

Dokumentation

Gleichstellungs- politik 3.0

23. Bundeskonferenz der
kommunalen Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten

06.09. - 08.09.2015
Rostock/Warnemünde

Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler

frauen

Büros

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Gäste der 23. Bundeskonferenz, liebe Kolleginnen, liebe Leserinnen und Leser!

Die 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Warnemünde trug kurz und bündig den Titel „Gleichstellungspolitik 3.0“.

Dieser Titel der Konferenz macht deutlich, dass sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte neben den „alten“ auch zunehmend den Herausforderungen von neuen Themen stellen.

Das Impulsreferat „Gleichstellungspolitische Perspektiven“ durch die Journalistin Heide Oestreich bot für die Konferenz einen hervorragenden Einstieg.

Entsprechend vielfältig waren die Foren und Beiträge auf dieser Konferenz.

Das Forum „Cybermobbing – Gewalt gegen Frauen“ stand in Fortsetzung unserer im Herbst 2014 organisierten Netzwerktagung „Dann geh‘ doch nicht ins Internet“. Es bot vor allem den Kolleginnen die Möglichkeit des Inputs und Austausches, die nicht an der Tagung teilnehmen konnten.

Mit dem Forum „Partnerschaftliche Aufteilung von Arbeit, Leben, Beruf, Familie und Pflege“ wurde das „alte“ Thema der Vereinbarkeit unter dem aktuellen Gesichtspunkt diskutiert, dass die Familienarbeit auch für junge Männer zunehmend einen Stellenwert im eigenen Lebensentwurf bekommt.

Unter dem Motto „Ausgeliefert!? – Wie das Gesundheitssystem an Frauen verdient“ diskutierten die Teilnehmerinnen über die wachsenden Tendenzen einer Pathologisierung von Schwangerschaft, Geburt und Wechseljahren.

In einem weiteren Forum gab es die Möglichkeit mit zwei Vertreterinnen der aktuellen Sachverständigenkommission zum 2. Bundesgleichstellungsbericht ins Gespräch zu kommen und konkrete Anregungen aus den vielfältigen Erfahrungen der Arbeit kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort zu geben.

Ein sehr aktuelles Thema der Konferenz war die Situation von geflüchteten Frauen. Frauen und Mädchen fliehen u. a., weil sie in vielen Ländern als Teil der Kriegsführung häufig Opfer sexueller Gewalt sind. Diese Gewalterfahrungen setzen sich vielfach auf der Flucht weiter fort. Notwendig sind besondere Hilfesysteme, um die erlebten Traumata zu bewältigen und Gewaltschutzkonzepte, die Frauen Schutz vor Gewalt und sexuellen Übergriffen in Gemeinschaftsunterkünften bieten. Diese Forderungen waren Gegenstand mehrerer Anträge und eines Offenen Briefes.

Der zweite Tag der Tagung stand unter dem Motto „Wege zu einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene“.

Hier ging es vor allem um Strategien und Aktionen zur Gewinnung von Mitstreiter/innen in Politik und Verwaltung, sowie um Maßnahmen zur weiteren Professionalisierung der eigenen Arbeit vor Ort.

Das Forum „Strategische Gleichstellungspolitik durch die EU-Charta“ galt der praktischen Umsetzung der „EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ in der Kommune.

Die Rede der Bundesministerin Manuela Schwesig zur Eröffnung der Konferenz war unter anderem getragen von einer hohen Wertschätzung der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: „Ich schätze die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sehr. Ohne Sie wäre vieles nicht möglich.“

In dieser Dokumentation finden sich alle Fachbeiträge der Konferenz, die damit ein facettenreiches Gesamtbild der aktuellen frauenpolitischen Diskussion widerspiegeln. Auch die Forderungen und Anträge, die die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf dieser Konferenz verabschiedet haben, sind aufgeführt. Anhand des Pressespiegels lässt sich die hohe Resonanz auf diese Tagung nachvollziehen.

Den ca. 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Konferenz wird aber natürlich nicht zuletzt die gute Stimmung auf dieser Tagung, in Erinnerung bleiben.

Dazu trug der nahezu perfekte Tagungsort bei, denn der Strand war zur Freude der Besucherinnen und Besucher nur einen Katzensprung entfernt. Viele nutzten es daher, sich nach anregenden Diskussionen und Inputs in den Pausen immer mal wieder von Wind und Wellen neu inspirieren zu lassen.

Wir wünschen allen Interessierten gute Anregungen beim (Nach)lesen dieser Bundeskonferenz!

Es grüßen die Bundessprecherinnen



Die Bundessprecherinnen der vergangenen Wahlperiode v.l.n.r.: Carmen Muñoz-Berz, Gabriele Wenner, Petra Borrmann, Inge Trame, Beate Ebeling, Heike Gerstenberger, Susanne Löb, Brigitte Kowas

Vorwort.....	2	Forum 4	
Inhaltsverzeichnis.....	4	Geschlechtergerechte Arbeitszeiten:	61
Tagungsprogramm.....	5	Teilzeit für Frauen und Vollzeit für Männer?	
Reden zur Eröffnung	8	Dr. Christina Klenner, Wirtschafts- und	
Begrüßung durch Brigitte Kowas.....	8	Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Düsseldorf	
Grußwort der Bundesfrauenministerin		Forum 5	
Manuela Schwesig	11	Ausgeliefert - Wie das Gesundheitssystem	
redaktioneller Beitrag		an Frauen verdient.	66
Grußwort der Ministerin Birgit Hesse.....	14	Dr. med. Friederike M. Perl, Stuttgart,	
Eröffnung der 23. Bundeskonferenz.....	17	Gynäkologische und Operative Belegärztin	
Heidrun Dräger, Gleichstellungsbeauftragte		Forum 6	
des Landkreises Ludwigslust- Parchim		Image für Gleichstellungsbeauftragte	68
Reden zur Konferenz	20	Dr. Martina I. Mronga, Diplom-Ökonomin,	
Impulsrede I	20	Wuppertal	
Heide Oestreich		Forum 8	
Postbewegungsbewegung. Feministische		Zielgerichtete Kampagnen – der kurze Weg zur	
Perspektiven 20 Jahre nach dem Frauenstreik		richtigen Strategie	69
Impulsrede II	32	Ingo Bokermann, Agentur CampaignOnline,	
Mänz + Rossmann, Organisationsentwicklung		Lüneburg	
Überzeugen – Verführen – Durchsetzen?		Forum 9	
Akteurinnen und Akteure für die Gleichstellung gewinnen		Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die	
Rede der Bundessprecherinnen	34	EU Charta zur Gleichstellung von Frauen	
Beate Ebeling, Susanne Löb, Carmen Muñoz-Berz		und Männern auf lokaler Ebene	72
Forum 1		Roswitha Bocklage, Leiterin der	
Cybermobbing - Digitale Gewalt an Frauen	43	Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der	
Christine Weyh, Fachbereichsleiterin beim		Stadt Wuppertal	
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“		Forum 10	
Cybermobbing - Digitale Gewalt an Frauen	45	Von Gender über Diversity zu	
Anne Wizorek, Freie Beraterin für digitale		Equality Mainstreaming?	89
Strategien und Online-Kommunikation Berlin		Dr. Irene Pimminger, Defacto -	
Forum 3		Sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung,	
Zweiter Bundesgleichstellungsbericht	46	Schlierbach	
Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen		Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen	
Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung		Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	91
		Neue Sprecherinnen	105
		Presseresonanz	106
		Impressum	107

Tagungsprogramm

Sonntag, 06.09.2015

18.00 Uhr **Empfang der Hansestadt Rostock**
im Rathaus Rostock

Montag, 07.09.2015

09.00 Uhr Registrierung/Anmeldung

10.00 Uhr **Begrüßung zur 23. Bundeskonferenz**
Bundessprecherinnen

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

Ministerin Birgit Hesse,
Ministerium für Arbeit, Gleichstellung
und Soziales des Landes
Mecklenburg-Vorpommern

Brigitte Thielk,
Gleichstellungsbeauftragte der Hanse-
stadt Rostock

**Impulsrede I: Gleichstellungs-
politische Perspektiven**

Heide Oestreich,
Journalistin, taz

12.00 Uhr Mittagspause

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

Forum 1 Cybermobbing - Digitale Gewalt an
Frauen

Christine Weyh,
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“
Anne Wizorek,
Freie Beraterin für digitale Strategien
und Online-Kommunikation Berlin

Forum 2 entfallen Das Prostituiertenschutzgesetz:
Handlungs- und Ansatzpunkte aus
kommunaler Sicht
Heike Tasillo,
Ordnungsamt der Stadt Dortmund

Forum 3 Zweiter Bundesgleichstellungsbericht
Vertreter_in der Sachverständigen-
kommission

Forum 4 Geschlechtergerechte Arbeitszeiten:
Teilzeit für Frauen und Vollzeit für
Männer?
Dr. Christina Klenner,
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftli-
ches Institut (WSI) Düsseldorf

Forum 5 Ausgeliefert!? - Wie das Gesundheits-
system an Frauen verdient. Die Patho-
logisierung am Beispiel von Schwan-
gerschaft, Geburt und Wechseljahren
Dr. med. Friederike Perl,
Stuttgart

15.00 Uhr Pause

15.30 Uhr **Rede der Bundessprecherinnen**

17.30 Uhr Führungen und Touren durch Rostock
und Warnemünde

Dienstag, 08.09.2015

09.00 Uhr **Impulsrede II:**
Überzeugen - Verführen - Durchsetzen?
Akteurinnen und Akteure für die
Gleichstellung gewinnen
Mänz + Rossmann,
Organisationsentwicklung, Hannover

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

Forum 6 Image für Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Martina I. Mronga,
Diplom-Ökonomin, Wuppertal

Forum 7 Image für mein Thema
Mänz + Rossmann,
Organisationsentwicklung, Hannover

Forum 8 Zielgerichtete Kampagnen – der kurze Weg zur richtigen Strategie
Ingo Bokermann,
 Agentur CampaignOnline, Kommunikations- und Organisationsentwicklung, Lüneburg

12.00 Uhr Mittagspause

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

Forum 9 Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
Roswitha Bocklage,
 Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal

16.00 Uhr Ende der Konferenz

Forum 10 Von Gender über Diversity zu Equality Mainstreaming? Verschiedene Konzepte, Strategien und Aufgaben
Dr. Irene Pimminger,
 defacto - Sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung, Schlierbach



Impressionen Empfang



Die ausrichtende Gleichstellungsstelle der Hansestadt Rostock: Mitarbeiterin Monika Arndt und Gleichstellungsbeauftragte Brigitte Thielk



links: Präsident der Rostocker Bürgerschaft Dr. Wolfgang Nitzsche

Begrüßung

Bundessprecherin Brigitte Kowas,

Gleichstellungsbeauftragte Bezirksamt Reinickendorf von Berlin Abt. Jugend, Familie und Soziales



Brigitte Kowas

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

im Namen der **Bundessprecherinnen** heiße ich Sie ganz herzlich hier in Rostock Warnemünde willkommen. Mein Name ist Brigitte Kowas, ich bin eine der zehn Sprecherinnen und habe heute die große Freude, Sie durch den Vormittag zu führen.

Die 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten findet unter dem Motto „**Gleichstellungspolitik 3.0**“ statt: Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen und wollen sich mit zukunftsorientierten Themen auseinandersetzen. Hierbei gilt es, die aktuellen gleichstellungspolitischen Themenfelder in den Fokus zu nehmen und den Blick für die Gleichstellungsbeauftragten als handelnde Personen zu schärfen.

Gemeinsam werden wir Ziele und Positionen mit Blick in die Zukunft bestimmen und darüber hinaus einen Austausch über die Arbeit und Strategien für eine erfolgreiche gleichstellungspolitische Arbeit auf kommunaler Ebene führen.

Mit Ihnen als fachliche und kommunale Expertinnen in der Gleichstellungspolitik vor Ort, wollen wir in den kommenden zwei Tagen diskutieren und an Haltungen, Zielen und Positionen arbeiten.

Lassen Sie mich mit einem Zitat von Johann Wolfgang von Goethe „**Das Gleiche läßt uns in Ruhe, aber der Widerspruch ist es, der uns produktiv macht**“ überleiten an unsere erste Rednerin, die sicher einiges aus dem politischen Blickwinkel dazu berichten kann.

Sehr geehrte Frau Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Frau Schwesig**, mit diesen Worten möchte ich Sie auf das herzlichste begrüßen!

Bevor ich Sie an das Mikrofon bitte, möchte ich noch

einige Worte zu Ihnen und Ihrer Arbeit sagen. Vor eineinhalb Jahren konnten wir Sie in Potsdam erstmals kennen lernen, diesmal sind wir in das Bundesland gekommen, in dem Sie politisches Parkett betreten haben, hier in Mecklenburg-Vorpommern. Lassen Sie mich im Namen der Bundessprecherinnen einen großen Dank für die gute Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium und der Bundesarbeitsgemeinschaft aussprechen. Wir bedanken uns für die langjährige inhaltliche und finanzielle Unterstützung unserer Arbeit. Diese Unterstützung macht es zu großen Teilen möglich, die Bundeskonferenz zu realisieren.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen, hat sich die Bundesregierung ein ganzes Bündel von Maßnahmen vorgenommen und zum Teil bereits umgesetzt. Dazu hören wir sicher gleich mehr.

Im März dieses Jahres nahmen Sie die Gelegenheit wahr, vor der Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen in New York eine Rede zu den Frauenrechten in Deutschland zu halten.

Sehr geehrte **Frau Schwesig**, ich möchte Sie nun ans Mikrofon bitten, lassen Sie uns an der Innovationsfreude und dem Durchsetzungsvermögen Ihrer politischen Arbeit teilhaben.

Wir freuen uns auf Ihre Ausführungen.

Ebenfalls ganz herzlich begrüße ich die Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern, **Frau Birgit Hesse**. Sie werden persönliche Grußworte an uns richten.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und unsere Gäste aus der Bundes- und Landespolitik, Kooperationspartnerinnen und weitere Unterstützerinnen zu begrüßen.

Das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** ist mit **Frau Morgenstern**, der neuen Leiterin der Abteilung Gleichstellung sowie der Referatsleiterin **Frau Engstler** vertreten.

Für das **Bundesministerium für wirtschaftlicheZusam-**

menarbeit begrüße ich Frau **Komarek**.

Wir freuen uns besonders über die Anwesenheit der **Präsidentin** des Landtages Mecklenburg-Vorpommern **Frau Bretschneider**, ihr Grußwort werden wir morgen hören dürfen.

Es ist mir eine Freude, die Leiterin der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung **Frau Dr. Gabler**, sowie **Frau Wolleiteit** und den Präsidenten der Bürgerschaft Rostock **Herrn Dr. Nitzsche**, unserem gestrigen Gastgeber beim Empfang im Rathaus Rostock, auf unserer Konferenz begrüßen zu dürfen.

Weiterhin heiße ich **Frau Nappe**, als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Rostock, **Frau Holzhauser**, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II Bereich und die stellvertretende Fraktionsleiterin und gleichstellungspolitische Sprecherin der SPD Landtagsfraktion **Frau Tegtmeier** willkommen. Die CDU Landtagsfraktion ist mit der frauenpolitischen Sprecherin **Frau Freimann-Jennert** vertreten.

Ich begrüße **Frau Pleß** aus dem Bundesvorstand des ASF und aus Berlin die Leiterin der Geschäftsstelle Gleichstellung, **Frau Dr. Kemper**.

Der Deutsche Sportbund ist vertreten durch **Frau Nowak**, TERRE DES FEMMES mit **Frau Lee**, sowie der Arbeitskreis Frauengesundheit durch **Frau Bergdoll**. Wir freuen uns sehr, Sie als unsere Kooperationspartnerinnen in vielen Themen hier begrüßen zu dürfen.

Wir freuen uns über die Präsenz des DGB, Ver.di, der GEW, **Frau Hardege**, **Frau Straka** und **Frau Kleemann** und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Uni Bremen, **Frau Wehaus**, **Frau Heinzig** von der Brandenburgisch Technischen Universität.

Ein Willkommen an **Frau Schmutte** vom Norddeutschen Rundfunk und **Frau Müller** vom Mitteldeutschen Rundfunk.

Frau Volke und **Frau Kiefert-Demuth** begrüße ich nun abschließend, sie vertreten Arbeitsförderungsprojekte in Mecklenburg-Vorpommern.

Wir bedanken uns für die die Grußworte des **Deutschen Frauenrates** und der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.**, diese sind der Tagungsmappe beigelegt.

Ich möchte mich im Namen der BAG und sicher der all hier Anwesenden bei **Brigitte Thielk**, unserer Kollegin und Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Rostock, bedanken. Sie wollte uns hier und heute begrüßen, ist aber leider erkrankt. Wir wünschen Dir, liebe Brigitte, alles Gute und danken für Dein großes Engagement. 1997 war Rostock/Warnemünde schon einmal Gastgeberin der Bundeskonferenz und in 2015 ein erneutes Mal. Vielen Dank.

Die Begrüßungsworte wird **Frau Heidrun Dräger**, Beauftragte für Gleichstellung und Migration des Landkreises Ludwigslust-Parchim und Sprecherin der LAG Mecklenburg-Vorpommern zu uns sprechen. Sie ist Leiterin des Büros für Chancengleichheit und arbeitete u.a. vier Jahre engagiert im Gremium der Bundessprecherinnenmit.

Die Impulsrede des ersten Tages wird die Journalistin und Redakteurin der taz, die tageszeitung, **Heide Oesterreich** halten.

Ich bedanke mich im Namen aller Sprecherinnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns allen eine erkenntnisreiche und auch vergnügliche Bundeskonferenz in Rostock-Warnemünde.

Brigitte Kowas

Grußwort

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

7. September 2015, Rostock



Bundesministerin Manuela Schwesig

Redaktioneller Beitrag der Bundessprecherinnen zum Grußwort der Bundesministerin Manuela Schwesig

Gemeinsam bewegen

Es ist bereits die zweite Bundeskonferenz, die Bundesministerin Manuela Schwesig eröffnet. Die Stimmung ist erwartungsvoll und die Ministerin wird mit großem Applaus empfangen. Sie würdigt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die trotz angespannter Haushaltslage und neuen Herausforderungen mit viel Engagement ihre vielen Aufgaben schultern. Und das, obwohl deren Leistungen oft nicht wahrgenommen werden. Schwesig weiß aus eigener Erfahrung, dass jeder Schritt für Frauen hart erkämpft werden muss. Das war schon immer so und sie habe auch nicht die Illusion, dass sich das groß ändern werde. Umso wichtiger ist es, gemeinsam mit Bündnispartnerinnen und Bündnispartnern etwas für Frauen und Gleichstellung zu bewegen,

betont die Ministerin.

Vieles ist erreicht

Gesetze sind ein richtiger Schritt, aber nicht immer der entscheidende, denn Verbesserungen für Frauen werden oft ganz konkret vor Ort erkämpft: In der Stadt, in der Gemeinde, wo die Frauen leben und arbeiten. Deshalb ist gerade die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten so wichtig, sagte Schwesig und lobte auch die BAG für die wichtigen Impulse für die Kolleginnen vor Ort.

Mindestlohn, Lohngerechtigkeit, Frauenquote und Familienarbeitszeit

Die Ministerin erinnerte an gleichstellungspolitische Erfolge der vergangenen Jahre. Demnach profitieren vor allem Frauen von dem gesetzlichen Mindestlohn. Der Lohnzuwachs in den Dienstleistungsbranchen, in denen

gerade Frauen beschäftigt sind, betrage bis zu zehn Prozent. Auf ihrer Agenda steht als nächstes das Thema Lohnungerechtigkeit, das sie gemeinsam mit Bundesarbeitsministerin Nahles angehen will. Denn: Obwohl mehr Mädchen als Jungen Abitur machen, obwohl mehr Frauen ein Studium absolvieren als Männer, gibt es zu wenige Frauen in Führungspositionen. Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind groß, in allen Branchen, auf allen Ebenen. Und das will Schwesig endlich ändern. Sie benennt eine der Ursachen der Lohnlücke. Wenn ein Paar Kinder bekommt, wird die bisher partnerschaftliche Arbeitsteilung plötzlich einseitig. Er arbeitet, meistens Vollzeit plus Überstunden, sie arbeitet nicht, in Minijobs oder geringer Teilzeit. Teilzeit ist eine Sackgasse und verhindert oftmals die beruflichen Entwicklungschancen der Frauen, sagt die Ministerin.

Dagegen will Schwesig die „Familienarbeitszeit“ von Eltern - Frauen und Männern - setzen. Die Arbeitszeit von Männern und Frauen soll sich in der Familienphase angleichen. „Nur so durchbrechen wir auch die Spirale der ungerechten Entlohnung“, ist sich Manuela Schwesig sicher. Am Anfang sei dieser Vorschlag belächelt worden, alle seien dagegen gewesen. Gegenwind sei aber immer ein gutes Zeichen, dass man richtig liegt. Das kennen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus eigener Erfahrung. Inzwischen ist aber auch der Wirtschaft klar geworden, dass große Chancen im Modell „32 plus“ liegen. Wenn Frauen die Chance haben, stärker in den Beruf einzusteigen, indem auch Männer Arbeitszeiten reduzieren, um für die Familie da zu sein, stehen Frauen auch als Fachkräfte zur Verfügung. Das ist nicht nur gut für das Familieneinkommen, sondern auch für die Rente der Frauen. Ziel der Ministerin: Eine gleichmäßige Aufteilung der Arbeits- und der Familienzeit. Das wünschten sich 60 Prozent der Paare mit Kindern unter 3 Jahren. Nur 14 Prozent können das momentan realisieren. Die modernen Männer müssen unterstützt und als Verbündete einbezogen werden, denn: „Moderne Gleichstellungspolitik heißt: Frauen und Männer auf Augenhöhe. Im Job und in der Partnerschaft.“ Mittlerweile sehen zum Beispiel Väter, dass sie zwar in die Ausbildung ihrer Töchter investiert haben, aber dass es nichts bringt, wenn die Töchter überall auf Hemmnisse stoßen.

Rückkehrrecht in Vollzeit und Teilhabe

Ein weiteres wichtiges Gesetz ist in Vorbereitung. Es soll ein Rückkehrrecht für Frauen und Männer garantieren, wenn sie wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eine Zeit nur in Teilzeit gearbeitet haben. Zusätzlich lässt Ministerin Nahles gerade einen Entwurf zu einem generellen Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit ausarbeiten. Ein Mittel gegen die Teilzeitfalle.

Viel erwartet die Ministerin vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. So kann verhindert werden, dass Macht, Einfluss und Geld ausschließlich unter Männern verteilt werden. Für Heiterkeit sorgte die Schilderung des „leeren Stuhls“. Wird bei einem der rund 100 börsennotierten Unternehmen die Quote von 30 Prozent Frauenanteil bei einer Neubesetzung nicht eingehalten, bleibt der Aufsichtsratsstuhl leer. Das höre sich vielleicht harmlos an. Aber in Wahrheit heißt es: Dieses Mandat kann nicht besetzt werden. Wenn das dann zu einer Machtverschiebung im Aufsichtsrat führt, so Schwesig, dann wird sich was bewegen. Der Ministerin geht es um einen Kulturwandel in der Arbeitswelt, damit endlich Hemmnisse für Frauen abgebaut werden. „Die Gleichberechtigung muss von oben nach unten umgesetzt werden“, so die Ministerin, „anders herum passiert eben nichts“. Ein Beispiel eines großen börsennotierten Gesundheitskonzerns mit Milliardenumsatz hebt die Ministerin besonders hervor. Denn im Aufsichtsrat und im Vorstand ist keine einzige Frau, und das, obwohl die Frauen den größten Teil der Beschäftigten stellen, also die Umsätze erwirtschaften. Aber dort, wo über die Arbeits- und Lohnbedingungen der Beschäftigten entschieden wird, sitzen nur Männer.

Das sei leider auch häufig in öffentlichen Verwaltungen nicht anders. Es gebe die gleichen Ausreden und Hürden wie in der Privatwirtschaft. Das Gesetz soll das ändern.

Transparenz bei Gehältern

Immer noch bekommen Frauen für den gleichen Job 7- 8 Prozent weniger Gehalt als Männer. Schwesig will durchsetzen, dass es ein Recht auf Auskunft für Arbeit-

nehmer/innen gibt. In Unternehmen ab 500 Mitarbeiter/innen sollen Verfahren zur Ermittlung von Lohnungleichheiten eingeführt werden.

Vieles hat die Ministerin auf der Agenda. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind davon begeistert und haben das Gefühl, dass sich endlich so richtig etwas tut in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und auch in Sachen Frauenpolitik. So begrüßen sie auch die Ankündigung, dass mehr Geld für eine adäquate Unterbringung von weiblichen Flüchtlingen bereitgestellt werden soll. Das will Schwesig in den Haushaltsberatungen zum Thema machen.

Denn viele Frauen und Mädchen mit Fluchterfahrungen sind traumatisiert oder haben sexualisierte Gewalt erlebt und bräuchten spezielle Beratung. Und auch dafür bekommt die Ministerin viel Applaus. Am Ende wird Bundesministerin Manuela Schwesig von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Standing Ovationen verabschiedet. Einige schaffen es sogar, noch ein Foto mit der Ministerin zu ergattern - und das obwohl Schwesig auch heute einen engen Terminkalender hat.



Grußwort

Ministerin Birgit Hesse,

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern
zur Bundeskonferenz der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
7. September 2015, Rostock



Ministerin Birgit Hesse

Sehr geehrte Frau Ministerin Schwesig, liebe Manuela, sehr geehrte Frau Thielk, sehr geehrte Frau Ebeling, sehr geehrte Frau Borrmann, sehr geehrte Frau Oestreich, meine sehr geehrten Damen (und vereinzelt Herren),

Ende Juli fasste der Landesparteitag der baden-württembergischen AfD einen Beschluss zum Gender Mainstreaming. Darin heißt es u. a., die „politisch-bürokratisch verordnete Nivellierung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen“ sei ein „unzulässiger Eingriff des Staates in das private und gesellschaftliche Leben der Menschen, der überdies aus biologischen Gründen zum Scheitern verurteilt ist und eine Verschwendung von Steuergeldern darstellt“.

Die Partei beklagt darüber hinaus, die Medien hätten sich in den Dienst des Gender Mainstreamings gestellt, und am besten wäre es doch, man würde das Bundesgleich-

stellungsgesetz und ähnliche Regelungen sowie sämtliche Stellen für Gleichstellungsbeauftragte ersatzlos streichen. In den angeblich so genderbeflissenen Medien fanden sich fast zeitgleich diese Sätze von Franz Josef Wagner in der BILD: „Mütter machen Karriere, Mütter haben Hosenanzüge an, Mütter geben ihre Kinder in Kitas ab, Mütter verdienen mehr als ihre Männer, Väter gehen in Teilzeit. Was ist aus unseren Müttern geworden? Sie sind Business-Frauen, sie trinken Smoothies, sie laufen sich im Fitnesscenter ihr Fett ab, sie sitzen im Aufsichtsrat. Sie sind wie Männer. Sie sind keine Mütter mehr.“

Das sind zwei aktuelle Beispiele, die all jenen ein Zeichen sein sollten, die die Notwendigkeit von Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungspolitik als überholt ansehen oder diese Jobs für ein Zugeständnis der Verwaltungen an die Frauenbewegten aus Alice Schwarzers Blütezeit halten: Sich auf dem Erreichten auszuruhen, birgt immer die Gefahr herber Rückfälle.

Wer eine moderne Gesellschaft und eine moderne Gesellschaftspolitik will, der kommt um das Thema Gleichstellung nicht herum, und der kommt um die Gleichstellungsbeauftragten nicht herum –

das zeigen auch Sie,
meine Damen,

mit den vielfältigen Themen, die diese Bundeskonferenz in ihrem Programm anspricht. Unter dem Titel „Gleichstellungspolitik 3.0 – zukunftsorientiert, modern, innovativ“ machen Sie somit deutlich, dass Gleichstellung und Vereinbarkeit in alle Lebensbereiche hineinspielen und mitgedacht werden müssen.

Wenn ich mich hier im Saal so umschaue, wird wieder einmal deutlich, wer diese Themen vor allem mitdenkt: die Frauen.

Verstehen Sie mich nicht falsch – es ist gut und notwendig, dass Sie sich für Gleichstellung einsetzen, dass Sie weibliche Meinungsmache betreiben, denn: Gleichstellung und Vereinbarkeit sind zu allererst Kopfsache. Gesetze und Vorschriften können helfen, und ohne geht es nicht. Die Einstellung aber ist das Entscheidende.

Vereinbarkeit hat viel mit Gleichstellung zu tun, sie ist aus meiner Sicht sogar unabdingbare Voraussetzung. Dafür muss aber klar sein, dass Vereinbarkeit uns alle angeht: Männer und Frauen, Arbeitgeber und Beschäftigte, Jung und Alt. Und dass wir beim Thema Vereinbarkeit vorankommen, ist mir persönlich besonders wichtig.

Unsere Landesregierung hat Gleichstellung und Vereinbarkeit zu Schwerpunkten der aktuellen ESF-Förderperiode gemacht, d. h. wir fördern verstärkt Projekte, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen, es vorantreiben, es in die Öffentlichkeit tragen. Bis 2020 stehen uns dafür 13 Millionen Euro zur Verfügung.

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Privatleben verlangt vor allem nach Bewegung in der Arbeitswelt.

Gerade die jüngere Generation will oft eine partnerschaftliche Aufteilung – und das eben nicht nur zu Hause. Wenn Vereinbarkeit also von beiden Geschlechtern gelebt werden will und soll, bedeutet das, dass Arbeitgeber ihnen mit flexiblen Arbeitszeiten entgegenkommen müssen. Davon würden am Ende beide Seiten profitieren:

Arbeitnehmer haben mehr Zeit für ihre Familien, und Arbeitgeber verlieren keine gut ausgebildeten Beschäftigten. Auch das Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu etablieren, hängt mit diesem Punkt zusammen. Schließlich scheitert der nächstbessere Job für Frauen meist nicht an der Fähigkeit, sondern an der – gefühlten – Machbarkeit.

Und Unternehmen tun sich nach meiner Überzeugung selber den größten Gefallen, wenn sie das Potenzial von Frauen für sich erkennen und nutzen.

Frauen sind so gut qualifiziert und damit so wertvoll wie nie. Ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung in unserem Bundesland wird auch darin liegen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen – und das eben nicht nur in den Sozial- und Gastro-Berufen.

Ihnen muss ich nicht sagen, dass sich eine solche Kultur der Gleichwertigkeit nicht von alleine etabliert, dafür müssen wir etwas tun, müssen mahnen, bohren, nerven.

Mit dem „3.0“ im Kongress-Titel greifen Sie die fortschreitende Digitalisierung unserer Lebensbereiche auf. Und diese Digitalisierung birgt große Chancen – auch und gerade in puncto Vereinbarkeit. Die allermeisten Arbeitgeber nutzen das jetzt schon für sich: Ihre Mitarbeiter sind über den Feierabend hinaus erreichbar und können noch dies und das von zu Hause aus erledigen. Daraus ist eine Erwartungshaltung gegenüber den Beschäftigten erwachsen, die sich aber genauso gut in die andere Richtung formulieren lässt: Präsenzzeiten im Job lassen sich heutzutage deutlich flexibler gestalten.

Die Möglichkeit, Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, besteht ja durchaus auch während der Arbeitszeit und nicht nur danach.

Das macht es für diejenigen einfacher, die Kinder haben, das macht es für diejenigen einfacher, die pflegebedürftige Angehörige haben, und das macht es für diejenigen einfacher, die von der Telekom den klassischen „Wir-kommen-zwischen-acht-und-16-Uhr-Termin“ erhalten haben. Wer es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeitszeiten mit ihren verschiedenen Lebensphasen in Einklang zu bringen, der wird zufriedene und motivierte Beschäftigte haben und diese auch längerfristig binden können.

Es gibt Arbeitgeber, die haben das schon längst verinnerlicht, sie haben Ideen und Lösungen entwickelt, wie sie familienfreundlich und erfolgreich arbeiten können. Es gibt sie, die guten Beispiele, und es sind nicht immer nur große Konzerne, die ihren Beschäftigten Freiräume schaffen.

Aber es ist natürlich so, dass in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern, dessen Wirtschaft geprägt ist von kleinen und mittleren Unternehmen, Vereinbarkeit bei den allermeisten nicht ganz oben auf der Prioritätenliste steht.

Wir müssen es also schaffen, dass Vereinbarkeit und Gleichstellung als Erfolgsfaktor wahrgenommen werden:

Wenn Flexibilität gelingt – sei es in der Personalpolitik, im öffentlichen Raum, in der Wertschätzung von Ehrenamt und Gesunderhaltung oder der Rücksicht auf einzelne Lebensphasen – müssen wir mit dem Finger hinzeigen und rufen: Es geht doch!

