen ausgeweitet werden. Die Bezugsdauer der Unterhaltsvorschussleistung muss von 72 auf 144 Monate erhöht werden. Der Anspruch auf Leistungen nach dem UVG darf bei Wiederheirat eines

Elternteils nicht entfallen. Die Unterhaltsvorschussleistung muss zum Sozial- und Steuerrecht so abgestimmt werden, dass es die finanzielle Situation von Alleinerziehenden und damit des Kindes tatsächlich verbessert und der damit verbundene bürokratische Aufwand gering gehalten wird.

Begründung

Nach dem geltenden Unterhaltsvorschussgesetz (UVG) vom 1.1.1980 haben derzeit Kinder bis zur

Vollendung des 12. Lebensjahres, die bei einem allein erziehenden Elternteil leben und keinen Unterhalt von dem anderen Elternteil erhalten, Anspruch auf eine Unterhaltsvorschussleistung für maximal 72 Monate. Diese familienpolitische Leistung wurde eingeführt, um die Unterhaltsansprüche von Kindern Alleinerziehender zu sichern und zur Existenzsicherung des Kindes beizutragen. Der Unterhaltsvorschuss ist eine wichtige finanzielle Hilfe für alleinerziehende Mütter und Väter, der bis zum 18. Lebensjahr des Kindes ausgeweitet werden muss.

Fast jede fünfte Familie in Deutschland (19 Prozent) ist eine Einelternfamilie. Alleinerziehende sind zu 90 Prozent Frauen. 59 Prozent der Alleinerziehenden sind erwerbstätig, davon 44 Prozent in Vollzeit. Trotz der hohen Erwerbstätigenquote ist der Anteil von Alleinerziehenden im SGB II-Bezug mit 41 Prozent überproportional hoch. Über die Verlässlichkeit von Unterhaltszahlungen liegen keine aktuellen Daten vor. Aufgrund einer repräsentativen Umfrage kann aber angenommen werden, dass mehr als die Hälfte der zahlungsverpflichteten Elternteile dieser Pflicht nicht oder nicht in voller Höhe nachkommen. 2009 bezogen ca. 500.000 Kinder diese Ausfallleistung. Für weitere 184.000 Kinder wurde der Bezug eingestellt, weil sie die Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllen. (Meier-Gräwe, U. Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2/2011, S. 21-31). Der ausbleibende Kindesunterhalt ist mit eine Ursache für die Armut und die prekären finanziellen Verhältnisse der alleinerziehenden Familien. Gemäß der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP soll die Altersgrenze auf 14 Jahre angehoben werden. Diese Altersgrenze ist sachlich nicht

zu begründen, da der Unterhaltsanspruch eines Kindes gegenüber den Eltern bis zur Volljährigkeit besteht. Keine ausreichenden oder regelmäßigen Unterhaltszahlungen des anderen Elternteils führen auch in der Altersgruppe der 12-18-jährigen zu einer Verschärfung der finanziellen Situation des Kindes und des alleinerziehenden Elternteils. Der finanzielle Unterstützungsbedarf ist bei älteren Kindern u. U. noch größer.

Der Anspruch auf Leistungen nach dem UVG entfällt, wenn der Elternteil bei dem das Kind lebt, wiederheiratet. Es ist nicht nachvollziehbar, warum durch Wiederheirat dieser Anspruch entfällt. Zumal kein neuer Anspruch gegenüber dem Stiefvater / der Stiefmutter begründet wird und die Unterhaltspflichtung der leiblichen Eltern gegenüber dem Kind bestehen bleiben. Die BAG fordert die Aufhebung der Anspruchsvernichtung.

Des Weiteren sieht die BAG die Notwendigkeit, die Unterhaltsleistung nach dem UVG zum Sozial- und Steuerrecht abzustimmen. Bei Bezug von Sozialleistungen dürfen die Anrechnung der Leistungen nach dem UVG und dem Kindergeld nicht dazu führen, dass sie den sozialrechtlichen Bedarf eines Kindes nicht decken. (Diskussionspapier des Deutschen Vereins zur Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes, S. 12, 2011). Für eine tatsächliche Verbesserung der Lebenssituation von Alleinerziehenden und ihren Kindern muss ein Gesamtkonzept entwickelt werden, mit dem Ziel, die finanzielle Situation des Kindes und Jugendlichen auch tatsächlich zu verbessern.

Aufnahme von weiblicher Genital- verstümmelung in den Diagnoseschlüssel der gesetzlichen Krankenkassen

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert, dass weibliche Genitalverstümmelung in den Diagnoseschlüssel gesetzlicher Krankenkassen aufgenommen wird.

Begründung

Weltweit sind 150 Millionen Mädchen und Frauen von weiblicher Genitalverstümmelung (Female Genital Mutilation FGM) betroffen.

Die Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes geht davon aus, dass in Deutschland ca. 23.000 Frauen und Mädchen vom FGM bedroht oder betroffen sind.

Bisher ist weibliche Genitalverstümmelung nicht im medizinischen Diagnoseschlüssel der Krankenkassen

enthalten. Dies hat zur Folge, dass es immer wieder vorkommt, dass Frauen die Kostenübernahme für umfassende Beratungsgespräche oder notwendige medizinische Behandlungen verweigert wird. Die Aufnahme in den Diagnoseschlüssel hätte aber auch den Effekt, dass eine zuverlässige Erfassung betroffener Frauen erfolgen würde.