Meine sehr geehrten Gleichstellungsbeauftragten,

Sie sind die Vor-Ort-Kämpferinnen, die sich gegen Benachteiligungen stemmen; Sie wissen, wo in Ihren Regionen die Wunden sind, in die sie immer und immer wieder Ihre Finger legen müssen; Sie haben eine institutionell verankerte Stimme, die gehört werden muss und die Einfluss hat. Sie geben Ihren Themen ein Gesicht, und die Art und Weise, wie Sie Ihre Arbeit machen, beeinflusst, wie die Menschen in Ihrem Umfeld Gleichstellung wahrnehmen und einordnen – und wie viele sich mit Ihnen dafür engagieren.

In Ihnen als Personen und in Ihren Jobs steckt ein gehöriges Potenzial, auf das ich in meiner Arbeit oft und gerne zurückgreife.

Und ich kann nur alle Bürgermeister, Landräte und kommunalen Spitzenverbände aufrufen, aus diesem Potenzial zu schöpfen – um Politik, Verwaltung, Arbeit und Alltag moderner zu machen und dichter heranzurücken an die Lebenswirklichkeit der Menschen.

Vielen Dank für Ihren Einsatz,
vielen Dank fürs Zuhören,
ich wünsche Ihnen zwei gleichgestellte gute
Kongresstage!

Eröffnung der 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Heidrun Dräger

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Ludwigslust- Parchim

7. September 2015, Rostock



Heidrun Dräger

**Liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte!
Meine sehr verehrten Damen und Herren, verehrte
Gäste!**

Ich bin stolz, heute gleich zwei für mich zuständige Ministerinnen hier im Warnemünde begrüßen zu dürfen, und beide kommen auch noch aus unserem schönen Bundesland Mecklenburg-Vorpommern.

**Herzlich Willkommen,
sehr geehrte Frau Ministerin Manuela Schwesig!
Herzlich Willkommen,
sehr geehrte Frau Ministerin Birgit Hesse!**

Gleich zu Beginn möchte ich ihnen die herzlichsten Grüße meiner Kollegin Brigitte Thielk ausrichten. Brigitte hatte den Wunsch, zum Abschluss ihres Berufslebens noch einmal Gastgeberin einer Bundeskonferenz sein zu dürfen. Leider ist sie Ende August gestürzt und

hat sich mehrfach einen Arm gebrochen und kann die Grüße der Landesarbeitsgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern und der Hansestadt Rostock nicht persönlich ausrichten. Sie hat mich gebeten, das zu übernehmen und das tue ich hiermit sehr gern.

Ich möchte mich gleich zu Beginn beim Land Mecklenburg-Vorpommern und bei der Hansestadt Rostock für die finanzielle Unterstützung herzlich bedanken.

Verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen!

Vom 28.09.1997 bis 01.10.1997 fand hier in Rostock/Warnemünde die 12. Bundeskonferenz unter dem Motto „Global? Lokal! Frauenarbeit zwischen Markt und Macht“ statt. Wie sie sehen, liebe Kolleginnen, waren die Titel unserer Konferenzen in der Vergangenheit noch sehr lang. Unser heutiges Motto „Gleichstellungspolitik 3.0“ kommt doch sehr viel schneller auf den Punkt. Die 12. Bundeskonferenz 1997 war die 1. Bundeskon-

ferenz in den neuen Bundesländern. Rund 400 kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte waren der Einladung nach Rostock/Warnemünde gefolgt. Die Hanse- und Universitätsstadt mit ihrem Ostseebad Warnemünde sind doch immer wieder eine Reise wert. Doch unser Bundesland Mecklenburg-Vorpommern hat noch vieles mehr zu bieten. Meine Kolleginnen haben aus verschiedenen Orten des Landes Informationsmaterial zusammengetragen. Unter dem Motto unseres Landes „MV- tut gut“ haben wir ihnen eine Tasche mit vielen Informationen über unser Land zusammengestellt und wünschen viel Vergnügen beim Lesen und hoffen, Sie in nicht allzu ferner Zeit als Gäste in unserem schönen Bundesland wieder begrüßen zu dürfen.

Liebe Kolleginnen, das war der Werbeblock für unser Land.

Wir kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in M-V arbeiten in 3 regionalen Arbeitsgruppen zusammen. Jede regionale Gruppe wird von einer Sprecherin und deren Stellvertreterin geleitet. Die Sprecherinnen der Regionalgruppen und deren Stellvertreterinnen treffen sich regelmäßig. Sie sind gleichzeitig die Sprecherinnen der LAG. Wir sind 29 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und davon sind 6 Kolleginnen für Landkreise zuständig. Eine unserer größten Herausforderungen ist unsere geringe Besiedlungsstruktur mit all den damit verbundenen Problemen, wie z.B. ein bedarfsgerechter ÖPNV.

Ich bin Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Ludwigslust- Parchim, des flächenmäßig zweitgrößte Landkreises der Bundesrepublik mit 4752 km² und 42 Einwohnerinnen pro km². Vor diesem Hintergrund ist es für uns besonders wichtig, gut vernetzt zu sein.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen!

„Es ist sehr wichtig, in Bewegung zu sein, ein Ziel zu haben, das zu tun, was wirklich von Bedeutung ist. Wenn du das Gefühl hast, dass etwas getan werden muss, dann musst du es tun.“

Dieses Zitat der amerikanischen Historikerin Marija

Gambias trifft, wie ich finde, auf uns Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor sehr gut zu. Wir sind und wir müssen ständig in Bewegung sein, leisten Lobbyarbeit, gehen Klinken putzen, vernetzen uns und dürfen unsere Ziele nicht aus den Augen verlieren. Ich möchte nur an die Quotenregelungen erinnern. Auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen haben wir gekämpft, dabei das Ziel nicht aus den Augen gelassen und endlich eine Regelung erreicht. Ein sehr großer Schritt ist getan, aber viele müssen noch folgen.

Das aber liebe Kolleginnen ist unser Alltag, egal ob wir in der Gemeinde, in der Stadt, im Landkreis, auf Landesebene oder auf Bundesebene tätig sind, wenn wir Gleichstellungsbeauftragten das Gefühl haben, dass etwas getan werden muss, dann tun wir es auch.

Ich als Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Ludwigslust-Parchim bin ein Rädchen im Getriebe, aber ich erlaube von mir sagen zu dürfen, es dreht sich gewaltig. Das liegt auch an der guten Zusammenarbeit bei vielen Themen mit meinen Kolleginnen aus den Städten des Landkreises. Wir betreiben Öffentlichkeitsarbeit und erarbeiten Projekte, wir arbeiten in gemeinsamen Netzwerken und setzen Landes - und Bundesinitiativen im Landkreis und in den Städten um. Umgekehrt transportieren wir unsere Erfahrungen auf Landes- und Bundesebene und zurück. Wir ziehen alle an einem Strick in die gleiche Richtung und so entsteht Bewegung und durch Bewegung in die richtige Richtung können Fortschritte erzielt werden.

Liebe Kolleginnen, ich kann nur sagen, das Bismarck-Zitat „Wenn die Welt untergeht, so ziehe ich nach Mecklenburg, denn dort geschieht alles 50 Jahre später.“ Trifft auf mich und meine Kolleginnen aus Mecklenburg-Vorpommern nicht zu.

Ich bedanke mich bei den Sprecherinnen der BAG und bei Brigitte Thielk für die Vorbereitung der Konferenz und wünsche uns allen einen spannenden Kongress und konstruktive und richtungsweisende Diskussionen.

Heidrun Dräger



Dank an die Auszubildenden der Hansestadt Rostock:
Tobias Gebert, Arne Illig, Tatsuya Shono, Alexandra Bahr, Bianca Haas, Annemarie Hobrlant



Impulsrede I

Heide Oestreich

Postbewegungsbewegung. Feministische Perspektiven 20 Jahre nach dem Frauenstreik



Heide Oestreich

Vielen Dank für die Einladung, ich freue mich, meine Gedanken über die Frauenbewegung heute teilen zu können. Aber - ehm - da fängt das Problem schon an. Welche Frauenbewegung eigentlich? Das, wovon Mutti manchmal erzählt? Mit Demonstrationen, Liedern und klappernden Kochtöpfen? Das ist mit Verlaub, ewig her. Heute schlagen sich die Gleichstellungsbeauftragten mit einem miesen gesellschaftlichen Klima herum, ich erinnere an Frank Plasbergs Einleitung zu der Talkshow „Hart aber Fair“ im März, wo er die aktuelle Frauenpolitik als „Alltagswahnsinn, den wir uns hier leisten“ bezeichnete - unter großem Applaus. Die Frauenbewegung ist längst versunken, und das zu einem ziemlich klar definierbaren Zeitpunkt, nämlich 1994. Vor 20 Jahren, 1994, streikten am 8. März die Frauen. Und im selben Jahr wurde der Gleichberechtigungartikel im Grundgesetz erweitert. Von nun an soll der Staat auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen eines Geschlechts hinwirken.

Die beiden frauenpolitischen Höhepunkte des Jahres 1994 besiegelten das Ende einer Ära. Ja, sie mögen auch Wegmarken gewesen sein auf dem langen Weg in die geschlechtergerechte Gesellschaft. Sie waren aber auch Endpunkte. Ab nun musste es anders weitergehen. Denn sie markieren das Ende der Frauenbewegung in Deutschland. Frauen ändern das Grundgesetz! Frauen organisieren eine Art Generalstreik! Beides ist heute beim besten Willen nicht mehr vorstellbar. Seitdem muss die Frauenpolitik, seitdem müssen politisch aktive Frauen sich anders äußern, anders organisieren, anders Politik machen. Von dieser Veränderung handelt der Vortrag: Wie ist Frauenpolitik ohne eine solch aktive Bewegung möglich?

Mit der Frauenbewegung ist eine bestimmte Erzählung an ihr Ende gelangt. Es war die Erzählung von den Frauen als heroischem Kollektivsubjekt. An der Frauenpartei, die im Nachgang des Frauenstreiktages gegründet wurde,

kann man ganz gut erkennen, wie dieses Denken funktioniert: „Alle Übel dieser Welt von A wie Armut bis Z wie Zwangsheterosexualität, 'sind Werke von Männern'“, schrieb die taz einst über die Gründungsschrift^[1]. Und zitierte direkt: „Sie sind in den Köpfen von Männern entstanden, und sie werden unter der Herrschaft von Männern ausgeführt. Wir versprechen uns von einer Politik von Frauen eine vernünftige, am Leben und an den Bedürfnissen aller Menschen orientierte Herangehensweise an sämtliche politische Fragen“. Frauen sind Opfer. Und wenn sie eines Tages keine Opfer mehr sind, wird an ihnen die Welt genesen. Mit dieser Erzählung kann man in den neunziger Jahren keinen Zuspruch mehr gewinnen. Ihr bestes Wahlergebnis erreichte die Partei 2003 in Bremen: 0,5 Prozent.

Was ist passiert?

Warum funktionieren solche Appelle ans Kollektivsubjekt nicht mehr? Es gibt eine Art Rückschlag, einen „Backlash“ – aber nicht von den Männern, wie Susan Faludi in ihrem Bestseller von 1993 schreibt. Er kommt von den Frauen selbst. Viele glauben nicht mehr daran, dass Frauen es irgendwie besser hinbekämen als Männer, die Erfahrung in den Frauenprojekten hat da sicher eine Rolle gespielt. Auch die Diskriminierungserfahrung ist nicht mehr so eindeutig, wie die Vorkämpferinnen es suggerieren.

Nehmen wir als Beispiel die Lohndifferenz. Die Frauenlöhne liegen 22 Prozent unter denen der Männer. Einen Gutteil dieser Differenz aber stellen sie selbst her: Sie wählen Sackgassenberufe, bleiben lange mit den Kindern zu Hause, auch wenn es in letzter Zeit mehr KITAS gibt. Sie wollen oft nur in Teilzeit arbeiten. Das liegt an dem spezifischen Frauenbild in Deutschland, die Frau als Hüterin von Heim und Herd. Frauen reproduzieren dieses Bild ebenso wie Männer. Sie sind nicht „selber schuld“, wie manch ein Bestseller das heute verkündet. Aber sie sind beteiligt, oft ganz und gar unbewusst.

Dazu kommt, dass viele Frauen in den Männern, die sie kennen, nicht „die Unterdrücker“ erkennen können, die die Frauenpartei an die Wand malte. Nachdenkliche, progressive, profeministische Männer lassen auch das

kollektive Tätersubjekt zunehmend zerfallen. Der Kampf Frauen gegen Männer taugt für solche Erfahrungen nicht mehr. Und er ist mit dem wachsenden Bewusstsein davon, dass beide Geschlechterrollen Teil eines ideologischen Diskurses sind, ebenfalls nicht mehr in den Kategorien Kampf und Sieg fassbar. „Doing Gender“ nennt die Forschung die Tatsache, dass wir die Geschlechterrollen selbst reproduzieren.

Das sind zwar hochinteressante Erkenntnisse. Aber was bedeuten sie für eine feministische Praxis? Und was bedeutet es, wenn diese Ideen auf abgekämpfte Frauenbewegte treffen? Und der Nachwuchs denen dann auch noch vorwirft, sie hätten ihnen nur ein negatives Frauenbild hinterlassen? Was einfach nicht zur guten Laune der jungen Frauen passt? Ist doch alles gar nicht mehr so schlimm. Man muss nur wollen. Ego-Feminismus.

Ich will zunächst beschreiben, wo wir heute, zwanzig Jahre nach dem Ende der Frauenbewegung stehen. Und dann die Herausforderungen skizzieren.

Wo stehen wir?

Man kann nicht mehr als eine gemischte Bilanz ziehen. Eines kann man mit Händen greifen: Den Utopieverlust. Die Vorstellung, dass eine Revolution im Geschlechterverhältnis eine ganz neue, freiere Gesellschaft hervorbringen könnte. Diese Utopie klingt heute nur noch von fern nach, wenn über ein Grundeinkommen gestritten wird oder die frauenbewegte Marxistin Frigga Haug ihre Vier-in-einem-Perspektive vorstellt: Die Menschen sollten nach diesem Modell je zu einem Viertel bezahlt und unbezahlt arbeiten, Zeit für sich haben und sich mit dem letzten Viertel gesellschaftlich engagieren. Doch solche Stimmen sind nur leise zu hören.

Jenseits der verblassten Utopie etabliert sich eine feste realpolitische Agenda. Das Ziel: Die Abhängigkeit der Frauen von den Männern lösen. Eigenständige Existenzsicherung der Frau, ist das Schlagwort. Sie alle kennen das zur Genüge, es geht um die Abschaffung des Ehegattensplittings, der Steuerklasse V, der Segregation des Arbeitsmarktes, der Geschlechterstereotype und endlich um eine ordentliche Kinderbetreuung. Die Mittel: Girls

[1] taz vom 8.6.1995

Days, Equal Pay Days, Quotendebatten. Die Gleichstellung von Lesben und Schwulen wird Schritt für Schritt vorangetrieben. Instrumente zum Nachweis ungleicher Bezahlung werden gesucht, gefunden, propagiert – und manchmal sogar angewandt.

Dazu kommt eine Entwicklung, die den Anliegen der Frauen einigen Rückenwind verschafft: Die Zahl der Geburten ging zurück – und die Familienpolitik reagierte. Anfang des Jahrtausends wurde deshalb endlich, Jahrzehnte nach der DDR und immer noch 30 Jahre nach den Skandinavischen Ländern, die Ganztagsbetreuung als Ziel ausgerufen, damit Mütter erwerbstätig sein können. Zudem wurde das Elterngeld eingeführt. Aber da fehlt noch eine Menge:

Fast 70 Prozent aller Mütter mit kleinen Kindern arbeiten nach den Angaben der Hans-Böckler-Stiftung in Teilzeit^[ii]. Warum? Halbtags arbeitenden Müttern bleibt genug Zeit, noch den Haushalt zu bewältigen. Da müssten ja sonst die Männer ran. Noch nicht sehr alt ist die Studie des RWI, nach der immer noch drei Viertel aller Frauen sagen, der Haushalt sei ihre Aufgabe. Die deutsche Mutter lässt grüßen. Man könnte an die deutschen Haustüren Schilder stellen auf denen steht: Hier endet die Emanzipation der deutschen Frau.

Die Feministinnen in den Institutionen geraten in der Folge in eine undankbare Rolle, die da heißt: Und täglich grüßt das Murmeltier. Die Formulierung „eigenständige Existenzsicherung“ findet sich in jedem ihrer Papiere wieder, die „Umverteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit“ zwischen Frauen und Männern ist ebenso ein Klassiker und die „Teilzeit-Falle“ darf ebenso wenig fehlen wie die „Minijob-Falle“ oder die „Abschaffung des Ehegattensplittings“. Dazu kommt das rituelle Beklagen der 22-Prozent-Lohnlücke, die kaum Chancen auf Veränderung hat, wenn die Mehrzahl der Mütter weiter in Teilzeit in den typischen Frauenjobs arbeitet. Die Gefahr ist: Es kommt zu einem Leerlauf. Niemand hört mehr richtig hin. Und das lässt die Forderungen irgendwann irrelevant erscheinen.

Der wahre Grund allerdings, warum sich so wenig tut,

[ii] <http://www.boeckler.de/40586.htm>

liegt nicht in der Irrelevanz der Pläne, sondern im Gegenteil, in ihrem gigantischen Anspruch. Die Rollenbilder in Deutschland sind extrem fest gefügt. Die Frauenbewegung ist in der deutsche Normalfamilie nur in homöopathischer Verdünnung angekommen. Das kann man besonders gut an der SPD erkennen. Ihre fortschrittlichen Frauen haben der Partei programmatisch viel abgerungen. Doch kaum ist die Partei an der Regierung, stellt sie fest, dass sie einen Kulturkampf um das Ehegattensplitting nicht gewinnen kann. Und zwar nicht erst im Jahr 2014, auch unter Rot-Grün wurde das Ziel schnellstens beerdigt.

Und das liegt eben an dieser Zumutung, die die Frauenerfordernisse bedeuten. Das Ehegattensplitting abschaffen, das heißt zunächst, die Kernwählerschaft, die im Vollzeit/Teilzeit-Modus lebt, finanziell schlechter zu stellen. Ähnlich ist es mit der eigenständigen Krankenversicherung. Erstmal wird alles teurer für die Frauen, die sich vielleicht gerade in ihrer Teilzeit-Existenz eingerichtet haben. Insbesondere die westdeutschen Mütter haben es nicht eilig, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Die von Müttern gewünschte Arbeitszeit liegen im Schnitt nach Zahlen des WSI bei etwa 26,5 Stunden^[iii].

Mit anderen Worten: das, was da für irrelevant erklärt wird, ist in Wahrheit trotz allen Utopieverlustes eine kleine Revolution. Das ist vielleicht auch der Grund, warum es marginalisiert wird. Und das führt zu dem zweiten Dilemma: Eine solche Veränderung ist ohne eine außerparlamentarische Bewegung schwer durchzusetzen. Denn wenn nur die Politik mit solchen Vorschlägen kommt, lautet das todsichere Killerargument der Gegenseite, dass die weltfremden Emanzen allen anderen mal wieder Vorschriften machen wollen. Und damit sind wir schon mitten in der gesellschaftlichen Debatte.

Wie diskutiert die Gesellschaft?

Sie stieg zunächst hinab in das tiefe Tal des Egofeminismus. Die Bücher dazu hießen „Die Stärke der Frauen“, „Die neue F-Klasse“, oder „Danke, emanzipiert sind wir selber!“. Eine neue Generation meldete sich zu Wort und, wie es sich gehört, kam es zu einigem Generationengerangel nach dem Motto: Man findet die Mütter doof und will selbst alles ganz anders machen. Die Erzählung der Postfeministinnen lautete in etwa so: Die Frauen in

[iii] http://www.boeckler.de/21936_21942.htm

den Siebzigern haben viel erkämpft. Heute aber ist der Opferdiskurs für Frauen nicht mehr tauglich. Frauen sind keine Opfer mehr. Wenn sie wollen, können sie alles erreichen. Den Mund am vollsten nimmt Thea Dorn: „Der Feminismus ist tot, es lebe die F-Klasse“.

Das hat den Feminismus allerdings nicht weiter beeindruckt. Ein einfaches Indiz dafür ist, dass das Meinungsforschungsinstitut Allensbach im Jahr 2000, im tiefsten feministischen Winter, ermittelte, dass immer noch über die Hälfte aller jungen Frauen von 16 bis 29 Jahren „spontan positiv“ auf den Begriff Feminismus reagierten. 80 Prozent aller Frauen sahen unmittelbaren Handlungsbedarf beim Thema Lohnungleichheit. Zugleich aber – und das ist entscheidend – interessierte sich nur eine Minderheit von ihnen für Politik^[iv].

Man könnte diese Zeit deshalb auch als eine Art Latenzphase werten. Denn gerade die jungen Frauen zeigten auch in anderen Befragungen, dass Gleichberechtigung für sie eine Selbstverständlichkeit ist. Die Zeitschrift Brigitte lässt regelmäßig junge Frauen und Männer nach ihren Zielen befragen. Die Tendenz ist eindeutig. 90 Prozent der Frauen wollten 2008 Kinder haben – und 85 Prozent zugleich finanziell unabhängig sein. Ein Drittel sah sich im Chefsessel. Dass eine Frau Karriere macht und Kinder hat, schlossen sie nicht aus. Bei einer Wiederholungsbefragung fünf Jahre später allerdings folgte das Erwachen. Nur die Hälfte der Frauen hatte tatsächlich Kinder geboren. Sie arbeiteten oft in Teilzeit. Wer Vollzeit arbeitete und eine Karriere verfolgte, hatte den Kinderwunsch verschoben. Frauen übernahmen das Gros der Hausarbeit. Und sie waren wütend: 70 Prozent von ihnen fühlen sich diskriminiert und ärgern sich darüber, dass so viel unbezahlte Arbeit an ihnen hängen bleibt^[v]. Mit anderen Worten: Es gab ein Problembewusstsein, es gab ein Interesse an einer feministischen Politik, aber es gab die Frauen nicht, die sich politisch äußern und gesellschaftlich engagieren wollten.

[iv] http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/6131_Fraueninteresse.pdf

[v] Jutta Allmendinger et al.: Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012

Doch die Latenzphase scheint zu Ende zu gehen. In den letzten Jahren haben immer mehr junge Frauen ungläubig zur Kenntnis nehmen müssen, dass ihre Vorstellung von Gleichberechtigung in der Gesellschaft noch mitnichten durchgesetzt ist. Ein erstes Fanal setzte das Buch „Wir Alphamädchen“ von Susanne Klingner, Meredith Haaf und Barbara Streidl, alle zu Zeiten der alten Frauenbewegung, zwischen 1972 und 1983 gerade mal geboren. Susanne Klingner beschreibt den zugehörigen Gedankengang so: „Die jungen Frauen denken: Hm, ich habe den Job nicht bekommen, weil der Typ halt besser war. Oder später: Ich verdiene eben weniger Geld als mein Freund und bleibe deshalb mit dem Kind zu Hause. Die Summe dieser Erlebnisse bildet ein System. Das muss man erst mal kapieren.“^[vi]

Klingner beschreibt ebenfalls, wie die feministischen Methoden sich verändern müssen:

„Es geht jedenfalls nicht mehr darum, dass die Männer hier die Frauen beherrschen und die Frauen deshalb gegen die Männer schießen müssen. Man muss sich mehr gegen Strukturen wehren. Wenn etwa die Unternehmenskultur männlich ist und dann alle meinen, die Frauen seien nur zu blöd, um aufzusteigen, dann nützt es nichts, die Männer anzugreifen. Sondern man muss über die Kultur reden. Und wenn Frauen dann eher mal den Mund aufmachen, hat man schon etwas geändert.“

Im Netz finden auch weitere feministische Erneuerungen statt, die in die Öffentlichkeit hineinwirken. Als interessantes Zusammenspiel der alten mit den neuen Medien ist etwa die „Aufschrei“-Kampagne zu werten. Sie wissen schon: Rainer Brüderle und Laura Himmelreich. Hunderte von Frauen posteten auf dem Nachrichtendienst Twitter ihre eigenen Erfahrungen mit Alltagssexismus. Die Masse der Erzählungen erzeugte eine Wucht, der sich die etablierten Medien nicht verschließen konnten.

Allerorten regt sich etwas. 2008 rufen feministische Popkritikerinnen die Zeitschrift Missy ins Leben, die gerade ihren fünften Geburtstag feierte. Darin: Popkritik, Politik und Gesellschaftsanalyse. Und in der Ukraine machen sich ebenfalls 2008 junge „Sextremistinnen“ unter dem Namen Femen auf, mit nacktem Busen die Welt von

[vi] taz vom 22.3.2008

Diktatoren, Prostitution und reaktionären Religionen zu befreien. Und die Minderheiten unter den Frauen fangen an, ihre Rechte einzufordern: Migrantinnen, Transgender, schwarze Deutsche: Diversität, lautet ihre Forderung.

In dieser Gemengelage befinden wir uns heute. Was bedeutet das für den Feminismus der Zukunft? Was sind die zentralen Herausforderungen?

Herausforderungen

Die wichtigste, älteste und ehrwürdigste Herausforderung bleibt der Umbau des Arbeitsmarktes. Die Devise muss sein: Frauen brauchen mehr Geld und Männer brauchen mehr Zeit. Also muss etwas gegen die Segregation auf dem Arbeitsmarkt getan werden. Dazu gehören auch Mittel wie Quoten.

Herausforderung zwei besteht darin, eine Politik ins Recht zu setzen, die für den Abbau von Diskriminierungen erfunden wurde: Gender Mainstreaming. Das Prüfen aller Vorhaben auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer. Es wird Zeit, Gender Mainstreaming wieder aufzunehmen- gegen alle Befürchtungen, nun sollten Männer umerzogen werden.

Die Grundlage für Gender Mainstreaming ist die Vorstellung, dass Frauen- und Männerrollen flexibel sind. Frauen können führen. Männer können sorgen. Das ist die dritte Herausforderung. Heutzutage ist diese Flexibilisierung gar nicht so leicht vertretbar, denn der Biologismus, der in unserer Biologie angelegtes Rollenverhalten erkennen will, ist gerade ganz vorn. Anstatt Geschlechterstereotype abzubauen, bauen wir im Moment eher wieder Klischees auf.

Und schließlich gilt es, Allianzen zu schmieden. Dazu muss immer noch viel Misstrauen abgebaut werden, sowohl zwischen den Generationen als auch zwischen den Geschlechtern. Aber fangen wir erst mal an:

Erste Herausforderung: Der Arbeitsmarkt

Über die Hälfte der berufstätigen Frauen in Deutschland sind „atypisch“ beschäftigt. Das Teilzeitproblem ist auch

nicht wirklich durch Kitas lösbar, wenn Mütter nun statt um eins immerhin um vier die Kleinen abholen. Das liegt immer noch mitten im Normalarbeitstag. Dazu kommt, dass die meisten Mütter sich auch für den Haushalt verantwortlich fühlen. Also arbeiten sie weiter auf der halben Stelle – mit allen negativen Konsequenzen.

Die deutsche Politik hat den nächsten Schritt noch nicht gemacht. Kinder können nicht in der Kita bleiben, bis die Eltern um sieben völlig erledigt vorbeirauschen. Mütter können nicht immer weiter Teilzeit arbeiten. Alleinerziehende können nicht ewig die Quadratur des Kreises vollbringen: Voll arbeiten und voll Mutter sein.

Der logische Schritt wäre nun zu sagen: Der Normalarbeitstag ist zu lang. Würde man ihn um anderthalb Stunden verkürzen, indem beide Partner noch achtzig Prozent, also 32 Stunden arbeiten, wäre schon viel gewonnen. Dann ginge die reguläre Arbeitszeit (mit einer Stunde Mittagspause) zum Beispiel von 9 Uhr bis 16.30 Uhr. Muss das Kind um vier abgeholt werden, können Eltern sich nun abwechseln: Einer geht jeden zweiten Tag um halb vier und arbeitet am nächsten Tag eine Stunde nach, bis 17.30 Uhr. Der andere Partner oder eine andere Betreuungsperson macht es umgekehrt. Wäre das nicht schön?

Ja, wäre es. Allerdings darf man nicht verhehlen, dass damit ein großes Rad zu drehen ist. Viele Männer wollen zwar, nach ihren Wünschen befragt, etwas weniger arbeiten. Aber die meisten sind der Ansicht, dass das nicht geht. Volle Leistung heißt 40- noch besser 60- Stunden-Woche, das ist ihnen ins Gehirn gemeißelt.

Eine Frage wäre hier, ob man nicht an die Debatte um die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich der linken AktivistInnen in den Gewerkschaften andocken möchte: Das Argument dafür lautet, dass der jährliche Produktivitätszuwachs ja durchaus auch in Form von Zeit den Beschäftigten zu Gute kommen könnte – bei gleichbleibendem Gehalt. Auch dies würde ein Umdenken vieler Beschäftigten voraussetzen – neben dem realen Einkommensverlust, den das natürlich trotzdem darstellt, befürchten sie eine weitere Arbeitsverdichtung und mehr Stress, wenn die Arbeitszeit verkürzt wird. Ernstzuneh-

mende Einwände.

Einen etwas anderen Weg beschreibt die SPD: Bei dem Modell der Familienarbeitszeit werden beide Eltern mit einer Lohnersatzleistung versehen, wenn sie nach der Elternzeit gleichzeitig je 32 Stunden erwerbstätig sind. Dabei wird DurchschnittsverdienerInnen 50 Prozent des entgangenen Gehalts vom Staat zugeschossen. Wer weniger verdient, bekommt mehr Zuschuss, wer mehr verdient, weniger. Insgesamt drei Jahre lang pro Kind kann diese Subvention gewählt werden. Die Eltern haben danach einen Rechtsanspruch darauf, wieder in Vollzeit zurückkehren zu können.

Es gibt eine zweite große Baustelle auf den Arbeitsmärkten. Und die heißt Aufstiegschancen. Frauen, die an die gläserne Decke stoßen. Weil es Vorurteile ihnen gegenüber gibt. Weil sie selbst sich den Job vielleicht doch nicht zutrauen – mit den Kindern. Weil sie einfach nicht gesehen wurden. Die Antwort auf diese Form der Diskriminierung und Selbstdiskriminierung ist alt und ehrwürdig, aber sie ist immer noch das Mittel der Wahl, wenn man Zahlen verändern möchte. Es ist die Quote.

Zugegeben: Die Quote ist ein grobschlächtiges Instrument. Sie verändert einfach die Zahl der Köpfe. Aber, was man nicht unterschätzen sollte: Sie kann damit Prozesse in Gang setzen, die ohne sie nicht in Gang gekommen wären. Die Quote will weibliche Kandidaten, wo man zuvor keine gesehen hat. Sie zeigt blinde Flecken. Etwa die unbewussten Vorurteile von Chefinnen und Chefs, die zögern, eine Frau einzustellen. Sie zögern, weil sie das Bild im Kopf haben, dass Frauen, die Mütter werden, das Interesse an ihrem Job verlieren. Frauen dächten den halben Tag an ihre Familie und würden immer fehlen, wenn das Kind krank ist. Und Kinder werden oft krank.

Deshalb, so vermuten die Chefinnen und Chefs, haben die Frauen auch weniger Interesse an Karriere und strengen sich weniger an. Das aber ist ein etwas verzerrtes Vorurteil. Ja, Eltern müssen manchmal mit krankem Kind zu Hause bleiben. Aber das hindert sie nicht daran, im Beruf zielstrebig zu sein. Zudem werden in Zukunft immer mehr Väter bei kranken Kindern bleiben. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden hier überschätzt.

Für die Quote einzutreten gehört zu den Herausforderungen der Gleichstellungspolitik, weil die unbewussten Vorbehalte eingeübtes automatisches Denken sind. Wir sind sicher, dass dies unsere tiefsten Überzeugungen sind, die wir nicht einfach ändern können und wollen. Die Gleichstellungspolitik rüttelt an diesen Überzeugungen, die Quote springt gar über sie hinweg. Deshalb ist sie vielen so suspekt. Wir versuchen uns gegen die Veränderungen, auf die die Gleichstellungspolitik drängt, zu immunisieren. Die Quote liegt völlig quer zum üblichen Konkurrenzdenken. Der oder die Beste setzt sich durch, nach diesem Prinzip funktionieren wir. Die Strukturen, die dann bestimmte „Beste“ begünstigen, sehen wir nicht. Und dann kommen die naseweisen QuotenbefürworterInnen und stellen unser Urteilsvermögen in Frage. Unverschämtheit!

Den Männern tritt man also mit Quote auf den Schlipps. Aber auch die Frauen sind kein einfaches Kapitel: Viele Frauen haben noch Reste des alten deutschen Frauenbildes im Kopf. Sie sind bescheidener, kümmern sich gern um die Kinder, streben keine Karriere an. Karriere und Familie, das geht eben nicht, haben sie verinnerlicht.

Mit der Quote wird gefragt, ob das eigentlich stimmt. Muss jedes Schulbrot persönlich von Mami geschmiert werden? Die Quote stellt auch hier ein Selbstbild in Frage. Gleichstellungspolitik, die gegen unsere unbewussten Stereotype arbeiten will, ist deshalb auch für manche Frauen eine Zumutung, sie kann Angst erzeugen. Gleichstellungspolitik muss auch diese Angst bearbeiten: Mit Mentoring, Coaching, Netzwerken, Beratung.

Wie man so etwas durchsetzt, haben wir anhand der Quote für Führungspositionen lernen können: Vereine und Verbände haben sich zusammen getan und eine aktive Lobby gebildet. Fidar („Frauen in die Aufsichtsräte“), Pro Quote für eine Quote in den Medien, die Berliner Erklärung, von Politikerinnen aller Parteien (außer der FDP) unterzeichnet, die eine 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte forderte.

Dieses Politikmodell ist zugleich eine Antwort auf die letzten frauenpolitischen Aktionen wie den Frauenstreik: Frauen brauchen nicht mehr alles von A bis Z zu fordern.

Es reicht, wenn sich einige von ihnen auf ein Thema konzentrieren. Das ist die Antwort auf die Ausdifferenzierung der Ansprüche, auf den Verlust des Kollektivsubjekts. Ja, die meisten Frauen wollen nicht im Vorstand von Daimler sitzen. Für sie persönlich ist die Forderung also weniger wichtig. Aber für die Gleichberechtigung ist es natürlich gut, wenn ein paar Frauen auch zu den KonzernlenkerInnen gehören. Könnte sein, dass die sich für das Thema Führungskräfte in Teilzeit interessieren – und das käme dann wieder anderen Frauen und Männern mit Familienverantwortung zugute.

Die konzentrierte Lobbypolitik ist die Frauenpolitik der Zukunft: Sie wirkt frisch, klärt die Öffentlichkeit über ein Thema vertieft und gründlich auf, anstatt es mit vielfältigsten frauenpolitischen Erkenntnissen zu überfordern. Und - sie ist erfolgreich. Kaum lobbyieren ein paar Gruppen für eine Quote, reagiert die Politik.

Zweite Herausforderung: Gender Mainstreaming

Die zweite Herausforderung ist noch sehr viel haariger. Denn sie hat in Deutschland bisher eine unglückliche Geschichte. Die Herausforderung heißt Gender Mainstreaming. Oder besser gesagt: hieß. Damals, 1999, als die rot-grüne Regierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder sich als EU-Mitglied zu diesem Vorhaben verpflichtete, wie alle anderen EU-Staaten auch.

2008 hat die Regierung Merkel das Gender Mainstreaming umbenannt: In „Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit“. Ein längeres Wort hat sich auf die Schnelle nicht finden lassen. Das englische Gender Mainstreaming, so hatte man festgestellt, stoße auf „Akzeptanzprobleme“. Dazu später mehr.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die jeweilige Chefetage sich verpflichtet, ihre gesamte Politik auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter hin zu überprüfen. Erreiche ich beide Geschlechter? Wie wirkt die Maßnahme? Wirkt sie unterschiedlich auf Männer und Frauen? Je nach Ergebnis können dann Anpassungen vorgenommen werden. Beispiele gibt es viele. Etwa dieses: Ein Teil des Konjunkturpakets von 2009 war die Abwrackprämie. Eine Forscherin untersuchte, wer von

dieser Prämie profitiert hat. Und sie stellte fest, dass im Auto überwiegend Männer auf dem Weg zur Arbeit sitzen. Frauen dagegen nutzen mehr öffentliche Verkehrsmittel. Also wurden mit der Abwrackprämie unwissentlich die Frauen benachteiligt. Stattdessen hätte man auch in den öffentlichen Nahverkehr investieren können, regte die Wissenschaftlerin damals an.

An diesem Beispiel ist schon zu sehen, dass Gender Mainstreaming bzw. das „Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit“, zu vielen Diskussionen Anlass gibt. Profitieren die Ehefrauen nicht auch von der Abwrackprämie ihrer Männer? Ja, aber sie selbst fahren nun mal mehr Bus. Damit ist die Diskussion erst eröffnet. Und das ist die Stärke von Gender Mainstreaming: es ist offen und spielerisch genug: Es stellt die Ungleichheiten erst einmal zur Diskussion. Dann kann man sehen, ob man daran etwas ändern will und kann.

Gender Mainstreaming ist praktischerweise mit vielen anderen Ansätzen kompatibel, ja es schließt sie sogar ein. Das Innenministerium etwa hatte als Gender Mainstreaming-Projekt vor, zu untersuchen, ob der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes eigentlich typische Frauenberufe schlechter bewertet als Männerberufe. Warum bekommt die Kindergärtnerin weniger als der Tierpfleger? Ich weiß nicht, ob Sie sich daran erinnern - in die Tat umgesetzt wurden sie nämlich nicht - und die Erzieherinnen streiten weiter allein auf verlorenem Posten.

Dass die Regierung Gender Mainstreaming umbenannte und dann einschlafen ließ, hat vor allem damit zu tun, dass dieses Prinzip in der Öffentlichkeit als feministisches Hirngespinnst gilt. Und das ist eine Konstellation, die man etwas genauer beleuchten muss. Denn bisher begnügten sich die Antifeministen in den bürgerlichen Medien damit, Gleichstellungspolitik für lächerlich zu halten und sie weitgehend zu ignorieren. Das ist bei Gender Mainstreaming anders. Plötzlich sind ja mit dieser Politik auch die Männer gemeint. Sie sollen sich auch verändern dürfen. Das verstehen dann Journalisten des „Spiegel“ oder der „FAZ“ offenbar als Angriff auf ihre Männlichkeit und keilen um sich.

„Gender Mainstreaming will nicht nur die Lage der Men-

schen ändern, sondern den Menschen selbst“, schreibt Rene Pfister im Spiegel. Das Ziel gender-sensibler Pädagogik bei Jungen etwa sei „die Zerstörung der Identität“^[vii]. Im Gender Mainstreaming nehme der Staat sich heraus, neue Rollenbilder für die Menschen zu entwickeln, sogar schon für unschuldige Jugendliche, so der empörte Aufschrei. Ein feministisches Umerziehungslager droht.

Von einer „politischen Geschlechtsumwandlung“ spricht Volker Zastrow in der FAZ^[viii]. Ausgedacht hätten die sich lesbische Europapolitikerinnen, die die Bedürfnisse „anderer Frauen“ nicht verstünden. Übersetzt soll das heißen: Diese Karrierelesben sind nicht normal, normal ist es, sich mit einem gemütlichen Halbtagsjob um die Kinder zu kümmern.

Der Diskurs wandert in den Mainstream: Der Kolumnist Harald Martenstein verbreitet sich im Zeit-Magazin darüber, dass Mädchen und Jungen ja wohl unterschiedliche Interessen und Verhaltensweisen hätten, nach dem Motto: Kleine Jungen lieben Autos, kleine Mädchen lieben Puppen. Die Gender-Feministinnen würden die entsprechende Forschung einfach nicht zur Kenntnis nehmen und Gleichmacherei propagieren^[ix].

Und in letzter Zeit haben sie auch endlich ihre weibliche Galionsfigur gefunden: Birgit Kelle ist mit ihrem Buch Gender Gaga (Sie brauchen es nicht lesen, der Titel sagt schon alles) gern gesehener Gast in den Talkshows - sie durfte auch bei Plasberg nicht fehlen.

Man muss es heute offenbar immer wieder sagen: Es geht bei der Genderpolitik immer um das Erweitern von Rollenbildern. Nichts wird zerstört oder abgeschafft oder umerzogen. Auch ist der Begriff der Freiheit wichtig: Frei sein, seine Persönlichkeit weiter zu entwickeln – oder auch nicht. Das heißt: Männer, die sich weiter lieber mit Autos unterhalten wollen, sollen dies gerne tun – sie müssen sich dann aber nicht über einsilbige Gesprächspartner wundern!

Die zweite Herausforderung ist also nicht einfacher als die erste: Der Begriff Gender Mainstreaming ist in weiten Teilen der Öffentlichkeit desavouiert. Zusammen mit

[vii] Spiegel vom 30.12.2006

[viii] FAZ vom 19.6.2006 und 7.9.2006

[ix] Zeit-Magazin vom 8.3.2013

der Trägheit der Verwaltungen, denen das Gendern zu unbequem ist, ist das eine ziemlich gefährliche Mischung.

Was tun? Gender Mainstreaming ist immer dann erfolgreich, wenn man ein einleuchtendes Beispiel findet. Die Bundesregierung hatte zunächst Pilotprojekte geplant. Wäre sie dabei geblieben, die auch alle umzusetzen, hätten wir jetzt einige schöne Beispiele für gelungenes Gendern. Stattdessen gibt es ein paar Bonsai-Erfolge zu vermelden: Zum Beispiel hat das Wirtschaftsministerium gesehen, dass in seinem Jahreswirtschaftsbericht nur Männer auf den Fotos waren. Ein Klacks, das zu ändern. Und wieder hat man etwas gegen Stereotype getan.

Ich glaube, über Gender Mainstreaming sollte man vielleicht nicht so viel reden, man sollte es einfach machen. Das Gute an diesem Konzept ist ja, dass man es jederzeit auf alles Mögliche anwenden kann. Jede und jeder könnte sich ein Projekt ausdenken, wo man mal ein bisschen Gendern kann. Das kann man dann auch getrost Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit nennen - oder einfach nur Demokratie.

Dritte Herausforderung: Biologismus kontern!

In der Kritik am Gender Mainstreaming klang es schon an: Viele Menschen empfinden den Versuch, ihre Geschlechterrollen zu flexibilisieren, als Verunsicherung. Leitbilder, wie man sich in seiner Rolle zu verhalten hat, stabilisieren die Identität, die heute ohnehin unter Optimierungsdruck steht, weil sie sich in ständiger Konkurrenz zu anderen sieht. Wird man nun plötzlich für sein rollenkonformes Verhalten nicht mehr belobigt, sondern im Gegenteil kritisiert, dann wachsen Abneigung und Widerstand. Birgit Kelle führt ihre vier Kinder an: Zwei Jungen, zwei Mädchen: Kaum kam ein Mädchen in den Kindergarten, waren seine Lieblingsfarben pink rosa und Glitzer. Das säße einfach in den Kindern drin, behauptet sie - obwohl ihr Beispiel eher dagegen spricht und dafür, dass der Kindergarten hier einiges mitproduziert.

Diese Aversionen haben in den letzten Jahren einen entscheidenden Rückhalt gefunden. Es ist die populärwissenschaftliche Debatte um die biologische Fundierung der Geschlechtsrollen. Hätte die Biologie ein für

alle Mal festgestellt, dass Frauen sich nun mal mehr für Menschen interessieren oder Männer die geborenen Führungskräfte sind, weil ihre Hirnstruktur, ihre Genetik oder ihre Hormone sie dazu machen, dann könnte die lästige Genderschlacht abgewehrt werden.

Auf diesem Konzept beruhen nicht nur Bestseller wie „Männer sind vom Mars, Frauen von der Venus“ des Erfolgsautors John Gray, oder „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“ des Ehepaars Allen und Barbara Pease. Auch Wissenschaftlerinnen reißen sich ein: Die Neurobiologin Louann Brizendine schreibt rotgestreifte Bücher über „Das weibliche Gehirn“ und blaue über „Das männliche Gehirn“ und legt darin dar, wie unterschiedliche Hormone angeblich auf verschiedene Hirnregionen wirken. Diese Bücher profitieren davon, dass die Hirnforschung ein rechts schwammiges Gelände ist.

Das legt die Psychologin Cordelia Fine in ihrem Buch „Die Geschlechterlüge“ dar: Zuerst musste das kleinere Hirn der Frauen als Erklärung für ihre Andersartigkeit herhalten. Dann ihr stärkerer Verbindungsbalken zwischen den Hirnhälften, das Corpus callosum. Wenn sie kommunizieren, sind andere Hirnteile aktiv als bei Männern. Die Interaktion der Hirnhälften ist höher: Nur weiß kein Mensch, wie das mit konkretem Verhalten der Frauen und Männer zusammenhängt. So zeigten etwa mathematisch begabte Männer ebenfalls eine erhöhte Interaktion beider Hirnhälften - die angeblich die emotionale Intelligenz der Frauen belegen sollte.

Die Forschungslage ist einfach nicht so eindeutig, wie diese AutorInnen suggerieren und JournalistInnen es nachbeten. In einer Studie gucken männliche Babies lieber Autos als Gesichter an, im Gegensatz zu den weiblichen. In anderen Studien, die Martenstein nicht zitiert, gucken sie aber doch auch lieber in Gesichter. Solche Geschlechter-Zuordnungen werden umso unklarer, je mehr Studien man sich ansieht.

Zum zweiten ist die Frage, was mit solchen Studien bewiesen werden soll.

Denn, kaum zu glauben, aber wahr: Männer können Autos lieben und trotzdem auch noch ihre Kinder be-

treuen wollen! Das ist für Harald Martenstein offenbar undenkbar. Und noch eins bewirkt das verzweifelte Festhalten an starren Rollenbildern: alle Menschen, die in irgendeiner Form quer dazu stehen und diesen festen Rollen nicht entsprechen, Lesben, Schwule, Transgender und Intersexuelle - die werden damit automatisch zu „Unnormalen“. Will das wirklich jemand?

Dennoch kann man solche Argumentationen nicht einfach bei Seite lassen. Denn diese Bücher und diese Thesen machen etwas mit uns: Sie verfestigen Vorurteile, und das nicht zu knapp. Psychologin Fine ist in ihrer Auseinandersetzung mit dem Biologismus auf ein beunruhigendes Phänomen gestoßen: Je mehr Menschen mit Klischees konfrontiert werden, desto mehr entsprechen sie ihnen auch: Die meisten unserer Geschlechterstereotype wirken unbewusst.

Ein Test zeigt: Sobald in Männer und Frauen unterschieden wird, die ProbandInnen etwa ihre Geschlechtszugehörigkeit in einem Kästchen ankreuzen mussten, verhielten sie sich stereotyp. Wo der Unterschied keine Rolle spielte, wurde sich weniger stereotyp verhalten. Es kommt, das zeigte eine andere Untersuchung, zum Beispiel auch darauf an, mit wem man sich identifiziert: Die Vorgabe, sich vorzustellen, für einen Tag in die Rolle eines Professors zu schlüpfen, erhöhte die analytischen Fähigkeiten von Männern und Frauen. Die Vorstellung, als Cheerleader für einen Tag Puschel zu schwingen dagegen verminderte sie. Bei beiden.

Auch die Frage, warum viele Frauen sich Führungsjobs „nicht antun“ mögen, kann mit Stereotypen zu tun haben: Die Beschallung von Frauen mit stereotyper Werbung zum Beispiel vermindert ihren Wunsch, eine Führungsrolle zu übernehmen. Werden Chefs stereotyp männlich dargestellt, wie es oft genug passiert, dann konnten Frauen es sich kaum vorstellen, selbst Chefin zu werden. Betonte man dagegen in der Darstellung von Cheffinnen Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenzen, wollten Frauen lieber Chefin werden.

Nun wird auch klarer, warum die Biologismus-Welle doch auch gefährlich ist. Sie beeinflusst unsere unbewussten Denkstrukturen. Sie verfestigt Stereotypen, die ohnehin

unseren alten Geschlechterrollen entsprechen. Und sie ist geeignet, eines der wirklich zentralen geschlechterpolitischen Anliegen zu desavouieren: Den Abbau der Rollenstereotype. Der wurde festgelegt in internationalen Übereinkommen wie CEDAW, das natürlich auch Deutschland unterzeichnet hat. Trotzdem werden diese weltweiten Errungenschaften zur Disposition gestellt, nach dem Motto: Da haben die Frauen (die es ja nicht so mit dem Denken haben) sich etwas ausgedacht, das quasi den Naturgesetzen widerspricht. Damit braucht man sich also um diese Projekte nicht mehr kümmern, im Gegenteil, wo immer sie noch einmal auftauchen, kann man sie für untauglich erklären. Gern auch auf mehreren Seiten im „Zeit-Magazin“ und in der ARD zur Primetime.

Vierte Herausforderung: Neue Allianzen

Es gibt Männer und Männerrechtler, die sich gegen „zu viel Emanzipation“ wehren. Allerdings zeigt die andere Seite dieser Medaille, dass sie das tun, weil die Front traditioneller Männlichkeit bröckelt. Zwei Drittel der befragten Männer bescheinigten dem Heidelberger Sinus-Institut 2009, dass sie gleichberechtigt mit ihrer Partnerin leben wollen. Nur stoßen sie dabei auf Hindernisse: Ihre Jobs gibt es nicht in Teilzeit, ihre Chefs lachen sie aus, wenn sie weniger arbeiten wollen und erklären ihnen, dass die Karriere dann hinüber sei. Deshalb findet sich ein großer Anteil dieser Männer dann trotzdem in der traditionellen Männerrolle des Familienernährers wieder^[x].

Mit diesen Vätern können Allianzen geschmiedet werden: Bilder von prominenten Männern etwa, die den Wischmopp schwingen und gleichzeitig dem Baby etwas vorsingen. Oder die über ihr frisch gewindeltes trockenes Baby ebenso verzückt sind wie die Mamis. Es ist eine Gruppe, die die Feministinnen noch kaum auf ihrem Zettel haben.

Und vergessen wir nicht die Großväter. Sie waren Väter, die mit ihren Kindern nur wenig Alltag erlebt haben, weil sie meist nicht zu Hause waren. Oft bleibt die Beziehung ein Leben lang distanziert. Diese Väter sehen einerseits ihre hochsubventionierte engagierte Tochter aus ihrem guten Beruf aussteigen, weil die Kinder wichtiger sind.

Und wenn diese Männer nun sehen, was für ein schönes Verhältnis man zu Enkeln entwickeln kann, stellt sich nicht selten ein gewisses Bedauern ein. Und ein Nachdenken über die Rolle, die man da spielte.

Es gibt eine Organisation der fortschrittlichen Männer, mit denen bisher keine gemeinsame Politik entwickelt wurde: Das Bundesforum Männer. Dieser Lobbyverband strebt zum Beispiel die Vereinbarkeit von „Arbeit und Leben“ auch für Väter an: „Wir fordern Politik und Tarifpartner auf, strukturelle Maßnahmen zu ergreifen, die es allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihre Verantwortung in Kindererziehung, Partnerschaft und Pflege wahrzunehmen“, heißt es in ihrem Forderungskatalog. Dort wird auch angeregt, Gleichstellungsstellen paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Hier ist viel Entwicklungspotenzial: Auch Jungen und Männer profitieren von einer kritischen Betrachtung ihrer eingefahrenen Verhaltensweisen, die sie ebenso in Sackgassen führen können.

Und es könnte auch für viele Feministinnen hilfreich sein, Männer in anderen als den stereotypen Rollen wahrzunehmen. Feministinnen haben sich jahrzehntelang darauf spezialisiert, männliches Rollenverhalten zu sezieren. Sie nehmen deshalb diese typischen Verhaltensweisen sehr viel intensiver wahr als mögliche Veränderungen. Es gilt, den Blick zu weiten.

Das Einbeziehen von Männern in den Umbau der Geschlechterrollen ist eine wichtige Brücke zur jüngeren Generation. „Wir sind nicht gegen Männer“, ist eine der häufigsten Aussagen junger Frauen, wenn sie sich vom „Siebziger Jahre-Feminismus“ abgrenzen. Neben diesem gibt es weitere Ansatzpunkte, an denen sich jüngere und ältere Feministinnen weitgehend mühelos vernetzen können. Denn den „Siebziger Jahre-Feminismus“ gibt es auch in der klassischen feministischen Szene nicht mehr oft. Das ist eines der intergenerationalen Missverständnisse, die relativ schnell auszuräumen sind: Die Feministinnen der Siebziger haben sich natürlich weiterentwickelt. Auch ihnen ist schnell und sehr viel früher als den jungen Damen klar geworden, dass sie Frauen mit Ressourcen ausstatten müssen. Mentoringprogramme, Frauensalons oder die „Europäische Akademie für Frauen

[x] Wippermann, Carsten/ Calmbach, Marc/ Wippermann, Katja
Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts, Budrich-Verlag 2009

in Politik und Wirtschaft“ (eaf) sind intergenerationale Projekte, die sich nicht mit dem Beklagen der Zustände aufhalten, sondern aktiv werden.

Letztendlich findet sich hier eine Vermischung alter und neuer Herangehensweisen: Die Quote etwa weist natürlich darauf hin, dass es strukturelle Ungleichheiten gibt. Aber sie weist auch darüber hinaus. Mit der Quote wird auch Empowerment betrieben: Zunehmend sind sich Frauen nicht mehr zu fein, dieses Instrument für sich in Anspruch zu nehmen.

Eine weitere Verbindung von kritischer Analyse und Empowerment bietet der Equal Pay Day. Die Initiatorinnen haben es geschafft, aus der extrem komplexen Analyse der Lohndifferenz ein kampagnenfähiges Thema zu machen, das für viele Gruppen anschlussfähig ist.

Die Interessen junger und alter Feministinnen konvergieren am stärksten beim Thema Familie. Die jungen Frauen, die meinen, sie seien doch ganz gleichberechtigt aufgewachsen, haben die subtilen Strukturen, die sie in bestimmte stereotype Rollen drängen, nicht wahrgenommen. Bis eines Tages die Folgen offenbar werden. Sie sind da, sie äußern sich – zur Politisierung ist es kein weiter Schritt mehr.

Die Debatte um Alltagssexismus rund um die „Aufschrei“-Kampagne zeigte besonders deutlich, wie stark der Widerspruch gegen die älteren Herren und Damen ist, die meinen, Sexismus sei ganz normal und eine Frau müsse sich halt zu wehren wissen. Mit dieser Argumentation kommt man in dem Moment nicht mehr durch, in dem eine relevante Anzahl an Menschen den Urheber des Sexismus und nicht die Adressatin als Problem sehen. Diese Masse hat sich über den Kurznachrichtendienst Twitter in wenigen Stunden hergestellt. Und nichts ist so geeignet, unthematisierte Strukturen zu verdeutlichen wie so eine mühelose Massenkundgebung im Netz.

Und vielleicht hat sie sogar dazu beigetragen, die letzte Männerpartei im Deutschen Bundestag aus diesem zu verbannen.

Schluss: Geschlecht politisieren

Zwanzig Jahre nach dem Frauenstreik und zwanzig Jahre nach der Klarstellung im Grundgesetz: „Wir gehen Richtung Gleichberechtigung“ haben Politik und Gesellschaft sich voran bewegt – allerdings in dem ihnen eigenen Tempo. Misst man die Ansprüche von damals, ist nur eine erschütternd geringe Wegstrecke zurückgelegt: Die Unterbewertung weiblicher Arbeit hat sich nicht verändert, die Rollen kaum: ermüdete Frauen lassen sich mit einem Seufzer der Erleichterung in alte Rollenbetten fallen. Man kann nicht immer kämpfen.

Berücksichtigt man allerdings, dass stereotype Geschlechterbilder in diesen Jahren eben nur teilweise abgebaut werden konnten und wir uns inmitten einer erfolgreichen antiaufklärerischen Kampagne befinden, die Rollenverhalten wieder biologistisch erklärt, dann sieht es ganz so schlecht nicht aus. Die Feministinnen des Frauenstreiks waren eine Avantgarde, die Frauenpolitik heute macht immer noch eine Avantgarde. Und da die Geschlechterbeziehungen vom herrschenden Diskurs immer wieder erfolgreich ins „Privatleben“ verschoben wurden, wo ja alle meinen können, was sie wollen, ist es nicht einfach, sie immer wieder zu politisieren, und es ist ein Erfolg, wenn dies gelingt.

Was sind die Bedingungen für dieses Gelingen? Zum einen muss die Geschlechterpolitik die privatisierten Probleme dort ansprechen, wo die Menschen sie fühlen. Ein Mann, dessen Chef ihm die Elternzeit ausreden will, eine Frau, die nach der Babypause erst mal wieder Teilzeit arbeiten will, weil sie meint, dass ihr Leben sonst nicht zu schaffen ist: Beide sind feministisch überfordert, wenn emanzipatorische Geschlechterpolitik von ihnen widerständige Höchstleistungen verlangt. Beide sind aber ansprechbar und hochgradig problembewusst. Der Vorstoß der SPD für eine Familienarbeitszeit holt sie genau dort ab: Bei ihrem Überforderungsgefühl. Sie könnten im Job zeitlich etwas abspecken, ohne dass das ohnehin oft schmale Familienbudget zu sehr leidet, weil der Staat für eine gewisse Zeit eine Lohnersatzleistung übernimmt. Das ist ein richtiger Schritt.

Zu diesem Abholen beim Privaten gehört auch eine neue Männerpolitik. Die letzte Forsa-Männerstudie zeigte, wie ratlos sich Männer zwischen alten und neuen Rollenfor-

derungen bewegen. Ähnlich wie bei den leistungsbereiten Frauen gibt es auch hier eine große Kluft zwischen Ideal und Alltag: Die verunsicherte Frage, ob man sein Leben noch im Griff hat, unterhält eine ganze Industrie – von Cremeherstellern (man sieht die durchgezechte Nacht am nächsten Morgen nicht!) über Sportstudios: „Zwischen Dir und Deinem Ziel steht nur einer: Du selbst“, werben sie für die ultimative Selbstdisziplinierung. Bis hin zu Zeitschriftentipps, wie man möglichst einfach Probleme aus dem Weg räumt, die die neuen Anforderungen einem aufgeben. Die Rollenverunsicherung kann aber in lichten Momenten auch dazu führen, dass man einfach mal entspannt, Dinge geschehen lässt, Zeit für sich und die Familie beansprucht, in der nicht pausenlos etwas geschieht, und nicht der nächsten Karrierestufe hinterherjagt. Leidensdruck kann auch Reflexion in Gang setzen. Erfolgreiche Männerpolitik setzt hier an.

Und zum Abholen gehört auch, dass man verschiedene Formen der Diskriminierung bemerkt und benennt. Homosexuelle und Transsexuelle haben in einigen Bereichen andere Schwierigkeiten als Heteras. Frauen mit Migrationshintergrund können ein Lied davon singen, dass „weiße“ Frauen genau wissen, wie sie sich zu befreien haben – Stichwort Kopftuch. Zum Glück ist das Thema Rassismus wenigstens aus Teilen der feministischen Debatte gar nicht mehr wegzudenken.

Und schließlich gilt es die Allianzen des sogenannten „alten“ Feminismus mit dem „neuen“ voranzutreiben. Hürden dabei sind zum einen, dass viele ältere Feministinnen den Männern nicht so Recht über den Weg trauen und die Zusammenarbeit manchmal scheuen. Ebenso wichtig wie der Abbau solcher Hürden ist die kritische Anfrage der Alten an die Jungen: Ist es nicht ihre Art, als Alphamädchen mit Quote und Mentoring dem Kapitalismus in die Arme zu springen, ein Weg, die Ziele des Feminismus ad absurdum zu führen? Die stromlinien- und marktförmige Zurichtung des weiblichen Humanvermögens auf den Bedarf der Ökonomie wird von den Jungen oft nur als unterschwellig antreibender Faktor wahrgenommen – weit entfernt davon, dass man sich diese Funktion bewusst macht und ihr entgegen tritt. Die englische Soziologin Angela McRobbie nannte diese Entkleidung des emanzipatorischen Anspruchs des

Feminismus „Undoing Feminism“, eine Art Auflösung des kritischen Gehalts des Feminismus.

Was dagegen zu tun ist, ist klar. Widerspruch. In der Praxis heißt das: Mit widerständigen Institutionen und Bewegungen koalieren. Die Politik gegenüber der Wirtschaft stärken, linke Parteien und Gewerkschaften unterstützen. Und bei ihnen unangenehm werden, wenn sie die Geschlechterfrage mal wieder zum Nebenwiderspruch degradieren wollen.

Impulsrede II

Mänz + Rossmann, Organisationsentwicklung

Überzeugen – Verführen – Durchsetzen?

Akteurinnen und Akteure für die Gleichstellung gewinnen



Heike Mänz, Gábor Rossmann

Einleitung

Es existieren drei grundsätzliche Strategien zur Gewinnung von Akteurinnen und Akteuren für die Gleichstellung:

1. Durchsetzen: Einsatz von Macht
2. Überzeugen: Einsatz von Argumenten
3. Verführen: Einsatz von Emotionen

1. Durchsetzen: Einsatz von Macht

In manchen Situationen reicht „anordnen“, denn Überzeugen oder Verführen kostet zu viel Zeit und Energie. Es geht also darum, die formale Autorität in Gänze auszuüben, z. B. Gesetze, Dienstvereinbarungen, verpflichtende Berichte oder Checklisten einzusetzen und damit Gleichstellungshandlungen konsequent einzufordern.

2. Überzeugen: Einsatz von Argumenten

Durch Argumente zu überzeugen, ist manchmal erfolgreich. Häufig beharrt jedoch das Gegenüber noch stärker auf dem eigenen Standpunkt und die Fronten verhärten sich. Ein erfolgreicherer Weg ist es, Fragen zu stellen oder Zahlen, Daten bzw. Fakten vom Gegenüber analysieren und interpretieren zu lassen („Survey-Feedback-Methode“), d. h. das Gegenüber zum Nachdenken anzuregen und selbst auf Probleme, Lösungen und Ergebnisse kommen zu lassen.

3. Verführen: Einsatz von Emotionen

Nach Erkenntnissen der Hirnforschung wird das Handeln von Menschen sehr stark von unbewussten Emotionen geleitet. Aktivitäten, die scheinbar nicht gut tun, versuchen Menschen zu vermeiden. Gleichstellungsaktivitäten werden gegenwärtig noch allzu oft mit „tut mir nicht

gut“ assoziiert.

Menschen werden dann aktiv, wenn ihnen der Sinn der Handlung einleuchtet und sie diese mit positiven Gefühlen verbinden. Um auf schlichte, leicht nachvollziehbare und somit einleuchtende Art und Weise den Sinn der Aktivität zu verstehen, kann man einfache, klare Bilder der Problemlage mit solchen der Problem(auf)lösung (z. B. in Form eines Zieles oder einer Vision) kombinieren.

„Verführen“ bedeutet also, nicht allein das Gleichstellungsproblem, sondern vor allen Dingen die Lösung und das Endergebnis darzustellen und all das mit positiven Emotionen zu verbinden: „Geschlechtergleichstellung tut mir gut!“.

Dazu bedarf es einer sorgfältigen Analyse der Personen, die als Akteurinnen und Akteure für Gleichstellung gewonnen werden sollen: Es gilt, deren persönliche Interessen und Ziele zu identifizieren und deren Realisierung mit dem Thema der Geschlechtergleichstellung zu verbinden.

Ästhetik, Humor, Irritation, Hochwertigkeit und alles, was eine „must have“-Assoziation auslöst, ist nützlich. Das zeigen uns Erkenntnisse aus der Werbe- bzw. Marketingbranche in Form von Corporate Design bzw. Identity, Infografiken, „Ambient-Marketing“ oder „Ambush-Marketing“.

Rede der Bundessprecherinnen

Beate Ebeling, Susanne Löb, Carmen Muñoz-Berz



Beate Ebeling, Susanne Löb, Carmen Muñoz-Berz

**Sehr geehrte Damen und sehr geehrte Herren,
liebe Kolleginnen und sehr geehrte, am Thema Gleich-
stellung interessierte Gäste!**

Gleichstellungspolitik 3.0! - unser Motto für die diesjährige 23. Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, was heißt das eigentlich genau?

Wir Sprecherinnen haben natürlich überlegt, was der Titel ausdrücken und beschreiben soll. Und es wurde deutlich, dass sich mehr Fragen auftaten als vorher vermutet.

Was bedeutet für uns und unsere Arbeit Gleichstellungspolitik 3.0? Bedeutet es wirklich Gleichstellung im Wandel? Zum Positiven hin? Wie sieht die Situation gesamtgesellschaftlich aus? Was bedeutet das für unsere Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen? Und wie beeinflusst das Thema unsere Arbeit als Sprecherinnen?

Gefühlt sind alle Themen auf allen Ebenen vorhanden.

Wir haben dazu einige Antworten gefunden, gleichzeitig tauchen für uns aber auch immer wieder neue Fragen auf.

Gesamtgesellschaftlich gesehen bedeutet Gleichstellungspolitik 3.0, dass wir uns als kommunale Gleichstellungsbeauftragte zunehmend mit neuen zukunftsorientierten Themen befassen müssen. Als ein Beispiel sei hier die globale Digitalisierung genannt. Wie leicht und simpel können wir heutzutage Informationen erhalten, uns digital vernetzen, miteinander kommunizieren und soziale Netzwerke nutzen.

Die Digitalisierung hat leider auch zur Folge, dass wir uns mit ihren Schattenseiten befassen müssen, mit einer neuen Form von Gewalt, dem Cybermobbing. Diese Form der Gewalt trifft besonders uns Frauen bisweilen in einer Heftigkeit, die erschreckende Ausmaße annehmen kann. Und es trifft besonders die Frauen, die im Netz ihren Standpunkt vertreten und öffentlich eine feministische

Haltung zu geschlechterspezifischen Themen einnehmen.