Bereits im August 2011 hatte Terre des Femmes 21.000 Unterschriften an das Bundesgesundheitsministerium übergeben, verbunden mit der Aufforderung, hier tätig zu werden. Von Seiten des Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)- Spitzenverbandes wird kein Handlungsbedarf gesehen. Aus ihrer Sicht werden medizinisch notwendige Eingriffe und Psychotherapien bezahlt, allerdings keine ästhetischen Operationen.

Übernahme der Kosten für Befunddokumentation bei Gewalteinflüssen – insbesondere häusliche Gewalt – durch die Krankenkassen

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Übernahme der Kosten für Befunddokumentation bei Gewalteinflüssen – insbesondere häusliche Gewalt – durch die Krankenkassen.

Hierzu sind über das Hilfesystem Kriterien zu entwickeln und ein Verfahrensweg zu etablieren.

Begründung

Die Kostenübernahme einer gerichtsverwertbaren medizinischen Dokumentation von Gewaltfolgen ist bis dato nur bei sexualisierter Gewalt bei Beauftragung durch die Polizei rechtlich eindeutig geregelt (z. B. Hessen). Eine erfolgreiche, nachhaltige Gewaltintervention und Prävention bedarf jedoch einer systematischen und verbindlichen Anwendung der hierzu entwickelten Dokumentationsbögen.

Die Befunddokumentation scheidet in der Regel an der nicht vorhandenen Kostenübernahme durch das Gesundheitssystem. Vergleichsstudien belegen erhebliche direkte und indirekte Folgekosten häuslicher Gewalt in Millionen- bis Milliardenhöhe. Dabei

ist gerade das System der Gesundheitsversorgung von den direkten Folgekosten schwerpunktmäßig betroffen. Im ureigensten Interesse der Krankenkassen gilt es, die immensen Folgekosten zu minimieren.

Unter Aussetzen des Verursacherprinzips ist dabei zu berücksichtigen, dass die entstehenden Kosten erst dann vom Täter zurückgefordert werden, wenn keine Gefahr mehr für das Opfer besteht und die häusliche, persönliche Situation dies zulässt.

Bezüge:

- *Robert-Koch-Institut: Gesundheitliche Folgen von Gewalt, Berlin 2008.*
- *Gender- und Frauenforschungszentrum: A. U. S. W. E. G. Ärztliche Dokumentation der Folgen häuslicher Gewalt, Fulda 2009.*
- *Kerstin Krüger: Eine quantitative Datenerhebung über Erfahrungen und Einstellungen von im Krankenhaus tätigen Ärztinnen und Ärzten zu häuslicher Gewalt gegen Frauen, Fulda 2008, Master-Thesis.*

Finanzierung des Hilfesystems bei Gewalt gegen Frauen: Pflichtleistung statt freiwillige Leistung

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert das Hilfesystem für von Gewalt betroffene Frauen am Bedarf zu orientieren, auszubauen und adäquat zu finanzieren. Die Bereitstellung des Hilfesystems ist als Pflichtleistung zu definieren und entsprechend gesetzlich zu verankern.

Begründung

Nach zehn Jahren Gewaltschutzgesetz ist der Ausbau und die Finanzierung eines bedarfsgerechten Hilfesystems – wie Notrufe, Frauenberatungsstellen, Frauenschutzhäuser, Nachsorge, Schutzambulanzen, Schulungen für Justiz und Gesundheitssystem, Täterberatung – neu zu regeln. „Bedarfsgerecht“ bedeutet nicht allein die Anzahl von Hilfeeinrichtungen in Bezug auf die EinwohnerInnenzahl, sondern auch deren Erreichbarkeit in der Fläche. Es kann nicht sein, dass trotz gesetzlicher Grundlage durch das Gewaltschutzgesetz und Aktionsplänen alljährlich Trägervereine um die Finanzierung der Einrichtungen kämpfen müssen und bei Sparmaßnahmen in den Katalog der sog. freiwilligen Leistungen fallen.

Umgang mit Gewaltopfern und gerichtsverwertbare Dokumentation von Gewaltfolgen – Aufnahme in die Curricula bei der Ausbildung in medizinischen Berufen

Beschluss

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Aufnahme „Umgang mit Gewaltopfern“ in die Curricula bei der Ausbildung in medizinischen Berufen. Berufsbegleitend sind kontinuierliche Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen zu verankern.

In der Ausbildung ist neben der psychologisch-kommunikativen Komponente insbesondere die Kenntnis und Anwendung der entwickelten Dokumentationsbögen zu vermitteln.

Zu den medizinischen Berufen zählen neben Ärztinnen und Ärzten (Allgemeinmedizin, Gynäkologie, Zahnmedizin, weitere Fachmedizinen) auch der Bereich der Pflege und weitere Gesundheitsfachberufe wie Medizinische Fachangestellte oder die Geburtshilfe durch Hebammen.

Die Erfahrungen des Modellprojektes „Medizinische Intervention gegen Gewalt an Frauen“ MIGG sollen genutzt und die Einführung der Interventionsstandards in die medizinische Versorgung von Frauen vorangebracht werden. Dabei ist die Bekanntmachung des Implementierungsleitfadens wichtig, ebenso wie die Kenntnis über vorhandene Netzwerkstrukturen und beruflicher Arbeitskreise zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ auf lokaler Ebene. Die Kenntnis ermöglicht, auf deren Arbeit aufzubauen. Wichtig ist auch die Vernetzung der Kooperationsbündnisse mit den Landesärztekammern und den Gesundheitsämtern.