Gleichstellungspolitik 3.0 hat aber auch etwas von einer Dauerschleife, so als würden wir auf die Wiederholungstaste eines Abspielgerätes drücken – seit Jahrzehnten werden die immer gleichen Themen in unterschiedlichen Facetten bewegt:

- Geschlechterrollen und deren Klischees werden mittlerweile rauf und runter diskutiert, ein Thema, das auch gern in jeder Talkrunde im Fernsehen aufgegriffen wird. Rollenklischees scheinen sich allerdings eher zu verfestigen. Wir können einen regelrechten Rollback beobachten und denken hier besonders an die Wirtschaftszweige, die Kinder und ihre Eltern im Visier haben, die Pinkifizierung der Kinderzimmer, Überraschungseier getrennt für Jungen und Mädchen und was es an Schlimmheiten mehr dazu gibt.
 - Auch die geschlechtergerechte Sprache ist ein Dauerthema. Nur sehr langsam können hier Veränderungen beobachtet werden. Immer wieder werden wir mit Einladungen, Anschreiben, Anweisungen und vielem mehr konfrontiert, die ausschließlich in männlicher Sprache geschrieben sind. Und das gesprochene Wort ist nicht besser. Hier fehlt es weiterhin an mangelndem Bewusstsein und dem Willen, Männer und Frauen in der Sprache sicht- und hörbar zu machen.
 - Frauen in Führungspositionen, hier gibt es erste Veränderungen, zwar schleichend aber immerhin. Durch die 30% ige Quotenregelung für die börsennotierten Unternehmen ist Bewegung in das Thema und in die Köpfe der Menschen gekommen. Nicht immer in wünschenswerter Weise, aber wir freuen uns auch über kleine Fortschritte.
 - Mehr Frauen in die Politik ist auch ein leidiges Thema. Der Frauenanteil in den Länder- und besonders den Kommunalparlamenten stagniert weiterhin, trotz regelmäßig wiederkehrender
- Mentoring-Programme. Hier wäre es wichtig, andere und effektivere Maßnahmen zu ergreifen, zum Beispiel eine paritätische Besetzung der Wählerlisten oder die generelle Einführung des Paritégesetzes nach französischem Vorbild.
 - Der Abbau von Lohnungleichheit ist der Dauerbrenner schlechthin. Seit Jahren liegt der Gender Pay Gap bei ca. 22 %. Das ist weder hinnehmbar noch einsehbar.
 - Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Gesellschaft eigentlich eine zwingende Notwendigkeit und für Gleichstellungsbeauftragte ein immerwährendes Thema. Gerade im ländlichen Raum fehlen nach wie vor Kitaplätze mit praktikablen Öffnungszeiten, Arbeitszeiten sollten allgemein deutlich flexibler gestaltet werden können.
 - Das Steuerrecht bedarf einer grundlegenden Reform, das Ehegattensplitting gehört abgeschafft. Es zementiert die Alleinernährer- und/oder Zuverdienerinnenehe und bietet keinen Anreiz und keine Möglichkeit für Frauen, sich selbstständig zu unterhalten und eine Altersvorsorge zu treffen.
 - Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik hat vorrangig die rollenspezifisch konnotierten Beschäftigungsformen abzuschaffen, es müssen grundlegende Veränderungen eingeführt werden, die es beiden Geschlechtern ermöglichen, sich paritätisch der häuslichen Sorgearbeit zu widmen und für eine eigenständige Alterssicherung zu sorgen.
 - Gewalt gegen Frauen, insbesondere häusliche Gewalt, hat sich nicht verringert. Hier muss weiter intensiv an einer Sensibilisierung der Gesellschaft gearbeitet werden. Hilfesysteme müssen weiter ausgebaut und vor allem sicher finanziert werden.

Weitere Themen begleiten uns seit Jahren:

- Gender und Gender Mainstreaming, oder doch vielleicht Diversity?
- Der Dauerbrenner Mini-Job als Armutsfalle, überwiegend für Frauen.
- Sexistische Werbung.

Und seit einiger Zeit ist das Thema Flüchtlinge auf jeder Tagesordnung. Es gibt sicher keine von uns, die nicht auch mit dem Thema befasst ist, hier besonders mit dem der Flüchtlingsfrauen. Sie haben oft wenig Zugang zu Bildung und unserem Gesundheitssystem, oft sind sie schwer traumatisiert durch Kriegsgewalt, die Situation auf der Flucht und in den Aufnahmestellen der Länder und benötigen qualifizierte therapeutische Hilfen und Zugang zu Bildungsmöglichkeiten und Sprachkursen. Hier ist unsere Gesellschaft in besonderer Weise gefordert.

Gleichstellungspolitik 3.0 heißt trotzdem gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Insgesamt kann eine deutlich höhere Sensibilität in der Öffentlichkeit und den Medien zum Thema Gleichstellung der Geschlechter verzeichnet werden. Über die Darstellung der Themen ließe sich sicher viel Kritisches sagen, aber grundsätzlich ist es gut, dass über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit diskutiert wird.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend treibt die Gleichstellungsthemen voran, deutlich sichtbar bei der Quotenregelung der Besetzung der Aufsichtsratsposten der börsennotierten Unternehmen, dem Entgeltgesetz oder der Familienarbeitszeit.

Die Kinderbetreuung ist ausgebaut worden. Sie ist zwar immer noch nicht flächendeckend ausreichend, aber eine positive Entwicklung ist erkennbar. Und so müssen aus unserer Sicht die frei werdenden Mittel aus dem gescheiterten Betreuungsgeld ebenfalls für den weiteren Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen verwendet werden!

Das Thema häusliche Gewalt ist aus der Tabu-Ecke

raus. Zu häuslicher Gewalt zählt nicht nur die Gewalt an Kindern und zumeist an den Frauen, sondern auch die Gewalt an zu pflegenden Personen. Hier ist unsere Gesellschaft deutlich sensibler geworden. Hilfesysteme für die Opfer häuslicher Gewalt haben sich verbessert, sie werden häufiger genutzt. Cybermobbing als eine weitere Form von Gewalt an Frauen ist in den Beratungsstellen angekommen und Betroffene können Beratung und Unterstützung erhalten.

Als 2011 der 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf herausgegeben wurde, waren wir sehr euphorisch. Dachten wir in unserer „Naivität“ doch, dass die Bundesregierung jetzt wirklich Stück für Stück sinnvolle und konkrete Handlungsempfehlungen in die Tat umsetzen und in die Gesetze einfließen lassen würde. Grundlegende Veränderungen im Steuerrecht wurden bisher nicht vorgenommen, die Formen der geringfügigen Beschäftigung haben sich stabilisiert und sind nicht abgeschafft. Im Bereich Bildung vermissen wir weiterhin die übergreifende und systematische Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtsbewusster Pädagogik in der Bildungspolitik.

Im Bereich Erwerbsleben wurde allerdings einiges auf den Weg gebracht. Die Umsetzung der Entgeltgleichheit ist in Arbeit. Die Quotierung für Aufsichtsräte ist erfolgt, wenn auch zunächst nur für die börsennotierten Unternehmen. Der Mindestlohn ist eingeführt, leider mit etlichen Ausnahmeregelungen. Die Kinderbetreuung ist im Ausbau. Aber gefühlt bleibt auch hier der Eindruck: „Mühsam ernährt sich das Eichhörnchen“.

Im Bereich Zeitverwendung gibt es viel Gegenwind aus den unterschiedlichsten wirtschaftlichen und politischen Lagern. Dennoch hält Frau Ministerin Schwesig an ihrer Idee der „Elternarbeitszeit“ fest. Und das finden wir gut. Macht sie doch deutlich, dass Politik und Wirtschaft den eigentlichen Bedürfnissen von Eltern Rechnung tragen müssen.

Im Bereich der Alterssicherung, besonders für Frauen, besteht ein hoher Handlungsbedarf. Das Rentensystem muss grundlegend reformiert und den Lebensverläufen von Frauen und Männern angepasst werden und für

sozialen und monetären Ausgleich sorgen, wenn Erwerbsbiografien aufgrund häuslicher Sorgearbeit und/oder geringfügiger Beschäftigung Brüche aufweisen.

Wie wir sehen können hat die Politik den Ergebnissen des 1. Gleichstellungsberichtes nur sehr verhalten Rechnung getragen. Vor wirklich grundlegenden Veränderung und Reformen wird sich gescheut.

Jüngst ist der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Auftrag gegeben worden, die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Berichtes hat sich gebildet und ihre Arbeit aufgenommen. Im Forum 3 unserer Bundeskonferenz konnten heute Nachmittag schon erste Eindrücke über die Arbeit der Kommission gewonnen werden, und es bestand auch die Möglichkeit, die Sichtweisen und Ideen der kommunalen Gleichstellungsarbeit mitzuteilen. Wir gehen davon aus, dass diese in den Bericht einfließen werden.

Gesamtgesellschaftlich gesehen bedeutet Gleichstellungspolitik 3.0 für uns zum einen eine deutliche, wenn auch langsame Entwicklung hin zur tatsächlichen Umsetzung von Gleichstellung zwischen Frau und Mann.

Zum anderen bleibt jedoch das Gefühl von verbaler Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre, also die Dauerschleife der immer gleichen Themen.

So sieht es also gesamtgesellschaftlich betrachtet aus. Doch was bedeutet das für unsere Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte vor Ort?

Wir alle haben in unseren Heimatkommunen viel zu tun.

Schon der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt fest: „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürgerinnen und Bürger vor Ort um.“

Dieser schlichte Satz spiegelt eine unglaubliche Fülle von Aufgaben, Fachwissen und Kompetenzen und Anforderungen für die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer jeweiligen Kommune wieder.

Die ganze Palette der gesamtgesellschaftlich wichtigen

gleichstellungspolitischen Themen sollen und wollen wir abdecken und dabei fachlich immer auf dem neuesten Stand sein.

Als Koordinatorinnen bauen wir den Kontakt zur Politik oder zu anderen Institutionen, Verbänden und Einrichtungen sinnstiftend auf und halten gleichstellungspolitische Netzwerke zusammen, dabei ist natürlich auch immer die besondere Gemengelage vor Ort mit einzubeziehen. Mit innovativen Projekten stellen wir Öffentlichkeit her und tragen dazu bei, dass gleichstellungspolitisch betrachtet alles besser für die Bürgerinnen und Bürger und unsere Kommune wird.

Als Strateginnen unterstützen wir die Verwaltung in ihrem Tun und sorgen mit Konzeptentwicklungen und Planungen dafür, dass Gleichstellung als strategischer Ansatz in das gesamte Verwaltungshandeln einfließt und Berücksichtigung findet.

Wir geben Tipps und Tricks zur Gleichstellung nicht nur innerhalb der Verwaltung weiter, sondern beraten Mitarbeitende und andere Hilfesuchende zu einer bunten Themenpalette, zumindest wenn es um eine Eingangsberatung geht.

Wir sind die verantwortlichen Akteurinnen, die nachhaltig dafür sorgen, dass Gleichberechtigung vor Ort umgesetzt wird.

Mit unserer Arbeit erzielen wir nicht nur in gesellschaftspolitischer Hinsicht Nutzen und Wirkung; nein: in einer gleichberechtigten Gesellschaft – und das auch auf kommunaler Ebene – erhöht sich auch der wirtschaftliche Erfolg dieser Gemeinschaft.

Wir tragen als Impulsgeberinnen mit unseren positiven Einflussmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen dazu bei, dass die „Qualität“ der kommunalen Strukturen und der kommunalen Dienstleistungsangebote gesteigert wird. Als professionelle und erfolgreiche Agentinnen des Wandels wirken wir mit an der Veränderung unserer Gesellschaft.

Dieser kleine Ausschnitt aus dem täglich zu bewältigendem Arbeitsalltag, zeigt es deutlich: das Profil unserer Arbeit entspricht dem einer Managementaufgabe und damit einer Führungsposition!

Und die Realität?

Gern immer kreativ und innovativ, aber doch bitte auf jeden Fall sparsam und bescheiden, so sieht scheinbar die ideale Gleichstellungsbeauftragte aus!

Denn die Wirklichkeit zeigt inzwischen viele Schattenseiten. Man könnte unsere Arbeit und unsere Rolle oftmals mit der Fahrt eines Heißluftballons vergleichen:

1. wir alle sind hochmotiviert und aufgetankt mit viel Energie gestartet
2. wir alle erleben partiell auch den ein oder anderen Höhenflug
3. wir alle sind aber auch immer wieder absturzgefährdet.

- Bestimmt können sich die meisten noch daran erinnern, wie es war, als ihr diesen Job angefangen habt: Hochmotiviert, energiegeladener, sind wir mit großem Tatendrang gestartet. Aber viele von euch und uns haben es zwischenzeitlich bestimmt selbst erlebt: da gibt es Situationen, in denen fühlt es sich an, als ob einem unvermutet der Brenner nur zum Teil gefüllt wurde oder zusätzlicher Ballast ungefragt aufgeladen wird, so dass unser Ballon nicht mehr ausreichend hochsteigen kann.

Der Variantenreichtum für halbe Brennerfüllungen, sprich knappe Mittel bzw. der zusätzlichen Aufgaben oder Lasten für Gleichstellung ist vielfältig:

Da werden Stellen erst gar nicht mit ausreichenden Ressourcen versehen. Sei es, dass es keine Mitarbeiterin, noch nicht mal eine unterstützende Verwaltungskraft, gibt, sei es, dass die Eingruppierung als unterirdisch zu bezeichnen ist oder dass kaum Mittel für Fortbildungen, Dienstreisen oder andere Sachaufwendungen zur Verfügung gestellt werden.

Weitere beliebte Varianten: da werden aus unserem Bereich Ressourcen plötzlich abgezogen und an andere Bereiche weitergegeben oder wir erhalten urplötzlich neue Aufgaben ohne zusätzliche Sachmittel oder Mitarbeitende. Die Stelle ist neu auszuschreiben: Prima, da können doch gleich Stellenanteile gekürzt oder die Eingruppierung nach unten verschoben werden!

- Aber natürlich passiert auch das immer mal wieder: wir erleben einen super Aufstieg, eine klasse Fahrt über den Wolken mit unserem Ballon Gleichstellung! Unsere Arbeit und wir selbst werden sowohl intern als auch extern als erfolgreich anerkannt und wertgeschätzt. Wir werden an den frauen- und gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Verwaltung rechtzeitig und im gebotenen Umfang beteiligt. Wir haben zunehmend mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten und sind als Expertinnen für innovative Veränderungsprozesse anerkannt. Allerdings gehen Gleichstellungs-Höhenflüge manchmal übrigens auch ein bisschen bescheidener, sprich: d. h. wir sind schon froh, wenn es zumindest keine Störerinnen oder Störer gibt und wir unsere Aufgaben ohne persönliche Angriffe erledigen können! Trotz oder auch mit der wohlwollenden Ignoranz der sonstigen Entscheiderinnen und Entscheider können wir – allein oder gemeinsam mit anderen AkteurInnen – das gesteckte Ziel erreichen. Denn:

- viele von uns haben bereits Situationen mit teils ziemlich kräftigen Gegenwind erfahren. Sie konnten nicht in die beabsichtigte Richtung weiterfahren, sondern mussten Umwege machen oder konnten ihr Ziel überhaupt nicht erreichen.

Da kommt der Widerstand dann plötzlich von allen Seiten, statt der eben beschworenen wohlwollenden Ignoranz gibt es nun zahlreiche Hürden und Stolpersteine. Die Maßnahme lohnt sich nicht, sie ist zu teuer, wir müssen sparen, die Kommune hat wichtigere Aufgaben zu bewältigen oder, oder, oder...

Hürden gibt es nicht nur innerhalb unserer Kommunen. Ihr kennt das alle: Eine super Aktion, ihr habt total viel Arbeit in ein Projekt gesteckt, aber kein Mensch erfährt davon! Denn wieder mal ist die Presse nicht erschienen oder druckt die vorbereitete Pressemitteilung nicht ab. Denn gerade hat der Kaninchenzuchtverein die letzte freie Spalte erhalten!

Manchmal bläst der Gegenwind nicht nur gegen das gesteckte Ziel, sondern auch insgesamt gegen unsere Arbeit und gegen uns als Person. Da werden wir zum Spielball der stärkeren Mächte und müssen sehen, dass wir mit heiler Haut wieder auf dem Boden landen können. Denn:

- bei einigen von uns müssen wir leider aber auch konstatieren: es besteht immer wieder auch akute Absturzgefahr – und das ohne Netz und doppelten Boden –.

Ihr kennt die Beispiele:

Landesgesetze sehen erst gar keine verpflichtende Bestellung vor, oder sie engen den Kreis der Kommunen, die zur hauptamtlichen Bestellung verpflichtet sind, auf einen ganz kleinen Kreis ein. Und schwupp, da sind es innerhalb kurzer Zeit nur noch 50 statt der vorher 120 Hauptamtlichen.

oder:

Obwohl landesgesetzlich dauerhaft zu bestellen, kreieren Ratsgremien zusätzliche Satzungen für ihre Gleichstellungsbeauftragte, damit diese sich bei EG 9 im 3-Jahres-Rhythmus zur Wahl stellen muss, um ihren Job behalten zu können.

Doch nicht nur die Arbeit vor Ort ist durch die eben beschriebenen Veränderungen einem beständigen Wandel unterworfen. All das und einiges mehr beeinflusst auch unsere Tätigkeit als Bundessprecherinnen!

Es hat sich einiges verändert in den letzten Jahren.

Zunächst die positiven Seiten:

Ganz erfreulich und total arbeitserleichternd ist die Tatsache, dass wir eine Geschäftsstelle in Berlin haben. Mit Ramona Ebert haben wir eine Geschäftsführerin, die uns die organisatorischen und verwaltungsmäßigen Aufgaben abnimmt, die uns ab und zu liebevoll, aber nachdrücklich, an Unerledigtes erinnert und uns mit ihrer Arbeit die inhaltlichen Aufgaben wesentlich erleichtert. Damit ist es uns gelungen, unsere Arbeit weiter zu professionalisieren. Vielen Dank, Ramona, an dich für deine gute Arbeit und Unterstützung!

Sehr unterstützend empfinden wir auch immer wieder die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Insbesondere der

kontinuierliche Austausch mit Frau Engstler und ihren Kolleginnen und Mitarbeiterinnen zu vielen gleichstellungspolitischen Fragen transportiert Themen sowohl in die eine als auch in die andere Richtung und befruchtet unsere Arbeit sehr.

Wir freuen uns riesig über die Wertschätzung unserer Arbeit durch das Bundesministerium, die für uns auch u. a. durch die Anwesenheit von Frau Bundesministerin Manuela Schwesig am heutigen Vormittag auf unserer Bundeskonferenz dokumentiert wird.

Ein wichtiger Punkt für eine erfolgreiche Arbeit ist natürlich auch die Stimmung und Zusammenarbeit im Sprecherinnengremium. Diese empfinden wir z. T. alle als richtig gut und bereichernd. Unsere unterschiedlichen Schwerpunkte und vielfältigen Kompetenzen ermöglichen uns ein breites Betätigungsfeld. Und – ganz wichtig – jede von uns kann gut andere Meinungen aushalten und so entstehen fruchtbare Diskussionen mit guten Ergebnissen im gemeinsamen Diskurs.

Und da seid ja noch ihr als Kolleginnen, die uns oft in ganz besonderer Weise unterstützen. Obwohl keine Bundessprecherin, leitet ihr bundesweite Arbeitsgruppen, erarbeitet Handreichungen mit oder stützt uns in den Projekten auf vielfältige Weise. Herzlichen Dank dafür schon mal an dieser Stelle.

Über Projektmittel haben wir nunmehr die Möglichkeit, Honorarkräfte für bestimmte Themenstellungen beschäftigen zu können. Damit haben wir zum einen die Möglichkeit, etwas für die Professionalisierung und Erleichterung der Arbeit aller Kolleginnen vor Ort anzubieten und zum anderen hat sich unser Handlungsrahmen dadurch deutlich erweitert. Dazu werden wir gleich auch noch etwas ausführlicher berichten.

Heißt das nun, zur Gleichstellungsarbeit der BAG und unserer als Sprecherinnen gibt es heute im Jahr 2015 ein ausschließlich positives Fazit?

Nein, ganz so einfach ist das leider nicht!

Wir kämpfen 2015 noch immer mit den seit Jahrzehnten

bekanntesten Themen: Entgeltgleichheit, Frauenarmut, Gewalt gegen Frauen, Frauengesundheit, Anerkennung von gleichstellungspolitischen Fragestellungen, Anerkennung unserer Arbeit, um nur ein paar zu nennen. Die Aufzählung ließe sich beliebig lang erweitern.

Die Themen sind also dieselben, und doch haben sie sich irgendwie verändert. So haben einige Beschlüsse, z. B. die der Bundesregierung, positive gleichstellungspolitische Effekte gebracht, gleichzeitig haben sich neue Problemfacetten aufgetan. Und: getreu dem Motto: „Alter Wein in neuen Schläuchen“ haben die Themen lediglich eine veränderte Ausrichtung gefunden.

Ein paar Beispiele lassen es sehr deutlich werden:

- Verbale Angriffe und Hetze gegen Frauen, insbesondere gegen die, die sich für Frauenrechte einsetzen, haben schon immer stattgefunden. Neu ist die Qualität und das Medium: Cybermobbing ist die neueste hässliche Variante, Frauen klein machen zu wollen und sie meist anonym, aber immer abseits des guten Geschmacks zu beleidigen, sie anzufeinden oder ihnen zu drohen, manchmal sogar mit dem Tod...

- Das Thema Frauengesundheit ist ebenfalls ein echter Dauerbrenner und immer wieder für Aufreger gut. So ist beispielsweise die „Pille danach“ nach zähen Ringen endlich rezeptfrei erhältlich. Doch schon tut sich eine neue Baustelle auf: Denn, mit der Rezeptfreiheit ist auch verbunden, dass die Pille danach selbst bezahlt werden muss. Und dies auch von Frauen mit wenig Geld, wie den Hartz IV-Empfängerinnen.

Die Kaiserschnittraten steigen beständig. Aus rein wirtschaftlichen Erwägungen entscheiden sich Kliniken nur noch geplante Geburten durchzuführen und die steigenden Haftpflichtprämien für Hebammen führen dazu, dass kaum noch Frauen diesen Beruf ausüben können. Wo bleibt da das Selbstbestimmungsrecht über unseren Körper für uns Frauen?

Neben diesen vielen inhaltlichen Themen beschäftigt uns unsere Situation in den Kommunen als Gleichstellungsbeauftragte seit vielen Jahren immer wieder. Und auch hier gab es Veränderungen: zum einen in der Qualität

der Auseinandersetzung mit der Thematik, aber auch bezogen auf unsere Arbeit als Sprecherinnen. Und zu diesem Punkt möchten wir gern ausführlicher werden.

Als eine der Initialzündungen für die Veränderungen unserer Arbeit als Sprecherinnen in den letzten ca. 4 ½ Jahren ist die Herausgabe des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung im Januar 2011 zu bezeichnen.

Der Bericht verweist zum einen auf vorhandene Gleichstellungsdefizite, so hält er u. a. eine Konsistenzprüfung für die Gleichstellungspolitik für unabdinglich und fordert dabei, die Lebensverlaufsperspektive von Frauen und Männern vermehrt in den Blick zu nehmen. Zum anderen beschäftigt sich der Bericht aber auch mit der Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und nimmt hier unmissverständlich Stellung:

Zitat: „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig.“ (Zitat Ende).

Aus diesem relativ schlichten Satz resultierten eine Vielzahl von Überlegungen und Strukturveränderungen. Daneben hat sich zeitgleich auch das Finanzierungsmodell für die BAG verändert. Wir erhalten keine direkten Mittel mehr für die Durchführung der Bundeskonferenzen, sondern stattdessen projektbezogene Mittel, in die die Bundeskonferenzen einbezogen sind. Auch dies hat dazu geführt, dass sich unsere Arbeitsweise zum einen verändert hat, zum anderen aber auch der Arbeitsumfang gestiegen ist. Was heißt das nun konkret?:

- Gleich nach dem Vorliegen des 1. Gleichstellungsberichtes haben wir 2011 Finanzmittel erhalten, um eine Datenerhebung zur Situation der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros in Deutschland durchzuführen. Ihr erinnert euch vielleicht noch an den Fragebogen und die Diskussionen dazu auf den Bundeskonferenzen in Wuppertal und Düsseldorf. Ergebnis dieser Befragung war letztendlich unsere Broschüre: „Zur Situation der Kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros –

eine Diskussionsgrundlage“, die sehr gut konkretisiert hat, was wir eigentlich schon lange wussten: Wir agieren im politischen Umfeld, zeigen Wirkung nach innen und außen, sind qualifizierte Strateginnen, aber unsere Büros und Ausstattung haben Ausbaupotential.

Die Befragung haben wir natürlich als Sprecherinnen nicht alleine bewerkstelligt. Über die Projektmittel des BMFSFJ haben wir mit einer Honorarkraft arbeiten, die Broschüre erstellen und mit euch die Diskussion auf den Bundeskonferenzen führen können.

- Dann waren sie also schwarz auf weiß lesbar: eure Bedarfe als Gleichstellungsbeauftragte vor Ort! Was braucht ihr, wo sollten wir versuchen, Verbesserungen zu erzielen.

Und deshalb ging es danach weiter: mit den Projektbausteinen I und II.

Wieder mit Projektmitteln ausgestattet, die auch die Bundeskonferenzen einschlossen, konnten wir Honorarkräfte beschäftigen und die Ergebnisse des 1. Gleichstellungsberichtes und unserer Befragung und der daraus resultierenden Expertise weiter bearbeiten. Neben der eigenen Situation galt und gilt es dabei vor allem, aktuelle Themenschwerpunkte zu berücksichtigen und Strategien für die Zukunft der Gleichstellungspolitik zu entwickeln!

Als Sprecherinnen erledigen wir dadurch mittlerweile nicht nur die bekannten, traditionellen Aufgaben wie das Schreiben von Stellungnahmen und Pressemitteilungen oder betreiben die Vernetzung auf Bundesebene.

Zusätzlich zu diesen „althergebrachten“ Aufgaben beschäftigen wir nun Honorarkräfte, managen verschiedene Projekte und Themen gleichzeitig und vernetzen sie untereinander. Dazu müssen wir den Informationsfluss zu euch als Basis, in die Öffentlichkeit, aber auch zur Geldgeberin, dem Bundesministerium, gewährleisten. Die Schlagzahl hat sich für uns deutlich erhöht. Wir sind inzwischen zu Projektmanagerinnen geworden.

Wir glauben allerdings mittlerweile, dass wir diese Veränderungen der letzten Jahre noch intensiver hätten kommunizieren sollen. Daher werden wir euch jetzt die bisherigen Projektinhalte noch einmal vorstellen.

Fazit:

Eine Menge Arbeit, eine Menge Themen.

Es gibt Vieles, was wir in den letzten Jahren angeschoben haben, aber auch Vieles, was noch verbesserungsbedürftig ist und was wir auch gern angehen wollen.

Aber: wir als kommunale Gleichstellungsbeauftragte und als Bundessprecherinnen sind nicht allein diejenigen, die über eine konsistente Gleichstellungspolitik in ihrer Arbeit die gesellschaftlichen Verhältnisse bundesweit verbessern können. Dazu braucht es viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter und eine große Sensibilität in der Gesellschaft.

Und so sind wir auch sehr erfreut darüber, dass auch die für Frauen und Gleichstellung zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren in der 25. GFMK kürzlich endlich offiziell festgestellt haben – ich zitiere: „wir stellen fest, dass die Institution der kommunalen und bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bundesweit gesetzlich sehr unterschiedlich ausgestaltet und abgesichert ist. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass nur gut geregelte rechtliche Standards die Konsistenz der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf kommunaler Ebene gewährleisten.“

Aber dieser Feststellung muss auch die Umsetzung folgen!

Und darum fordern wir:

1. Die Handlungsvorschläge aus dem 1. Gleichstellungsbericht müssen durch die Politik endlich umgesetzt werden.
2. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Ausstattung in den Kommunen müssen für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros verbessert werden.
Der Beschluss der 25. GFMK zur Stärkung der Kommunalen Gleichstellungsbüros kann dabei helfen, allerdings reichen aus unserer Sicht die darin enthaltenen Appelle und Feststellungen allein nicht aus, um die Situation in den Ländern zu verändern.
Trotz teils jahrelanger Diskussionen haben die

meisten Landesregierungen es bisher nicht geschafft, über ihre landesgesetzlichen Regelungen deutliche Fortschritte hinsichtlich Gleichstellungspolitik zu implementieren. Stattdessen erleben wir, dass mit neuen Gesetzesformulierungen eher Verschlechterungen für kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte verbunden sind. Wir fordern daher ein Bundesrahmengesetz oder eine verbindliche Rahmenrichtlinie des Bundes, über die bestimmte Mindestanforderungen, die für alle Länder gelten, verankert sind. Dazu könnten dann u. a. die Beschreibung eines einheitlichen Berufsbildes mit Hochschulabschluss, die Festschreibung der Hauptamtlichkeit und vieles mehr gehören. Wir gehen als BAG gern in einen entsprechenden Diskurs.

- 3.** Wir freuen uns auch über die jetzige Unterstützung und Anerkennung durch das BMFSFJ. Um die Arbeit als Sprecherinnengremium auf Bundesebene allerdings weiterhin gesichert und zukunftsfähig durchführen zu können, halten wir aber eine künftige projektunabhängige und verlässliche Grundförderung durch das Ministerium ebenfalls für unerlässlich. Wir fordern daher neben der Möglichkeit der Projektförderung auch eine institutionelle Förderung der BAG.

Liebe Frauen, unser Ziel ist es, dass Gleichstellungspolitik weiterhin ein wichtiges Politikfeld in diesem Land bleibt, dass Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern endlich umgesetzt wird und dass sich dadurch die Situation von Frauen (und Männern) nachhaltig verbessert.

Dafür wollen wir uns weiterhin mit euch gemeinsam dafür einsetzen. Und darauf freuen wir uns.

Forum I Cybermobbing - Digitale Gewalt an Frauen

Christine Weyh,

Fachbereichsleiterin beim Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“



Christine Weyh

Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

Beratung bei Cybergewalt gegen Frauen:

Seit 2 ½ Jahren rund um die Uhr unter der Nummer 08000 116 016 im Einsatz: das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Rund 35 Prozent aller Frauen in Deutschland sind mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexueller Gewalt betroffen – so das Ergebnis einer aktuellen Untersuchung der Europäischen Grundrechteagentur.

Doch nur circa 20 Prozent der Frauen wenden sich tatsächlich an eine Beratungsstelle.

Hier setzt das bundesweite Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen an: Unter 08000 116 016 und über hilfetelefon.de können Frauen, Angehörige und Fachkräfte sich zu allen

Formen von Gewalt gegen Frauen beraten lassen.

Das Besondere: Die Beraterinnen am Hilfetelefon beraten zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen, so auch zu Cybermobbing und Gewalt gegen Frauen im Internet, **denn:** Gewalt gegen Frauen hat viele Ausprägungen. Das im März 2013 eingerichtete, bundesweite Hilfetelefon erleichtert all denen die Kontaktaufnahme, die den Weg zu einer Einrichtung vor Ort zunächst scheuen oder sie aus unterschiedlichen Gründen nicht aufsuchen können.

An 24 Stunden und 365 Tagen im Jahr sind mehr als 60 Beraterinnen unter der Rufnummer **08000 116 016** und über die barrierefreie Webseite **www.hilfetelefon.de** kostenlos und vertraulich erreichbar – genau dann, wenn die Betroffenen Unterstützung brauchen und den Mut gefasst haben, sich jemandem anzuvertrauen. Das Angebot richtet sich aber auch an Angehörige von Betroffenen sowie an Fachkräfte wie Ärzte, Lehrer oder Sporttrainer, die sich beraten lassen können, z. B. wenn

eine Patientin, Schülerin oder Sportlerin in ihrem Umfeld von Gewalt betroffen ist oder es zu sein scheint.

Sowohl die Telefon- als auch Onlineberatung sind vertraulich: Anrufe können nicht zurückverfolgt werden, E-Mail-Austausch und Chat sind anonymisiert. Sprachbarrieren gibt es nicht: Jederzeit können Dolmetscherinnen für 15 Sprachen zu den Gesprächen dazu geschaltet werden. Auch hörbeeinträchtigte Menschen können das Hilfetelefon mittels eines Gebärdensprachdolmetschdienstes kontaktieren.

In den zwei Jahren seines Bestehens hatte das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ rund 100.000 Kontakte. Per Telefon, Chat und E-Mail wurden 45.000 qualifizierte Beratungen durchgeführt und damit über 28.000 von Gewalt Betroffenen Frauen niedrigschwellig und individuell beraten.

Auch die anderen Zielgruppen des Hilfetelefons wurden erreicht: Mehr als 8.000 Personen aus dem sozialen Umfeld Betroffener sowie Fachkräfte nutzten das Angebot. Besonders häufig war häusliche Gewalt Anlass der Gespräche. Oft hatten die Anruferinnen noch nie mit jemandem über ihr Problem gesprochen.

Das Hilfetelefon ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Köln angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert. Mehr als 60 Partner unterstützen das Hilfetelefon aktuell durch Kooperationen und Öffentlichkeitsarbeit.

Info-Materialien wie Plakate, Flyer und Online-Banner können über <https://www.hilfetelefon.de/materialien-bestellen.html> kostenlos bestellt werden.

Christine Weyh

Forum 1 Cybermobbing - Digitale Gewalt an Frauen

Anne Wizorek

Freie Beraterin für digitale Strategien und Online-Kommunikation Berlin



Anne Wizorek

Thesen/Ergebnisse des Forums „Digitale Gewalt gegen Frauen“

- # 1 Seit der letzten BAG Konferenz ist bereits viel passiert, um auf das Problem digitale Gewalt gegen Frauen als strukturelles Problem aufmerksam zu machen (Brief an Bundesministerin Manuela Schwesig, Netzwerktagung, etc.). Hier wird wichtige Pionierinnenarbeit geleistet.
- #2 Problem der öffentlichen Debatte um Hate Speech: fehlerhafte Begriffe, zu wenig Differenzierung (z. B. ist nicht alles ein Shitstorm), fehlende Analyse von Gewaltmustern, physische und psychische Konsequenzen von Hasskommentaren werden in der Regel nur bei betroffenen Kindern und Jugendlichen thematisiert.
- #3 Beste Gegenstrategien und -netzwerke werden derzeit durch Betroffene von Hate Speech entwickelt, wie z. B. Crash Override. Leider fehlen im deutschsprachigen Raum diese Zusammenhänge bislang - in der Regel aufgrund fehlender Kapazitäten von Aktivist_innen. Ein Pilotprojekt wird derzeit für die VHS Berlin Mitte entwickelt: Ein VHS-Kurs für Frauen (Erklärung von Social Media und Absicherung für den Fall der Fälle). Konzept wird hoffentlich Schule machen und auch von anderen VHS übernommen.
- # 4 Notwendiges Zusammenspiel aus verschiedenen Ebenen, wenn es um Hate Speech geht:
 - 1) Plattformen zur Verantwortung heranziehen
 - 2) Rechtsordnung updaten & Sensibilisierung der Justiz,
 - 3) Medienkompetenz stärken,
 - 4) Kulturwandel akzeptieren und ernst nehmen
- # 5 Die Debatte um Hate Speech als Problem für die Meinungsfreiheit wird zwar mittlerweile stärker in der Öffentlichkeit geführt, was gut ist, aber sie muss dringend intersektionaler werden. Es geht nicht nur um Rassismus und dadurch beförderte Übergriffe, sondern um sämtliche strukturelle Diskriminierungen, die sich im Netz abbilden.

Forum 3 Zweiter Bundesgleichstellungsbericht

Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung



Christina Schildmann, Prof. Dr. Ute Klammer



**Der Zweite Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung**

Prof. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung
23. BAG Bundeskonferenz, 07.09.2015
Warnemünde

www.iss-ffm.de



Agenda

1. Anknüpfungspunkt: Erster Gleichstellungsbericht
2. Sachverständigenkommission und Geschäftsstelle
3. Gutachten: Berichtsauftrag, Leitbild und Ziele, Übergänge im Lebensverlauf, Querschnittsthemen, Wirkungskanäle
4. Zeitplan

www.iss-ffm.de



Leitbild (1)

„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 Qualifikationen und Kompetenzen** von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene **Infrastruktur** für Kindertagesbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie **flexible Arbeitszeiten** in den Unternehmen wird die **Vereinbarkeit** für Beruf und Familie gewährleistet.“



Leitbild (2)

„Die Erwerbsverläufe werden durch **Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit** oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser **Optionen** 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.“



Auswahl an Handlungsempfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts

- Gesamtkonzept Maßnahmen zur Entgeltgleichheit
- keine Einführung des Betreuungsgeldes
- BAföG auch bei Teilzeitausbildung
- Reform der Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft
- Gesetz über Wahlarbeitszeiten
- Individualbesteuerung in der Ehe
- Errungenschafts- statt Zugewinnngemeinschaft
- Quotierung für Aufsichtsräte und Führungspositionen
- ...



2. Die Sachverständigenkommission und die Geschäftsstelle

Sachverständigenkommission

- **Vorsitz: Prof. Dr. Eva Kocher**, Universität Frankfurt/Oder
- Prof. Dr. Thomas Beyer, TH Nürnberg
- Prof. Dr. Eva Blome, Universität Greifswald
- Prof. Dr. Holger Bonin, ZEW Mannheim
- Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
- Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Universität Gießen
- Prof. Helmut Rainer, Ph.D., ifo-Institut, Universität München
- Prof. Dr. Stephan Rixen, Universität Bayreuth
- Christina Schildmann, Hans Böckler Stiftung
- Prof. Dr. Carsten Wippermann, Kath. Stiftungs-FH München
- Anne Wizorek, Freiberufliche Autorin
- Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München

Konstituierende Sitzung mit Ministerin Manuela Schwesig





Sachverständigenkommission

Vertretene Disziplinen und Kompetenzen:

- Rechtswissenschaften
- Kulturwissenschaften
- Gender Studies
- Ökonomie
- Sozio-Ökonomie
- Politologie
- Soziologie
- Netzkompetenz

10 www.iss-ffm.de



Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht

- seit Juni 2015
- als Projekt des **Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) e.V.**, Frankfurt/Main und Berlin
- **Team:** Regina Frey (Leitung), Debora Gärtner (VWL), Katrin Lange (Politikwissenschaften), Sophie Rotino (Rechtswissenschaften), Sebastian Scheele (Soziologie)
- www.gleichstellungsbericht.de (im Aufbau)

11 www.iss-ffm.de



Aufgaben der Geschäftsstelle

1. **Wissenschaftliche und organisatorische Unterstützung** der Sachverständigen in der Ausübung ihres Auftrages
2. Unterstützung des BMFSFJ bei der **Bilanzierung** zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht
3. **Öffentlichkeitsarbeit** und Verwaltung der **Haushaltsmittel**

12 www.iss-ffm.de



3. Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

www.iss-ffm.de



Berichtsauftrag 2. Gleichstellungsbericht

Drei Bestandteile:

1. **Gutachten** der Sachverständigenkommission
2. **Stellungnahme** der Bundesregierung
3. **Monitoring und Bilanz** der Bundesregierung zur Umsetzung von Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht entsprechend der gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der aktuellen Legislaturperiode

14 www.iss-ffm.de



Zu 1) Gutachten

Leitfrage:

„Welche konkreten Schritte sind in Hinblick auf weichenstellenden Übergängen im Lebensverlauf erforderlich, um – entsprechend den Ergebnissen des Ersten Gleichstellungsberichts – die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen?“

15 www.iss-ffm.de




Verhältnis des 2. zum 1. GSB

Nicht:

- allgemeine Bestandsaufnahme
- Datenaktualisierung

Sondern:

- auf den 1. GSB aufbauende Konkretisierung
- Fokus auf Handlungsempfehlungen

16 www.iss-ffm.de




Leitbild und Ziele (vorläufig)

Leitbild

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“

Ziele der Gleichstellungspolitik:

- Partnerschaftliches Geschlechterverhältnis
- Eigenständige wirtschaftliche Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit und/oder sozialer Sicherung
- Vereinbarkeit von gutem Leben, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit

17 www.iss-ffm.de



Übergänge im Lebensverlauf

Übergängen als „Kristallisationspunkte“, an denen sich Ungleichheitsstrukturen manifestieren

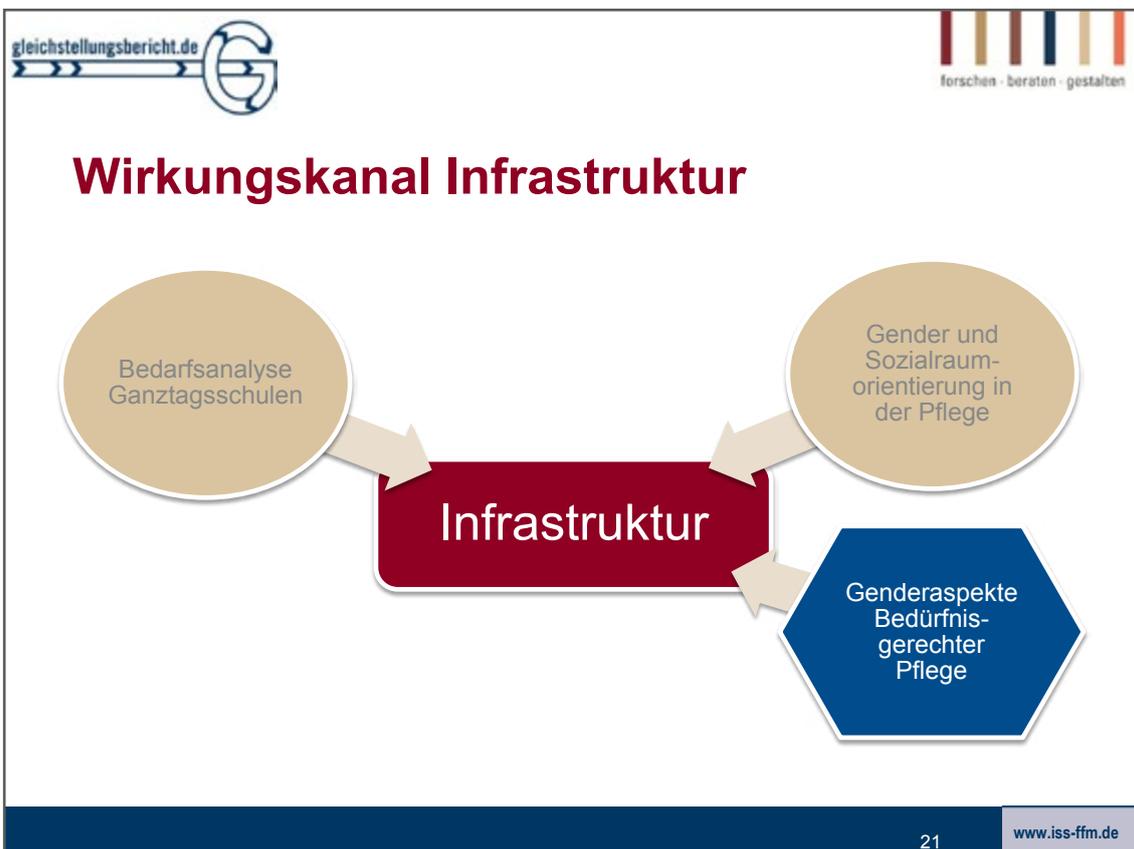
- **Berufseinstieg**
- **Berufsaufstieg**
- **Familiengründung**
- **Pflege**
- **Trennung / Scheidung**
- **Wiedereinstieg**
- **Rente / Berufsausstieg**



Querschnittsthemen

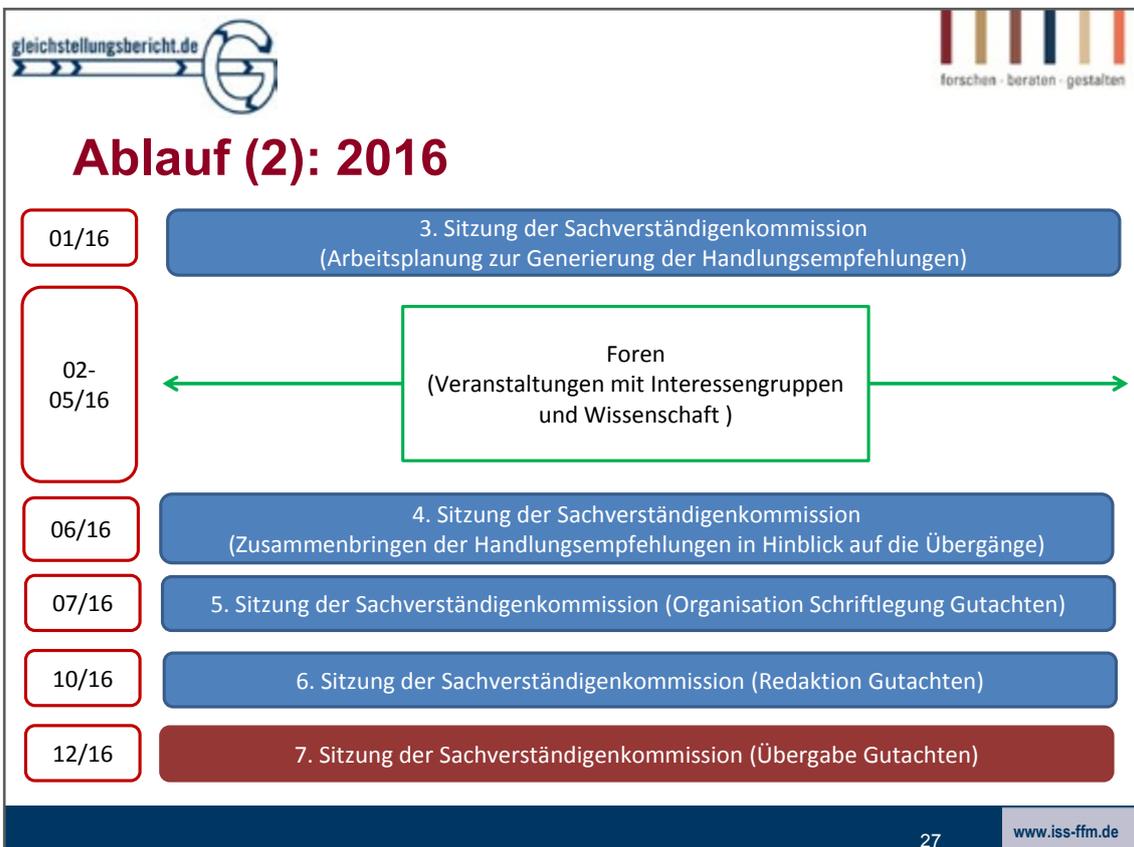
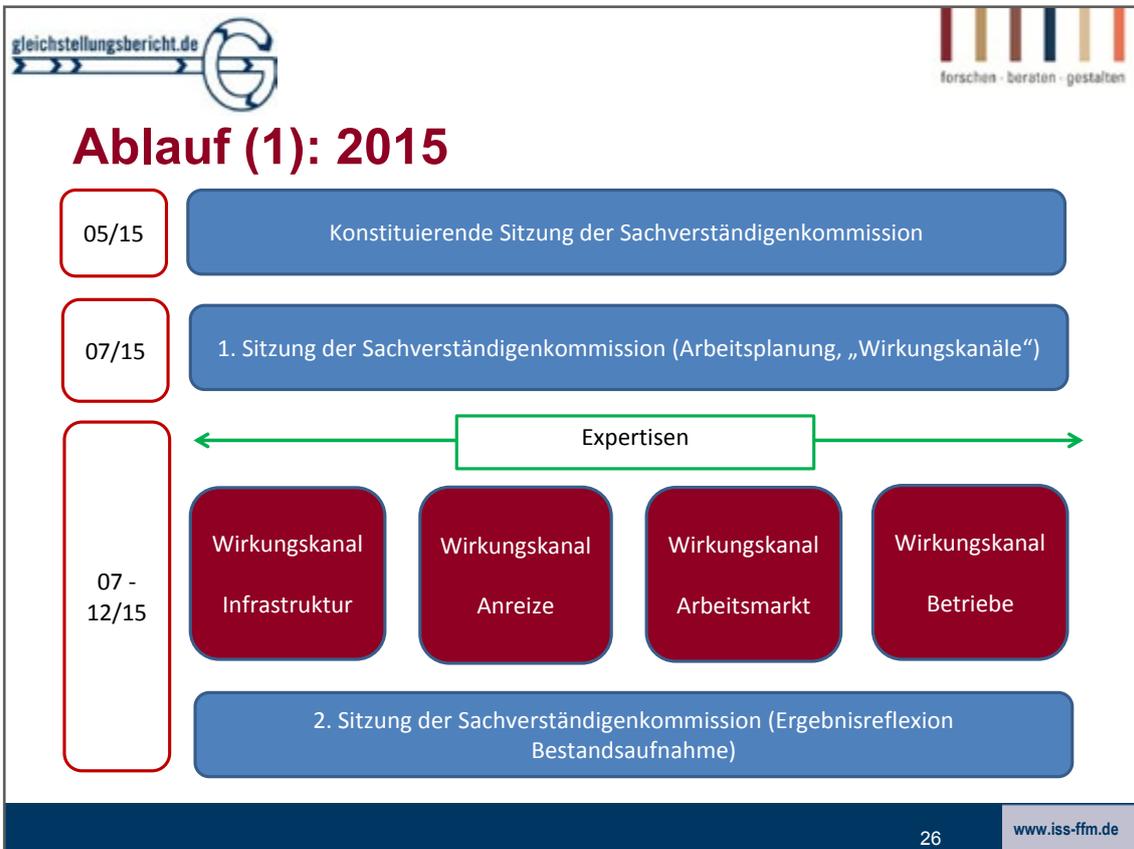
Als Querschnittsthemen sind im Sinne von Intersektionalität soziale Gruppen zu berücksichtigen:

- **sozio-ökonomische Milieus, Armut/Reichtum**
- **Migrationshintergrund, Rassismus**
- **Generationenzugehörigkeit**
- **Ost/West**
- **Behinderung, Gesundheit/Krankheit**
- **Gewalterfahrungen**
- **sexuelle Vielfalt**











gleichstellungsbericht.de

forschen - beraten - gestalten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

28 www.iss-ffm.de



gleichstellungsbericht.de

forschen - beraten - gestalten

Institut für Sozialarbeit
und Sozialpädagogik e. V.
Zeilweg 42
60439 Frankfurt am Main
E-Mail: info@iss-ffm.de
Tel.: 069 - 95 78 9-0
Fax: 069 - 95 789 190

Geschäftsstelle für den
Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Brachvogelstraße 1
10961 Berlin
E-Mail: gleichstellungsbericht@iss-ffm.de
Tel.: 030 – 616 717 9-0

www.gleichstellungsbericht.de

www.iss-ffm.de

Forum 4 Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Teilzeit für Frauen und Vollzeit für Männer?

Dr. Christina Klenner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Düsseldorf



Dr. Christina Klenner

Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Teilzeitarbeit für Frauen und Vollzeitarbeit für Männer?

Jede zweite Frau arbeitet Teilzeit, doch nicht einmal jeder zehnte Mann. Unter Müttern ist Vollzeitarbeit die Ausnahme. Männer haben dagegen immer öfter überlange Arbeitszeiten. Das gilt meist auch, wenn Männer Väter sind.

Sieht so auch die Zukunft der Arbeitszeiten von Frauen und Männern aus – Vollzeit für Männer und Teilzeit für Frauen?

Oder sollte sich aus der Genderperspektive daran etwas ändern?

Der Beitrag beginnt mit einer kurzen Bestandsaufnahme. Danach geht es um die Probleme, die als Herausforderungen einer künftigen Arbeitszeitgestaltung bewältigt werden müssen. Anschließend werden die Prinzipien behandelt, die aus Genderperspektive für eine zeitgemäße

Arbeitszeitpolitik zu berücksichtigen sind. Abschließend werden einige Eckpunkte einer gendergerechten Arbeitszeitpolitik thematisiert.

1. Wie unterscheiden sich Arbeitszeiten von Frauen und Männern?

Die Arbeitszeitdauer von Männern und Frauen unterscheidet sich deutlich^[i]. Während Männer 2012 im Durchschnitt 39,6 Stunden pro Woche gearbeitet haben, waren es bei Frauen durchschnittlich nur rund 30,3 Stunden^[ii] (WSI-GenderDatenPortal 2015: <http://www.boeckler.de>).

[i] Es gibt auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Wechselschicht-, Abend-, Nacht und Wochenendarbeit, auf die hier nicht eingegangen wird. Vgl. dazu WSI-GenderDatenPortal Themenbereiche Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.

[ii] Erhoben wurde hier die normalerweise geleistete Arbeitszeit der abhängig Beschäftigten ab 15 Jahren (Basis Mikrozensus). In den Durchschnitt gehen die Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ein inklusive der durchschnittlich geleisteten Überstunden.

de/51977.htm). Damit arbeiten Männer 9,3 Stunden pro Woche länger als Frauen gegen Entgelt. Die Differenz ist eine der höchsten in Europa (Kümmerling 2013). Dies ist Spiegelbild der Tatsache, dass Frauen weitaus mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit leisten (Franz et al. 2012, S. 606; Sojka 2012, S. 640). Das gilt in besonderem Maße, wenn Kinder im Haushalt leben.

Die Arbeitszeiten von Frauen sind sehr viel heterogener als die von Männern. Es gibt kaum eine Arbeitszeitdauer, die für Frauen als normal gelten kann. Mit 29 Prozent arbeitet fast ein Drittel der Frauen „kurze Teilzeit“ mit bis zu 20 Stunden. Etwas mehr als ein Fünftel der Frauen arbeitet Teilzeit mit 21 bis 35 Stunden. Im Bereich der Vollzeit von 36 bis 40 Stunden arbeiten nur noch zwei Fünftel der Frauen ([WSI GenderDatenPortal 2015: http://www.boeckler.de/51989.htm](http://www.boeckler.de/51989.htm) und <http://www.boeckler.de/51988.htm>). Bei Männern sind die Arbeitszeiten weniger heterogen. Fast zwei Drittel arbeiten in einer „Normalarbeitszeit“ von 36 bis 40 Stunden (2012). Bei Männern nehmen lange Arbeitszeiten (41 Stunden und mehr) zu – davon ist jeder fünfte Mann betroffen. Demgegenüber sind kürzere Arbeitszeiten bis zu 31 Stunden bei Männern eine Seltenheit – weniger als zehn Prozent der Männer arbeiten in diesem Umfang.

Dass viele Frauen deutlich kürzere Erwerbsarbeitszeiten haben als Männer, ist in erster Linie auf den hohen, stetig gewachsenen Anteil Teilzeit arbeitender Frauen zurückzuführen. Teilzeitarbeit ist heute zu einem der wichtigsten Instrumente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geworden – allerdings fast ausschließlich für Frauen.

Fast drei Viertel der westdeutschen Mütter mit Kind zwischen 3 und 9 Jahren arbeitet mit reduzierter Stundenzahl, dagegen nur knapp 6 Prozent der Väter ([WSI GenderDatenPortal 2015: http://www.boeckler.de/51974.htm](http://www.boeckler.de/51974.htm)). Daneben spielt aber auch unfreiwillige Teilzeitarbeit eine Rolle.

3.4 Millionen Frauen sind ausschließlich in einem Minijob beschäftigt (BA 2014). Diese spezielle Form der Teilzeit darf maximal 450 Euro im Monat einbringen; ein Sozialversicherungsschutz besteht über diese Form der

Erwerbstätigkeit nicht.

2. Herausforderungen für eine künftige Arbeitszeitgestaltung

Die gegenwärtigen Arbeitszeiten sind aus der Sicht vieler Beschäftigten – Männer und Frauen – alles andere als optimal. Es gibt sowohl ein Regulierungsproblem, das heißt, dass die Schutzfunktion von Arbeitszeitgrenzen immer häufiger nur noch eingeschränkt gegeben ist, als auch ein Autonomieproblem: Arbeitszeiten sind oftmals stark an betriebliche Interessen angepasst (vgl. WSI Arbeitszeit-Report, Absenger et al. 2014). Auch gibt es Wünsche nach einer anderen Arbeitszeitdauer. Ein Teil der Beschäftigten möchte die aktuelle Arbeitszeit verkürzen. Andere, vor allem Teilzeitbeschäftigte, würden lieber länger arbeiten (ebenda, S. 12).

Aus Genderperspektive besonders relevant ist, dass die große Lücke zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern mit Gleichstellungsproblemen verbunden ist. Die bei Frauen konzentrierte Teilzeitarbeit ist der Vollzeitarbeit nicht immer gleichgestellt. Die Kriterien, an denen die Gleichstellung zu messen ist, sind erstens der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen, zweitens die Entlohnung und drittens die Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen (Nicolaisen 2011). In allen diesen Bereichen zeigen sich Nachteile für Teilzeitbeschäftigte. So gibt es Einkommensnachteile bei Teilzeitarbeit (Bardasi/Gornick 2008; Brehmer/Seifert 2008). Der durchschnittliche Stundenlohn von Teilzeitbeschäftigten liegt um 3,74 Euro niedriger als der von Vollzeitbeschäftigten (StBA 2010). Minijobs werden pro Stunde signifikant schlechter entlohnt als Jobs mit anderen Arbeitszeiten (Wolf 2010). 24 Prozent der Minijobbenden verdienen im Jahr 2012 bis 7 Euro pro Stunde, 50 Prozent hatten nicht mehr als 8,50 Euro (RWI 2012, S. 39). Inwieweit hier der Mindestlohn etwas geändert hat, wird erst demnächst statistisch erfassbar sein.

Selbst in den Fällen, wo Teilzeitarbeit der Vollzeitarbeit gleichgestellt ist, verringert sich das Einkommen proportional zur Arbeitszeit, so dass Teilzeitarbeit oft nicht existenzsichernd ist. Teilzeit wird kaum in Führungspositionen ausgeübt (für Belege vgl. Klenner/Kohaut 2010).

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sind wiederum vor allem die Minijobs schlechter gestellt. Arbeitsrechte, wie z. B. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bei Urlaub und an Feiertagen werden hier teils verweigert, teils wagen die Beschäftigten nicht, sie einzufordern (vgl. RWI 2012, S. 47). Zudem führen Teilzeitarbeit und insbesondere Minijobs zu Pfadabhängigkeiten in den Erwerbsverläufen von Frauen (Klenner/Schmidt 2012). „Vernarbungseffekte“ mit Langzeitwirkung im Lebensverlauf treten ein. Die Erwerbsverläufe vieler Frauen münden in deutlich geringeren Renten.

3. Geschlechtergerechte Arbeitszeiten der Zukunft – Leitbilder und Gestaltungsprinzipien aus Genderperspektive

Wie Arbeitszeiten künftig zu gestalten sind, ist Gegenstand einer breiten gesellschaftlichen Debatte, die gerade begonnen hat. Woran sollte sich eine moderne Arbeitszeitpolitik aus der Genderperspektive orientieren? Das Leitbild des „erwachsenen Erwerbstätigen“ („adult worker model“, vgl. Lewis 2004) hat in Europa zunehmend das „männliche Familienernährermodell“ abgelöst, d. h. die Vorstellung, dass Frauen (mit Kindern) vor allem über ihren Ehemann abgesichert sind. Doch das Leitbild des „erwachsenen Erwerbstätigen“, das davon ausgeht, dass alle Frauen und Männer erwerbstätig sein sollen, ist einseitig, da es die zweite wichtige Säule, auf der jede Gesellschaft ruht, außer Acht lässt – nämlich die Sorgearbeit. Daher schlagen wir vor (Auth/Klenner/Leitner 2015), Arbeitszeitpolitik am „Earner and Carer“-Modell zu orientieren das - ähnlich wie im 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2011: 246) – auf der Annahme basiert, dass alle Menschen im Lebensverlauf immer wieder auch Fürsorgeverpflichtungen haben und Sorgearbeit leisten. Es ist von der Vision einer „dual earner/dual-carer society“ (Gornick/Meyers 2005: 373) abgeleitet, in der Zweiverdiener-Paare sich auch die Erwerbsarbeit und die Sorgearbeit teilen. Mit dem Leitbild des „Earner and Carer“-Modells haben wir allerdings die alleinige Bezugnahme auf Paare, die die Sorgearbeit unter sich aufzuteilen haben, aufgegeben zugunsten der Vorstellung, dass unbezahlte Sorgearbeit auch über die heterosexuelle Zweierbeziehung hinaus verantwortlich übernommen werden kann und sollte.

Am „Earner and Carer“-Modell sollte sich die Arbeitszeitpolitik orientieren, wenn Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden soll. Dieses Leitbild führt zu vier Grundprinzipien, die bei der Regulierung von Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind: egalitäre Teilhabe an beruflicher und privater Arbeit, eigenständige Existenzsicherung für alle Frauen und Männer, Aufwertung der Sorgearbeit und Optionalität im Lebensverlauf.

Erstens das *Prinzip der egalitären Teilhabe an beruflicher und privater Arbeit*. Bezogen auf die Arbeitszeitfrage heißt das, den Gender Time Gap allmählich zu schließen über eine Annäherung der durchschnittlichen Arbeitszeiten der Geschlechter. Das heißt nicht, dass alle Menschen gleich lang arbeiten, sondern bedeutet, dass weder Männer noch Frauen systematisch an der einen oder anderen Art von Arbeit oder an der freien Zeit weniger partizipieren. Vermittelt über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist dagegen heute die (kurze) Teilzeit der Frauen Voraussetzung und Folge der (langen) Vollzeit der Männer, wie die weite Verbreitung des modernisierten männlichen Ernährermodells zeigt.

Geschlechtergerechtigkeit heißt auch, dass Frauen und Männer gleiche berufliche Entwicklungschancen haben. Frauen ist es ebenso möglich wie Männern, in ihrem Leben eine ihren Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit auszuüben und diese mit einem Leben mit Familie, mit der Sorge für Kinder und andere Angehörige, aber auch mit anderen sozialen Beziehungen zu verbinden. Die Ausübung der beruflichen Arbeit und der Sorgearbeit lässt der nötigen Selbstsorge sowie der Mußzeit genügend Raum. Damit dürften geschlechtergerechte Arbeitszeiten grundsätzlich kürzer sein als die heutige Vollzeit.

Eng damit verbunden ist zweitens das *Prinzip der eigenständigen Existenzsicherung für Frauen und Männer*. Es bedeutet, alle sind auf der Basis eigener Arbeit in der Lage, die Mittel ihrer Existenzsicherung selbst zu erwerben und werden dabei nicht benachteiligt.

Damit steht in untrennbarem Zusammenhang drittens das *Prinzip der Aufwertung der Sorgearbeit*. Schon bisher begründet nicht nur Erwerbsarbeit einen Anspruch auf Mittel der Existenzsicherung – die sozialen Sicherungs-

systeme ersetzen teilweise den Einkommensausfall bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und seit kurzem auch in Phasen intensiver Sorgearbeit nach der Geburt eines Kindes, bei dessen Krankheit oder im akuten Pflegefall (Elterngeld, Kinderkrankentage, zehntägige Pflegefreistellung). Künftig sollte Sorgearbeit noch stärker in weiteren Phasen einen Anspruch auf Einkommen begründen. Es geht um sozialpolitische Ausgleichszahlungen, wenn die Erwerbstätigkeit wegen – noch genauer zu definierender – Caretätigkeiten unterbrochen oder reduziert wird.

Schließlich gilt es viertens, das *Prinzip der vollen Optiona- lität von Arbeitszeiten im Lebensverlauf* zu verwirklichen. Frauen sollen ebenso wie Männer zwischen unterschiedlichen Gewichten wählen können, die sie verschiedenen Lebensbereichen, darunter auch der beruflichen Arbeit, jeweils widmen wollen. Diese Gewichtungen – und damit die Zeiten – können sich in verschiedenen Lebensphasen unterscheiden. So wird typischerweise in einer Phase intensiver Familienverantwortung das Gewicht der beruflichen Arbeit zurückgehen und die ihr gewidmete Zeit geringer sein als in anderen Phasen. Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeitdauer sowie die Nutzung verschiedener Arbeitszeitoptionen sollen Frauen wie Männern im Lebenslauf gegeben sein. Veränderungen der Arbeitszeit müssen reversibel sein. Das heißt, dass eine einmal gewählte Option, z. B. die Verkürzung auf Teilzeitarbeit, nicht in eine Sackgasse führen darf. Hierfür sind sowohl gesetzliche Rahmenbedingungen zu verändern als auch die betrieblichen Bedingungen so zu gestalten, dass die Inanspruchnahme von Optionen diskriminierungsfrei möglich ist.

4. Einige Eckpunkte einer künftigen Arbeitszeitpolitik

Vordringlich ist, die kurze Teilzeit von Frauen – vor allem in Form der Minijobs – unattraktiv zu machen, denn damit sind insbesondere die Prinzipien der eigenständigen Existenzsicherung und der egalitären Teilhabe an beruflicher und privater Arbeit nicht zu verwirklichen. Gleichzeitig gilt es zur Schließung der Arbeitszeitlücke, kurze Vollzeit und substanzielle Teilzeit attraktiv zu machen. Für beides ist es erforderlich, alle Fehlanreize zu beseitigen, die Frauen in die kurze Teilzeit „locken“. Hohe Priorität

hat die Beseitigung der steuerrechtlichen Privilegierung von Minijobs, um nicht erneut eine junge Generation von Frauen in die „Minijobfalle“ laufen zu lassen. Und es geht um die Abschaffung der Steuerklassenkombination III und V sowie um eine Reform des Ehegattensplittings.

Darüber hinaus ist Teilzeit der Vollzeit in jeder Hinsicht gleichzustellen. Da sie es dem Gesetz nach bereits ist, sind hierzu Veränderungen in den Betrieben notwendig. Es gilt, die bisherige Idealvorstellung vom „Normalarbeiter“ aufzubrechen. Eine Unternehmenskultur, die an Beschäftigten mit lebenslanger Vollzeit-Verfügbarkeit orientiert ist, widerspricht dem „Earner-Carer-Modell“ und vernachlässigt die Vielfalt der Erwerbsverläufe von Männern und Frauen.