Begründung

Für viele Opfer von Gewalt, sei es häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Gewalt im öffentlichen Raum, sind Ärztinnen und Ärzte – noch vor der Polizei – eine erste Anlaufstelle der Hilfe. Dem Gesundheitswesen kommt somit eine Schlüsselposition zu, Gewaltopfer zu erkennen, zu behandeln, zu unterstützen und in die Hilfesysteme weiter zu verweisen.

Der Umgang mit Opfern von Gewalt, neben der medizinischen Versorgung insbesondere die Ansprache der Tat und das Wissen um die damit verbundenen Ängste, Probleme, Bedrohungsszenarien und Verhaltensweisen, bedarf einer besonderen Schulung. Zudem ist rechtliches und dokumentarisches Fachwissen anzuwenden. Daher ist der Umgang mit Gewaltopfern in die Curricula bei der Ausbildung in medizinischen Berufen aufzunehmen. Berufsbegleitend sind kontinuierliche Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen zu verankern.

In der Ausbildung ist neben der psychologisch-kommunikativen Komponente insbesondere die Kenntnis und Anwendung der entwickelten Dokumentationsbögen zu vermitteln. Nur durch eine gerichtsverwertbare Dokumentation der Gewaltfolgen ist eine strafrechtliche Verfolgung des Täters gewährleistet. Eine solche Dokumentation ist gerade im Bereich von häuslicher oder sexualisierter Gewalt auf Wunsch des Opfers vorzunehmen, unabhängig davon, ob die Entscheidung für eine Strafanzeige bereits getroffen wurde.

Zu den medizinischen Berufen zählen neben Ärztinnen und Ärzten (Allgemeinmedizin, Gynäkologie, Zahnmedizin, weitere Fachmedizinen) auch der Bereich der Pflege und weitere Gesundheitsfachberufe wie Medizinische Fachangestellte oder die Geburtshilfe durch Hebammen.

Inhalte der Schulungen sollten sein

- Opfer von Gewalt erkennen (Verletzungszeichen: physisch, psychisch, psychosomatisch)
- Die Besonderheiten unterschiedlicher Gewaltformen und die entsprechende weitere Vorgehensweise (er)kennen
- Sorgsamer, unterstützender und würdevoller Umgang mit den Opfern; Gesprächsführung
- Untersuchung, Dokumentation und Spurensicherung (mit entsprechenden ärztlichen Dokumentationsbögen)
- Vermittlung von rechtlichen Aspekten, ärztliche Schweigepflicht
- Kenntnisse von (regionalen) Beratungs- und Hilfenetzwerken

Bezüge:

- *Robert-Koch-Institut: Gesundheitliche Folgen von Gewalt, Berlin 2008.*
- *Gender- und Frauenforschungszentrum: A. U. S. W. E. G. Ärztliche Dokumentation der Folgen häuslicher Gewalt, Fulda 2009.*
- *Kerstin Krüger: Eine quantitative Datenerhebung über Erfahrungen und Einstellungen von im Krankenhaus tätigen Ärztinnen und Ärzten zu häuslicher Gewalt gegen Frauen, Fulda 2008, Master-Thesis*

■ **LifePR.de**

23.4.2012, 12.08 Uhr

Dr. Hermann Kues: „Wir brauchen faire Chancen für Männer und Frauen im Beruf“

Bundeskonzferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf

Pressemitteilung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(lifepr) Berlin – 400 kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus der ganzen Bundesrepublik werden heute (Montag) auf der Bundeskonferenz im Congress Centrum Düsseldorf über das Thema „Frauen und Männer: Gleiche Chancen! ?“ diskutieren. Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Hermann Kues, wird die Konferenz eröffnen.

„Die zeitweise Übernahme von familiären Aufgaben darf nicht zwangsläufig zulasten der beruflichen Karriere gehen“, sagte Dr. Hermann Kues. „Der Schlüssel zu fairen Chancen im Beruf für Frauen und Männer liegt in einer neuen Unternehmenskultur, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kreativen Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Seite steht. Hier setzen wir mit unserer Politik an: Wir fördern familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten und regionale Bündnisse für Chancengleichheit, wir unterstützen Eltern mit Elterngeld und berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Menschen mit der Familienpflegezeit, wir setzen auf eine Flexi-Quote für mehr Frauen in Führungspositionen und helfen Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf.“

Am ersten Konferenztag wird auch die Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht, Prof. Dr. Ute Klammer, auf der Konferenz sein und einen vertieften Einblick in den Gleichstellungsbericht geben. Am zweiten Konferenztag werden sich die Teilnehmerinnen mit der Situation kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter befassen. Hierzu wird eine Expertise vorgestellt, die vom Bundesfamilienministerium gefördert wurde.

Das Bundeskabinett hatte sich im Juni 2011 mit dem Ersten Gleichstellungsbericht „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern

im Lebensverlauf“ befasst. Der Gleichstellungsbericht besteht aus dem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung. Die Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) organisiert. Weitere Informationen finden Sie unter www.bmfsfj.de. Das Konferenzprogramm finden Sie unter www.frauenbeauftragte.de.

■ **WDR-Studio Düsseldorf**

23.4.2012 15.31 Uhr

Bundeskonzferenz kommunaler Frauenbüros

Eine Frauenquote in Chefetagen, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, mehr Vollzeit Arbeitsplätze. Das sind die Themen einer Konferenz von rund 350 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus ganz Deutschland in Düsseldorf. Sie diskutieren zurzeit über die Chancen von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft. Im Mittelpunkt stehen dabei auch die Karrieremöglichkeiten von Frauen in den Kreis- und Stadtverwaltungen. Der öffentliche Dienst habe dabei Vorbildcharakter.