Die allmähliche Normalisierung unterschiedlich langer Arbeitszeiten im Lebensverlauf würde den Gegensatz zwischen Vollzeit und Teilzeit auflösen (vgl. auch den Vorschlag der Gewerkschaften ver.di: Wiedemuth/Skrabs 2015). Es sollte zur Normalität werden, die Dauer der Arbeitszeit selbst zu wählen. Vielfach geht es auch um mehr Möglichkeiten für eine „kurze Vollzeit“. Gesetzliche Veränderungen, die die Zeitsouveränität für die einzelnen Beschäftigten fördern, können zum allmählichen Schließen der Arbeitszeitschere zwischen den Geschlechtern beitragen. Stichworte sind: befristete Teilzeit, Rückkehr zur Vollzeit von Teilzeitbeschäftigten (nach entsprechenden Ankündigungsfristen). Generell sind Ansprüche auf lebensphasengerechte, familien- und pflegesensible Arbeitszeiten zu erweitern und mit sozialrechtlichen Ansprüchen auf einen (teilweisen) Einkommensausgleich sowie der rentenrechtlichen Anrechnung solcher Zeiten zu verknüpfen. Aktuell steht die Absicherung einer Phase der familiären Pflege auf der Tagesordnung, wobei mit der zehntägigen bezahlten Pflegefreistellung ein erster Schritt getan ist. Auch sollten mehr Anreize für eine geschlechtergerechtere Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern gesetzt werden (z. B. Weiterentwicklung der Elternzeit, Förderung einer subventionierten „Familienarbeitszeit“).

Aus der Genderperspektive scheint klar zu sein, dass sowohl der Vollzeitstandard kürzer als auch Teilzeit normalisiert werden müsste. Wenn Teilzeit bei beiden

Geschlechtern ähnlich häufig vorkommen würde sowie Teilzeit der Vollzeit vollkommen gleichgestellt wäre und wenn im Lebenslauf wechselnde Arbeitszeiten normal wären, dann wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Gendergerechtigkeit getan.

Christina Klenner, September 2015

Literatur:

- Absenger et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI Report Nr. 19, Düsseldorf, online verfügbar unter http://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-005987&chunk=1&jahr= (zuletzt geprüft: 12.02.2015)
- Auth, D./ Klenner, C./ Leitner, S. (2015): Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult worker model, in: Amacker, M. /Völker, S. (Hrsg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Beltz Juventa Weinheim, S. 42-58
- Bardasi, E./ Gornick, J. (2008): Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics* 14 (1), S. 37-72.
- Brehmer, W./ Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 4, S. 501-531.
- BA (2014): Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik (2014, revidierte Daten), auf Anfrage, Auswertung für das WSI GenderDatenPortal.
- Franz, C./ Kümmerling, A./Lehndorff, S./ Anxo, D. (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends. *WSI Mitteilungen* 65 (8), S. 601-608.
- Kümmerling, A. (2013): Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. Duisburg: IAQ-Report Nr. 02.
- Gornick, Janet C./ Meyers, Marcia K. (2005): Supporting a Dual Earner/Dual-Carer Society. In: Jody Heymann und
- Christopher Beem (Hg.): *Unfinished work. Building equality and democracy in an era of working families.* New Press; Distributed by W. W. Norton & Co. New York, S. 371-408.
- Klenner, C./Kohaut, S. (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB (Hg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft.* Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), S. 191-270.
- Klenner, C./Schmidt T. (2012): Minijobs - Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Modell“, in: *WSI-Mitteilungen* 1/2012, S. 22-31
- Lewis, J. (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie: in: Leitner, S./Ostner, I./ Schratzenstaller, M. (Hg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 62-84
- Nicolaisen, H. (2011): Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in ‚Old‘ and ‚New‘ Part-Time Work Regimes. *Nordic Journal of working life studies I* (August), S. 95-115.
- RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigung. Projektbericht. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW.
- Sachverständigenkommission (2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.*
- Sojka, E. (2012): Haushaltsnahe Dienstleistungen. In: Bartelheimer, P./ Fromm, S./ Kädtler, J. (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch Zweiter Bericht.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 633-658.
- StBA 2010: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GPG_Arbeitsplatz.html (zuletzt geprüft am 04.09.2015)
- Wiedemuth, Jörg/Skrabs, Sylvia (2015): Anstöße für die zukünftige Arbeitszeitpolitik von ver.de, in *Sozialismus*, Heft 7-8, S. 39-43
- Wolf, E. (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. *WSI-Diskussionspapier* 174.
- WSI GenderDatenPortal 2015: Themenblock Arbeitszeiten http://www.boeckler.de/wsi_51968.htm (zuletzt geprüft am 04.09.2015)

Forum 5 Ausgeliefert - Wie das Gesundheitssystem an Frauen verdient.

Dr. med. Friederike M. Perl, Stuttgart, Gynäkologische und Operative Belegärztin



Dr. med. Friederike M. Perl

Thesen:

1. **Historisch** bedingt, nämlich aufgrund der hohen Müttersterblichkeit bis ins 20. Jahrhundert hinein, sind Frauen leichter zu verunsichern und daher leichtgläubiger in Bezug auf Heilsversprechen durch die Medizin als Männer.
2. In allen **Lebensphasen** gibt es Gelegenheiten, Frauen mit Pseudogesundheitsleistungen bzw. mit der (verschleierte) Verweigerung von Gesundheitsleistungen abzuzocken:
 - Pubertät (HPV-Impfung),
 - Schwangerschaft (Frühgeburten),
 - Geburt (Kaiserschnitte),
 - Neugeborenenphase (Stillhindernisse),
 - Postmenopause (Mammakarzinom und Ovarialkarzinom).
3. Die HPV-Impfung in der **Pubertät** ist ein Massenexperiment an nicht-einwilligungsfähigen Kindern. Die langfristigen Wirkungen (wird Krebs wirklich verhindert?) und die Nebenwirkungen (wie wird das Immunsystem beeinflusst?) durch diesen neuartigen (gentechnisch hergestellten) Impfstoff sind unbekannt. S. a. www.tod-nach-gardasil.com. Hier werden jährlich 500 Mio. Euro für Impfstoffe bezahlt.
4. In der **Schwangerschaft** erleben Frauen ein fast 10 %iges Risiko, wegen „Frühgeburtlichkeit“ von ihrem Neugeborenen getrennt zu werden. Die vorhandenen Möglichkeiten, Wehen zu hemmen, werden als „altmodisch“ diffamiert. So werden fast doppelt so viele Babies wie in anderen westlichen Ländern (9,3 % vs. 5-6 %) durch Neugeborenen-Intensivstationen geschleust - weit besser für die Bilanz der Klinik! Kostenpunkt 52.000 Babies mal

Ausgeliefert - Wie das Gesundheitssystem an Frauen verdient.

Dr. med. Friederike M. Perl, Stuttgart

mindestens 100.000 Euro = 5,2 Mrd. Euro).
Einsparpotential bei Vermeidung der Frühgeburt
(etwa die Hälfte: ca. 2,5 Mrd. Euro).

5. **Geburtshilfliche Versorgung:** Die steigende Kaiserschnitttrate ergibt sich logisch zwingend aus der Vergütungsstruktur im Gesundheitswesen. Die Fallpauschalen für normale Geburten sind um etwa 1.000 Euro geringer als für Kaiserschnitte. Um den erhöhten Zeitaufwand bei normalen Geburten zu vermeiden (Personalkosten!), wird rasch für Sectio entschieden. Die negativen Folgen tragen Frauen, Kinder, und die Gesellschaft (erhöhtes Erkrankungsrisiko nach Sectio), nicht die Klinik. Einsparpotenzial 100 Mio. Euro).
6. **Fehlende Stillförderung:** Stillen als einzige nachweisliche präventive Maßnahme im Gesundheitssystem erfährt eine unangemessene Missachtung. Die personalintensive Stillberatung in der Postpartalphase wird ignoriert. Die 100 stillfreundlichen Krankenhäuser in Deutschland erhalten keine bessere Vergütung, trotz der umfassenden gesundheitlichen Vorteile für Kind UND Mutter und der enormen Einsparpotenziale durch langfristiges ausschließliches Stillen. Ärztinnen und Ärzte erhalten keinerlei Vergütung für Stillberatung. In den Kliniken wird de facto das Stillen unmöglich gemacht (unsensibles Handling des Babies, frühes Zufüttern, getrenntes Schlafen). In der Arbeitswelt tauchen immer noch keine Stillkinder auf. Dadurch entstehen massive Zusatzkosten (Impfungen, Krebs und Diabetes in der Kindheit, chronische Kinderkrankheiten, immunologische Probleme, Gewichts- und Gesundheitsprobleme der Mütter). Noch immer entscheiden sich Mütter und Väter aus beruflichen Gründen gegen das Stillen. Frauengesundheitspolitisches Engagement sollte sich aktiv für die Stillförderung in allen Formen stark machen, insbesondere auch für die berufstätige stillende Mutter.
7. Thema **Wechseljahre:** Die Umstellung auf ein neues Niveau geht mit einer statistischen Zunahme von Krebsrisiken einher.

Während die Wissenschaft zunehmend die Sinnlosigkeit des Mammografischen Screenings erkennt (Kanadische Studie mit 25 Jahresergebnissen), gibt Deutschland nach wie vor ca. 1 Mrd. Euro für Mammografisches Screening und seine Folgen (Operationen/Chemotherapien/Bestrahlungen) aus, ohne dass Frauen davon profitieren. MG-Screening erhöht das Risiko, eine Brustkrebsdiagnose zu erhalten, um 50 – 80 % (Anstieg der Diagnoseraten von 42.000/Jahr vor dem Screening auf jetzt 72.000/Jahr.)

Hingegen wird beim Ovarialkarzinom nicht gescreent (Kassen zahlen Ultraschall nicht), obwohl dort das Krankheitsstadium bei Diagnose entscheidend für das Überleben ist. Die Behandlung von 6.500 Ovarialkarzinomen pro Jahr ist tatsächlich „kostengünstiger“ als deren Vermeidung, die ein Screening von 500.000 Frauen und operative Eierstockentfernungen bei etwa 25.000 erfordern würde.

Fazit:

Am Geschäftsmodell „Frau“ wird in Deutschland fleißig verdient.

Es wird Zeit, dass Frauen den Mut entwickeln, selbstbewusster und kritischer die „Gesundheitsangebote“ zu hinterfragen.

Auch die Frauenbeauftragten sollten hier ihre Stimme erheben.

Forum 6 Image für Gleichstellungsbeauftragte

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



Dr. Martina I. Mronga

Image für Gleichstellungsbeauftragte

1. Kompetenzen gelten als erlernbar und veränderbar.
2. Mikropolitische Kompetenzen helfen bei der Bewältigung neuartiger Aufgaben und Herausforderungen.
3. Aufstiegskompetenzen sind sozialisations- und kontextbezogen!
4. Anerkennung und Erfolg bedingen einander.
5. Erfolgreiche Personen sind nicht zwingend authentisch.

Dr. Martina I. Mronga

Forum 8 Zielgerichtete Kampagnen – der kurze Weg zur richtigen Strategie

Ingo Bokermann, Agentur CampaignOnline, Kommunikations- und Organisationsentwicklung, **Lüneburg**



Ingo Bokermann

Workshop Campaigning – Der kurze Weg zur erfolgreichen Strategie 8. September 2015

Die im Netzwerk der BAG organisierten etwa 1900 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die ergänzend in kommunale Netzwerke eingebunden sind, stellen eine nicht unerhebliche politische Macht dar.

Diese Macht im positiven Sinn sichtbar – und spürbar – und damit noch erfolgreicher werden zu lassen, würde eine Fokussierung in der Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit auf wenige Themen erfordern.

Klären wir zunächst die Frage: Was ist eine Kampagne? Eine eindeutige Definition gibt es nicht. Der Begriff stammt aus dem Militär und liest sich in einem alten Lexikon so:

Campagne, Feld-Zug, expedito heißt diejenige Zeit, zu welcher die Armeen im Felde stehen, und die

sich meistens mit dem Junio anfängt, im November aber zu Ende gehet, auch bisweilen wohl noch länger dauert; Wie denn, wenn schwere Belagerungen gewesen, wohl den ganzen Winter durch campiret worden ist.

(J.H.Zedlers Universal-Lexicon. Halle/Leipzig 1733)

Für heutige Kampagnen von NROs übersetzt, passt eine Definition von Hans-Jürgen Arlt:

*Projekt Öffentlichkeit/Medien.
Kampagne ist eine kommunikative Strategie, die zeitlich befristet, thematisch begrenzt, dramaturgisch angelegt ist und multimedial operiert.*

(Hans-Jürgen Arlt, damaliger Pressesprecher DGB)

Zielgerichtete Kampagnen – der kurze Weg zur richtigen Strategie

Ingo Bokermann, Agentur CampaignOnline

Es geht bei unseren NRO-Kampagnen um Politik-Kampagnen, also Kampagnen, mit denen ein politisches Ziel verfolgt wird. Es geht nicht um Werbung, Aufklärung, Fundraising, Wahlkampf oder um Lohn.

Werfen wir einen kurzen Blick auf Ihre Rolle als NRO. NROs decken Missstände auf und machen sie öffentlich. Dies geschieht beispielsweise auf Demonstrationen, auf T-Shirts mit entsprechendem Aufdruck oder auf einem Plakat. Auch Sie decken auf, wie Sie an Ihrer Postkarte „Ihre Werbung ist sexistisch“ erkennen.



Auch Sie zeigen Missstände auf.

NRO-Kampagnen werden durchgeführt, um öffentlich Gehör zu finden und weil eine einzelne Aktion selten ausreicht, um in der Flut der täglichen Nachrichten durchzudringen. Eine Kampagne ist mehr als nur eine Pressekonferenz und das Verteilen von Infomaterial. Eine Kampagne ist eine Abfolge von bundesweiten und lokalen Events, Veröffentlichungen, Petition, usw.

Eine Kampagne schafft UnterstützerInnen, die in sozialen Netzwerken und mit Hilfe von Kampagnen-Software eingebunden, weitere Kampagnen unterstützen können (Beispiel: campact.de).

Eine gute Kampagne folgt einer Dramaturgie mit Tätern, Opfern und Rettern (Kasper, Tod und Teufel). Die Retter konfrontieren die Täter mit ihren Taten. Das kann spektakulär sein (wie manchmal bei Greenpeace), oder eher zurückhaltend mit einem Infostand vor der

Aktionärsversammlung eines Konzerns. Es ist richtig inszeniert in jedem Fall eine Konfrontation. Dabei kann der Infostand sogar wirksamer sein, weil die Konfrontation nicht so offensichtlich ist. Denken Sie auch an die Bilder. Es sind die Bilder, die sprechen und nicht die Studien. Erfolgreiche NROs stellen sich oft als kleine vermeintlich schwache aber ehrenhafte KämpferInnen dar, die gegen das große Böse zu Felde ziehen (David-Goliath-Prinzip).

Wichtig ist bei allen Aktivitäten, dass sie glaubwürdig bleiben. Reine Medienstunts werden i. d. R. als solche erkannt und entsprechend nicht beachtet. Als Hilfsmittel können Sie sich die Frage stellen ob die geplante Aktivität auch ohne Medienpräsenz einen Sinn ergibt. Außerdem müssen die Aktivitäten zu ihnen passen.

Kommen wir zur Strategie:

Zunächst brauchen wir ein definiertes, messbares Ziel. Dieses sollte der SMART-Regel (Spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert) folgen.

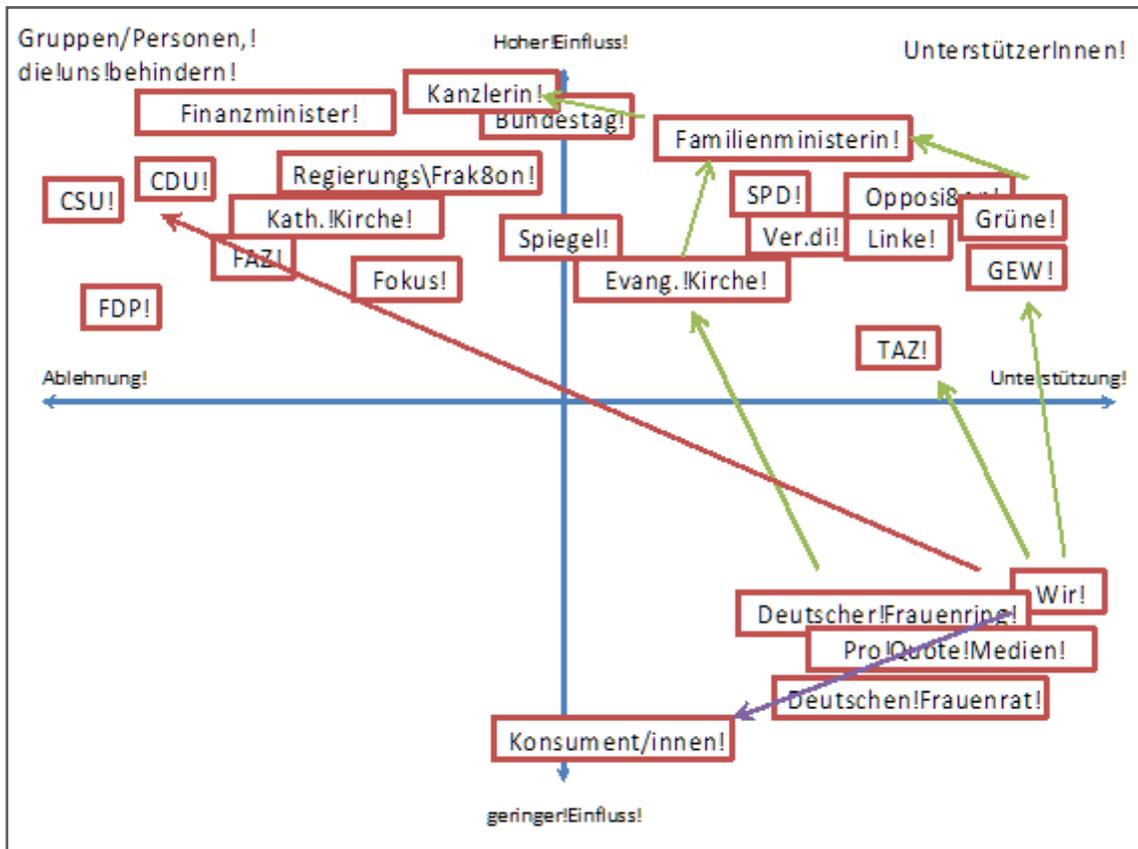
Wenn das Ziel feststeht, erstellen Sie am besten eine Umfeldanalyse. In dieser stellt man die verschiedenen InteressentInnen bzw. Interessensgruppen in Abhängigkeit ihres politischen Einflusses und ihrer Interessenslage dar.

(Grafik siehe folgende Seite)

Daraus lässt sich eine passende Strategie entwickeln. In diesem Fall stellen die grünen Pfeile eine mögliche Lobby-Strategie dar, der violette Pfeil die (Teil)Öffentlichkeit, die mobilisiert werden soll und der rote Pfeil stellt einen politischen Gegner dar.

Zielgerichtete Kampagnen – der kurze Weg zur richtigen Strategie

Ingo Bokermann, Agentur CampaignOnline



Zusammenfassend 12 Regeln für eine Kampagnen-Strategie

(zusammengefasst aus Chris Rose: www.campaignstrategy.com)

1. Ist diese/eine Kampagne notwendig? Gibt es Alternativen?
2. Analysieren Sie die Kräfte – Umfeld, Stärken/Schwächen, Kraftfeld
3. Konstruieren Sie den kritischen Pfad / die Roadmap – vom Ziel ausgehend
4. Das Ziel: SMART (Spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert) und K.I.S.S. (Keep It Simple, Stupid)
5. Richtige Elemente in der richtigen Reihenfolge – Tu A, dann B...
6. Sagen Sie direkt, was Sie meinen. Keine indirekten (ironischen) Botschaften
7. Motivieren statt lehren.
8. Beginnen Sie dort, wo Ihr Publikum steht.
9. Bekämpfen Sie das unakzeptable – mit der Moral auf Ihrer Seite.
10. Lassen Sie wirkliche Dinge geschehen
11. Inszenieren Sie den Konflikt – erzeugen Sie die Schlagzeile
12. Kommunizieren Sie in Bildern

Forum 9

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage, Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal



Roswitha Bocklage

Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

ich freue mich, dass Sie sich heute dazu entschieden haben, sich mit einer Möglichkeit, strategische Gleichstellungspolitik umzusetzen, zu beschäftigen. Eine – aus meiner Sicht – gute Methode für diesen strategischen Ansatz ist die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene.

Noch ein Hinweis vorweg: da die Umsetzung der EU-Charta nicht nur aus Zielbeschreibungen und Maßnahme-Planungen besteht, ist Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiger Aspekt in der Umsetzung. Sie werden heute exemplarisch die Postkarten sehen, die wir in Wuppertal als begleitendes Element zur EU-Charta entwickelt haben.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

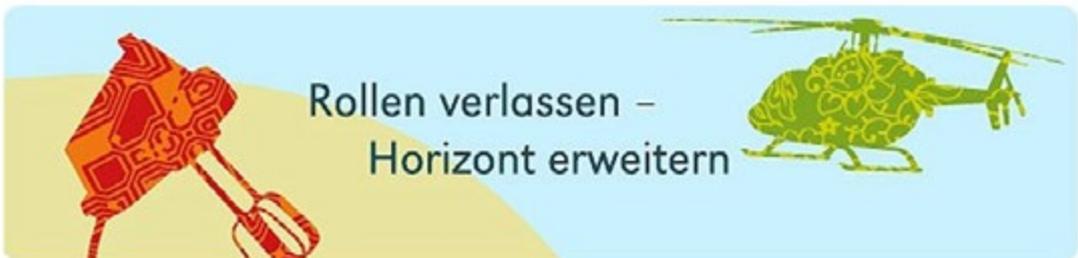
Roswitha Bocklage




Rollen verlassen –
Horizont erweitern

- >KONTEXT DER EU-CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
- >ENTWICKLUNG DES ERSTEN AKTIONSPLANES
- >LEITGEDANKEN UND ZIELE DES AKTIONSPLANES / STRATEGIE UND UMSETZUNG
- >ANGEBOT DER BAG UND WEITERE UNTERSTÜTZUNG

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Rollen verlassen –
Horizont erweitern

- >KONTEXT DER EU-CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
- >ENTWICKLUNG DES ERSTEN AKTIONSPLANES
- >LEITGEDANKEN UND ZIELE DES AKTIONSPLANES / STRATEGIE UND UMSETZUNG
- >ANGEBOT DER BAG UND WEITERE UNTERSTÜTZUNG

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts (2005-2006) erarbeitet, das vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas durchgeführt wurde.

Das Projekt wurde von der europäischen Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt.

Gaby Wenner – Leiterin des Frauenreferats Frankfurt am Main – war als deutsche Vertreterin dabei.

Neben den Strukturen, die uns allen bekannt sind – EU-Kommission als Gremium der EU-Kommissare und EU-Kommissarinnen und dem EU-Parlament – gibt es auch Zusammenschlüsse auf kommunaler Ebene über die Ländergrenzen hinweg. Im Rahmen dieses Zusammenschlusses wurde die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ entwickelt und als Handlungsrahmen für die Kommunen vereinbart.

Zur Entstehung der europäischen Charta für die Gleichstellung

2005 hat der Rat der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) auf Initiative des Frauen-Ausschusses des RGRE unter dem Titel „Die Stadt der Gleichstellung“ eine Sammlung kommunaler Gleichstellungsprojekte veröffentlicht. Im Anschluss an dieses Projekt wurde unter der Federführung des Frauen-Ausschusses des europäischen RGRE die Charta von Frauen und Männern aus 13 Mitgliedstaaten der Europäischen Union entwickelt. Dies im Rahmen eines durch die EU-Kommission geförderten fünften Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Mitgearbeitet haben Beschäftigte der Städtetage, Politikerinnen und Frauenbeauftragte sowie Expertinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen und Wissenschaftlerinnen in den Jahren 2005 und 2006.

Die Charta wurde von den Gremien des europäischen Verbandes gebilligt. Das Präsidium der deutschen RGRE-Sektion hat sich am 29. November 2006 mit der Charta befasst und hierzu folgenden Beschluss gefasst:

„Das Präsidium begrüßt die Aktivitäten des europäischen RGRE zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf

kommunaler Ebene. Es erachtet die vom RGRE vorgelegte europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene als wertvolle Impulsgeberin für diesbezügliche Aktivitäten der

Kommunen vor Ort – insbesondere im Hinblick auf das bevorstehende europäische Jahr der Gleichstellung 2007. Das Präsidium ist der Auffassung, dass es der Entscheidung jeder einzelnen Kommune überlassen sein muss, inwiefern bzw. in welchem Umfang sie sich durch Unterzeichnung der Charta konkret auf deren Umsetzung verpflichtet.“

Die Deutsche Fassung der EU-Charta kann abgerufen werden unter: http://www.rgre.de/pdf/charta_gleichstellung.pdf

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage




DIE SCHRITTE:

1. Mitteilung an den RGRE nach Unterzeichnung.
2. Aufstellung des Aktionsplanes Innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren nach Unterzeichnung.
3. Festlegung von Zielen und Prioritäten, von Ressourcen und Zeiträumen für die Umsetzung.
4. Vorbereitung auf Grundlage vielfältiger Meinungen.
5. Öffentliche Präsentation des Aktionsplanes.
6. Öffentliche Berichterstattung über und Evaluatio der Fortschritte.
7. Veröffentlichung des Aktionsplanes und aller Ergebnisse auf europäischer Ebene.
8. Ziel: voneinander lernen!

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen der vorliegenden Charta durchzuführen:

- (1) Innerhalb eines zumutbaren Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum entwickelt jeder Unterzeichner dieser Charta einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan, nimmt diesen an und setzt ihn um.
- (2) Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeiträumen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs-Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.
- (3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.
- (4) Jede/r Unterzeichner/in revidiert den Gleichstellungs-Aktionsplan je nach Erfordernis und entwickelt jeweils neue Pläne für nachfolgende Perioden.
- (5) Jede/r Unterzeichner/in erklärt sich grundsätzlich bereit, mit einem geeigneten, noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können und es Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

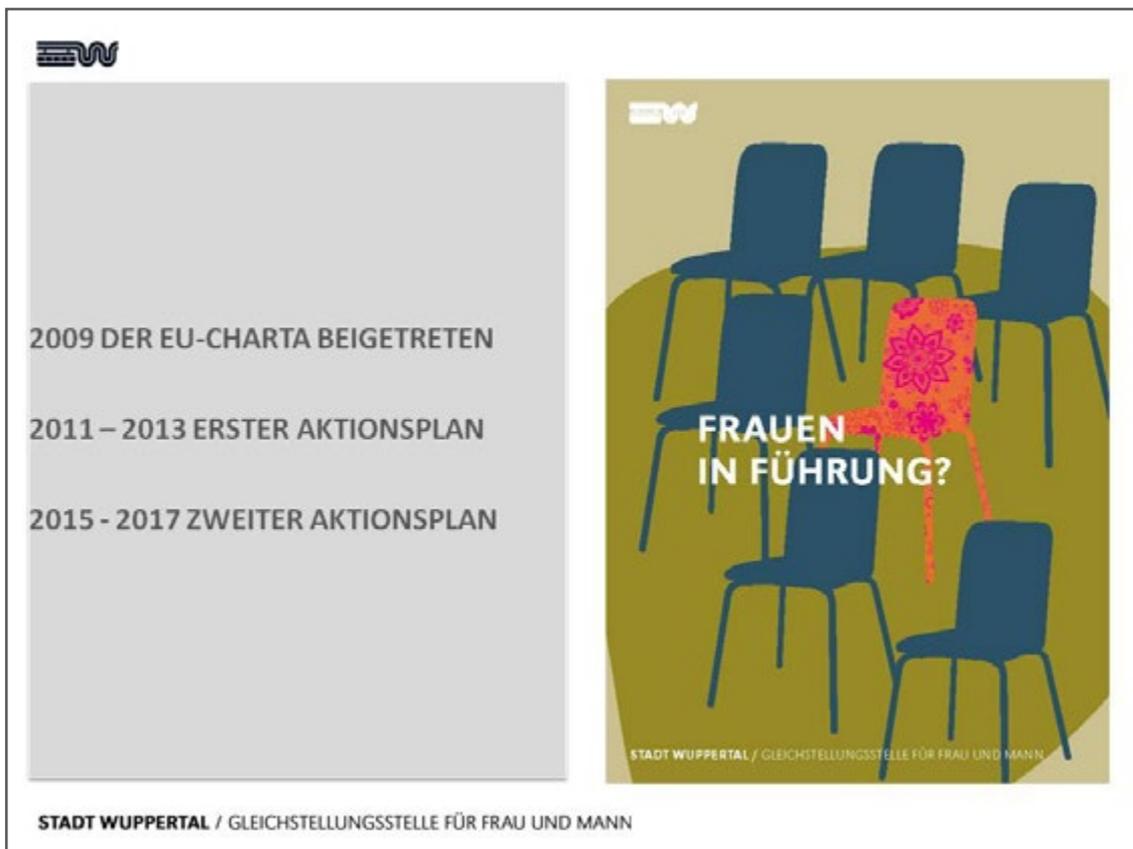
stellt jede/r Unterzeichner/in den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Materialien zur Verfügung.

- (6) Jede/r Unterzeichner/in informiert den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich davon, dass und an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, und gibt gleichzeitig Kontaktdaten für weitere Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta an. (Wuppertal)



Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage



Der Rat der Stadt Wuppertal ist 2009 der Europäischen Gleichstellungscharta beigetreten. Damit gehört Wuppertal zu einer der über 1.300 Städte, Gemeinden und Regionen in Europa, die mit Expertinnen und Experten am Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in 30 europäischen Ländern arbeiten.

In Deutschland sind 39 Kommunen der Gleichstellungscharta beigetreten, 15 haben einen ersten Aktionsplan entwickelt, 3 haben bisher berichtet und den 2. Aktionsplan veröffentlicht.

Als Wuppertal 2009 der EU-Charta beigetreten ist – 3 Jahre nach Veröffentlichung der Charta – gab es also für uns noch nicht viele Vorbilder.

Im letzten Jahr wurde die erste Nationale Konferenz zur EU-Charta durchgeführt, bei der sich alle Kommunen, die an der Umsetzung der EU-Gleichstellungs-Charta arbeiten, getroffen und ausgetauscht haben.

Das Besondere an der EU Gleichstellungscharta ist, dass die Charta selbst viele Hinweise enthält, wie und mit

welchen Maßnahmen Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer vor Ort umgesetzt werden kann. Sie ist somit eine Fundgrube an guten Ideen.

Die Gleichstellungscharta gibt aber auch einen Rahmen vor, in dem ich mich als Kommune bewege. Sie schreibt vor, dass nach einem Beitritt zur Charta ein Aktionsplan entwickelt werden muss, dieser wird ausgewertet und führt in der Folge zu einem neuen – zweiten – Aktionsplan. Alle Ergebnisse werden der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) zur Verfügung gestellt und veröffentlicht.

Die Gleichstellungscharta ermöglicht es, sich mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort darauf zu verständigen, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Und: der Rat der Stadt Wuppertal beschließt diesen – ich nenne es mal so – gleichstellungspolitischen Rahmenplan für jeweils 2 Jahre und entscheidet damit über die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in Wuppertal.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage



STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

BASIS FÜR DEN AKTIONSPLAN:

- >LANGE TRADITION EINER INSTITUTIONELLEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT
- >UMSETZUNG VON FRAUENFÖRDERUNG ALS GEMEINSCHAFTSAUFGABE
- >UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING
- >EIGENSTÄNDIGER RATSAUSSCHUSS FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN
- >GUTE VERNETZUNG IN DER STADT DURCH INSTITUTIONALISIERTE NETZWERKE

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Wir können auf eine lange Tradition systematischer Gleichstellungspolitik zurückgreifen:

Die Stadtverwaltung Wuppertal hat seit mehr als 20 Jahren einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Verwaltung, um Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen gezielt umzusetzen.

Wir haben im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung viele Ämter, Ressorts und Stadtbetriebe in die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen einbezogen und damit auf breite Füße gestellt und ein breites Bewusstsein für das Thema erreicht. Nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch die Dienstleistungen der Stadt wurden in diesem Kontext kritisch beleuchtet.

Auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming – die systematische geschlechtsspezifische Betrachtungsweise unserer Angebote, Maßnahmen, Zielrichtungen – hat zur Verankerung des Wissens um geschlechtsspezifische Besonderheiten geführt.

Wenn ich von „systematisch“ spreche, meine ich: Wir schauen uns erstens die Fakten an, wir entwickeln als zweites Ziele auf Basis dieser Fakten, als drittes ergreifen wir Maßnahmen und überprüfen diese in einem vierten Schritt.

Und dann geht es von vorne los!

Hilfreich war in dieser ganzen Zeit, dass es auf politischer Ebene einen eigenständigen Ratsausschuss gibt, der sich ausschließlich mit Gleichstellungsfragen beschäftigt und die Ansätze in Wuppertal politisch begleitet hat.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage



WIE HABEN WIR DEN PROZESS IN WUPPERTAL GESTALTET?

Der erste Aktionsplan: Unterschiedliche Wege, um zu Zielen und Maßnahmen zu kommen

Wir haben uns für 3 Säulen zur Entwicklung von Zielen und Maßnahmen entschieden

- Beteiligung von Expertinnen
- Integration von guten Maßnahmen zur Gleichstellung in der Stadtverwaltung
- Weiterentwicklung und Sicherung von Projekten und Maßnahmen der Gleichstellungsstelle, von Institutionen und aus Arbeitskreisen

Die Ausgestaltung von Aktionsplänen soll – das ist Bestandteil der EU-Charta – in einem breiten Beteiligungsverfahren erfolgen.

Im ersten Schritt haben wir auf die Expertise des FrauenNetzes Wuppertal – einem Zusammenschluss der Fraueninfrastruktur – zurückgegriffen. Wir – die Gleichstellungsstelle – haben mit dem FrauenNetz zwei Workshops mit Unterstützung der Frauenreferentin des Deutschen Städtetages durchgeführt und Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Diese **Beteiligungsform** wurde gewählt, um im ersten Schritt Akteurinnen einzubinden, die die vielfältigen Lebenssituationen von Frauen in Wuppertal gut kennen, somit auch Auskunft über die Bedarfe geben konnten.

Im zweiten Schritt haben wir die interfraktionelle Besprechung der gleichstellungspolitischen Sprecherinnen genutzt, um weitere Ziele und Maßnahmen zu entwickeln. Dieses Gremium wurde gewählt, weil über den Gleichstellungsausschuss ein breites Wissen der vorhandenen Angebote aber auch der Lücken vorhanden ist.

Desweiteren haben wir unsere Netzwerke innerhalb und

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

außerhalb der Verwaltung genutzt, um Maßnahmen zu entwickeln oder zu integrieren, die bereits angedacht waren oder die uns als Grundlage für einen wirkungsvollen Aktionsplan erschienen.

Darüber hinaus wurden Projekte und Maßnahmen der Gleichstellungsstelle, aus Arbeitskreisen und von Institutionen in den Aktionsplan integriert.

Nach einer Systematisierung aller Ideen für Ziele und Maßnahmen sind wir in die sogenannte „verwaltungsinterne Abstimmung“ eingestiegen. Denn: was helfen uns die guten Ideen, wenn sie von der Verwaltung nicht umsetzbar, finanziell nicht abgesichert oder nicht gewollt sind?



Ich schildere Ihnen nun den kleinen Teil, der die „Formalien“ beschreibt, damit Verwaltung und Politik zu guten Ergebnissen kommen.

1. Alle Geschäftsbereiche erhielten Zeit, zu den Maßnahmen Stellung zu nehmen, Rückfragen zu stellen und ihre Anmerkungen und Vorstellungen deutlich zu machen.
2. Als dieser Prozess abgeschlossen war, wurde der Aktionsplan im Verwaltungsvorstand beschlossen, im Gleichstellungsausschuss beraten und anschließend vom Rat verabschiedet.

3. Damit war der Aktionsplan bindend und ist allen Akteurinnen und Akteuren zugeschickt worden.

Nun zu den Akteuren und Akteurinnen des ersten Aktionsplanes:

Wir haben insgesamt 23 Akteure und Akteurinnen. Dazu gehören Gremien, Arbeitskreise, Leistungseinheiten der Stadtverwaltung und Institutionen. Sie alle waren verantwortlich für die Umsetzung einer unterschiedlichen Anzahl von Maßnahmen. Welche genau, werden Sie im Bericht zur Umsetzung des ersten Aktionsplanes nachlesen können.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

Als wir 2011 mit der Entwicklung des ersten Aktionsplanes begonnen haben, waren die finanziellen Spielräume der Stadt sehr, sehr eng. Eigentlich haben wir nur darüber gesprochen, was nicht mehr geht. Gerade in dieser Zeit darüber nachzudenken, was gehen soll und muss, war für die am Prozess Beteiligten nicht einfach.

Der Aktionsplan sollte also auch sicherstellen, dass bestimmte Dienstleistungen, Projekte, Unterstützungsmöglichkeiten und Programme weitergeführt und in den Fokus genommen werden. Dies ist unabdingbar für eine gelingende Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer.



Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage



WAS SIND UNSERE LEITGEDANKEN?

Leitgedanken sind

- dass Frauen und Männer in Wuppertal – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters und ihrer finanziellen Möglichkeiten – gleichberechtigt leben
- dass Frauen und Männer in Wuppertal gleichermaßen eine lebenswerte Stadt gestalten, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden
- dass Frauen und Männer in Wuppertal gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen haben und sie gleichermaßen nutzen
- dass die Stadtverwaltung als wichtiger öffentlicher Arbeitgeber eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik übernimmt

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

UNSERE ZIELE:

- > Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt
- > Zugang zu allen städtischen Dienstleistungen für Frauen und Männer
- > Abbau geschlechtsspezifische Rollenstereotype
- > Gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit
- > Abbau von Diskriminierung und Gewalt
- > An Gleichstellung orientierte Personalpolitik in der Verwaltung
- > Herstellung von Öffentlichkeit für den Aktionsplan und breite Beteiligung

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Wir haben uns sowohl für den 1. als auch für den 2. Aktionsplan auf 7 Ziele verständigt, an denen wir gerne weiterarbeiten möchten.

Hier nun die sieben Schwerpunkte und Ziele und ein paar Daten dazu:

1. Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt:

Frauen und Männer sind in politischen Gremien (Rat, Ausschüsse, Aufsichtsräte) und bei Beteiligungsverfahren in gleicher Anzahl vertreten.

Info: Männeranteil im Rat: 65% / Männeranteil bei Führungspositionen in der Verwaltung: 67%

2. Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen auf Frauen und Männer:

Dienstleistungen und öffentliche Einrichtungen der Stadtverwaltung sind für Frauen und Männer/für Mädchen und Jungen gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Städtische Ressourcen kommen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute.

Info: Die Dienstleistungen der Stadt Wuppertal müssen – gerade vor dem Hintergrund der geringer werdenden Mittel – gleichermaßen für Frauen und Männer zur Verfügung stehen bzw. von ihnen genutzt werden.

3. Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype:

Die Stadt Wuppertal unterstützt Mädchen und Jungen / Frauen und Männer dabei, geschlechtsspezifische Rollenstereotype zu überwinden und eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen.

Info: Noch immer ist das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen stark von Rollenstereotypen geprägt. Dies engt sie in ihren Handlungsoptionen ein und verbaut ihnen Karrierechancen in den jeweils untypischen Arbeitsbereichen.

Info: Die Schwierigkeiten von Jungen in Schulen beruhen, wie die Geschlechterforschung zeigt, vor allem auf vom Alter und von der sozialen Schicht abhängigen Inszenierungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengungen nicht verträglichen Männlichkeit.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

Info: Auf Mädchen hat eine Stilisierung der Fachkulturen (z. B. bei naturwissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik, Mathematik) als »männlich« eine abschreckende Wirkung«. [i] Mädchen profitieren zudem nicht von ihrem »Bildungsgewinn«.

4. Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien und Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung: Männer und Frauen beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Es werden gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen, um Menschen mit einem geringen Einkommen die Partizipation am Leben in der Stadt zu ermöglichen.

Info: Besondere Bedeutung für den Lebensverlauf von Frauen und Männern sind geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit.

Info: Diese Rollenstereotype schränken den individuellen Handlungsspielraum – bewusst oder unbewusst – oftmals ein. Die klassische Rollenverteilung hat sich durch

[i] Es gilt also, den Einfluss von Mädchen und Frauen an (politischen) Entscheidungen zu stärken. Die exemplarische Untersuchung des »Beteiligungsprojektes zum Schusterplatz« hat aufschlussreiche Informationen dahingehend gebracht, wie Beteiligungsverfahren konzipiert sein müssten, damit Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen gleichermaßen auf die Gestaltung von Plätzen Einfluss nehmen können. Darüber hinaus sind über die Jahre vielfältige Beteiligungsverfahren konzipiert worden, die eine stärkere Einflussnahme und Akzeptanz von Mädchen und Jungen an den Angeboten für Jugendliche in der Stadt ermöglichen. An diesen guten Beispielen sollte angesetzt werden.

Im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind viele Projekte aufgelegt worden, die Ungleichheiten im Angebot für Frauen und Männer aufzeigen. Es wurden beispielhaft Projekte entwickelt, die zu einer stärkeren Nachfrage von Frauen oder Männern geführt haben. An diesen Prozess möchten wir anknüpfen.

Mit dem Girls' Day und dem Boys' Day, mit Schulungen von Erzieher/innen, mit Informationsveranstaltungen für pädagogische Fachkräfte wurden hier in den letzten Jahren Maßnahmen angestoßen, die im Rahmen des Aktionsplanes weiterentwickelt werden sollen. Die schlechten Verdienstmöglichkeiten in den typischen Frauenberufen verhindern zu einem nicht unerheblichen Teil die Veränderung von Rollenstereotypen (alle Helferinnenberufe, oder Berufe in der Pflege und/oder Pädagogik sind im Vergleich zur Ausbildungsdauer und den Anforderungen männlich dominanter Berufe stark unterbezahlt).

die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch die Veränderungen im Beschäftigungssystem und den Verlust der (alleinigen) Ernährerrolle des Mannes verändert.

Info: Zudem wollen Frauen oftmals mehr, Männer oftmals weniger arbeiten als sie das zurzeit realisieren können.

5. Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt: In der Stadt Wuppertal können sich Mädchen und Jungen / Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum sicher bewegen, ohne psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Mädchen/ Jungen und Frauen erhalten Hilfe und Unterstützung bei Gewalterfahrungen. [ii]

Info: Die Stadt Wuppertal kann auf ein Netzwerk bestehender Hilfeangebote zurückgreifen. Die Anbieter von Hilfeleistungen haben sich in den letzten Jahren durch die Zusammenarbeit am »Runden Tisch gegen häusliche Gewalt«, im »Arbeitskreis Hilfen bei sexueller Gewalt« und am »Runden Tisch für Opfer von Frauenhandel und Zwangsprostitution« wirkungsvoll vernetzt.

Info: Ziel der Maßnahmen des Aktionsplanes ist eine Abstimmung des Hilfeangebotes und die Weiterentwicklung einer geschlechtsspezifischen Zugangsweise.

Bei der Vermeidung von sexueller Belästigung am Ar-

[ii] Die Veränderung herkömmlicher Rollenzuschreibungen fordert Frauen und Männer heraus, individuelle Modelle einer partnerschaftlichen Beziehung miteinander auszuhandeln. Zudem ist die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung eine Ursache für die hohe Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und die mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen.

Über das »Gender-Team Jobcenter« wurden in den vergangenen Jahren die Maßnahmen für ALG II-Empfänger/innen hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Frauen und Männer (Teilhabe) überprüft und weiterentwickelt. Gleichzeitig wurde damit begonnen, die Fachkräfte hinsichtlich ihrer Offenheit für geschlechtsunspezifische Lösungen zu schulen.

Über den »Regionalen Arbeitskreis Frauen und Armut« wurden die Risiken, denen Frauen aufgrund ihrer stärkeren Betroffenheit von Gewalt, ihrer Situation als Alleinerziehende, ihrer Verantwortung für die Gesundheit und Pflege der Angehörigen ausgesetzt sind, thematisiert. Diese Arbeit soll weitergeführt werden. Durch ESF-Mittel ist es der Bergischen VHS gelungen, ein auf zwei Jahre befristetes Projekt für Alleinerziehende zu finanzieren, dass sich mit der besonderen Problematik von Alleinerziehenden im SGB II-Bezug beschäftigt und hier Lösungen entwickeln wird.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

beitsplatz kommt der Schulung von Führungskräften, der Information der Beschäftigten der Verwaltung, sowie Bürgerinnen und Bürgern eine große Bedeutung zu. Hier soll der Aktionsplan neue Impulse setzen.

6. An Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus: Die Stadtverwaltung Wuppertal schreibt den Frauenförder-/Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen fort und stellt sicher, dass gute Praxis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype und zur Vermeidung von sexueller Belästigung in der Öffentlichkeit bekannt werden.

Info: Durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung mit seinen umfassenden Maßnahmen zur Personalauswahl, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Fortbildung, zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und zur Veränderung von Rollenstereotypen ist ein geübtes Instrument eingeführt, um die Fortschritte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung zu beschreiben und zu messen.

7. Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und gezielte Öffentlichkeitsarbeit: Die Stadt Wuppertal entwickelt den Aktionsplan zur Umsetzung der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene weiter und informiert über gleichstellungspolitische Fragestellungen und Maßnahmen in der Öffentlichkeit.^[iii]

[iii] Die Stadt Wuppertal ist oftmals Vorreiterin für an Gleichstellung orientierte Personalpolitik und hiermit auch Beispiel für Unternehmen. Diese Stärke gilt es nach außen hin offensiv zu vertreten.

In einem ersten Schritt werden die Charta und der Aktionsplan für Wuppertal bekannt gemacht. In einem zweiten Schritt werden Maßnahmen entwickelt, die auf eine breitere Konsultation – über das FrauenNetz Wuppertal, den Gleichstellungsausschuss und den Rat hinaus – abzielen. Nicht nur die Verwaltung, sondern auch andere Akteurinnen und Akteure können viel für die Gleichstellung der Geschlechter tun. Sie hierbei zu beraten und zu unterstützen, ist ebenfalls Ziel der Öffentlichkeitsarbeit.

Info: Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Fachkreisen bekannt. In den Artikeln der Charta wird großer Wert darauf gelegt, einen breiten Konsultationsprozess zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene anzustoßen. Der letzte Schwerpunkt des Aktionsplanes greift diese beiden Aspekte auf.

Die Stadt Wuppertal ist oftmals Vorreiterin für an Gleichstellung orientierte Personalpolitik und hiermit auch Beispiel für Unternehmen. Diese Stärke gilt es nach außen hin offensiv zu vertreten.

In einem ersten Schritt werden die Charta und der Aktionsplan für Wuppertal bekannt gemacht. In einem zweiten Schritt werden Maßnahmen entwickelt, die auf eine breitere Konsultation – über das FrauenNetz Wuppertal, den Gleichstellungsausschuss und den Rat hinaus – abzielen. Nicht nur die Verwaltung, sondern auch andere Akteurinnen und Akteure können viel für die Gleichstellung der Geschlechter tun. Sie hierbei zu beraten und zu unterstützen, ist ebenfalls Ziel der Öffentlichkeitsarbeit.

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage



Die Weiterentwicklung der EU-Charta ist Teil der Arbeit der Gleichstellungsstelle.

Aber: Verantwortlich für viele Maßnahmen sind einzelne Leistungseinheiten, Institutionen, Arbeitskreise. Auch die haben jedoch oft keine weiteren Ressourcen hierfür. Deshalb werden wir uns im Prozess der Entwicklung der Maßnahmen sicherlich vom „wünschenswerten“ zum „realistischen“ bewegen.

Ich habe in meiner langjährigen Praxis gelernt, dies als Ansporn zu sehen. Als Ansporn, mich um Fördergelder, Sponsoren, Unterstützerinnen und Unterstützer zu bemühen. Das Gute daran: Ich rede mit vielen über Gleichstellungsthemen. Ich hole ganz neue Partnerinnen und Partner ins Boot.

Mit viel Geld können alle! Mit wenig Geld können wir! Also: Bitte seien Sie kreativ! Auch in Finanzierungsfragen!

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage




aktionsplan gleichstellung
von frau und mann

>ANGEBOTE DER BAG UND WEITERE UNTERSTÜTZUNG

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN




WAS MACHT DIE BAG?

- >Website mit eigener „Seite“ EU-Charta
- >Beratungsangebot durch Kolleginnen
- >Sonstige Unterstützung durch Nationale Konferenz

STADT WUPPERTAL / GLEICHSTELLUNGSSTELLE FÜR FRAU UND MANN

Strategische Gleichstellungspolitik: Durch die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Roswitha Bocklage

Website der BAG

Eigene Seite für die EU-Charta im Log-In-Bereich mit allen Informationen

- Neuer Handlungsleitfaden
- Deutsche Übersetzung des Textes mit Indikatoren
Link zum RGRE – andere Aktionspläne – Unterlagen für die Registrierung
- Information zu Beratungsterminen und Angeboten

Beratungsangebot durch erfahrene Kolleginnen

- Telefonische Beratung / Information
- Vorträge – in Ausschüssen, bei Netzwerktreffen
Workshops mit am Prozess beteiligten zur Planung der ersten Schritte

Regelmäßige Nationale Konferenzen – 2016 in Wuppertal – zum Austausch untereinander gemeinsam mit dem RGRE – Deutsche Sektion



Forum 10

Von Gender über Diversity zu Equality Mainstreaming?

Dr. Irene Pimminger, Defacto - Sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung, Schlierbach



Dr. Irene Pimminger

Gender Mainstreaming lässt sich aufgrund unterschiedlicher Zielsetzungen und Ausrichtungen nicht einfach durch Antidiskriminierungs- oder Diversity-Ansätze ersetzen. Eine Ausweitung von Gender zu Equality Mainstreaming wiederum ist überaus voraussetzungsvoll. Sowohl die Notwendigkeit, die verschiedenen Ungleichheitslagen differenziert zu adressieren, als auch die Anforderung, dabei die Wechselwirkungen verschiedener Benachteiligungsmechanismen zu berücksichtigen, machen integrierte Strategien komplex und anspruchsvoll.

Anstatt mit einem neuen Label „zurück auf Los“ zu setzen, erscheint es sinnvoller, den eingeschlagenen Weg weiterzuerfolgen und auszubauen, das heißt, die in Gender Mainstreaming theoretisch und konzeptionell angelegte intersektionale Perspektive in der Praxis deutlich zu stärken. In einer pragmatischen Herangehensweise, in der Geschlecht als transversale („kreuzende“) Kategorie den Ausgangspunkt bildet, ließe sich dabei

die Zahl der möglichen Überkreuzungen auf ein bearbeitbares Maß eingrenzen. Eine solche Ausweitung bzw. Differenzierung von Gender Mainstreaming würde weniger methodische Neuentwicklungen als eine Zusammenführung von Erkenntnissen aus verschiedenen Wissensfeldern wie der Geschlechterforschung, der Migrationsforschung und den Disability Studies erfordern.

Die Frage, ob eine Ausweitung oder Ablösung von Gender durch Diversity oder Equality Mainstreaming einen Fortschritt oder einen Rückschritt bedeuten, wird sich – unabhängig davon, unter welchem Label dies erfolgt – insgesamt vor allem daran entscheiden, mit welcher Zielsetzung und welcher theoretisch-konzeptionellen Fundierung eine solche Neuausrichtung erfolgt und ob die damit verbundene Ausweitung der Aufgaben auch mit einer entsprechenden Erhöhung der dafür vorgesehenen Ressourcen und Kompetenzen einhergeht.

Von Gender über Diversity zu Equality Mainstreaming?

Dr. Irene Pimminger

Frauenförderung	Gender Mainstreaming	Antidiskriminierung	Diversity Management
Herkunft			
Frauenbewegung („Institutionalisierung“) EWG-Gründungsvertrag 1957	Gleichstellungspolitische Ansätze in der internationalen Entwicklungspolitik Pekinger Weltfrauenkonferenz 1995	Antidiskriminierungspolitik der EU	Bürgerrechtsbewegung Verschiedene betriebswirtschaftliche Modelle aus den USA
Rechtlicher Rahmen			
Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung, Kommunalverfassungen	Art. 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung, Kommunalverfassungen, Gemeinsame Geschäftsordnung der BM	EU-Richtlinien Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	(AGG) (Behindertenrechtskonvention) (Selbstverpflichtung: „Charta der Vielfalt“)
Soziale Kategorien			
Geschlecht	Gender (d. h. soziales Geschlecht in seiner Vielfalt) als Strukturkategorie	Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung als Personen- oder Gruppenmerkmale	unterschiedlich, nicht festgelegt als Personen- oder Gruppenmerkmale
Anwendungsbereiche und Ausrichtung			
Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft nach „innen“: Personalwesen	Politik und Verwaltung, öffentliche Einrichtungen, NGOs Nach „außen“: Ergebnisse und Wirkungen von Verwaltung	Einzelfallebene in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Bildung, Dienstleistungen und Alltagsgeschäfte Einstellungen und Verhalten, betriebliche Regelungen	Unternehmen und Organisationen nach „innen“: Unternehmenskultur und Personalwesen
Ziel			
Betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft (in einer Region, am Arbeitsmarkt, ...)	Gleichbehandlung von Personen bzw. Personengruppen	Chancengleichheit in einer Organisation (Equity-Perspektive) Nutzung von Vielfalt für Unternehmensziele (Business-Perspektive)

Anpassung bundesgesetzlicher Rechtsnormen an die Bedingungen des Prostitutionsgewerbes

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, alle im Hinblick auf die gewerbliche Prostitution relevanten Rechtsnormen dahin gehend zu überprüfen, ob gleichstellungs- bzw. frauenspezifische Einzelfragen aktualisiert und neu geregelt werden müssen. Bei dieser

Prüfung ist ebenfalls auf die Würdigung und ggfs. Anpassung bestimmter jugendhilferechtlicher Aspekte zu achten. Frauen und Mädchen benachteiligende Bestimmungen bzw. das tatsächliche Fehlen entsprechender Regelungen erschweren die Durchsetzung einer „tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann“.

Begründung:

Nach einer langen und teilweise normativ geführten politischen und gesellschaftlichen Diskussion liegt der Referentenentwurf des sogenannten „Prostitutionschutzgesetzes“ vor.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben diesen Prozess mit großem Interesse verfolgt und sich in Teilaspekten an der Sachdiskussion beteiligt.

Ob und wie das neue Gesetz den ursprünglichen Zielen einer Statusverbesserung der in der Prostitution tätigen Frauen gerecht werden kann, bleibt abzuwarten.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen allerdings über den jetzt gefundenen Rege-lungskonsens hinaus offene Fragen in angrenzenden Rechtsgebieten, die aus frauenpolitischer Sicht dringend beantwortet werden müssen:

Frauen in der Prostitution arbeiten ganz überwiegend „freiberuflich“ und sind daher von den gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes ausgeschlossen („Übereinkommen über den Mutterschutz von 1952“ der Internationalen Arbeitsorganisation).

Die Grundlage dieser Schutzvorschriften in der BRD wurde seinerzeit vor allem vor dem Hintergrund medizinisch/hygienischer Erfordernisse geschaffen. Es ist evident, dass hier zwei kaum vereinbare Rechtsfiguren zuungunsten der Frauen bestehen: indem die schwangere Prostituierte (wie alle anderen Freiberuflerinnen) bis zur

Geburt ihre Tätigkeit ausüben kann, ist sie Dienstleisterin wie jede andere.

Weil sie jedoch nach der Entbindung keine Ansprüche auf die gesetzliche Schutzfrist hat, kann sie gezwungen sein, ihre Arbeit unverzüglich - und damit prinzipiell rechtswidrig - wieder aufzunehmen.

Die besondere und im Wortsinne „körpernahe“ Dienstleistung einer Prostituierten widerspricht einer entsprechenden Schonfrist und auch dem beabsichtigten Infektionsschutz.

Die kommunalen Frauenbeauftragten erkennen hier eine frauenspezifische Problemlage, die eine bestimmte Gruppe von Frauen von erreichten sozialen Standards ausgrenzt und benachteiligt. Diese Problemlage verweigert sich einer Lösung vor Ort.

Ein weiteres Problem ergibt sich im Zusammenhang mit der Frage, wie Kommunen und die dort für Geschlechterfragen zuständigen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Phänomen offensiver Kundenwerbung für Bordellbetriebe umgehen können.

Weil die Frage der „Sittenwidrigkeit“ bzw. der damit verknüpften „Jugendgefährdung“ unter dem veränderten Blickwinkel des „Prostitutionsgesetzes“ so nicht mehr zu stellen ist, sind

die Regelungsmöglichkeiten in den Kommunen stark reduziert, beispielsweise im Hinblick auf Plakatwerbe-maßnahmen im Umfeld von Schulen oder Jugendhilfe-einrichtungen.

Die aktuelle Situation erzeugt Verunsicherung sowohl bei Verwaltungsdienststellen als auch bei Bürgerinnen und

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Bürgern, die den pädagogischen Jugendschutz und die errungenen gleichstellungspolitischen Standards durch aggressive und in manchen Regionen stadtbild-prägende Marketingkampagnen unterlaufen sehen.

Mit der teils wuchtigen Werbung im öffentlichen Raum sehen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten viele der mühsam bekämpften Geschlechterstereotype wieder auf dem Vormarsch. Die Beobachtung, dass gewerbliche Anbieter sexueller Dienstleistungen zum „Taschengeld-Tarif“ einladen und der Umstand, dass junge Männer zunehmend auch vor Erreichen der Volljährigkeit allein oder im Verein der sozial anerkannten Freizeitbeschäftigung „Puffbesuch“ nachgehen, spricht

für sich.

Die entsprechenden Recherchen ergaben keine eindeutigen Befunde, wo die Altersgrenze für Freier aktuell liegt und wie hier der Jugendschutz angewendet wird.

Wir fordern die Bundesregierung auf, die oben beschriebenen rechtlichen Vorgaben so anzupassen, dass die betroffenen Bereiche der Ordnungs-, Sozial- und Jugendhilfegesetze Geltung behalten und die bis heute erreichten Gleichstellungsstandards und gleichstellungspolitischen Querschnittsziele vor Ort und insgesamt nicht beschädigt werden.

Bundesweites Verbot von sexistischer, diskriminierender und frauenfeindlicher Werbung an öffentlichen Plätzen

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert das bundesweite Verbot von sexistischer, diskriminierender und frauenfeindlicher Werbung an öffentlichen Werbeflächen. Bei allen Werbeverträgen, die abgeschlossen werden, soll

mit den Vertragspartner*innen vereinbart werden, dass Werbung, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder sexuellen Identität herabwürdigt, zurückzuweisen ist..

Begründung:

Es hat sich bestätigt, dass der Deutsche Werberat, der ein Zusammenschluss aus gegenwärtig 41 im Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft zusammengeschlossenen Organisationen der werbenden Wirtschaft, des Handels, der Medien, der Agenturen und der Forschung ist, kein unabhängiges Gremium zur Umsetzung des Verbotes von sexistischer, diskriminierender und frauenfeindlicher Werbung ist.

Es gibt bereits eine Reihe von EU-Staaten, Bundesländer und Kommunen wie z.B. Österreich, Schweden, Bremen, Ulm, Leipzig, Köln, Berlin-Friedrichshain-Kreuzberg u. w. die verbindliche Regeln gegen diskriminierende und sexistische Werbung auf Werbeflächen eingeführt und entsprechende Handlungsleitlinien verabschiedet haben.

Geschlechterdiskriminierende Darstellungen sind auf Werbeflächen im öffentlichen Eigentum nicht angemessen. In Art 3 des Grundgesetzes ist die Gleichberechtigung der Geschlechter festgeschrieben und eine aktive Förderung der Gleichstellung durch den Staat gefordert. Die Präsentation von Frauenkörperteilen als Verkaufsargument für alle möglichen Artikel wie beispielsweise für Autos etc. welche eigentlich in keinem Kontext zur Nacktheit stehen, führt zu einem Objektwerden des weiblichen Geschlechtes.

Der Frauenkörper – oder Teile davon – werden in rein sexualisierter Funktion als Blickfang dargestellt und darauf reduziert. Damit wird der Anschein der allzeit sexuellen Verfügbarkeit von Frauen geweckt und trägt in der Realität zur gesellschaftlichen Legitimation für Grenzüberschreitungen und Übergriffen auf Frauen bei.

Gesetz zur Stärkung der Opferrechte im Strafverfahren (3. Opferrechtsreformgesetz)

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert die Bundesministerin auf, bei der Reform des Opferentschädigungsgesetzes psychische Folgen und Traumatisierungen infolge von Gewalterlebnissen im Zusammenhang mit häuslicher

Gewalt als Kriterium für Entschädigungen nach dem Opferrechtsentschädigungsgesetz aufzunehmen.

Begründung:

Das Recht der Opferentschädigung soll in einem zeitgemäßen Regelwerk neu geordnet werden. In der Diskussion ist gegenwärtig auch die Aufnahme von Formen psychischer Gewalt, die bisher nicht oder nicht hinreichend berücksichtigt wurden.

Psychische Gewalt (Erniedrigungen, Beleidigungen, Ein-

schüchterungen, Bedrohungen) im Rahmen von häuslicher Gewalt oder im Rahmen von Stalking kann schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben, verbreitet sind Traumafolgestörungen bis hin zu einer posttraumatischen Belastungsstörung. Derartige psychische Folgen können auch zu einem späteren Zeitpunkt - ggf. erst Jahre nach einer Trennung auftreten.

Steuerliche Gleichstellung von Ein-Eltern-Familien, die vom barunterhalts-pflichtigen Elternteil keinen und nur einen Teil des Mindestunterhalts für ihre minderjährigen Kinder erhalten.

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, eine Gesetzesänderung zur Beseitigung der Benachteiligung von Ein-Eltern-Familien, die keinen oder nur einen Teil des Mindestunterhalts (lt.

Düsseldorfer Tabelle) für ihre minderjährigen Kinder erhalten, vorzunehmen. Es werden ungleiche Sachverhalte insbesondere durch die Besteuerung nach dem Grundtarif gleich behandelt. Die bestehende Gesetzeslage verstößt gegen die Grundrechte aus Art. 3 und Art. 6 GG. Die BAG fordert wirksame Maßnahmen zum Schutz der Grundrechte Alleinerziehender.

Begründung:

Mehr als 2 Millionen Kinder wachsen in Deutschland in Ein-Eltern-Familien auf. In zwei Dritteln der Fälle liegt der ausgeurteilte Barunterhalt unterhalb des kindlichen Existenz-Minimums. Zudem erhält nur etwa jedes zweite

Kind den rechtmäßig zustehenden Unterhalt regelmäßig und in voller Höhe. Die früh einsetzende Besteuerung in Steuerklasse 2 verhindert, dass fehlende Unterhaltsleistungen durch eigene Erwerbstätigkeit des alleinerziehenden Elternteils ausgeglichen werden können. Damit sind Ein-Eltern-Familien, die keinen Unterhalt beziehen,

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

gegenüber solchen Familien, die Unterhalt bekommen, wesentlich schlechter gestellt.

Diese Ungleichbehandlung stellt eine Verletzung des Gleichheitssatzes (Art. 3 GG) dar.

Vor dem Hintergrund der vielfach prekären Lebenssituation vieler Alleinerziehender ist eine Änderung der Steuergesetzgebung dringend erforderlich, um Anreize für die eigene Erwerbstätigkeit Alleinerziehender zu schaffen. Die negativen Auswirkungen der gegenwärtigen Gesetzeslage im Hinblick auf gesellschaftliche Teilhabe, Bildungschancen und der Gefahr von Altersarmut u.a.

sind nicht zu ermesen, da es kaum Forschungen auf diesem Gebiet gibt (s. Studie der Bertelsmann Stiftung „Alleinerziehende unter Druck“, 2014).

Das Niedersächsische Finanzgericht hat kürzlich die Klage einer alleinerziehenden Mutter, die keinen Unterhalt für ihre minderjährigen Kinder bezieht, zur Revision vor dem Bundesfinanzhof (BFH) zugelassen (Urteil vom 21. Oktober 2014, Az. 4 K 81/14). Damit wird sich demnächst die höchstrichterliche Rechtsprechung mit der Situation Alleinerziehender befassen müssen.

Initiative zur Ausweitung des §3 Nr. 33 EStG auf Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres, Änderung der Bundesgesetzgebung

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert die Bundesregierung auf, es ArbeitgeberInnen zu ermöglichen, zusätzlich zum

Arbeitslohn gezahlte Leistungen zur Unterbringung und Betreuung auch von Schulkindern steuer- und sozialabgabenfrei zu erbringen.

Begründung:

Dazu müsste der aktuell gültige Gesetzestext wie folgt geändert werden:

§ 3 Nr. 33 Einkommensteuergesetz:

„Steuerfrei sind (...) zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen der/des Arbeitgeberin-s zur Unterbringung und Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres der ArbeitnehmerIn in Kindergärten, Schulen oder vergleichbaren Einrichtungen;“

Situation bei aktueller Gesetzeslage:

ArbeitgeberInnen können steuer- und sozialabgabenfrei Kosten für Unterbringung und Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern an ihre Mitarbeiter/innen erstatten. Jedoch berücksichtigt das aktuell geltende Gesetz nur den Betreuungsbedarf der nicht schulpflichtigen Kinder, da nach § 3 Nr. 33 EStG mit Beginn der

Schulpflicht die Möglichkeit für die/den ArbeitgeberIn entfällt, diese Leistungen steuer- und sozialabgabenfrei zu erbringen. Dem sich anschließenden Betreuungsbedarf von schulpflichtigen Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird der aktuelle Gesetzestext nicht gerecht.