■ **Bild**

23.4.2012, 17.36 Uhr

Kommunale Frauenbeauftragte gegen Betreuungsgeld

Düsseldorf (dpa/lnw) – Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld ist bei den kommunalen Frauenbeauftragten auf lautstarken Widerspruch gestoßen. CDU-Staatssekretär Hermann Kues ertotete Buh-Rufe, als er am Montag in Düsseldorf in Vertretung von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) das Betreuungsgeld verteidigte. Dort trafen sich 440 der 1600 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Bundeskonferenz. Man sei besorgt, dass das Betreuungsgeld die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fortschreibe, teilte das Spitzengremium der Frauenbeauftragten mit.

■ **Dorstener Zeitung**
23.4.2012, 17.45 Uhr

**Kommunale Frauenbeauftragte
 gegen Betreuungsgeld**

Düsseldorf (dpa/lnw) – Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld ist bei den kommunalen Frauenbeauftragten auf lautstarken Widerspruch gestoßen. CDU-Staatssekretär Hermann Kues erntete Buh-Rufe, als er am Montag in Düsseldorf in Vertretung von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) das Betreuungsgeld verteidigte. Dort trafen sich 440 der 1600 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Bundeskonferenz. Man sei besorgt, dass das Betreuungsgeld die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fortschreibe, teilte das Spitzengremium der Frauenbeauftragten mit.

■ **Münsterische Zeitung**
23.4.2012, 17.45 Uhr

**Kommunale Frauenbeauftragte
 gegen Betreuungsgeld**

Düsseldorf (dpa/lnw) – Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld ist bei den kommunalen Frauenbeauftragten auf lautstarken Widerspruch gestoßen. CDU-Staatssekretär Hermann Kues erntete Buh-Rufe, als er am Montag in Düsseldorf in Vertretung von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) das Betreuungsgeld verteidigte. Dort trafen sich 440 der 1600 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Bundeskonferenz. Man sei besorgt, dass das Betreuungsgeld die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fortschreibe, teilte das Spitzengremium der Frauenbeauftragten mit.

■ **www.koeln-nachrichten.de**
23.4.2012, 18.15 Uhr

Bundeskonferenz: Ministerin Steffens sieht Gleichstellung noch nicht erreicht
NRW-Emanzipationsministerin Barbara Steffens sieht unverändert Bedarf in Sachen Gleichstellung von Frau und Mann

von:(red) – Auf der heutigen Bundeskonferenz trafen sich die Vertreterinnen kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt Düsseldorf. Dabei zeigten sich die Vertreter für mehr Gleichstellung bei der Beurteilung der derzeitigen Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern einig, wie das in NRW zuständige Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter am gleichen Tag bekannt gab. „Von einer tatsächlichen Gleichstellung ist unsere Gesellschaft, trotz aller frauenpolitischen Erfolge, noch weit entfernt. Auch wenn wir die bestausgebildete Mädchen- und Frauengeneration aller Zeiten haben, ist Frauenpolitik kein bisschen überflüssig geworden“, erklärte Nordrhein-Westfalens Emanzipationsministerin Barbara Steffens anlässlich der Bundeskonferenz.

Die Teilnehmerinnen diskutierten dabei über die Herausforderungen und nach wie vor bestehenden Ungerechtigkeiten in Sachen Gleichstellung. Neben der ungleichen Bezahlung ging es bei den Debatten vor allem auch um das Thema Gewalt und die damit verbundenen Hilfesysteme für die mehrheitlich weiblichen Opfer solcher Aggressionen. Beim Lohngefälle blieb die Grünen-Politikerin bei ihrer Behauptung einer 23-prozentigen Schere der Bezahlungen von Frauen und Männern. Bereits vor Jahresfrist hatte das Bundesamt die tatsächliche Abweichung der Bezahlungen bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit in Vollzeit auf deutlich weniger als zehn Prozent beziffert. Allerdings sind Frauen deutlich häufiger in Teilzeit sowie in Berufsgruppen beschäftigt, deren Bezahlung den Durchschnittslöhnen hinterher hinkt.

Der Blick in die Chefetagen großer Unternehmen zeigt jedoch zugleich auch den Nachholbedarf. So betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen gerade einmal 11,9 Prozent. Der Anteil weiblicher Vorstände der 30-Dax-Unternehmen liegt sogar im niedrigen einstelligen Prozentbereich. Einzig bei Daimler und E.On findet sich ein weibliches Vorstandsmitglied, ansonsten überwiegen Nadelstreifen mit Krawatte. So forderte Steffens von der Bundesregierung erneut eine „konsistente Gleichstellungspolitik“, wohlwissend, dass sie die schwarz-gelbe Bundesregierung dort an einem wunden Punkt trifft. Während die amtierende Arbeits- und Sozialministerin Ursula von

der Leyen gerne eine verpflichtende Frauenquote einführen würde, stemmt sich Familienministerin Kristina Schröder gegen dieses Anliegen.

Unter Berufung auf den ersten Gleichstellungsbericht, den die Bundesregierung im vergangenen Jahr vorgelegt hatte, sieht Steffens in weiteren Punkten Handlungsbedarf. „Das Gutachten zeigt auch deutlich, dass nach wie vor Fehlanreize und nicht aufeinander abgestimmte Instrumente den Rückfall in alte Rollenmuster nahelegen. Dazu zähle ich zum Beispiel das Ehegattensplitting und das geplante Betreuungsgeld“, so die Ministerin. In der praktischen Umsetzung der bereits bestehenden Vorschriften hingegen sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein wichtiger Adressat der Frauenrechtler. Sie seien als „Motor des Wandels“ weiterhin wichtig und notwendig, wie Steffens abschließend ausführte.

Die Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen findet alle zwei Jahre statt. In diesem Jahr kommen mehr als 350 Gleichstellungsbeauftragte aus dem gesamten Bundesgebiet für drei Tage in Düsseldorf (Congress Center) zusammen. NRW-Emanzipationsminister Barbara Steffens hatte die Bundeskonferenz am heutigen Montag in der Landeshauptstadt begrüßt.

■ News. de/dpa

23.4.2012

Kommunale Frauenbeauftragte gegen Betreuungsgeld

Düsseldorf (dpa/lnw) – Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld ist bei den kommunalen Frauenbeauftragten auf lautstarken Widerspruch gestoßen. CDU-Staatssekretär Hermann Kues erntete Buh-Rufe, als er am Montag in Düsseldorf in Vertretung von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) das Betreuungsgeld verteidigte. Dort trafen sich 440 der 1600 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Bundeskonferenz. Man sei besorgt, dass das Betreuungsgeld die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fortschreibe, teilte das Spitzengremium der Frauenbeauftragten mit.

■ www.rewirpower.de

23.4.2012

Kommunale Frauenbeauftragte gegen Betreuungsgeld

Düsseldorf (dpa/lnw) – Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld ist bei den kommunalen Frauenbeauftragten auf lautstarken Widerspruch gestoßen. CDU-Staatssekretär Hermann Kues erntete Buh-Rufe, als er am Montag in Düsseldorf in Vertretung von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) das Betreuungsgeld verteidigte. Dort trafen sich 440 der 1600 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Bundeskonferenz. Man sei besorgt, dass das Betreuungsgeld die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf fortschreibe, teilte das Spitzengremium der Frauenbeauftragten mit.

■ RP

24.4.2012, 2.30 Uhr

Konferenz für Gleichstellung fordert Frauenquote

Zur Eröffnung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten in Düsseldorf protestierten gestern Politikerinnen von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor dem Congress Center für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote. „Als SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordern wir die Einführung einer mindestens 40 prozentigen Frauenquote in allen Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen und in Führungspositionen der Kommunen“, sagt SPD-Ratsfrau Marion Warden. Die stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende Walburga Benninghaus warnte davor, veraltete Rollenbilder zu glorifizieren: „Diesen Fehler begeht derzeit Ministerin Schröder. Stattdessen müssen wir effektive Schritte in Richtung einer fairen Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen unternehmen.“

■ **Weser Kurier**

26.4.2012

Borrmann ist Bundessprecherin

Delmenhorst. Die Delmenhorster Gleichstellungsbeauftragte Petra Borrmann ist am Dienstag in Düsseldorf auf der Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros von den anwesenden 350 Kolleginnen in das Gremium der Bundessprecherinnen gewählt worden. Das teilte die Stadt gestern mit. Damit wird Petra Borrmann für die nächsten drei Jahre als Sprecherin zusammen mit Kolleginnen aus den Städten Wolfsburg, Frankfurt/Main, Wuppertal und den Landkreisen Helmstedt und Ludwigslust die kommunalen Gleichstellungsstellen auf Bundesebene vertreten. Die Sprecherinnen halten Kontakt zu bundesweiten Verbänden, Institutionen und Parteien und nehmen zu aktuellen Themen der Frauenpolitik und Chancengleichheit für beide Geschlechter Stellung.

■ **www.wolfsburgerblatt.de**

27.4.2012

Gleichstellungsbeauftragte Beate Ebeling zur Bundessprecherin gewählt

Wolfsburg. Beate Ebeling, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolfsburg, wurde auf der 21. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen vom 22. bis 24. April in Düsseldorf zur Bundessprecherin gewählt.

Beate Ebeling ist damit für die nächsten drei Jahre eine von sieben Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG). „Nur über die Mitarbeit in einer Interessenvertretung wie die der BAG, kann die kommunale Sichtweise, auch über die Vernetzung mit anderen, auf Bundesebene eingebracht werden.

Dadurch erzielen wir positive Effekte für die Kommunen und damit natürlich auch für Wolfsburg“, sagt Beate Ebeling. Als Bundessprecherin wird Beate Ebeling zu aktuellen Ereignissen aus frauenpolitischer Sicht Stellung nehmen und wichtige Aspekte in die Arbeit von Parteien und Verbänden einbringen. Das Team vertritt die Interessen von rund 1.600 Frauenbeauftragten im ganzen Bundesgebiet.

■ **Newsletter des Frauenrates**

28.4.2012

BAG: Schröder soll auch für nicht privilegierte Frauen Verantwortung übernehmen

AutorIn: Nathalie Sopacua – Auch die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BAG) verstärken den Druck auf Kristina Schröder (CDU). In einem offenen Brief fordern sie die Ministerin auf, auch für die nicht privilegierten Frauen in Deutschland Verantwortung zu übernehmen und für entsprechende Rahmenbedingungen zu sorgen.

Die BAG, das Netzwerk von rund 1.900 kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, bietet Schröder dafür den „persönlichen Dialog an, damit unsere Erfahrungen, unser Wissen und unsere Fachkompetenz genutzt werden kann für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland“.

Empfehlungen der Sachverständigenkommission endlich umsetzen

Nur wenige Tage, bevor der Brief an die Ministerin veröffentlicht wurde, hatten die Gleichstellungsbeauftragten auf ihrer 21. Bundeskonferenz bekräftigt: Kristina Schröder müsse die Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht „endlich“ umsetzen.

Seit Übergabe des Gutachtens an das Bundesfrauenministerium hatte die BAG immer wieder ihre Übereinstimmung mit den einzelnen Forderungen der Sachverständigenkommission betont. Die Abschaffung der Minijobs sowie eine Reform des Ehegattensplitting halten die Gleichstellungsbeauftragten für eine konsistente Gleichstellungspolitik ebenso für unveräußerlich wie die Einführung einer Quote für Führungspositionen. Auch die Entgeltlücke von 23 Prozent ist für die BAG kein haltbarer Zustand. Sie forderte deshalb auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ein Bewertungssystem für Tarifverträge, dass Frauen nicht weiter benachteilige.

BAG bemängelt Arbeitsbedingungen

Doch auch die eigene Arbeit in den Kommunen war Thema der 21. Bundeskonferenz in Düsseldorf. Nach einer Expertise zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für die 70 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an einer bundesweiten Online-Befragung teilgenommen hatten, sind deren Arbeitsbedingungen schlecht: „Fehlende Anerkennung der Gleichstellungsstellen und ihrer Arbeit, schlechte

Bezahlung, unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung, sowie fehlende Unterstützung seitens der Politik.“ Die BAG-Bundessprecherinnen fordern daher die Novellierung der Landesgleichstellungsgesetze. Diese sollten künftig die Rechte und die Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen stärken. Für eine gute Arbeit brauche es ausreichend Personal und Geld.

Neue Sprecherinnen gewählt

Die 21. BUKO hat in Düsseldorf neue Sprecherinnen gewählt:

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

Wiedergewählt wurde:

- Carmen Muñoz-Berz, Stadt Waldbröl

Im Amt bleiben:

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

Dem Sprecherinnengremium gehören nicht mehr an:

- Dörthe Domzig, Stadt Heidelberg
- Ida Hiller, Stadt Nürnberg
- Dr. Hiltrud Höreth, Stadt Aschaffenburg
- Margareta Seibert, Stadt Hessisch Oldendorf

■ **epd**

Düsseldorf (epd) – Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Deutschland haben sich gegen Betreuungsgeld und Flexi-Quote ausgesprochen. Die derzeitige Frauen- und Familienpolitik der schwarz-gelben Bundesregierung führe zu keinen positiven gesellschaftlichen Veränderungen, sagte Roswitha Bocklage vom Sprecherinnengremium der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) am Montag in Düsseldorf. Eine Quote mache nur dann Sinn, wenn es eine echte Wahlfreiheit zwischen einem Job und einer funktionierenden Kinderbetreuung gebe. Die dreitägige BAG-Bundeskonzferenz tagt bis diesen Dienstag in Düsseldorf. Gleichstellungspolitik müsse jetzt umgesetzt werden und nicht erst in zehn Jahren, forderte Bocklage. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Waldbröl, Carmen Muñoz-Berz, kritisierte die nach wie vor unzureichende finanzielle Ausstattung der

Gleichstellungsstellen in den Kommunen. «Es ist nicht akzeptabel, dass die Finanzierung unserer Arbeit nicht gesichert ist», sagte Muñoz-Berz. Die in NRW für Gleichstellungspolitik zuständige Emanzipationsministerin Barbara Steffens (Grüne) räumte am Rande der Bundeskonferenz ein, dass die Frauenhaushalte in den Kommunen zu gering seien. Sie reichten nicht aus, «um den Nachteilsausgleich für Frauen zu beseitigen», sagte Steffens. Sollte ihre Partei nach der Landtagswahl im Mai in der neuen Landesregierung wieder vertreten sein, werde das Gleichstellungsgesetz auf Landesebene weiterentwickelt, kündigte sie an. Vor allem die großen Herausforderungen der beruflichen Gleichstellung, der Vermeidung von Gewalt, dem Schutz und der Hilfe für Opfer seien nach wie vor nicht zufriedenstellend gelöst. Von der Bundeskonferenz wurde Steffens aufgefordert, sich für eine klare Absicherung der Arbeit und der Finanzierung der Gleichstellungsarbeit in den Kommunen einzusetzen. Gleichzeitig schloss sich die Bundeskonferenz den Forderungen von Frauen aus allen Parteien zur Einführung einer Frauenquote an. Diskutiert wurde in unterschiedlichen Foren unter anderem, wie unbezahlte gesellschaftliche Arbeit gerechter verteilt werden kann, warum es männliche Erzieher in Kindertagesstätten braucht und wie eine emanzipatorische Männerpolitik aussehen könnte. Die Bundeskonferenz der BAG findet alle zwei Jahre statt und will gemeinsame Positionen und künftige Arbeitsschwerpunkte in der Gleichstellungspolitik formulieren.

■ **www.mittelstandcafe.de**

Dr. Hermann Kues: „Wir brauchen faire Chancen für Männer und Frauen im Beruf“

Bundeskonzferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf Pressemitteilung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(lifepf) Berlin – 400 kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus der ganzen Bundesrepublik werden heute (Montag) auf der Bundeskonferenz im Congress Centrum Düsseldorf über das Thema „Frauen und Männer: Gleiche Chancen!?“ diskutieren. Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen

und Jugend, Dr. Hermann Kues, wird die Konferenz eröffnen.

„Die zeitweise Übernahme von familiären Aufgaben darf nicht zwangsläufig zulasten der beruflichen Karriere gehen“, sagte Dr. Hermann Kues. „Der Schlüssel zu fairen Chancen im Beruf für Frauen und Männer liegt in einer neuen Unternehmenskultur, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kreativen Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Seite steht. Hier setzen wir mit unserer Politik an: Wir fördern familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten und regionale Bündnisse für Chancengleichheit, wir unterstützen Eltern mit Elterngeld und berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Menschen mit der Familienpflegezeit, wir setzen auf eine Flexi-Quote für mehr Frauen in Führungspositionen und helfen Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf.“

Am ersten Konferenztag wird auch die Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht, Prof. Dr. Ute Klammer, auf der Konferenz sein und einen vertieften Einblick in den Gleichstellungsbericht geben. Am zweiten Konferenztag werden sich die Teilnehmerinnen mit der Situation kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter befassen. Hierzu wird eine Expertise vorgestellt, die vom Bundesfamilienministerium gefördert wurde.

Das Bundeskabinett hatte sich im Juni 2011 mit dem Ersten Gleichstellungsbericht „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ befasst. Der Gleichstellungsbericht besteht aus dem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung. Die Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) organisiert. Weitere Informationen finden Sie unter www.bmfsfj.de. Das Konferenzprogramm finden Sie unter www.frauenbeauftragte.de.

■ Wuppertaler Rundschau Lokalnachrichten

Gleichstellung: Wuppertalerin ist Bundessprecherin

Roswitha Bocklage bleibt Bundessprecherin der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wuppertal wurde auf der 21. Bundeskonferenz in Düsseldorf gewählt. Sie stand vom 22. bis zum 24. April 2012 unter dem Motto „Frauen und Männer: Gleiche Chancen!?“ Schwerpunktt Themen waren das Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, die Möglichkeiten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, emanzipatorische Männerpolitik sowie eine Untersuchung zur Situation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen.

Gleichstellungsbeauftragte trafen sich bei Bundeskonferenz

Gleichstellungsbericht thematisiert

GW Düsseldorf. „Frauen und Männer: Gleiche Chancen! „Bei Minijobs und Führungspositionen ansetzen“ - Unter dieser Überschrift trafen sich zu Beginn der Woche die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter auch Anja Milewski und Hedwig Lammers, Gleichstellungsbeauftragte bei der Stadt Nordhorn und beim Landkreis Grafschaft Bentheim auf ihrer deutschlandweiten Konferenz in Düsseldorf.

Hier würdigte der parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Hermann Kues, den Gleichstellungsbericht, bei dessen Erstellung die Gleichstellungsbeauftragten intensiv mitgewirkt haben, als großen Fortschritt.

Und auch er sieht den Bedarf: Praktische Umsetzung erforderlich!

Vernünftige Gleichstellungspolitik helfe Kosten zu sparen und habe einen hohen innovativen Charakter, den es zu nutzen gelte. Hier könnten Antworten auf wichtige Fragen der Gleichstellungspolitik und Familienpolitik gefunden werden.

Kues sprach sich für die Absicherung gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit aus.

Er kritisierte die „männliche Monokultur im Management“ und sprach sich für die Veränderung von viel zu lange dauernden festen Strukturen aus. Es müssten Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die für Frauen und Männer leistbar seien und die es erleichterten, Familie zu leben. Dabei betonte er, dass Führungspositionen auch in Teilzeit leichter möglich werden müssten. Frauen würden mit der Aufgabe, Kinder zu erziehen, immer noch zu häufig allein gelassen.

Kues, der die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Kristina Schröder, auf der Bundeskonferenz



vertrat, kritisierte Minijobs als dauerhaft nicht zukunftsträchtig. Auch die Vorsitzende der Sachverständigenkommission für das Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht, Frau Prof'in Dr. Ute Klammer, kritisierte, dass Minijobs sowohl von Arbeitgeber/innen als auch von zumeist weiblichen Beschäftigten zu kurzfristig gesehen würden - mit für die Gesellschaft nicht leistbaren Folgen.

Klammer stellte wesentliche Aspekte des Gutachtens zum Gleichstellungsbericht vor und hob dabei die Lebensverlaufs-perspektive, also den langfristigen Blick auf einzelne Lebensstationen von Frauen, hervor. Wie wirken sich Entscheidungen zu Fragen rund um Beruf und Familie langfristig aus? Viele gemeinsam rational und gemeinsam getroffene Entscheidungen in der Familie wirkten sich unterschiedlich auf Frauen und Männer aus. Festsustellen sei – so Klammer – dass sehr oft die Folgen einer gemeinschaftlich in der Familie getroffenen Entscheidung von den Frauen (im Alter, nach Scheidung, in der Pflege..) allein getragen werden müssen. Für Frauen summierten sich die Nachteile insbesondere in der Altersabsicherung.

Klammer votierte für eine Angleichung der Vereinbarkeitsfragen um Pflege an die Möglichkeiten rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So sollten Frauen, die bereits im Ruhestand ihre Angehörigen pflegten, auch dafür noch Entgelt-punkte für die Rente erwerben können.

Die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten forderte die Bundesfamilienministerin in einem Beschluss auf, die Empfehlungen der Sachverständigenkommission umzusetzen. Im weiteren Verlauf befasste sie sich unter anderem mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter gesellschaftlicher Arbeit und mit der Frage, wie der Frauenanteil bei Führungspositionen gesteigert werden kann.

Weiterer Schwerpunkt war eine Studie zur Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland. Bei den Wahlen wurden drei Gleichstellungsbeauftragte aus Niedersachsen zu Bundessprecherinnen gewählt.

Unser Foto zeigt von links Anja Milewski, Dr. Hermann Kues und Hedwig Lammers auf der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Düsseldorf. Foto: privat

DELMENHORST

SONNTAG, 6. MAI 2012

„Es muss einiges passieren“

Delmenhorster Gleichstellungsbeauftragte Petra Borrmann mischt deutschlandweit mit

VON
BRITTA SUHREN

Die Delmenhorster Gleichstellungsbeauftragte Petra Borrmann gehört für drei Jahre dem siebenköpfigen Sprecherinnen-Team der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) an.

DELME REPORT: Herzlichen Glückwunsch zum neuen Posten. Hatten Sie sich für die Stelle beworben oder ist man an Sie herangetreten?

PETRA BORRMANN: Ich wurde gefragt, ob ich die Aufgabe als Sprecherin der BAG übernehmen möchte. Sie ist rein ehrenamtlich. An erster Stelle steht für mich auch weiterhin mein Posten als Gleichstellungsbeauftragte in Delmenhorst. Deshalb habe ich auch im Vorfeld mit Oberbürgermeister Patrick de La Lanne über die neue Aufgabe gesprochen, bevor ich zusagte. Ich freue mich jedoch sehr über das in mich gesetzte Vertrauen. Und die vielen Glückwünsche von Delmenhorstern haben mich ebenfalls sehr gefreut.

Wie muss man sich Ihr neues Aufgabengebiet vorstellen?

Die BAG vertritt 1.600 kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Deutschland. Die Sprecherinnen halten Kontakt zu bundesweiten Verbänden, Institutionen und Parteien und nehmen zu aktuellen Themen der Frauenpolitik und Chancengleichheit für



Petra Borrmann an ihrem Arbeitsplatz im Delmenhorster Rathaus. Foto: bsu

beide Geschlechter Stellung.

Haben Sie ein konkretes Beispiel?

Wir kritisieren an konkreten Stellen die aktuelle Frauen- und Familienpolitik der Bundesregierung. Das Betreuungsgeld wird zu keiner positiven Veränderung führen. Im Gegenteil, es werden alte Rollenmuster festgeschrieben. Außerdem fordern wir eine ausreichende und sichere Finanzierung der Frauenhäuser, Notrufe und Beratungsstellen bei Gewalt gegen Frauen. In Delmenhorst ist das sehr gut zwischen Stadt

haus so. Drei von vier Posten in leitenden Positionen sind mit Männern besetzt. Dagegen sind die Reinigungskräfte im Rathaus ausschließlich weiblich.

Haben Sie in diesem Bereich Forderungen?

Wir haben die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aufgefordert, ein Bewertungssystem für Tarifverträge zu schaffen, welches Frauen nicht weiter benachteiligt, denn sie verdienen immer noch durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Leider nimmt Delmenhorst hier eine traurige Spitzenposition ein. Es ist nämlich eine Hochburg der Minijobs. Diese Jobs werden häufig von Frauen ausgeführt und das führt wiederum auch zu Armut im Alter.

Es scheint, dass Sie größtenteils etwas für Frauen fordern?

Frauen sind vielfach immer noch benachteiligt. Doch wir setzen uns auch ganz klar für eine emanzipatorische Männerpolitik ein. Auch Männer wollen Familie und Beruf zusammenbringen. Die zeitweise Übernahme von familiären Aufgaben darf nicht zwangsläufig zu Lasten der beruflichen Karriere gehen. Der Schlüssel zu fairen Chancen im Beruf für Frauen und Männer liegt in einer neuen Unternehmenskultur. Eine kreative Lösung sind etwa die Vätermomente bei der Elternzeit. Außerdem brauchen wir mehr Männer in Kitas. Kleinkindbetreuung muss auch Männersache sein. Da muss noch einiges passieren.

und Arbeiterwohlfahrt, dem Träger des Frauenhauses geregelt.

Sind die Gleichstellungsbeauftragten eine Art Motor gegen Rollenzuschreibungen und für eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern?

Auf dem Papier gibt es Gleichstellung schon lange, allerdings ist die Umstellung manchmal schwierig. In Deutschland werden Frauen auch weiterhin größtenteils aus Führungsetagen ausgeschlossen. Das ist leider auch noch im Delmenhorster Rat-



Die aktuellen Sprecherinnen: Katrin Morof, Roswitha Bocklage, Heidrun Dräger, hinten: Carmen Muñoz-Berz, Beate Ebeling, Petra Bormann, Gabriele Wenner

Ausgeschiedene Sprecherinnen

Dörthe Domzig (Stadt Heidelberg)
 Ida Hiller (Stadt Nürnberg)
 Dr. Hiltrud Höreth (Stadt Aschaffenburg)
 Margareta Seibert (Stadt Hessisch Oldendorf)

Neu gewählte Sprecherinnen

Petra Bormann (Stadt Delmenhorst)
 Beate Ebeling (Stadt Wolfsburg)
 Katrin Morof (Landkreis Helmstedt)
 Gabriele Wenner (Stadt Frankfurt am Main)

Wiedergewählt wurde

Carmen Muñoz-Berz (Stadt Waldbröl)

Im Amt bleiben

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

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.

Titelmotiv

Simone Leuschner, freie Bildjournalistin & Foto-redakteurin

Fotos

Simone Leuschner, freie Bildjournalistin & Foto-redakteurin und Marianne Müller, Düsseldorf

Redaktion

Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann und
 Dr. Hiltrud Höreth, Leiterin Gleichstellungsstelle der 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 Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

gefördert vom:



Bundesministerium
 für Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
 Emanzipation, Pflege und Alter
 des Landes Nordrhein-Westfalen