Die aktuelle Gesetzeslage hat zur Folge, dass die/der ArbeitgeberIn die finanzielle Unterstützung für die Betreuung mit Beginn der Schulpflicht nur mittels einer entsprechenden Erhöhung des Bruttogehaltes ermöglichen kann. Das bedeutet für die/ den ArbeitgeberIn eine Kostenerhöhung um ca. 100 % des Betrages, damit der aus der Brutto-Gehaltserhöhung resultierende Netto-Betrag der Höhe des bisherigen Kinderbetreuungszuschusses entspricht. Hinzu kommt, dass die Erhöhung des Bruttogehaltes nicht ohne Weiteres zurückgenommen werden kann, wenn die Unterbringungs- und Betreuungskosten nicht mehr anfallen.

Die gleiche Situation ergibt sich, wenn die/der Arbeit-

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

geberIn z. B. für Teilzeitkräfte bei Besuch von Weiterbildungen, außerhalb des Tagespendelbereiches, zusätzlich entstehende Kinderbetreuungskosten für Schulkinder übernimmt. Diese übernommenen Kosten müssen sich die Arbeitnehmer/innen als geldwerten Vorteil zu dem zu versteuernden Einkommen anrechnen lassen. Das führt vor allem bei niedrigen Einkommen zu einer unverhältnismäßig erhöhten Abgabenlast.

Dies zeigt sich auch in einem dem BMFSFJ bereits 2011 vorgelegten Fall: Das Netto-Monatsgehalt einer teilzeitbeschäftigten Mutter reduzierte sich von 724,16 € auf 552,82 €, weil in diesem Monat Leistungen für die Kinderbetreuung während eines Seminars vom ArbeitgeberIn übernommen wurden. Die für die teilzeitbeschäftigte Mutter zuständige Gleichstellungsbeauftragte sah in diesem Fall auch eine Verletzung des § 10 BGlG sowie Verstöße gegen § 1 Abs. 1 als auch § 4 Abs. 2 dieses Gesetzes. Auszug aus der Antwort des BMFSFJ vom 06.09.2011: „Sie schlagen die Ausweitung des § 3 Nr. 33 EStG auf schulpflichtige Kinder vor. Auch das BMFSFJ hält die derzeitige Beschränkung auf nicht schulpflichtige Kinder weder für sinnvoll noch für begründbar. Deshalb setzt sich das BMFSFJ für eine Ausweitung des § 3 Nr.33 EStG auf schulpflichtige Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres ein. Leider ist es jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, konkrete Aussagen zu treffen, ob bzw. wann eine gesetzliche Änderung zu erreichen ist.“

Aufgrund der oben dargelegten Aspekte verliert die Gewährung des Kinderbetreuungskostenzuschusses nach § 3 Nr. 33 EStG sehr an Attraktivität und wird eher selten genutzt, weil der Konflikt mit Erreichen des Schulalters der Kinder vorprogrammiert ist:

Die durch die/den ArbeitgeberIn bezahlte steuer- und sozialversicherungsfreie Leistung, welche die Aufnahme der Erwerbstätigkeit oder die Aufstockung der Arbeitszeit durch eine gesicherte Betreuung des Kindes ermöglicht hat, besteht nicht mehr. Der Betreuungsbedarf für Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, besteht aber in der Regel weiter. Dieser wird in vielen Regionen Deutschlands derzeit nicht durch die öffentliche Kinderbetreuung für Schulkinder aufgefan-

gen. Oftmals ist das Betreuungsangebot für Schulkinder schlechter ausgebaut als das für Kinder im Vorschulalter.

Somit fallen für die Eltern auf einmal Kosten für die notwendige Betreuung ihres schulpflichtigen Kindes an, welche zuvor vom ArbeitgeberIn zusätzlich zum Gehalt bezahlt wurden. Dabei ist zu beachten, dass das über die Erwerbsaufnahme oder Arbeitszeitaufstockung erzielte (zusätzliche) Nettoeinkommen oftmals nicht im Verhältnis zu den dadurch anfallenden Betreuungskosten steht.

Viele Mütter weichen aus diesem Grund auf Mini-Jobs aus, die sie mit Kinder-Betreuungsmöglichkeiten in der Familie realisieren können. In den Mini-Jobs sind sie in der Regel auf Helferinnenebene tätig. Damit verlieren sie beruflich den Anschluss und längerfristig die Möglichkeit, ein Existenzsicherndes Einkommen zu erzielen sowie eine solide Altersversorgung aufzubauen.

Mit Wirkung vom 01.01.2015 wurde Nr. 34a in § 3 des EStG eingefügt. Danach können Arbeitgeber für Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, Kosten bis zu 600 €/Kalenderjahr für eine kurzfristige Betreuung steuerfrei erstatten, wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflichen Gründen notwendig ist. Diese Gesetzesänderung deckt nur wenige Einzelfälle ab.

Situation nach der erforderlichen Gesetzesänderung:

ArbeitgeberInnen könnten ihren Mitarbeitern/innen Kosten für Unterbringung und Betreuung ihrer Kinder, welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, steuer- und sozialabgabenfrei erstatten. Damit würde die Finanzierung der Betreuung von allen Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres durchgängig ermöglicht. Eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Betreuung der Kinder ist eine elementare Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eltern können sich nur dann und so lange voll auf ihre berufliche Tätigkeit konzentrieren, wie sie ihre Kinder gut versorgt und betreut wissen.

Die Eltern müssten nicht mehr die mit Beginn der Schulpflicht entstehenden Betreuungskosten aus dem Familienbudget übernehmen, um die vorher vom Arbeitge-

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

berIn gezahlte Leistung für notwendige Betreuung ihrer Kinder während der Arbeitszeit zu kompensieren. Für die ArbeitgeberIn würde die Erstattung der Kosten ab dem Zeitpunkt wegfallen, ab dem keine Betreuung mehr in Anspruch genommen würde, spätestens mit Vollendung des 14. Lebensjahres eines jeden Kindes.

Diese ArbeitgeberInnen würden von ihren und potenziellen Mitarbeitern/innen mit Kindern oder Familien Gründungsplänen als attraktive ArbeitgeberIn wahrgenommen.

Gewaltschutz für Flüchtlingsfrauen in Erstaufnahme- einrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert die Verantwortlichen auf, dass die besondere Situation weiblicher Flüchtlinge beachtet wird und eine angemessenere Versorgung erreicht werden kann. Die dringlichsten Forderungen sind:

Die Schaffung geschützter Räume und von Rückzugsmöglichkeiten für Frauen. Diese muss es geben, damit die Frauen beginnen können, das vor und während der Flucht Erlittene zu überwinden und für sich und ggf. ihre Kinder eine Perspektive zu entwickeln, sei es für ein Leben hier oder auch bei Rückkehr in das Land, aus dem sie

geflohen sind. Ebenso muss Frauen und Kindern in den Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften Schutz vor Übergriffen durch Männer garantiert werden können.

Für Frauen, die Gewalterfahrungen gemacht haben, oder die beispielsweise auf sich allein gestellt mit Kindern, schwanger oder in anderer Weise extrem fordernde Situationen durchstehen mussten, muss der Zugang zum Hilfesystem, sichergestellt werden. Dazu gehört, dass ausgebildete Dolmetscherinnen und Dolmetscher für das Hilfesystem kostenfrei zur Verfügung stehen, bzw. die Kostenübernahme geregelt ist. Beratungsstellen, die auf diese Anforderungen eingestellt sind bzw. sich darauf einstellen, müssen zusätzlich gefördert werden.

Begründung:

Die Zahl der Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen und untergebracht und versorgt werden muss, hat durch die akuten Konflikte in vielen Teilen der Welt seit dem vorletzten Jahr stark zugenommen. Diese Situation wird sich in naher Zukunft nicht verändern.

Frauen fliehen aus Gründen der Gefährdung durch Kriege, Bürgerkriege, religiöser Verfolgung und anderen Notlagen oder aus geschlechtsspezifischen Gründen wie beispielsweise drohender Zwangsverheiratung oder Genitalverstümmelung. Sie sind auf der Flucht besonderen Gefährdungen ausgesetzt, wenn sie allein oder nur mit ihren Kindern unterwegs sind. Die Begleitung durch männliche Angehörige oder Bekannte sichert nicht immer Schutz vor Gewalterleben, sondern kann auch zu

besonderen Abhängigkeiten führen.

Gegebenheiten, die Frauen gefährden, dürfen sich hier nicht fortsetzen, indem z. B. der Weg zu den Sanitäranlagen innerhalb von Gemeinschaftsunterkünften nicht sicher ist.

Es muss auf Herkunftskulturen Rücksicht genommen werden, aber neben der Hoffnung auf Sicherheit kann sich an das Ankommen hier auch die Hoffnung auf größere Freiheit und mehr Rechte für Frauen knüpfen, als sie in manchen Herkunftsländern gegeben sind.

Für viele der Probleme vor denen das Versorgungs- und Hilfesystem steht, gibt es keine vorgefertigten Lösungen. Es geht darum, dass die, die professionell oder ehrenamtlich mit den Flüchtlingen und in deren Interesse

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

arbeiten, auf unterschiedliche Bedürfnisse der Flüchtlinge eingehen können und im Prozess eine bessere Versorgung und Integration erreicht werden kann. Die Probleme so zu bearbeiten und zu lösen, dass Frauen, die zu uns geflüchtet sind, die Hilfe angeboten werden kann, die notwendig und angemessen ist, wird längere Zeit in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass die Länder den Kommunen die Mittel in voller Höhe zurückerstaten, die dafür benötigt werden und dabei auch vom Bund unterstützt werden.

Wichtig ist, dass der Prozess einer Verbesserung der Situation jetzt beginnt und nicht auf einen weit entfernten Punkt verschoben wird, an dem die Anforderungen an alle Beteiligten möglicherweise nicht mehr so hoch erscheinen. Die besondere Situation von weiblichen Flüchtlingen muss aktuell im Prozess berücksichtigt werden.

Sprachkurse und Bildungsprogramme für weibliche Flüchtlinge

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert die Verantwortlichen auf, dass die besondere Situation weiblicher Flüchtlinge beim Angebot von Sprachkursen und Bildungsprogrammen beachtet wird.

- Sprachkurse und Bildungsprogramme müssen sich gezielt an Mädchen und Frauen richten und diese in ihrer besonderen Situation unterstützen. Da viele der

weiblichen Flüchtlinge weder lesen noch schreiben können – zwei Drittel der Analphabeten weltweit sind weiblich –, gehören hier insbesondere Alphabetisierungskurse und weitere Angebote der Primärbildung, anschließend aber auch Weiterqualifizierungen, dazu.

- Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe ist sicherzustellen.

Begründung:

Mädchen und Frauen haben in vielen Ländern keinen gleichberechtigten Zugang zur Bildung. Insbesondere Krieg und Armut verhindern den Schulbesuch von Mädchen, so dass gerade weibliche Flüchtlinge überproportional zu den Analphabeten gehören.

Grundvoraussetzung für eine gelingende Integration ist jedoch die Befähigung lesen und schreiben zu können. Auch spätere Qualifikationen und die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben hängen davon ab. Ein entsprechendes Angebot muss vorgehalten werden.

Bei den Angeboten sind kulturelle Unterschiede zu beachten. So sollte z. B. der Unterricht wohnortnah und möglichst von Frauen durchgeführt werden.

Die Kinderbetreuung ist in unmittelbarer Nähe des Bildungsortes zu gewährleisten.

Aktion der BAG zur Änderung des Wahlrechtes

Beschluss:

Die BAG initiiert eine „Aktion“ zur Änderung der Wahlgesetze mit der Zielsetzung der Geschlechterparität.

Begründung:

Schon 2010 beschloss die BAG auf der 20. Bundeskonferenz in Wuppertal:

„Die BAG fordert alle Länderparlamente auf, ihre Kommunalwahlgesetze in der Form zu ändern, dass die Wahlchancen von Frauen bei Kommunalwahlen verbessert werden, indem bei der Aufstellung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Wahlvorschläge von Parteien und Wählervereinigungen eine alternierende paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern gewährleistet wird, sofern, wie im Regelfall, sowohl Frauen als auch Männer Mitglieder der Parteien und Wählervereinigungen sind.“

Es hat zwar in den vergangenen 5 Jahren einige Initiativen gegeben, der inhaltlichen Forderung näher zu kommen – aber es hat sich nichts bewegt. Vielfach wird mit der Nichtverfassungsmäßigkeit argumentiert, obschon führende Juristinnen das Gegenteil nachwiesen, siehe z.B. Prof. Ruth Laskowski, zuletzt www.gleichstellung-sh.de/files/content/download/aktuelles/Laskowski_03_06_2015%20LAG-VV.pdf.

Elisabeth Selbert, eine der Mütter des Grundgesetzes, initiierte 1949 eine Postkartenaktion, die dazu führte, dass sie als „Waschkorbaktion“ in die Geschichte einging – Waschkörbe voller Eingaben trafen beim Parlamentarischen Rat ein www.djb.de/st-pm/pm/pm14-16/ um Artikel 3 Absatz 2 GG durchzusetzen. Frauen schickten Postkarten in solchen Mengen an den Parlamentarischen Rat, dass diese in Wäschekörben transportiert werden mussten.

Verbindliche gesetzliche Regelung zur paritätischen Be-

setzung von KandidatInnenlisten und Wahlkreisen durch die politischen Parteien für die Wahl zum Dt. Bundestag, die Landtagswahlen, Kommunalwahlen und Europawahlen sind längst überfällig.

Wir schlagen vor, dass die BAG mit einer außergewöhnlichen Aktion und angelehnt an die historische Vorgeschichte, eine Protestaktion für verbindliche gesetzliche Regelungen zur paritätischen Besetzung von Wahllisten initiiert.

Heute lassen sich solche Aktivitäten auch über einen #hashtag oder eine online-Petition „bewegen“. Um jedoch Generationen und Kommunikationswege miteinander zu verbinden, schlagen wir eine Waschkorbaktion vor:

Postkarten werden an das Justizministerium des Bundes und die JustizministerInnen-Konferenz gesendet, gleichzeitig startet eine virtuelle Postkartenaktion auf Twitter. Unter dem #Paritéjetzt #waschkorb werden Tweets mit unserer Forderung an die zuständigen Politikerinnen und Politiker gesendet.

Ideen für Texte auf den Postkarten:

- Wir sind (ver-)fassungslos
- Das ist unser gutes (Verfassungs-)Recht
- Artikel 3 des GG
- Die mangelnde Heranziehung von Frauen zu öffentlichen Ämtern und ihre geringe Beteiligung in den Parlamenten ist doch schlicht Verfassungsbruch in Permanenz. (Elisabeth Selbert 1981)

Anpassen des Angebotes des bundesweiten Hilfetelefons gegen Gewalt an Frauen an die Bedarfe weiblicher Flüchtlinge

Beschluss:

Die Bundesministerin Manuela Schwesig wird aufgefordert,

1. Die Dolmetsch-Angebote des bundesweiten Hilfetelefons gegen Gewalt an Frauen bedarfsgerecht im Hinblick auf Sprachen weiblicher Flüchtlinge (z.B. Tigrinia, Somalisch, Urdu) zu erweitern.

2. Auch das zugehörige Werbematerial ist anzupassen.

3. Darüber hinaus müssen die Beraterinnen des Hilfetelefons zu geschlechtsspezifischen Aspekten des Ausländer-/Asylrechts geschult werden.

Begründung:

Das Hilfetelefon ist für weibliche Flüchtlinge eine sehr naheliegende und oft auch einzige Möglichkeit, Zugang zum Hilfesystem zu erhalten und damit zu ihrem Recht zu kommen.

Die Schulung zu geschlechtsspezifischen Aspekten des Ausländer-/Asylrechts ist dringend erforderlich, weil die Abhängigkeit der Frauen von ihren Ehemännern im Ablauf des Asylverfahrens verhindert, dass weibliche Flüchtlinge sich aus Gewaltbeziehungen lösen können.

Offener Brief

Beschluss:

Die Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten bittet ihre Sprecherinnen, folgenden Offenen Brief an die Bundesregierung zu versenden und in der Öffentlichkeit zu verbreiten:

Begründung:

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen wissen um die Dringlichkeit, die aus Kriegs- und Krisengebieten nach Deutschland geflohenen Frauen, Männer und Kinder zu versorgen, zu unterstützen, unterzubringen und bei der Integration zu begleiten.

Angesichts der mit 2014 stetig steigenden Anzahl von geflohenen Menschen und dem damit gewachsenen Druck für Kommunen und Bundesländer befürchten wir,

dass Frauen und Kinder, die fast alle vor und während der Flucht Gewalt erfahren mussten und in der Folge traumatisiert sind, keine Betreuung, Beratung und Unterstützung erhalten, die dem Rechnung trägt. Oftmals wird die Notwendigkeit dafür nicht gesehen bzw. nicht als dringlich bewertet.

Die über 350 Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der diesjährigen Bundeskonferenz vom 6.-8. September 2015 in Warnemünde fordern daher, dass in den Kommunen spezielle Konzepte für geflohene Frauen und Kinder (nach Gewalterfahrungen und Traumatisierung)

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

umgesetzt werden.

Dazu gehören:

- Spezielle psychotherapeutische Hilfsangebote für traumatisierte Frauen und Mädchen
- Schulungen für Betreuungspersonen in den Unterkünften
- Weibliche Ansprechpartnerinnen und weibliche Dolmetscher für Frauen
- Abschließbare Räume und Unterkünfte
- Geschlechtsgerechte Sanitäranlagen
- Angemessenen und geschützten Wohnraum für allein reisende Frauen mit Kindern

- Niedrigschwellige gesundheitliche Versorgung

Die Bundesregierung fordern wir auf, genügend finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen; die gerade bewilligten 3 Milliarden Euro für 2015 werden nicht ausreichen. Vielmehr soll der Bund die im ersten Halbjahr zusätzlich eingenommenen Steuern für die Versorgung der geflohenen Menschen in den Kommunen zur Verfügung stellen. Dann sind die Kommunen auch in der Lage, die oben genannten Forderungen umzusetzen. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten werden ihre Kommunen vor Ort bei der Umsetzung beraten und unterstützen.

Geschäftsordnung und Konferenzordnung

Geschäftsordnung und Konferenzordnung
der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbü-
ros und Gleichstellungsstellen

(Stand September 2015)

Geschäftsordnung für die Bundesarbeitsgemein- schaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstel- lungsstellen (BAG)

I. Präambel

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frau-
en- und Gleichstellungsbeauftragten (BAG) ist eine frau-
enpolitische Kraft in der Bundesrepublik Deutschland. Sie
ist bei Entscheidungs- und Meinungsbildungsprozessen
zu frauenpolitischen Themen präsent. Sie bietet ein Fo-
rum für frauenpolitische Diskussionen und Forderungen.

Im Netzwerk der BAG erweitern die kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Partizi-
pationschancen der in Deutschland lebenden Frauen
an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen, die auf
Bundesebene erfolgen und in die Kommunen und Land-
kreise zurückwirken.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen-
büros und Gleichstellungsstellen (BAG) wird durch die
Bundessprecherinnen vertreten.

Die Bundesgeschäftsstelle ist im Auftrag der Bundesspre-
cherinnen tätig und unterstützt diese in ihren Aufgaben.

II. Mitgliedschaft

In der BAG sind die weiblichen, hauptamtlichen, kommu-
nalen und bei örtlichen oder überörtlichen kommunalen
Körperschaften beschäftigten Frauen- und Gleichstel-
lungsbeauftragten organisiert.

Die Mitgliedschaft ergibt sich kraft Amtes.

Hauptamtlichkeit im Sinne der Geschäftsordnung bedeu-
tet in diesem Zusammenhang eine Beschäftigung als
Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens
der Hälfte der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeits-
zeit.

III. Bundeskonferenzen

1. Mindestens alle 18 Monate findet eine Bundeskonfe-
renz statt. Die Ladungsfrist beträgt 10 Wochen.
2. Rede-, antrags- und stimmberechtigt sind die Mit-
glieder gemäß II. der BAG-Geschäftsordnung..
3. Antragsberatung und Beschlussfassung erfolgen
nicht öffentlich. An den Beratungen können kom-
munale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Ar-
beitszeit beschäftigt sind, teilnehmen. Sie haben
Rederecht, aber kein Stimmrecht. Mitarbeiterinnen
der BAG-Geschäftsstelle und von LAG-Geschäfts-
stellen können an der nichtöffentlichen Sitzung
teilnehmen, Gäste auf Antrag.
4. Anträge werden mit einfacher Mehrheit beschlos-
sen. Änderungen der Geschäftsordnung bedürfen
einer 2/3-Mehrheit. Das Nähere regelt die Konfe-
renzordnung.
5. Auf Initiative der Bundessprecherinnen kann eine
außerordentliche Bundeskonferenz einberufen wer-
den. Die Ladungsfrist beträgt vier Wochen.
6. Die Konferenzleitung obliegt den Bundesspreche-
rinnen.

IV. Bundessprecherinnen

1. Die Bundeskonferenz wählt nach den Grundsätzen
der Persönlichkeitswahl bis zu zwölf Bundesspreche-
rinnen. Diese bilden ein Gremium.

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

2. Jedes Mitglied kann gewählt werden.
 3. Die Amtszeit der Bundessprecherinnen beträgt zwei Wahlperioden. Eine Wahlperiode umfasst die Zeit bis zur nächsten ordentlichen Bundeskonferenz.
 4. Wahlberechtigt sind alle während des Wahlgangs anwesenden Mitglieder der BAG. Aus den Wahlvorschlägen können höchstens so viele Kandidatinnen gewählt werden, wie freie Plätze im Sprecherinnengremium zu vergeben sind.
 5. Jedes Mitglied hat so viele Stimmen wie Plätze zu vergeben sind. Für jede Kandidatin kann nur eine Stimme abgegeben werden. Wird mehr als eine Stimme für eine Kandidatin abgegeben, ist der Wahlzettel und damit die gesamte Stimmabgabe ungültig.
 6. Für die im Sprecherinnengremium zu besetzenden Plätze sind die Kandidatinnen gewählt, die die höchsten Stimmenergebnisse auf sich vereinen, wobei sie mindestens die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreichen müssen.
 7. Sind nach dem ersten Wahlgang nicht alle Plätze besetzt, schließt sich ein weiterer Wahlgang an, an dem sich nur noch die Kandidatinnen beteiligen können, die im ersten Wahlgang nicht die erforderliche Stimmenzahl erreicht haben.
 8. Für vorzeitig ausgeschiedene Sprecherinnen rücken bis zur nächsten Bundeskonferenz die Kolleginnen mit den auf die Gewählten nachfolgenden Stimmenergebnissen nach, sofern sie mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen konnten.
 9. Eine sofort anschließende Wiederwahl ist einmal möglich. Ansonsten muss zwischen dem Ende der Amtszeit und einer erneuten Kandidatur als Sprecherin mindestens eine Wahlperiode liegen.
 10. Die Wahl der Bundessprecherinnen erfolgt geheim.
 11. Ein vorzeitiges Ausscheiden einer Bundessprecherin kann auf eigenen Wunsch erfolgen oder aufgrund eines 2/3 Mehrheitsbeschlusses (Entlassungsbeschluss) der anderen Bundessprecherinnen. Voraussetzung des Entlassungsbeschlusses ist eine mehr als zweimalige unentschuldigte Nichtteilnahme an den regelmäßigen Sitzungen der Bundessprecherinnen sowie eine Nichtreaktion auf mehrmaliges schriftliches Nachfragen. Die beabsichtigte Beschlussabstimmung ist als eigener Tagesordnungspunkt auszuweisen. Der auszuschließenden Bundessprecherin ist die Möglichkeit zur Anhörung zu geben.
- V. BAG-Arbeitsgruppen
1. Die Bundessprecherinnen können Arbeitsgruppen einrichten, um fachliche Potentiale zu bündeln.
 2. Die BAG-Arbeitsgruppen sind offen für alle Mitglieder der BAG. Die abgestimmten Arbeitsergebnisse werden vom Bundessprecherinnengremium nach außen vertreten.
 3. Die Bundessprecherinnen benennen eine Ansprechpartnerin für jede BAG-Arbeitsgruppe.
- VI. Zusammenarbeit zwischen Bundesarbeitsgemeinschaft und Landesarbeitsgemeinschaften
1. Es soll eine regelmäßige Zusammenarbeit zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft und den Landesarbeitsgemeinschaften sichergestellt werden. Ziele sind vor allem, den wechselseitigen Informationsaustausch zwischen den Landesarbeitsgemeinschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft zu gewährleisten, die bundesweite Vernetzung zu stärken und die vorhandenen Kompetenzen optimal zu nutzen.
 2. Auf Einladung der Bundessprecherinnen findet mindestens einmal jährlich eine gemeinsame Sitzung zwischen Bundessprecherinnen und Ansprechpartnerinnen der Landesarbeitsgemeinschaften.

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

ten statt.

3. Die Landesarbeitsgemeinschaften sind aufgefordert, Kandidatinnen für das Amt der Bundessprecherinnen zu werben.
4. Auf Antrag von mindestens sechs Landesarbeitsgemeinschaften kann eine außerordentliche Bundeskonferenz einberufen werden. Die Ladungsfrist beträgt vier Wochen. Die organisatorische Vorbereitung obliegt den Antragstellerinnen.

VII. Inkrafttreten der Geschäftsordnung

Diese Geschäftsordnung tritt durch Beschlussfassung nach der Bundeskonferenz in in Rostock/Warnemünde in Kraft. Sie ersetzt die bisher gültige Geschäftsordnung.

Konferenzordnung für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

I. Stimmberechtigung

Stimmberechtigt sind die hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Feststellung der Stimmberechtigung hat sich jede stimmberechtigte Teilnehmerin persönlich in eine Anwesenheitsliste einzutragen.

II. Auszählkommission

1. Aufgabe der Auszählkommission ist die Stimmzählung und das schriftliche Festhalten des Wahlergebnisses. Durch die Auszählkommission wird das Ergebnis an die Konferenzleitung übergeben.
2. Die Auszählkommission wird im Vorfeld der Bundeskonferenz durch die amtierenden Bundessprecherinnen benannt.
3. Die Auszählkommission besteht aus mindestens 4

Personen, die nicht Mitglieder der BAG sein müssen.

4. Über die personelle Aufstellung der Auszählkommission entscheidet die Bundeskonferenz durch Beschluss durch einfaches Handzeichen mit einfacher Mehrheit.

III. Konferenzleitung

1. Die Konferenzleitung erfolgt durch die Bundessprecherinnen. Diese eröffnen und schließen das Wahlverfahren.
2. Das Wort wird in der Reihenfolge der Wortmeldungen erteilt. Melden sich mehrere Rednerinnen gleichzeitig zu Wort, entscheidet die Konferenzleitung über die Reihenfolge. Es darf pro Teilnehmerin nur zwei Mal zum gleichen Sachverhalt gesprochen werden.
3. Außerhalb der Reihenfolge muss die Konferenzleitung jederzeit das Wort für Anträge zur Konferenzordnung erteilen.

IV. Anträge

1. Anträge an die Bundeskonferenz können von einzelnen Mitgliedern, von den Bundessprecherinnen und von den Landesarbeitsgemeinschaften (LAGen) gestellt werden.
2. Anträge müssen mindestens 8 Wochen vor der Bundeskonferenz beim Sprecherinnengremium vorliegen. Nach dieser Frist eingehende Anträge können nur behandelt werden, wenn die Dringlichkeit von der Versammlung mit einfacher Mehrheit beschlossen wird.
3. Änderungsanträge müssen schriftlich vorliegen. Änderungsanträge weichen inhaltlich in Einzelpunkten vom Hauptantrag ab ohne ihn zu ersetzen. Sie können auch einen Zusatz zum Hauptantrag darstellen.

Jede Antragstellerin kann ihren Antrag bis zur

Beschlüsse 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Beschlussfassung zurücknehmen. Erfolgt die Rücknahme nach Aufnahme in die Tagesordnung, kann der Antrag von jeder Versammlungsteilnehmerin übernommen werden.

4. Anträge zur Konferenzordnung sind solche Anträge, die sich auf den Ablauf der Sitzung, insbesondere auf die in der Konferenzordnung enthaltenen Regelungen beziehen. Hierzu gehören:
 - Änderung der Tagesordnung (z. B. Rücknahme von Anträgen)
 - Zurückstellung eines Beratungsgegenstandes
 - Übergang zur Tagesordnung
 - Abweichung von der Konferenzordnung im Einzelfall
 - Begrenzung der Redezeit
 - Schluss der Redeliste
 - Schluss der Debatte
5. Wird ein Antrag zur Konferenzordnung gestellt, so hat die Konferenzleitung über den Antrag abstimmen zu lassen. Vorher kann eine Konferenzteilnehmerin dafür und eine dagegen sprechen.
6. Anträge auf Schluss der Debatte und auf Schluss der Redeliste dürfen nur von Konferenzteilnehmerinnen gestellt werden, die noch nicht zur Sache gesprochen haben. Eine Versammlungsteilnehmerin kann danach dafür, eine gegen den Antrag sprechen. Soll über einen abgeschlossenen Tagesordnungspunkt eine erneute Aussprache und Beschlussfassung stattfinden, ist ein Rückholungsantrag zu stellen. Dieser benötigt zur Annahme eine 2/3-Mehrheit der Bundeskonferenz.

V. Abstimmungen

1. Über jeden Antrag erfolgt zunächst die Debatte. Nach Schluss der Debatte erfolgt die Abstimmung. Sie kann nicht durch Redebeiträge unterbrochen werden.
2. Anträge werden, sofern in der Geschäftsordnung oder Abstimmungsordnung nichts anderes bestimmt ist, grundsätzlich mit einfacher Mehrheit beschlossen. Stimmenenthaltung oder ungültige Stimmen zählen bei der Feststellung des Abstimmungsergebnisses nicht. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.
3. Bei der Beschlussfassung über Anträge wird offen durch Erheben der Stimmkarte abgestimmt.
4. Bei der Verhandlung von Anträgen kann die Antragstellerin den Antrag begründen.
5. Stehen mehrere Anträge zur Abstimmung, hat der weitest gehende Vorrang. Die Konferenzleitung entscheidet, welcher Antrag der weitest gehende ist.
6. Ist ein Änderungsantrag angenommen, wird anschließend über den Hauptantrag in der geänderten Fassung abgestimmt. Wird der Änderungsantrag abgelehnt, ist danach über den Hauptantrag abzustimmen.

VI. Inkrafttreten der Konferenzordnung

Diese Konferenzordnung tritt durch Beschlussfassung nach der Bundeskonferenz in Rostock/Warnemünde am 08. September 2015 in Kraft.

Neue Sprecherinnen



Das neu gewählte Sprecherinnengremium v.l.n.r.: Martina Arndts-Haupt, Stadt Münster Petra Borrmann, Stadt Delmenhorst Beate Ebeling, Stadt Wolfsburg Heike Gerstenberger, Bezirksamt Pankow von Berlin Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal Susanne Löb, Landkreis Wolfenbüttel, Annette Niesyto, Stadt Karlsruhe, Inge Trame, Stadt Gütersloh, Brigitte Kowas, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin,

Neue Bundessprecherinnen!

Die 23. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wählte

neue Bundessprecherinnen:

Martina Arndts-Haupt, Stadt Münster
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal
Annette Niesyto, Stadt Karlsruhe
wiedergewählt wurden:
Petra Borrmann, Stadt Delmenhorst
Beate Ebeling, Stadt Wolfsburg
Katrín Morof, Landkreis Helmstedt (in Abwesenheit)

im Amt bleiben:

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

Die Bundeskonferenz dankt den ausscheidenden Sprecherinnen:

Carmen Muñoz-Berz, Stadt Waldbröl
Gabriele Wenner, Stadt Frankfurt/Main

Die 24. Bundeskonferenz ist für Mai 2017 in Wolfsburg geplant.

Die Presseresonanz finden Sie unter folgendem Link:

www.frauenbeauftragte.org/dokumentation-der-presseresonanz-23-bundeskonferenz



Presseteam: Anke Spiess, Pressereferentin und Lara Röscheisen, Praktikantin



Presseteam: Renate Heusch-Lahl, Pressereferentin

Impressum

Herausgegeben von der
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt

Geschäftsstelle der BAG
Brunnenstraße 128
13355 Berlin

Tel.: 030/41 71 54 06
Fax: 030/41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.org

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

Fotos: Petra Willert, Schwerin

Redaktion: Petra Borrmann, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Delmenhorst und Heike Gerstenberger, Gleichstellungsbeauftragte Bezirksamt Pankow von Berlin

Lektorat: Dr. Hiltrud Höreth, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Aschaffenburg

Koordination: Ramona Ebert, Geschäftsstelle der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Gestaltung, Satz und Produktion: Manja Ebert

Die Bundeskonferenz und die Erstellung der Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern.

Gefördert von: